

تأثير حجم الشركة علي العلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة واستمرارية الأرباح – دراسة تطبيقية

The impact of Firm Size on the relationship between
Gender Diversity in Board of Directors and Earnings
Persistence – an applied study

د. أمير عاطف نصحي عياد

مدرس بقسم المحاسبة والمراجعة

كلية التجارة – جامعة عين شمس

مستخلص الدراسة:

- **الهدف من الدراسة:** يتمثل الهدف من الدراسة الحالية في قياس تأثير حجم الشركة كمتغير مُعدل للعلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة واستمرارية الأرباح.
 - **منهجية الدراسة:** اعتمد الباحث علي عرض الأدب الفكري المحاسبي ذو الصلة بالمتغيرات البحثية، بالإضافة إلي إجراء مجموعة من التحليلات الاحصائية علي البيانات الفعلية المُستقاه من التقارير المالية السنوية، وقد بلغ حجم العينة ٦٣ شركة بواقع ٣١٥ مشاهدة عن الفترة من عام ٢٠١٨ إلي ٢٠٢٢.
 - **نتائج الدراسة:** توصلت الدراسة إلي مجموعة من النتائج التي أفادت بصحة فرضي البحث، وشكلت دليلاً تطبيقياً علي التأثير الإيجابي للتنوع الجنسي في مجلس الإدارة علي استمرارية الأرباح، بالإضافة إلي دور المتغير المُعدل للعلاقة (حجم الشركة) في ثبات اتجاه العلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة واستمرارية الأرباح.
 - **القيمة البحثية للدراسة الحالية:** تمثل الدراسة الحالية استكمالاً للجهود البحثية السابقة في توفير دليلاً تطبيقياً من البورصة المصرية علي الدور التأثيري لحجم الشركة علي العلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة واستمرارية الأرباح.
- الكلمات الأساسية:** حجم الشركة، التنوع الجنسي في مجلس الإدارة، استمرارية الأرباح.

Abstract

- **Purpose** – The purpose of this study is to investigate the impact of Firm Size as a moderator variable on the relationship between Gender Diversity in Board of Directors and Earnings Persistence.
- **Methodology** – This study relied on reviewing the related literature reviews and conducting an applied study of 63 companies listed in an Egyptian Exchange in the period 2018-2022.
- **Findings** – the results provided empirical evidence that indicate the positive impact of Gender Diversity in Board of Directors on Earnings Persistence. Additionally, the moderator variable (Firm Size) was found to stabilize the direction of this relationship.
- **Value/originality** – This study represents a continuation of the previous research efforts by providing empirical evidence from the Egyptian Exchange on the impact role of Firm Size on the relationship between Gender Diversity in Board of Directors and Earnings Persistence.

Keywords: Firm Size, Gender Diversity in Board of Directors, Earnings Persistence.

القسم الأول: المقدمة وطبيعة المشكلة:

١/١ مقدمة البحث:

تشير حوكمة الشركات إلي النظام الذي من خلاله تدار الشركة، ويتم الرقابة عليها بواسطة من قبل أصحاب المصالح المتعارضة، وتعتبر آلية مجلس الإدارة إحدى الآليات الداخلية الهامة لحوكمة الشركات والتي تهدف إلي الرقابة علي إدارة الشركة (Lindeborg and Vogeli, 2021)، فمجلس الإدارة يتصرف نيابة عن حملة الأسهم فيما يتعلق بالرقابة علي الإدارة وتحسين أداء الشركة، ولممارسة أعمال الرقابة والقيام بدوره الاستشاري بشكل كفاء، فيتطلب ذلك توافر تنوع في المهارات والمعلومات والخبرة لدي أعضاء مجلس الإدارة (Gomez et al., 2018).

وتتزايد الدعوة إلي التنوع الجنسي في مجالس إدارة الشركات، حيث تتطلب الشركات تنوع في الفكر والمهارات والخبرات وأسلوب العمل والقدرات والمواهب، لذا فقد أصبح من الضروري تنوع مشاركة الرجال والنساء في مجلس الإدارة بما لديهم من خلفيات متنوعة ومنح الفرصة لكل منهم للمساهمة بمهاراته وخبراته ووجهات نظره، بما يجعل الشركات قادرة علي تقديم أفضل الحلول للتحديات التي تواجهها. (Morparia, 2014)

وتعد التقارير المالية أهم مخرجات النظام المحاسبي، والتي تهدف إلي توفير المعلومات المطلوبة عن أداء الشركة الاقتصادي، ويعد صافي الربح أحد البنود المحاسبية المفصح عنها بالتقارير المالية، والتي يهتم به المستثمرون وأصحاب المصالح المتعارضة عند إتخاذ قراراتهم الخاصة بالاستثمار أو الإقراض أو سياسات توزيع الأرباح أو حساب الضريبة المستحقة وغيرها من القرارات الأخرى ذات الصلة، وتعتبر استمرارية تلك الأرباح أحد الخصائص النوعية للربح المحاسبي ومؤشر عن جودة تلك الأرباح ومؤشر عن كفاءة الإدارة في استخدام الموارد المتاحة (Ilkhechi and Khatibi, 2020)، وتمثل كفاءة مجلس الإدارة أحد الآليات التي تساعد علي تحقق استمرارية الأرباح من خلال أحكام الرقابة علي مخرجات العمليات المحاسبية وزيادة مستوي الشفافية وجودة التقارير المالية (النجار وبسيوني، ٢٠٢٢).

كما يعد حجم الشركة أحد أهم خصائص الشركة المؤثرة في أنشطتها التجارية ومستوي الأرباح بها (Dang and Vu, 2022)، فالشركات كبيرة الحجم لديها الموارد المالية لتجنب التقلبات المفاجأة غير المتوقعة في الأرباح وتحقيق الاستقرار في نمو الأرباح وبالتالي استمراريته، بالإضافة إلي أنها أكثر متابعة من قبل المستثمرين والمحليين الماليين، وينتج عن ذلك زيادة أهتمام أعضاء مجلس الإدارة في أحكام الرقابة علي الإدارة لمنعهم من التصرف وفقاً لمصالحهم الشخصية، وبما ينعكس في استقرار الربح واستمراريته. (Ashley and Yang, 2004; Khuong et al., 2022)

٢/١ مشكلة البحث:

يشكل موضوع استمرارية أرباح الشركة أهمية كبيرة لدي الشركات ولدي جميع الفئات التي تتعامل معها، حيث تعتبر مؤشراً هاماً لمدي جودة الأرباح لديها ومدي إمكانية

الاعتماد علي تلك الأرباح في إتخاذ القرارات المختلفة، وتعكس استمرارية الأرباح مكونات الربح المستقرة والمستدامة والتي تشير إلي مدي استخدام الإمكانيات والموارد المتاحة لدي الشركة في تحقيق تلك الأرباح، كما تشير إلي مدي تكرار تحققها في المستقبل. ويعد التنوع الجنسي في مجلس الإدارة أداة فعالة لتحقيق استمرارية الأرباح بما يحققه من من تنوع في المهارات ووجهات النظر والمعارف وشبكة العلاقات الاجتماعية، زيادة الرقابة علي سلوك الإدارة وتخفيض عدم تماثل المعلومات، الرقابة علي استخدام الموارد النادرة المتاحة، والتأكيد علي أهمية وجود أفكار جديدة لحل المشكلات، بما يحسن ذلك من الحفاظ علي استدامة الأرباح وتكرارها في المستقبل.

وفي سياق ما سبق، فلقد تباينت الدراسات التي تمت للكشف عن العلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة وبين استمرارية الأرباح فيما توصلت إليه من نتائج حول معنوية أو عدم معنوية العلاقة بينهما (Hili and Affess, 2012; Ranasinghe et al., 2020; Olivia and Setiany, 2021; Jamhuri et al., 2022; Umar et al., 2023).

ويعتبر حجم الشركة عاملاً مؤثراً في مدي تحقيق استمرارية الأرباح، فكلما زاد حجم الشركة كلما زاد الأهتمام بها من قبل الجهات المختلفة، بما ينعكس في زيادة أهتمام أعضاء مجلس الإدارة بالرقابة علي سلوك الإدارة والتحقق من استخدام الموارد المتاحة بكفاءة، ويتم ذلك من خلال تنوع المهارات ووجهات النظر، بالإضافة إلي التنوع في سلوك إتخاذ الخطر، والذي يحققه التنوع الجنسي لأعضاء مجلس الإدارة لتحقيق أرباح ذات جودة عالية تتمتع بالاستمرارية علي مدار الفترات المستقبلية.

وهكذا، تتمثل الملامح الرئيسية لمشكلة البحث في التساؤلات التالية:

- ١- هل توجد علاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة وبين استمرارية الأرباح.
- ٢- هل يؤثر حجم الشركة علي العلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة وبين استمرارية الأرباح.

ولتحقيق أهداف البحث، سيتم تقسيم الجزء المتبقي منه إلي الأقسام التالية:

القسم الثاني: الأدبيات المحاسبية السابقة وتحديد الفجوة البحثية.

القسم الثالث: الإطار النظري للدراسة واشتقاق الفروض.

القسم الرابع: الدراسة التطبيقية.

القسم الخامس: الخلاصة والنتائج وتوصيات للبحوث المستقبلية.

القسم السادس: المراجع.

القسم الثاني: الأدبيات المحاسبية السابقة وتحديد الفجوة البحثية:

يتناول الباحث في هذا القسم تحديد وتحليل أهم الجهود البحثية السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة الرئيسية والمتمثلة في التنوع الجنسي في مجلس الإدارة، استمرارية الأرباح، وحجم الشركة.

١/٢ الأدبيات المحاسبية التي تناولت التنوع الجنسي في مجلس

الإدارة:

حظي موضوع التنوع الجنسي في مجلس الإدارة باهتمام العديد من الدراسات بإعتباره أحد محددات الخصائص النوعية لآلية مجلس الإدارة، حيث تناولت بعض الدراسات أثر التنوع الجنسي في مجلس الإدارة علي أداء الشركة، ومنها دراسة (Nakagawa, 2015) والتي اختبرت أثر التنوع الجنسي في مجلس الإدارة علي أداء الشركات، وتمت الدراسة علي عدد ٧٤٥ شركة يابانية مسجلة في سوق الأوراق المالية خلال الفترة ٢٠٠٥ - ٢٠٠٦ إلي ٢٠١١ - ٢٠١٢، وخلصت نتائج تلك الدراسة إلي وجود علاقة إيجابية معنوية بين زيادة التنوع الجنسي في مجلس الإدارة وبين أداء الشركة، وأرجعت ذلك إلي أن التنوع الجنسي يؤدي إلي تحسين أداء مجموعات العمل بسبب تنوع المعرفة والخبرات، ووجود أكثر من منظور لتحليل القضايا، وتنوع المقترحات بما ينعكس في وجود حلول ابتكارية أفضل قابلة للتطبيق.

وأتفقت العديد من الدراسات مع نتائج الدراسة السابقة، ومنها دراسة (Alabede, 2016) والتي اختبرت أثر التنوع في مجلس الإدارة علي الأداء التشغيلي للشركة، وتمت الدراسة علي عدد ١٢٦ شركة مسجلة في سوق الأوراق المالية بالمملكة المتحدة خلال الفترة ٢٠٠٩ - ٢٠١١، وتوصلت نتائج تلك الدراسة إلي إيجابية العلاقة ومعنويتها بين المتغيرين، وأرجعت ذلك إلي أن التنوع الجنسي يؤدي إلي زيادة قاعدة المعرفة والإبداع

والابتكار، وزيادة المناقشات والأفكار، وتعزيز قدرة مجلس الإدارة علي حل المشكلات وإتخاذ القرار، ودراسة (Zhang, 2020) والتي اختبرت أثر التنوع الجنسي في مجلس الإدارة علي الأداء المالي للشركة، وتمت علي عينة من ١٠٦٩ شركة من ٢٤ صناعة داخل ٣٥ دولة خلال المدة ٢٠٠٧ - ٢٠١٤، وخلصت إلي وجود علاقة إيجابية معنوية بين متغيري الدراسة.

وتناولت دراسة (Mohsni and Shata, 2021) أثر حجم الشركة كمتغير مُعدل للعلاقة علي العلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة وبين أداء الشركة، وتمت الدراسة علي ٣٧١ شركة مسجلة بسوق الأوراق المالية الكندية، وخلصت الدراسة إلي معنوية وإيجابية العلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة وبين أداء الشركة، ومعنوية وسلبية علاقة حجم الشركة بهما، وأكدت دراسة (محمد، ٢٠٢٣) معنوية وإيجابية العلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة وبين معدل العائد علي الأصول كمؤشر لأداء الشركة، والتي تمت علي عينة من ٩٣ شركة مسجلة بسوق الأوراق المالية المصرية خلال الفترة ٢٠١٥ - ٢٠١٩، كما اختبرت دراسة (Elsayed, 2023) أثر التنوع الجنسي في مجلس الإدارة علي أداء الشركة خلال أزمة كوفيد - ١٩، وتمت الدراسة علي ٥٢ شركة من الشركات المسجلة بسوق الأوراق المالية المصرية خلال الفترة ٢٠١٧ - ٢٠٢١، وخلصت الدراسة إلي وجود علاقة إيجابية معنوية بين المتغيرين خلال فترة الأزمة ٢٠٢٠ - ٢٠٢١، وعدم وجود علاقة معنوية في الفترة السابقة للأزمة ٢٠١٧ - ٢٠١٩، وأرجعت ذلك إلي دور التمثيل النسائي الهام في فترات عدم التأكد والأزمات بما يحسن من الدور الرقابي والاستشاري لمجلس الإدارة.

وعلي النقيض مما سبق، تباينت نتائج بعض الدراسات مع النتائج السابقة، فقد اختبرت دراسة (Shehata et al., 2017) أثر التنوع الجنسي علي أداء الشركات في الشركات صغيرة ومتوسطة الحجم، وتمت علي ٣٤٧٩٨ شركة بالمملكة المتحدة خلال المدة ٢٠٠٥ - ٢٠١٣، وخلصت إلي وجود علاقة عكسية معنوية بين المتغيرين، وأرجعت سبب ذلك إلي أن الدراسة تمت علي الشركات صغيرة ومتوسطة الحجم والتي تختلف عن الدراسات السابقة التي تمت علي شركات كبيرة الحجم، وأكدت تلك النتائج دراسة

(Kweh et al., 2019) والتي تمت علي عينة من ٢٠٠ شركة مدرجة بسوق الأوراق المالية الماليزية خلال المدة ٢٠١٠ - ٢٠١٥، بينما وجدت بعض الدراسات عدم معنوية العلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة وبين أداء الشركات، ومنها دراسة (Heijden and Zhang, 2019) والتي تمت علي عينة من ٩٥ شركة بالنرويج خلال المدة ٢٠١٣ - ٢٠١٦، ودراسة (Fernandez-Temprano and Tejerina-Gaite, 2020) والتي تمت علي ٨٧ شركة من الشركات الإسبانية غير المالية خلال المدة ٢٠٠٥ - ٢٠١٥.

كما تناولت بعض الدراسات أثر التنوع الجنسي في مجلس الإدارة علي تحفيز الإبداع والابتكار داخل الشركة، ومنها دراسة (Fuentes et al., 2023) والتي تمت علي عينة من ٤٥٨ شركة من الشركات الصناعية الأوروبية خلال المدة ٢٠٠٨ - ٢٠١٧، وخلصت إلي أن وجود امرأة واحدة علي الأقل في مجلس الإدارة لد أثر إيجابي معنوي علي الإبداع، وأرجعت ذلك إلي قدرة النساء علي حل مشكلات المجموعة الاجتماعية وقدرتهم علي الاستماع والتقييم، بالإضافة إلي قدرتهم علي التأثير في سلوك الأفراد للتوافق مع الأفكار الجديدة المطروحة، وأكدت ذلك دراسة (Yalina et al., 2023) والتي أعمدت علي مقابلة ١٣ عضو من أعضاء ثلاثة مشروعات تكنولوجية جديدة بإندونيسيا.

وتناولت بعض الدراسات أثر التنوع الجنسي في مجلس الإدارة علي ممارسات إدارة الأرباح، ومنها دراسة (Setiany and Yahawi, 2022) والتي تمت علي عينة من ١١٨ شركة صناعية مسجلة بسوق إندونيسيا للأوراق المالية خلال المدة ٢٠١٨ - ٢٠١٩، وخلصت إلي وجود علاقة عكسية معنوية بين التنوع الجنسي وبين قيام الإدارة بممارسات إدارة الأرباح، بمعنى أن التنوع الجنسي يخفض من المستحقات الاختيارية، ودراسة (Izwan et al., 2023) والتي تمت علي عينة من ٣٦١ شركة صناعية مسجلة في سوق الأوراق المالية بماليزيا خلال المدة ٢٠١٦ - ٢٠٢١، وخلصت إلي وجود علاقة عكسية معنوية بين المتغيرين، وأرجعت ذلك إلي أن وجود النساء في مجلس الإدارة يزيد من فاعلية الرقابة وتجنب المخاطر وعدم الانخراط في أي ممارسات غير

وتناولت دراسة (Jamhuri et al., 2022) أثر خصائص مجلس الإدارة ممثلة في التنوع الجنسي والاستقلالية ومعدل تدوير أعضاء مجلس الإدارة وجنسياتهم ومستواهم التعليمي علي جودة إعداد التقارير المالية، وتمت الدراسة علي ٦١ شركة مسجلة في سوق نيروبي للأوراق المالية بكينيا خلال المدة ٢٠١٤ - ٢٠١٨، وخلصت إلي وجود علاقة إيجابية معنوية بين التنوع الجنسي ومعدل تدوير الأعضاء وبين جودة إعداد التقارير المالية، ووجود علاقة عكسية معنوية بين استقلالية الأعضاء وجودة إعداد التقارير المالية، وعدم معنوية العلاقة بين الجنسية والمستوي التعليمي للأعضاء وجودة إعداد التقارير المالية.

وأهتمت دراسة (Umar et al., 2023) بفحص أثر تنوع مجلس الإدارة علي استمرارية الأرباح كمؤشر لجودتها، وتمت الدراسة علي بيانات ثانوية تم تجميعها من المجالات العلمية والمواقع الالكترونية خلال المدة ١٩٧١ - ٢٠٢٣، وخلصت إلي أن التنوع الجنسي والعمرى والمستوي التعليمي والجنسية ترتبط إيجابياً باستمرارية الأرباح، وأرجعت ذلك إلي أن التنوع يعزز من وجود وجهات نظر متعددة وزيادة الاستجابة للالتزامات الأخلاقية.

وعلي النقيض مما سبق، اختبرت دراسة (Hili and Affess, 2012) أثر التنوع الجنسي لمجلس الإدارة علي استمرارية الأرباح، وتمت الدراسة علي ٧٠ شركة مسجلة بسوق الأوراق المالية الفرنسية خلال المدة ٢٠٠٧ - ٢٠١٠، وخلصت الدراسة إلي عدم معنوية العلاقة بين المتغيرين، وأرجعت ذلك إلي أن عدم تجانس أعضاء مجلس الإدارة يؤثر بالسلب علي التواصل بينهم ويؤدي ذلك إلي زيادة الصراعات.

وتتفق دراسة (Ranasinghe et al., 2020) مع نتائج الدراسة السابقة، والتي أهتمت باختبار أثر هيكل مجلس الإدارة ممثل في حجم المجلس واستقلاليته وتنوعه الجنسي وخبراته المالية علي استمرارية الأرباح، وتمت الدراسة علي ١١٩٣ شركة مسجلة في سوق الأوراق المالية بأستراليا خلال عام ٢٠١٢، وخلصت إلي وجود علاقة معنوية عكسية بين استقلالية الأعضاء وبين استمرارية الأرباح، وعدم معنوية العلاقة بين التنوع الجنسي وحجم المجلس وخبراته المالية وبين استمرارية الأرباح.

٣/٢ الأدبيات المحاسبية التي تناولت تأثير حجم الشركة علي العلاقة

بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة وبين استمرارية الأرباح:

بمراجعة الأدبيات السابقة التي أهتمت بدراسة تأثير حجم الشركة علي العلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة وبين استمرارية الأرباح، وجد الباحث - في حدود اطلاعه - محدودية الدراسات التي تناولت أثر حجم الشركة كمتغير مُعدل للعلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة وبين استمرارية الأرباح. في حين أهتمت العديد من الدراسات بدراسة أثر حجم الشركة علي استمرارية الأرباح، ولقد تباينت تلك الدراسات في النتائج التي توصلت إليها فمنها من وجد العلاقة بين المتغيرين علاقة إيجابية معنوية، ومنها من خلص إلي عدم وجود علاقة معنوية بينهما.

وفي سياق ما سبق، اختبرت دراسة (Pimentel and Aguiar, 2012) أثر حجم الشركة علي استمرارية الأرباح، وتمت الدراسة علي ٢٧١ شركة مسجلة في سوق الأوراق المالية البرازيلية خلال المدة ١٩٩٥ - ٢٠١١، وخلصت الدراسة إلي وجود علاقة إيجابية معنوية بين المتغيرين، وأرجعت ذلك إلي أن حجم الشركة يعتبر مؤشر لبيئة معلومات الشركة والتي تؤثر علي مدي توقع السوق للتغيرات في الأرباح.

وأهتمت دراسة (Prasetyo et al., 2021) بفحص أثر حجم الشركة علي استمرارية أرباح الشركة، وتمت الدراسة علي ٢٣ شركة مسجلة في مؤشر جاكارتا الإسلامي خلال المدة ٢٠١٥ - ٢٠١٩، وخلصت إلي وجود علاقة إيجابية معنوية بين المتغيرين، وأرجعت ذلك إلي أنه كلما زاد إجمالي الأصول بالشركة كلما دل ذلك علي استقرار الشركة وقدرتها علي تحقيق الربح مقارنة بالشركات ذات حجم الأصول الصغيرة، كما تناولت دراسة (Dang and Vu, 2022) أثر خصائص الشركات علي استمرارية الأرباح، وتمت الدراسة علي ٤٠٨ شركة مسجلة في سوق الأوراق المالية الفيتنامية خلال المدة ٢٠١٠ - ٢٠١٨، وخلصت إلي معنوية وإيجابية العلاقة بين حجم الشركة واستمرارية الأرباح.

وأنفقت نتائج تلك الدراسة مع العديد من الدراسات ومنها دراسة (Palupi, 2022) والتي تمت علي ٤٢ شركة غير مالية مقيدة في سوق الأوراق المالية بإندونيسيا خلال المدة

٢٠١٦ - ٢٠١٨، ودراسة (Setiana and Hadianto, 2023) والتي تمت علي ٢٥ شركة صناعية مسجلة في سوق الأوراق المالية بإندونيسيا خلال المدة ٢٠١٦ - ٢٠١٩.

وعلي النقيض مما سبق، قامت دراسة (Maqfiroh and Kumuriyanto, 2018) بفحص أثر حجم الشركة علي استمرارية الأرباح، وتمت الدراسة علي ٢٢ شركة مسجلة في سوق الأوراق المالية بإندونيسيا خلال المدة ٢٠١٢ - ٢٠١٥، وخلصت إلي عدم معنوية العلاقة بين المتغيرين، وأتجهت دراسة (Pernamasari, 2018) إلي فحص تلك العلاقة بين المتغيرين، وتمت علي ١٠٠ شركة مسجلة في سوق الأوراق المالية بإندونيسيا خلال المدة ٢٠١٥ - ٢٠١٦، وخلصت إلي عدم معنوية العلاقة بينهما، وأرجعت ذلك إلي أن الإدارة تهتم بالتلاعب في رقم الربح لتحقيق مصالحها الشخصية بغض النظر عن حجم الشركة.

ولقد أتفقت مع نتائج تلك الدراسة العديد من الدراسات، ومنها دراسة (Gunawan et al., 2020)، والتي تمت علي ٢٩ شركة مسجلة في سوق الأوراق المالية بإندونيسيا خلال المدة ٢٠١٥ - ٢٠١٧، ودراسة (Nurdiniah et al., 2021) التي تمت علي كل الشركات الصناعية المسجلة في سوق الأوراق المالية بإندونيسيا خلال المدة ٢٠١٦ - ٢٠١٩.

٤/٢ التعليق علي الأدبيات المحاسبية وتحديد الفجوة البحثية:

أهتمت الدراسات المحاسبية السابقة بدراسة أثر العلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة وبين استمرارية الأرباح، كما أهتمت بدراسة أثر العلاقة بين حجم الشركة واستمرارية الأرباح، ويتضح للباحث من فحص تلك الدراسات ما يلي:

- تباينت الدراسات السابقة في تحديد مدي معنوية أو عدم معنوية العلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة وبين استمرارية الأرباح.
- تباينت الدراسات السابقة في تحديد مدي معنوية أو عدم معنوية العلاقة بين حجم الشركة واستمرارية الأرباح.

- لم تتطرق الدراسات السابقة - علي حد علم الباحث - إلي اختبار أثر حجم الشركة علي العلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة وبين استمرارية الأرباح.
- تمت أغلب الدراسات في أسواق المال لدول جنوب شرق آسيا مثل أندونيسيا وفيتنام وكينيا أو في فرنسا وأستراليا والبرازيل، والتي تختلف في خصائصها وسماتها عن سوق المال المصري.

وتحاول الدراسة الحالية تضيق الفجوة البحثية في مكتبة البحوث والدراسات المحاسبية المعنية بمجال الدراسة من خلال توفير دليل تطبيقي حول أثر حجم الشركة كمتغير معدّل للعلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة وبين استمرارية الأرباح في بيئة الأعمال المصرية، الأمر الذي يعد استكمالاً للجهود البحثية السابقة بغرض التوصل إلي نتائج تطبيقية تُساهم في تضيق حجم تلك الفجوة البحثية.

القسم الثالث: الإطار النظري للدراسة واشتقاق الفروض:

١/٣ التنوع الجنسي في مجلس الإدارة:

يعبر التنوع عن مشاركة العديد من المجموعات غير المتجانسة في العمل معاً، ويعني ذلك وجود مزيج من الأفراد المختلفين من حيث العمر والجنس والدين والخلفية التعليمية (Krishnan, 2020)، ويمكن تعريف تنوع مجلس الإدارة علي أنه درجة تنوع السمات التي يمتلكها أعضاؤه، والتي تشمل العمر والجنس والجنسية والخلفية الثقافية والخلفية التعليمية والمهارات الفنية والخبرة والتجارب الحياتية والمواقف الشخصية ووجهات النظر، والتي تساعد في تحديد المشكلات داخل الشركات، وإيجاد حلول لها وتوفير الموارد البشرية المتنوعة وتعزيز ثقة المستثمرين المحتملين وتحسين أداء الشركات (Yudi and Harymawan, 2018).

ويعتبر التنوع الجنسي أحد أنواع التنوع المطلوب في مجلس الإدارة بسبب اختلاف الخصائص والسمات السلوكية بين الرجال والنساء بما ينعكس علي طريقة تفكيرهم وتصرفاتهم (Fine et al., 2020)، ويعد التنوع الجنسي مورد بشري ذو قيمة مؤثرة في الشركة، فيمكن النظر إليه من منظورين، أولهما أن التنوع الجنسي يمثل إشارة

للمستثمرين وأصحاب المصالح المتعارضة ويؤثر علي تصوراتهم وتقييمهم للشركة فيما يتعلق بالسمعة التنظيمية والتقييم السوقي لها، وثانيهما أن التنوع الجنسي يؤثر علي العاملين بالتركيز علي النتائج المتعلقة بالإنتاجية، حيث يؤدي إلي زيادة إنتاجية الشركة وقدراتها الابتكارية وقراراتها الاستراتيجية، ويرجع ذلك إلي أن التنوع الجنسي يزيد من تنوع المهارات ووجهات النظر والمعارف وشبكة العلاقات الاجتماعية بما ينعكس علي تحسن أداء الشركة (Zhang, 2020).

ولقد أهتمت الحكومات بما تدعو إليه حركات حقوق المرأة لزيادة عدد النساء المشاركة في العمل حول العالم، وضرورة إشراكها في جميع مناحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وفي مجالس إدارات الشركان ولجان المراجعة، وتمثل هذا الأهتمام في إصدار التشريعات والقوانين والقرارات المتعلقة بمشاركة المرأة، ومنها إصدار النرويج قانون عام ٢٠٠٣ يشترط أن تتكون مجالس إدارات الشركات من ٤٠٪ علي الأقل من المديرات، وإصدار إسبانيا قانون المساواة بين الجنسين عام ٢٠٠٧ وتحديد تمثيل المرأة بما لا يقل عن ٤٠٪ في مجالس إدارات الشركات (Mohsni and Shata, 2021). كما أصدرت المفوضية الأوروبية عام ٢٠١٢ تشريعاً بشأن التنوع الجنسي في مجالس إدارات الشركات بزيادة عدد النساء بما لا يقل عن ٤٠٪ من الأعضاء غير التنفيذيين (Pavlovic et al., 2018)، وإصدار الهيئة العام للرقابة المالية قرار رقم (٤٨) لسنة ٢٠٢٢ بشأن تعديل قواعد قيد وشطب الأوراق المالية المقيدة بالبورصة المصرية برفع نسبة التمثيل النسائي بمجالس إدارات الشركات بحيث لا تقل عن ٢٥٪ أو عضويتين علي الأقل من إجمالي الأعضاء (الهيئة العامة للرقابة المالية، ٢٠٢٢).

وتتعدد النظريات المفسرة لأثر التنوع الجنسي في مجلس الإدارة علي أداء الشركات، ومنها:

١- **نظرية الوكالة Agency Theory**: والتي تؤكد علي أن التنوع الجنسي في مجلس الإدارة يعمل علي تخفيض تكلفة الوكالة من خلال زيادة الرقابة علي الوظائف، حيث يرتبط وجود النساء في مجلس الإدارة بزيادة عدد اجتماعات المجلس لمتابعة أعمال الشركة، بالإضافة إلي أنهم يفضلوا المشاركة في لجان الرقابة بما يمنع الوكلاء من

إهدار الموارد المتاحة، وبالتالي ينعكس ذلك في صورة أداء أفضل للشركة (Pechersky, 2016; Sarang et al., 2021; Fuentes et al., 2023).

٢- **نظرية الاعتماد علي الموارد Resource Dependency Theory:** تعترف تلك النظرية بتأثير العوامل الخارجية علي السلوك التنظيمي، فيمكن للشركة تحقيق القوة التنظيمية من خلال الحصول والتحكم في الموارد النادرة وتخفيض عدم التأكد المحيط بالأحداث غير المؤكدة (Heijden and Zhang, 2019)، ويوفر مجلس الإدارة الربط بين الشركة وبين البيئة الخارجية للحصول علي الموارد الأساسية اللازمة، ويؤدي تنوع مجلس الإدارة إلي زيادة قنوات اتصالات الشركة وشبكاتهما بالشركات الأخرى، حيث تتمتع النساء بالقدرة علي الوصول إلي المزيد من الاتصالات والحصول علي الموارد المتنوعة بما في ذلك رأس المال البشري، وجذب المزيد من المهارات والخبرات بما يعزز دورهم في مجلس الإدارة (Scheppink, 2018; El Sayed, 2023).

٣- **نظرية الدور الاجتماعي Social Role Theory:** والتي تربي وجود أختلافات أساسية بين الرجال والنساء تؤثر في قرارات مجلس الإدارة، فالنساء أكثر صرامة في وظيفة الرقابة وأكثر مساعدة وطيبة وتعاطف وطموح وأخلاقية وبعث شعور الأمان مع العاملين، بينما الرجال أكثر حزمًا وسيطرة وسلوك تنافسي، وتربي تلك النظرية أن التنوع الجنسي يؤدي إلي تحسين قرارات مجلس الإدارة بمزج خصائص الرجال والنساء معاً عند إتخاذ القرار. (Yalina et al., 2023).

٤- **نظرية البحث عن الإحساس Sensation Seeking Theory:** توضح تلك النظرية وجود أختلافات نفسية بين الرجال والنساء في إتخاذ الخطر تؤثر في قرارات مجلس الإدارة، فيميل الرجال إلي تحمل مخاطرة أكبر، بينما تميل النساء إلي الشعور بالأمان وعدم تحمل المخاطر (Sarang et al., 2021)، ويرجع عدم ميل النساء إلي المخاطرة إلي أنهم أكثر عاطفية، بينما الرجال أكثر ثقة في أنفسهم عند إتخاذ القرار (Lindeborg and Vogeli, 2021).

٥- **نظرية الصفوف العليا Upper Echelons Theory**: تري نظرية الصفوف العليا أن أعضاء مجلس الإدارة يتصرفوا بناء علي خبراتهم الخاصة وخصائصهم وإعتقاداتهم عند إتخاذ القرار، وتتعدد الخصائص الشخصية المؤثرة في إتخاذ القرار مثل العمر والتعليم والجنس، فالنساء تميل إلي الاستثمار في التعليم أكثر من الرجال، كما أنها لا تميل إلي المخاطرة وكمثال علي ذلك تميل الشركات ذات النسبة المرتفعة من النساء في مجلس الإدارة إلي عدم تمويل هيكل رأس المال بنسبة كبيرة من القروض بعكس الشركات ذات النسبة المنخفضة من النساء في مجلس الإدارة (Gomez et al., 2018; Heijden and Zhang, 2019).

٦- **نظرية الرمزية والنظرية الجماعية الحرجة Tokenism & Critical Mass Theory**: تشير نظرية الرمزية إلي وجود شخص يختلف عن المجموعة المتجانسة في مجلس الإدارة لتمثيل أقلية في الجنس أو العمر أو الدين، بمعنى وجود عضو رمزي لإعطاء الإنطباع بوجود تلك الأقليات، كما تشير النظرية الجماعية الحرجة إلي أن تركيب مجلس الإدارة يؤثر علي قدرة أعضائه في التأثير علي النتائج، وبالتالي فإن الأقلية لن يكون لها تأثير، حيث تري تلك النظرية أن تأثير النساء كأعضاء في مجلس الإدارة يتزايد بزيادة عددهم، وقد يأخذ تركيب مجلس الإدارة شكل مجموعات موحدة Uniform Groups ويكون فيها كل أعضاء المجلس متجانسين أما كلهم من الرجال أو النساء، كما قد يأخذ شكل مجموعات مشوهة Skewed Groups ويكون فيها تشكيل أعضاء المجلس من أغلبية متفوقة وأقلية في المجموعة ويكون التمثيل النسائي فيها أقل من ٢٠٪، وقد يأخذ تركيب مجلس الإدارة شكل مجموعات أقل تشوه أو تطرف Less Extreme Skewed Groups ويتزايد فيها نسبة الأقلية في تشكيل أعضاء المجلس حيث يكون التمثيل النسائي فيها من ٢٠٪-٤٠٪، كما قد يأخذ شكل المجموعات المتوازنة Balance Groups ويكون فيها توازن بين أعضاء المجموعة حيث يكون التمثيل النسائي فيها من ٤٠٪-٦٠٪ (Lindeborg and Vogeli, 2021).

٧- **نظرية حالات التوقع Expectation States Theory**: تزي تلك النظرية أن التنوع الجنسي يؤثر علي القرارات المتعلقة بالإبداع والابتكار، فالنساء أكثر إتصلاً مع العاملين ولديهم المعرفة والمهارات المتعلقة بتقييم مساهمة الآخرين في تحقيق الأهداف، كما أنهم أكثر قدرة علي فهم احتياجات العملاء من النساء وتكوين شبكة الاتصالات مع العاملين بالشركة والمساعدة في استراتيجيات التسويق وترويج المنتجات، بينما الرجال أكثر حزمًا في الممارسات الأكثر أهمية من النساء، وعندما يضع أعضاء مجلس الإدارة استراتيجية بخصوص الإبداع والابتكار، سيتحمل المدراء مسؤولية تطبيقها وإنجاز الأهداف بنجاح، والتأكيد علي أهمية وجود أفكار جديدة لحل المشكلات الاجتماعية. (Nakagawa, 2015; Fuentes et al., 2023).

٨- **نظرية المؤسساتية Institutional Theory**: تزي النظرية المؤسساتية أن الشركة تقع ضمن بيئة مؤسسية تحدد كيف أن العمال والمدراء والمستثمرين وأصحاب المصالح المتعارضة يفسروا ويقيموا ممارسات الشركة وهيكلها، وتؤكد علي أهمية التنوع الجنسي لنمو الشركة في الأجل الطويل حيث أنه يشير إلي الالتزام بالقيم المتعلقة بالتنوع والحد من المخاطر التنظيمية (Zhang, 2020).

وفي سياق ما سبق، **يري الباحث** أن جميع النظريات السابقة المفسرة لأثر التنوع الجنسي في مجلس الإدارة علي أداء الشركات تؤكد علي إيجابية العلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة وبين أداء الشركات، سواء من خلال زيادة الرقابة علي أداء الإدارة وتوفير الموارد والرقابة عليها كما تؤكد نظرية الوكالة ونظرية الاعتماد علي الموارد، أو من خلال تنوع الخصائص والاختلافات الشخصية والنفسية والاجتماعية بين الرجال والنساء وتؤكد نظرية الدور الاجتماعي ونظرية البحث عن الإحساس ونظرية الصفوف العليا، أو من خلال التأثير علي القرارات الخاصة بالشركة والمتعلقة بالإبداع والابتكار وهو ما تؤكد نظرية الرمزية والنظرية الجماعية الحرجة ونظرية حالات التوقع، أو من خلال تقديم إشارات للسوق عن الالتزام بقيم التنوع وتؤكد النظرية المؤسساتية.

وعلي النقيض مما سبق، تعارض **نظرية الهوية الاجتماعية The Social Identity Theory** ما توصلت إليه النظريات السابقة، والتي تزي أن التنوع

الجنسي يؤثر بالسلب علي أداء الشركات كنتيجة لعدم تجانس أعضاء مجلس الإدارة بسبب أختلاف المهارات ووجهات النظر بين الرجال والنساء، وتري أن ذلك يؤثر بالسلب علي التواصل بين أعضاء مجلس الإدارة، وتصبح المجموعة أكثر صعوبة في الإدارة وأقل كفاءة في التوصل إلي توافق في الآراء والقرارات، وأقل تعاوناً وتواجه صراعات عاطفية بصورة أكبر (Mohsni and Shata, 2021).

وتتعدد المزايا التي يحققها التنوع الجنسي في مجلس الإدارة، والتي تتمثل فيما يلي: (Gallego-Alvarez et al., 2010; Jasim et al., 2021)

١- تخفيض تكلفة الوكالة، حيث يعمل المجلس كآلية رقابة من خلال طرح مجموعة متنوعة من الآراء التي يمكن أن تدعم استقلالية مجلس الإدارة، حيث تميل النساء إلي طرح أسئلة مختلفة عن الرجال، كما تبذل النساء مجهود أكبر في أدوارهن الإدارية، بالإضافة إلي ميلهن لحضور اجتماعات أكثر من الرجال بما ينعكس في الرقابة علي الإدارة وعلي الموارد المتاحة لها بشكل فعال، ويخفض من تكاليف الوكالة.

٢- تحسين إتخاذ القرار، ويرجع ذلك نتيجة إلي وجهات النظر المختلفة لأعضاء مجلس الإدارة من الرجال والنساء، وزيادة القدرة علي الإبداع، ووجود الأساليب المبتكرة غير التقليدية، والقدرة الأكبر علي التنبؤ بالمخاطر وإدارتها، وإتخاذ قرارات استراتيجية أفضل.

٣- إصدار إشارات إيجابية للسوق، سواء سوق العمل أو المنتجات أو رأس المال، حيث يؤدي تنوع مجلس الإدارة إلي فهم أفضل للسوق وإمكانية اختراقه من خلال فهم تنوع وأحتياجات العملاء الحاليين والمحتملين بشكل أفضل.

وعلي النقيض مما سبق، تتعدد مواطن الضعف التي يمكن أن تنتج عن التنوع الجنسي في مجلس الإدارة، والتي تتمثل فيما يلي: (Heijden and Zhang, 2019; Jasim et al., 2021)

١- لا يعد التنوع الجنسي ذو تأثير في مجالس إدارة الشركات، حيث أن النساء أكثر عرضة لاتباع أفكار أعضاء مجلس الإدارة من الرجال وتبني سلوكهم، وتسمى هذه الظاهرة بالتعلم الصامت Silent Learning.

- ٢- تتواصل المجموعة من نفس الجنس بسهولة أكبر بسبب أن لها نفس طريقة التفكير، ويؤدي التنوع في مجلس الإدارة إلي عدم التواصل بشكل كفاء، ويكونوا أقل تعاوناً ويواجهون المزيد من الصراعات.
- ٣- وجود تباين وبطء في إتخاذ القرار، ويرجع ذلك لاختلاف أنماط القيادة بين الرجال والنساء، واختلاف الميل إلي تحمل المخاطر بينهم.
- ويري الباحث أن تحقق مزايا أو مواطن الضعف الناتجة عن التنوع الجنسي في مجلس الإدارة ترجع إلي النواحي الاجتماعية ومدى مشاركة الرجال والنساء معاً لعمل التوازن المرغوب فيه، حيث أن التنوع المطلوب هو التنوع المرغوب من المجتمع، فمشاركة الجنسين في مجلس الإدارة والتي تحقق تحسين إتخاذ القرار كمزايا، يمكن أن تحقق بطء وضعف إتخاذ القرار كمواطن ضعف، ويرجع الفرق من وجهة نظر الباحث إلي مدى تقبل المجتمع وبيئة العمل للتنوع عند إتخاذ القرار.

٢/٣ العلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة وبين استمرارية الأرباح:

يعد توافر المعلومات المحاسبية من المتطلبات الأساسية لدعم ثقة المستثمرين وأصحاب المصالح المتعارضة عند إتخاذ القرارات المتعلقة بالشركة (Zohdi et al., 2014)، وتعتبر الأرباح المحاسبية أحد تلك المعلومات المحاسبية الهامة بالنسبة لمستخدمي التقارير المالية عند إتخاذ القرار (Sasongko et al., 2021)، ويرجع ذلك إلي أن المستثمرين يروا أن الشركة التي تحقق أرباحاً مرتفعة من المتوقع أن توفر لهم عائداً مثالياً (Fatma and Hidayat, 2020)، كما يري المدراء أهمية الربح المحاسبي لإن مكافآتهم ترتبط بتحقيق هذه الأرباح، فكلما زاد الربح المحقق المفصح عنه كلما زادت مكافآتهم، بالإضافة إلي أهتمامهم بتلبية توقعات المحللين الماليين أو التفوق عليها للحفاظ علي أسعار أسهم الشركة في سوق الأوراق المالية، بما يعكس أهمية الربح المحاسبي عند إتخاذ القرارات (Cieslik, 2016).

كما يعتبر الربح المحاسبي مؤشراً هاماً عن أداء الشركة في الفترة الحالية بما يدعم من قيمة الشركة، ويولي المستثمرون والدائنون والحكومات وباقي المستخدمين الخارجين اهتماماً كبيراً بمكونات الربح لتقييم مدي استمرارية الشركة (Meliyanti and Hendriyeni, 2019)، وتمثل جودة الأرباح أحدي السمات الأساسية عند إعداد التقارير المالية، فتعمل الأرباح ذات الجودة العالية علي تحسين إتخاذ القرارات المتعلقة بتخصيص الموارد وبالتالي تحسين كفاءة سوق المال، ويعتبر من مؤشرات جودة الأرباح مدي استمراريته وقدرتها التنبؤية فيما يخص الأرباح المستقبلية (Kimouche, 2021)، حيث لا يشير مستوى الأرباح إلي جودتها لإمكانية تلاعب الإدارة بها لتغيير رقم الربح، بل تعد استمرارية الأرباح مؤشراً جيداً لجودتها (Suhandi and Sutrisno, 2022).

ويمكن تعريف استمرارية الأرباح بإنها استدامة وتكرار الأرباح، والتي تظهر مدي إمكانية استمرار الأرباح الحالية في المستقبل (Winarno, 2022; Khuong et al., 2022)، كما تعرف بإنها قدرة الشركة علي الحفاظ علي الأرباح من سنة لأخري (Romadhoni and Achyani, 2023)، وبالتالي كلما زادت قدرة أرباح العام الحالي للشركة علي توقع الأرباح المستقبلية بدقة، كلما زادت استمرارية أرباح الشركة (Meliyanti and Hendriyeni, 2020).

ويعتمد رقم الربح الذي يحقق استمرارية الأرباح علي ثلاثة افتراضات، يتمثل الأول في مدي توفير الأرباح لمعلومات للمستثمرين حول الربح الحالي وتوقعات الأرباح المستقبلية، ويتمثل الثاني في مدي إشارة الربح الحالي والمستقبلي لتوزيعات الأرباح الحالية والمستقبلية، بينما يتمثل الثالث في أن سعر السهم سوف يعكس القيمة الحالية لتوزيعات الأرباح المستقبلية المتوقعة (Malau, 2019)، وترتبط استمرارية الأرباح ببعض المحددات أو العوامل منها حجم الشركة، عمر الشركة، تركيز الملكية، مدي تحمل المخاطر، جودة عملية المراجعة، الرافعة المالية، لجنة المراجعة (Ha et al., 2022; Gunawan et al., 2020).

ويتم قياس مدي استمرارية أرباح الشركة بمعامل الانحدار في نموذج انحدار ذاتي للأرباح الحالية المرتبطة بأرباح السنة السابقة (Canina and Potter, 2019)، ويعتمد هذا النموذج علي صافي الربح قبل البنود غير العادية أو الاستثنائية، حيث تعكس استمرارية الأرباح مكونات الربح المستقرة المتكررة لذا يتم فصل مكونات الربح غير المتكررة أو غير العادية بإعتبارها مؤقتة الحدوث (Fatma and Hidayat, 2020; Aggarwal et al., 2017).

وإزاء ما سبق، **يري الباحث** أهمية استمرارية الأرباح كمؤشر لجودة الأرباح لما تحتويه من محتوى معلوماتي يشير إلي مدي استدامتها وتكرارها في المستقبل، وبالتالي يمكن الاعتماد عليها في إتخاذ القرارات من قبل المساهمين وأصحاب المصالح المتعارضة، ويساهم مجلس الإدارة في الحفاظ علي استمرارية الأرباح من خلال خفض مشاكل الوكالة عبر تخفيض عدم تماثل المعلومات، وزيادة الرقابة علي قرارات الإدارة بما يحد من سلوكها الانتهازي، ويحقق سلامة المعلومات الواردة بالتقارير المالية.

وبفحص الأدبيات المحاسبية السابقة المتعلقة بالعلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة وبين استمرارية الأرباح، وجد الباحث عدم اتفاق نتائج تلك الدراسات في تحديد معنوية تلك العلاقة، فقد أشارت بعض الدراسات إلي وجود علاقة إيجابية معنوية بين المتغيرين (Hoang et al., 2018; Olivia and Setiany, 2021; Jamhuri et al., 2022; Umar et al., 2023)، بينما أشارت بعض الدراسات إلي عدم معنوية العلاقة بينهما (Hili and Affess, 2012; Ranasinghe et al., 2020).

ويري الباحث، أن التنوع الجنسي يعتبر أحد خصائص مجلس الإدارة التي تؤثر في الحفاظ علي استمرارية الأرباح، حيث يحقق التوازن بين الرجال والنساء في مجلس الإدارة زيادة الرقابة علي إدارة الشركة، الحفاظ علي الوصول إلي الموارد اللازمة وحمايتها، زيادة قنوات الاتصال داخل الشركة وخارجها، تنوع وجهات النظر، بالإضافة إلي التنوع في سلوك إتخاذ الخطر، بما يحسن ذلك من الحفاظ علي استدامة الأرباح وتكرارها في المستقبل.

وفي ضوء ما سبق، يمكن للباحث صياغة فرض البحث الأول علي النحو التالي:

"توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين التنوع الجنسي في مجالس إدارة الشركات وبين

استمرارية الأرباح"

٣/٣ تأثير حجم الشركة علي العلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس

الإدارة وبين استمرارية الأرباح:

يعتبر حجم الشركة أحد أهم خصائص الشركة التي يهتم بها المستثمرون وتحظى بتغطية من المحللين الماليين، فالمستثمرين والمحللين الماليين لديهم ثقة أكبر وأكثر اهتماماً بالشركات كبيرة الحجم لأنها تتمتع باستقرار أفضل وعمليات تشغيل يمكن التنبؤ بها، كما أنها تمتلك موارد كبيرة تمكنها من القيام بأنشطتها التجارية، بما يعكس في زيادة قدرتها علي تحقيق الأرباح مقارنة بالشركات صغيرة الحجم (Pimentel and Aguiar, 2012; Nurdiniah et al., 2021).

ويرتبط حجم الشركة إيجابياً بمدى تحقق الأرباح بها، فالشركات كبيرة الحجم يزيد فيها تحقق الربح مقارنة بنظيرتها صغيرة الحجم، ويرجع ذلك إلي تمتع الشركات كبيرة الحجم بمزايا وفورات الحجم نتيجة التوسع في زيادة الإنتاج، ومزايا التفاوض عند شراء المدخلات سواء فيما يخص أسعارها أو شروط السداد، كما أنها تتمتع بمصادر مدخلات مستقرة ذات جودة مرتفعة، ولديها القدرة علي تنسيق مواردها الداخلية بشكل جيد، وتعتمد علي استراتيجيات طويلة المدى فيما يتعلق بسياسات التشغيل، علي عكس الشركات صغيرة الحجم والتي لا يتوافر لديها المزايا السابقة، بالإضافة إلي أن سياسة التشغيل لديها المرتبطة بالإنتاج تتأثر بشكل كبير بالأسلوب الشخصي للإدارة العليا بما يجعلها عرضة للتحيز والذاتية والافتقار إلي الشمولية في صنع القرار (Dang and Vu, 2022).

وفي سياق ما سبق، تعتبر الشركات الكبيرة أكثر حساسية لمخاطر تقلبات الأرباح عن الشركات صغيرة الحجم، حيث تمتلك الشركات كبيرة الحجم الموارد المالية للتنوع لتجنب التقلبات المفاجأة غير المتوقعة في الأرباح (Ashely and Yang, 2004)، كما تميل

إدارة الشركات كبيرة الحجم إلي زيادة الإفصاح عن المخاطر تلبية لاحتياجات المستثمرين وأصحاب المصالح المتعارضة، وبما يخفض من درجة عدم التماثل بين الإدارة والملاك (متولي، ٢٠٢٣).

وبفحص الأدبيات المحاسبية السابقة المتعلقة بالعلاقة بين حجم الشركة وبين استمرارية الأرباح، وجد الباحث عدم اتفاق نتائج تلك الدراسات في تحديد تلك العلاقة، فقد أشارت بعض الدراسات إلي وجود علاقة إيجابية معنوية بين المتغيرين (Pimentel and Aguiar, 2012; Prasetyo et al., 2021; Dang and Vu, 2022; Palupi, 2022; Setiana and Hadiano, 2023)، بينما أشارت بعض الدراسات إلي عدم معنوية وجود علاقة بين المتغيرين (Maqfiroh and Kumuriyanto, 2018; Pernamasari, 2018; Gunawan et al., 2020; Nurdiniah et al., 2021).

وإزاء ما سبق، يري الباحث أن العلاقة بين حجم الشركة وبين استمرارية الأرباح تتأسس علي أساس أن حجم الشركة يعبر عن مدي القوة التشغيلية المرتبطة بالأصول، بالإضافة إلي مدي متابعة الشركة من قبل المستثمرين وأصحاب المصالح المتعارضة، فالشركات كبيرة الحجم تمتلك أصول قصيرة وطويلة الأجل أكثر من الشركات صغيرة الحجم بما يمكنها من زيادة حجم الإنتاج والاستفادة من الوفورات المتاحة لها وبالتالي تحقيق أرباح أكبر، كما أن زيادة متابعة الشركة من قبل الجهات المختلفة يؤدي إلي زيادة الإفصاح المقدم من الإدارة بما يمنعهم من التلاعب في الأرباح لتحقيق مصالحهم الشخصية، بما ينعكس في جودة تلك الأرباح من خلال استمراريتهما.

وفي ضوء ما سبق، يتضح محدودية البحوث التطبيقية - كما سبق ذكر ذلك في الأدبيات المحاسبية السابقة - التي تناولت حجم الشركة كمتغير مُعدل للعلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة وبين استمرارية الأرباح. ولهذا، ومن أجل استكمال الجهود البحثية السابقة يمكن للباحث صياغة فرض البحث الثاني علي النحو التالي:

"توجد علاقة ذات دلالة معنوية لتأثير حجم الشركة علي العلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة وبين استمرارية الأرباح"

القسم الرابع: الدراسة التطبيقية:

١/٤ هدف الدراسة التطبيقية:

تهدف الدراسة التطبيقية إلي اختبار فروض البحث التي تتناول العلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة (المتغير المستقل) وبين استمرارية الأرباح (المتغير التابع)، بالإضافة إلي فحص أثر حجم الشركة (المتغير المعدل) علي تلك العلاقة، وذلك بالتطبيق علي الشركات المقيدة ببورصة الأوراق المالية المصرية.

٢/٤ مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في الشركات المقيدة في بورصة الأوراق المالية المصرية خلال فترة الدراسة وقدرها ٥ سنوات (٢٠١٨ - ٢٠٢٢). وقد تم مراعاة مجموعة من الاعتبارات عند اختيار عينة الدراسة، تتمثل فيما يلي:

- توافر التقارير المالية السنوية عن الشركة خلال فترة الدراسة.
- استمرار قيد وتداول أسهم الشركات في بورصة الأوراق المالية المصرية خلال فترة الدراسة.
- أن تكون شركات العينة من الشركات التي لها أسهم عادية متداولة في السوق ومقومة بالعملة المحلية.
- أنتهاء السنة المالية لشركات الدراسة في تاريخ موحد، ويهدف ذلك إلي أن تكون المعلومات المحاسبية التي يتم قياس أثرها ذات عمر واحد، لذا تم اختيار الشركات التي تعد قوائمها عن سنة ميلادية تبدأ في ١/١ وتنتهي في ١٢/٣١ من كل عام.
- استبعاد شركات قطاعي البنوك والخدمات المالية غير المصرفية نظراً لطبيعة نشاطهما الخاصة.

وبتطبيق المعايير والاعتبارات السابقة، تتكون عينة الدراسة من عدد ٦٣ شركة من الشركات المقيدة ببورصة الأوراق المالية المصرية عبر ١٣ قطاع، وبالتالي تتمثل عينة الدراسة في عدد ٣١٥ مشاهدة، كما يتضح ذلك في الجدول رقم (٤-١)

جدول رقم (٤-١)

حجم عينة الدراسة وفقاً لطبيعة القطاع الاقتصادي الذي تنتمي إليه

اسم القطاع	عدد الشركات	عدد المشاهدات	النسبة
أغذية ومشروبات وتبغ	١٠	٥٠	١٥,٩%
خدمات تعليمية	٢	١٠	٣,٢%
خدمات ومنتجات صناعية وسيارات	٣	١٥	٤,٨%
رعاية صحية وأدوية	٤	٢٠	٦,٣%
سياحة وترفيه	٣	١٥	٤,٨%
عقارات	١٤	٧٠	٢٢,٢%
مرافق	١	٥	١,٦%
مقاولات	٤	٢٠	٦,٣%
منسوجات وسلع معمرة	٤	٢٠	٦,٣%
مواد بناء	٧	٣٥	١١,١%
موارد أساسية	٧	٣٥	١١,١%
خدمات النقل والشحن	١	٥	١,٦%
ورق ومواد تعبئة وتغليف	٣	١٥	٤,٨%
الإجمالي	٦٣	٣١٥	١٠٠%

المصدر: موقع البورصة المصرية مع تصرف من الباحث.

٣/٤ مصادر الحصول علي البيانات:

تتمثل المصادر التي اعتمد عليها الباحث للحصول علي التقارير المالية السنوية

للشركات المقيدة بالبورصة المصرية علي ما يلي:

- موقع البورصة المصرية.
- موقع مباشر مصر.
- المواقع الالكترونية لبعض الشركات.

٤/٤ توصيف متغيرات الدراسة وآليات القياس:

في ضوء ما تم تناوله في الإطار النظري للبحث، يمكن للباحث تحديد متغيرات الدراسة وآلية القياس الخاصة بكل متغير علي حدي، ويتضمن الجدول رقم (٤-٢) متغيرات الدراسة وآلية قياسها علي النحو التالي:

جدول رقم (٤-٢)

توصيف متغيرات الدراسة وآلية قياسها

م	المتغير	نوع المتغير	الرمز المُعبر عن المتغير	قياس المتغير	المرجع
١	التنوع الجنسي في مجلس الإدارة	المستقل	WD_N _{it}	عدد الأعضاء الإناث بمجلس الإدارة للشركة (i) في نهاية الفترة (t).	<ul style="list-style-type: none"> Ranasinghe et al., 2020 محمد، ٢٠٢٠ Mohsni and Shata, 2021 Abdullah et al., 2021
			WD_R _{it}	نسبة الأعضاء الإناث إلي إجمالي أعضاء مجلس الإدارة للشركة (i) في نهاية الفترة (t).	<ul style="list-style-type: none"> Olivia and Setiany, 2021 Sarang et al., 2021 Jasim et al., 2021 زينون، ٢٠٢٢ Fuentes et al., 2023 Attia et al., 2024
٢	استمرارية الأرباح	التابع	EP _{it}	معامل الانحدار في نموذج انحدار ذاتي لأرباح السنة الحالية قبل البنود غير العادية المرتبطة بأرباح السنة السابقة قبل البنود غير العادية للشركة (i) في نهاية الفترة (t).	<ul style="list-style-type: none"> Aguguom et al., 2019 Canina and Potter, 2019 Yahya and Hidayat, 2020 Ilkhechi and Khatibi, 2020 Suhandi and Sutrisno, 2022
٣	حجم الشركة	المُعَدَل	F.Size _{it}	اللوغاريتم الطبيعي لإجمالي الأصول للشركة (i) في نهاية الفترة (t).	<ul style="list-style-type: none"> Pernamasari, 2018 Prasetyo et al., 2021 Nurdiniah et al., 2021 Dang and Vu, 2022 Setiana and Hadianto, 2023
٤	التأثير التفاعلي بين	التفاعلي	F.Size _{it} * WD _{it}	التأثير التفاعلي بين حجم الشركة والتنوع الجنسي في	

	مجلس الإدارة للشركة (i) في نهاية الفترة (t).			حجم الشركة والتنوع الجنسي في مجلس الإدارة	
<ul style="list-style-type: none"> • Ha et al., 2020 • Mohsni and Shata, 2021 • Li, 2021 • Elsayed, 2023 • Izwan et al., 2023 	نسبة إجمالي الالتزامات إلي إجمالي الأصول للشركة (i) في نهاية الفترة (t).	Lev_{it}		الرافعة المالية	٤
<ul style="list-style-type: none"> • Alabede, 2016 • Orazalin, 2019 • Heijden and Zhang, 2019 • Attia et al., 2024 	نسبة صافي الربح إلي إجمالي الأصول للشركة (i) في نهاية الفترة (t).	ROA_{it}		معدل العائد علي الأصول	٥
<ul style="list-style-type: none"> • Malau, 2019 • Heijden and Zhang, 2019 • Ranasinghe et al., 2020 • Mohsni and Shata, 2021 • Elsayed, 2023 	اللوغاريتم الطبيعي لعدد سنوات القيد في البورصة بداية من تاريخ القيد وصولاً إلي السنة محل الدراسة للشركة (i) في نهاية الفترة (t).	Age_{it}		عمر الشركة	٦
<ul style="list-style-type: none"> • Gallego-Alvarez et al., 2010 • Scheppink, 2018 • Heijden and Zhang, 2019 • Saona et al., 2019 • Sarang et al., 2021 	إجمالي عدد أعضاء مجلس الإدارة للشركة (i) في نهاية الفترة (t).	$B.Size_{it}$	الرقابية	حجم مجلس الإدارة	٧

المصدر: من إعداد الباحث.

يعرض الجدول رقم (٤-٢) توصيف متغيرات الدراسة وآلية قياس كل منها، وتتمثل تلك المتغيرات فيما يلي:

١- المتغير المستقل (التنوع الجنسي في مجلس الإدارة WD_{it})، والذي يتم قياسه من خلال مؤشرين، عدد الأعضاء الإناث بمجلس إدارة الشركة WD_N_{it} ، نسبة الأعضاء الإناث إلي إجمالي أعضاء مجلس إدارة الشركة WD_R_{it} .

٢- المتغير التابع (استمرارية الأرباح EP_{it})، والذي يتم قياسه من خلال معامل الانحدار في نموذج انحدار ذاتي لأرباح السنة الحالية قبل البنود غير العادية المرتبطة بأرباح السنة السابقة قبل البنود غير العادية، وذلك علي النحو التالي:

$$NIBE_{it} = \alpha + \beta_1 NIBE_{it-1} + \varepsilon_{it}$$

حيث يمثل $NIBE_{it}$ صافي الربح قبل البنود غير العادية للشركة i خلال السنة الحالية t ، $NIBE_{it-1}$ صافي الربح قبل البنود غير العادية للشركة i خلال السنة السابقة $t-1$ ، α ثابت معادلة الانحدار، β_1 معامل نموذج الانحدار والذي يعبر عن استمرارية الأرباح، حيث يشير زيادة قيمة المعامل إلي زيادة استمرارية الأرباح، بينما يشير انخفاضها إلي زيادة الأرباح المؤقتة ونقص استمرارية الأرباح، ε_{it} الخطأ العشوائي الناتج من نموذج الانحدار.

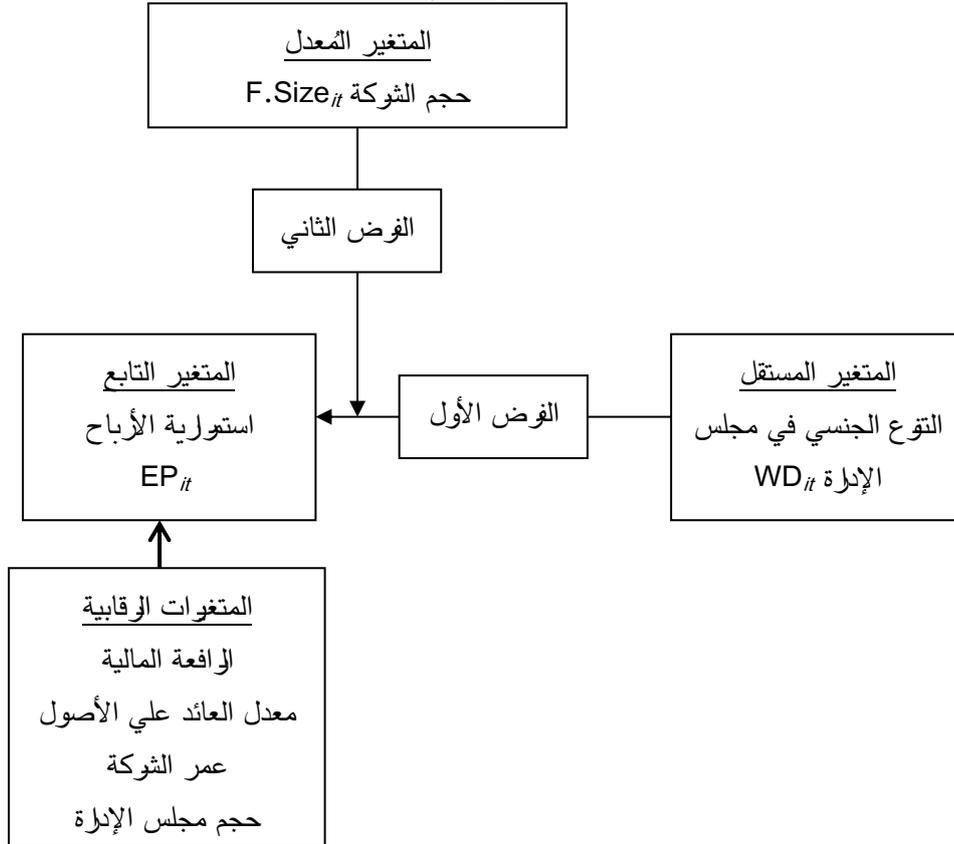
٣- المتغير المعدل للعلاقة (حجم الشركة $F.Size_{it}$)، والذي يتم قياسه من خلال اللوغاريتم الطبيعي لإجمالي أصول الشركة.

٤- المتغيرات الرقابية: وهي المتغيرات التي وجد أن لها تأثير علي العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة وفقاً للدراسات السابقة، ويتم إضافتها للبحث بهدف زيادة القدرة التفسيرية للنموذج والحد من الخطأ في النتائج. وفي ضوء ذلك، اعتمد الباحث علي أربعة متغيرات رقابية وهي الرافعة المالية Lev_{it} ، معدل العائد علي الأصول ROA_{it} ، عمر الشركة Age_{it} ، حجم مجلس الإدارة $B.Size_{it}$.

ويعرض الباحث في الشكل رقم (٤-١) ملخص العلاقة بين المتغيرات البحثية:

شكل رقم (٤-١)

العلاقة بين متغيرات البحث



المصدر: من إعداد الباحث.

٤/٥ بناء النماذج الاحصائية واختبار الفروض:

اعتمد الباحث في إجراء التحليل الاحصائي للبيانات الفعلية التي تم الحصول عليها من التقارير المالية السنوية للشركات المقيدة بالبورصة المصرية خلال فترة عينة البحث علي مجموعة من الأساليب الاحصائية التي تم إجراؤها من خلال برنامج *E-views 12*، وفيما يلي توضيح للأساليب الاحصائية التي تم تطبيقها في البحث:

١- إجراء الاحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة *Descriptive Statistics*، لوصف الملامح الأساسية لبيانات الدراسة واستكشاف طبيعة عينة الدراسة واتجاهات المتغيرات المستخدمة في اختبار الفروض، ويشتمل ذلك علي حساب كل من الوسط الحسابي *Mean* والانحراف المعياري *Standard Deviation* والحد الأدنى *Min Value* والحد الأعلى *Max Value*.

٢- حساب معاملات الارتباط بين المتغيرات باستخدام معامل ارتباط بيرسون *Pearson Correlation Coefficient*، ويهدف ذلك إلي التعرف علي ما إذا كانت هناك علاقة بين متغيرات الدراسة واتجاه تلك العلاقة، ويرمز لمعامل الارتباط بالرمز r ، وتتحصر قيمته بين -1 و $+1$ ، فكلما اقترب معامل الارتباط من الواحد الصحيح كلما دل ذلك علي قوة العلاقة بين المتغيرات، وكلما ابتعد عن الواحد الصحيح كلما دل ذلك علي ضعف العلاقة بين المتغيرات، وتشير إشارة معامل الارتباط إلي اتجاه العلاقة بين المتغيرات سواء كانت طردية أو عكسية.

٣- تطبيق تحليل الانحدار الخطي المتعدد *Multiple Linear Regression*، ويهدف ذلك إلي دراسة تأثير المتغيرات المستقلة والمعدلة للعلاقة والرقابية علي المتغير التابع، ويشتمل ذلك علي تحديد قيمة معامل التحديد *Coefficient of Determination* (R^2)، وقيمة معامل التحديد المعدل *Adjusted R^2*، والخطأ المعياري للتقدير *Standard Error of the Estimate (S.E.)*، ونتيجة اختبار F وقيمته الاحتمالية للتأكد من معنوية النموذج ككل، ونتيجة اختبار t -test للتأكد من معنوية المتغيرات المستقلة المكونة للنموذج، بالإضافة إلي نتيجة اختبار الأزواج الخطي *Collinearity* باستخدام معامل تضخم التباين *Variance Inflation Factor*.

١/٥/٤ إجراء الاحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة:

تم إجراء الاحصاء الوصفي لعينة البحث كما يظهر بالجدول رقم (٤-٣) بهدف وصف الملامح الأساسية للبيانات واستكشاف طبيعة العينة واتجاهات المتغيرات المستخدمة في اختبار الفروض.

جدول رقم (٤-٣)

الاحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الحد الأعلى	الحد الأدنى	حجم العينة	المتغيرات
٠,٥٧٠	٠,٥٣٨	٣,٥٤٧	٠,٠٢١	٣١٥	استمرارية الأرباح EP_{it}
٠,٦٤٧	١,٦٥١	٣	٠,٠٠٠	٣١٥	عدد الأعضاء الإناث بمجلس إدارة الشركة WD_N_{it}
٠,٠٩٢	٠,٢٠٢	٠,٥	٠,٠٠٠	٣١٥	نسبة الأعضاء الإناث إلي إجمالي الأعضاء WD_R_{it}
٠,٧٢٦	٨,٩٤٧	١١,٠٥٧	٧,٥١٢	٣١٥	حجم الشركة $F.Size_{it}$
٠,٢٨٢	٠,٤٨٤	٣,١٧٧	٠,٠٠٩	٣١٥	الرافعة المالية Lev_{it}
٠,١١٩	٠,٠٣١	٠,٢٩٦	١,٣١٦-	٣١٥	معدل العائد علي الأصول ROA_{it}
٠,٢٢٦	١,٢٩٤	١,٦٤٣	٠,٠٠٠	٣١٥	عمر الشركة Age_{it}
٢,٧١٦	٨,٥٨٧	١٦	٤	٣١٥	حجم مجلس الإدارة $B.Size_{it}$

المصدر: إعداد الباحث من واقع نتائج مخرجات التحليل الاحصائي.

يتضح من الجدول السابق نتائج الاحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة وذلك علي النحو التالي:

بلغ الحد الأدنى لاستمرارية الأرباح (المتغير التابع) بالشركات محل الدراسة ٠,٠٢١ والحد الأعلى ٣,٥٤٧ بمتوسط ٠,٥٣٨ وانحراف معياري ٠,٥٧، كما بلغ الحد الأدنى لعدد الأعضاء الإناث بمجلس الإدارة كمؤشر للتنوع الجنسي (المتغير المستقل)

٠,٠٠٠ والحد الأعلى ٣ بمتوسط ١,٦٥١ وانحراف معياري ٠,٦٤٧، وبلغ الحد الأدنى لنسبة الأعضاء الإناث إلي إجمالي الأعضاء بمجلس الإدارة كمؤشر للتنوع الجنسي (المتغير المستقل) ٠,٠٠٠ والحد الأعلى ٠,٥ بمتوسط ٠,٢٠٢ وانحراف معياري ٠,٠٩٢، بينما بلغ الحد الأدنى لحجم الشركة (المتغير المعدل للعلاقة) بالشركات محل الدراسة ٧,٥١٢ والحد الأعلى ١١,٠٥٧ بمتوسط ٨,٩٤٧ وانحراف معياري ٠,٧٢٦.

أما بالنسبة للمتغيرات الرقابية فقد بلغ الحد الأدنى للرافعة المالية ٠,٠٠٩ والحد الأعلى ٣,١٧٧ بمتوسط ٠,٤٨٤ وانحراف معياري ٠,٢٨٢، كما بلغ الحد الأدنى لمعدل العائد علي الأصول -١,٣١٦ والحد الأعلى ٠,٢٩٦ بمتوسط ٠,٠٣١ وانحراف معياري ٠,١١٩، بينما بلغ الحد الأدنى لعمر الشركة ٠,٠٠٠ والحد الأعلى ١,٦٤٣ بمتوسط ١,٢٩٤ وانحراف معياري ٠,٢٢٦، وبلغ الحد الأدنى لحجم مجلس الإدارة ٤ والحد الأعلى ١٦ بمتوسط ٨,٥٨٧ وانحراف معياري ٢,٧١٦.

٢/٥/٤ مصفوفة الارتباط بين المتغيرات:

تم إعداد مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة كما يظهر بالجدول رقم (٤-٤) بهدف التعرف علي درجة الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع محل الدراسة، وقد تم استخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficient.

يتضح من الجدول رقم (٤-٤) أنه توجد علاقة ارتباط طردية ضعيفة بين كل من المتغير المستقل (عدد الأعضاء الإناث بمجلس إدارة الشركة) والمتغير التابع (استمرارية الأرباح)، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ٠,١٢٣ وذات دلالة احصائية عند مستوي معنوية ٥٪ نظراً لأن قيمة P-Value أقل من ٥٪، كما توجد علاقة ارتباط طردية متوسطة بين كل من المتغير المستقل (نسبة الأعضاء الإناث إلي إجمالي الأعضاء) والمتغير التابع (استمرارية الأرباح)، حيث بلغت قيمة معامل

الارتباط ٠,٣١٧، وذات دلالة احصائية عند مستوي معنوية ٥٪ نظراً لأن قيمة P-Value أقل من ٥٪.

كذلك، فإن علاقة الارتباط بين المتغير المعدل للعلاقة (حجم الشركة) وبين المتغير التابع (استمرارية الأرباح) علاقة ارتباط عكسية ضعيفة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط -٠,١٨٥، وذات دلالة احصائية عند مستوي معنوية ٥٪ نظراً لأن قيمة P-Value أقل من ٥٪.

أما بالنسبة لعلاقة الارتباط بين المتغيرات الرقابية (الرافعة المالية، معدل العائد علي الأصول، عمر الشركة، وحجم مجلس الإدارة) والمتغير التابع (استمرارية الأرباح)، فقد أشارت نتائج مصفوفة الارتباط إلي وجود علاقة عكسية ضعيفة بين الرافعة المالية واستمرارية الأرباح حيث بلغت قيمة معامل الارتباط -٠,١٩٧، ووجود علاقة عكسية ضعيفة بين عمر الشركة واستمرارية الأرباح حيث بلغت قيمة معامل الارتباط -٠,١٩٢، وكلاهما ذو دلالة احصائية عند مستوي معنوية ٥٪ نظراً لأن قيمة P-Value أقل من ٥٪، بينما أشارت النتائج إلي وجود علاقة ارتباط طردية ضعيفة بين معدل العائد علي الأصول واستمرارية الأرباح حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ٠,٠٩٤، وذات دلالة احصائية عند مستوي معنوية ١٠٪ نظراً لأن قيمة P-Value أقل من ١٠٪، ووجود علاقة ارتباط عكسية ضعيفة بين حجم مجلس الإدارة واستمرارية الأرباح حيث بلغت قيمة معامل الارتباط -٠,٠٨٨، وليست ذات دلالة احصائية عند مستوي معنوية ٥٪ نظراً لأن قيمة P-Value أكبر من ٥٪.

جدول رقم (٤-٤)

مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

EP _{it}	B.Size _{it}	Age _{it}	ROA _{it}	Lev _{it}	F.Size _{it}	WD_R _{it}	WD_N _{it}	معامل الارتباط	المتغيرات
								الارتباط	عدد الأعضاء الإناث بمجلس إدارة الشركة WD_N _{it}
							١	P-Value	
								الارتباط	نسبة الأعضاء الإناث إلي إجمالي الأعضاء WD_R _{it}
							١	P-Value	
								الارتباط	حجم الشركة F.Size _{it}
							١	P-Value	
								الارتباط	الرافعة المالية Lev _{it}
							١	P-Value	
								الارتباط	معدل العائد علي الأصول ROA _{it}
							١	P-Value	
								الارتباط	عمر الشركة Age _{it}
							١	P-Value	
								الارتباط	حجم مجلس الإدارة B.Size _{it}
							١	P-Value	
								الارتباط	استمرارية الأرباح EP _{it}
							١	P-Value	

المصدر: من إعداد الباحث من واقع نتائج مخرجات التحليل الاحصائي.

٣/٥/٤ تحليل الانحدار الخطي المتعدد:

يهدف تحليل الانحدار الخطي إلي دراسة تأثير المتغيرات المستقلة والمُعدلة للعلاقة والرقابية علي المتغير التابع لاختبار فرضي الدراسة.

١/٣/٥/٤ اختبار الفرض البحثي الأول:

لأغراض اختبار الفرض البحثي الأول والذي ينص علي أنه: "توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين التنوع الجنسي في مجالس إدارة الشركات وبين استمرارية الأرباح"، تم بناء نموذجين احصائيين، حيث يتم قياس المتغير المستقل باستخدام مؤشرين هما عدد الأعضاء الإناث بمجلس إدارة الشركة ونسبة الأعضاء الإناث إلي إجمالي أعضاء مجلس إدارة الشركة، وبالتالي تم إعداد نموذج احصائي باستخدام كل مؤشر منهما علي النحو التالي:

النموذج الأول:

$$EP_{it} = \alpha + \beta_1 WD_N_{it} + \beta_2 Lev_{it} + \beta_3 ROA_{it} + \beta_4 Age_{it} + \beta_5 B.Size_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

النموذج الثاني:

$$EP_{it} = \alpha + \beta_1 WD_R_{it} + \beta_2 Lev_{it} + \beta_3 ROA_{it} + \beta_4 Age_{it} + \beta_5 B.Size_{it} + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

حيث إن:

استمرارية الأرباح للشركة / خلال الفترة الزمنية t .	←	EP_{it}
عدد الأعضاء الإناث بمجلس الإدارة للشركة / خلال الفترة الزمنية t .	←	WD_N_{it}
نسبة الأعضاء الإناث إلي إجمالي أعضاء مجلس الإدارة للشركة / خلال الفترة الزمنية t .	←	WD_R_{it}
الرافعة المالية للشركة / خلال الفترة الزمنية t .	←	Lev_{it}
معدل العائد علي الأصول للشركة / خلال الفترة الزمنية t .	←	ROA_{it}
عمر الشركة / خلال الفترة الزمنية t .	←	Age_{it}
حجم مجلس الإدارة للشركة / خلال الفترة الزمنية t .	←	$B.Size_{it}$
ثابت معادلة الانحدار.	←	α

B_j ← معاملات نموذج الانحدار الخاصة بالمتغيرات المستقلة.
 ε_{it} ← الخطأ العشوائي الناتج من نموذج الانحدار المتعدد.

ويوضح الجدول رقم (٤-٥) نتائج نموذج الانحدار الأول، كما يوضح الجدول رقم (٤-٦) نتائج نموذج الانحدار الثاني علي النحو التالي:

جدول رقم (٤-٥)

نموذج الانحدار المتعدد بين عدد الأعضاء الإناث بمجلس الإدارة واستمرارية الأرباح

الازدواج الخطي	اختبار t-test		معاملات الانحدار		المتغيرات
	القيمة الاحتمالية P-value	قيمة الاختبار t	الخطأ المعياري	قيمة المعامل	
معامل تضخم التباين VIF	٠,٠٠٠	٦,٦٩٠	٠,٢١٧	١,٤٥٥	الثابت α
١,١٦٧	٠,٠٠١	٣,٣٥٤	٠,٠٥١	٠,١٧٠	عدد الأعضاء الإناث بمجلس الإدارة WD_N_{it}
١,٤٤٨	٠,٠٠١	٣,٤٦٤-	٠,١٢٩	٠,٤٨٨-	الرافعة المالية Lev_{it}
١,٥٣٨	٠,٩٩٦	٠,٠٠٦-	٠,٣١٥	٠,٠٠٢-	معدل العائد علي الأصول ROA_{it}
١,٠٠٨	٠,٠٠٠	٣,٩٦٣-	٠,١٣٥	٠,٥٣٦-	عمر الشركة Age_{it}
١,٢٥٣	٠,٠٠٨	٢,٦٧٤-	٠,٠١٣	٠,٠٣٣-	حجم مجلس الإدارة $B.Size_{it}$
معامل التحديد المعدل $(Adj R^2) = ٠,١٠٨$		معامل التحديد $(R^2) = ٠,١٢٢$		الخطأ المعياري للتقدير $(S.E) = ٠,٥٣٨$	
القيمة الاحتمالية $P-Value = ٠,٠٠٠$		قيمة اختبار $F = ٨,٦١٧$			

المصدر: من إعداد الباحث من واقع نتائج مخرجات التحليل الاحصائي.

جدول رقم (٤-٦)

نموذج الانحدار المتعدد بين نسبة الأعضاء الإناث إلي إجمالي أعضاء مجلس الإدارة واستمرارية الأرباح

الازدواج الخطي معامل تضخم التباين VIF	اختبار t-test		معاملات الانحدار		المتغيرات
	القيمة الاحتمالية P- value	قيمة الاختبار t	الخطأ المعياري	قيمة المعامل	
٠.٠٠٠٠	٠.٠٠٠	٤,٢١٣	٠,٢٣٢	٠,٩٧٨	الثابت α
١,١٢٤	٠.٠٠٠	٥,٨٠٦	٠,٣٣٧	١,٩٥٧	نسبة الأعضاء الإناث إلي إجمالي أعضاء مجلس الإدارة WD_R_{it}
١,٤٤٠	٠.٠٠١	٣,٥٠٣-	٠,١٢٥	٠,٤٣٧-	الرافعة المالية Lev_{it}
١,٥٣٥	٠,٩٥١	٠,٠٦١-	٠,٣٠٥	٠,٠١٩-	معدل العائد علي الأصول ROA_{it}
١,٠٠٩	٠.٠٠٠	٣,٨٥٨-	٠,١٣١	٠,٥٠٤-	عمر الشركة Age_{it}
١,٢٤٢	٠,٧٧٠	٠,٢٩٢	٠,٠١٢	٠,٠٠٤	حجم مجلس الإدارة $B.Size_{it}$
معامل التحديد المعدل $(Adj R^2) = ٠,١٦٧$		معامل التحديد $(R^2) = ٠,١٨٠$			
الخطأ المعياري للتقدير $(S.E) = ٠,٥٢٠$		قيمة اختبار $F = ١٣,٥٥٤$		القيمة الاحتمالية $P-Value = ٠,٠٠٠$	

المصدر: من إعداد الباحث من واقع نتائج مخرجات التحليل الاحصائي.

تشير نتائج نموذجي الانحدار للفرض البحثي الأول من واقع الجدولين السابقين إلي ما يلي:

- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة احصائية للتنوع الجنسي في مجالس إدارة الشركات علي استمرارية الأرباح بمستوي معنوية ٥٪، حيث تنخفض القيمة الاحتمالية لاختبار t والتي تبلغ ٠,٠٠١ في النموذج الأول وتبلغ ٠,٠٠٠ في النموذج الثاني عن قيمة مستوي المعنوية ٠,٠٥.

ويري الباحث أن ما توصلت إليه نتائج الدراسة الحالية من إيجابية التأثير بين التنوع الجنسي في مجالس إدارة الشركات واستمرارية الأرباح قد يرجع إلي أن التنوع الجنسي يعزز من وجود وجهات نظر متعددة بما يدعم من إتخاذ القرارات الرشيدة، يؤدي إلي زيادة الرقابة علي موارد الشركة وعلي ممارسات الإدارة بما يدعم زيادة الاستجابة للالتزامات الأخلاقية ويحد من القيام بممارسات إدارة الأرباح، يعمل علي زيادة قنوات اتصالات الشركة حيث تتمتع النساء بالقدرة علي الوصول إلي المزيد من الاتصالات والحصول علي الموارد المتنوعة بما في ذلك رأس المال البشري، بالإضافة إلي فهم احتياجات العملاء من النساء والمساعدة في استراتيجيات التسويق وترويج المنتجات. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات (Hoang et al., 2018; Olivia and Setiany, 2021; Jamhuri et al., 2022; Umar et al., 2023) في حين تعارضت مع نتائج الدراسات (Hili and Affess, 2012; Ranasinghe et al., 2020).

- كما يوجد تأثير سلبي ذو دلالة احصائية للرافعة المالية علي استمرارية الأرباح بمستوي معنوية ٥٪، حيث تخفض القيمة الاحتمالية لاختبار t والتي تبلغ ٠,٠٠١ في النموذجين عن قيمة مستوي المعنوية ٠,٠٥.
- وأتضح عدم وجود تأثير ذو دلالة احصائية لمعدل العائد علي الأصول علي استمرارية الأرباح بمستوي معنوية ٥٪، حيث ارتفعت القيمة الاحتمالية لاختبار t والتي تبلغ ٠,٩٩٥ في النموذج الأول وتبلغ ٠,٩٥١ في النموذج الثاني عن قيمة مستوي المعنوية ٠,٠٥.
- كما وجد تأثير سلبي ذو دلالة احصائية لعمر الشركة علي استمرارية الأرباح بمستوي معنوية ٥٪، حيث تخفض القيمة الاحتمالية لاختبار t والتي تبلغ ٠,٠٠٠ في النموذجين عن قيمة مستوي المعنوية ٠,٠٥.
- بينما أختلف تأثير حجم مجلس الإدارة علي استمرارية الأرباح في النموذجين بمستوي معنوية ٥٪، حيث تخفض القيمة الاحتمالية لاختبار t والتي تبلغ

٠,٠٠٨ في النموذج الأول عن قيمة مستوي المعنوية ٠,٠٠٥، بما يظهر وجود تأثير سلبي ذو دلالة احصائية بينهما، بينما ارتفعت القيمة الاحتمالية لاختبار t والتي تبلغ ٠,٧٧ في النموذج الثاني عن قيمة مستوي المعنوية ٠,٠٠٥. بما يظهر عدم وجود تأثير ذو دلالة احصائية بينهما.

• تبين عدم وجود مشكلة الازدواج الخطي بين المتغيرات المستقلة المكونة للنموذج، حيث إن قيمة معامل التضخم (VIF) لمتغيرات النموذج تقل عن ١٠، وقد تراوحت بين ١,٠٠٨ كحد أدني و ١,٥٣٨ كحد أعلي في النموذج الأول، وتراوحت بين ١,٠٠٩ كحد أدني و ١,٥٣٥ كحد أعلي في النموذج الثاني.

• وتبين أن نموذجي الانحدار اللذان تم بناؤهما لأغراض الدراسة يعتبران نموذجان دالان احصائياً بمستوي معنوية ٥٪، حيث انخفضت القيمة الاحتمالية لاختبار F والتي تبلغ ٠,٠٠٠ في النموذجين عن مستوي المعنوية ٠,٠٠٥، وتستطيع المتغيرات المستخدمة في النموذج الأول تفسير ما يقرب من ١٢,٢٪ من التغيرات التي تطرأ علي استمرارية الأرباح، في حين أن الجزء المتبقي ٨٧,٨٪ قد يرجع إلي عوامل أخرى من الممكن أن يكون لها تأثير علي استمرارية الأرباح والتي لم يتم تناولها بالدراسة الحالية أو إلي الخطأ العشوائي، بينما تستطيع المتغيرات المستخدمة في النموذج الثاني تفسير ما يقرب من ١٨٪ من التغيرات التي تطرأ علي استمرارية الأرباح، في حين أن الجزء المتبقي ٨٢٪ قد يرجع إلي عوامل أخرى من الممكن أن يكون لها تأثير علي استمرارية الأرباح والتي لم يتم تناولها بالدراسة الحالية أو إلي الخطأ العشوائي.

وخلاصة لما سبق، تبين أنه يوجد علاقة بين التنوع الجنسي في مجالس إدارة الشركات وبين استمرارية الأرباح، ومن ثم يتم قبول الفرض البحثي الأول.

٢/٣/٥/٤ اختبار الفرض البحثي الثاني:

لأغراض اختبار الفرض البحثي الثاني والذي ينص علي أنه: " توجد علاقة ذات دلالة معنوية لتأثير حجم الشركة علي العلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة وبين استمرارية الأرباح"، تم بناء نموذجين احصائين علي النحو التالي:

النموذج الثالث:

$$EP_{it} = \alpha + \beta_1 WD_N_{it} + \beta_2 F.Size_{it} + \beta_3 F.Size_{it} * WD_N_{it} + \beta_4 Lev_{it} + \beta_5 ROA_{it} + \beta_6 Age_{it} + \beta_7 B.Size_{it} + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

النموذج الرابع:

$$EP_{it} = \alpha + \beta_1 WD_R_{it} + \beta_2 F.Size_{it} + \beta_3 F.Size_{it} * WD_R_{it} + \beta_4 Lev_{it} + \beta_5 ROA_{it} + \beta_6 Age_{it} + \beta_7 B.Size_{it} + \varepsilon_{it} \quad (4)$$

حيث إن:

استمرارية الأرباح للشركة / خلال الفترة الزمنية t .	←	EP_{it}
عدد الأعضاء الإناث بمجلس الإدارة للشركة / خلال الفترة الزمنية t .	←	WD_N_{it}
نسبة الأعضاء الإناث إلي إجمالي أعضاء مجلس الإدارة للشركة / خلال الفترة الزمنية t .	←	WD_R_{it}
حجم الشركة / خلال الفترة الزمنية t .	←	$F.Size_{it}$
التفاعل بين حجم الشركة وعدد الأعضاء الإناث بمجلس الإدارة للشركة / خلال الفترة الزمنية t .	←	$F.Size_{it} * WD_N_{it}$
التفاعل بين حجم الشركة ونسبة الأعضاء الإناث إلي إجمالي الأعضاء للشركة / خلال الفترة الزمنية t .	←	$F.Size_{it} * WD_R_{it}$
الرافعة المالية للشركة / خلال الفترة الزمنية t .	←	Lev_{it}
معدل العائد علي الأصول للشركة / خلال الفترة الزمنية t .	←	ROA_{it}

- Age_{it} ← عمر الشركة / خلال الفترة الزمنية *t*.
 B.Size_{it} ← حجم مجلس الإدارة للشركة / خلال الفترة الزمنية *t*.
 α ← ثابت معادلة الانحدار.
 B_j ← معاملات نموذج الانحدار الخاصة بالمتغيرات المستقلة.
 ε_{it} ← الخطأ العشوائي الناتج من نموذج الانحدار المتعدد.

ويوضح الجدول رقم (٧-٤) نتائج نموذج الانحدار الثالث، كما يوضح الجدول رقم

(٨-٤) نتائج نموذج الانحدار الرابع علي النحو التالي:

جدول رقم (٧-٤)

نموذج الانحدار المتعدد لتأثير حجم الشركة علي العلاقة بين عدد الأعضاء الإناءت بمجلس الإدارة واستمرارية الأرباح

اختبار t-test		معاملات الانحدار		المتغيرات
القيمة الاحتمالية P-value	قيمة الاختبار t	الخطأ المعياري	قيمة المعامل	
٠,٢٥٠	١,١٥٢-	١,١٣٤	١,٣٠٧-	الثابت α
٠,٠٠٠	٣,٩٨٥	٠,٦٤٠	٢,٥٤٩	عدد الأعضاء الإناءت بمجلس الإدارة WD_N _{it}
٠,٠١٧	٢,٤٠٤	٠,١٢٨	٠,٣٠٧	حجم الشركة F.Size _{it}
٠,٠٠٠	٣,٧٤٦-	٠,٠٧٣	٠,٢٧٣-	التفاعل F.Size _{it} *WD_N _{it}
٠,٠٣٣	٢,١٤٤-	٠,١٥٠	٠,٣٢١-	الرافعة المالية Lev _{it}
٠,٥٨٨	٠,٥٤٢	٠,٣٤٣	٠,١٨٦	معدل العائد علي الأصول ROA _{it}
٠,٠٠٠	٤,٤٢٤-	٠,١٣٢	٠,٥٨٦-	عمر الشركة Age _{it}
٠,١٤٥	١,٤٦٢-	٠,٠١٣	٠,٠١٨-	حجم مجلس الإدارة B.Size _{it}
معامل التحديد (R ²) = ٠,١٧٨ معامل التحديد المعدل (Adj R ²) = ٠,١٥٩				
الخطأ المعياري للتقدير (S.E) = ٠,٥٢٢				
قيمة اختبار F = ٩,٥٠٩ القيمة الاحتمالية P-Value = ٠,٠٠٠				

المصدر: من إعداد الباحث من واقع نتائج مخرجات التحليل الاحصائي.

جدول رقم (٤-٨)

نموذج الانحدار المتعدد لتأثير حجم الشركة علي العلاقة بين نسبة الأعضاء الإناث إلي إجمالي أعضاء مجلس الإدارة واستمرارية الأرباح

اختبار t-test		معاملات الانحدار		المتغيرات
القيمة الاحتمالية P-value	قيمة الاختبار t	الخطأ المعياري	قيمة المعامل	
٠,٠٠١	٣,٤٤٧-	١,٠٩٢	٣,٧٦٤-	الثابت α
٠,٠٠٠	٦,٢٤٨	٤,٨٩٤	٣٠,٥٧٦	نسبة الأعضاء الإناث إلي إجمالي أعضاء مجلس الإدارة WD_R_{it}
٠,٠٠٠	٤,٣٦٧	٠,١٢٣	٠,٥٣٩	حجم الشركة $F.Size_{it}$
٠,٠٠٠	٥,٨٧٠-	٠,٥٦٦	٣,٣٢٢-	التفاعل $F.Size_{it} * WD_R_{it}$
٠,٠٦٢	١,٨٧٤-	٠,١٣٨	٠,٢٥٩-	الرافعة المالية Lev_{it}
٠,٣١٤	١,٠٠٨	٠,٣١٧	٠,٣٢٠	معدل العائد علي الأصول ROA_{it}
٠,٠٠١	٣,٢٢١-	٠,١٢٦	٠,٤٠٧-	عمر الشركة Age_{it}
٠,٥٠٢	٠,٦٧٢-	٠,٠١٢	٠,٠٠٨-	حجم مجلس الإدارة $B.Size_{it}$
معامل التحديد المعدل $(Adj R^2) = ٠,٢٦٢$		معامل التحديد $(R^2) = ٠,٢٧٩$		
الخطأ المعياري للتقدير $(S.E) = ٠,٤٨٩$		قيمة اختبار $F = ١٦,٩٣٢$		
القيمة الاحتمالية $P-Value = ٠,٠٠٠$				

المصدر: من إعداد الباحث من واقع نتائج مخرجات التحليل الاحصائي.

تشير نتائج نموذج الانحدار للفرض البحثي الثاني من واقع الجدول رقم (٤-٧)

والجدول رقم (٤-٨) إلي ما يلي:

- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة احصائية للتنوع الجنسي في مجالس إدارة الشركات علي استمرارية الأرباح بمستوي معنوية ٥٪، حيث تنخفض القيمة الاحتمالية لاختبار t والتي تبلغ ٠,٠٠٠ في النموذجين عن قيمة مستوي المعنوية ٠,٠٥،

وتشير النتائج إلي أن إضافة حجم الشركة (المتغير المعدل للعلاقة) إلي النموذجين قد أثر علي ثبات العلاقة الإيجابية بين التنوع الجنسي في مجالس إدارة الشركات واستمرارية الأرباح.

• يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة احصائية لحجم الشركة علي استمرارية الأرباح بمستوي معنوية ٥٪، حيث تتخفص القيمة الاحتمالية لاختبار t والتي تبلغ ٠,٠١٧ في النموذج الثالث وتبلغ ٠,٠٠٠ في النموذج الرابع عن قيمة مستوي المعنوية ٠,٠٥.

• يوجد تأثير سلبي ذو دلالة احصائية للمتغير التفاعلي $(F.Size_i * WD_i)$ علي استمرارية الأرباح بمستوي معنوية ٥٪، حيث تتخفص القيمة الاحتمالية لاختبار t والتي تبلغ ٠,٠٠٠ في النموذجين عن قيمة مستوي المعنوية ٠,٠٥، بما يدل علي أن حجم الشركة يؤثر علي العلاقة بين التنوع الجنسي في مجالس إدارة الشركات واستمرارية الأرباح.

ويري الباحث أن المتغير التفاعلي الذي يعكس الأثر غير المباشر لحجم الشركة قد أدي إلي ثبات العلاقة الإيجابية بين التنوع الجنسي في مجالس إدارة الشركات واستمرارية الأرباح، ويرى الباحث أن ذلك يرجع إلي زيادة التنوع الجنسي في الشركات كبيرة الحجم عن مثيلتها من الشركات صغيرة الحجم بما ينعكس في الحفاظ علي استمرارية الأرباح فيها، حيث يعزز التنوع الجنسي من زيادة وجهات النظر لاستخدام الموارد المتاحة في الشركات كبيرة الحجم بشكل أكثر كفاءة، كما يدعم من فهم الاحتياجات المختلفة للعملاء بما يدعم من استراتيجيات التسويق وترويج المنتجات، ويزيد من القدرة علي الاستفادة من مزايا التفاوض عند شراء المدخلات المتاحة وفتح قنوات اتصال أكثر مع الموردين للشركات كبيرة الحجم، بالإضافة إلي الرقابة الفعالة علي قرارات الإدارة فيما يتعلق باستخدام الموارد المتاحة وبما يحفظها من سوء الاستغلال، بما يؤدي ذلك إلي الحفاظ علي استمرارية أرباح الشركة في المستقبل.

• كما أتضح وجود تأثير سلبي ذو دلالة احصائية للرافعة المالية علي استمرارية الأرباح بمستوي معنوية ٥٪ للنموذج الثالث، حيث تتخفص القيمة الاحتمالية

- لاختبار t والتي تبلغ ٠,٠٣٣ عن قيمة مستوي المعنوية ٠,٠٥, وبمستوي معنوية ١٠% للنموذج الرابع حيث تنخفض القيمة الاحتمالية لاختبار t والتي تبلغ ٠,٠٦٢ عن قيمة مستوي المعنوية ٠,١٠.
- بينما وجد تأثير إيجابي غير ذو دلالة احصائية لمعدل العائد علي الأصول علي استمرارية الأرباح بمستوي معنوية ٥%, حيث ارتفعت القيمة الاحتمالية لاختبار t والتي تبلغ ٠,٥٨٨ في النموذج الثالث وتبلغ ٠,٣١٤ في النموذج الرابع عن قيمة مستوي المعنوية ٠,٠٥.
 - كذلك وجد تأثير سلبي ذو دلالة احصائية لعمر الشركة علي استمرارية الأرباح بمستوي معنوية ٥%, حيث تنخفض القيمة الاحتمالية لاختبار t والتي تبلغ ٠,٠٠٠ في النموذج الثالث وتبلغ ٠,٠٠١ في النموذج الرابع عن قيمة مستوي المعنوية ٠,٠٥.
 - كما وجد تأثير سلبي غير ذو دلالة احصائية لحجم مجلس الإدارة علي استمرارية الأرباح بمستوي معنوية ٥%, حيث ارتفعت القيمة الاحتمالية لاختبار t والتي تبلغ ٠,١٤٥ في النموذج الثالث وتبلغ ٠,٥٠٢ في النموذج الرابع عن قيمة مستوي المعنوية ٠,٠٥.
 - وتبين أن نموذجي الانحدار اللذان تم بناؤهما لأغراض الدراسة يعتبران نموذجان دالان احصائياً بمستوي معنوية ٥%, حيث انخفضت القيمة الاحتمالية لاختبار F والتي تبلغ ٠,٠٠٠ في النموذجين عن مستوي المعنوية ٠,٠٥, وتستطيع المتغيرات المستخدمة في النموذج الثالث تفسير ما يقرب من ١٧,٨% من التغيرات التي تطرأ علي استمرارية الأرباح، في حين أن الجزء المتبقي ٨٢,٢% قد يرجع إلي عوامل أخرى من الممكن أن يكون لها تأثير علي استمرارية الأرباح والتي لم يتم تناولها بالدراسة الحالية أو إلي الخطأ العشوائي، وتشير هذه النتيجة إلي تحسن قيمة معامل التحديد (R^2) نتيجة تأثير حجم الشركة بزيادة قدرها ٥,٦%. كما تستطيع المتغيرات المستخدمة في النموذج الرابع تفسير ما يقرب من ٢٧,٩% من التغيرات التي تطرأ علي استمرارية الأرباح، في حين أن الجزء المتبقي

٧٢,١٪ قد يرجع إلي عوامل أخرى من الممكن أن يكون لها تأثير علي استمرارية الأرباح والتي لم يتم تناولها بالدراسة الحالية أو إلي الخطأ العشوائي، وتشير هذه النتيجة إلي تحسن قيمة معامل التحديد (R^2) نتيجة تأثير حجم الشركة بزيادة قدرها ٩,٩٪.

وخلاصة لما سبق، تبين أنه توجد علاقة ذات دلالة معنوية لتأثير حجم الشركة علي العلاقة بين التنوع الجنسي في مجالس إدارة الشركات وبين استمرارية الأرباح، ومن ثم يتم قبول الفرض البحثي الثاني.

القسم الخامس: الخلاصة ونتائج الدراسة وتوصيات للبحوث المستقبلية:

١/٥ خلاصة الإطار النظري للبحث:

تناول الباحث في الإطار النظري للدراسة الحالية ما يتعلق بالهدف الرئيسي للبحث والذي يتمثل في تحري العلاقة بين التنوع الجنسي في مجالس إدارة الشركات واستمرارية الأرباح، بالإضافة إلي الدور التأثيري لحجم الشركة علي هذه العلاقة. وقد خلص الباحث من الإطار النظري إلي مجموعة من النقاط الرئيسية والتي تتمثل فيما يلي:

- يعتبر التنوع الجنسي في مجلس الإدارة أحد أنواع التنوع المطلوبة والتي تؤثر بفاعلية في زيادة الرقابة علي الموارد المتاحة وسلوك الإدارة بما يخفض من تكلفة الوكالة، كما يحسن من عملية إتخاذ القرار بسبب وجود العديد من وجهات النظر الناتجة عن أختلاف الخصائص والسمات السلوكية وسلوك إتخاذ الخطر بين الرجال والنساء بما ينعكس علي طريقة تفكيرهم وتصرفاتهم، بالإضافة إلي إصدار إشارات إيجابية إلي سوق العمل ورأس المال الناتج عن الفهم المتزايد لأحتياجات العملاء خارج الشركة والعاملين داخلها.
- يعد توافر المعلومات المحاسبية وخاصة الأرباح المحاسبية ذات أهمية كبيرة لمستخدميها داخل سوق الأوراق المالية لإتخاذ القرارات الرشيدة، وتمثل استمرارية الأرباح مؤشراً هاماً لمدي جودتها لما تعكسه من مدي تكرار تلك

الأرباح واستدامتها في المستقبل، فلا يشير مستوى تحقق الأرباح إلي جودتها بل مدي استمراريته والحفاظ عليها في المستقبل.

- يتمثل الدور التأثيري لحجم الشركة علي العلاقة بين التنوع الجنسي في مجالس إدارة الشركات وبين استمرارية الأرباح في أن زيادة التنوع الجنسي في الشركات كبيرة الحجم عن مثيلتها من الشركات صغيرة الحجم يؤدي إلي الحفاظ علي استمرارية الأرباح، ويرجع ذلك إلي دور التنوع الجنسي في إدارة الموارد المتاحة في الشركات كبيرة الحجم بكفاءة، وتحسين إتخاذ القرار بها الناتج عن تنوع الأفكار والمهارات وسلوك إتخاذ الخطر بين الرجال والنساء فيها، بالإضافة إلي زيادة الرقابة علي سلوك الإدارة بما يحد من سلوكهم الانتهازي أو سوء استغلالهم للموارد المتاحة، بما يدعم ذلك من استمرارية الأرباح في المستقبل.

٢/٥ نتائج الدراسة التطبيقية:

توصلت نتائج الدراسة التطبيقية للبحث الحالي إلي ما يلي:

- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة احصائية للتنوع الجنسي في مجالس إدارة الشركات علي استمرارية الأرباح بمستوي معنوية ٥٪، حيث تنخفض القيمة الاحتمالية لاختبار t والتي تبلغ ٠,٠٠١ في نموذج الانحدار الأول وتبلغ ٠,٠٠٠ في نموذج الانحدار الثاني عن قيمة مستوي المعنوية ٠,٠٠٥، ومن ثم يتم قبول الفرض **البحثي الأول** القائل بأنه "توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين التنوع الجنسي في مجالس إدارة الشركات وبين استمرارية الأرباح".
- ترتب علي إدراج المتغير التفاعلي الذي يعكس الأثر غير المباشر لحجم الشركة ثبات العلاقة الإيجابية بين التنوع الجنسي في مجالس إدارة الشركات استمرارية الأرباح بمستوي معنوية ٥٪، بما يعني **قبول الفرض البحثي الثاني** القائل بأنه "توجد علاقة ذات دلالة معنوية لتأثير حجم الشركة علي العلاقة بين التنوع الجنسي في مجالس إدارة الشركات وبين استمرارية الأرباح".

٣/٥ توصيات للبحوث المستقبلية:

يوصي الباحث بإجراء مزيد من البحوث المستقبلية حول:

- أثر التنوع الجنسي في مجالس إدارة الشركات علي مستوى الاحتفاظ بالنقدية.
- الدور التأثيري لحجم الشركة علي العلاقة بين التنوع العمري والتعليمي في مجالس إدارة الشركات واستمرارية الأرباح.
- الدور التأثيري للرافعة المالية علي العلاقة بين التنوع الجنسي في مجالس إدارة الشركات واستمرارية الأرباح.

القسم السادس: مراجع البحث:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- الهيئة العامة للرقابة المالية (٢٠٢٢)، "قرار مجلس إدارة الهيئة رقم ٤٨ لسنة ٢٠٢٢ بشأن تمثيل المرأة في مجالس إدارة اتحادات الشركات والجهات العاملة في مجال التأمين وأنشطة التمويل غير المصرفي"، <https://fra.gov.eg/>.
- النجار، سامح محمد أمين، ويسوني، مروة محمد ماهر (٢٠٢٢)، "أثر العلاقة بين خصائص مجلس الإدارة وجودة الأرباح علي خطر التعثر المالي للشركات: أدلة عملية من بيئة الأعمال المصرية"، *مجلة الاسكندرية للبحوث المحاسبية*، كلية التجارة، جامعة الاسكندرية، المجلد السادس، العدد الثالث، ص ص. ٢٥٩-٣٣٦.
- محمد، هشام سعيد إبراهيم (٢٠٢٣)، "تأثير تنوع مجلس الإدارة علي قيمة الشركة ومعدلات الربحية والأرباح الموزعة وسعر السهم - دراسة تطبيقية"، *مجلة الفكر المحاسبي*، كلية التجارة، جامعة عين شمس، المجلد ٢٦، العدد ٤، ص ص. ١٣-٦٤.
- محمد، أحمد سليم (٢٠٢٠)، "أثر التمثيل النسائي بمجالس الإدارة علي العلاقة بين كل من جودة المراجعة وسياسات توزيع الأرباح والمسئولية الاجتماعية وبين الأداء السوقي للشركات المقيدة المصرية"، *مجلة الفكر المحاسبي*، كلية التجارة، جامعة عين شمس، المجلد ٢٤، العدد ٤، ص ص. ٢٦-٨٩.

متولي، ضياء محمد صلاح الدين (٢٠٢٣)، "أثر خصائص الشركات علي الإفصاح المحاسبي عن المخاطر وحجم التداول: دراسة اختبارية علي الشركات المساهمة المصرية"، *المجلة المصرية للدراسات التجارية*، جامعة المنصورة، المجلد ٤٧، العدد ٤، ص ص. ٧١٥-٧٧٥.

زيتون، محمد خميس جمعة (٢٠٢٢)، "أثر التنوع بين الجنسين في مجلس الإدارة علي تكلفة الاقتراض وتوزيعات الأرباح النقدية: دليل تطبيقي من الشركات المقيدة في البورصة المصرية"، *مجلة الاسكندرية للبحوث المحاسبية*، كلية التجارة، جامعة الاسكندرية، المجلد السادس، العدد الأول، ص ص. ٣٠٥-٣٧٠.

ثانياً: المراجع باللغة الإنجليزية:

- Aggarwal, S.P., Gupta, S. and Agarwal, A. (2017), "Earnings Persistence and Business Strategies: An Indian Analysis", *Ramanujan International Journal of Business and Research*, 2 (1), pp. 21-34.
- Aguguom, A.T., Dada, S.O. and Nwaobia, A.N. (2019), "Earnings Persistence and Firm Performance: Implications of Analysts' Accurate Forecast Ability from the Emerging Market of Nigeria", *International Journal of Accounting Research*, 7 (1), pp. 1-8.
- Alabede, J.O. (2016), "Effect of Board Diversity on Corporate Governance Structure and Operating Performance: Evidence from the UK Listed Firms", *Asian Journal of Accounting and Governance*, 7, pp. 67-80.
- Ashley, A.S. and Yang, S.S.M. (2004), "Executive Compensation and Earnings Persistence", *Journal of Business Ethics*, 50, pp. 369-382
- Attia, E.F., Yassen, S., Chafai, A. and Qotb, A. (2024), "The impact of board gender diversity on the accrual/real earnings management practice: evidence from an emerging market", *Future Business Journal*, 10 (24), pp. 1-18.

- Canina, L. and Potter, G. (2019), "Determinants of Earnings Persistence and Predictability for Lodging Properties", *Cornell Hospitality Quarterly*, 60 (1), pp. 40-51.
- Cieslik, R. (2016), "The Effect of Earnings Persistence, Predictability, Smoothness and Stability on the Returns-Earnings Relationship: Evidence from Warsaw Stock Exchange", *Zarządzanie. Teoria i Praktyka*, 15 (1), pp. 17-23.
- Dang, H.N. and Vu, V.T.T. (2022), "Factors affecting earnings persistence: research in emerging markets", *Contaduría y Administración*, 67 (1), pp. 214-233.
- Elsayed, D.H.A. (2023), "The Impact of Board Gender Diversity on Firms Performance during the Covid-19 Crisis", *Alexandria Journal of Accounting Research*, 7 (1), pp. 1-29.
- Elsayed, M.S.H., Srour, A.A.I. and Elsayed, M.S.H. (2023), "How does Gender Diversity Moderate the Relationship between Income Smoothing and Stock Liquidity? Evidence from Egypt", *Scientific Journal for Financial and Commercial Studies and Research (SJFCSR)*, Faculty of Commerce, Damietta University, 4 (2), pp. 717- 743.
- Fatma, N. and Hidayat, W. (2020), "Earnings Persistence, Earnings Power, and Equity Valuation in Consumer Goods Firms", *Asian Journal of Accounting Research*, 5 (1), pp. 3-13.
- Fernandez-Temprano, M.A. and Tejerina-Gaite, F. (2020), "Types of Director, Board Diversity and Firm Performance", *Corporate Governance*, 20 (2), pp. 324-342.
- Fine, C., Sojo, V. and Lawford-Smith, H. (2020), "Why does Work place Gender Diversity Matter? Justice, Organizational Benefits, and Policy", *Social Issues and Policy Review*, 14 (1), pp. 36-72.
- Fuentes, M.F., Garcia, C. Q., Lara, M.M. and Chicon, C.G.B. (2023), "Gender Diversity, inclusive Innovation and firm Performance", *Sustainable Development*, pp. 1-17.
- Gallego-Alvarez, I., Garcia-Sanchez, I.M. and Rodriguez-Dominguez, L. (2010), "The influence of Gender Diversity on

- Corporate Performance", *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review*, 13 (1), pp. 53-88.
- Gomez, M.J., Lafuente, E. and Vaillant, Y. (2018), "Gender Diversity in the Board, Women's Leadership and Business Performance", *Gender in Management: An International Journal*, 33 (2), pp. 104-122.
- Gunawan, A.S., Ichi, Putri, T.E. (2020), "Determinants of Earning Persistence", *Accounting Research Journal of Sutaatmadja (ACCRUALS)*, 4 (1), pp. 104-119.
- Ha, T.V., Sibghatullah, A., Chae, S.S. and Aldeehani, T.M. (2020), "The Impact of Environmental and Social Disclosure on Earnings Persistence", *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10 (6), PP. 690-696.
- Heijden, J.v. and Zhang, L. (2019), "The effect of Gender Diversity on firm Performance: Evidence from Norway", *Master Thesis in Business Administration*, Jonkoing International Business School, pp. 1-51.
- Hili, W. and Affes, H. (2012), "Corporate Boards Gender Diversity and Earnings Persistence: The Case of French Listed Firms", *Global Journal of Management and Business Research*, 12 (22), pp. 51-59.
- Hoang, T.C., Abeysekera, I. and Ma, S. (2018), "The effect of board diversity on earnings quality: An empirical study of listed firms in Vietnam", *Australian Accounting Review*, 27 (2), pp. 220-232.
- Ilkhechi, O.H. and Khatibi, S.A. (2020), "The Impact of Earnings Persistence on the Operating Cash Flows with Emphasis on Financial Constraints", *International Journal of Business and Administrative Studies*, 6 (5), pp. 265-274.
- Izwan, I.D.M., Muhammad, A.D.M., Zakaria, N.B., Mohamad, M. and Ahmad, M.A. (2023), "Board Gender Diversity effect to Various Earnings Management Estimation Models", *Asia-Pacific Management Accounting Journal*, 18 (3), pp. 39-68.

- Jamhuri, R.K., Mwangi, C.I., Okiro, K. and Wainaina, G. (2022), "The relationship between Board Diversity and Financial Reporting Quality of Companies Listed at the Nairobi Securities Exchange in Kenya", *African Development Finance Journal*, 3 (2), pp. 105-121.
- Jasim, M.R., Faris, A.H. and Saleem, A.D. (2021), "The effect of Gender Diversity of Board Directors and Accounting Conservatism on Firm Value", *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 27 (127), pp. 285-306.
- Khuong, N.V., Rahman, A.A.A., Thuan, P.Q., Liem, N.T., Anh, L.H.T., Thuy, C.T.M. and Ly, H.T.N. (2022), "Earnings Management, Board Composition and Earnings Persistence in Emerging Market", *Sustainability*, 14 (3), pp. 1-15.
- Kimouche, B. (2021), "Persistence and Predictive Ability of Earnings: Evidence from France and the UK", *Economics and Business*, 35, pp. 190-200.
- Krishnan, S.G. (2020), "Gender Diversity in the Work place and its effects on Employees' Performance", *Journal of the Social Sciences*, 48 (3), pp. 1888-1898.
- Kweh, Q.L., Ahmad, N., Ting, I.W.K., Zhang, C., Hassan, H.B. (2019), "Board Gender Diversity, Board Independence and Firm Performance in Malaysia", *Institutions and Economies*, 11 (1), pp. 1-20.
- Li, Y. (2021), "Board Gender Diversity and Earnings Management: Evidence from China", *Advances in Economics, Business and Management Research*, 203, pp. 1182-1190.
- Lindeborg, M. and Vogeli A. (2021), "Gender diversity and firm performance – A study of how female representation on Board of Directors and Top Management Teams of Swedish listed firms affect financial performance", *Master's Program in Accounting and Financial Management Specialization: Management and Control/Financial Management*, Department of Business, Studies Uppsala University, pp. 1-105.

- Malau, M. (2019), "The Effect of Earnings Persistence and Earnings Transparency on Company Performance with Corporate Governance as Moderating Variable", *Economics and Accounting Journal*, 2 (2), pp. 86– 94.
- Maqfiroh, C.S. and Kusmuriyanto (2018), "The Influence of Book Tax Differences, Operating Cash Flow, Leverage, and Firm Size towards Earnings Persistence", *Accounting Analysis Journal*, 7 (3), pp.151–158.
- Meliyanti, M. and Hendriyeni, N.S. (2020), "Social and Environmental Disclosure and Earning Persistence", *Advances in Economics, Business and Management Research*, 149, pp. 213–218
- Mohsni, S. and Shata, A. (2021), "Board Gender Diversity and Firm Performance: the role of Firm Size", Hillsdale investment Management – CFA Society, <https://www.hillsdaleinv.com>, pp. 1–35.
- Morparia, k. (2014), "**Gender Diversity in Boardrooms**", the Institute of Company Secretaries of INDIA, ICSI House, 22, Institutional Area, Lodi Road, New Delhi.
- Nakagawa, Y. (2015), "The Gender Diversity–Firm Performance Relationship by Industry Type, Working Hours, and Inclusiveness: An Empirical Study Of Japanese Firms", *Journal of Diversity Management*, 10 (1), pp. 61–78.
- Nurdiniah, D., Oktapriana, C., Meita, I., and Yanti, M.D. (2021), "Impact of Leverage and Firm Size on Earnings Persistence with Managerial Ownership as Moderating Variables", *European Journal of Business and Management Research*, 6 (5), pp. 132–139.
- Olivia, T. and Setiany, E. (2021), "Characteristics of Top Management, Good Corporate Governance, and Earnings Quality (A Study of State–Owned Enterprises in Indonesia 2016– 2018)", *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 6 (4), pp. 135–145.
- Orazalin, N. (2019), "Board Gender Diversity, Corporate Governance, and Earnings Management – Evidence from an

- Emerging Market", *Gender in Management: An International Journal*, pp. 1-25.
- Palupi, A. (2022), "Earnings Persistence: Systematic Risk, Audit Quality and Growth", *International Journal of Trade and Global Markets*, 15 (1), pp. 51-60.
- Pavlovic, V., Knezevic, G. and Bojicic, R. (2018), "Board gender diversity and earnings management in Agricultural Sector-Does it have any influence?", *Custos e Agronegocio Journal*, 14 (2), pp. 340-363.
- Pernamasari, R. (2018), "The Effect of Accrual Earnings, Corporate Governance, and Firm Size on Earnings Persistence of 100 Compass Index Companies Listed 2015-2016", *Journal of Economics and Sustainable Development*, 9 (10), pp. 196-205.
- Pimentel, R.C. and Aguiar, A.B. (2012), "Persistence of quarterly earnings: an empirical investigation in Brazil", *Brazilian Business Review*, 1, pp. 38-54.
- Prasetyo, B., Utami, S., Abdusshomad, A., Wijaya, M. and Kalbuana, N. (2021), "Effect of Company Value, Leverage, and Company Size on Profit Persistence in Jakarta Islamic Index (JII) Listed Companies", *International Journal of Economics, Business, and Accounting Research (IJEBAR)*, 5 (1), pp. 128-136.
- Ranasinghe, D., Mather, P. and Young, S. (2020), "Board structure and earnings persistence: The mediation effect of board processes", *Australian Journal of Management*, 45 (2), pp. 266-293.
- Romadhoni, D.W. and Achyani, F. (2023), "The effect of Earnings Persistence, Accounting Conservatism, Earning Management, Multiple Large Shareholder Structures, and Intellectual Capital on Earnings Quality (Empirical Study of Manufacturing Companies Listed on the IDX in 2019-2020)", *International Journal of Latest Research in Humanities and Social Science (IJLRHSS)*, 6 (5), pp. 10-21.

- Saona, P., Muro, L., Martin, P.S., Baier-Fuentes, H. (2019), "Board of Director's Gender Diversity and its Impact on Earnings Management: An Empirical Analysis for Select European Firms", *Technological and Economic Development of Economy*, 25 (4), pp. 634-663.
- Sarang, A.A.A., Aubert, N. and Hollandts, X. (2021), "Board Gender Diversity and Corporate Cash Holdings", *Finance*, 42, pp. 7-49.
- Sasongko, Y.J., Azizah, S.N., Wahyuni, S. and Hapsari, I. (2021), "The Effect of Earning Volatility, Income Smoothing and Earning Persistence on Earnings Quality", *Review of Applied Accounting Research*, 1 (1), pp. 1-16.
- Scheppink, A.A.J. (2018), "Board Gender Diversity and Firm Performance: The Effect of National Culture", *Master Thesis in Business Studies*, Faculty of Social Sciences, Uppsala University, pp. 1-37.
- Setiana, S. and Hadianto, B. (2023), " Financial Leverage, Firm Size, Company Age, and Earning Persistence: Evidence from Indonesia", *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 4 (4), pp. 1220-1226.
- Setiany, E. and Yahawi, S.H. (2022), "Gender Diversity and Earnings Management", *International Journal of Economics and Management Studies*, 9 (1), pp. 30-34.
- Shehate, N., Salhin, A. and El-Helaly, M. (2017), "Board Diversity and Firm Performance: evidence from the U.K.SMEs", *Applied Economics*, 49 (48), pp. 4817-4832.
- Suhandi, N. and Sutrisno, P. (2022), "The Effect of Earnings Persistence, Systematic Risk, and Conservatism on Earnings Informativeness", *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 24 (1), pp. 87-100.
- Umar, M.M., Agbi, S.E. and Onumoh, A.Y. (2023), "Nexus of Board Diversity and Earnings Quality", *International Journal of Progressive Research in Engineering Management and Science*, 3 (6), pp. 403-409.

- Winarno, W.W., Krismiaji, Handayani, Purwantini, M. (2022), "Earnings management, board of directors, and earnings persistence: Indonesian evidence", *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 26 (1), pp. 41–53.
- Yahya, A. and Hidayat, S. (2020), "The Determinant on Earnings Persistence in Automotive Companies in Indonesia", *Jurnal Aplikasi Ekonomi*, 2 (1), pp. 252 – 263.
- Yalina, N., Graham, G. and Ghobadi, S. (2023), "Barriers, Challenges, and Benefits: Gender Diversity in Technology-Based New Venture Team Innovation", *Proceedings of the 18th European Conference on Innovation and Entrepreneurship*, ECIE 2023, 18 (2), pp. 1002–1009.
- Yudi, R. and Harymawan, I. (2018), "The Effect of Board Diversity on Earnings Management: Evidence from Property, Real Estate, and Construction Firms in Indonesia", *1st International Conference on Islamic Economics, Business and Philanthropy (ICIEBP 2017)*, pp. 306–311.
- Zhang, L. (2020), "An Institutional Approach to Gender Diversity and Firm Performance", *Organization Science*, Forthcoming, pp. 1–38.
- Zohdi, H., Shourvarzi, M.R. and Mehrtash, M. (2014), "The Impact of Accounting Standards on Earnings Persistence; Evidence from Iran", *International Journal of Accounting Research*, 1 (10), pp. 50–58.