

**أثر نوع أعضاء مجالس الإدارة ولجان المراجعة
على ممارسات إدارة الأرباح
دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة المصرية**

الدكتور

عبد الحميد العيسوي محمود

مدرس المحاسبة والمراجعة

المعهد العالي للإدارة وتكنولوجيا المعلومات

بكفر الشيخ

أثر نوع أعضاء مجالس الإدارة ولجان المراجعة على ممارسات إدارة الأرباح:
دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة المصرية

The Impact of Gender of Board of Directors and Audit Committee Members on Earning Management: An Empirical Study on Egyptian Corporations

دكتور/ عبد الحميد العيسوي محمود
مدرس المحاسبة والمراجعة
بالمعهد العالي للإدارة وتكنولوجيا المعلومات بكفر الشيخ

١ - مقدمة:

تعتمد العديد من القرارات الاستثمارية بصفة أساسية على التقارير المالية التي تصدرها الشركات والتي يتم اعدادها في ضوء المعايير المحاسبية المقبولة قبولاً عاماً الصادرة عن الجهات المهنية، وعلى الرغم من تعدد مقاييس أداء الشركات، إلا أنه ما زال صافي الأرباح الذي يتم التقرير عنه هو العنصر الأكثر أهمية في تقييم تلك الشركات، ويتم النظر إلى أساس الاستحقاق المحاسبي كأحد أبرز العوامل المؤثرة في تحديد صافي الربح، كما أنه يتضمن العديد من الأحكام والتقديرات التي بدورها تحدد جودة تلك الأرباح، إذ يمكن للإدارة استخدام ما تسمح به المعايير والسياسات المحاسبية من مرونة فضلاً عن ما تنتجه للإدارة من تقديرات محاسبية، وهو الأمر الذي يترتب عليه إمكانية قيام الإدارة بتشويه تلك الأرباح بغية تحقيق مصالحها الشخصية على حساب أصحاب المصالح في الشركة وهو ما يطلق عليه إدارة الأرباح.

كما يمكن للإدارة القيام بممارسات إدارة الأرباح من خلال التلاعب في الأنشطة الفعلية بغرض تضليل بعض أصحاب المصالح نحو أن يعتقدوا أن أهدافاً معينة (تحتويها القوائم المالية) قد تحققت في ظل ظروف تشغيل عادية وهي في الحقيقة ليست عادية Abnormal وهذا الخروج عن ممارسات التشغيل الفعلية لا يكون بغرض المساهمة في تحقيق أهداف الشركة أو زيادة قيمتها، وإنما يمكن المديرين من تحقيق أهداف التقارير المالية بشكل غير صحيح بمعنى تحقيق مصالحهم الشخصية، والقرارات التي يمكن أن تكون محلاً لإدارة الأرباح يمكن أن تكون قرارات خاصة بأنشطة تشغيلية مثل قرارات معالجة النفقات الاختيارية Discretionary Expenses كنفقات البحوث والتطوير والمصروفات العمومية والإدارية وقرارات الإنتاج والمخزون والمبيعات، وقد تكون خاصة بأنشطة استثمارية مثل قرارات شراء وبيع الأصول طويلة الأجل، كما يمكن أن تكون

خاصة بأنشطة تمويلية مثل قرارات إعادة شراء الأسهم **Stock Repurchases** واستخدام المشتقات المالية (Obigbemi, et al., 2016).

ويرى الباحث أنه يمكن لآليات الحوكمة الفعالة أن تحد من ممارسات إدارة الأرباح في الشركات، من خلال مجموعة من الخصائص لتلك الآليات، وتحاول الدراسات في مجال المحاسبة والمراجعة الربط بين تمثيل الإناث في مجالس إدارة الشركات ولجان المراجعة كآليات خارجية لحوكمة الشركات وممارسات إدارة الأرباح، اعتقاداً منها أن تمثيل الإناث قد ينعكس على تقييد ممارسات إدارة الأرباح.

كما أن دور وتأثير التنوع الجنسي داخل الشركات من الموضوعات التي كانت ليس فقط محل اهتمام الباحثين في فروع العلم المختلفة ولكنها وما زالت محل اهتمام العديد من التشريعات في الدول، خاصة المتقدمة منها، ولقد تميز العقد الأخير من القرن العشرين بدخول الإناث إلى المجال المحاسبي بشكل كبير، مقارنة بتجاهل خبراتها ومهارتها في العصور السابقة، ويتفق الباحث مع ما أكدت عليه دراسة (Francis et al., 2015) (1285) بحدوث زيادة جوهرية في عدد الإناث الموجودين في فريق الإدارة التنفيذية العليا في الشركات ومجلس الإدارة واللجان التابعة له، ولقد ترتب على تلك الزيادة أن خبرات الإناث في مجال المحاسبة والمراجعة جذبت انتباه العديد من الباحثين (Hardies et al., 2016)، ليس فقط في المجال المحاسبي، بل تقترح دراسة (Birnberg, 2011: 6) أن الباحثين خارج نطاق البحث المحاسبي يرون أن تناول أثر الاختلافات الجنسية على القرارات والممارسات الإدارية قد يثري الفكر المحاسبي.

ولذا شهدت الفترة الأخيرة العديد من الدراسات في مجالي المحاسبة والمراجعة، والتي تركز على انعكاسات التنوع الجنسي في آليات حوكمة الشركات في علاقتها بالعديد من المتغيرات التي تؤثر على الأداء المالي للشركات وجودة التقارير المالية وما تتضمنه من معلومات، إلا أنه يوجد العديد من التساؤلات التي لا تزال محللاً للبحث والدراسة في ظل التطورات التي تشهدها الفترة الحالية على المستوى المهني والتشريعي، ومنها استكشاف طبيعة العلاقة بين التنوع الجنسي لآليات الحوكمة وممارسات إدارة الأرباح في بيئة الأعمال المصرية.

ولهذا تساهم الدراسة الحالية في استكشاف طبيعة العلاقة الناتجة عن أثر التنوع الجنسي **Gender Diversity** في مجالس إدارة الشركات ولجان المراجعة بها على ممارسات إدارة الأرباح، بغية زيادة جودة التقارير المالية وبالتالي زيادة إمكانية الاعتماد على ما تتضمنه التقارير المالية من معلومات محاسبية.

٢- الإطار العام للبحث:

١/٢ مشكلة البحث:

يتناول هذا البحث أثر التنوع الجنسي في مجالس الإدارة ولجنة المراجعة كآليات خارجية لحوكمة الشركات على ممارسات إدارة الأرباح في الشركات المصرية، وذلك نظراً للتطورات في التشريعات على المستوى الدولي بصفة عامة والتشريعات المحلية بصفة خاصة، بضرورة تضمين الاناث في مجالس إدارة الشركات وكذلك لجان المراجعة بها، لما يترتب على ذلك من الارتقاء بمستويات أداء الشركات وزيادة جودة التقارير المالية.

ولقد كانت جودة التقارير المالية ولجان المراجعة موضع اهتمام العديد من الدراسات، وكان السبب الرئيسي لظهور لجان المراجعة كألية لحوكمة الشركات هو موجة الفضائح المالية التي أطاحت بالعديد من الشركات (Pucheta-Martínez, et al., 2016)، اعتقاداً أن لجان المراجعة تتمكن من القضاء على الممارسات الخاطئة في الشركات التي تتداول أسهمها في البورصة، وبالتالي يتم النظر إلى لجان المراجعة على أنها عاملاً مهماً لضمان سلامة ومصداقية التقارير المالية، ومن هنا تواترت العديد من الدراسات المحاسبية التي تحاول البحث عن كيفية تفعيل عمل لجان المراجعة، فمنها ما ركز على المؤهلات العلمية والخبرة العملية لأعضاء لجان المراجعة وأخرى اهتمت بعدد اجتماعات لجان المراجعة خلال العام والذي ينعكس على زيادة فرص الرقابة وتحسين احتمالية اكتشاف ممارسات الغش، وركز البعض الآخر على أهمية تضمين أعضاء مستقلين من خارج الشركة لتدعيم استقلال لجنة المراجعة (Chen, et al., 2016).

وعلى الرغم من أن التنوع الجنسي في لجان المراجعة أحد السمات أو الخصائص التي قد يكون لها انعكاسات تؤثر في جودة المعلومات المحاسبية، ومن ثم جودة التقارير المالية، إلا أن فكر المحاسبة والمراجعة لم يولي الاهتمام الكافي لدراسة متغير التنوع الجنسي ليس فقط بنفس الأهمية للخصائص الأخرى للجنة المراجعة، ولكن أيضاً ليس باهتمام يماثل دراسة التنوع الجنسي على مستوى مجلس الإدارة ضمن الدراسات التي تناولت حوكمة الشركات (Gul, et al., 2013).

ولقد حظي التنوع الجنسي في المناصب العليا للشركات باهتمام متزايد في العقد الأخير من القرن العشرين نتيجة للإصلاحات التشريعية والفضائح والأزمات المالية. ومنذ ذلك الحين، ركز الباحثون على آثار تعيين الاناث كمديرات في مجلس الإدارة أو كمديرات تنفيذيات أو أعضاء في لجان المراجعة، إلا أنه ما زال يوجد اختلافات في نسب تمثيل الاناث في

مجالس الإدارة ولجان المراجعة عبر الدول المختلفة بسبب اختلاف التشريعات والمعتقدات بين الدول (Thiruvadi and Huang, 2011). ولقد اتخذت عدة بلدان على مستوى العالم مبادرات للوصول على مستوى محدد لمشاركة الاناث في مجلس الإدارة ولجان المراجعة، وكانت النرويج أول دولة تتبنى منهج إجباري بفرض تعيين نسبة ٤٠% من الاناث في مجالس إدارة الشركات بحلول يناير ٢٠٠٨، وأعقبته هذه المبادرة التنظيمية اسبانيا وبلجيكا وهولندا والسويد، كما اعتمدت فرنسا في عام ٢٠١١ تشريع مماثل يقضي بتعيين ٤٠% من عدد أعضاء مجلس الإدارة من الاناث للشركات التي تتداول أسهما في البورصة على أن يتم الالتزام الكامل بهذه النسبة في عام ٢٠١٧ (Lakhal, et al., 2015)، وبالتالي يمكن للباحث استقراء وجود اتجاه عالمي بتمكين الاناث في مجالس الإدارة ولجان المراجعة، الأمر الذي يجعل موضوع دراسة انعكاسات مثل هذه التشريعات على الممارسات داخل قطاع الأعمال أمراً يجب أن يحوز على اهتمام الباحثين.

ولقد ربط فكر المراجعة والفكر المحاسبي بين التنوع الجنسي في آليات الحوكمة المختلفة من خلال دراسة أثر تضمين الاناث في لجان المراجعة ومجالس إدارة الشركات ومشاركتهن في الإدارة العليا التنفيذية بل والقيام بمهام المراجعة الخارجية على جودة المعلومات المحاسبية وكذلك جودة المراجعة الخارجية والأداء المالي للشركات، لما لذلك من انعكاسات على جودة التقارير المالية وبالتالي جودة اتخاذ القرارات، وتوفير الحماية الكافية لأصحاب المصالح في الشركات.

ولقد تنوعت مسارات البحث، في محاولة لتفهم طبيعة العلاقة بين التنوع الجنسي في لجان المراجعة ومجلس الإدارة على تحقيق فعالية المهام المكلفين بها وهو ما ينعكس على جودة التقارير المالية، فأحد مسارات البحث ركز على الربط بين التنوع الجنسي داخل لجان المراجعة ومجلس الإدارة على مشكلة عدم تماثل المعلومات بين الإدارة وأصحاب المصلحة في المشروع ، ومدى الاختلافات بين الذكور والاناث في تخفيض حدة عدم تماثل المعلومات وانعكاس ذلك على مستوى الإفصاح حيث يلعب عدم تماثل المعلومات دور محوري في قرارات التمويل الاستثمار، مسار بحثي آخر، ركز على الربط بين الاختلافات الناتجة عن الجنس (التنوع الجنسي) وممارسات الغش والاحتيال داخل الشركات، وأخيراً ركز مسار بحثي على أثر التنوع الجنسي في مجالس الإدارة ولجان المراجعة على ممارسات إدارة الأرباح (Khlif and Achek, 2017).

وعلى الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت قضية الآثار المترتبة على التنوع الجنسي بصورة عامة، إلا أنه يلاحظ انخفاض عدد الأبحاث التي تربط التنوع الجنسي بمشكلة عدم تماثل المعلومات خاصة، فهل يترتب على تمثيل الاناث في مجالس الإدارة ولجان المراجعة تخفيض عدم تماثل المعلومات من خلال زيادة كمية وجودة الإفصاح؟ الإجابة على هذا السؤال كان محل اهتمام دراسة (David Abad, et al., 2017) التي استنتجت أن زيادة التنوع الجنسي داخل مجلس الإدارة يرتبط بصورة عكسية مع عدم تماثل المعلومات في سوق الأسهم للشركات التي تتداول أسهمها في بورصة اسبانيا، حيث ارتبط بالتنوع الجنسي داخل مجلس الإدارة زيادة كمية وجودة الإفصاح المحاسبي، وتنفي دراسة (AL- Yahyaee, et al., 2017) طبيعة العلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة وجودة الإفصاح، حيث تناولت العلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة والإفصاح عن المخاطر في التقارير المالية، بالتطبيق على ست دول من دول الخليج (الامارات، قطر، الكويت، عمان، البحرين، السعودية) خلال الفترة من ٢٠٠٧ حتى عام ٢٠١٧، واستنتجت الدراسة وجود علاقة سلبية بين وجود مديرة من الاناث في مجلس الإدارة والإفصاح عن المخاطر في التقارير المالية، ويرى الباحث أنه يمكن تفسير هذه النتائج بسبب اختلاف العوامل الثقافية والاجتماعية وما يرتبط بها من انخفاض مستوى الخبرة والتعليم لعينة تلك الدراسة، وأن نتائج هذه الدراسة يمكن القبول بها على مستوى دول الخليج دون جميع الدول العربية التي ترتفع بها نسبة تعليم الاناث وتحتل فيها مناصب قيادية والتي قد تترك أثراً على جودة الإفصاح.

ويؤيد وجهة نظر الباحث، ادعاء دراسة (Pucheta-Martínez, et al., 2016) بأن وجود الاناث في مجلس الإدارة ولجان المراجعة قد يكون لها آثار إيجابية على بيئة المعلومات داخل الشركة، فعلى سبيل المثال بمقارنة الذكور مع الاناث، تتمتع المديرات من الاناث بمهارات شخصية أفضل للتعامل مع الآخرين، ويتصف نمط الاتصال بالمشاركة، والذي قد يحسن عملية اتخاذ القرارات من خلال تشجيع مجلس الإدارة على الأخذ في الاعتبار وجهات النظر المختلفة وتضمين معظم الآراء في المناقشات داخل المجلس مما يقلل من التحيز عند صياغة الاستراتيجية العامة للشركة، وتكوين علاقات جيدة بين الشركة وأصحاب المصالح الخارجيين، كما قد ينطوي التنوع الجنسي على الشمولية في مناقشة الموضوعات المطروحة، والذي ينعكس على كثافة المعلومات التي يتم تبادلها بين أعضاء المجلس وكذلك مع الأطراف الخارجية، وهو ما يولد بيئة غنية

بالمعلومات، وبالتالي انحصار محاولات تبادل المعلومات ذات الطبيعة الخاصة، وهو ما يخفض من مشكلة عدم تماثل المعلومات.

ولقد قامت مجموعة من الدراسات بمحاولة الربط بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة ولجنة المراجعة وأثر ذلك على جودة التقارير المالية، ولكن كانت نتائج تلك الدراسات متعارضة، على سبيل المثال، لم تجد دراسة (Ye, Zhang and Rezaee, 2010) أي علاقة جوهرية بين التنوع الجنسي للإدارة العليا وجودة الأرباح في الصين، وفي نفس السياق، لم تجد دراسة (Sun, Liu and Lau, 2011) أي علاقة جوهرية بين وجود المديرات من الإناث في لجنة المراجعة في البيئة الأمريكية وإدارة الأرباح مقاسة بالاستحقاقات الاختيارية، وعلى النقيض من ذلك تنفي دراسة (Thiruvadi and Huang, 2011) النتائج السابقة، حيث استنتجت أن وجود المديرات من الإناث في مجلس الإدارة يرتبط بارتفاع مستوى جودة الأرباح في واقع البيئة الأمريكية، ويؤكد ذلك، دراسة (Gul, et al., 2011) أن التنوع الجنسي في مجلس الإدارة يرتبط به ارتفاع مستوى المعلومات المتاحة عن أسعار الأسهم، وفي نفس السياق وجدت دراسة (Boussaid et al., 2015) علاقة إيجابية بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة والتحفظ المحاسبي، والذي ينعكس على ارتفاع جودة التقارير المالية، وتنفي ذلك، دراسة (Sultana and Van der Zahn, 2011) بأن المديرات من الإناث يرتبط بهن مستوى منخفض من التحفظ المحاسبي في أستراليا، والذي ينعكس على انخفاض جودة التقارير المالية.

وعلى الرغم من تعارض نتائج الدراسات السابقة، تؤكد العديد من الدراسات في مجال الفكر المحاسبي على أهمية تضمين الإناث في آليات الحوكمة بغية توفير حماية لأصحاب المصلحة في الشركات، حيث ركز مسار من الدراسات على أهمية تضمين الإناث في لجان المراجعة بغية زيادة فعاليتها، وهذا ما تناولته دراسة (Thiruvadi, 2012) العلاقة بين وجود إناث كأعضاء في لجنة المراجعة وعدد اجتماعات لجنة المراجعة كمقياس بديل عن مدى الجدية في أداء مهام لجنة المراجعة *audit committee diligence*، واستنتجت الدراسة أن وجود أحد أعضاء لجنة المراجعة على الأقل من الإناث يرتبط به زيادة عدد مرات اجتماعات لجنة المراجعة مقارنة بأن يكون جميع أعضاء لجنة المراجعة من الذكور.

وتمت دراسات أخرى لقياس انعكاس التنوع الجنسي في مجال المراجعة الخارجية على أتعاب المراجع الخارجي، حيث تناولت دراسة (Ittonen, et al., 2010) مدى تأثير

أعضاء لجنة المراجعة من الإناث على أتعاب المراجعة الخارجية، حيث تفترض هذه الدراسة أن التنوع في جنس أعضاء لجنة المراجعة له انعكاسات على المراجعة الخارجية وبالتالي يؤثر على أتعاب المراجعة الخارجية، وبالتطبيق على عينة مكونة من ٥٠٠ شركة، وجدت الدراسة أدلة على صحة هذا الافتراض، بوجود تأثير جوهري لتمثيل الإناث في أعضاء لجان المراجعة على أتعاب المراجعة، فمن منظور الطلب على خدمات المراجعة، تشير نتائج الدراسة أن رؤساء لجان المراجعة من الإناث تخفض الحاجة للخدمات التأكيدية التي يقدمها المراجع الخارجي، أما من منظور جانب العرض، يترتب على تولي الإناث المناصب القيادية أي رئاسة لجنة المراجعة تخفيض أتعاب المراجع الخارجي من خلال التأثير في تقدير المراجع الخارجي لأخطار المراجعة، على سبيل المثال، من خلال تحسين فعالية أنشطة الرقابة الداخلية، تعظيم نزاهة عملية إعداد التقارير المالية، وبالتالي إذا ترتب على وجود أعضاء إناث في لجنة المراجعة تخفيض الخطر الملازم للتحريفات الجوهرية، فإن التنوع الجنسي في لجنة المراجعة قد يرتبط بصورة عكسية مع أتعاب المراجع الخارجي.

كما يعتبر التنوع الجنسي لمجلس الإدارة والتقارير عن الأرباح من القضايا التي تناولها الجدل المحاسبي خلال الفترات السابقة في عالم الشركات، وكان هذا الأمر محل دراسة (Arun, et al., 2015) والتي تناولت أثر وجود المديرات من النساء في مجلس الإدارة على ممارسات إدارة الأرباح، واستنتجت أن الشركات التي يوجد بها نسبة مرتفعة من النساء وكذلك ارتفاع نسبة المديرين من النساء يتبنون ممارسات مقيدة في مجال إدارة الأرباح في إنجلترا، وفي نفس المسار، تناولت دراسة (Thiruvadi and Huang, 2011) مدى تأثير التنوع الجنسي في أعضاء لجنة المراجعة على إدارة الأرباح في الشركة، من خلال الاعتماد على نموذج الاستحقاقات الاختيارية لفحص العلاقة بين المتغيرات المتعلقة بالجنس وإدارة أرباح الشركة، وتم الاعتماد على نموذج الانحدار المتعدد لعينة ٣٢٠ شركة في الولايات المتحدة الأمريكية، وتشير نتائج هذه الدراسة إلى أدلة تثبت أنه عندما يكون رئيس لجنة المراجعة من الإناث تقيد إدارة الأرباح من خلال زيادة الاستحقاقات الاختيارية السلبية (تخفيض الدخل)، كما استنتجت دراسة (Peni and Vähämaa, 2010) أن الشركات التي يكون مديرها التنفيذي من الإناث ارتبط بها انخفاض الدخل المتعلق بالاستحقاقات الاختيارية، وهو ما يؤدي أن الإناث أكثر تحفظاً في استراتيجيات إدارة الأرباح، وبصورة عامة تقترح نتائج هذه الدراسة أن الاختلافات على

أساس الجنس في مجال التحفظ وتجنب المخاطر والسلوك الانتهازي لإدارة الشركة قد يكون لها انعكاسات هامة على التقارير المالية وحوكمة الشركات.

وتوصي دراسة (Thiruvadi and Huang, 2011) القيام بأبحاث مستقبلية تركز على استكشاف سلوك المديرين من الإناث من خلال تطبيق نظرية الجنس gender theory ، حيث أن هذا المسار البحثي قد يكون له انعكاسات على منظمي المهنة وصناع القرار، طالما أن وجود المديرين في لجنة المراجعة قد يؤثر في قرارات الإدارة وجودة المراجعة بصورة إيجابية، وهو ما يؤكد على أهمية التأكيد على التنوع الجنسي في مجلس الإدارة، كما أن وجود الإناث في مجلس الإدارة قد يترتب عليه زيادة الثقة لدى أصحاب المصالح في الشركة، كما تتطلب دراسة (Thiruvadi, 2012) القيام بأبحاث تتناول أثر جنس عضو لجنة المراجعة على الأنشطة الأخرى التي تقوم بها لجنة المراجعة في علاقتها مع الإدارة والمراجع الخارجي (باقي أطراف الحوكمة)، حيث أن هذه الدراسات قد تكون محل اهتمام القائمين على تنظيم المهنة وصناع القرار طالما يرتبط بوجود أعضاء من الإناث في لجنة المراجعة بنتائج إيجابية من خلال تحسين ممارسات حوكمة الشركات، وما يتطلبه من ضرورة تضمين لجان المراجعة أعضاء من الإناث، كما تؤكد دراسة (Duong and Evans, 2016) أن تأثير التنوع الجنسي يمثل جانبا جديدا وهاما يجب مراعاته عند تقييم جودة المعلومات المحاسبية للشركات.

وفي ضوء ما سبق، يتوقع الباحث بأن هناك أسباب تدعو للاعتقاد بوجود علاقة بين تمثيل الإناث في مجالس إدارة الشركات ولجان المراجعة على ممارسات إدارة الأرباح وبالتالي جودة التقارير المالية، حيث تميل الإناث إلى تجنب المخاطر وتدعي الدراسات السابقة بارتفاع مستوى التحفظ المحاسبي لدى الإناث مقارنة بالذكور، كما أن تضمين الإناث يترتب عليه تحسين بيئة المعلومات داخل الشركة وتخفيض تبادل المعلومات ذات الطبيعة الخاصة، وهو ما يكون له انعكاسات على ممارسات إدارة الأرباح وبالتالي جودة التقارير المالية.

وتأسيساً على ما سبق، يأتي هذا البحث في محاولة للربط بين التنوع الجنسي داخل مجالس الإدارة ولجان المراجعة كآليات حوكمة خارجية وممارسات إدارة الأرباح داخل بيئة الأعمال المصرية، خاصة في ظل ندرة مثل هذه النوعية من الأبحاث على مستوى العالم العربي، واختلاف العوامل الثقافية والاجتماعية بين الدول المتقدمة التي أجريت بها معظم الأبحاث ومصر باعتبارها من الدول النامية.

وبالتالي يمكن صياغة مشكلة البحث في ضوء السؤال البحثي الرئيسي التالي:

هل يؤثر وجود الاناث في مجالس إدارة الشركات ولجان المراجعة على ممارسات إدارة الأرباح في بيئة الأعمال المصرية؟

وفي محاولة الباحث الإجابة على السؤال الرئيسي، يتم تناول الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- ما هي مصادر الاختلافات بين الذكور والاناث في مجال الأعمال؟ وهل لهذه الاختلافات انعكاسات على ممارسات إدارة الأرباح وبالتالي جودة المعلومات المحاسبية؟
 - ٢- ما هي المداخل النظرية التي تحاول تفسير الاختلافات الناتجة عن التنوع الجنسي في علاقتها بممارسات إدارة الأرباح؟
 - ٣- ما هو واقع بيئة الأعمال المصرية للعلاقة بين التنوع الجنسي في مجالس إدارة الشركات ولجان المراجعة وممارسات إدارة الأرباح؟
- ٢/٢ أهداف البحث:

يتمثل الهدف الرئيسي للبحث في دراسة العلاقة بين التنوع الجنسي في مجالس الإدارة ولجان المراجعة كمتغير مستقل وممارسات إدارة الأرباح كمتغير تابع، بغية التعرف على أثر النوع الاجتماعي للمشاركين في مجالس الإدارة ولجان المراجعة على جودة التقارير المالية من خلال استنباط ممارسات إدارة الأرباح، ويمكن تحقيق الهدف الرئيسي للبحث من خلال الأهداف الفرعية التالية:

- التعرف على وتحديد أسباب الاختلافات القائمة على أساس النوع الاجتماعي (التنوع الجنسي) والتي يكون لها انعكاساتها على بيئة الأعمال بصفة عامة وجودة التقارير المالية وما يتعلق بها من ممارسات إدارة الأرباح على وجه الخصوص.
- تحديد وتطويع المداخل النظرية التي تساهم في تفسير انعكاسات التنوع الجنسي في علاقتها بممارسات إدارة الأرباح.
- الحصول على دليل ميداني من واقع البيئة المصرية عن طبيعة العلاقة بين التنوع الجنسي في مجالس إدارة الشركات ولجان المراجعة وممارسات إدارة الأرباح بالتطبيق على الشركات المصرية التي تتداول أسهمها في البورصة.

٣/٢ أهمية البحث:

يمكن إبراز أهمية الدراسة الحالية من خلال تناول العناصر التالية:
- تساهم الدراسة الحالية في تعزيز فكر المحاسبة والمراجعة المتزايد في الفترة الأخيرة بشأن أثر التنوع الجنسي في مجلس الإدارة ولجان المراجعة، ودراسة العوامل المتواترة في

البحوث الحالية عن العلاقة بين نوع الجنس ومدى تقبل المخاطر والحذر والتصرفات الأخلاقية لما لها من انعكاسات على ممارسات إدارة الأرباح.

قد تبين نتائج هذه الدراسة مدى إمكانية تطبيق النظريات البيولوجية والاجتماعية والنفسية والإدارية نحو دراسة سلوك المديرين في لجان المراجعة ومجالس الإدارة على القيام بممارسات إدارة الأرباح، وبالتالي فهي محاولة نحو تكامل فروع المعرفة المختلفة.

تسلط هذه الدراسة الضوء على أهمية التنوع الجنسي في مجالس الإدارة ولجان المراجعة، وانعكاس ذلك على جودة المعلومات المحاسبية وبالتالي جودة التقارير المالية.

وبالتالي، ترجع أهمية هذا البحث باعتباره امتداد للدراسات التي تناولت جودة المعلومات المحاسبية وبالتالي جودة التقارير المالية، على اعتبار أن ممارسات إدارة الأرباح أحد أهم

معايير الحكم على جودة التقارير المالية في العصر الراهن، حيث أن الربط بين التنوع الجنسي في مجالس الإدارة ولجان المراجعة ودراسة آثارهما على ممارسات إدارة الأرباح،

يعتبر أحد سبل زيادة جودة التقارير المالية وما يترتب على ذلك من انعكاسات على عملية اتخاذ القرارات وتخصيص الموارد، حيث أن الجهات المهنية التي تضع معايير المحاسبة

والمراجعة والجهات المسؤولة عن تعيين مجلس الإدارة ولجان المراجعة، تبحث عن طبيعة العلاقة بين التنوع الجنسي في مجالس الإدارة ولجان المراجعة وممارسات إدارة الأرباح في

البيئة المصرية في ظل اختلاف العوامل الاجتماعية والثقافية.

وأخيراً، يكتسب هذا البحث أهمية خاصة، كونه يهتم بدراسة التنوع الجنسي في مجالس الإدارة ولجان المراجعة كموضوع تناولته العديد من الدراسات في الدول المتقدمة على

اعتبار أنها تحدد حصة معينة تفرض على الشركات لمشاركة الاناث، والتي تختلف عن البيئة المصرية في العديد من الجوانب.

٤/٢ حدود البحث: تتمثل حدود البحث فيما يلي:

١- يقصد الباحث بالتنوع الجنسي، دراسة الاختلافات الناتجة عن مشاركة الذكور والاناث في مجالس إدارة الشركات ولجان المراجعة على ممارسات إدارة الأرباح، دون تناول الأنواع الأخرى من التنوع مثل التنوع الجغرافي أو الأصول العرقية.

٢- يركز الباحث على التنوع الجنسي لأعضاء مجالس الإدارة ولجان المراجعة كآليات خارجية لحوكمة الشركات دون تناول الآليات الأخرى لحوكمة الشركات إلا في الحدود التي تخدم أهداف البحث، والتي قد تكون محل اهتمام أبحاث أخرى.

٥/٢ منهج البحث:

ينتهج هذا البحث المنهج الإيجابي، ويركز الباحثون في المحاسبة عند استخدام المدخل الإيجابي على تحليل وتفسير سلوك الأطراف التي تتكون منها الشركة ومنها سلوك الإدارة حول اختيارها من بين طرق وبدائل الممارسات الاختيارية.

كما يحاول البحث المحاسبي الإيجابي تفسير القيود والمحددات المفروضة على الإدارة من جانب الأطراف الأخرى من أصحاب المصالح في الشركة بصدد اختيارها لبدائل الممارسات الاختيارية، والكشف عن مدى تأثير عملية اختيار البدائل المحاسبية في الممارسة العملية بمصالح الإدارة التي يجب تحفيزها باستمرار لتحقيق مصلحة الشركة ككل (Watts and Zimmerman, 1990).

كما يعتمد الباحث على أسلوب تحليل المحتوى Content Analysis، من خلال تحليل التقارير المالية لعينة الدراسة التي يتم اختيارها من الشركات المصرية التي تتداول أسهمها في البورصة.

٦/٢ تنظيم البحث:

لتحقيق الأهداف العامة التي يصبو إليها البحث، يتم تنظيم ما تبقى من البحث على النحو التالي: يتناول القسم الثالث عرض فكر المحاسبة والمراجعة في مجال التنوع الجنسي لأعضاء مجلس الإدارة ولجان المراجعة، أما القسم الرابع فيتناول مصدر الاختلافات الجنسية بين الذكور والإناث، ويتناول القسم الخامس المداخل والنظريات التي تعرض لها فكر المحاسبة والمراجعة والتي يمكن تطويعها لأغراض الدراسة الحالية، والقسم السادس يتناول انعكاسات التنوع الجنسي في مجالس الإدارة ولجان المراجعة، أما القسم السابع يتناول تطوير فروض البحث وتحديد متغيرات الدراسة، وأخيراً يتناول القسم الثامن الدراسة التطبيقية على الشركات المصرية واستخلاص النتائج والتوصيات وفرص البحث المستقبلية.

٣- فكر المحاسبة والمراجعة في مجال التنوع الجنسي لأعضاء مجلس الإدارة ولجان المراجعة:

تعترف أدبيات علم النفس والإدارة منذ فترة طويلة بوجود اختلافات جوهرية قائمة على أساس نوع الجنس Gender-Based Differences، على سبيل المثال، في أساليب وأنماط قيادة الشركات، ومهارات الاتصال، والتحفظ Conservatism، وتجنب المخاطر Risk Averseness، وعملية اتخاذ القرارات. وبالنظر إلى هذه الاختلافات وانعكاساتها المحتملة على حوكمة الشركات، بدأت مسألة التنوع الجنسي تحظى باهتمام متزايد في

مجال تمويل وحوكمة الشركات على مدى السنوات القليلة الماضية، وقد ركزت العديد من الدراسات مؤخراً على الآثار المحتملة لتولي الإناث مناصب قيادية في الشركة مثل قيامها بوظيفة المدير المالي أو المدير التنفيذي أو حتى وظيفة رئيس مجلس الإدارة وكذلك اشتراكها في بعض اللجان مثل لجان المراجعة ولجان الحوكمة وغيرها، حيث ربطت بعض الدراسات بين التنوع الجنسي في الوظائف القيادية في الشركات والأداء المالي والقيمة السوقية لهذه الشركات (Peni and Vähämaa, 2010).

أن المتتبع لمسارات البحث في مجال المحاسبة والمراجعة في علاقتها بالتنوع الجنسي لآليات حوكمة الشركات بأبعادها المختلفة، يجد أنه يوجد ثلاث مسارات رئيسية للبحث في هذا الموضوع، أحد هذه المسارات ربط بين التنوع الجنسي والتقارير المالية (جودة الأرباح، الأداء المالي، التحفظ المحاسبي، والإفصاح الاختياري، عدم تماثل المعلومات)، بينما تناول المسار الثاني، أثر التنوع الجنسي على المراجعة (ألعاب المراجعة، نوع رأي المراجع الخارجي، فترة تقرير المراجعة الخارجية، جودة عملية المراجعة)، أما المسار الثالث والأخير تناول بعض الموضوعات المتفرقة مثل وضع الإناث في مهنة المحاسبة والمراجعة، والبيئة الأكاديمية للمحاسبة والمراجعة، والإفصاح عن نسبة تمثيل الإناث في آليات الحوكمة في التقارير الخارجية كمتطلب تشريعي ومهني في بعض الدول المتقدمة، ولقد تنوعت مناهج البحث المستخدمة في تلك المسارات بين الاعتماد على دراسات تطبيقية باستخدام بيانات فعلية من التقارير المالية المنشورة، وأخرى تعتمد على الدراسات التجريبية، وأخيراً من خلال المقابلات الشخصية، كما أن معظم الدراسات في تلك المسارات ركز على جنس الإدارة العليا، جنس أعضاء مجلس الإدارة، جنس أعضاء لجنة المراجعة، وأخيراً جنس المراجع الخارجي (Khlif, and Achek, 2017).

وفيما يتعلق بالمسار الأول، تؤثر الاختلافات الجنسية على التقارير المالية للشركات من خلال تأثيرها على جودة الأرباح والتي بدورها تتأثر بالتحفظ المحاسبي وممارسات إدارة الأرباح وسياسة الإفصاح في الشركات مثل الإفصاح البيئي والاجتماعي، وفيما يتعلق بجودة الأرباح، تقترح أدبيات الجنس أن الإناث أقل تعسفاً مقارنة بالذكور (Siboni, et al., 2016)، وهذا قد يؤثر في التحفظ المحاسبي، والسلوك الانتهازي للإدارة، ومستوى تفضيل المخاطر لدى الإدارة (Thiruvadi and Huang, 2011)، ويبنى أثر الجنس على التحفظ المحاسبي وإدارة المخاطر على حقيقة الاختلافات الجنسية في تقبل مستوى المخاطر والذي يدعمه المفهوم الشائع بأن الإناث أكثر تجنباً للمخاطر مقارنة بالذكور، كما أن الإناث أكثر حرصاً من الذكور في مجال الاعتراف والقياس المتعلق بالإيرادات

والأصول وتمارس رقابة أفضل على الأخبار الجيدة مقارنة بالأخبار السيئة (Francis, et al., 2015)، ولقد استنتجت دراسة (Kramer, et al., 2010) أن الإناث يتميزن بسلوك أخلاقي بدرجة أعلى من الذكور من حيث اختيار السياسات المحاسبية ويعني ذلك انخفاض ممارسات إدارة الأرباح التسعفية بهدف تحقيق مكافآت مالية ذات دوافع شخصية.

وأحد مسارات البحث لانعكاسات التنوع الجنسي، قامت مجموعة من الدراسات بالربط بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة والقائم بالمدير التنفيذي للشركة وعلاقة ذلك بالأداء المالي والقيمة السوقية للشركة وعلى عينة من الشركات الأمريكية الكبيرة قامت دراسة (Erhardt et al., 2003) بتناول العلاقة بين التنوع الجنسي لمجلس الإدارة والأداء المالي للشركات، وتوصلت إلى أن التنوع الجنسي لمجلس الإدارة يرتبط ارتباطاً إيجابياً بالربحية. ويدعمون رأيهم بأن التنوع الجنسي لمجلس الإدارة قد يؤدي إلى توسيع قاعدة المعرفة، مما قد يخلق ميزة تنافسية للشركة التي يوجد بها تنوع جنسي في مجلس الإدارة مقارنة بالشركات التي لا يوجد بها مثل هذا التنوع. وفي نفس السياق، تتفق نتائج دراسة (Adams and Ferreira, 2009) مع النتيجة التي توصلت لها دراسة (Erhardt et al., 2003) بأن التنوع الجنسي يعكس على تحسين الأداء المالي للشركة وكذلك زيادة قيمتها السوقية.

غير أن بعض الدراسات تنفي العلاقة بين التنوع الجنسي وأداء الشركات، وهذا ما أكدت عليه دراسة (Watson and Robinson, 2003) حيث أنه بعد رقابة نوع الصناعة وعمر الشركة، لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مجال إدارة الشركات، وبالاعتماد على عينة من الشركات الدنماركية وجدت دراسة (Rose, 2007) عدم وجود اختلافات جوهرية بين أداء الشركات وتمثيل المرأة في مجالس الإدارة. وإذا كانت الدراسة السابقة نفت وجود علاقة إيجابية بين تمثيل المرأة في مجلس الإدارة وأداء الشركات، فلقد وجدت دراسة (Adams and Ferreira, 2009) أن متوسط الأثر الناتج عن قيام الإناث بإدارة الشركات يعتبر سلبياً في علاقته بأداء تلك الشركات، كما أن التنوع الجنسي قد يحسن الأداء المالي للشركات التي تضعف فيها آليات حوكمة الشركات. وفي نفس السياق، لم تجد دراسة (Wolfers, 2006) اختلافات جوهرية في عائد الأسهم بين الشركات التي تضم مديري تنفيذيين من الذكور والإناث، وذلك على عينة لأسهم ١٥٠٠ شركة من الشركات الأمريكية، وتنفي دراسة (Francoeur et al., 2008) النتيجة السابقة، حيث ترى أن الشركات التي يديرها مديري تنفيذيين من الإناث قد تولد

عائد على الأسهم بصورة أكبر من الشركات التي يديرها مديري تنفيذيين من الذكور عندما يتم العمل في بيئة معقدة.

أما دراسة (Campbell and Minguez-Vera, 2008) ركزت على أداء سوق الأوراق المالية للشركات التي قامت بتعيين مديري تنفيذيين حديثاً، ولم تجد الدراسة أي اختلافات جوهرية بين جنس المديرين التنفيذيين وأداء تلك الشركات، ومن المثير للاهتمام أيضاً أن العائد على الأسهم في الشركات التي يتم إدارتها من قبل الإناث انخفض بها العائد بعد التعيين مقارنة بالعائد على الأسهم قبل التعيين.

وفي نفس السياق، قامت دراسة (Darmadi, 2013) بدراسة العلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة والأداء المالي مقاساً بالعائد على الأصول لعينة تمثل ٩٢,٤% من الشركات الإندونيسية التي تتداول أسهمها في البورصة، وتوصلت الدراسة إلى أن تمثيل الإناث في مجلس الإدارة يرتبط بصورة سلبية بالعائد على الأصول، وبالتالي تقترح أن تمثيل الإناث في مجلس الإدارة لا يرتبط به تحسين أداء الشركة، إلا أن نتائج هذه الدراسة في رأي الباحث لا يمكن تعميمها حيث أنها تعتمد على سنة واحدة في التحليل (٢٠٠٧) وبالتالي ينقصها التعميم.

وتنفي دراسة (Reguera-Alvarado, et al., 2017) النتائج السابقة، بعدم وجود علاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة ومستوى الأداء المالي للشركات، حيث اهتمت بدراسة العلاقة بين التنوع الجنسي في إدارة الشركات الإسبانية ومستوى الأداء المالي لتلك الشركات، وذلك على عينة مكونة من ١٢٥ شركة غير مالية في الفترة من ٢٠٠٥ حتى ٢٠٠٩، وتوضح نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة وتحسن الوضع المالي للشركات، وهذه النتيجة تقترح بأن زيادة نسبة الإناث في مجلس الإدارة يترتب عليه تحسين أداء الشركات، وترى الدراسة أن التنوع الجنسي في مجلس الإدارة يترتب عليه إضافة قيمة للشركة، من خلال توافر أفكار جديدة ومهارات متنوعة، كما تؤكد الدراسة على أن إدماج الإناث في مناصب صنع القرار، مثل قاعات الاجتماعات، ضروري للقضاء على المظالم الاجتماعية والعمالية التي تعاني منها المرأة تقليدياً.

وتناولت دراسة (Merve Kılıç and Cemil Kuzey, 2016) العلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة والأداء المالي للشركات مقاساً بالعائد على الأصول والعائد على حقوق الملكية والعائد على المبيعات، وذلك على عينة من الشركات التركية خلال الفترة من ٢٠٠٨ حتى ٢٠١٢، وتشير نتائج الدراسة أنه على الرغم من هيمنة الذكور على

مجالس إدارة الشركات، إلا أنه يوجد علاقة إيجابية بين تمثيل الإناث في مجلس الإدارة والأداء المالي للشركات، وتعلل الدراسة هذه النتيجة بأن تمثيل الإناث في مجلس الإدارة يترتب عليه اقتراح مداخل ووجهات نظر مختلفة أثناء مناقشات المجلس ويمكنهن إرسال إشارات إيجابية إلى أصحاب المصلحة عن أداء الشركة وبناء صورة إيجابية عن الشركة والمحافظة على المزايا التنافسية التي تتميز فيها الشركات.

وفي توسيع لدراسة العلاقة بين التنوع الجنسي وأداء الشركات، تناولت دراسة (Solakoglu, and N. Demir, 2016) العلاقة بين التنوع الجنسي وأداء الشركات وكيف تتأثر طبيعة هذه العلاقة بالعوامل المرتبطة بالشركات **firm-specific factors** وذلك على عينة من الشركات التي تتداول أسهمها في بورصة استنبول، ووجدت الدراسة بعض الأدلة الضعيفة على تأثير التنوع الجنسي على أداء الشركات خاصة في القطاع المالي، والشركات التي تتوجه بإنتاجها للسوق المحلي والشركات المغلقة، وتفسر الدراسة ضعف الأدلة بانخفاض عدد الإناث في مجالس الإدارة، والحاجة إلى مزيد من الوقت لكي يظهر تأثير الإناث على استراتيجية وأداء الشركات.

وتناولت دراسة (Gordini, N. and E. Rancati, 2017) العلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة والأداء المالي للشركات في إيطاليا حيث تفرض حصة معينة للإناث في تلك الشركات، وذلك على عينة مكونة من ٩١٨ شركة إيطالية للفترة من ٢٠١١ حتى ٢٠١٤، وتوصلت الدراسة إلى أن التنوع الجنسي مقاساً بنسبة الإناث في مجلس الإدارة ترتبط بصورة إيجابية وجوهرية بالأداء المالي للشركات الإيطالية، هذا ليس فقط بل وأن وجود واحدة أو أكثر من الإناث (درجة التنوع الجنس) في مجلس الإدارة ينعكس بصورة إيجابية على الأداء المالي للشركات، وتعلل الدراسة تفسير هذه النتائج بأن التنوع الجنسي في مجلس الإدارة يعزز الفهم الأفضل للسوق خاصة العملاء المحتملين مما يزيد من قدرة الشركة على الدخول في الأسواق المحتملة، كما أن التنوع الجنسي يزيد من الإبداع والابتكار لأن هذه الصفات تختلف من شخص لآخر في ضوء المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس Gender ، كما أن التنوع الجنسي يمكن أن يدعم مهام حل المشاكل واتخاذ القرارات لأن تنوع وجهات النظر الناتجة عن التنوع الجنسي في مجالس الإدارات يعني زيادة عدد البدائل التي يتم تقييمها، وأخيراً فإن التنوع الجنسي قد يدعم المركز التنافسي للشركة لو تمكن من تحسين صورة الشركة وترك أثر في سلوك العملاء وبالتالي أداء الشركات.

وفي نفس السياق، قامت دراسة (Fabrizio, et al., 2017) بدراسة العلاقة بين التنوع الجنسي في مجالس الإدارة والأداء المالي للشركة ومجموعة من القرارات التي تتعلق بإدارة المخاطر، مستوى الديون، ومستوى الاستثمار في مجال البحوث والتطوير، وذلك على عينة ٣٦٩ شركة من الشركات الإيطالية للفترة من ٢٠٠٥ حتى ٢٠١٣، وتوضح نتائج الدراسة أن تمثيل الاناث في مجالس إدارة الشركات الإيطالية يؤثر في كل من قرارات التمويل والاستثمار، حيث توجد علاقة سلبية بين تمثيل الاناث في مجلس الإدارة ومستوى المخاطر وعلاقة إيجابية مع قيمة الشركة.

وإذا كانت التشريعات والقوانين في أمريكا الشمالية وأوروبا تشجع الشركات على زيادة تمثيل الاناث في مجالس الإدارة من خلال وضع حصة للإناث، وذلك اعتقاداً من تلك الدول أن التنوع الجنسي يساهم في تحسين الوضع المالي للشركات والقدرة التنافسية، فلقد حاولت دراسة (Horak, S. and Jingjing, 2017) دراسة أثر مثل هذه التشريعات في الصين، حيث هدفت إلى دراسة العلاقة بين التنوع الجنسي في مجالس إدارة الشركات التي تعمل في مجال السيارات في علاقتها بالأداء المالي لتلك النوعية من الشركات، حيث تشارك الاناث بنسبة كبيرة في مجالس إدارة الشركات الصينية، ووجدت الدراسة ارتفاع معدل العائد على الأصول كمقياس للأداء المالي والتنوع الجنسي في مجالس الإدارة، إلا أنه لا يوجد علاقة بين معدل العائد على حقوق الملكية ونسب مشاركة الاناث في مجالس الإدارة. وتدعم نتائج هذه الدراسة، الدراسة التي قام بها (Jabir and Shabir, 2017) على عينة من الشركات الصينية المملوكة للإناث وأخرى مملوكة للذكور، ووضحت النتائج وجود اختلافات جوهرية بين النتائج المالية للشركات والقدرة على إزاحة العقبات التي تواجه الشركات بين الذكور والاناث.

وتنفي دراسة (Adusei, et al., 2017) وجود علاقة بين التنوع الجنسي في إدارة ومجالس الإدارة والأداء المالي لعدد من المؤسسات المالية الصغيرة في ٧٦ دولة خلال الفترة (٢٠١٠-٢٠١٤) لعدد ٤٩٤ مؤسسة مالية صغيرة Microfinance Institutions، حيث ارتبط التنوع الجنسي في مجالس الإدارة بصورة سلبية وجوهرية مع الأداء المالي لتلك المؤسسات، كما ارتبط التنوع الجنسي في إدارة تلك المؤسسات المالية بصورة سلبية ولكن غير جوهرية مع مستويات الأداء المالي لتلك المؤسسات، ويرى الباحث أنه يمكن تبرير نتيجة تلك الدراسة بأن المؤسسات المالية تتنوع بها محافظ الائتمان والاستثمار وتكون بحاجة إلى درجة من المخاطرة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالاستثمارات المالية، وكما سبق بيانه أن الاناث تميل إلى تجنب المخاطر.

أما على مستوى العالم العربي، فتكاد تكون الدراسات التي تناولت العلاقة بين التنوع الجنسي في مجالس إدارة الشركات وأداء الشركة محدودة بل يمكن القول أنها معدودة، حيث حاولت دراسة (Al-Rahahleh, 2017) تناول تأثير جودة حوكمة الشركات والتنوع الجنسي في علاقتها بسياسة توزيع أرباح الشركات لمجموعة من الشركات غير المالية الصناعية والخدمية المدرجة في بورصة عمان خلال الفترة (٢٠٠٩ - ٢٠١٥)، وقد وثقت النتائج أن جودة حوكمة الشركات والتنوع بين الجنسين لها تأثير إيجابي ليس فقط على الميل إلى دفع أرباح ولكن أيضاً على حجم المبلغ الذي يتم دفعه كتوزيعات أرباح في تلك الشركات. وعلاوة على ذلك، أشارت نتائج مصفوفة الارتباط إلى أن الشركات ذات المجالس المتنوعة جنسياً أكثر ربحية من الشركات ذات المجالس غير المتنوعة؛ حيث يعتبر وجود المرأة في مجالس الإدارة عاملاً يساهم في تحسن جودة إدارة الشركات؛ كما أن الاناث أكثر تحفظاً وخوفاً من المخاطر في قراراتهن المالية مقارنة بالرجال.

أيضاً على مستوى العالم العربي، قامت دراسة (Taljaard, et al., 2015) بتناول العلاقة بين التنوع الجنسي والعرق في إدارة ومجالس إدارة الشركات التي تتداول أسهمها في بورصة دبي والتحسين في أسعار الأسهم كمقياس للأداء المالي للشركة، وذلك لعينة ٤٠ شركة في الفترة من ٢٠٠٠ حتى عام ٢٠١٣، وتمثلت نتائج الدراسة في أن التنوع العرقي في إدارة ومجالس إدارة الشركات لا يرتبط بالأداء المالي لها، بينما يرتبط التنوع الجنسي لأعضاء مجلس الإدارة ارتباطاً جوهرياً بالتحسين في أسعار الأسهم، وتبرر الدراسة هذه النتائج بأن التنوع الجنسي يدعم استقلال مجلس الإدارة ويخفض من مشاكل الوكالة ويلبي احتياجات أصحاب المصالح، كما أن تنوع الخبرات والمهارات داخل المجلس يرتبط به تحسن مستوى أداء المجلس.

وتنفي دراسة (Agag, et al., 2011) نتائج الدراسات التي تمت على مستوى العالم العربي، حيث قامت بدراسة العلاقة بين التنوع الجنسي في إدارة ومجالس إدارة عينة مكونة من ٥٠ شركة من الشركات المصرية خلال عام ٢٠٠٨ وربحية تلك الشركات، ولم تجد الدراسة أي علاقة بين التنوع الجنسي والربحية بالاعتماد على مجموعة من مقاييس الأداء المالية.

وبالتالي على مستوى العالم العربي وفي ضوء الدراسات المتاحة عن العلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة ومستوى الأداء المالي للشركات، يمكننا القول بأنه من المتوقع وجود علاقة إيجابية بين مستوى التنوع الجنسي والأداء المالي للشركات.

ومما سبق، يعتقد الباحث أن التنوع الجنسي داخل مجلس الإدارة ولجان المراجعة قد يترتب عليه تحسين الأداء المالي للشركة، بصورة قد يترتب عليها عدم القيام بممارسات إدارة الأرباح.

وفيما يتعلق بالإفصاح عن التقارير المالية، فإن الإناث يركزن على النواحي الاجتماعية والسلوكيات الأخلاقية كما أن ارتفاع نسبة تمثيل الإناث في مجالس الإدارة تعطي اهتمام أكبر للمسئولية الاجتماعية (Bernardi and Threadgill, 2010)، وتقرح دراسة (Shauki, 2011) بأن وجود الإناث في مجلس الإدارة ولجنة المراجعة له تأثير إيجابي وجوهري على الالتزام بقضايا تغير المناخ.

وبصورة مجملية، فإنه من المحتمل أن تكون الإناث أكثر عرضة للتقرير عن المعلومات التي تتعلق بالموضوعات البيئية والاجتماعية عندما يتم مشاركتهم في آليات حوكمة الشركات الرئيسية وهي مجلس الإدارة ولجنة المراجعة.

أما فيما يتعلق بالمسار الثاني للبحوث التي تناولت أثر الاختلافات الجنسية، فقد ركزت على ممارسات المراجعة، وهذا ما أكدت عليه دراسات (Hardies et al., 2011, 2015; Ittonen and Peni, 2012; Montenegro and Bras, 2015) خلال التأثير على جودة المراجعة، كفاءة المراجعة (فترة تقرير المراجعة)، أتعاب المراجعة وإدراك المراجع الخارجي للمخاطر، كما أن تأثير الجنس على ممارسات المراجعة يمكن النظر إليه من منظور المراجع الخارجي (جانب العرض) أو من منظور الإدارة (جانب الطلب).

أما عن منظور المراجع الخارجي، تتكون إجراءات المراجعة من أربع مراحل رئيسية هي التخطيط، تقدير الأخطار، وجمع أدلة المراجعة وتقييم النتائج وإصدار رأي المراجعة، ونظراً لوجود اختلافات سلوكية بين الذكور والإناث من حيث عمليات التخطيط، ومستوى تقبل المخاطر والثقة، فإنه يؤدي على زيادة مستوى الشك المهني لدى المراجعين الإناث عندما يقوموا بمهام المراجعة الخارجية. وهذا قد يؤثر بصورة مباشرة في أتعاب المراجعة وفترة تقرير المراجعة الخارجية ورأي المراجع الخارجي حيث أنها دالة لأخطار المراجعة المتمثلة في الخطر الملازم، خطر الرقابة الداخلية (Hardies et al., 2015).

وفيما يتعلق بمنظور الإدارة (جانب الطلب)، فإن الاختلافات في مستوى تقبل المخاطر وتجنبها بين الذكور والإناث قد تؤثر في نوعية السلوك الإداري، ولهذا فإن وجود الإناث في الإدارة التنفيذية ومجلس الإدارة ولجان المراجعة سيكونون أكثر تحفظاً في تقدير المخاطر المتعلقة بالشركة، وتحديد المشاكل المحتملة في نظام الرقابة الداخلية، والتقييم

الانتقادي لنظام الرقابة الداخلية (Parker, et al., 2015)، وهذا يعني أن وجود الإناث في الإدارة العليا للشركة أو مجلس الإدارة أو لجنة المراجعة سوف يطلب مستوى مراجعة تأكيدية مرتفع للحفاظ على سمعتهم، والذي يؤثر بدوره بصورة مباشرة على تقدير المراجع الخارجي لجودة التقارير المالية (Huang, et al., 2014).

وبصورة ملخصة، تؤكد الدراسات التي تناولت تأثير التنوع الجنسي على ممارسات المراجعة، بوجد علاقة بين التنوع الجنسي والمراحل المختلفة لقيام المراجع الخارجي بإجراءات المراجعة، أي أن التنوع الجنسي يؤثر في كفاءة وفعالية المراجعة الخارجية. وأخيراً يتناول المسار الثالث تأثير التنوع الجنسي على مجموعة من الموضوعات المتنوعة، فمثلاً حاولت دراسة (Ameen, et al., 1996) المقارنة بين الطلاب الذكور والإناث في المجال المحاسبي فيما يتعلق بالرغبة في الانخراط في الأنشطة الأكاديمية غير الأخلاقية مثل الغش في الولايات المتحدة الأمريكية، واستنتجت الدراسة أن الإناث أكثر عزوفاً عن الأنشطة الأكاديمية غير الأخلاقية مقارنة بالذكور، وفي نفس السياق، اختبرت دراسة (Callaghan and Papageorgiou, 2015) أثر التنوع الجنسي على أداء الطلاب في المناهج المحاسبية في إحدى جامعات جنوب أفريقيا، واستنتجت الدراسة ارتفاع مستوى الأداء للإناث في المناهج المحاسبية مقارنة بالذكور.

أما عن التمييز الجنسي في مهنتي المحاسبة والمراجعة، تناولت دراسة (Dalton, et al., 2014) بحث ما إذا كان يوجد تمييز بين المراجعين من الإناث والمراجعين من الذكور، واستنتجت الدراسة انخفاض مستويات التمييز بين الجنسين في شركات المراجعة الكبيرة، والتي يرتفع فيها المناخ الأخلاقي للعمل، ووجود مستوى مرتفع من دعم الإدارة للعاملين بشركات المراجعة.

واتجهت بعض الدراسات المتعلقة بالاختلافات بين الجنسين إلى مدى دقة التوقعات المالية بالاعتماد على وظيفة المحلل المالي كونه من الإناث أو الذكور، وكانت هذه القضية محل اهتمام دراسة (Kumar, 2010) والتي تبحث في مدى وجود اختلافات في نمط التقديرات وقدرات المحللين الماليين من الذكور والإناث، واستنتجت الدراسة أن المحللين الماليين من الإناث يقدمون تقديرات على مستوى مرتفع من الدقة مقارنة بالمحللين الماليين من الذكور، وفي نفس السياق، تناولت دراسة (Gul, et al., 2013) العلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة ودقة التوقعات المالية للمحللين الماليين، واستنتجت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين وجود مدير من الإناث أو مديرين غير تنفيذيين من الإناث في مجلس الإدارة ودقة الأرباح التي يتوقعها المحللين الماليين.

ومما سبق، يلاحظ الباحث من خلال تناول الدراسات السابقة وجود اختلافات بين الجنسين من حيث الممارسات الأخلاقية وانعكاس ذلك على الأداء، ودقة التنبؤ بالوضع المستقبلي لأرباح الشركات، وهذا يدعم دراسة مثل هذه الموضوعات في البيئة المصرية.

٤- مصدر الاختلافات الجنسية لأعضاء مجالس الإدارة ولجان المراجعة:

تتعدد المداخل التي تحاول تفسير الاختلافات الجنسية بين الاناث والذكور بغية تحديد مصدر هذه الاختلافات، فهل ترجع هذه الاختلافات إلى الهرمونات والجينات المرتبطة بالنوع أي ترجع إلى الناحية البيولوجية؟ أم ترجع إلى التنشئة الاجتماعية والظروف النفسية لكل نوع (الاختلافات السلوكية)؟ وهل مجال اهتمام الدراسات المحاسبية النظريات البيولوجية أم الدراسات السلوكية؟

بادئ ذي بدء، يتحدد الجنس من الناحية البيولوجية Biological من خلال التركيب الوراثي Genetic Sex والغدد الجنسية Gonadal Sex والشكل الظاهري للجنس (Deborah, 1997)، ويتحدد التركيب الوراثي من خلال الكروموسومات (Y, X) والتي تكون في الاناث (XX) وفي الذكور (XY)، أما فيما يتعلق بالغدد الجنسية يتوقف تكوين نوع الغدد الجنسية على وجود الكروموسوم (Y) من عدمه، حيث يترتب على وجوده إفراز هرمون Androgen، كما يترتب على الاختلافات البيولوجية بين الجنسين حدوث انعكاسات على أداء الوظائف، وهذا ما أكدت عليه دراسة (Doreen, 2002) بوجود أنماط سلوكية ومعرفية مختلفة بين الجنسين تعكس تأثير الهرمونات المتباينة على تطور المخ، بمعنى أن الاختلافات الجنسية بين الذكور والاناث ليست فقط في مجال الاختلافات البيولوجية Biological Differences ولكن أيضاً في أسلوب حل المشاكل الفكرية (العوامل السلوكية)، كما زادت أهمية العوامل السلوكية في الوقت الراهن في تفسير سلوك الأفراد مقارنة بالعوامل البيولوجية التي انخفضت أهميتها النسبية.

وبصورة ملخصة، تخبرنا الدراسات البيولوجية بأن الاختلافات البيولوجية بين الجنسين ترتب عليها وجود اختلافات فسيولوجية في الأدوار والوظائف والقدرات لكل نوع اجتماعي، والذي ينعكس على سلوك الأفراد في قدراتهم على اتخاذ القرارات والقدرة على التعبير عن الرأي في الاجتماعات وقدرة الفرد على الحديث والحوار، وهذا ما أكدت عليه دراسة (Doreen, 2002) بأنه على الرغم من تمييز الذكور عن الاناث في العديد من المجالات والتي يكون لها انعكاساتها على مجال الأعمال، إلا أن الذكور أكثر تصفية في السلوك ومنها اتخاذ القرارات مقارنة بالاناث.

وتقترح الدراسات التجريبية الأنتوية Feminist empiricism كدراسات متخصصة في سلوك الاناث، نقلاً عن (Unger, 1990) بأن الاختلافات بين الجنسين ترتبط ارتباطاً جوهرياً بالعوامل الثقافية والاجتماعية بصورة أكبر من العوامل البيولوجية، حيث ترجع الاختلافات إلى القدرة على التفسير المنطقي والسلوك الاجتماعي لكل نوع.

ويرى (Siboni et al., 2016) أن الدراسات المحاسبية لا تدعم فكرة نظرية المحاسبة القائمة على أساس الجنس gender-neutral accounting، حيث أن مهنتي المحاسبة والمراجعة ترتبط بصورة أكبر بصفات الذكور والبعد عن الجانب العاطفي لدى الاناث، بمعنى أنها تهتم بالانعكاسات السلوكية.

أما عن الاختلافات السلوكية بين الذكور والاناث، ترى دراسة (Ittonen and Peni, 2012) بأن الاختلافات السلوكية Behavioural differences بين الجنسين ترتبط بعملية التخطيط واتخاذ القرارات داخل المجموعات ودرجة تحمل المخاطر ومستوى الثقة في القرارات التي يتم اتخاذها، كما أن وجود الاناث في المناصب القيادية يكون أفضل من الذكور في مجال الاعداد للاجتماعات ولديهم توقعات أعلى فيما يتعلق بالمسؤولية، وتظهر أفضل مقدرة لديها للوصول للمناصب القيادية (Hardies et al., 2011)، وتتمتع الاناث بالاتصال الفعال وهو ما يعطي لها ميزة تنافسية مقارنة بالذكور عندما تكون هناك حاجة للاتصال بين مجموعات الأفراد، كما أنها أكثر تحفظاً وأقل ثقة مقارنة بالذكور (Birnberg, 2011).

وتقترح الدراسات في مجال علم النفس والإدارة والتمويل بوجود اختلافات جوهرية بين الجنسين في مجال تفضيل المخاطر، وهذا ما أكد عليه (Powell and Ansic, 1997) بأن الاناث أكثر التزاماً بالقواعد والتعليمات مقارنة بالذكور، كما أن الاناث تتجنب المخاطر فيما يتعلق بالتكاليف بصورة أكبر مقارنة بالذكور ويميلون على الألفة والغموض.

ومما سبق، يرى الباحث أن الاختلافات بين الجنسين سواء من الناحية البيولوجية أو السلوكية سيكون لها انعكاساتها على عملية تشغيل المعلومات وبالتالي اتخاذ القرارات، والتي قد تؤثر على الرغبة في تقييد ممارسات إدارة الأرباح داخل الشركات.

٥- الأطر النظرية لتفسير آثار التنوع الجنسي لأعضاء مجالس الإدارة ولجان المراجعة:

على الرغم من تعدد الوظائف التي يقوم بها مجلس الإدارة، إلا أنه يوجد أربع وظائف رئيسية على الأقل تلقى على عاتقه، والتي تتمثل في الإشراف على ورقابة تصرفات إدارة

الشركة، وتوفير المعلومات اللازمة وتقديم المشورة لإدارة الشركة، ورقابة مدى الامتثال للقوانين واللوائح المعمول بها، وأخيراً ربط الشركة بالبيئة الخارجية التي تعمل بها (Mallin, 2004).

ولقد تزايد الاهتمام في السنوات الأخيرة في العالم العربي بحوكمة الشركات وبدور لجان المراجعة في تحقيق متطلبات الحوكمة والرقابة على أداء ادارة الشركات وتمثل المهام الرئيسية للجنة المراجعة في الاشراف على ادارة المراجعة الداخلية في الشركة والتحقق من مدى فاعليتها وقيامها بالمهام الموكلة لها، دراسة نظام الرقابة الداخلية ووضع تقرير مكتوب عن رأيها وتوصياتها بخصوصه، دراسة تقارير المراجعة الداخلية ومتابعة تنفيذ الاجراءات التصحيحية للملاحظات الواردة فيها، التوصية لمجلس الادارة لتعيين المراجعين الخارجيين واستبدالهم وتحديد أتعابهم والتحقق من استقلاليتهم، متابعة أعمال المراجعين الخارجيين واعتماد أي عمل خارج نطاق أعمال المراجعة التي يكلفون بها أثناء قيامهم بأعمال المراجعة، دراسة خطة المراجعة مع المراجع الخارجي وابداء الملاحظات عليها، دراسة ملاحظات المراجع الخارجي على القوائم المالية ومتابعة ما تم في شأنها، دراسة القوائم المالية الأولية والسنوية قبل عرضها على مجلس الادارة وابداء الرأي والتوصية بشأنها، ودراسة السياسات المحاسبية المتبعة وابداء الرأي والتوصية بشأنها لمجلس الادارة (الدليل المصري لحوكمة الشركات، ٢٠١٦).

ولقد تضمن الفكر المحاسبي العديد من النظريات التي تناولت هذه الوظائف وانعكاسها على أداء الشركات وممارسات إدارة الأرباح، وأحد المقترحات التي تقدمها تلك النظريات أن التشكيل النوعي لمجلس الإدارة قد يؤثر على الطريقة التي يؤدي بها مجلس الإدارة وظائفه والتي ربما تكون محدداً لجودة التقارير المالية، على اعتبار أن التنوع الجنسي قد يفرض طرق وأساليب مختلفة للرقابة على أداء وتصرفات مديري الشركة مما قد ينعكس على الأداء. ولا توجد نظرية واحدة تنبأ بصورة مباشرة بطبيعة العلاقة التنوع الجنسي في مجلس الإدارة والأداء المالي للشركة وجودة التقارير المالية بها، ولكن يوجد مجموعة من النظريات من مختلف المجالات توفر مجموعة من التصورات عن العلاقة بين هذه المتغيرات، وهذه النظريات تعتمد على نظريات التنظيم، والنظريات الاقتصادية، ونظريات علم النفس الاجتماعي وذلك لتوفير أساساً نظرياً لتفسير طبيعة العلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة وجودة التقارير المالية في للشركة.

حيث أن بعض هذه النظريات تحاول تفسير طبيعة العلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة ولجنة المراجعة وبين ممارسات إدارة الأرباح، وهذا ما يتناوله الباحث على النحو التالي:

١/٥ نظرية تكلفة الوكالة:

تستند معظم الأبحاث إلى نظرية الوكالة لدراسة العلاقة بين التنوع الجنسي في لجان المراجعة ومجلس الإدارة وجودة المعلومات المالية (Carter et al. 2010)، حيث تصف هذه النظرية العلاقة بين الأصيل (مثل المساهمين وأصحاب المصلحة الآخرين مثل مستخدمي المعلومات المالية أو المساهمين) ووكيل الأصيل (مثل المديرين العموميون والمديرين التنفيذيون)، وغالبا ما تأخذ في الاعتبار تكاليف التغلب على تعارض المصالح بين المجموعات، حيث يؤدي فصل الملكية عن الإدارة إلى عدم تماثل المعلومات بين الملاك من ناحية وإدارة الشركة من ناحية أخرى، نظراً لأن الملاك أو أصحاب المصلحة لا يستطيعون مراقبة وملاحظة سلوك الإدارة (Jensen and Meckling, 1976). وبالتالي، سيكون لدى الملاك دوافع للمطالبة بآليات للرقابة للتخفيف من تكاليف الوكالة المرتبطة بعدم تماثل المعلومات مثل عمليات المراجعة الخارجية وتشكيل لجان المراجعة للقيام بعمليات الرقابة، ومن هذا المنطلق، يستخدم مجلس الإدارة لجان المراجعة كجزء من نظام الرقابة الداخلية، وهناك افتراض شائع في نظرية تكلفة الوكالة هو أن المديرين الخارجيين سيتصرفون بشكل مستقل عن نظرائهم من المديرين الداخليين، ومن ثم سيكونون مراقبين جيدين لمصالح المساهمين. وتقتصر نظرية تكلفة الوكالة أن الإناث في مجالس إدارة الشركات قد يضعن آليات رقابة أقوى على المديرين والتنفيذيين، نظراً لأن التنوع بين الجنسين يعزز استقلالية مجلس الإدارة (Carter et al. 2010). وقد يفضي التنوع الجنسي في مجلس الإدارة إلى تجنب ممارسات إدارة الأرباح على نحو أفضل، وبالتالي، سيتم تعظيم جودة التقارير المالية. وبالإضافة إلى ذلك، فإن التنوع الجنسي في مجالس الإدارة قد يزيد من فعاليتها نظراً لاتساع نطاق وجهات نظر الأعضاء، وبالتالي إثراء عملية اتخاذ القرار، بما يؤدي إلى تحسين جودة التقارير المالية (Terjesen et al. 2009).

وبصورة ملخصة، تساهم نظرية تكلفة الوكالة في حل مشكلة تعارض الوكالة من خلال اقتراح التنوع الجنسي الذي قد يؤثر على استقلال وشفافية تبادل المعلومات ومحاولة تقليص السلوك الفردي والانتهازي للإدارة، حيث يؤدي التنوع الجنسي في مجالس الإدارة ولجان المراجعة إلى تأثير إيجابي في سياسة توزيع الأرباح أو تعزيز الممارسات الجيدة

لحوكمة للشركات (Pucheta-Martinez and Bel-Oms 2015)، بصورة تؤدي على تخفيض عدم تماثل المعلومات بين الأصيل والوكيل وهو ما ينعكس على جودة التقارير المالية.

٢/٥ نظرية الملكية Stewardship theory:

تساهم نظرية الملكية في حل مشكلة تعارض الوكالة بين الأصيل والوكيل نظرا لأن سلوك المديرين قد لا يكون فرديا وانتهازيا، وذلك لأن نظرية الملكية تفترض أن مصالح الإدارة بصفتها الوكيل لا تتعارض مع مصالح الملاك بصفته الأصيل، وبالتالي قد لا يحتاج الأصيل إلى رقابة السلوك الانتهاري للوكيل بقدر ما يحتاج إلى وضع آليات للرقابة مثل الجزاءات أو الحوافز والتي تدعم الوصول للأهداف الموضوعية. وهذا ما أكدت عليه دراسة (Wasserman, 2006) بأن نظرية الملكية في مجال تفسير العلاقة بين الأصيل والوكيل يركز على المنظور النفسي والاجتماعي psychological and sociological perspective، ويفترض أن مصالح المديرين تتماشى مع مصالح المساهمين وأهداف الشركات.

وفي ضوء ما سبق، ومن وجهة نظر نظرية الملكية، فإنه لا توجد حاجة لآليات الرقابة مثل لجان المراجعة مثلاً، لأنها تستبعد السلوك الفردي والانتهاري لإدارة الشركة نحو تحقيق أهدافهم الشخصية، بل أن تصرفاتهم تكون داعمة للشركة وجديرين بالثقة (Davis, et al., 1997).

وعلى النقيض من وجهة نظر نظرية تكلفة الوكالة، تفترض نظرية الملكية أن آليات حوكمة الشركات مثل مجالس الإدارة أو لجان المراجعة يجب أن تمكن وتسهل مهام الإدارة بدلا من الرقابة عليها (Albrecht, et al., 2004). بالإضافة إلى ذلك، ترى هذه النظرية أيضا أن فريق الإدارة غير متحمس لممارسة إدارة الأرباح، ويرجع ذلك إلى أن المديرين يميلون إلى العمل بما يحقق أفضل مصالح المساهمين؛ وبالتالي فإن قرارات المديرين تتأثر بدوافع مثل الارتياح الجوهري للأداء الناجح واحترام السلطة وأخلاقيات العمل والحاجة إلى الإنجاز وليس بدوافع مالية. وقد يؤثر التنوع الجنسي في مجالس الإدارة ولجان المراجعة على جودة التقارير المالية، من خلال توافر روح التعاون وما تتميز به الاناث من القدرة على الاتصال وتوصيل الأفكار للآخرين، كما أنها أكثر انخراطاً في العمل، والرغبة في الحفاظ على موقعها في المستويات التنظيمية العليا، وهو ما ينعكس على جودة التقارير المالية.

٣/٥ نظرية أصحاب المصلحة: Stakeholder theory

تعتبر نظرية أصحاب المصلحة امتداداً لنظرية تكلفة الوكالة لأن منظور أصحاب المصلحة يتوقع من مجلس الإدارة حماية مصالح كل من المساهمين وأصحاب المصلحة مما يؤثر على دور مجلس الإدارة (Freeman, 1984). ووفقاً لهذه الدراسة قد يتعرض جميع أصحاب المصلحة للخطر نتيجة لأنشطة الشركة، وقد تقوم الإدارة بمعالجة الأرباح والمعلومات المالية بهدف تحقيق أهدافهم الشخصية بما يضر بالمساهمين وبقية أصحاب المصلحة (Prior et al., 2008). ويدعم مدخل أصحاب المصلحة فكرة أن عمليات المراجعة الخارجية وحوكمة الشركات هي آليات رقابة فعالة لتفادي ممارسات إدارة الأرباح، مما يعزز جودة التقارير المالية. وقد أصبح التنوع الجنسي في لجان المراجعة ومجلس الإدارة عنصراً حاسماً في هيكل حوكمة الشركات في السنوات الأخيرة؛ وبالتالي، فإن المديرات من الإناث قد يهتموا باحتياجات جميع أصحاب المصلحة، وتقتصر دراسة (Hillman et al., 2000) إلى أن وجود تنوع بين الجنسين في مجلس الإدارة ولجان المراجعة يمكن أن يساعد الشركة على فهم وإدارة علاقات أصحاب المصلحة، بما قد يضمن تحقيق المصالح المختلفة لأصحاب المصلحة، وقد توفر الإناث في مجالس إدارة الشركات ولجان المراجعة تنوعاً في وجهات النظر والآراء للمناقشات والمساعدة في وضع سياسات أكثر استجابة. ونتيجة لذلك، يفترض أن التنوع بين الجنسين في مجلس الإدارة ولجان المراجعة قد يترتب عليه استبعاد أنشطة إدارة الأرباح، مما قد يعزز جودة التقارير المالية، وبالتالي حماية جميع أصحاب المصلحة.

٤/٥ نظرية الإشارة: Signalling theory

تركز نظرية الإشارة Signalling theory بصفة أساسية على تخفيض عدم تماثل المعلومات بين طرفين يتعاملان معاً، أي أنها تقدم تفسيرات لوصف السلوك عندما يكون لدى طرفين (أفراد أو منظمات) إمكانية الوصول إلى معلومات مختلفة، وعادة، على الطرف الأول (الراسل) يجب أن يختار ما إذا كان وكيف يتم توصيل (إرسال) هذه المعلومات، وعلى الطرف الآخر (المستقبل) يجب أن يختار كيف يتم تفسير الإشارات أو المعلومات التي تلقاها (Connelly, et al., 2011).

وفي ضوء ما سبق، يرى الباحث أن استخدامات تلك النظرية متعددة في بيئة الأعمال، فعلى سبيل المثال، يرسل المديرون التنفيذيون رسالة عن جودة القيام بالمهام المكلفين بها في الشركة (والتي لا يلاحظها الأطراف الخارجية) للمستثمرين المحتملين من خلال جودة التقارير المالية، وبنفس الأسلوب، قد يتم التنوع الجنسي في مجلس الإدارة بهدف

إرسال معلومات للأطراف الخارجية لتحقيق هدف معين، حيث أن مجلس الإدارة وسيلة مميزة لإرسال إشارات في صورة معلومات عن الشركة، وبالتالي يمكن للشركات أن تستخدم إشارات موثوقة لبناء سمعتها في السوق في ظل عدم تماثل المعلومات بين الأطراف الخارجية وإدارة الشركة وذلك من خلال التنوع الجنسي.

وفي ضوء ما سبق، فإن وجود الاناث في مجالس الإدارة ولجان المراجعة سيؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي من خلال اتخاذ القرارات وإشارات المجلس إلى أصحاب المصلحة الخارجيين خاصة في ظل تميز الاناث عن الذكور في قدراتهم على الاتصال الفعال ولكن في ظروف معينة تعتمد على درجة التنوع وخصائص مستقبلية المعلومات وذلك وفقاً لدراسة (Miller and Triana, 2009)، فعلى سبيل المثال، عندما يعاني السوق من عدم تماثل شديد في المعلومات، قد تستخدم الشركات طوعاً مراجع خارجي ذو جودة مرتفعة، وتحفظ بملكية الأسهم، ونظراً لأن الاناث في مجلس الإدارة يقومن بتحسين النتائج التنظيمية من خلال اتخاذ القرارات السليمة، فإن وجودهن يعتبر إشارة إلى أصحاب المصلحة الخارجيين (مثل المستثمرين والمحللين الماليين ووسائل الإعلام والجمهور بصفة عامة) بأن الشركة هي جهة اتصال عالية الجودة للمعلومات المالية (AI- Yahyae, et al., 2017) ، وبالتالي يمكن أن يعزز التنوع بين الجنسين سمعة الشركات لأن المديرات الإناث في مجالس الإدارة قد يؤثرن على تصورات فعالية الشركات، حيث أن المديرات من الاناث أكثر عرضة لإرسال إشارات إلى السوق أن المعلومات المالية للشركات ذات جودة مرتفعة وهذا ما يؤثر على سمعة الشركة (Brammer, et al., 2009).

٥/٥ نظرية علم النفس الاجتماعي: Social Psychological Theory

تناولت دراسة (Westphal and Milton, 2000) وجهات النظر المتعارضة بشأن وجود الأقليات الديموغرافية داخل مجلس الإدارة، فمن ناحية غالباً ما ينظر إليهم بشكل إيجابي من قِبل أصحاب المصلحة في الشركات، ولكن يقلل الفكر الأكاديمي في مقدرة تلك الأقليات في التأثير على القرارات الجماعية بل وتضيف بأن الاختلافات الديموغرافية تقلل من التماسك الاجتماعي داخل المجموعات، كما أن الحواجز الاجتماعية تقلل من احتمال تأثير وجهات نظر الأقلية على القرار الجماعي، كما أن الأفراد الذين يتمتعون بالأغلبية داخل مجلس الإدارة يتمكنون من ممارسة قدر كبير من التأثير على القرارات داخل المجلس، وبالتالي لا يؤثر التنوع على عملية اتخاذ القرارات داخل مجلس الإدارة.

وعلى الرغم من بعض المزايا التي يمكن الحصول عليها من التنوع الفكري في عملية اتخاذ القرارات داخل مجلس الإدارة ولجان المراجعة نتيجة التنوع الجنسي للأعضاء فضلاً عن الابداع والابتكار، إلا أنه وفقاً لدراسة (Campbell and Minguez-Vera, 2008) أن زيادة التنوع الجنسي داخل مجلس الإدارة قد يولد آراء متعارضة وتفكير نقدي بصورة تجعل عملية اتخاذ القرارات مستهلكة للوقت وغير فعالة بصورة تؤثر على أداء المجلس.

وبصورة ملخصة، وفقاً لادعاءات نظرية علم النفس الاجتماعي أن التنوع الجنسي في مجلس الإدارة قد يترك أثراً إما إيجابياً أو سلبياً على القرارات التي يتم اتخاذها داخل المجلس وهو ما ينعكس على أداء الشركة.

وإذا كانت نظرية علم النفس الاجتماعي تقلل من أهمية التنوع الجنسي وانعكاسه على القرارات التي يتم اتخاذها وبالتالي على الأداء المالي للشركة، فإن الباحث يتفق مع ادعاءات نظرية الكتلة الحرجة Critical Mass Theory، بأن تأثير للإناث على مجلس الإدارة يكون أكثر وضوحاً عندما يصل عددهن إلى مستوى معين، أو كتلة حرجة (Kramer et al. 2006)، وتعزى هذه النظرية إلى (Granovetter, 1978) الذي يقول أن التحول الطفيف في عدم التجانس في مجموعة ما يمكن أن يؤدي إلى تحول كبير في السلوك العام للمجموعة. وهذا ما أكدت عليه دراسة (Kramer et al. 2006) أن "الإناث تجلب أسلوب قيادة تعاوني ينعكس على أداء مجلس الإدارة ولجان المراجعة من خلال زيادة إثراء الاجتماع بالمناقشات، والدعم الاجتماعي"

وترى دراسة (Konrad et al., 2008) أن وجود ثلاث إناث على الأقل في مجالس الإدارة ولجان المراجعة من المرجح أن يحقق تغييراً حقيقياً في القرارات الصادرة، ووفقاً لدراسة (Adams and Ferreira, 2009) فإن المقياس المناسب للتنوع الجنسي لا ينبغي أن يكون ما إذا كانت هناك من الإناث عضو في مجلس الإدارة ولجان المراجعة من عدمه، بل إذا كان هناك ما يكفي من المديرات (ثلاثة أو أكثر) والتحدث والعمل بحرية والقيام بالأدوار الرقابية بفعالية بما في ذلك الكشف عن ممارسات إدارة الأرباح. وفي نفس السياق أكدت دراسة (Luckerath-Rovers, 2010) أن تعيين ثلاث إناث على الأقل في مجالس الإدارة قد يؤدي إلى اتخاذ قرارات أفضل، حيث أنه مع زيادة عدد الإناث في مجالس الإدارة، يصبح المجلس أكثر ديناميكية وتعاونية، والإناث يشعرون بمناقشة آرائهن بحرية، واستناداً إلى مساهمات نظرية الكتلة الحرجة Critical Mass Theory، من المرجح أن يعزز وجود ثلاث إناث على الأقل في مجالس الإدارة فعالية آلية التنوع بين

الجنسين ويقلل من ممارسات إدارة الأرباح.

٦- انعكاسات التنوع الجنسي في مجالس الإدارة ولجان المراجعة على ممارسات إدارة الأرباح:

على الرغم من تعدد المقاييس التي يمكن استخدامها لقياس أداء الشركات، إلا أنه ما زالت الأرباح المحاسبية هي المقياس الأكثر استخداماً على نطاق واسع، كما أنه ونظراً لأن السياسات المحاسبية ومعايير إعداد التقارير المالية توفر لمديري الشركات فرص كبيرة لإدارة الأرباح، فإنه ليس من المستغرب أن نجد اهتمام متزايد في أدبيات الفكر المحاسبي بممارسات إدارة الأرباح، وتوفير آليات تحد من تلك الممارسات.

وقد تم الاعتراف منذ فترة بعيدة، بأن المديرين التنفيذيين للشركات قد يكون لديهم حافز للتلاعب بالأرباح المحاسبية بغية تعظيم قيمة الشركة و/أو تعظيم المصالح الشخصية على حساب المساهمين، وبالتالي يمكن القول أن مشاركة المديرين التنفيذيين في ممارسات إدارة الأرباح قد تؤثر على الأرباح المحاسبية التي يتم التقرير عنها وبالتالي فهي تكون محدداً للعديد من التعويضات (الحوافز والمكافآت مثلاً) التي يحصلون عليها.

ووفقاً لنظرية تكلفة الوكالة، فإن المديرين (الوكيل) قد يبحث عن مصالحهم الشخصية بدلاً من تحقيق مصالح المساهمين (الأصيل)، ومن أجل الحد من أو تخفيض التعارض بين أطراف الوكالة، يقدم المساهمون خططاً تحفيزية مثل ربط الأرباح المحاسبية مع التعويضات التي يحصل عليها المديرين، ومع ذلك، يمكن للمديرين التلاعب في الأرباح المحاسبية من خلال الاستحقاقات الاختيارية، وبخاصة يمكن للمديرين استخدام استحقاقات اختيارية متعسفة بهدف زيادة نصيبهم من الأرباح المحاسبية.

وبالرغم من ذلك، يرى الباحث أنه يمكن لآليات الحوكمة مثل لجنة المراجعة أن تساعد في الحد من أو تقييد ممارسات إدارة الأرباح، حيث يتولى أعضاء لجنة المراجعة مسئولية الاشراف على ورقابة عمل المراجعين، وكذلك التواصل مع المديرين والمراجعين من أجل تحسين جودة التقارير المالية، وإذا كانت لجنة المراجعة فعالة في القيام بالمهام المحددة لها، فإنه ليس فقط تكون الإدارة أقل تعسفاً في السياسات المحاسبية التي تعتمد عليها، بل أيضاً سيكون المراجع الخارجي أكثر تحفظاً ويؤيد الاعتماد على الاستحقاقات الاختيارية السلبية والتي يترتب عليها تخفيض الأرباح المحاسبية، واستناداً إلى مبدأ التحفظ المحاسبي، يُنظر إلى تقارير الأرباح المتحفظة على أنها تقارير مالية جيدة لأنها توفر أرباح محاسبية ذات جودة عالية وتقلل احتمال التقاضي المحتمل من جانب المساهمين (Thiruvadi and Huang, 2011).

وعلى الرغم من تنوع مسارات البحث التي تناولت محددات فعالية لجان المراجعة، حيث تم التركيز على استقلال أعضاء لجان المراجعة والخبرة المالية والمحاسبية وعدد اجتماعات لجنة المراجعة وحجم لجنة المراجعة والتي سار إلى حد ما وجود اتفاق حول تأثيرها، إلا أن الباحث يرى وجود بعض المحددات للجان المراجعة والتي قد تترك أثراً على تقييد ممارسات إدارة الأرباح في الشركات، ومن تلك المحددات التنوع الجنسي لأعضاء لجان المراجعة، فهل يترك التنوع الجنسي في لجان المراجعة أثراً على ممارسات إدارة الأرباح في الشركات؟ فقد قامت دراسة (García-Sánchez, et al., 2017) بتحليل أثر التنوع الجنسي في مجلس الإدارة والخبرة المالية للجنة المراجعة على التحفظ المحاسبي في قطاع البنوك، بالإضافة إلى دراسة تأثير خصائص مجلس الإدارة على ممارسات إدارة الأرباح، وذلك على عينة مكونة من ١٥٩ بنك في تسعة دول في الفترة من ٢٠٠٤ حتى ٢٠١٠، وتؤكد النتائج على أهمية الدور الرقابي لكل من الاناث والخبرة المالية والتي تنعكس بصورة إيجابية على التحفظ المحاسبي وجودة الأرباح في البنوك، كما يتوقف مستوى تأثير الاناث والدور الرقابي للجنة المراجعة ومجلس الإدارة على التعليمات التنظيمية الموجودة في البنوك وقوانين حماية المستثمر، كما توضح النتائج أن وجود الاناث في مجلس الإدارة ذوي الخبرة المالية والخبرة في مجال المحاسبة يكونون أكثر تحفظاً في مجال التقارير المالية مقارنة بالبنوك التي تشارك الاناث في مجالس إدارتها ولكن تنخفض لديها الخبرة المالية والمحاسبية، وبالتالي تنخفض ممارسات الأرباح وتزداد جودة التقارير المالية نتيجة لاشتراك الاناث في لجنة المراجعة.

وتؤيد نتائج الدراسة السابقة، دراسة (Enofe, et al., 2017) التي تناولت أثر التنوع العرقي والجنسي في مجلس إدارة الشركات **Board ethnicity and gender diversity** على ممارسات إدارة الأرباح في المؤسسات غير المالية التي تتداول أسهمها في بورصة نيجيريا، واستنتجت الدراسة وجود علاقة سلبية بين وجود أعضاء من الأجانب في مجلس الإدارة وكذلك التنوع الجنسي في مجلس الإدارة في علاقتها بممارسات إدارة الأرباح.

وفي نفس السياق تناولت دراسة (Al-Shaer, et al., 2017) العلاقة بين حجم الإفصاح البيئي وجودة ذلك الإفصاح والتنوع الجنسي في لجنة المراجعة وذلك على عينة من الشركات في إنجلترا خلال الفترة من ٢٠٠٧ حتى ٢٠١١، واستنتجت الدراسة أن ارتفاع جودة لجنة المراجعة في الشركات يترتب عليه زيادة جودة التقارير المالية.

وتناولت دراسة (Alquhaif, et al., 2017) تأثير وجود المديرين من الاناث في مجالس إدارة الشركات على ممارسات إدارة الأرباح من خلال الأنشطة الفعلية بالتطبيق على نشاط إعادة شراء الأسهم كمنشآت تمويلي، وذلك باستخدام عينة مكونة من ٦٠١ شركة من الشركات الماليزية التي ارتبطت بأنشطة إعادة شراء الأسهم خلال الفترة من ٢٠١٠ حتى عام ٢٠١٥، وتظهر النتائج انخفاض أنشطة إعادة شراء الأسهم كوسيلة لإدارة الأرباح من خلال الأنشطة الفعلية عندما يوجد مديرين من الاناث في مجالس إدارة الشركات، وبالتالي تؤكد نتائج هذه الدراسة على فعالية الرقابة على تصرفات المديرين من خلال التنوع الجنسي في مجالس إدارة الشركات، وتتسق مع توجهات الحكومة الماليزية بزيادة نسبة تمثيل الاناث في مجلس الإدارة لتصبح ٣٠%، وتؤكد تلك النتائج، الدراسة التي قام بها (Arun, et al., 2015) على عينة من الشركات في إنجلترا لدراسة تأثير وجود المديرين من الاناث في مجالس إدارة الشركات على ممارسات إدارة الأرباح، واستنتجت الدراسة أن وجود نسبة مرتفعة من المديرين الإناث في الشركات وكذلك ارتفاع نسبة المديرين الاناث المستقلين في مجلس الإدارة يترتب عليه تقييد ممارسات إدارة الأرباح، وهي نفس نتيجة دراسة (Kyaw, et al., 2015) بأن تمثيل الإناث في مجلس الإدارة يخفف من حدة ممارسات إدارة الأرباح.

أما دراسة (Inaam and Khamoussi, 2016) فقامت بدراسة مسحية للعلاقة بين فعالية لجنة المراجعة وما يترتب عليها من جودة المراجعة والحد من ممارسات إدارة الأرباح، وتوصلت الدراسة إلى نتائج تدعم العلاقة الإيجابية بين المتغيرين، بمعنى أن فعالية لجنة المراجعة والتي تم قياسها في ضوء متغيرات الخبرة المالية والمحاسبية وعدد الاجتماعات والتنوع الجنسي داخل لجنة المراجعة يترتب عليه تقييد ممارسات إدارة الأرباح الاختيارية أو الفعلية.

وتنفي دراسة (Hili and Affes, 2012) نتائج الدراسات السابقة، حيث قامت بدراسة العلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة على جودة الأرباح بصورة عامة ومدى استمرارية الأرباح على وجه الخصوص وذلك على عينة ٢٨٠ شركة من الشركات الفرنسية التي تتداول أسهمها في البورصة، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود اختلافات جوهرية بين مجالس الإدارة التي توجد بها إناث مقارنة بمثيلاتها التي لا يوجد بها ذكور وذلك في تأثيرها على استمرارية الأرباح وبالتالي جودة الأرباح، وتبرر الدراسة تلك النتائج بالعوامل الاجتماعية والسلوكية والعوامل التي تعرقل صعود الإناث إلى المناصب القيادية.

وفي نفس السياق تناولت دراسة (Ammer and Ahmad-Zaluki, 2017) العلاقة بين التنوع الجنسي في لجنة المراجعة ودقة التنبؤ بالأرباح التي يتم الإفصاح عنها في التقارير المالية، وذلك على عينة من ١٩٠ شركة من الشركات الماليزية التي تتداول أسهمها في البورصة، وتقتصر نتائج الدراسة بأن وجود الاناث في لجنة المراجعة يعمل على تدعيم البيئة الرقابية على الإدارة وحماية حقوق المساهمين، إلا أنها لم تستنتج وجود تأثير جوهري لوجود الاناث في لجنة المراجعة على جودة الأرباح مقاسة بخطأ التنبؤ المطلق، وهو ما يعني أن زيادة عدد الاناث المديرات في لجنة المراجعة يترجم إلى زيادة عدد الأخطاء وانخفاض دقة الأرباح التي يتم التنبؤ بها، حيث أن الشركات الماليزية ما زالت لا تعي مدى أهمية وجود الاناث في المستويات الإدارية العليا على أداء الشركات، كما تقترح الدراسة أن سبب هذه النتائج يرجع إلى انخفاض عدد المديرين من الاناث في مجالس الإدارة ولجان المراجعة لا يوفر القوة الكافية للرقابة على تصرفات الإدارة وهو ما ينعكس على دقة التنبؤ بالأرباح.

وفي نفس بيئة التطبيق، تناولت دراسة (Abdullah and Ismail, 2016) ما إذا كان تمثيل الاناث في مجالس الإدارة ولجنة المراجعة يرتبط بانخفاض ممارسات إدارة الأرباح، وهل يرتبط بالاناث ممارسات إدارة الأرباح التي تتعلق بالدخل المنخفض (التحفظ المحاسبي) أم الدخل المرتفع (التعسف)، وذلك بالتطبيق على عينة من الشركات الماليزية التي تتداول أسهمها في البورصة للفترة من ٢٠٠٨ حتى ٢٠١١، وتوضح النتائج أن وجود الاناث في مجالس الإدارة لا ترتبط بالميل نحو القيام بممارسات إدارة الأرباح، كما توضح النتائج أنه لا يرتبط بوجود الاناث في مجالس الإدارة انخفاض الاستحقاقات الاختيارية كمقياس لإدارة الأرباح، إلا أن وجود الاناث في لجان المراجعة ارتبط به انخفاض الاستحقاقات الاختيارية وبالتالي انخفاض ممارسات إدارة الأرباح، بمعنى أن الاناث أكثر تحفظاً وأقل تعسفاً من الذكور في التعامل مع مستوى الأرباح.

وهذا ما أكدت عليه دراسة (Lanis, et al., 2017) حيث تناولت العلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة ومدى التعسف في الممارسات الضريبية وذلك على عينة من الشركات الأمريكية تغطي الفترة من ٢٠٠٦ حتى ٢٠٠٩ لعدد ١٦٧٢ شركة، واستنتجت وجود علاقة سلبية جوهريّة بين تمثيل الاناث في مجلس الإدارة ومستوى التعسف في الممارسات الضريبية.

بينما تناولت دراسة (Nasution and Jonnergard, 2017) العلاقة بين جنس المراجع الخارجي وجنس المدير المالي وذلك على جودة الأرباح على عينة ٩٧٦ من

الشركات في السويد خلال الفترة من ٢٠٠٨ حتى ٢٠١٣، كما تفحص العلاقة التشابكية بين جنس المدير المالي وجنس المراجع الخارجي في تأثيرهم على جودة الأرباح، واستنتجت الدراسة بأن نوع جنس المراجع الخارجي والمدير المالي لا تربطهم علاقة بجودة الأرباح، كما أن العلاقة التشابكية الناتجة عن نوع الجنس لكل من المدير المالي والمراجع الخارجي لا تؤثر على جودة الأرباح، حيث أن طبيعة المهام التي تقوم بها الاناث في الشركات تشبه إلى حد كبير المهام التي يقوم بها الذكور، وتعلل الدراسة تلك النتائج بأنه قد تكون عينة الشركات التي تم الاعتماد عليها تضم مديرين ماليين من الذكور والاناث على درجة عالية من الكفاءة بصورة تلغي الاختلافات الناتجة عن النوع، كذلك قد تكون الاناث تمكنت من كسر حواجز السقوف الزجاجية التي تعوق وصول الاناث للمناصب القيادية.

وتؤكد نتائج الدراسة السابقة، دراسة (Firoozi, et al., 2016) حيث تناولت تنوع مجلس الإدارة في ضوء التنوع الجغرافي والتنوع الجنسي في الشركات الكندية وأثر ذلك على جودة التقارير المالية، واستنتجت الدراسة أن جودة التقارير المالية والتي تم قياسها من خلال مستوى الاستحقاقات الاختيارية وإعادة إصدار القوائم المالية تكون منخفضة في الشركات التي يتنوع فيها المديرون المستقلون بصورة أكبر جغرافياً مقارنة بالشركات التي ينخفض فيها التنوع الجغرافي داخل مجلس الإدارة، وهو ما ينطبق أيضاً على لجان المراجعة، حيث ارتبط بلجان المراجعة ذات التنوع الجغرافي لأعضائها انخفاض مستوى جودة التقارير المالية، كما لم تجد الدراسة أي علاقة جوهرية بين جودة التقارير المالية والتنوع الجنسي في مجلس الإدارة أو لجنة المراجعة.

وأخيراً تناولت دراسة (Abbott, et al., 2012) العلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة ولجان المراجعة وإعادة إصدار القوائم المالية Restatement وذلك على عينة من الشركات الأمريكية، واستنتجت الدراسة وبصورة جوهرية أن وجود أحد الأعضاء على الأقل في مجلس الإدارة أو لجان المراجعة يترتب عليه تخفيض احتمال إعادة إصدار القوائم المالية، حيث أن التنوع الجنسي يترتب عليه توليد عدد أكبر من الحلول للمشاكل التي تواجه الشركة مما يعكس ايجابياً على جودة القرارات التي يتم اتخاذها، وبصورة أكثر تحديداً استنتجت الدراسة أن المديرات من الاناث من المحتمل أن يكونوا أكثر استقلالاً، لديهم فترات أطول بمجلس الإدارة، انخفاض عددهم داخل المجلس، انخفاض احتمال وجودهم في لجان المراجعة واخيراً انخفاض خبراتهم المالية مقارنة بالذكور، ووجدت دراسة (Kibiya, et al., 2016) علاقة إيجابية ولكن ليست بصورة جوهرية بين التنوع

الجنسي في مجلس الإدارة ولجان المراجعة وجودة التقارير المالية بالتطبيق على عينة من الشركات النيجيرية، إلا أن دراسة (Kyaw, et al., 2015) والتي أجريت على مجموعة من الدول الأوروبية، استنتجت أن وجود الاناث في مجلس الإدارة ولجان المراجعة يخفف من حدة ممارسات إدارة الأرباح.

وبصورة ملخصة، توضح نتائج الدراسات التي تناولت العلاقة بين التنوع الجنسي في مجلس الإدارة ولجان المراجعة وجودة التقارير المالية وبالتالي ممارسات إدارة الأرباح، وجود نتائج متعارضة، بعض الدراسات ترى أن التنوع الجنسي يترتب عليه زيادة مستوى التحفظ المحاسبي، وانخفاض مستوى التعسف في معالجة الممارسات الضريبية، وتخفيف حدة ممارسات إدارة الأرباح وتفعيل البيئة الرقابية، وإثراء بيئة المعلومات داخل المجلس ولجنة المراجعة، بينما تنفي دراسات أخرى التأثير الإيجابي للتنوع الجنسي على ممارسات إدارة الأرباح، والذي يمكن للباحث استنباطه من خلال تناول العرض السابق، أن أحد مسببات تلك النتائج المتعارضة إلى حد ما هو اختلاف البيئة الثقافية والاجتماعية، حيث أنه في الدول المتقدمة تفرض حصة معينة للإناث في مجالس الإدارة وبالتالي لجان المراجعة وتم سن العديد من التشريعات على مستوى الدول المتقدمة كما سبق بيانه، ومثل هذه التشريعات غير موجودة بالدول العربية، الأمر الذي يدعم اختبار هذه الظاهرة وما يترتب عليها من آثار على جودة التقارير المالية وبالتالي ممارسات إدارة الأرباح في بيئة الأعمال المصرية كأحد الدول العربية النامية.

وفي ضوء تناول الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، يمكن للباحث تناول ما تتميز به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، والتي تتمثل فيما يلي:

- أن هذا البحث يحوز على أهمية خاصة في بلد مثل مصر، حيث أن الأدلة التجريبية المتوافرة حالياً تركز إلى حد كبير على الوضع في الدول المتقدمة حيث يختلف السيناريو نسبياً عن مصر، وبالتالي اختلاف البيئة الثقافية والاجتماعية والتي يكون لها انعكاساتها على سلوك الأفراد وما يترتب عليه من قرارات تؤثر في جودة التقارير المالية.

- ندرة الأبحاث التي تمت على مستوى العالم العربي، والتي تناولت أثر التنوع الجنسي في مجالس الإدارة ولجان المراجعة على جودة التقارير المالية وما يرتبط بها من ممارسات إدارة الأرباح.

- أن معظم الدراسات التي اعتمدت على دراسة أثر التنوع الجنسي على ممارسات إدارة الأرباح، كانت تعتمد على الاستحقاقات الاختيارية لقياس جودة الأرباح المحاسبية، إلا أن الباحث يعتمد على نسبة التدفقات النقدية من الأنشطة التشغيلية منسوبة إلى صافي

الأرباح التشغيلية، وهو ما يوفر مقياس جديد لإدارة الأرباح في علاقته بالتنوع الجنسي في مجلس الإدارة ولجان المراجعة.

٧- اشتقاق فروض البحث وتحديد متغيرات البحث:

١/٧ اشتقاق فروض البحث:

يهدف البحث الحالي إلى محاولة استكشاف والتعرف على أثر التنوع الجنسي في مجالس إدارة الشركات المصرية التي تتداول أسهمها في البورصة ولجان المراجعة بها على ممارسات إدارة الأرباح، ولذا يتوقع أن يكون هذا الأثر إيجابياً أو سلبياً، وفيما يلي يتناول الباحث اشتقاق فروض البحث:

١/١/٧ النسبة المئوية للمديرات التنفيذيات في لجان المراجعة أو مجلس الإدارة: لقد حظيت المديرات بالاهتمام في ثقافتنا ومجتمعنا في العقود الأخيرة، ولذلك، تتناول الدراسة الحالية ما إذا كان وجود الإناث في لجان المراجعة قد يحسن جودة التقارير المالية من خلال تقييد ممارسات إدارة الأرباح، وتقترح الدراسات السابقة مجموعة من السمات التي تتميز بها الإناث والتي قد تترك أثراً على ممارسات إدارة الأرباح، حيث تقترح دراسة (Gul, et al., 2011) أن النساء أكثر ذكاء أخلاقياً من الرجال، وأنهن أكثر قدرة على تحديد السلوك غير الأخلاقي، كما تقترح دراسة (García-Sánchez, et al., 2017) أن المديرات هن أكثر تجنباً للمخاطر في مجال اتخاذ القرارات وأكثر تحفظاً مقارنة بالذكور، ويمكن أن تتأثر نزاهة عملية إعداد التقارير المالية بنفور الإناث عن المخاطر والمحافظة عليها. ومن المرجح أن تؤدي الإناث وفقاً (Fondas and Sassalos, 2000) مهامهن بمزيد من الجهد، لأنهن يقدرن حجم المسؤولية الملقاة على عاتقهم كمديرين. في نفس السياق، يذكر (Huse and Solberg, 2006) أن الإناث في مجالس إدارة الشركات أكثر استعداداً لاجتماعات المجلس أكثر من الذكور؛ وبالتالي، فإن تمثيل الإناث قد يحسن سلوك مجلس الإدارة، وفعاليتها وأدائه للمهام المكلف بها. ويرى (Lanis, et al., 2017) أن وجود الإناث في مجالس الإدارة ولجان المراجعة يمكن أن يساعد على تحسين انضباط الشركات في إعداد التقارير وزيادة ثقة المستثمرين في القوائم المالية. ويدعم هذه الآراء (Ittonen, et al., 2010) الذي أثبت أن احتمال وجود معلومات مالية تحتوي على أخطاء كان منخفضاً في ظل وجود المديرات في لجان المراجعة، ودراسة (Clatworthy and Peel, 2013) الذي أظهرت أن وجود المديرات في مجالس الإدارة تؤثر بشكل إيجابي على دقة المعلومات المالية. ووفقاً لأدبيات حوكمة الشركات الحالية، وبالتالي يمكن للباحث التوقع بأن المديرات الإناث قد يعززن الأنشطة

الرقابية التي تقوم بها لجان المراجعة ويحسن جودة إعداد التقارير المالية. واستنادا إلى نظرية الملكية *Stewardship Theory*، تتصرف المديرات كما لو كانت تتصرف في مصالحها الشخصية أو صاحبة مصلحة في الشركة، وبالتالي فهي أكثر استباقية في التعاون مع الإدارة. وبناء على ذلك، فإن تمثيل الإناث قد يعزز فعالية وكفاءة مجلس الإدارة ولجان المراجعة، ويعزى هذا التحسن إلى أن المديرين الإناث يفترض أنهم يعملون بجدية وكفاءة عالية (Ittonen et al., 2010)، ووجهات نظرهن أوسع نطاقا، وعملية صنع القرار أكثر اتساعا؛ ونتيجة لذلك، تؤدي هذه العوامل إلى تحسين جودة التقارير المالية. وبالإضافة إلى ذلك، يقترح (Al-Rahahleh, 2017) إلى أن المديرين الإناث أقل عرضة للتلاعب في اعداد والافصاح عن التقارير المالية. وقد وجد (Nielsen and Huse, 2010) أن وجود الإناث في مجالس الإدارة يقلل من النزاعات أو أوجه التعارض بين أعضاء المجلس، مما يعزز أفضل الممارسات في الشركة، وأظهرت دراسة (Schwartz-Ziv, 2011) أن وجود الإناث في لجان المراجعة يزيد من عملية الإشراف والرقابة على المعلومات المالية في الشركة، وفي نفس السياق، استنتجت دراسة (Inaam and Khamoussi, 2016) بأن المديرات في مجالس الإدارة ولجان المراجعة، على التوالي، قد خفضت إدارة الأرباح، مما يشير إلى زيادة في جودة التقارير المالية، كما استنتجت دراسة (Srinidhi, et al., 2011) أن وجود الإناث في مجالس الإدارة ولجنة المراجعة كان مرتبطا بارتفاع جودة الأرباح.

وباختصار، يبدو أن الأدبيات السابقة تدعم الرأي القائل بأن المديرات الإناث يؤثرن بشكل إيجابي على آليات حوكمة الشركات، وبالتالي، فإننا نتوقع أن نسبة المديرات من الإناث في لجان المراجعة أو مجالس الإدارة قد يكون له تأثير إيجابي على جودة اعداد التقارير المالية، حيث تلعب المديرات أدوار محورية مختلفة في عالم الأعمال، وإذا تكونت لجنة المراجعة من مديرين من مختلف الجنسيات ذوي القدرات والخبرات والمهارات المختلفة، فإن لجنة المراجعة سيكون لها مجموعة أكبر من القيم والآراء والتوقعات.

وتأسيساً على ما سبق، يتوقع الباحث حرص المديرات من الإناث على ضمان أن تنتج الشركات قوائم مالية خالية من الأخطاء وأن تلتزم بالمعايير المحاسبية، مما يزيد من احتمال تخفيض ممارسات إدارة الأرباح في الشركات، ولهذا يتوقع الباحث طبيعة العلاقة في الفرض التالي:

الفرض الأول:

سوف تعمل الشركات التي تضم لجان المراجعة بها نسبة أعلى من المديرات التنفيذيات من الاناث على تحسين جودة التقارير المالية من خلال تقييد ممارسات إدارة الأرباح.

الفرض الثاني:

سوف تعمل الشركات التي تضم مجالس الإدارة بها نسبة أعلى من المديرات التنفيذيات من الاناث على تحسين جودة التقارير المالية من خلال تقييد ممارسات إدارة الأرباح.

٢/١/٧ نسبة المديرات المستقلات في لجان المراجعة ومجلس الإدارة:

إن أعضاء مجلس الإدارة المستقلين هم أعضاء مجلس الإدارة الذين يتم اختيارهم في ضوء خبرتهم المهنية المعترف بها، ومع ذلك، لا يرتبطون بصورة مباشرة بفريق إدارة الشركة، كما أنهم ليسوا تنفيذيين، ووفقا لدراسة (Al-Shaer, et al., 2017) فإن وجود مديرين مستقلين في مجالس إدارة الشركات يترتب عليه تحسين استقلالية المجلس، حيث يعتقد أنهم يراقبون المديرين بشكل أفضل من أعضاء مجلس الإدارة من داخل الشركة. لذلك، قد نتوقع أن يكون هناك تأثير إيجابي لأعضاء مجلس الإدارة المستقلين على جودة التقارير المالية لأن لديهم حوافز للإشراف على ورقابة تصرفات الإدارة، ونظرا لأن المديرين المستقلين يضطعون بدور نشط في رقابة المديرين، فإنهم سيميلون إلى طلب معلومات عالية الجودة وتجنب ممارسات إدارة الأرباح.

وتبين البحوث السابقة وجود علاقة إيجابية بين المديرين المستقلين وجودة التقارير المالية، وهذا ما أكدت عليه دراسة (Klein, 2002) أن ارتفاع نسبة المديرين المستقلون في مجالس الإدارة ارتبط بشكل إيجابي بجودة الأرباح. ويتفق ذلك، دراسة Di (Donato and Fiori, 2012) عن نتائج مماثلة، أثبتت أن المديرين المستقلين ولجان المراجعة يخففون من إدارة الأرباح.

واستنادا إلى تكوين لجان المراجعة، تبين الأدلة السابقة أن وجود مديري مستقلين في لجنة المراجعة يحمي بشكل أفضل مصداقية القوائم المالية لأن المديرين المستقلين هم من خارج الشركة ومستقلون عن المديرين التنفيذيين في الشركة وبالتالي، قد يواجه المديرين التنفيذيين صعوبة أكبر في رفض التعديلات التي يقترحها المراجع الخارجي لتصحيح القوائم المالية، كما استنتجت دراسة (Pucheta-Martinez, et al., 2016) أن التنوع الجنسي في لجنة المراجعة يحسن جودة التقارير المالية، حيث أن تمثيل الاناث في لجنة المراجعة يؤدي إلى اتخاذ الخطوات اللازمة لضمان إعداد الشركة للقوائم المالية وفقا

للمبادئ المحاسبية المقبولة عاماً، مما يقيد ممارسات إدارة الأرباح، وذلك بسبب سمات تجنب المخاطر، والقدرة على رقابة سلوك المديرين بصورة فعالة، وتمتعهم بمهارات اتصال أفضل، والانخراط في تفكير مستقل أفضل، وزيادة حضور المجلس، ويعد هذا الدور الرقابي حاسماً في التحقق من الأنشطة الانتهازية التي تقوم بها الإدارة وتوفير جودة أفضل للتقارير المالية، وبالمثل، فإن المديرات من النساء أكثر عرضة لحضور الاجتماعات، ويبذلن جهداً أكبر للإشراف على ورقابة سلوكيات المديرين مقارنة بالذكور، ويمكن تطويع نتائج الأبحاث في مجال المراجعة لخدمة الدراسة الحالية، حيث استنتجت دراسة (Thorne, et al., 2003) أن مراجعي الحسابات الإناث يتمتعن بصفة عامة بمستويات أعلى من التفكير الأخلاقي وأقل تسامحاً إزاء سلوك الغش من مراجعي الحسابات الذكور، مما قد يسهم في تحسين جودة التقارير المالية عندما تقوم الإناث بمراجعة القوائم المالية. وبالمثل، استنتجت دراسة (Niskanen, et al., 2011) أن المدققات الإناث تميل إلى أن تكون أكثر تحفظاً من المدققين الذكور؛ وبالتالي، تقيد الإناث حرية تصرف الإدارة في التقرير عن الدخل، مما يزيد من جودة التقارير المالية، كما تؤكد دراسة (Pucheta-Marttinez, et al., 2016) أن وجود المديرات المستقلات في لجنة المراجعة يترتب عليه تخفيض احتمال الحصول على تقرير مراجعة متحفظ نتيجة للأخطاء أو عدم الالتزام أو إغفال المعلومات الجوهرية، وزيادة احتمال الإفصاح عن أوجه عدم التأكد وحدود نطاق الفحص في تقرير المراجع الخارجي. ومع الأخذ في الاعتبار الحجج المذكورة أعلاه، يتوقع الباحث بأن لجنة المراجعة التي تتألف من مديرات مستقلات (تتميز بالتنوع الجنسي) لها تأثير على جودة التقارير المالية. ولذلك، فإننا نفترض أنه في ظل التنوع الجنسي في لجان المراجعة يتم رقابة عملية إعداد القوائم المالية بصورة أفضل، خاصة إذا تضمنت لجنة المراجعة أو مجلس الإدارة نسبة أعلى من المديرات المستقلات، وهو ما يؤدي إلى زيادة جودة التقارير المالية وانخفاض ممارسات إدارة الأرباح.

الفرض الثالث:

الشركات التي تضم لجان المراجعة بها نسبة أعلى من المديرات المستقلات يؤدي إلى تحسين جودة التقارير المالية من خلال تقييد ممارسات إدارة الأرباح.

الفرض الرابع:

الشركات التي يضم مجلس الإدارة بها نسبة أعلى من المديرات المستقلات يؤدي إلى تحسين جودة التقارير المالية من خلال تقييد ممارسات إدارة الأرباح.

٣/١/٧ لجان المراجعة ومجالس الإدارة التي ترأسها إناث:

تدعي دراسة (Wearing and Wearing, 2004) بأن وجود المديرات من الإناث في مجالس اتخاذ القرارات كان منخفضاً في الفترات الماضية، ولكن نظراً للتغيرات السياسية والاجتماعية والثقافية التي حدثت في السنوات الأخيرة، ترتب عليها زيادة التنوع الجنسي في مناصب المسؤولية واتخاذ القرارات. وعلى مدى العقد الماضي، اكتسبت الإناث دوراً هاماً في مكان العمل، حيث أن التعليم الأفضل أتاح لها على نحو متزايد اختيار الوظائف العليا في المنظمات.

وكما هو مبين في علم الاجتماع والنفس، ومن بين مختلف السلوكيات البشرية المعروفة، قد تكون الثقة المتزايدة أحد أهم العوامل التي تؤثر على أحكام وتقديرات الأفراد أو قراراتهم في ظروف عدم التأكد، والمعلوم من أدبيات البحث أن الذكور أكثر ثقة من الإناث في مجال اتخاذ القرار (Pulford and Colman, 1997)، ومن الطبيعي أن نفترض أن الإدارة التنفيذية ذات الثقة المنخفضة يترتب عليها الإفصاح عن تقارير مالية أكثر تحفظاً، ووفقاً لهذه الحجج، يمكن أن نتوقع أن تكون المديرات في المناصب العليا مثل رئاسة مجالس إدارة الشركات أو لجان المراجعة أكثر تحفظاً؛ وبالتالي، يمكن أن توفر المديرات أرباح ذات جودة أعلى (Man and Wong 2013)، وعلاوة على ذلك، يمكن للمديرات أن يمارسن رقابة أكبر على الإدارة وقد يكن أسرع للكشف عن السلوكيات الانتهازية من نظرائهن من الذكور (Khazanchi, 1995)، وفي هذا السياق، إن زيادة الدور الرقابي الذي تقوم به لجان المراجعة التي ترأسها الإناث، قد يترتب عليها تحسين فعالية الرقابة الداخلية، والحد من احتمالات الأخطاء الجوهرية، وتخفيض مستويات التأكد أو الفحص التي يحتاجها المراجعون الخارجيون (Ittonen, et al., 2010)، كما استنتجت دراسة

(Parrotta and Smith, 2013) بأن المديرات من الإناث من المديرات التنفيذيات أو رؤساء الشركات من الإناث أكثر عرضة للتركيز على الأنشطة الرقابية وتوفير حوكمة أكثر صرامة من الرجال لأن المديرات هن أكثر تجنباً للمخاطر في مجال اتخاذ القرار وبالتالي أكثر تجنباً للسلوك الانتهازية في مجال إدارة الأرباح والغش. ويدعم هذا الرأي (Gul et al., 2008) بأن الإناث ليس فقط يتجنبن المخاطر ويتبعن السلوك الأخلاقي فحسب، بل أيضاً أفضل في الحصول على المعلومات، مما قد يقلل من عدم تماثل المعلومات، وتمشياً مع هذا التأكد، أوضح (Schwartz-Ziv, 2011) أن مجالس الإدارة التي ترأسها الإناث تمارس رقابة وإشراف أكبر على المعلومات المالية مقارنة بالمجالس التي يرأسها الذكور.

واستناداً إلى الجدل السابق، يتوقع الباحث أن لجان المراجعة التي ترأسها إناث قد تحسن جودة المعلومات المالية، حيث أن لجنة المراجعة التي ترأسها إناث من شأنها أن تقلل من احتمال تلقي تقارير مراجعة تتضمن رأي متحفظ نتيجة للأخطاء أو عدم الالتزام أو حذف معلومات جوهرية، ومن شأن ذلك أن يزيد من احتمال إفصاح الشركة عن حدود نطاق الفحص وعدم التأكد في تقارير المراجعة (Pucheta-Martinez, et al., 2016). وتأسيساً على ما سبق، يتوقع الباحث انخفاض ممارسات إدارة الأرباح في الشركات التي تتضمن لجان مراجعة أو مجالس إدارة يرأسها مديرات من الإناث، لما لهن من سمات تنعكس على جودة التقارير المالية، وهذا يسوق الباحث نحو صياغة الفرضين التاليين:

الفرض الخامس:

تعمل لجان المراجعة التي ترأسها مديرات من الإناث على تحسين جودة التقارير المالية من خلال تقييد ممارسات إدارة الأرباح.

الفرض السادس:

تعمل مجالس الإدارة التي ترأسها مديرات من الإناث على تحسين جودة التقارير المالية من خلال تقييد ممارسات إدارة الأرباح.

٢/٧ تحديد متغيرات البحث وأسلوب قياسها:

يهدف هذا البحث إلى دراسة العلاقة بين التنوع الجنسي في لجان المراجعة ومجلس الإدارة على ممارسات إدارة الأرباح، وفيما يلي يتناول الباحث عرض لمتغيرات الدراسة سواء كانت متغيرات تابعة أو مستقلة وكذلك للمتغيرات الرقابية:

١/٢/٧ المتغير التابع:

يتمثل المتغير التابع في هذا البحث في ممارسات إدارة الأرباح (Earnings Management-EM)، ويتم قياس ممارسات إدارة الأرباح من خلال إجمالي المستحقات حسب نموذج (Dechow, et al., 1995) والتي هي عبارة عن الفرق بين صافي الربح التشغيلي والتدفقات النقدية من الأنشطة التشغيلية مقسومة على إجمالي الأصول. وكلما زادت نسبة المستحقات المقدره دل ذلك على ارتفاع الفرق بين أرباح الشركة المحاسبية وبين تدفقاتها النقدية وبالتالي ازدياد ممارسات وأساليب إدارة الأرباح.

$$EM = \frac{NI - OCF}{TA}$$

حيث أن EM هي ممارسات إدارة الأرباح، وNI هي صافي الربح التشغيلي، وOCF هي التدفقات النقدية من الأنشطة التشغيلية، وTA هي إجمالي الأصول.

٢/٢/٧ المتغيرات المستقلة:

تتمثل المتغيرات المستقلة التي تتناول التنوع الجنسي في لجان المراجعة وجلس الإدارة فيما يلي:

(أ) نسبة المديرات التنفيذيات من الإناث في لجنة المراجعة (PWAC):

ويتم قياسها بعدد الإناث في لجنة المراجعة إلى إجمالي عدد المديرين في لجنة المراجعة.

(ب) نسبة المديرات التنفيذيات من الإناث في مجلس الإدارة (PWB):

ويتم قياسها بعدد الإناث في مجلس الإدارة إلى إجمالي عدد المديرين في مجلس الإدارة.

(ج) نسبة المديرات المستقلات من الإناث في لجنة المراجعة (PIWAC):

ويتم قياسها بعدد المديرات المستقلات في لجنة المراجعة إلى إجمالي عدد المديرين المستقلين في لجنة المراجعة.

(د) نسبة المديرات المستقلات من الإناث في مجلس الإدارة (PIWB):

ويتم قياسها بعدد المديرات المستقلات في مجلس الإدارة إلى إجمالي عدد المديرين المستقلين في مجلس الإدارة.

(هـ) رئاسة لجنة المراجعة بواسطة الإناث (CHWAC):

وهو متغير وهمي يأخذ القيمة (١) إذا كان يرأس لجنة المراجعة إناث ويأخذ القيمة (صفر) إذا كان يرأس لجنة المراجعة الذكور.

(و) رئاسة مجلس الإدارة بواسطة الإناث (CHWB):

وهو متغير وهمي يأخذ القيمة (١) إذا كان يرأس مجلس الإدارة إناث ويأخذ القيمة (صفر) إذا كان يرأس مجلس الإدارة الذكور.

٣/٢/٧ المتغيرات الرقابية:

تتمثل المتغيرات الرقابية في مجموعة المتغيرات التي من المحتمل أن تؤثر على المتغير التابع ولكنها تخرج عن نطاق الدراسة، ويتم أخذها في الاعتبار بهدف ضبط طبيعة العلاقة بين المتغير التابع (ممارسات إدارة الأرباح) والمتغيرات المستقلة (التنوع الجنسي في مجلس الإدارة ولجان المراجعة)، وتتمثل هذه المتغيرات فيما يلي:

(أ) تكرارية اجتماعات لجنة المراجعة (ACMEET): ويتم قياسها بالعدد الإجمالي

لاجتماعات لجنة المراجعة خلال العام، ولقد استنتجت العديد من الدراسات ومنها دراسة (Mishra and Malhotra, 2016) بوجود علاقة عكسية بين عدد اجتماعات لجنة

المراجعة وممارسات إدارة الأرباح.

ب) تكرارية اجتماعات مجلس الإدارة (BMEET): ويتم قياسها بالعدد الإجمالي لاجتماعات مجلس إدارة الشركة خلال العام، حيث استنتجت العديد من الدراسات ومنها دراسة (Obigbemi, et al., 2016) وجود علاقة عكسية بين عدد اجتماعات مجلس الإدارة وممارسات إدارة الأرباح في نيجيريا.

ج) نسبة الرفع المالي (LEV): ويتم قياس نسبة الرفع المالي من خلال إجمالي الالتزامات إلى إجمالي الأصول للشركة، ويهدف هذا المتغير لقياس أثر الضغوط التي تمارس من قبل الدائنين على تحسين جودة التقارير المالية وجودة أرباح الشركة، وقد أظهرت العديد من الدراسات مثل دراسة (Zamria, et al., 2013) بأن درجة الرفع المالي تؤثر على ممارسات إدارة الأرباح.

د) معدل العائد على الأصول (ROA): ويتم قياس معدل العائد على الأصول من خلال صافي الربح مقسوماً على إجمالي الأصول، ويهدف هذا المتغير إلى التعرف على أثر الاختلاف في ربحية الشركات على جودة تلك الأرباح، حيث استنتجت العديد من الدراسات ومنها دراسة (Nikoomaram, et al., 2016) أن بعض الشركات تلجأ إلى ممارسات وأساليب إدارة الأرباح من أجل تجميل صورة قوائمها المالية المنشورة، مما ينعكس سلباً على جودة أرباحها.

هـ) حجم الشركة (SIZE): ويتم قياس حجم الشركة من خلال اللوغاريتم الطبيعي لإجمالي أصول الشركة، ويهدف هذا المتغير إلى قياس الاختلاف بين الشركات من حيث حجمها وأثر ذلك على جودة أرباحها. ولقد استنتجت العديد من الدراسات ومنها دراسة (Shu, and Chiang, 2014) بأن الشركات الكبيرة عادةً ما تتميز بجودة تقاريرها المالية وجودة أرباحها وخلق قوائمها المالية من ممارسات وأساليب إدارة الأرباح، وبالتالي يتوقع الباحث أن تكون العلاقة عكسية بين حجم الشركة وممارسات إدارة الأرباح. ويوضح الجدول (١) وصف متغيرات البحث التابعة والمستقلة والمتغيرات الرقابية وطبيعة العلاقة مع المتغير التابع (ممارسات إدارة الأرباح).

الجدول (١) وصف متغيرات البحث التابعة والمستقلة والمتغيرات الرقابية وطبيعة العلاقة مع المتغير التابع (ممارسات إدارة الأرباح)			
العلاقة المتوقعة مع المتغير التابع	طريقة القياس	المتغيرات	
		رمز المتغير	اسم المتغير
		أولاً المتغير التابع:	
	الفرق بين صافي الربح التشغيلي والتدفقات النقدية من الأنشطة التشغيلية مقسومة على إجمالي الأصول.	ممارسات إدارة الأرباح	(EMit)
		ثانياً المتغيرات المستقلة:	
عكسية	عدد الاثاث في لجنة المراجعة إلى إجمالي عدد المديرين في لجنة المراجعة	نسبة المديرات التنفيذية من الاثاث في لجنة المراجعة	PWAC
عكسية	عدد الاثاث في مجلس الإدارة إلى إجمالي عدد المديرين في مجلس الإدارة	نسبة المديرات التنفيذية من الاثاث في مجلس الإدارة	PWB
عكسية	عدد المديرات المستقلات في لجنة المراجعة إلى إجمالي عدد المديرين المستقلين في لجنة المراجعة	نسبة المديرات المستقلات من الاثاث في لجنة المراجعة	PIWAC
عكسية	عدد المديرات المستقلات في مجلس الإدارة إلى إجمالي عدد المديرين المستقلين في مجلس الإدارة.	نسبة المديرات المستقلات من الاثاث في مجلس الإدارة	PIWB
عكسية	متغير وهمي يأخذ القيمة (١) إذا كان يرأس لجنة المراجعة إناث ويأخذ القيمة (صفر) إذا كان يرأس لجنة المراجعة الذكور	رئاسة لجنة المراجعة بواسطة الاثاث	CHWAC
عكسية	متغير وهمي يأخذ القيمة (١) إذا كان يرأس مجلس الإدارة إناث ويأخذ القيمة (صفر) إذا كان يرأس مجلس الإدارة الذكور	رئاسة مجلس الإدارة بواسطة الاثاث	CHWB
		ثالثاً المتغيرات الرقابية:	
عكسية	العدد الإجمالي لاجتماعات لجنة المراجعة خلال العام	تكرارية اجتماعات لجنة المراجعة	ACMEET
عكسية	العدد الإجمالي لاجتماعات مجلس الإدارة خلال العام	تكرارية اجتماعات مجلس الإدارة	BMEET
عكسية	نسبة إجمالي الالتزامات إلى إجمالي الأصول	الرافعة التشغيلية	LEV
عكسية	صافي الربح مقسوماً على إجمالي الأصول	العائد على الأصول	ROI
عكسية	اللوغاريتم الطبيعي لإجمالي أصول الشركة	حجم الشركة	Size

٣/٧ نموذج البحث:

$$Em_{it} = \beta_0 + \beta_1(PWAC) + \beta_2(PWB) + \beta_3(PIWAC) + \beta_4(PIWB) + \beta_5(CHWAC) + \beta_6(CHWB) + \beta_7(ACMEET) + \beta_8(BMEET) + \beta_9(LEV) + \beta_{10}(ROA) + \beta_{11}(SIZE) + \varepsilon_{it}$$

حيث أن:

(EM_{it}) المتغير التابع: والذي يتمثل في ممارسات إدارة الأرباح والذي يتم قياسه من خلال الفرق بين صافي الربح والتدفقات النقدية من الأنشطة التشغيلية مقسومة على إجمالي الأصول وذلك للشركة (i) خلال الفترة (t).

(β₀) تمثل قيمة الثابت وتعبّر عن ممارسات إدارة الأرباح التي لا تتأثر بالمتغيرات سواء المستقلة أو الرقابية.

(β₁: β₆) تمثل معاملات الانحدار للمتغيرات المستقلة على التوالي.

(β₇: β₁₁) تمثل معاملات الانحدار لمتغيرات الرقابة على التوالي.

(ε_{it}) تمثل مقدار الخطأ العشوائي.

٨- الدراسة التطبيقية:

١/٨ مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من الشركات المصرية التي تعمل في مجال الاستثمارات العقارية وعددها ٢٥ شركة وذلك خلال الفترة من عام ٢٠٠٨ حتى عام ٢٠١٦، وذلك في السنوات التي يوجد أحد أعضاء مجلس الإدارة أو لجنة المراجعة وكذلك رئيس مجلس الإدارة أو رئيس لجنة المراجعة من الإناث، وبالتالي يكون إجمالي مجتمع الدراسة مكون من ٢٢٥ مفردة، وقد أسفرت تطبيق معايير وجود الإناث (على الأقل عدد (١) من الإناث) في مجلس الإدارة أو لجنة المراجعة عن اختيار ١٤٧ مفردة أي بنسبة ٦٥,٣٣%.

٢/٨ مصادر الحصول على البيانات:

اعتمد الباحث في جمع البيانات الخاصة بالدراسة التطبيقية على تحليل تقارير مجلس الإدارة ولجنة المراجعة والتقارير المالية للشركات التي تعمل في مجال الاستثمارات العقارية والتي تتداول أسهمها في سوق الأوراق المالية المصري خلال الفترة من عام ٢٠٠٨م حتى عام ٢٠١٦م والمتاحة على موقع سوق المال المصري بالإضافة على موقع شركات العينة على شبكة الانترنت. (<https://www.mubasher.info/countries/eg>).

٣/٨ تحليل نتائج الدراسة التطبيقية:

اعتمد الباحث في تحليل نتائج الدراسة التطبيقية على ثلاث مراحل بدأت بالتحقق من صلاحية البيانات للتحليل الاحصائي، وتقدير نموذج الدراسة وأخيراً اختبار الفروض، وذلك على النحو التالي:

١/٣/٨ اختبار صلاحية البيانات للتحليل الاحصائي:

استخدم الباحث اختبار Kolomgorov-Sminov وكذلك اختبار Shapiro-Wilk ضمن حزمة البرامج الإحصائية SPSS النسخة ٢٠ للتأكد من نمط التوزيع الذي تسلكه بيانات الدراسة سواء كانت تسلك التوزيع الطبيعي أو غير الطبيعي وذلك للمتغيرات المتصلة Continuous Variables، وذلك كما يظهر في الجدول (٢). ويتضح من الجدول (٢) أن قيم مستوى المعنوية المحسوب للمتغيرات المتصلة وذلك بالاعتماد على اختبار Kolomgorov-Sminov وكذلك اختبار Shapiro-Wilk أقل من مستوى المعنوية (٠,٠٥) مما يدل على اقتراب توزيع البيانات من التوزيع الطبيعي، أما باقي المتغيرات في هي متغيرات وهمية (Dummy Variables) تأخذ قيم ثنائية التوزيع إما صفر أو واحد وبالتالي فهي لا تخضع لشروط التوزيع الطبيعي.

(Table 2) Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
PWAC	.153	146	.000	.939	146	.000
PWB	.132	146	.000	.922	146	.000
PIWAC	.247	146	.000	.837	146	.000
PIWB	.186	146	.000	.858	146	.000
ACME	.233	146	.000	.762	146	.000
ET	.233	146	.000	.762	146	.000
BMEE	.114	146	.000	.962	146	.000
T	.114	146	.000	.962	146	.000
LEV	.122	146	.000	.789	146	.000
ROA	.190	146	.000	.716	146	.000
SIZE	.098	146	.002	.959	146	.000

a. Lilliefors Significance Correction

٢/٣/٨ اختبار التداخل الخطي (Multicollinearity Test):

تم فحص التداخل الخطي من خلال احتساب معامل (Tolerance) لكل متغير من المتغيرات المستقلة ومتغيرات الرقابة، ومن ثم إيجاد معامل (Variance Inflation Factor- VIF) حيث يعد بمثابة مقياساً لتأثير الارتباط بين المتغيرات المستقلة، والذي يوضحه الجدول (٣)، ويتضح من هذا الجدول أن قيمة (VIF) لكل متغيرات الدراسة لم تتجاوز القيمة (١٠) (Aiken and West, 1991)، لذلك فإن نموذج الدراسة لا يعاني من مشكلة التداخل الخطي، حيث أن الارتباط بين المتغيرات ليس له دالة إحصائية ومنخفض جداً، وهذا يدل على قوة نموذج الدراسة في تفسير الأثر على المتغير التابع وتحديد.

(Table 3)Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
PWAC	.530	1.887
PWB	.445	2.245
PIWAC	.533	1.878
PIWB	.484	2.068
CHWA C	.793	1.261
1 CHWB	.878	1.139
ACME ET	.728	1.374
BMEET	.745	1.342
LEV	.838	1.193
ROA	.913	1.096
SIZE	.829	1.206

a. Dependent Variable: EM

٣/٣/٨ اختبار الارتباط الذاتي (Autocorrelation Test):

للتأكد من خلو النموذج من مشكلة الارتباط الذاتي تم إجراء اختبار (Durbin Watson Test) والذي يوضحه الجدول (٤)، وكما يتضح أن قيمة اختبار D-W المحسوبة

٢,٠٩٩ وهي بذلك تقع ضمن المدى المثالي والذي يتراوح قيمته ما بين (١,٥-٢,٥) (King, 1981)، مما يدل على عدم وجود مشكلة للارتباط الذاتي تؤثر على صحة النتائج.

(Table 4) Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	2.099 ^a

a. Predictors: (Constant), SIZE, CHWAC, PIWB, ROA, BMEET, PWAC, CHWB, LEV, ACMEET, PIWAC, PWB

b. Dependent Variable: EM

٤/٨ التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

بعد ان تأكد الباحث من صلاحية البيانات التي تم تجميعها لأغراض التحليل الاحصائي، فيما يلي يتناول الباحث التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة المتصلة والمنفصلة على النحو التالي:

١/٤/٨ التحليل الوصفي للمتغيرات المتصلة:

يوضح الجدول (٥) التحليل الوصفي للمتغيرات المتصلة التي تتمثل في نسبة المديرات الاناث في لجنة المراجعة (PWAC)، نسبة المديرات الاناث في مجلس الإدارة (PWB) ونسبة المديرات المستقلات من الاناث في لجنة المراجعة (PIWAC)، ونسبة المديرات المستقلات من الاناث في مجلس الإدارة (PIWB)، وتكرارية اجتماعات لجنة المراجعة (ACMEET)، وتكرارية اجتماعات مجلس الإدارة (BMEET)، والرافعة التشغيلية (LEV)، العائد على الأصول (ROA)، حجم الشركة (Size).

(Table 5) Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PWAC	147	.00	67.00	27.3497	15.29574
PWB	147	7.14	71.00	23.9221	10.15444
PIWAC	147	.00	67.00	13.8661	13.89230
PIWB	147	.00	43.00	11.3971	8.31783
ACMEET	147	4	6	4.80	.889
BMEET	147	5	16	10.50	2.489

LEV	147	.00	2.67	.3705	.31811
ROA	147	.00	.86	.1049	.11927
SIZE	147	4.09	8.09	6.0076	.74487
Valid N (listwise)	147				

ويتضح من الجدول (٥) أن الحد الأدنى لنسبة المديرات الاناث في لجنة المراجعة (PWAC) يبلغ صفر والحد الأقصى ٦٧% بمتوسط ٢٧,٣٥ % تقريباً، والحد الأدنى لنسبة المديرات الاناث في مجلس الإدارة (PWB) ٧,١٤% والحد الأقصى ٧١%، بمتوسط ٢٣,٩٢%، كما نلاحظ من البيانات الوصفية في الجدول (٥) انخفاض نسبة المديرات المستقلات في مجلس الإدارة أو لجنة المراجعة حيث بلغ متوسط نسبة التمثيل على التوالي (١٣,٨٧%، ١١,٣٩%)، والاستنتاج العام هو انخفاض نسبة الإناث في مجالس الإدارة ولجان المراجعة، وتساهم دراسة (Shilton et al., 2010) في تفسير أسباب انخفاض تلك النسب حيث أكدت أن أهم عقبة تعترض توظيف الإناث من ذوي الخبرة في مجال الأعمال التجارية هي إخفاق قيادة مجلس إدارة الشركات في الاعتراف بالميزة التنافسية المتمثلة في التوظيف المنهجي للإناث في قطاع الأعمال، كما تساهم نظرية السقف الزجاجي Glass Ceiling في تفسير أسباب انخفاض تلك النسب، والسقف الزجاجي مفهوم جديد لفكرة جديدة أتت من الولايات المتحدة بسبب الدور المتميز للإناث والدراسات الاجتماعية لوضع الإناث في تلك الدولة، حيث لا يمكن رؤية السقف اذا كان من زجاج لأنه شفاف والسقف عادة عال نحتاج الى سلم للوصول اليه، وهذه الصورة هي استعارة لتوضيح وضع الإناث المهني الشفاف مثل سقف الاسعار الذي هو بدوره أيضاً مصطلح ومفهوم انجليزي تُرجم حرفياً الى اللغة العربية (Jackson and O'Callaghan, 2009)، وبالتالي يساهم أثر السقف الزجاجي في تفسير أسباب عدم وصول الإناث للمناصب القيادية في مجالس إدارة ولجان المراجعة في الشركات.

٢/٤/٨ التحليل الوصفي للمتغيرات المنفصلة:

يوضح الجدول (٦) التحليل الوصفي لمتغيرات رئاسة لجنة المراجعة من الإناث (CHWAC) ورئاسة مجالس الإدارة من الإناث (CHWB)، ويوضح التحليل الوصفي لتلك المتغيرات أنه على الرغم من انخفاض نسبة الاناث في مجالس الإدارة ولجان المراجعة والسابق توضيحه في الجدول (٥)، أنه عندما أُتيحت الفرصة لدخول الاناث في مجالس الإدارة ولجان المراجعة ارتفعت نسبة الاناث التي تتولى رئاسة لجان المراجعة إلى ٥٦% مقابل ٤٤% للذكور، وكذلك ارتفاع نسبة الاناث التي تتولى رئيس مجلس الإدارة

إلى ٥٥% مقابل ٤٥% للذكور، إلا أن هذه النسب ليست عامة على مجتمع الدراسة حيث أننا وضعنا قيد عند تحديد عينة الدراسة باختيار الشركات التي يوجد بها على الأقل عضو من الإناث في مجلس الإدارة أو لجان المراجعة، وهذا يفسر أسباب ارتفاع نسبة الإناث التي تتولى رئيس مجلس الإدارة أو رئيس لجنة المراجعة في العينة محل التحليل.

(Table 6) Binomial Test

	Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Exact Sig. (2-tailed)
CHWAC	Group 1	83	.56	.50	.137
	Group 2	64	.44		
	Total	147	1.00		
CHWB	Group 1	81	.55	.50	.248
	Group 2	66	.45		
	Total	147	1.00		

٥/٨ تحليل ومناقشة نتائج اختبار فروض الدراسة:

١/٥/٨ نتائج التحليل الاحصائي للانحدار الخطي باستخدام Enter:

تهدف فروض الدراسة إلى التحقق من تأثير تضمين الإناث في مجالس إدارة الشركات المصرية ولجان المراجعة بها على ممارسات إدارة الأرباح وبالتالي جودة التقارير المالية، ويوضح الجدول (٧) ملخص النموذج كما ورد في التشغيل الإلكتروني للبيانات.

(Table 7) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.620 ^a	.384	.334	.09422	.384	7.646	11	135	.000

a. Predictors: (Constant), SIZE, CHWAC, PIWB, BMEET, ROA, PWAC, CHWB, LEV, ACMEET, PIWAC, PWB

ويتضح من الجدول (٧) أن قيمة R تساوي (٠,٦٢٠) وقيمة R Square تساوي (٠,٣٨٤) وقيمة Sig. F Change والتي تعكس مدى معنوية العلاقة تساوي (٠,٠٠٠) ، وكما هو معلوم احصائياً أن قيمة R تقيس مدى قوة العلاقة (الارتباط) بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة التي يتضمنها النموذج، بينما تقيس R Square

نسبة التغير في المتغير التابع بسبب التغير في المتغيرات المستقلة التي يتضمنها النموذج، وكل منها بمستوى المعنوية الذي تعكسه قيمة **Sig. F Change** وإحصائياً كلمت اقتربت قيمة **Sig. F Change** من الصفر كلما دل ذلك على معنوية العلاقة، وفي ضوء ذلك يمكن للباحث استنتاج أن العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة في هذا النموذج تبدو علاقة قوية، حيث أن معامل الارتباط يبلغ ٠,٦٢٠، إلا أن نسبة التغير في المتغير التابع بسبب التغير في المتغيرات المستقلة تبدو منخفضة حيث بلغت ٠,٣٨٤، كما أن مستوى معنوية الارتباط بلغ صفر وهو ما يشير إلى معنوية العلاقة بين تمثيل الاناث في مجالس الإدارة ولجان المراجعة وممارسات إدارة الأرباح في الشركات المصرية.

ويوضح الجدول (٨) معاملات المتغيرات المستقلة ومستوى المعنوية لكل متغير وبالتالي نتائج اختبار فروض الدراسة كما وردت في مخرجات التشغيل الالكتروني للبيانات لتحليل الانحدار الخطي باستخدام الطريقة ENTER.

(Table 8) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.143	.083		1.718	.088
PWAC	.000	.001	.036	.382	.703
PWB	-.002-	.001	-.148-	-1.470-	.144
PIWAC	.000	.001	-.046-	-.496-	.621
PIWB	.001	.001	.055	.566	.572
CHWAC	.031	.017	.133	1.772	.079
CHWB	.004	.017	.019	.257	.798
ACMEET	-.013-	.011	-.099-	-1.217-	.226
BMEET	.003	.004	.061	.783	.435
LEV	-.003-	.027	-.008-	-.106-	.916
ROA	.575	.068	.595	8.425	.000
SIZE	-.016-	.012	-.101-	-1.346-	.180

a. Dependent Variable: EM

ومن الجدول (٨) يمكن استخلاص النتائج التالية:

(١) بالنظر على معاملات المتغيرات المستقلة في العمود الثاني (B)، يتضح وجود علاقة عكسية بين ممارسات إدارة الأرباح (المتغير التابع) وبين نسبة تمثيل الاناث في مجلس الإدارة (PWB) كمتغير مستقل، والمتغيرات الرقابية التي تتمثل في تكرارية اجتماعات لجنة المراجعة (ACMEET)، والرافعة التشغيلية (LEV)، وحجم الشركة (SIZE)، وهذه النتائج تعني أنه كلما ارتفعت نسبة المديرات التنفيذيات الاناث في مجالس إدارة الشركات يكون لها القدرة على تخفيض ممارسات إدارة الأرباح في الشركات المصرية، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة (Al-Rahabeh, 2017) بوجود علاقة عكسية بين تمثيل الاناث في مجلس الإدارة وممارسات إدارة الأرباح، كما أن تكرار اجتماعات لجنة المراجعة قد يترك أثراً ايجابياً على تخفيض ممارسات إدارة الأرباح، وهذا الأمر ينطبق على الرافعة التشغيلية وحجم الشركة.

(٢) لا توجد علاقة بين نسب المديرات المستقلات في لجنة المراجعة ونسبة تمثيل الاناث في لجنة المراجعة وممارسات إدارة الأرباح، وفي رأي الباحث أن هذه النتيجة ترجع إلى انخفاض نسبة الاناث في لجان المراجعة وبالتالي انخفاض القوة التصويتية لها على القرارات التي يتم اتخاذها، وفقاً لما تقترحه نظرية الكتلة الحرجة السابق تناولها، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة (Ammer and Ahmad-Zaluki, 2017) بأنه على الرغم من أن وجود الاناث في لجنة المراجعة يعمل على تدعيم البيئة الرقابية على الإدارة وحماية حقوق المساهمين، إلا أنها لم تستنتج وجود تأثير جوهري لوجود الاناث في لجنة المراجعة على جودة الأرباح مقياسة بخطأ التنبؤ المطلق، وبالتالي يرى الباحث أن انخفاض عدد المديرين من الاناث في مجالس الإدارة ولجان المراجعة لا يوفر القوة الكافية للرقابة على تصرفات الإدارة وهو ما ينعكس على دقة جودة الأرباح.

(٣) نظراً لانخفاض نسبة الاناث في لجان المراجعة ومجالس إدارة الشركات المصرية، يتضح وجود علاقة طردية بين نسبة الاناث المستقلات في مجلس الإدارة وعندما يكون رئيس مجلس الإدارة أو لجنة المراجعة من الاناث وممارسات إدارة الأرباح في الشركات المصرية، ويعتقد الباحث أن تفسير وجود مثل هذه النتائج يرجع إلى انخفاض نسبة الاناث التي تتولى المناصب القيادية في الشركة كما أن انخفاض نسبة الاناث ينفي أثر وجودهم في مجلس الإدارة ولجان المراجعة لأنه في نهاية المطاف عندما تختلف وجهات النظر حول الممارسات المحاسبية تلجأ الشركات إلى التصويت على القرارات في مجالس

الإدارة ولجان المراجعة وهذا يضعف الرأي الذي تتبناه الاناث خاصة وإن كان يتعارض مع رأي الأغلبية.

(٤) وجود علاقة طردية بين العائد على الأصول (كمتغير رقابي) ومستوى ممارسات إدارة الأرباح في الشركات المصرية، فكلما ارتفع معدل العائد على الأصول تزداد ممارسات إدارة الأرباح، إلا انه توجد علاقة عكسية بين حجم الشركة ومستوى ممارسات إدارة الأرباح، فكلما زاد حجم الشركة مقاسة باللوغاريتم الطبيعي لحجم أصول الشركة تنخفض رغبة الإدارة في القيام بممارسات إدارة الأرباح، وهذه النتيجة تتفق مع العديد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين حجم الشركة وممارسات إدارة الأرباح ومنها دراسة (Shu, and Chiang, 2014).

(٥) يتم قبول الفرض الإحصائي الثاني بوجود علاقة عكسية بين ارتفاع نسبة المديرات التنفيذيات من الاناث في مجلس الإدارة وانخفاض قدرة الإدارة على القيام بممارسات إدارة الأرباح في الشركات المصرية، ورفض جميع الفروض الأخرى التي تناولتها الدراسة.

(٦) من خلال النتائج المعروضة في الجدول (٨) يكون نموذج الدراسة على النحو التالي:

$$Em_{it}=0.143+ (-0.002) PWB+ 0.01PIWB+ 0.31CHWAC + 0.004CHWB +(-0.013) ACMEET+0.003BMEET +(-.003) LEV+0.575ROA +(-0.016) SIZE +\varepsilon_{it}$$

ويتضح من هذا النموذج أن المتغير المستقل الذي يترك تأثير جوهري على ممارسات إدارة الأرباح يتمثل في نسبة تمثيل الاناث في مجلس الإدارة، فكلما ارتفعت نسبة الاناث في مجلس الإدارة تنخفض قدرة إدارة الشركة على القيام بممارسات إدارة الأرباح.

٢/٥/٨ نتائج التحليل الإحصائي للانحدار الخطي باستخدام Stepwise:

لقياس مدى تأثير المتغير المستقل (نسبة الاناث في مجلس الإدارة) منفصلاً على المتغير التابع (ممارسات إدارة الأرباح)، قام الباحث بإجراء تحليل الانحدار بطريقة Stepwise، حيث تقوم باستبعاد المتغيرات التي ليس لها تأثير معنوي والإبقاء على المتغيرات ذات التأثير المعنوي، وتمثلت النتائج في الجدول (٩) الذي يوضح أن المتغير المستقل ذو التأثير الجوهري هو نسبة تمثيل الاناث في مجلس الإدارة.

(Table 9) Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PWB		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: EM

ويوضح الجدول (١٠) معاملات المتغيرات المستقلة وهي متغير واحد فقط (نسبة الإناث في مجلس الإدارة) ذات التأثير الجوهري على ممارسات إدارة الأرباح، كما يوضح الجدول (١١) المتغيرات المستقلة المستبعدة والتي ليس لها تأثير جوهري على ممارسات إدارة الأرباح.

(Table 10) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.119	.024		4.939	.000
PWB	-.002-	.001	-.191-	-2.346-	.020

a. Dependent Variable: EM

(Table 11) Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1 PWAC	.004 ^b	.043	.965	.004	.931
PIWAC	-.008- ^b	-.103-	.918	-.009-	.993
PIWB	.091 ^b	.810	.419	.067	.523
CHWA	.034 ^b	.410	.682	.034	.999
C					
CHWB	.086 ^b	1.053	.294	.087	.999

a. Dependent Variable: EM

b. Predictors in the Model: (Constant), PWB

ويتضح من الجدول (١٠) أن العلاقة بين نسبة المديرات التنفيذيات الاناث في مجلس الإدارة وممارسات إدارة الأرباح كما تم قياسها باستخدام النموذج المقترح في دراسة (Dechow, et al., 1995) هي علاقة عكسية حيث أن معامل المتغير سالب، كما مستوى المعنوية أقل من ٠,٠٥ وهو ما يعني أن لهذا المتغير تأثير جوهري على قدرة الشركة على القيام بممارسات إدارة الأرباح.

وكما يتضح من الجدول (١٠) ان معامل المتغير المستقل ذو التأثير الجوهري (-٠,٠٠٢) وقيمة الثابت لمعادلة الانحدار (٠,١١٩)، وبناء على ذلك يمكن صياغة نموذج الانحدار على النحو التالي:

$$Em_{it}=0.119+ (-0.002) PWB+ \varepsilon_{it}$$

٦/٨ الخلاصة والتوصيات:

يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير تضمين الاناث في مجلس إدارة الشركات ولجان المراجعة بها على الحد من قدرة إدارة الشركة على القيام بممارسات إدارة الأرباح، وقد اعتمد الباحث على النموذج المقترح في دراسة (Dechow, et al., 1995) لقياس ممارسات إدارة الأرباح كفرق بين صافي الأرباح والتدفقات النقدية من الأنشطة التشغيلية مقسوماً على إجمالي الأصول، وتمثلت المتغيرات المستقلة في نسبة المديرات التنفيذيات من الإناث في لجنة المراجعة، ونسبة المديرات المستقلات من الاناث في مجلس الإدارة، ونسبة المديرات المستقلات من الاناث في مجلس الإدارة ولجنة المراجعة، ورئاسة الاناث للجنة المراجعة ومجلس الإدارة، أما المتغيرات الرقابية فتمثلت في تكرارية اجتماعات لجنة المراجعة ومجلس الإدارة، الرافعة التشغيلية، العائد على الأصول وحجم الشركة، واعتمد الباحث على عدد (١٤٧) من القوائم المالية لعينة من الشركات المصرية التي تتداول أسهمها في البورصة المصرية للفترة من عام ٢٠٠٨ وحتى عام ٢٠١٦، وبالاعتماد على حزمة البرامج الإحصائية SPSS، توصل الباحث إلى النتائج التالية:

- (١) توجد علاقة عكسية بين زيادة عدد الإناث في مجلس الإدارة والحد من أو تقييد ممارسات إدارة الأرباح في الشركات المساهمة المصرية.
- (٢) عدم وجود علاقة بين تمثيل الاناث في لجان المراجعة أو قيامها برئيس لجنة المراجعة وممارسات إدارة الأرباح في الشركات المساهمة المصرية.
- (٣) نسبة عدد الإناث في مجلس الإدارة على إجمالي عدد أعضاء مجلس الإدارة هو المتغير الذي يرتبط بجنس أعضاء مجلس الإدارة ذا التأثير الجوهري على ممارسات إدارة الأرباح في الشركات المساهمة المصرية.

(٤) يدعم الباحث النتائج السابقة، بما يقترحه أثر السقف الزجاجي، بوجود حد يمنع وصول الإناث للمناصب القيادية، وبالتالي فقد الميزة التنافسية التي تترتب على مشاركة الاناث في عملية اتخاذ القرارات، كذلك قد تبدو هذه النتائج منطقية لأنه ليست العبرة بتمثيل الاناث في مجلس الإدارة ولكن وجودها بالعدد الكافي حتى تكون مؤثرة في عملية اتخاذ القرارات داخل المجلس وهذا ما تؤيده نظرية الكتلة الحرجة، حيث أن زيادة نسبة الاناث في مجلس الإدارة مقارنة بالذكور يمثل كتلة تصويتية على القرارات التي يتم اتخاذها، ونظراً لصعوبة وصول الإناث للمناصب القيادية في الإدارة العليا ولجان المراجعة، فإن وجودها في مجلس الإدارة ولجان المراجعة تكون أكثر قدرة على تقييد ممارسات إدارة الأرباح حفاظاً على المنصب الذي يصعب على العديد من الاناث الوصول إليه، وفي نفس الوقت تجنب مخاطر التقاضي وفقد السمعة.

(٥) تبين النتائج أن نظرية الجنس أو النوع Gender Theory قابلة للتطبيق في مجال البحوث المحاسبية لقياس انعكاسات التنوع الجنس على التصرفات الإدارية ومنها ممارسات إدارة الأرباح في الشركات المساهمة المصرية.

(٦) توفر نتائج هذه الدراسة أدلة جديدة من واقع البيئة المصرية باعتبارها من الدول النامية التي لا تفرض فيها حصة للإناث في مجالس إدارة الشركات ولجان المراجعة بها، على أهمية تمثيل الاناث في مجالس إدارة الشركات ولجان المراجعة.

(٧) نتائج هذه الدراسة، تؤكد وجود تكامل بين النظريات البيولوجية والاجتماعية والنفسية والإدارية في مجال دراسة سلوك الأفراد داخل منظمات الأعمال، حيث أن التنوع الجنسي داخل منظمات الأعمال قد يكون له انعكاسات على العديد من الجوانب داخل الشركات ومنها تقييد ممارسات إدارة الأرباح وما لذلك من أثر على جودة المعلومات المحاسبية.

(٨) يمكن زيادة فعالية آليات الحوكمة الخارجية من خلال التركيز على التنوع الجنسي داخل هذه الآليات لما لها من انعكاسات على ممارسات إدارة الأرباح.

إلا أن تفسير نتائج هذه الدراسة يخضع لمجموع من القيود التي ربما تخفف من إمكانية تعميم النتائج التي توصلت إليها:

(١) التدخل في اختيار وتحديد الشركات التي يتم تحليل قوائمها المالية، حيث تم وضع قيد بضرورة وجود على الأقل واحدة من الإناث في مجلس الإدارة أو لجان

المراجعة، وهذا القيد يمكن التخلي عنه واختيار عينتان لمجموعتان من الشركات والمقارنة بينهما لتوضيح الفرق بين الذكور والاناث في مجال ممارسات إدارة الأرباح، وهذه أحد فرص البحث المستقبلية.

(٢) انخفاض حجم العينة (١٤٧) مفردة في الدراسة الحالية مقارنة بحجم العينات في الدراسات المثيلة خاصة في الدول الأجنبية، وبالتالي قد لا يمكننا تعميم النتائج على الشركات المساهمة في جميع القطاعات في مجتمع الأعمال المصري، ويمكن التخلي عن هذا القيد بدراسات مستقبلية تتناول تأثير التنوع الجنسي على ممارسات إدارة الأرباح في قطاعات أخرى.

(٣) تم الاعتماد على النموذج المقترح في دراسة (Dechow, et al., 1995) لبساطة حساب ممارسات إدارة الأرباح، ومع ذلك يمكن لدراسات أخرى تناول أثر التنوع الجنسي على ممارسات إدارة الأرباح باستخدام النماذج الأخرى المقترحة في الفكر المحاسبي، على عينة من الشركات المساهمة المصرية.

وفي ضوء نتائج الدراسة الحالية والقيود التي يعتقد الباحث أنها تحد من إمكانية تعميم النتائج على مجتمع الأعمال المصري، يوصي الباحث بما يلي:

(١) على المستوى التشريعي، ضرورة إصدار القوانين التي تدعم وجود الإناث في مجالس الإدارة ولجان المراجعة في ظل التطور الذي تشهده مصر في الفترة الحالية، وملاحظة تمثيل الإناث في المناصب السياسية، أسوة بالدول المتقدمة، وبعض الدول العربية ومنها دولة الإمارات العربية المتحدة التي صدر بها قراراً بإنشاء مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين داخل مجتمع الأعمال الإماراتي^(١)، وذلك لكسر الحواجز الاصطناعية غير المنظورة التي تولدها الأفكار المسبقة في الشركات، والتي تقصي الإناث عن المراكز التنفيذية العليا وهو ما أطلق عليه ظاهرة السقف الزجاجي.

(٢) على المستوى البحثي، يمكن تدعيم نتائج الدراسة الحالية في بيئة الأعمال المصرية من خلال تناول الموضوعات التالية والتي يعتقد الباحث بها ندرة على مستوى العالم العربي:

(١) يمكن الحصول على تفاصيل أكثر عن القرار الإماراتي بتشكيل مجلس التوازن الجنسي من موقع: <http://www.snyar.net>، تم الحصول على هذه المعلومات بتاريخ

- (أ) أثر التنوع الجنسي للمدير المالي على ممارسات إدارة الأرباح بالتطبيق على بيئة الأعمال المصرية.
- (ب) دراسة أثر التنوع الجنسي لفريق المراجعة الخارجية على اكتشاف ممارسات إدارة الربح مع دراسة ميدانية على بيئة الأعمال المصرية
- ج- دراسة أثر التنوع الجنسي في مجالس إدارة الشركات على جودة الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية مع دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة المصرية.
- د- اثر التنوع الجنسي في فريق المراجعة الخارجية على آتاعاب المراجعة مع دراسة ميدانية في بيئة الأعمال المصرية.
- هـ- أثر التنوع الجنسي في مجلس الإدارة والإدارة المالية على الأداء المالي للشركات المساهمة المصرية

المراجع:

المراجع العربية:

- مركز المديرين المصري بالهيئة العامة للرقابة المالية، (٢٠١٦)، " الدليل المصري لحكومة الشركات " الإصدار الثالث، أغسطس.

المراجع الأجنبية:

- Abbott, Lawrence J.; Susan Parker and Theresa J. Presley, (2012), Female Board Presence and the Likelihood of Financial Restatement, Accounting Horizons, Vol. 26, No. 4, pp. 607-629.
- Abdullah, S. N. and K. Ismail, (2016), Women directors, family ownership and earnings management in Malaysia, Asian Review of Accounting, (24)4:525-550.
- Adams, R. and Ferreira D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. Journal of Financial Economics, (94) 291-309.
- Adusei, M. ; S. Y. Akomea and K. Poku, (2017), Board and management gender diversity and financial performance of microfinance institutions, Cogent Business and Management, (4).
- Agag, A. El-Saeed, and El-Ansary, O., (2011), The Impact of Board Gender Diversity in the Egyptian Publicly Traded

Companies, 18th International DAVO Congress of Contemporary Research on the Middle East.

- Agrawal, A. and Knoeber, C. R.(2001), Do some outside directors play a political role? *Journal of Law and Economics*, (44), 179-199.
- Aiken, L. S., and West, S. G. (1991), *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.
- Albrecht, W.S., Albrecht, C.C. and Albrecht, C.O. (2004), Fraud and corporate executives: agency, stewardship and broken trust, *Journal of Forensic Accounting*, (5):1, 109-130.
- Alquhaif, A. S. ; R. A. Latif and Sitraselvi Chandren, (2017), Women in Board of Directors and Real Earnings Management: Accretive Share Buyback in Malaysia, *Asian Journal of Finance and Accounting*, (9)2.
- Al-Rahahleh, Ayat S. (2017), Corporate Governance Quality, Board Gender Diversity and Corporate Dividend Policy: Evidence from Jordan, *AABFJ* (11)2.
- Al-Shaer, H. ; A. Salama and S. Toms, (2017), Audit committees and financial reporting quality: Evidence from UK environmental accounting disclosures, *Journal of Applied Accounting Research*, (18)1, 2-21.
- AL-Yahyaee, K. H., A. K. AL-Hadi, and S. M. Hussain, (2017), Market Risk Disclosures and Board Gender Diversity in Gulf Cooperation Council (GCC) Firms, *International Review of Finance*, DOI: 10.1111/irfi.12123.
- Ameen, E.C., Guffey, D.M. and McMillan, J.J. (1996), Gender differences in determining the ethical sensitivity of future accounting professionals, *Journal of Business Ethics*, (15)5, 591-597.
- Ammer, M. Abdullah and N. A. Ahmad-Zaluki, (2017), The role of the gender diversity of audit committees in modelling the quality of management earnings forecasts of initial public offers in Malaysia, *Gender in Management: An International Journal*,32(6),420-440.
- Arun, T. G.; Y. E. Almahrog and Z. A. Aribi, (2015), Female directors and earnings management: Evidence from UK companies, *International Review of Financial Analysis*,(39), 137-146.

- Bernardi, R.A. and Threadgill, V.H. (2010), Women directors and corporate social responsibility, *Electronic Journal of Business Ethics and Organizational Studies*, 15(2),15-21.
- Birnberg, J.G. (2011), A proposed framework for behavioral accounting research, *Behavioral Research in Accounting*, (23)1, 1-43.
- Boussaid, N., Hamza, T. and Sougné, D. (2015), Corporate board contributes and conditional accounting conservatism: evidence from French firms. *The Journal of Applied Business Research* 31(3), 871-890.
- Brammer, S., A. Millington, and S. Pavelin (2009), Corporate Reputation and Women on the Board, *British Journal of Management*, 20, 17-29.
- Callaghan, C. and Papageorgiou, E. (2015), Gender differences in locus of control and student performance in the South African context of accounting studies, *Meditari Accountancy Research*, (23)3, 348-368.
- Campbell, K. and Minguez-Vera, A. (2008). Gender Diversity in the Boardroom and Firm Financial Performance. *Journal of Business Ethics*, 83, 435-451.
- Carter, David A. ; Frank D'Souza; Betty J. Simkins and W. G. Simpson, (2010), The Gender and Ethnic Diversity of US Boards and Board Committees and Firm Financial Performance, *Corporate Governance: An International Review*, 18(5): 396-414.
- Chen, Y., Eshleman, J.D. and Soileau, J. (2016), "Board gender diversity and internal control weaknesses", *Advances in Accounting, Incorporating Advances in International Accounting*, (33), 11-19.
- Clatworthy, M.A. and Peel, M.J.(2013), The impact of voluntary audit and governance characteristics on accounting errors in private companies, *Journal of Accounting and Public Policy*, (32):3, 1-25.
- Connelly, B.L., Certo, S.T., Ireland, R.D., and Reutzel, C.R.(2011), Signaling theory: A review and assessment, *Journal of Management* 37(1): 39-67.
- Dalton, D., Cohen, J., Harp, N. and McMillan, J. (2014), Antecedents and consequences of perceived gender

discrimination in the audit profession, *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 33(3), 1-32.

- Darmadi, S. (2013), Do women in top management affect firm performance? Evidence from Indonesia. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 13(3), 288-304.
- David Abad; M. Encarnación Lucas-Pérez; Antonio Mínguez-Vera and José Yagüe, (2017), Does gender diversity on corporate boards reduce information asymmetry in equity markets?, *BRQ Business Research Quarterly*, (20), 192-205.
- Davis, J.H., Schoorman, F.D. and Donaldson, L. (1997), Toward a stewardship theory of management, *Academy of Management Review*, (22):1, 20–47.
- Deborah Blum, (1997), *Sex on the Brain: The Biological Differences between Men and Women*, Viking Press.
- Dechow, Patricia M. ; Richard G. Sloan and Amy P. Sweeney, (1995), Detecting Earnings Management, *The Accounting Review*, (70)2, 193-225.
- Di Donato, F. and Fiori, G. (2012), The relation between earnings management, independent directors and audit committee: a study of Italian listed companies, Working paper.
- Doreen, K. (2002), *Sex Differences in the Brain*, Scientific American Presents.
- Duong, L. and Evans, J. (2016), Gender differences in compensation and earning management: evidence from Australian CFOs, *Pacific-Basin Finance Journal*, (40)17-35.
- Enofe A. O. ; Iyafekhe C. and Eniola J. O., (2017), Board Ethnicity, Gender Diversity and Earnings Management: Evidence From Quoted Firms in Nigeria, *International Journal of Economics, Commerce and Management*, (5)6.
- Erhardt, N., J. Werbel, and C. Shrader.(2003), Board of Director Diversity and Firm Financial Performance, *Corporate Governance: An International Review*, (11)2, 102–11.
- Fabrizio, R ; Hu, Chengru and Foley, Maggie, (2017), Women in the boardroom and corporate decisions

- of Italian listed companies: Does the "critical mass" matter? *Management Decision*; London: 1578-1595.
- Firoozi, M.; M. Magnan and S. Fortin, (2016), *Board Diversity and Financial Reporting Quality*, Centre Interuniversitaire de recherche en analyse des organisations.
 - Fondas, N. and Salsalos, S. (2000), A different voice in the boardroom: how the presence of female directors affects board influence over management, *Global Focus*, (12):2, 13-22.
 - Francis, B., Hasan, I., Park, J.C. and Wu, Q. (2015), Gender differences in financial reporting decision making: evidence from accounting conservatism, *Contemporary Accounting Research*, (32)3,1285-1318.
 - Francoeur, Claude., Réal Labelle and Bernard Sinclair-Desgagné, (2008), Gender Diversity in Corporate Governance and Top Management." *Journal of Business Ethics*, (8), 83-95.
 - Freeman, R.E. (1984), *Strategic Management: A Stakeholder Approach*, Boston, MA: Pitman.
 - García-Sánchez, Isabel-Maria; Jennifer Martínez-Ferrero and Emma García-Meca, (2017), Gender diversity, financial expertise and its effects on accounting quality", *Management Decision*, (55)2, 347-382.
 - Gordini, N. and E. Rancati, (2017) "Gender diversity in the Italian boardroom and firm financial performance", *Management Research Review*, (40)1,75-94.
 - Gul, F.A., Hutchinson, M. and Lai, K. (2013), Gender-diverse boards and properties of analyst earnings forecasts, *Accounting Horizons*, (27)3, 511-538.
 - Gul, F.A., Srinidhi, B. and Ng, A.C. (2011), Does board gender diversity improve the informativeness of stock prices?, *Journal of Accounting and Economics*, (51)3, 314-338.
 - Hardies, K., Breesch, D. and Branson, J. (2011), "Male and female auditors' overconfidence, *Managerial Auditing Journal*, (27)1,105-118.
 - Hardies, K., Breesch, D. and Branson, J. (2015), The female audit fee premium, *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, (34)4, 171-195.

- **Hardies, K., Breesch, D. and Branson, J. (2016), Do (fe)male auditors impair audit quality? Evidence from going-concern opinions, European Accounting Review, (25)1, 7-34.**
- **Hili, W. and H. Affes, (2012), Corporate Boards Gender Diversity and Earnings Persistence: The Case of French Listed Firms, Global Journal of Management and Business Research, (12)22.**
- **Hillman, A. J., Cannella, J. A. A., and Paetzold, R. L. (2000), The resource dependence role of corporate directors: Strategic adaption of board composition in response to environmental change, Journal of Management Studies, (37) 235-255.**
- **Horak, S. and Jingjing Cui, (2017), Financial performance and risk behavior of gender-diversified boards in the Chinese automotive industry: Initial insights, Personnel Review, (46)4,847-866.**
- **Huang, T.-C., Huang, H. and Lee, C. (2014), Corporate executive's gender and audit fees, Managerial Auditing Journal, (29)6, 527-547.**
- **Huse, M. and Solberg, A.G,(2006), Gender-related boardroom dynamics: how Scandinavian women make and can make contributions on corporate boards, Female in Management Review, (21)2, 113-130.**
- **Inaam , Z. and H. Khamoussi, (2016), Audit committee effectiveness, audit quality and earnings management: a meta-analysis, International Journal of Law and Management,58(2),179-196.**
- **Ittonen, K. and Peni, E. (2012), Auditor's gender and audit fees, International Journal of Auditing, (16)1, 1-18.**
- **Ittonen, K., Miettinen, J. and Vahamaa, S. (2010), Does female representation on audit committees affect audit fees?, Quarterly Journal of Finance and Accounting, (49)3/4, 113-139.**
- **Jabir, Ali and Shabir, Sana., (2017),Does gender make a difference in business performance?: Evidence from a large enterprise survey data of India, Gender in Management; Bradford 32.3 (2017): 218-233.**
- **Jackson, Jerlando F. L. and Elizabeth M. O'Callaghan, (2009), What Do We Know About Glass Ceiling Effects?, A**

Taxonomy and Critical Review to Inform Higher Education Research, *Research in Higher Education*, (50)5,460-482.

- Jensen, M.C. and Meckling, W.H. (1976), Theory of the firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure, *Journal of Financial Economics*, (3):4, 305-360.
- Khazanchi, D. (1995), Unethical behavior in information systems: the gender factor, *Journal of Business Ethics*, (14):9, 741-749.
- Khlif, H. and Imen Achek, (2017), Gender in accounting research: a review, *Managerial Auditing Journal*, (32)6, 627-655.
- Kibiya, M. U.; A. Che Ahmad and N. AfzaAmran, (2016), Female Directors and Financial Reporting Quality: Further evidence from Nigeria, *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 10(9), 140-147.
- King, M. L., (1981), The alternative Durbin-Watson test: An assessment of Durbin and Watson's choice of test statistic, *Journal of Econometrics*,(17)1,51-66.
- Klein, A.(2002), Audit committee, board of director characteristics and earnings management, *Journal of Accounting and Economics*, (33):3, 375-400.
- Konrad, A., Kramer, V., Erkut S. (2008). Critical Mass: The Impact of Three or More Women on Corporate Boards. *Organizational Dynamics*, 37(2) 145-164.
- Kramer, V., Konrad A. and Erkut S. (2006), Critical mass on corporate boards: why three or more women enhance governance. Wellesley Centers for women, Report in. WCW11, Wellesley, MA: Wellesley Centers for women.
- Kumar, A. (2010), Self-Selection and the forecasting abilities of female equity analysts, *Journal of Accounting Research*, (48)2, 393-435.
- Kyaw,K.; M. Olugbode and B. Petracci, (2015), Does gender diverse board mean less earnings management?, *Finance Research Letters*, (14),135-141.
- Lakhali, Faten; Amal Aguir; Nadia Lakhali and Adnane Malek, (2015) Do Women On Boards And In Top Management Reduce Earnings Management? Evidence In

- France, *The Journal of Applied Business Research*, (31)3,1107-1118.
- Lanis, R. ; G. Richardson and G. Taylor, (2017), Board of Director Gender and Corporate Tax Aggressiveness: An Empirical Analysis, *Journal of Business Ethics*, 144:577–596, DOI 10.1007/s10551-015-2815-x.
 - Luckerath-Rovers, M. (2010). Women on Boards and Firm Performance. *Journal of management and gouvernance*,1-19 .
 - Mallin, C. A. (2004), *Corporate governance*. Oxford: Oxford University Press.
 - Man, C.K. and Wong, B. (2013), Corporate governance and earnings management: a survey, *Journal of Applied Business Research*, (29):2, 391–418.
 - Merve Kılıç and Cemil Kuzey, (2016), The effect of board gender diversity on firm performance: evidence from Turkey, *Gender in Management: An International Journal*, (13)7, 434-455.
 - Miller, T., and Triana, M. D. C. (2009), Demographic diversity in the boardroom: Mediators of the board diversity and firm performance relationship, *Journal of Management Studies*, 46: 755-786.
 - Mishra, M. and A. K. Malhotra, (2016), Audit Committee Characteristics and Earnings Management: Evidence from India, *International Journal of Accounting and Financial Reporting*, (6)2, 247-273.
 - Montenegro, T. and Bras, F. (2015), Audit quality: does gender composition of audit firms matter?, *Spanish Journal of Finance and Accounting*, (44) 3, 264-297.
 - Nasution, D. and K. Jonnergard, (2017), Do auditor and CFO gender matter to earnings quality? Evidence from Sweden, *Gender in Management: An International Journal*, (32)5, 330-351.
 - Nielsen, S. and Huse, M. (2010), The contribution of women on boards of directors: going beyond the surface, *Corporate Governance: An International Review*, (18):2, 136-148.
 - Nikoomaram, H. ; F. Arabahmadi and A. Arabahmadi, (2016), The Relationship between earning management

and capital structure, *International Journal of Finance and Managerial Accounting*, (1)1,51-56.

- Niskanen, J., Karjalainen, J., Niskanen, M. and Karjalainen, J. (2011), Auditor gender and corporate earnings management behavior in private Finnish firms'. *Managerial Auditing Journal*, (26):9, 778–793.
- Obigbemi, F.; E. Omolehinwa ; D. Mukoro ; E. Ben-Caleb and O. Olusanmi , (2016), Earnings Management and Board Structure: Evidence From Nigeria, (<https://us.sagepub.com/en-us/nam/open-access-at-sage>).
- Parker, J., Dao, M., Huang, H. and Yan, Y. (2015), Disclosing material weakness in internal controls: does the gender of audit committee members matter?, *Asia-Pacific Journal of Accounting and Economics*, doi: 10.1080/16081625.2015.1057190.
- Parrotta, P. and Smith, N. (2013), Female-led firms: performance and risk attitudes, Working paper, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Peni, E. and Vähämaa, S. (2010), Female executives and earnings management, *Managerial Finance*, Patrinton, (36)7, 629-45.
- Powell, M. and Ansic, D. (1997), Gender differences in risk behaviour in financial decision-making: an experimental analysis, *Journal of Economic Psychology*, (18)6,605-628.
- Prior, D., Surroca, J. and Tribto, J.A. (2008), Are socially responsible managers really ethical? Exploring the relationship between earnings management and corporate social responsibility, *Corporate Governance: An International Review*, (16):3, 160–177.
- Pucheta-Martínez, M.C.; Bel-Oms, and Olcina-Sempere, G., (2016), Corporate governance female directors and quality of financial information. *Journal of Business Ethics*, 25 (4), 363-385.
- Pucheta-Marttinez, M.C. and Bel-Oms, I. (2015), The gender gap in pay in company boards?. *Industrial and Corporate Change*, (24):2, 467–510.

- **Pulford, B.D. and Colman, A.M. (1997), Overconfidence: feedback and item difficulty effects, Personality and Individual Differences, (23):1, 125–133.**
- **Reguera-Alvarado, Pilar de Fuentes and J. Laffarga, (2017), Does Board Gender Diversity Influence Financial Performance? Evidence from Spain, Journal of Business Ethics, 141:337–350.**
- **Rose, C. (2007), Does female board representation influence firm performance? The Danish evidence, Corporate Governance: An International Review, 15: 404–413.**
- **Schwartz-Ziv, M. (2011), Are all welcome a-board: what do female directors bring to the table?, Working paper, Hebrew University.**
- **Shauki, E. (2011), Perceptions on corporate social responsibility: a study in capturing public confidence, Corporate Social Responsibility and Environmental Management, (18)3, 200-208.**
- **Shu, P. and S. Chiang, (2014), Firm size, timing, and earnings management of seasoned equity offerings, International Review of Economics and Finance, (29),177-194.**
- **Siboni, B., Sangiorgi, D., Farneti, F. and de Villiers, C. (2016), Gender (in) accounting: insights, gaps and an agenda for future research, Meditari Accountancy Research, (24)2, 158-168.**
- **Solakoglu, M. N. and N. Demir, (2016), The role of firm characteristics on the relationship between gender diversity and firm performance, Management Decision, (54)6, 1407-1419.**
- **Srinidhi, B., Gul, F.A. and Tsui, J.(2011), Female directors and earnings quality, Contemporary Accounting Research, (28):5, 1610–1644.**
- **Sultana, N. and Van der Zaha, J-L. W. M. (2011), Board gender diversity and earnings conservatism, Working paper, Curtin University.**
- **Sun, J., Liu, G. and Lan, G. (2011), Does female directorship on independent audit committees constrain**

- earnings management?, *Journal of Business Ethics*, (99)3, 369-382.
- Taljaard, Cobus CH; Michael JD Ward and Chris J Muller, (2015), Board Diversity and Financial Performance: A graphical Time-Series Approach, *South African Journal Economic and Management Sciences*, Saudi Arabia, (18)3, 425:448.
 - Terjesen, S., Sealy, R., and Singh, V. (2009), Women directors on corporate boards: A review and research agenda, *Corporate Governance: An International Review*, 17: 320-337.
 - Thiruvadi, S. (2012), Gender differences and audit committee diligence. *Gender in Management: An International Journal*, 27, 366-379.
 - Thiruvadi, S. and Huang, H. (2011), Audit committee gender differences and earnings management, *Gender in Management: An International Journal*, (26)7, 483-498.
 - Thorne, L., Massey, D. and Magnan, M. (2003), Institutional context and auditors' moral reasoning: a Canada-U.S.A. comparison, *Journal of Business Ethics*, (43):4, 305-321.
 - Unger, R.K. (1990), Imperfect reflections of reality: psychology constructs gender, in HareMustin, R.T. and Maracek, J. (Eds), *Making a Difference: Psychology and the Construction of Gender*, Yale University Press, New Haven, CO.
 - Wasserman, N. (2006), Stewards, agents, and the founder discount: executive compensation in new ventures, *Academy of Management Journal*, (49):5, 960-976.
 - Watson, J. and Robinson, S. (2003), Adjusting for risk in comparing the performances of male and female-controlled SMEs, *Journal of Business Venturing*, (18)6, 773-788.
 - Watts, R. L. , and J. L. Zimmerman, (1990) "Positive Accounting Theory: A Ten Year Perspective" , *The Accounting Review*.
 - Wearing, C.A. and Wearing, B. (2004), Between glass ceilings: female non-executive directors in UK quoted

- companies, *International Journal of Disclosure and Governance*, (1):4, 355-371.
- Westphal, J. D. and Milton, L. P. (2000), How experience and network ties affect the influence of demographic minorities on corporate boards, *Administrative Science Quarterly*, 45: 366-398.
 - Wolfers, J. (2006), Diagnosing Discrimination: Stock Returns and CEO Gender, *Journal of the European Economic Association*, 4 (2-3), 531 - 541.
 - Ye, K., Zhang, R. and Rezaee, Z. (2010), Does top executive gender diversity affect earnings quality? A large sample analysis of Chinese listed firms, *Advances in Accounting, Incorporating Advances in International Accounting*, (26)1, 47-54.
 - Zamria, N. ; R. Abdul Rahman and N. S. Mohd Isa, (2013), The Impact of Leverage on Real Earnings Management, *International Conference on Economics and Business Research*, (7), 86-95.