



ارائه شده توسط:

سایت ترجمه فا

مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده

از نشریات معتبر

مدیران زن و مدیریت عایدات در شرکت های پیشرفته

چکیده

هدف: این مطالعه که بر مبنای ادغام تئوری های حسابداری و جنسیتی است، با هدف کشف این که آیا مدیریت عایدات (سود) تحت تاثیر مدیران زن در هیئت مدیره و کمیته حسابرسی قرار می گیرد یا نه؟ و اگر جواب مثبت است، چگونه انجام شد؟

طرح/روش/رویکرد: این مطالعه از دو رویکرد آنالیز تک متغیره و چند متغیره برای بررسی رابطه بین مدیران زن و مدیریت عایدات در شرکت های با فناوری پیشرفته بهره می برد. در این آنالیز، دو معیار اندازه گیری (به اعتبار گذشته)^۱ مدیریت عایدات، تعهد اختیاری و تعهد غیر عملیاتی علاوه بر دو معیار به اعتبار پیش بینی^۲ مدیریت عایدات یعنی حسابرس Big4 و اهرم مالی استفاده شدند.

یافته ها: این مقاله شواهدی را در خصوص رابطه منفی بین حضور مدیران زن و مدیریت عایدات در اختیار می گذارد. یافته ها حاکی از این مطلب است که خشونت و تخلفات حسابداری تحت تاثیر نسبت زنان در هیئت مدیره علاوه بر کمیته حسابرسی است. به علاوه، این مقاله به شواهدی پی برده است که نشان می دهد که مدیریت عایدات زمانی که CEO یا CFO یک خانم است پایین تر و ضعیف تر می باشد. هم چنین در شرکت های با نسبت بیشتر زنان در مدیریت، نظارت و کنترل امور شرکت و یا مدیریت ارشد، پایش خارجی توسط حسابرسان و بستانکاران ضعیف تر می باشد ولی کیفیت عایدات بالاست. آنالیز های دیگر حاکی از آن است که جنسیت مدیران دارای اهمیت اساسی برای تحلیل گران و سرمایه گذاران می باشد به خصوص این که رابطه مثبتی بین نسبت مدیران زن و ارزش شرکت وجود دارد. این یافته ها توسط چندین تئوری جنسیت و نتایج در خصوص انگیزش زنان و دستاورد های مربوطه، ارزش های اخلاقی، تصورات اجتماعی و رابطه بین عملکرد کمیته و خود باوری تایید شده است.

¹ex-post

²ex-ante

اصالت/ارزش: این مطالعه جنسیت مدیران را با مدیریت مالی توسط شرکت ها به هم ارتباط می دهد. هم چنین این مطالعه سهم بسزایی در تولید علم مدیری عایدات دارد. نتایج و براینده این مطالعه برای محققان، مجریان قوانین، سرمایه گذران، تحلیل گران و بستانکاران و نیز بازیگران عرصه بازار های سرمایه می تواند مفید باشد زیرا ابعاد جدید و مهمی را که بایستی هنگام ارزیابی کیفیت اطلاعات حسابداری شرکت در نظر گرفته شوند در اختیار می گذارد.

لغات کلیدی: مدیریت عایدات، کیفیت عایدات، جنسیت، انگیزش زنان، هیئت مدیره، مدیریت، نظارت و کنترل امور شرکت

1-مقدمه

افشای تقلب های حسابداری عظیم در شرکت های بزرگی نظیر انرون توجه رو به رشد آکادمیک را به محرک های مدیران برای مدیریت عایدات جلب کرده است. اگرچه شواهد فراوانی در خصوص محرک های بازار سرمایه برای مدیریت عایدات وجود دارد، منابع علمی آکادمیک در خصوص رابطه بین مدیریت عایدات و جنسیت مدیران شرکت نادر است. نکته جالب این که چنین تحقیقاتی مستلزم استفاده از تئوری های جنسیت در رشته حسابداری است. بعد جنسیت می تواند دانش و آگاهی ما را از عوامل محرک و دامنه مشارکت در مدیریت و دست ورزی حسابداری افزایش دهد. جنسیت اهمیت زیادی در مشارکت در رفتار های خاص و پرهیز از رفتار های دیگر با توجه به انتظاراتی که از هر جنسیت می رود دارد. لذا، توجیه جنسیت محور می تواند روشن کننده بافت اجتماعی فرهنگی باشد که در قبال آن تصمیماتی را می توان در چارچوب سازمان اتخاذ کرد.

در این مطالعه ما به بررسی رابطه مدیریت عایدات شرکت های با تکنولوژی پیشرفته با جنسیت مدیران آن می پردازیم. هم چنین هدف ما بررسی و کشف اثرات حضور مدیران زن در هیئت مدیره (از این به بعد BOD نامیده می شود) و در کمیته حسابرسی بر مدیریت عایدات خواهیم پرداخت. این به ما در تایید و تقویت شواهد BOD با شواهد مربوط به کمیته حسابرسی که هر دوی آن ها در مدیریت نظارت و کنترل برای کنترل رفتار مدیریت

فرصت طلبانه نظیر مدیریت عایدات کاربردی می باشند. ما تفاوت بین مدیران مستقل و مدیران اجرایی را از هم متمایز کردیم زیرا مدیریت عایدات را می توان با مدیران اجرایی (به خصوص CFO و CEO) اجرا کرد با این حال بایستی آن را توسط مدیران مستقل شناسایی و متوقف کرد.

این مطالعه از نمونه شرکت های پیشرفته اسرائیلی لیست شده در ایالات متحده بین 2002 تا 2009 استفاده می کند. نمونه اسرائیلی از اهمیت ویژه ای برخوردار است زیرا تنها تا چند سال پیش، زنان در اسرائیل در مدیریت شرکت ها نقش چندانی نداشتند(1). امروزه، نسبت زنان در راس شرکت های دولتی در اسرائیل حدود 15 درصد است که مشابه با ایالات متحده می باشد. در مقام مقایسه، نسبت زنان در ریاست و هیئت مدیره شرکت های دولتی در سراسر جهان: 7.8 درصد در آلمان، 10 درصد اسپانیا(2)، 11.5 درصد در بریتانیا، 12 درصد در هلند، 13 درصد در کانادا، 18 درصد در دانمارک، 26 درصد در فنلاند، 27 درصد در سوئد و 44 درصد در نروژ(برمیگ و فریک 2010، آدامز و فریرا 2009، کاتالیست 2009) است. درصد بالای اعضای هیئت مدیره خانم در نروژ به دلیل سیستم سهمیه بندی آن است. از این روی، مسئله تاثیر مدیران خانم روی کیفیت سود و عایدات، و این که آیا نسبت زنان در هیئت مدیره شرکت باید به طور کلی و قانونا بالاخص افزایش پیدا کند برای ایالات متحده و نیز بسیاری از کشور های اروپایی حایز اهمیت است(سریندی و همکاران 2011).

دولت اسرائیل در حال بررسی طرحی قانونی لایحه ای برای افزایش نسبت و نقش زنان در BOD شرکت های دولتی است. هدف اصلی از انجام این کار، تقویت شرکت ها در منسوبات تعداد خاصی از زنان در هیئت مدیره خود می باشد طوری که زنان تقریبا 50 درصد اعضای هیئت مدیره را تشکیل دهند(3). به علاوه، شرکت ها ملزم به انتشار اطلاعات مربوط به نسبت زنان در شرکت هستند(4).

در این مطالعه، ما تاکید زیادی بر شرکت های با فناوری پیشرفته داریم. همگنی نمونه در مطالعه ما حایز اهمیت است زیرا شرکت ها در معرض محرک های مدیریت عایدات مختلفی به دلیل برخی قوانین و یا عوامل صنعتی دیگر می باشند. برای مثال شرکت های مالی تحت تاثیر محرک های مدیریت عایداتی هستند که به دلیل برخی قوانین و عوامل دیگر پیچیده می باشند(براگ استار و اماس 2003، د فران و همکاران 2011). به علاوه، صنایع مختلف از نظر برخی خصوصیات کلیدی نظیر شدت R&D، سود ناخالص، ابعاد رشدی، ریسک های مالی،

وابستگی به همکاری با کمپانی های دیگر و مرحله چرخه حیات متفاوت می باشند که به طور بالقوه بر محرک های مدیریت عایدات و اهمیت مدیریت عایدات تاثیر می گذارند. از این رو مطالعه ما که به بررسی هدف مدیریت و نظارت ناکافی بر تهیه گزارش از نتایج ارباب عایدات می پردازد، مستلزم گروه همگن و یکنواختی از شرکت هاست. استفاده از شرکت های با فناوری پیشرفته این اطمینان را حاصل می کند که نمونه ما دارای اندازه کافی (نسبتا بزرگ) و نسبتا همگن می باشد.

بخش های با فناوری پیشرفته می توانند نمونه مناسبی برای مطالعه رفتار مدیران زن باشند زیرا این بخش ها با چالش ها، تغییرات پی در پی و عدم قطعیت روز افزون مواجه می باشند. بر اساس منابع علمی در خصوص جنسیت، ما با زنانی سرو کار داریم که مرز و بند های تبعیض اقلیتی را از هم گسسته و راه را برای کسب مهارت ها، رفتار و درجه ای از ریسک کردن که قبلا مختص مردان بود هموار کرده اند (جنکینز 1987، موریسون و همکاران 2004). منابع به وضوح حاکی از این است که این زنان موانع فرهنگی را با اثبات این که نسبت مدیران خانم در هیئت مدیره شرکت های پیشرفته اسرائیلی به سطح میانگین حدود 15 درصد رسیده است کنار زده اند.

در این آنالیز، ما دو شاخص اندازه گیری معاصر را از مدیریت عایدات استفاده کردیم: تعهد اختیاری و تعهد غیر عملیاتی. تعهدات اختیاری بر گرفته از مدل اصلاح شده کاربردی جونز (1991) برای کنترل تاثیر عملکرد شرکت روی تعهدات (کوتهاری و همکاران 2005) و برای رشد (مک نیکولز 2002) می باشند. تعهدات غیر عملیاتی توسط گیلوی و هیان (2000) توصیف شده اند. این شاخص به عنوان یک پروکسی جایگزین برای مدیریت عایدات عمل کرده و از برخی مسائل و نگرانی های تجربی موجود در مدل جونز را ندارد (دچو و همکاران 1995، اریکسون و وانگ 1999). بر اساس تحقیقات قبلی (آبودی و همکاران 2005، رامان و شهرور 2008)، ما از ارزش مطلق تعهدات اختیاری و غیر عملیاتی برای برآورد بزرگی مدیریت درآمد ها استفاده می کنیم. سپس به شناسایی وجود حسابرس Big4 و درجه اهرم شرکت به عنوان معیار های اعتبار گذشته مدیریت عایدات بر اساس این فرض که پایش و کنترل پیشرفته خارجی می تواند موجب کاهش اربابی و نويز در عایدات گزارش شده شود خواهیم پرداخت (فرانسیس و همکاران 1999، یو 2007).

با استفاده از رویکرد آنالیز تک متغیره و چند متغیره، ما شواهدی را در خصوص رابطه منفی بین نسبت مدیران زن و مدیریت عایدات یافتیم. تاثیر حضور زن روی کمیته حسابرسی مشابه با تاثیر روی BOD است. یافته ها حاکی از این است که مدیران زن موجب بهبود پایش عملکرد هیئت مدیره می شوند زیرا آن ها مدیریت سود را بیش از همکاران مرد خود تحت فشار قرار می دهند(5). هم چنین، شرکت هایی که تعداد زیادی از زنان را در راس مدیریت و یا منسب های نظارتی استخدام می کنند، دارای آگاهی و دانش بیشتری از لزوم ایجاد تعادل در تجارت بوده و به حفظ ارزش های اجتماعی، زیست محیطی، قانونی و اخلاقی پایبند تر بوده و ذهنیت مردم در خصوص آن ها برایشان مهم است. در این شرکت ها، سود و عایدات با کیفیت بالا نتیجه مستقیم استاندارد های بالای شرکت هاست. با این وجود، رابطه بین ارزش ها و پایبندی های اجتماعی، زیست محیطی، قانونی، اخلاقی و غیره یک شرکت و حضور زن در منسب های بالا همراه با کیفیت عایدات بایستی در تحقیقات آینده بیشتر مورد بررسی قرار گیرد.

هم چنین شواهدی را یافتیم که نشان می دهند که مدیریت عایدات زمانی که CEO و یا CFO زن باشند به طور قابل توجهی ضعیف است(6). به علاوه، ما پی بردیم که در شرکت هایی با نسبت زن بیشتر در بخش نظارت و مدیریت شرکت و مدیریت عالی، پایش و کنترل خارجی توسط حسابرسان و بستانکاران ضعیف تر است و مدیریت عایدات ضعیف تر است. تفسیر احتمالی این مسئله پیچیده این است که حضور زن به مثابه پایش داخلی است. در نهایت این که، آنالیز های دیگر بیان گر این موضوع است که جنسیت مدیران دارای اهمیت اساسی برای تحلیل گران و سرمایه گذران می باشد به خصوص این که یک رابطه مثبت بین نسبت مدیران زن و ارزش شرکت وجود دارد. این مطالعه از نمونه شرکت های پیشرفته اسرائیلی لیست شده در ایالات متحده بین 2002 تا 2009 استفاده می کند. نمونه اسرائیلی از اهمیت ویژه ای برخوردار است زیرا تنها تا چند سال پیش، زنان در اسرائیل در مدیریت شرکت ها نقش چندانی نداشتند(1). امروزه، نسبت زنان در راس شرکت های دولتی در اسرائیل حدود 15 درصد است که مشابه با ایالات متحده می باشد. در مقام مقایسه، نسبت زنان در ریاست و هیئت مدیره شرکت های دولتی در سراسر جهان: 7.8 درصد در آلمان، 10 درصد اسپانیا(2)، 11.5 درصد در بریتانیا، 12 درصد در هلند، 13 درصد در کانادا، 18 درصد در دانمارک، 26 درصد در فنلاند، 27 درصد در سوئد و 44 درصد در نروژ(برمیگ و فریک 2010، آدامز و فریرا 2009، کاتالیست 2009) است. درصد بالای اعضای

هیئت مدیره خانم در نروژ به دلیل سیستم سهمیه بندی آن است. از این روی، مسئله تاثیر مدیران خانم روی کیفیت سود و عایدات، و این که آیا نسبت زنان در هیئت مدیره شرکت باید به طور کلی و قانونا بالاخص افزایش پیدا کند برای ایالات متحده و نیز بسیاری از کشور های اروپایی حایز اهمیت است (سریندی و همکاران 2011).

یافته های ما با منابع جنسیت مطابقت دارد که حاکی از وجود یک تمایل و روند در جهت رفتار آشتی جویانه توسط زنان در وضعیت های تحت فشار در مقایسه با رفتار دیکتاتوری توسط مردان است. این مطالعات به وضوح حاکی از این است که در حقیقت، زنان در مدیریت مکمل مردان می باشند و یک تعادل سالم را با تجارت برقرار می کنند (مالاچ پاینز 1989، موریسون و همکاران 2004). این یافته ها با مطالعات قبلی که نشان می دهند مدیران زن ریسک کم تری نسبت به مدیران مرد می کنند هم خوانی دارد (پاول و انسیک 1997، باربر و ادین 2001). تئوری جنسیت هم چنین حاکی از این است که حتی اگر زنان موفقیت کاری را از قبل پیش بینی کنند اقدام به انجام آن کار نمی کنند مگر این که آن کار یا منسب را از نظر اخلاقی ارزش گذاری کنند (اکلس 1994). به علاوه، مطالعات مربوط ارزش گذاری اخلاقی، زنان را در قضاوت ها و رفتار های خود نسبت به مردان بیشتر می دانند (افلان و باترفیلد 2003، ورمیر و وان کنهوف 2007) و زنان تمایل بیشتری در جهت انجام فعالیت های قانونی (میت و راتشیلد 1994) و تهیه گزارشات تقلبات مالی دارند (کاپلان و همکاران 2009). مطالعات دیگر که بر مدیران زن تاکید داشته اند، نشان می دهند که حضور زن موجب بهبود عملکرد و ارزش شرکت خواهد شد (هیوز و سلبرگ 2006، آدامز و فریرا 2009، کمبل و میگوز 2008). از این رو، تفاوت های جنسیتی، ترس از نتایج منفی ناشی از تفسیر غلط سود ها و ملاحظات اخلاقی، توجیهی برای یافته هایی می باشند که مبنی بر آن مدیران زن، مدیریت درآمد را بیشتر از مردان تحت فشار قرار داده و یا این که از آن اجتناب می کنند. در صورتی که مدیران زن تاثیری روی مدیران مرد همکار خود داشته باشند، که در بسیاری از منابع علمی نیز این نفوذ و تاثیر گزارش شده است، واکنش کلی هیئت مدیره می تواند تحت تاثیر حضور زنانی قرار گیرد که پرچم اخلاق را بالا برده و پایش داخلی شرکت را با ارزش گذاری بیشتر ملاحظات اخلاقی در تصمیمات هیئت مدیره تقویت می کنند.

اهمیت اقتصادی و کاربردی یافته های ما در این است که قوانین و نظامی که موجب افزایش نسبت خانم ها در هیئت مدیره BOD شرکت شود، موجب افزایش و تقویت سطوح افشای اطلاعات و کیفیت عایدات(سود ها) خواهد شد. به علاوه، اهمیت کاربردی این مطالعه در این است که اگر مسئله نسبت مناسب زنان در BOD با کیفیت تهیه گزارش مالی شرکت ها در ارتباط باشد، آنگاه، این بخشی از علایق عمومی خواهد بود زیرا در واقع مستلزم و شایسته نظارت قانونی است.

هم چنین این مطالعه سهم بسزایی در تولید علم مدیری عایدات دارد. نتایج و براینده این مطالعه برای محققان، مجریان قوانین، سرمایه گذران، تحلیل گران و بستانکاران و نیز بازیگران عرصه بازار های سرمایه می تواند مفید باشد زیرا ابعاد جدید و مهمی را که بایستی هنگام ارزیابی کیفیت اطلاعات حسابداری شرکت در نظر گرفته شوند در اختیار می گذارد.

این مقاله به صورت ذیل سازمان دهی شده است: در بخش 2 به بررسی منابع پرداخته می شود. بخش 3 نمونه ها و شاخص های مدیریت عایدات را ارائه می دهد. بخش 4 به بحث راجع به روش ها و نتایج می پردازد. بخش 5 آنالیز های اضافی در خصوص اهمیت ارزش گذاری حضور مدیران زن را نشان می دهد. در بخش 6 نتیجه گیری آمده است.

2- بررسی منابع

2-1 منابع مدیریت عایدات(سود)

مدیریت سود، فرایند گزینش ها و انتخاب های حسابداری اختیاری برای رسیدن به سطح مطلوب سود گزارش شده است. طیف وسیعی از منابع در خصوص محرک های مدیریت درآمد وجود دارد. با این وجود، تنها طی دهه گذشته، طیف وسیعی از مطالعات مدیریتی انجام شده که به بررسی رابطه نظارت و مدیریت شرکت و دست ورزی تعهدی پرداخته اند. این مطالعات به طور کلی حاکی از این می باشند که بزرگی مدیریت تعهدی ارتباط منفی با پروکسی های مدیریت کارآمد شرکت نظیر استقلال هیئت مدیره و کمیته حسابرسی دارد(کلین 2002،

زای و همکاران 2003، بنکریام 2009، لین و هوانگ 2010). مطالعات دیگر رابطه منفی بین مدیریت عایدات و BOD علاوه بر اندازه کمیته حسابرسی، تخصص و تعداد جلسات و رابطه مثبت بین مدیریت عایدات و مالکیت سهام کمیته حسابرسی نشان داده اند (لین و هوانگ 2010).

مطالعات اندکی که مدیریت عایدات را با جنسیت ارتباط داده اند عمدتاً تاکید بر جنسیت مدیران اجرایی به جای جنسیت مدیران مستقل دارند. برای مثال، کریشمان و پارسون 2008 نشان دادند که هر چه نسبت مدیران زن در مدیریت اجرایی شرکت بالا باشد، کیفیت عایدات بالا خواهد بود. پنی و واهما 2010 بر CEO و CFO تاکید داشته و پی بردند که CFO های زن در شرکت های امریکایی در رابطه با انتخاب فنون حسابداری و راهبرد های مربوطه محافظه کارانه تر عمل می کنند. با این وجود آن ها هیچ گونه شواهدی در خصوص رابطه بین مدیریت درآمد و جنسیت CEO شرکت ها مشاهده نکردند. بر اساس گزارشات پنی، واهما (2010)، وی و زای (2009)، CFO های زن در شرکت های چینی نسبت به مدیریت درآمد ها خشونت کم تری دارند. جیانگ و همکاران (2010) شواهدی یافتند که نشان می دهد CFO شرکت دارای تاثیر بیشتری روی میزان مدیریت عایدات نسبت به CEO می باشد. شراند و زاشمن (2011) تمایل مدیران را در ارتکاب تقلب در تهیه گزارشات مالی به اطمینان بیش از حد مدیریتی نسبت دادند. آن ها در خصوص جنسیت نشان دادند که انتظار می رود مردان نسبت به زنان به طور کلی و در تصمیمات سرمایه گذاری بالاخص اعتماد به نفس بیشتری دارند. با این حال آن ها شواهد محدودی را یافتند که نشان می دهد جنسیت با احتمال ارتکاب تقلب ارتباط دارد. بر خلاف این مطالعات، مطالعه ما بر نقش حیاتی اعضای هیئت مدیره در مدیریت و نظارت شرکت که کاملاً متفاوت از نقش مدیر است تاکید دارد (7).

2-2 منابع جنسیت

منابع جنسیت به بحث در خصوص خصوصیات منحصر به فرد زنان در منسب های اجرایی می پردازد (افرن و امیتاج 1993). این منابع حاکی از این هستند که رفتار های زنان و مردان در محیط کار نتیجه یادگیری اجتماعی بوده و متفاوت از هنجار های فرهنگی عمومی نیستند. هنجار های اجتماعی در خصوص زنان متفاوت

از هنجار های مردان می باشند و این در محیط کار منعکس می شود. از این رو، زنان در منسب های مدیریتی اغلب با ابهامات و تناقضاتی رو برو می شوند که مردان هرگز آن ها را تجربه می کنند. برای مثال، مطالعات (هاید و کلینگ 2001، پاول 1988) نشان دادند که زنان دارای انتظارات کاری بیشتری هستند و کار را به عنوان یک منبع رشد و توسعه و ارضای شخصی می دانند در حالی که مردان حرفه و شغل را وسیله ای برای پیشرفت و امنیت می دانند. پاول 1988 چنین استدلال می کند که اختلافات جنسیتی موجود در مدیریت بر اساس قالب ها و هنجار های اجتماعی می باشند. ایشان پی برد که مدیران زن، مدیران با انگیزه بالا می باشند. مطالعات دیگر (مالچ پاین 1989، موریسون و همکاران 2004) نشان می دهد که تحت شرایط فشار، مردان به صورت مستبد تر و دیکتاتورمانه رفتار می کنند در حالی که زنان رفتار مصالحه جویانه ای دارند. بر خلاف مردان، هرچه منسب مدیریتی زنان بالاتر باشد، پشتیبانی و حمایت کم تری در محل کار داشته و از این رو زنان از رویداد های پرفشار حین کار اجتناب می کنند.

موریسون و همکاران 2004 ادعا می کنند که اختلافات بین زنان و مردان نقش مهمی در سازمان دارند زیرا زنان در مدیریت مکمل مردان هستند و ایجاد یک تعادل سالم در تجارت می کنند.

ویژگی های جنسیتی منحصر به فرد را می توان در تصمیم گیری و ریسک کردن مشاهده کرد. منابع حاکی از آن است که زنان نسبت به زنان قدرت ریسک کم تری دارند (پاول و انسیک، 1997، باربر و ادین 2001)، زیرا زنان جرات ارتکاب خطا و بیان نقطه ضعف را ندارند. دیگر جنبه مهم در این خصوص ایجاد انگیزه است. بر اساس گفته مک سلاند (1996)، ما نیاز به یک روان شناسی متفاوت از انگیزش زنان و مردان داریم. مطالعات نشان دادند که زنان در مقایسه با مردان، از موفقیت ترس داشته و اجتناب می کنند (مدنیک 1989). اکلس 1994 به اختلافات جنسیتی در انتظارات برای موفقیت اشاره دارد. اهمیت اقتصادی و کاربردی یافته های ما در این است که قوانین و نظامی که موجب افزایش نسبت خانم ها در هیئت مدیره BOD شرکت شود، موجب افزایش و تقویت سطوح افشای اطلاعات و کیفیت عایدات (سود ها) خواهد شد. به علاوه، اهمیت کاربردی این مطالعه در این است که اگر مسئله نسبت مناسب زنان در BOD با کیفیت تهیه گزارش مالی شرکت ها در ارتباط باشد، آنگاه، این بخشی از علایق عمومی خواهد بود زیرا در واقع مستلزم و شایسته نظارت قانونی است.

هم چنین این مطالعه سهم بسزایی در تولید علم مدیری عایدات دارد. نتایج و براینده این مطالعه برای محققان، مجریان قوانین، سرمایه گذران، تحلیل گران و بستانکاران و نیز بازیگران عرصه بازار های سرمایه می تواند مفید باشد زیرا ابعاد جدید و مهمی را که بایستی هنگام ارزیابی کیفیت اطلاعات حسابداری شرکت در نظر گرفته شوند در اختیار می گذارد.

فاکتور دیگر در مدل اکلس، ارزش ذهنی کار است. این پارامتر به وضوح نشان می دهد که حتی اگر زنان انتظار موفقیت داشته باشند، در صورتی که ارزش اخلاقی برای آن قایل نباشند ریسک نخواهند کرد. منابع اخیر در خصوص ارزش گذاری کاری حاکی از این می باشند که زنان نسبت به مردان در قضاوت ها و رفتار های خود پایبند به ارزش های اخلاقی می باشند (کولین 2000، افلان و باترفیلد 2003، ورمیر و وان کهنوف 2007، کاپلان و همکاران 2009). میلد و راجیلد 1994 ادعان کردند که زنان نسبت به مردان احساس مسئولیت بیشتری را برای بیان اشتباهات و عدم انجام کار های غیر قانونی دارند. کاپلان و همکاران (2009) پی بردند که زنان تمایل بیشتری برای گزارش تقلب دارند. بر اساس این یافته ها، در این مطالعه، حضور زنان در BOD علاوه بر کمیته حسابرسی موجب تحت فشار قرار گرفتن مدیریت به دلایل مسائل اخلاقی می شود.

یافته های موجود در منابع در رابطه با مدیران زنان حاکی از این است که مدیران زن موجب بهبود عملکرد هیئت مدیره و کارایی آن علاوه بر عملکرد شرکت می شوند. برای مثال، فونداس و سالوساس (2000)، هاس و سلبرگ (2006) و شریندی و همکاران 2011 چنین استدلال کرده است که مدیران زن منجر به بهبود تصمیم گیری، رفتار و کارایی اعضای هیئت مدیره می شوند. دلیل این است که زنان نقطه نظریات و ایده های مختلفی را ارائه میدهند (فونداس و ساسلوس 2000)، هم چنین زنان به به دلیل فرایندهای اجتماعی شدن مختلف تجربه بیشتری دارند (شریندی و همکاران 2011، هیلمن و همکاران 2007، امبروز و شمینکه 1999)، یا چون مدیران زن برای جلسات هیئت مدیره بهتر از مردان آماده می شوند (هیوس و سلبرگ 2006). آدامز و فریرا (2009) پی بردند که مدیران زن اثرات مثبتی روی ورودی های هیئت مدیره و خروجی شرکت می گذارند. آن ها خاطر نشان کردند که مدیران زن اطلاعات و نکته برداری های بهتری از جلسات هیئت مدیره نسبت به مردان دارند. مطالعات دیگر به بررسی رابطه بین تنوع جنسیت در هیئت مدیره و عملکرد شرکت پرداختند. این

مطالعات به طور کلی حاکی از این مطلب هستند که تنوع جنسیت ارتباط تنگاتنگی با بهبود عملکرد مالی و ارزش بیشتر شرکت دارد (ارچاردت و همکاران 2003، کارتر و همکاران 2003، فرل و هرشچ 2005، کمپبل و مینگوز-ورا 2008). شریندی و همکاران 2011 شواهدی را در اختیار گذاشته اند که نشان می دهد مدیران زن موجب بهبود کیفیت عایدات می شوند. همه این موارد به مراتب حاکی از این مطلب است که حضور مدیران زن موجب بهبود پایش و نظارت هیئت مدیره از حیث پیشگیری و یا بهبود رفتار فرصت طلبانه نظیر مدیریت سود می شوند (ترسن و همکاران 2009).

ما خاطر نشان می کنیم که یافته های مربوط به منابع جنسیتی که نشان دهنده تمایل بیشتر زنان به رفتار های مصالحه جویانه در شرایط تحت فشار می باشند، لزوماً به این معنی نیست که مدیران زن به طور خود کار با اکثریت مدیران مرد موافقند. بلکه حضور زنان در هیئت مدیره می تواند منجر به ایجاد یک فضای مصالحه جویانه و افزایش حس ارزش های اخلاقی می شوند و بدین طریق مدیران زن بیشتر از این که از مردان تاثیر پذیرند، بر آن ها تاثیر می گذارند و این با یافته های مربوط به این که زنان در مدیریت مکمل مردان می باشند سازگار است.

3- داده ها و شاخص های اندازه گیری مدیریت سود

ما اطلاعات مالی و غیر مالی را برای شرکت های پیشرفته اسرائیلی لیست شده در سال های بین 2002 تا 2009 بدست می آوریم. همه شرکت ها صورت حساب های مالی خود را بر اساس اصول حسابداری امریکا گزارش می کنند. شرکت های اسرائیلی منحصر به فرد و مناسب می باشند، زیرا اسرائیل در بین کشور های پیشرو دز زمینه IPO در NASDAQ می باشند (انویملچ و توبول 2006). مطالعات قبلی نشان داده اند که ظهور صنعت سرمایه گذاری در اسرائیل یک سرمایه مخاطره آمیز خارج از امریکای شمالی می باشد (اوین ملچ و توبول 2004، برنسان و همکاران 2001، گارمل و د فونتنت 2004). بخش سرمایه گذاری های مخاطره آمیز به عنوان سهام GNP در اسرائیل، در جهان بزرگ ترین است (اوین ملچ 2008، NVCA, 2007; EVCA, 2007) (NVCA): اتحادیه سرمایه مخاطرات امیز ملی www.nvca.org. EVCA: اتحادیه سرمایه مخاطرات امیز اروپایی، www.evca.com می باشند. اسرائیل با توجه به نسبت زنان موجود در BOD محل مناسبی است.

هم چنین، اسرائیل در حال بررسی یک لایحه قانونی برای افزایش نسبت زنان در BOD کمپانی های دولتی تا حدود 50 درصد است و این مویدی بر همبستگی مثبت بین حضور زنان در BOD ها و کیفیت گزارش های مالی و نتایج تجاری است.

فهرست شرکت های پیشرفته اسرائیلی طی دوره نمونه برداری از دیتابیس آنلاین IVC (سرمایه مخاطره آمیز اسرائیل) حاصل شد. این دیتابیس آنلاین، اطلاعات و داده های جامعی را در خصوص صنعت فناوری پیشرفته اسرائیل ایجاد شده توسط مرکز تحقیقات IVC در اختیار می گذارد. ما قیمت های بازاری و قیمت های هدف تحلیل گران را برای سهام های شرکت از دیتابیس Marker استخراج کردیم. اطلاعات ذیل از دیتابیس Yif'at Capital Disk Co حاصل شد: اطلاعات حسابداری از گزارشات مالی شرکت، بخش حسابرسی و وابستگی صنعتی شرکت. اگرچه این دیتابیس مجموعه اطلاعات جامعی برای رفع نیاز های محققان و غیره در اختیار می گذارد، در مواردی که فقدان داده وجود داشت ما داده ها را از دیتابیس (D&B) و بایگانی SEC دریافت کردیم. نمونه ما متشکل از شرکت هایی با صنایع فوق پیشرفته است.

1-سیستم ها و ابزارلات نرم افزاری

2-الکترونیک

3-الکترونیک و اپتیک

4-مواد شیمیایی و دارویی

در این آنالیز ما دو شاخص مدیریت سود تعهد اختیاری و تعهد غیر عملیاتی را استفاده کردیم (گیگر و همکاران 2005).

بر اساس انتظارات ما، تعهد اختیاری و تعهد غیر عملیاتی کمینه در شرکت های نمونه ما بیش از 1 در درصد دارایی کل بود، که همانند مقیاس تعهدات مدیریت شده در مطالعه بالسام و همکاران 2002 برای خارج کردن شرکت هایی با احتمال سود پایین می باشد (10). ما شاخص های تعهدات غیر متعارف را شاخص های اعتبار گذشته مدیریت سود تعریف می کنیم. سپس ما وجود حسابرس Big4 (11) و درجه اهرم شرکت را به

عنوان شاخص های اعتبار پیش بینی مدیریت سود بر اساس این پیش فرض که بهبود پایش خارجی موجب کاهش مدیریت سود می شود شناسایی می کنیم. مطالعات در خصوص نقش شرکت های حسابرسی بزرگ در بهبود کیفیت سود نشان می دهند که شرکت های حسابداری شده توسط شرکت های حسابرسی بزرگ تر دارای تعهدات غیر متعارف کم تری می باشند (فرانسیس و همکاران 1999). یک توجیه و دلیل متعارف برای رابطه مثبت بین اندازه شرکت حسابرسی و کیفیت سود گزارش شده حسابرسان این است که شرکت های حسابرسی بزرگ تر، حسابرسی های با کیفیت تری برای کاهش ریسک اختلاف و دعوی قضایی و حفاظت از شهرت و اعیتار نام برند خود در اختیار می گذارند (د فرانوک و همکاران 2011، د آنجلو 1981، بکر و همکاران 1998). اهرم مالی می تواند به عنوان یک پروکسی برای میزان مدیریت سود باشد با توجه به این که بستانکاران طالب اطلاعات مالی محافظه کارانه و با کیفیت بالا می باشند. این بستانکاران قادر به پایش شرکت و فرایند های تعهدی آن و کاهش عدم تقارن اطلاعاتی بوده و موجب افزایش کیفیت و سود های محافظه کارانه می شوند (فاما 1985، برلین و لويس 1988، یو 2007). به طور کلی چنین انتظار می رود که مدیریت سود بایستی کم و بیش در شرکت های حسابرسی شده توسط حسابرسان غیر Big4 علاوه بر شرکت های اهرمی غالب باشد.

نتیجه نهایی بر این شد که دامنه مدیریت سود تحت تاثیر حضور زن در مدیریت و نظارت شرکت می باشد. همه متغیر های معرف خانم در مطالعه ما در مدیریت سود مستقیم با افزایش تعداد زنان در BOD، کمیته حسابرسی و مدیریت عالی به عنوان CEO و CFO پایین تر است. به نظر می رسد که زنان در حین کار با مردان ایجاد جوی در جهت کاهش خشونت و تحدی های حسابداری می کنند.

4-4 بحث

به نظر می رسد که یافته های ما با منابع علمی در خصوص جنسیت که نشان می دهند که مدیران زن موجب بهبود کارایی، عملکرد و تصمیم گیری مدیریت می شوند هم خوانی دارد. نتایج ما هم چنین با یافته هایی که نشان می دهند که مدیران خانم، ریسک کم تری از مدیران آقا می کنند زیرا زنان کم تر جرات ریسک و اشتباه نسبت به مردان دارند سازگار است. یافته های در خصوص این که زنان ریسک گریز ترند را می توان به مدیران

زن نسبت داد. از این رو در صورتی که هیئت مدیره تشخیص دست ورزی در مدیریت سود دهد، مدیران زن تمایل زیادی برای اجتناب از عواقب منفی این فرایند داشته و این ناشی از عدم ریسک آن ها می باشد. افرادی که تمایل زیادی به ریسک در مدیریت سود دارند، دارای انگیزش بیشتری در رسیدن به موفقیت می باشند. یافته های ما این ظن را تقویت می کند که اختلافاتی در انگیزش بین زنان و مردان در منسب های مدیریتی وجود دارد. دستاورد و موفقیت یک صفت شخصیتی است که با تلاش در جهت موفقیت تحت هر شرایطی که شاخص های موفقیت در آن وجود دارند همراه است. با توجه به مباحث ارایه شده در بررسی منابع، ترس از نتایج و عواقب منفی گزارش نتایج غلط و نیز ملاحظات اخلاقی توجیه کننده نتایجی می باشند که نشان می دهند زنان در مدیریت سود ریسک گریز می باشند. هم چنین مطالعات دیگر یافته های ما را تایید می کنند چرا که آن ها نشان دادند که اگرچه زنان کار را به عنوان یک منبع رشد و ارضای حس شخصیتی می دانند با این حال مردان عمدتاً شغل را منبع و پله ترقی می دانند. به علاوه نتایج ما را می توان با رفتار های دیکتاتوری در شرایط تحت فشار میان مدیران مرد بر خلاف رفتار مصالحه جوپانه توسط مدیران زن و این که زنان در مدیریت مکمل مردان می باشند و ایجاد تعادل سالم در تجارت می کنند توجیه کرد.

مدیران زن و مرد لزوماً از نظر توانایی شناسایی مدیریت سود متفاوت نمی باشند، توانایی شناسایی ناهنجاری های حسابداری به طور کلی تحت تاثیر سابقه و زمینه مالی مدیر است تا جنسیت او (24). با این حال وقتی دستکاری های حسابداری شناسایی شد، به نظر می رسد که مدیران زن واکنش کاملاً متفاوت تری را نسبت به مدیران مرد با توجه به هوش و پایداری اخلاقی آن ها و نیز دیگر خصوصیات ذکر شده در منابع علمی نشان می دهند. یعنی اگرچه آن ها ممکن است دستکاری ها را در مدیریت سود را شناسایی کنند، به نظر می رسد که مدیران زن بر برابری جلسات هیئت مدیره که در آن دستکاری ها و تخلف های حسابداری شناسایی شده است تاثیر گذاشته و ارزش بیشتری را برای ملاحظات اخلاقی در تصمیمات هیئت مدیره قایل می شوند (25).

تفسیر دیگری از یافته های ما نشان می دهد که شرکت ها تعداد زیادی از زنان در مدیریت ارشد و یا مسب نظارت استخدام می کنند این شرکت با آگاهی بالاتر به رفع نیاز کسب و کار پرداخته و آنها را حفظ می کنند. هم چنین، شرکت هایی که تعداد زیادی از زنان را در راس مدیریت و یا منسب های نظارتی استخدام می کنند،

دارای آگاهی و دانش بیشتری از لزوم ایجاد تعادل در تجارت بوده و به حفظ ارزش های اجتماعی، زیست محیطی، قانونی و اخلاقی پایبند تر بوده و ذهنیت مردم در خصوص آن ها برایشان مهم است. در این شرکت ها، سود و عایدات با کیفیت بالا نتیجه مستقیم استاندارد های بالای شرکت هاست. با این وجود، رابطه بین ارزش ها و پایبندی های اجتماعی، زیست محیطی، قانونی، اخلاقی و غیره یک شرکت و حضور زن در منسب های بالا همراه با کیفیت عایدات بایستی در تحقیقات آینده بیشتر مورد بررسی قرار گیرد.

آن ها دارای ارزش های روحی، زیست محیطی، قانونی و اخلاقی بالاتر بوده و نظر مردم در مورد آن ها برایشان مهم است. علاوه بر این، این امکان وجود دارد سهم زن در شرکت ها و افزایش پیشرفت مدیران قابل توجه باشد که منابع نیز بر این موضوع صحنه گذاشته اند. رابطه بین پایبندی های اجتماعی، زیست محیطی، اخلاقی و قانونی شرکت و حضور زن در منسب های بالا همراه با کیفیت سود مستلزم تحقیقات بیشتری است.

5- آنالیز های بیشتر: آیا سرمایه گذاران و تحلیل گران در بازار بورس تحت تاثیر جنسیت مدیران

قرار دارند؟ یک رهیافت چند گانه ارزش گذاری

در این مرحله از مطالعه، ما به دنبال تفسیر یافته های خود در خصوص ارتباط بین جنسیت مدیران و کیفیت سود از نظر تاثیر بر ارزش شرکت می باشیم. ما تجزیه و تحلیل را از نظر ارزش گذاری با استفاده از نسبت کیفیت قیمت هدف به قیمت دفتری و یا تساوی بازاری به دفتری حقوق صاحبان سهام قالب بندی کردیم که در آن ارزش های تخمین زده شده تحلیلگران و ارزش بازار پس از انتشار صورتهای مالی وجود دارند. ما توجه کامل برافشای مالی به جای اعلام سود برای اطمینان از این که تحلیلگران و سرمایه گذاران بتوانند اطلاعات ضروری مورد نیاز برای ارزیابی میزان مدیریت سود کسب کنند برای مثال با تفکیک تعهدات به انواع اختیاری و غیر اختیاری داریم. بلسان و همکاران (2002) به عنوان مثال، نشان می دهند که هر دوسرمایه گذاران پیشرفته و سرمایه گذاران غیر پیشرفته قادر به تشخیص تخلف های مدیریت شود در سراسر تاریخ اعلام سود نمی باشند. قیمت هدف برای سهام این شرکت ها از ارزش گذاری تحلیلگر، در پاسخ به انتشار گزارش و صورت حساب مالی [26] استخراج شده است.

در این آنالیز ما به بررسی اثرات متقابل بین اختلافات جنسیتی و کیفیت گزارش های مالی با گنجاندن پروکسی های جنسیتی و پروکسی های مدیریت سود در معادلات رگرسیون پرداختیم. مدل چند متغیره شامل متغیر های دیگری است که در برگیرنده عملکرد شرکت، ریسک و رشد آن بوده و انتظار می رود که ارتباط تنگاتنگی با ارزش گذاری های تحلیل گر و سرمایه گذار داشته باشد و این در مطالعات قبلی (کوتهری و همکاران 2005) گزارش شده که با سطوح تعهدات غیر متعارف ارتباط دارد.



این مقاله، از سری مقالات ترجمه شده رایگان سایت ترجمه فا میباشد که با فرمت PDF در اختیار شما عزیزان قرار گرفته است. در صورت تمایل میتوانید با کلیک بر روی دکمه های زیر از سایر مقالات نیز استفاده نمایید:

لیست مقالات ترجمه شده ✓

لیست مقالات ترجمه شده رایگان ✓

لیست جدیدترین مقالات انگلیسی ISI ✓

سایت ترجمه فا ؛ مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده از نشریات معتبر خارجی