



فصلنامه علمی - تخصصی حسابداری و فناوری های نوین

بررسی رابطه بین جنسیت مدیران و سنگگیری مدیریتی



محمود لاری دشت ییاض^۱؛ سعید پاکدلان^۲؛ اکرم غنچه^۳؛ فائزه باقری دادوکلائی^۴

چکیده

شرکت ها مقررات «سنگگیری» را برای جذب مدیران خوب برای رفتار به روشی که در جهت منافع بلندمدت سهام داران است، اتخاذ می کنند. دو دیدگاه متضاد در مورد این مقررات شرکتی وجود دارد. یک دیدگاه این است که مقررات حاکمیت شرکتی، مکانیسم انضباطی برای (تسهیل) حذف مدیریت است و در نتیجه تثبیت مدیریت را تضعیف می کند. استدلال متقابل این است که شرکت ها مقررات نظارتی سنگگیری را برای جذب و حفظ مدیران خوب اتخاذ می کنند. هدف اصلی این پژوهش، بررسی جنسیت مدیران بر سنگگیری مدیریت است. سنگگیری مدیریتی پدیده ای است که می تواند به عنوان قدرت مدیریتی برای سلب مالکیت ثروت درک شود. بدین منظور تعداد ۱۰۱ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار برای سال های ۹۲ تا ۹۸ انتخاب گردیدند. برای آزمون فرضیه ها از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده

-
۱. دانشیار حسابداری دانشگاه فردوسی مشهد، تلفن همراه: ۰۹۱۵۱۱۳۰۵۲۵ ایمیل: m.lari@ferdowsi.um.ac.ir
 ۲. دانش آموز دکتري حسابداری دانشگاه مازندران و استادیار گروه حسابداری موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی شانديز، مشهد، (نویسنده مسئول)، تلفن همراه: ۰۹۱۵۲۰۴۳۶۴۷ ایمیل: saeedpakdelan@shandiz.ac.ir
 ۳. کارشناسی ارشد حسابداری موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی شانديز، مشهد، تلفن همراه: ۰۹۱۵۵۱۶۰۱۰۹ ایمیل: Akramghoncheh@yahoo.com
 ۴. کارشناسی ارشد مدیریت مالی موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی شانديز، مشهد، تلفن همراه: ۰۹۹۱۰۷۱۱۷۲۲ ایمیل: faeze.bagheri7094@gmail.com

♦..... بررسی رابطه بین جنسیت مدیران و سنگرگی مدیریتی ◇ ۳

شد. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل تأثیر جنسیت مدیران بر سنگرگی مدیریتی، ما اثر آن را بر روی مالکیت مدیریتی، پاداش مدیران و دوگانگی نقش مدیرعامل بررسی می‌کنیم. نتایج پژوهش نشان داد بین جنسیت مدیرعامل و مالکیت مدیریتی رابطه معکوس معناداری وجود دارد. از سوی دیگر، نتایج گویای این است که جنسیت مدیرعامل نمی‌تواند پاداش هیئت مدیره را تحت تأثیر قرار دهد. همچنین جنسیت مدیرعامل با دوگانگی نقش مدیرعامل رابطه معناداری دارد.

واژه‌گان کلیدی: سنگرگی مدیران، جنسیت مدیران، مالکیت مدیریتی.

مقدمه

کنترل شرایط و ارتقای سطح قدرت تصمیم‌گیری، در مرور زمان و با تثبیت جایگاه مدیران حادث می‌شود که اصطلاحاً به آن «سنگرگیری مدیریتی» گویند. به عبارت دیگر، سنگرگیری مدیریتی، به میزان تلاش مدیران برای تحت اختیار درآوردن و کنترل امور اشاره دارد تا به این وسیله اوضاع را آن طور که می‌خواهند، تغییر دهند (ولیان و همکاران، ۱۳۹۸).

مدیران وقتی به حدی دارای قدرت و کنترل باشند که بتوانند به جای منافع سهام‌داران، منافع شخصی خود را دنبال کنند، باثبات‌ترند. افزایش ثبات مدیریت به معنای افزایش اختیارات و قدرت مدیران در بنگاه اقتصادی است. ریشه‌دارتر شدن مدیرممکن است اهداف مدیریتی را به سمت حداکثر کردن منافع شخصی وی سوق دهد. بنابراین، سنگرگیری می‌تواند هزینه‌های نمایندگی را افزایش و احتمال برکناری مدیران ناکارآمد را کاهش دهد (آ.داه و همکاران^۱، ۲۰۲۰). مدیران برای تثبیت موقعیت خود از اختیار تصمیم‌گیری برای اجرای برنامه‌های شخصی خود استفاده می‌کنند و به ارزش شرکت توجهی ندارند. آن‌ها موقعیت خود را از طریق سرمایه‌گذاری‌های خاص که ریسک کمی دارد، تثبیت می‌کنند و نشان می‌دهند که نقش با ارزشی برای منافع سهام‌داران دارند. مدیران وقتی قدرتمند باشند، به سنگرگیری روی می‌آورند. آن‌ها ممکن است این قدرت را به دلیل نقش دوگانه خود به عنوان مدیرعامل و رئیس، تصدی طولانی مدت در ریاست، مالکیت در سهام، یا موقعیت به عنوان بنیان‌گذار شرکت، به دست آورند. سنگرگیری به تمام رفتارهایی که موجب جایگاه شغلی، افزایش آزادی تصمیم‌گیری و حفظ منافع شخصی است، مربوط می‌شود (تقی زاده خانقاه و زینالی، ۱۳۹۵). سنگرگیری به این نکته اشاره دارد که ارزش بازار مؤسسه می‌تواند به‌طور معکوس تحت تأثیر نسبت بالای مالکیت مدیریت باشد. یعنی زمانی که مدیر، کنترل بخش قابل توجهی از سهام مؤسسه را در دست داشته باشد، ممکن است از خود

♦..... بررسی رابطه بین جنسیت مدیران و سنگرگی مدیریتی ◇ ۵

رفتارهایی نشان دهد که در جهت منافع شخصی بوده و کاملاً با هدف به حداکثر رساندن ارزش مؤسسه مغایر باشد. بنابراین، سنگربندی یا مالکیت مدیریتی به عنوان درصد سهام متعلق به مدیران شرکت تعریف می‌شود (عبدی و همکاران، ۱۳۹۶).

طبق پژوهش‌های انجام شده، اخیراً حضور زنان در جایگاه مدیریتی شرکت‌ها بخصوص در هیئت مدیره رشد چشمگیری داشته است. مطالعات نشان می‌دهند کمبود حضور مدیران زن به دلیل نابرابری جنسیتی در راهبری شرکت‌ها است. تبعیض در جنسیت سبب می‌شود که سازمان از منابع انسانی خود نهایت استفاده را نبرد. همچنین مطالعات نشان می‌دهد که زنان از مهارت‌های ارزشمندی برخوردار هستند که به بهبود عملکرد شرکت منجر می‌شود که آن نیز بر ارزش شرکت اثر مثبت خواهد داشت (فروغی و خدای پور، ۱۳۹۹). برخورداری از مدیران زن مشروعیت خارجی شرکت را افزایش می‌دهد؛ زیرا بدین معنا است که شرکت برابری جنسیتی و اهمیت زنان در کار و بازار محصول که در ارزش شرکت منعکس می‌شود را در نظر گرفته است (سپاسی و عبدلی، ۱۳۹۵). با وجود این، در پژوهش‌های حسابداری، ویژگی تنوع جنسیتی کمتر مورد توجه قرار گرفته است و بر اساس معدودی از مطالعات، اعضای هیئت مدیره زن، نقش نظارتی بهتری بر مدیریت دارند (فروغی و خدای پور، ۱۳۹۹). کراث و رورز^۱ (۲۰۱۰) نشان دادند که شرکت‌های با مدیریت زنان در مقایسه با شرکت‌های بدون مدیران زن عملکرد بهتری دارند. به علاوه پژوهش‌های متعددی نشان می‌دهند که رهبری زنان در زمان رکود، نقشی مهم در کمک به پایداری شرکت ایفا می‌کند. مدیران زن محیط دوستانه‌تری ایجاد می‌کنند و حقوق و دستمزد برابر برای کارگران تازه استخدام شده پرداخت می‌کنند (جفری و لیو^۲، به رغم امتیازات نمایش زنانه در موقعیت‌های اجرایی، تعدادی از تحقیقات روی حقوق دریافتی

1. Ckerath & Rovers

2. Geoffrey & Liu

جنسیتی، گواه کمتر بودن درآمد زنان هستند. بر اساس اداره سرشماری ایالات متحده، برای هر دلاری که یک مرد به عنوان حقوق دریافت می‌کند، یک زن ۰.۸۰۷ سنت دریافت می‌کند و مردان در حقوق سالانه متوسط ۹۹۰۹ دلار بیشتر از زنان درآمد دارند (داه و همکاران، ۲۰۲۰). به نظر می‌رسد رابطه بین عملکرد مثبت و جابه‌جایی مدیر منفی باشد؛ به این معنا که وقتی شرکت در موقعیت ضعیفی قرار دارد، احتمال جابه‌جایی مدیر افزایش می‌یابد. یک معیار مهم برای اندازه‌گیری ثبات مدیریت، میزان خروج اختیاری (استعفا، بازنشستگی) مدیر است. مدیران بی‌ثبات بیشتر در معرض تنبیه توسط هیئت مدیره یا بازار هستند و در نتیجه بیشتر مورد اخراج قرار می‌گیرند. بر عکس مدیران با ثبات، کمتر به خروج ناخواسته مجبور می‌شوند. در نتیجه هر چه یک مدیر بیشتر ثبات داشته باشد، کمتر احتمال دارد که کسی جایگزین او شود. شواهدی وجود دارد که هیئت‌های مدیره مستقل به احتمال زیاد پس از عملکرد ضعیف سهام، جابه‌جایی مدیرعامل را اجبار می‌کنند. بنابراین، اگر مدیران زن ناظران قوی‌تری باشند، باید انتظار داشته باشیم که جابجایی مدیرعامل نسبت به عملکرد، در شرکت‌هایی با هیئت‌های مدیره با تنوع جنسیتی بیشتر، حساس‌تر باشد (آدامز و فریرا^۱، ۲۰۰۸). در حالی که زنان با موانع بیشتری در راس شرکت‌ها نسبت به مردان مواجه هستند، به نظر می‌رسد کسانی که به چنین موقعیت‌هایی دست می‌یابند، دارای ویژگی‌های خاصی هستند که آن‌ها را به کسب قدرت و کنترل بر شرکت‌ها قادر می‌کند (کچوری و همکاران^۲، ۲۰۱۹).

با توجه به مطالب مذکور، در این تحقیق به بررسی رابطه بین جنسیت مدیران و سنگرگیری مدیریت پرداخته می‌شود.

1. Adams & Ferreira

2. Kachouri et al

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

سنگرگی مدیریتی الزاما از طریق حداکثر کردن ثروت سهامداران اتفاق نمی‌افتد. همچنین به دور از روابط پشت پرده سیاسی و حزبی، ثبات مدیران ریشه در شناخت بهتر بازار و تغییرات آن به منظور تطبیق با آن شرایط دارد؛ چرا که در این صورت می‌تواند ثبات رویه را در شرکت و در بین رقیبان ایجاد کند (ولیان و همکاران، ۱۳۹۸). طبق نظریه نمایندگی، مدیران گاهی اوقات به نفع سهامداران عمل نمی‌کنند. گاهی مدیران می‌توانند تصمیماتی بگیرند که از دیدگاه سهامداران ذینفع هستند. یکی از این تصمیمات ایجاد امپراتوری است، که ارزش شرکت را با کاهش تمرکز بر عملکرد عملیاتی کاهش می‌دهد، و نشان‌دهنده تلاش مدیران اجرایی و مدیرعامل برای افزایش دامنه و اندازه سازمان به منظور افزایش موقعیت، قدرت، و نفوذ آنها است. هیئت مدیره به عنوان یک محافظ در نظر گرفته شده است تا مانع از این شود که مدیرعامل کنترل را به دست گیرد و بر اقدامات پیگیری کننده، مانند تملک توجیه نشده از نظر اقتصادی تمرکز کند، که هدف اصلی آن افزایش قدرت، پاداش، موقعیت، و همچنین افزایش ثروت مدیرعامل است (استان و اسمیت^۱، ۲۰۲۱). مالکیت مدیریتی بالاتر از سطوح خاص، یک مکانیزم بازدارندگی تصاحب است که سنگرگی مدیریتی را ارتقا می‌دهد. استفاده از این مکانیزم‌ها، جابه‌جایی مدیریتی را کاهش می‌دهد، که به عنوان نمونه دیگری از سنگرگی مدیریتی در نظر گرفته می‌شود (ساروکا و تریبو^۲، ۲۰۱۰). با توجه به نظریه جبهه‌گیری مدیریت، مالکیت مدیریتی، گاهی اوقات مشکل‌ساز می‌شود؛ زیرا سرکوب مدیران حتی اگر عملکردشان رضایت‌مندانانه نباشد، مشکل خواهد بود. بنابراین، باعث تضعیف فرآیند نظارت توسط سهامداران بیرونی می‌شود و امکان و احتمال تعدیل ارقام حسابداری توسط مدیران فراهم می‌شود. از سوی دیگر، براساس نظریه

1 . Stan & Smith

2 . Surroca & Trib

سنگرگیری مدیریت، هنگامی که مدیران دارای نقش دوگانه باشند از اختیارات بالاتری برخوردار خواهند بود، که به افزایش سنگرگیری آن‌ها در جهت دستیابی به اهداف شخصی‌شان منجر می‌شود (محمدی ملقرنی و خدابنده لو، ۱۳۹۸). استدلال شده است که حضور مدیران زن در هیئت مدیره شرکت‌ها مزایای بسیاری دارد. شرکت‌ها می‌توانند مزیت رقابتی فراوانی را با پذیرا بودن به سهم زنان به دست آورند (مصلی و همکاران، ۱۳۹۹). کاهش ارزش شرکت احتمال انتصاب مدیر اجرایی زن را بالا می‌برد. به علاوه افزایش ریسک سیستماتیک به حضور مدیرعامل‌های زن به طور مثبت وابسته است. این تأییدی بر این نظریه است که انتصاب مدیرعامل‌های زن عموماً به شرکت‌هایی با شرایط نامطلوب وابستگی دارد. به علاوه، احتمال انتصاب مدیرعامل زن به طور منفی از اندازه شرکت، سن مدیرعامل، سابقه مدیر و اندازه هیئت مدیره تأثیر می‌پذیرد. در این زمینه، افزایش هر دو، اندازه شرکت و اندازه هیئت مدیره امکان استخدام مدیرعامل زن را کاهش می‌دهد. زنان جوان احتمال بیشتری دارد به عنوان مدیرعامل‌های شرکت انتخاب شوند تا زنان مسن. به علاوه احتمال زن بودن مدیرعامل هنگامی که زمان خدمت به هیئت مدیره توسط مدیر افزایش می‌یابد، کم می‌شود (داه و همکاران، ۲۰۲۰). در بسیاری از کشورها، افزایش حضور زنان در هیئت مدیره و همچنین در مشاغل سطح بالا به مسئله‌ای بحث برانگیز تبدیل شده است. برای مثال در مورد کشور نروژ، طبق قوانین سیاسی حضور زنان در میان اعضای هیئت مدیره اجباری است (مصلی و همکاران، ۱۳۹۹). همچنین در انگلستان همانند نروژ قانونی به تصویب رسیده است که ۳٪ مدیران شرکت‌ها، از زنان تشکیل شده باشد. وضع چنین قوانین در کشورهای پیشرفته اروپایی و آمریکایی دلالت بر اهمیت موضوع و نیز وجود حساسیت بر امور زنان و به‌کارگیری نیمی از قشر جامعه در مناصب مدیریتی در سازمان‌ها و شرکت‌های عظیم تولیدی و خدماتی است (مجذزاده طباطبایی و همکاران، ۱۳۹۸). توسعه‌یافتگی هر جامعه، باید همه افراد را قادر کند توانایی‌های خود را، تا بیشترین حد ممکن افزایش دهند. در این میان، افزایش و بهبود

مشارکت زنان در سطح مدیریتی از یک سو، برای دیگر بانوان انگیزه ایجاد می‌کند تا بر کوشش‌ها و تلاش‌هایشان بیفزایند و از سوی دیگر، بر سطح کلان برداشت‌ها و باورهای یک جامعه، تأثیر مثبت بگذارد. به‌رغم تلاش‌های زیادی که تاکنون در این زمینه انجام شده است؛ هنوز سیستم‌های ارتقا، در بسیاری از سازمان‌ها ناعادلانه به نظر می‌رسند. به هر حال بانوان در حدود نیمی از منابع انسانی سازمان‌ها را تشکیل می‌دهند و به خصوص در ایران با توجه به تمایل بیشتر بانوان به ادامه تحصیل و اشتغال در سازمان‌های دولتی، احتمال حضور و فعالیت بانوان در سازمان‌ها رو به افزایش است.

مطالعات قبلی نشان می‌دهد که زنان دارای مهارت‌های ارزشمندی هستند که برای مقابله با محیط‌های ناپایدار حیاتی هستند. این مهارت‌ها شامل حل تعارض، تطبیق با تغییر، ایجاد کار با کیفیت بالا، توسعه قابلیت‌های فرد و انگیزه بخشیدن به دیگران، کاهش استرس در میان زیردستان و بهبود بهره‌وری آن‌ها می‌شود (کچوری و همکاران، ۲۰۱۹). تعهد کاری هنگام اجرای مسئولیت، انگیزه فراوان جهت پیشبرد امور به نحو احسن، حس رقابت در محیط کار نسبت به هم‌تایان خود (مدیران مرد)، حضور بیشتر در کمیته‌های نظارت و دیگر ویژگی‌های شخصیتی و کاری مدیر زن، اثرات به‌سزایی در تصمیم‌گیری‌های مالی در هیئت‌مدیره شرکت‌ها و سازمان‌ها دارد و همچنین موجب ارتقای عملکرد شرکت، افزایش رضایتمندی سهام‌داران و بالا رفتن بازدهی شرکت خواهد شد (مختاری، ۱۳۹۹). در خصوص ایده رابطه بین درصد زنان در هیئت‌مدیره و سنگرگی مدیران، کبه^۱ (۲۰۱۷) نشان می‌دهد که حضور مدیران زن پاداش مدیرعامل را افزایش می‌دهد. در حالی که زنان با موانع بیشتری در راس شرکت‌ها نسبت به مردان مواجه هستند، به نظر می‌رسد کسانی که به چنین موقعیت‌هایی دست می‌یابند، دارای ویژگی‌های خاصی هستند که آن‌ها را به کسب قدرت و کنترل بر شرکت‌ها قادر

می‌کند. فاسیو و همکاران^۱ (۲۰۱۶) به این نتیجه دست می‌یابند که شرکت‌های با مدیران ارشد زن نرخ بقا بالاتر و سود پایدارتری دارند.

پیشینه پژوهش متنوعی در ارتباط با جنسیت مدیران و سنگ‌گیری مدیریت وجود دارد. داه و همکاران (۲۰۲۰) ۱۵۰۰ شرکت را در بازه ۱۹۹۹ تا ۲۰۱۴ مورد آزمون قرار می‌دهند. یافته‌های آن‌ها حاکی از این است که به حساب آوردن کارایی، ارزش شرکت، سن مدیرعامل، سن شرکت، و اندازه هیئت مدیره احتمال انتصاب مدیران زن را کاهش می‌دهد. از سوی دیگر، انتصاب مدیرعامل مونث، مستقیماً با درصد مدیران مونث و استقلال هیئت مدیره در ارتباط است. در این مقاله این نتیجه گرفته شده است که سطح ثبات (سنگ‌گیری) مدیرعامل‌های مونث برای آن‌ها امنیت شغلی بالاتر، سطح کنترل بالاتر و مزد بیشتر به ارمغان می‌آورد که ریسک پذیرفتن انتصاب در یک شرکت با ریسک بالا و کمی بازده را جبران می‌کند. هارپر و همکاران^۲ (۲۰۲۰)، تأثیرات سقوط قیمت سهام بر قدرت مدیرعامل را از سال ۲۰۰۱ تا ۲۰۱۴ بررسی کردند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که در محیطی با کنترل کم، بعد از کاهش قیمت سهام، تمام سرزنش متوجه مدیرعامل‌ها است و قدرتشان کاهش پیدا می‌کند. آن‌ها نشان می‌دهند که قدرت مدیرعامل زن بعد از کارایی ضعیف در بازار بیشتر تحت تأثیر قرار می‌گیرد. ال داه^۳ (۲۰۱۸) دریافت که در نظریه نمایندگی نقش مدیران مستقل به عنوان ناظران بهتر بر رفتار مدیریت در شرکت‌هایی که مدیرعامل قدرتمندی دارند؛ بیشتر نمایان می‌شود. توانایی ترکیب کردن دو قدرت، ثبات مدیرعامل را تسهیل می‌کند؛ اما ریسک سوء استفاده مدیرعامل در شرکت‌هایی که استقلال هیئت مدیره بیشتری دارند، نگرانی کمتری را بر می‌انگیزد. اخگر و زاهد دوست (۱۳۹۷)، به بررسی رابطه بین عملکرد و گردش مدیرعامل شرکت با نقش تعدیلی

1 . Faccio et al

2. Harper et al

3 . Al Dah

نفوذ مدیرعامل پرداختند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد عملکرد شرکت و گردش مدیرعامل رابطه منفی و معناداری با هم دارند. همچنین نتایج گویای این بود که نفوذ مدیرعامل بر رابطه بین عملکرد شرکت و گردش مدیرعامل تأثیر معناداری ندارد. اکبری و همکاران (۱۳۹۶)، ارتباط بین نقش تعدیل‌گر درصد مدیران غیرموظف بر رابطه بین فرصت‌های سرمایه‌گذاری و عملکرد مالی را بررسی کردند. هدف از این پژوهش بررسی نقش تعدیل‌گر مدیران غیرموظف بر رابطه بین فرصت‌های سرمایه‌گذاری و عملکرد مالی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که درصد مدیران غیرموظف در رابطه بین فرصت‌های سرمایه‌گذاری و عملکرد مالی نقش تعدیل‌گری ایفا می‌کند. یافته‌ها نشان می‌دهد که مدیران غیرموظف با نظارت بیشتر، عدم تقارن اطلاعاتی و هزینه‌های نمایندگی را کاهش داده و از این طریق تأثیر فرصت‌های سرمایه‌گذاری بر عملکرد مالی را در شرکت‌های مورد مطالعه افزایش خواهد یافت.

فرضیه‌های پژوهش

پذیرفتن مسئولیت مدیریت یک شرکت با کارایی ضعیف با سطح درآمد پایین‌تر زنان در مقایسه با هم‌تایان مرد، ما را بر آن می‌دارد تا توجه‌های بیشتری را غیر از این که زنان حاضرند خود را در معرض خطر قرار دهند تا به راس سلسله مراتب برسند بررسی کنیم. در نتیجه ما فرضیه‌های زیر را داریم:

فرضیه اصلی تحقیق: بین جنسیت مدیرعامل با جبهه‌گیری مدیریتی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی اول: بین جنسیت مدیرعامل با مالکیت مدیریتی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم: بین جنسیت مدیرعامل با پاداش هیئت مدیره رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: بین جنسیت مدیرعامل با دوگانگی نقش مدیرعامل رابطه معناداری وجود

دارد.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ طبقه بندی پژوهش بر مبنای هدف از نوع کاربردی، از لحاظ طبقه بندی بر حسب روش، از نوع توصیفی و از میان انواع پژوهش های توصیفی، از نوع همبستگی می باشد. رویکرد پژوهش نیز پس رویدادی (استفاده از داده های رویدادهای گذشته) است. به منظور انجام آزمون فرضیه ها، از روش تحلیل همبستگی و روش رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. جامعه مورد آزمون در این پژوهش، تمام شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال های ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۸ را که اطلاعات آن ها در دسترس است شامل می شود. به منظور آزمون فرضیه ها تعداد ۱۰۱ شرکت انتخاب و مورد بررسی قرار گرفت.

روش محاسبه سنگرگیری مدیریت: در تجزیه و تحلیل تأثیر جنسیت مدیرعامل بر سنگرگیری مدیریت، ما اثر آن را بر روی مالکیت مدیریتی، پرداخت پاداش مدیران و دوگانگی مدیرعامل بررسی می کنیم.

مالکیت مدیریتی: نسبت تعداد کل سهام متعلق به هیئت مدیره به تعداد کل سهام پاداش مدیران: بر اساس تئوری نمایندگی، سازمان مجموعه ای از قراردادهاست. یکی از مهم ترین این قراردادها، قرارداد یا طرح پاداش بین سهامداران عمده و مدیران شرکت است (نمازی و سیرانی، ۱۳۸۳).

برای استخراج اطلاعات مربوط به پاداش پرداختی به هیئت مدیره، از گردش حساب سود(زیان) انباشته، از یادداشت های توضیحی قسمت هزینه های عمومی و اداری تصمیمات مجمع عمومی عادی سالیانه صاحبان سهام و خلاصه تصمیمات مجمع عمومی عادی استفاده می شود. با توجه به این که شرکت ها تنها یک رقم را به عنوان پاداش اعلام می کنند و انواع پاداش، از جمله پاداش غیر نقدی را افشا نمی کنند، همان رقم به عنوان پاداش کل در نظر گرفته می شود (جهاننشد و علم اهرمی، ۱۳۹۲).

♦ بررسی رابطه بین جنسیت مدیران و سنگرگی مدیریتی ◇ ۱۳

در مورد جبران خسارت مدیر، این مبلغ شامل حقوق، پاداش، ارزش کمک‌های سهام محدود، کمک هزینه، پرداخت‌های مشوق بلندمدت و سایر پاداش‌ها است. لگاریتم طبیعی پاداش هیئت مدیره گزارش شده در یادداشت‌های توضیحی (در هزینه‌های عمومی و اداری) و صورت جلسات مجمع.

دوگانگی نقش مدیرعامل: اگر مدیرعامل، رییس یا نایب رییس هیئت مدیره باشد مقدار ۱ و در غیر این صورت ۰ است.

روش محاسبه جنسیت مدیران: متغیر ساختگی که اگر مدیرعامل زن باشد، مقدار ۱ و اگر مرد باشد، مقدار ۰ می‌گیرد.

روش محاسبه متغیرهای کنترلی

ROA_{t-1} : نسبت درآمد خالص قبل از اقلام غیر مترقبه عملیات متوقف شده دوره قبل به کل دارایی‌ها؛

FS: لگاریتم طبیعی کل دارایی‌های دوره قبل؛

$CAPEX_{t-1}$: مخارج سرمایه در دوره قبل؛

Liquidity: نسبت خالص دارایی‌های جاری به کل دارایی‌ها دوره قبل؛

Leverage: نسبت بدهی‌های بلند مدت به کل دارایی‌ها در دوره قبل؛

PPE_{t-1} : دارایی ثابت دوره قبل؛

درصد مدیران مستقل: نسبت تعداد کل مدیران مستقل در هیئت مدیره شرکت به اندازه هیئت مدیره؛

Tobin's Q: نسبت ارزش بازار سهام به دارایی‌های شرکت.

هدف این پژوهش تمرکز بر جنسیت است و بررسی رابطه بین این ویژگی و سنگرگی مدیریتی است. قابل ذکر است در این پژوهش از مالکیت مدیریتی، دوگانگی نقش مدیرعامل و

پاداش مدیران به عنوان شاخص های سنگرگیری مدیریت استفاده شده و به طور جداگانه تأثیر جنسیت مدیران بر هر یک از شاخص های فوق در قالب ۳ فرضیه سنجیده می شود.

برای آزمون فرضیه فرعی اول تحقیق از مدل زیر استفاده می شود:

$$B. OWN_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 \text{ Gender Dummy}_{i,t} + \beta_2 \text{ ROA}_{i,t} + \beta_3 \text{ Q. Tobin}_{i,t} + \beta_4 \text{ FS}_{i,t} + \beta_5 \text{ CAPEX}_{i,t} + \beta_6 \text{ Liquidity}_{i,t} + \beta_7 \text{ Percentage Independent}_{i,t} + \beta_8 \text{ PPE}_{i,t} + \eta_{i,t}$$

مدل (۱)

برای آزمون فرضیه فرعی دوم تحقیق از مدل زیر استفاده می شود:

$$\text{Compensation}_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 \text{ Gender Dummy}_{i,t} + \beta_2 \text{ ROA}_{i,t} + \beta_3 \text{ Q. Tobin}_{i,t} + \beta_4 \text{ FS}_{i,t} + \beta_5 \text{ CAPEX}_{i,t} + \beta_6 \text{ Liquidity}_{i,t} + \beta_7 \text{ Percentage Independent}_{i,t} + \beta_8 \text{ PPE}_{i,t} + \eta_{i,t}$$

مدل (۲)

برای آزمون فرضیه فرعی سوم تحقیق از مدل زیر استفاده می شود:

$$\text{CEO DUAL}_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 \text{ Gender Dummy}_{i,t} + \beta_2 \text{ ROA}_{i,t} + \beta_3 \text{ Q. Tobin}_{i,t} + \beta_4 \text{ FS}_{i,t} + \beta_5 \text{ CAPEX}_{i,t} + \beta_6 \text{ Liquidity}_{i,t} + \beta_7 \text{ Percentage Independent}_{i,t} + \beta_8 \text{ PPE}_{i,t} + \eta_{i,t}$$

مدل (۳)

جدول (۱) نحوه محاسبه متغیرها

نوع متغیر	نام متغیر	نماد متغیر	نحوه‌ی محاسبه
وابسته	پاداش	Compensation	لگاریتم طبیعی پاداش کل مدیرعامل
وابسته	دوگانگی نقش مدیرعامل	CEO DAUL	اگر مدیرعامل، رییس یا نایب رییس هیئت مدیره باشد مقداراً ۱ و در غیر اینصورت ۰ است.
وابسته	درصدسهم مدیریت	B. OWN	نسبت تعداد کل سهام متعلق به هیئت مدیره به تعداد کل سهام
مستقل	جنسیت	Gender Dummy	متغیر ساختگی که اگر مدیر زن باشد، مقدار ۱ و اگر مرد باشد، مقدار ۰ می‌گیرد.
کنترلی	بازده دارایی‌ها	ROA	نسبت درآمد خالص قبل از اقلام غیر مترقبه عملیات متوقف شده دوره قبل به کل دارایی‌ها
کنترلی	نسبت کیوتوبین	Tobin's Q	نسبت ارزش بازار سهام به دارایی‌های شرکت
کنترلی	اندازه شرکت	FS	لگاریتم طبیعی کل دارایی‌های دوره قبل
کنترلی	مخارج سرمایه‌ای	CAPEX	مخارج سرمایه در دوره قبل
کنترلی	اهرم بدهی	Leverage	نسبت بدهی‌های بلند مدت به کل دارایی‌ها در دوره قبل
کنترلی	نقد شوندگی	Liquidity	نسبت خالص دارایی‌های جاری به کل دارایی‌ها دوره قبل
کنترلی	درصد مدیران مستقل	Percentage Independent	نسبت تعداد کل مدیران مستقل در هیئت مدیره شرکت به اندازه هیئت مدیره
کنترلی	خالص دارایی ثابت	PPE	تقسیم خالص دارایی‌های ثابت مشهود شرکت در پایان سال t بر کل دارایی‌های شرکت در پایان سال t

یافته های پژوهش

به منظور تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده از روش های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. همچنین پیش آزمون های لازم، مانند آزمون ریشه واحد انجام خواهد شد. پس از تأیید نتایج پیش آزمون ها، فرضیه های پژوهش مورد آزمون قرار گرفته و نتایج در قالب مدل های رگرسیونی تخمین زده می شود. البته با توجه به این که داده های این پژوهش به صورت تابلویی هستند، آزمون های اف - لیمر (چاو) و هاسمن برای تشخیص این که مدل رگرسیونی با اثرات ثابت است یا تصادفی انجام می گردد. آماره های توصیفی متغیرها در جدول شماره (۲) آمده است.

جدول (۲) آماره های توصیفی متغیرهای پژوهش							
تعریف عملیاتی	نماد متغیر	تعداد مشاهد	میانگین	انحراف معیار	حداکثر	حداقل	استاندارد انحراف
مالکیت مدیریتی	B. OWN	۷۰۱	۲۸/۷۲۳۶۲	۲۷/۱۷۰۰۰	۵۰/۰۰۰۰۰	۱۰/۰۰۷۰۰۰	۹/۰۴۲۶۷۱
پاداش هیئت مدیره	compensation	۷۰۱	۶/۸۰۵۳۱۲	۶/۸۳۰۰۰۰	۱۳/۳۲۰۰۰	-۰/۵۵۰۰۰	۲/۲۴۳۹۶۸
زوجگانگی نقش مدیرعامل	CEO DUAL	۷۰۱	۰/۰۷۲۰۰۰	۰/۰۰۰۰۰	۱/۰۰۰۰۰	۰/۰۰۰۰۰	۰/۲۵۸۶۹۵
جنسیت مدیرعامل	Gender Dummy	۷۰۱	۰/۲۴۴۸۰۰	۰/۰۰۰۰۰	۱/۰۰۰۰۰	۰/۰۰۰۰۰	۰/۴۳۰۳۱۳
بودآوری	ROA	۷۰۱	۰/۱۴۰۴۸۰	۰/۱۱۰۰۰۰	۰/۶۳۰۰۰۰	-۰/۱۱۲۴۱	۰/۱۲۵۱۲۶
سبب کیوتوبین	Q/Tobin	۷۰۱	۲/۰۲۹۰۴۰	۱/۶۷۰۰۰۰	۱۵/۳۳۰۰۰	۰/۴۷۰۰۰۰	۱/۲۲۸۰۶۳
اندازه شرکت	FS	۷۰۱	۱۴/۶۹۳۱۸	۱۴/۴۱۰۰۰	۱۹/۷۷۰۰۰	۱۰/۵۳۰۰۰	۱/۵۱۱۱۴۸
بخارج سرمایه ای	CAPEX	۷۰۱	۰/۰۳۵۹۳۶	۰/۰۲۰۰۰۰	۰/۴۲۰۰۰۰	۰/۰۰۰۰۰	۰/۴۲۷۳۳
هرم مالی	Leverage	۷۰۱	۰/۰۶۲۱۴۴	۰/۰۳۰۰۰۰	۰/۴۹۰۰۰۰	۰/۰۰۰۰۰	۰/۰۷۵۴۴۴
نقدینگی	Liquidity	۷۰۱	۰/۶۵۹۸۴۰	۰/۶۸۰۰۰۰	۰/۹۸۰۰۰۰	۰/۱۱۰۰۰۰	۰/۱۹۵۲۹۲
سنتقال هیئت مدیره	Percentage	۷۰۱	۰/۶۶۹۱۶۸	۰/۶۰۰۰۰۰	۱/۰۰۰۰۰	۰/۰۰۰۰۰	۰/۱۹۷۹۹۸
ارایی های ثابت	PPE	۷۰۱	۰/۲۳۰۳۶۸	۰/۱۹۰۰۰۰	۰/۷۸۰۰۰۰	۰/۰۰۰۰۰	۰/۱۶۶۰۶۸

آماره های توصیفی تحقیق برای شرکت های نمونه در جدول شماره (۲) ارائه شده است. با

توجه به این که تعداد شرکت های نمونه ۱۰۱ شرکت در ۷ سال، طی سال های ۱۳۹۸-۱۳۹۲

بررسی شده اند، تعداد مشاهدات در داده های تابلویی ۷۰۱ مورد است. نتایج آزمون مانایی به

صورت جدول (۳) می باشد:

جدول (۳): نتایج آزمون مانایی (آزمون هادری) متغیرهای پژوهش			
تعریف عملیاتی	نماد متغیر	آزمون معناداری	آماره آزمون
مالکیت مدیریتی	B. OWN	***, /.....	۱۴/۸۹۳۴
پاداش هیئت مدیره	compensation	***, /.....	۱۴/۶۱۲۵
دوگانگی نقش مدیرعامل	CEO DUAL	***, /.....	۹/۶۸۳۱۶
جنسیت مدیرعامل	Gender Dummy	***, /.....	۸/۹۵۴۹۲
سودآوری	ROA	***, /.....	۷/۹۹۸۰۹
نسبت کیو توین	Q/Tobin	***, /.....	۱۰/۱۸۴۶
اندازه شرکت	FS	***, /.....	۱۷/۸۱۹۴
مخارج سرمایه‌ای	CAPEX	***, /.....	۱۰/۳۵۲۱
اهرم مالی	Leverage	***, /.....	۱۳/۷۷۵۵
نقدینگی	Liquidity	***, /.....	۱۳/۴۶۲۱
استقلال هیئت مدیره	Percentage Independent	***, /.....	۱۱/۴۱۰۸
دارایی‌های ثابت	PPE	***, /.....	۱۳/۰۸۴۹

نتایج آزمون هادری در جدول شماره ۳ منعکس شده است. براساس این نتایج، فرضیه صفر مبتنی بر ریشه واحد متغیرها یا نامانایی آنها در سطح ۰/۰۵ اطمینان رد می‌شود و تمامی متغیرهای پژوهش مانا می‌باشند. بنابراین، بدون نگرانی از وجود ریشه واحد متغیرها، می‌توان الگوی این تحقیق را برآورد کرد.

در این تحقیق به بررسی رابطه جنسیت مدیرعامل با سنگرگی (جبهه‌گیری) مدیریتی پرداخته می‌شود. قابل ذکر است به دلیل این‌که برای محاسبه جبهه‌گیری مدیریتی از شاخص مالکیت مدیریتی، پاداش هیئت مدیره و دوگانگی نقش مدیرعامل استفاده شده است؛ فرضیه‌های تحقیق به صورت زیر است:

فرضیه اصلی تحقیق: بین جنسیت مدیرعامل با جبهه گیری مدیریتی رابطه معناداری وجود دارد.
 فرضیه فرعی اول: بین جنسیت مدیرعامل با مالکیت مدیریتی رابطه معناداری وجود دارد.
 فرضیه فرعی دوم: بین جنسیت مدیرعامل با پاداش هیئت مدیره رابطه معناداری وجود دارد.
 فرضیه فرعی سوم: بین جنسیت مدیرعامل با دوگانگی نقش مدیرعامل رابطه معناداری وجود دارد.

آزمون فرضیه فرعی اول: بین جنسیت مدیرعامل با مالکیت مدیریتی رابطه معناداری وجود دارد. قبل از برازش مدل رگرسیونی و آزمون فرضیه، باید بررسی گردد که چه مدل رگرسیونی مناسب آزمون فرضیه است. برای تعیین استفاده از یکی از روش های مدل داده های تلفیقی یا مدل اثرات ثابت یا مدل اثرات تصادفی، از سه آزمون F تعمیم یافته (چاو)، ضریب لاگرانژ و هاسمن استفاده می شود.

با توجه به نتایج جدول شماره ۴، معناداری آزمون F تعمیم یافته (چاو) از ۰/۰۵ کمتر است. لذا از بین مدل اثرات ثابت و مدل داده های تلفیقی، مدل اثرات ثابت برگزیده می شود. در مرحله بعد، معناداری آزمون هاسمن از ۰/۰۵ بیشتر است. لذا از بین مدل اثرات ثابت و مدل اثرات تصادفی، مدل اثرات تصادفی برگزیده می شود. بنابراین، می توان نتیجه گرفت از بین سه مدل مذکور، مدل اثرات تصادفی جهت برازش مدل رگرسیونی مورد استفاده قرار گیرد.

جدول (۴): آزمون تعیین روش تخمین مدل داده های تابلویی			
نتیجه	معناداری	آماره آزمون	آزمون های تشخیص روش
تاکید مدل اثرات ثابت در مقابل مدل داده های تلفیقی	۰/۰۰۰۰	۱۸/۱۱۶۹۴۹	آزمون F تعمیم یافته
تاکید مدل اثرات تصادفی در مقابل مدل اثرات ثابت	۰/۱۱۰۷	۱۴/۳۴۲۱۷۵	آزمون هاسمن
تاکید مدل اثرات تصادفی در مقابل مدل اثرات ثابت و مدل داده های تلفیقی			نتیجه نهایی

♦ بررسی رابطه بین جنسیت مدیران و سنگرگی مدیریتی ◇ ۱۹

نتایج مندرج در جدول شماره ۵ نشان می‌دهد، مقدار معناداری آماره F ۰/۰۰۰ بوده و حاکی از برازش مناسب مدل و معناداری کل رگرسیون می‌باشد. از سویی، مقدار ضریب تعیین تعدیل شده ۰/۱۱ بوده و به عبارتی، حدود ۱۱ درصد از متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل تبیین شده‌اند. همچنین، آماره دوربین واتسون با مقدار ۱/۷۸ و قرار گرفتن آن بین بازه ۱/۵ الی ۲/۵ نشان از عدم خودهمبستگی مرتبه بین خطاهای مدل می‌باشد. نتایج جدول شماره ۵ نشان می‌دهد که جنسیت مدیرعامل (متغیر i,t Gender Dummy) با سطح معناداری (۰/۰۵۸۲) با مالکیت مدیریتی دارای رابطه منفی و معنادار می‌باشد. نتیجه نهایی پذیرش فرضیه فرعی اول می‌باشد.

جدول (۵): نتایج آزمون رگوسیون فرضیه فرعی اول

متغیر Variable	ضریب Coefficient	انحراف معیار Std/Error	آماره تی TStatistic	معناداری Prob
جنسیت مدیرعامل Gender Dummy	-۰/۰۰۶۸۰۸	۰/۰۰۲۹۱۴	-۲/۳۳۵۹۹۱	۰/۰۵۸۲*
سودآوری ROA	-۰/۰۳۷۸۳۳	۰/۰۱۳۷۱۷	-۲/۷۵۸۰۰۶	۰/۰۳۲۹**
نسبت کیو تو بین Q/Tobin	۰/۰۰۱۲۷۴	۰/۰۰۱۰۰۳	۱/۲۷۰۷۴۱	۰/۲۵۰۹
اندازه شرکت FS	-۰/۰۰۵۸۸۹	۰/۰۰۲۶۷۶	-۲/۲۰۰۷۷۶	۰/۰۷۰۰*
مخارج سرمایه‌ای CAPEX	۰/۰۱۹۴۲۸	۰/۰۲۳۶۴۷	۰/۸۲۱۶۰۶	۰/۴۴۲۷
اهرم مالی Leverage	-۰/۱۰۷۸۹۱	۰/۰۱۸۲۰۹	-۵/۹۲۵۰۸۰	۰/۰۰۱۰***
نقدینگی Liquidity	-۰/۰۱۷۷۲۳	۰/۰۲۹۶۸۴	-۰/۵۹۷۰۶۶	۰/۵۷۲۳
استقلال هیئت مدیره Percentage Independent	-۰/۰۱۰۳۶۲	۰/۰۱۵۳۸۱	-۰/۶۷۳۶۷۳	۰/۵۲۵۶

۲۰ ◇ فصلنامه علمی - تخصصی حسابداری و فناوری های نوین

۰/۴۳۸۸	۰/۸۲۹۱۵۲-	۰/۰۲۸۸۵۰	۰/۰۲۳۹۲۱-	PPE	دارایی های ثابت
۰/۰۰۰۰***	۱۳/۳۱۱۱۷	۰/۰۳۰۴۹۵	۰/۴۰۵۹۱۸	C	ضریب ثابت
			۱/۸۷۸۷۹۲		آماره F (معناداری کل رگرسیون)
			۰/۰۰۲۰۹۹		معناداری آماره F
			۰/۱۲۳۷۵۲		ضریب تعیین
			۰/۱۱۱۱۱۰		ضریب تعیین تعدیل شده
			۱/۷۸۸۷۶۷		آماره دوربین واتسون

آزمون فرضیه فرعی دوم: با توجه به نتایج جدول شماره ۶، معناداری آزمون F تعمیم یافته (چاو) کمتر از ۰/۰۵ و معناداری آزمون هاسمن کمتر از ۰/۰۵ است. بنابراین، می توان نتیجه گرفت از مدل اثرات ثابت برای برازش مدل رگرسیونی مورد استفاده قرار گیرد.

جدول (۶): آزمون تعیین روش تخمین مدل داده های تابلویی				
آزمون های تشخیص روش	آماره آزمون	معناداری	نتیجه	
آزمون F تعمیم یافته	۳/۶۰۸۹۲	۰/۰۰۰۰	تاکید مدل اثرات ثابت در مقابل مدل داده های تلفیقی	
آزمون هاسمن	۲۰/۳۹۹۷۲۳	۰/۰۱۵۶	تاکید مدل ثابت در مقابل مدل اثرات تصادفی	
نتیجه نهایی			تاکید مدل اثرات ثابت در مقابل مدل اثرات تصادفی و مدل داده های تلفیقی	

نتایج مندرج در جدول شماره ۷ نشان می دهد مقدار معناداری آماره F ۰/۰۰۰ بوده و حاکی از برازش مناسب مدل و معناداری کل رگرسیون می باشد. از سویی، مقدار ضریب تعیین تعدیل شده ۰/۸۸ بوده و به عبارتی، حدود ۸۸ درصد از متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل تبیین شده اند. همچنین، آماره دوربین واتسون با مقدار ۱/۶۹ و قرار گرفتن آن بین بازه ۱/۵ الی

♦ بررسی رابطه بین جنسیت مدیران و سنگرگی مدیریتی ◇ ۲۱

۲/۵ نشان از عدم خودهمبستگی مرتبه بین خطاهای مدل می‌باشد. نتایج جدول شماره ۷ نشان می‌دهد که جنسیت مدیرعامل (متغیر $Gender\ Dummy_{i,t}$) با سطح معناداری (۰/۴۷۳۵) فاقد رابطه معنادار با پاداش هیئت مدیره می‌باشد. نتیجه نهایی رد فرضیه فرعی دوم است.

جدول (۷) نتایج آزمون رگرسیون فرضیه فرعی دوم					
متغیر Variable	ضریب Coefficient	انحراف معیار Std/Error	آماره تی t-Statistic	معناداری Prob	
جنسیت مدیرعامل	۰/۰۵۱۹۴۴	۰/۰۶۷۹۳۵	۰/۷۶۴۶۰۴	۰/۴۷۳۵	
سودآوری	۸/۰۲۹۸۴۳	۰/۵۸۱۴۱۷	۱۳/۸۱۰۸۱	***۰/۰۰۰۰	
نسبت کیو توین	۰/۰۳۹۰۴۲	۰/۰۳۱۴۱۵	۱/۲۴۲۸۱۲	۰/۲۶۰۳	
اندازه شرکت	۰/۹۰۰۶۹۲	۰/۰۸۳۱۰۹	۱۰/۸۳۷۵۲	***۰/۰۰۰۰	
مخارج سرمایه ای	۰/۲۷۹۹۲۲	۰/۵۴۵۲۰۹	۰/۵۱۳۴۲۲	۰/۶۲۶۰	
اهرم مالی	-۱/۰۸۰۶۹۹	۰/۴۲۲۲۹۲	-۲/۵۵۹۱۲۹	**۰/۰۴۳۰	
نقدینگی	-۰/۰۸۲۰۵۱	۰/۳۴۳۴۹۱	-۰/۲۳۸۸۷۳	۰/۸۱۹۲	
استقلال هیئت مدیره	-۰/۱۰۹۴۳۳	۰/۲۷۸۰۷۹	-۰/۳۹۳۵۳۲	۰/۷۰۷۵	
دارایی‌های ثابت	۰/۱۹۵۱۱۳	۰/۲۸۳۱۹۰	۰/۶۸۸۹۸۳	۰/۵۱۶۶	
ضریب ثابت	-۷/۵۰۹۱۶۵	۱/۲۰۶۵۶۷	-۶/۲۲۳۵۷۹	***۰/۰۰۰۸	
آماره F (معنی داری کل رگرسیون)					۴۵/۸۵۷۳۰
معناداری آماره F					۰/۰۰۰۰۰۰
ضریب تعیین					۰/۹۰۶۵۹۲
ضریب تعیین تعدیل شده					۰/۸۸۶۸۲۲
آماره دوربین واتسون					۱/۶۹۵۱۷۵

آزمون فرضیه فرعی سوم: با توجه به نتایج جدول شماره ۸، معناداری آزمون F تعمیم یافته (چاو) از ۰/۰۵ کمتر و معناداری آزمون هاسمن از ۰/۰۵ بیشتر است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت از مدل اثرات تصادفی جهت برازش مدل رگرسیونی مورد استفاده قرار گیرد.

جدول (۸): آزمون تعیین روش تخمین مدل داده‌های تابلویی			
نتیجه	معناداری	آماره آزمون	آزمون‌های تشخیص
تاکید مدل اثرات ثابت در مقابل مدل داده‌های تلفیقی	۰/۰۰۰۰	۲/۰۳۸۵۰۷	آزمون F تعمیم یافته
تاکید مدل اثرات تصادفی در مقابل مدل اثرات ثابت	۰/۱۴۱۵	۱۳/۹۴۳۷۸	آزمون هاسمن
تاکید مدل اثرات تصادفی در مقابل مدل اثرات ثابت و مدل داده‌های تلفیقی			نتیجه نهایی

نتایج مندرج در جدول شماره ۹ نشان می‌دهد مقدار معناداری آماره F ۰/۰۰۰ بوده و حاکی از برآزش مناسب مدل و معناداری کل رگرسیون می‌باشد. از سویی، مقدار ضریب تعیین تعدیل شده ۰/۲۵ بوده و به عبارتی، حدود ۲۵ درصد از متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل تبیین شده‌اند. همچنین، آماره دوربین واتسون با مقدار ۲/۰۵ و قرار گرفتن آن بین بازه ۱/۵ الی ۲/۵ نشان از عدم خودهمبستگی مرتبه بین خطاهای مدل می‌باشد. نتایج جدول شماره ۹ نشان می‌دهد که جنسیت مدیرعامل (متغیر $Gender\ Dummy_{i,t}$) با سطح معناداری (۰/۰۰۰۰) دارای رابطه منفی و معنادار با دوگانگی نقش مدیرعامل می‌باشد. نتیجه نهایی پذیرش فرضیه فرعی سوم می‌باشد.

جدول (۹): نتایج آزمون رگرسیون فرضیه فرعی دوم				
متغیر Variable	ضریب Coefficient	انحراف معیار Std/Error	آماره تی t-Statistic	معناداری Prob
جنسیت مدیرعامل Gender Dummy	۰/۲۹۱۱۱۸-	۰/۰۱۷۳۳۰	۱۶/۷۹۸۱۰-	۰/۰۰۰۰***
سودآوری ROA	۰/۰۴۷۶۴۹-	۰/۰۵۳۳۲۲	۰/۸۹۳۶۰۳-	۰/۴۰۵۹
نسبت کیوتوبین Q/Tobin	۰/۰۰۰۳۸۲-	۰/۰۰۴۷۸۶	۰/۰۷۹۹۰۰-	۰/۹۳۸۹
اندازه شرکت FS	۰/۰۰۷۱۹۵	۰/۰۰۶۵۷۱	۱/۰۹۵۰۴۸	۰/۳۱۵۵
مخارج سرمایه‌ای CAPEX	۰/۰۱۸۱۲۷-	۰/۱۳۶۶۶۹	۰/۱۳۲۶۳۴-	۰/۸۹۸۸
اهرم مالی Leverage	۰/۱۱۷۵۶۶	۰/۱۳۵۹۲۰	۰/۸۶۴۹۶۱	۰/۴۲۰۳
نقدینگی Liquidity	۰/۱۰۱۷۳۷-	۰/۰۹۸۳۴۹	۱/۰۳۴۴۵۱-	۰/۳۴۰۸
استقلال هیئت مدیره Percentage Independent	۰/۰۳۱۴۳۶-	۰/۰۲۸۳۱۵	۱/۱۱۰۲۲۷-	۰/۳۰۹۴
دارایی‌های ثابت PPE	۰/۱۳۶۶۷۲-	۰/۰۹۳۵۸۸	۱/۴۶۰۳۵۴-	۰/۱۹۴۵
ضریب ثابت C	۰/۰۱۴۰۰۵	۰/۱۳۰۴۳۴	۰/۱۰۷۳۶۹	۰/۱۸۰
آماره F (معناداری کل رگرسیون)		۲۷/۱۵۵۳۴		
معناداری آماره F		۰/۰۰۰۰۰۰		
ضریب تعیین		۰/۲۶۰۱۶۵		
ضریب تعیین تعدیل شده		۰/۲۵۰۵۸۴		
آماره دورین واتسون		۲/۰۵۶۳۳۵		

نتیجه‌گیری

در این پژوهش تأثیر جنسیت مدیران بر سنگرگیری مدیریت بررسی شده و سنگرگیری از سه منظر مورد پژوهش قرار گرفته است. میزان مالکیت مدیریتی و پاداش مدیران و دوگانگی نقش مدیرعامل به عنوان معیارهای سنگرگیری مدیریت استفاده شده است.

در این پژوهش اطلاعات ۱۰۱ شرکت را در ۷ سال به عنوان نمونه تحقیق برای سنجش فرضیات گردآوری کردیم و در نهایت با نرم افزار Eviews به تجزیه و تحلیل اطلاعات پرداختیم. موضوع عدم حضور زنان در پست‌های مدیریتی مورد توجه چشمگیر محققان، رسانه‌ها و دنیای تجارت است. نتایج اسناد مطالعات و ادبیات حاکی از حمایت از سبک رهبری مطلوب و ارزش افزوده بر کارایی شرکت، در صورت انتصاب زنان در مناصب اجرایی می‌باشد. با وجود این، مدیرعامل‌های زن هنوز در اقلیت هستند و علاوه بر این، محققان شواهدی ارائه می‌کنند که نشان می‌دهد شرکت‌ها زمانی که عملکرد ضعیفی دارند و در معرض ریسک بالایی هستند، به فکر انتصاب یک مدیرعامل زن هستند. آزمون فرضیه اول، وجود ارتباط منفی و معنادار بین جنسیت مدیران و مالکیت مدیریتی را اثبات می‌کند. وقتی مدیر، مالک درصد پائینی از سهام شرکت می‌باشد، او تحت تأثیر نیروهای بازار و اعمال نظارت کارآمد، برای به حداکثر رساندن ارزش مؤسسه، حرکت می‌کند (فرضیه همگرایی منافع). در مقابل، زمانی که مدیر، کنترل بخش قابل توجهی از سهام مؤسسه را در دست داشته باشد، او ممکن است از خود رفتارهایی نشان دهد که کاملاً با هدف به حداکثر رساندن ارزش مؤسسه مغایر می‌باشد (فرضیه سنگربندی). رفتارهایی نظیر تعیین پاداش و حقوق بالا برای خود، استخدام خویشان و نزدیکان با مزایای قابل توجه و یا فراهم کردن مقدمات زندگی مجلل که می‌تواند لطمه جدی به اهداف شرکت وارد کند. بنابراین، حضور مدیران زن با کاهش نسبت مالکیت مدیریتی، می‌تواند باعث همسوکردن منافع مالکان و مدیران شود. با توجه به پژوهش‌های متعدد، در زمینه تفاوت پاداش مدیران زن و مرد که اکثریت، حاکی از تفاوت رو به کاهش در میزان پاداش پرداختی، براساس

جنسیت مدیران می‌باشد. نتیجه آزمون فرضیه دوم، گواه این حقیقت است که تبعیض جنسیتی در پرداخت پاداش به مدیر، در جامعه آماری مورد مطالعه ما وجود نداشته است. از این نظر، می‌توان گفت که انتصاب مدیران زن یا مرد تفاوتی ندارد. نتایج آزمون فرضیه سوم، وجود رابطه معنادار و منفی بین جنسیت مدیران و دوگانگی مدیرعامل را اثبات می‌کند. تحقیقات متعددی در خصوص تأثیر جنسیت بر قدرت مدیرعامل دو دیدگاه را مورد مطالعه قرار داده‌اند. یک دیدگاه این است که حضور زنان در هیئت مدیره، استقلال هیئت را افزایش داده و باعث بهبود نقش نظارتی و در نتیجه کاهش قدرت مدیرعامل می‌شود. دیدگاه دوم این است که اگر مدیران زن در هیئت مدیره نسبت به مدیران مرد تحت فشار بیشتری قرار داشته باشند، کیفیت نظارت کاهش یافته و افزایش قدرت مدیرعامل را به دنبال دارد. نتیجه آزمون فرضیه سوم، با توجه به رابطه منفی بین جنسیت و دوگانگی مدیرعامل حاکی از پذیرفتن دیدگاه اول می‌باشد که تحت عنوان دیدگاه کارایی مطرح می‌شود. باتوجه به اینکه نتایج این پژوهش، بر کاهش نسبت مالکیت مدیریتی و دوگانگی مدیرعامل، در نتیجه انتصاب مدیران زن دلالت می‌کند و از طرفی، نسبت مالکیت مدیریتی کمتر و کاهش در دوگانگی نقش مدیرعامل نیز، به همسو شدن منافع مدیران و مالکان و همچنین تعدیل مشکلات نمایندگی، کمک می‌کند. پیشنهاد می‌شود در ترکیب هیئت مدیره شرکت‌ها، تنوع جنسیتی موردنظر قرارگیرد. بنابراین، سهام‌داران می‌توانند با تکیه بر این موضوع، نسبت به انتخاب سهام شرکت‌هایی که از مدیران زن برخوردارند، اقدام کنند. برای اینکه زنان بتوانند در هیئت مدیره شرکت خدمت کنند، لازم است آن‌ها فرصت‌های آموزشی و مهارت‌های لازم است برای رقابت با هم‌تایان مرد خود داشته باشند که به نوبه خود، نیاز به فرهنگ‌سازی گسترده در سطح جامعه دارد. عقب‌نگه داشتن زنان و ممانعت آن‌ها از اداره امور جامعه و شرکت‌ها نشان‌دهنده فعالیت‌های دولتی و غیره، خلاء حیرت‌انگیزی را در کامیابی اجتماعی و تداوم رشد اقتصادی به وجود می‌آورد. برای رسیدن به تعادل، رفع تبعیض و در نتیجه توسعه بهتر و کامل‌تر در جامعه، نیاز است که همه افراد از جمله زنان، بتوانند برای شرکت در فرایند

۲۶ ◇ فصلنامه علمی - تخصصی حسابداری و فناوری‌های نوین◆

تصمیم‌گیری در سطوح مختلف جامعه، فرصت‌های برابر داشته باشند. این تحقیق نیز مانند سایر تحقیقات دارای محدودیت‌هایی بوده که تعمیم‌پذیری نتایج را مشکل ساخته، برخی از این محدودیت‌ها عبارتند از:

تعداد اندک مدیران زن در ایران، نمونه آماری را کوچک‌تر کرده و در نتیجه تعمیم‌پذیری نتایج را، دچار محدودیت می‌کند. یکی از عوامل موثر بر نتیجه پژوهش، دوره زمانی می‌باشد. چنانچه دوره زمانی طولانی‌تری انتخاب شود، نتایج تعمیم‌پذیری بیشتری خواهد داشت.

References

1. Adams Renee B, Ferreira Daniel, (2008). Women in the boardroom and their impact on governance and performance, *Finance Working*, Paper N° 57/2004 October
2. Al Dah, B, (2018). Monitoring or empowering CEOs? The moderating effect of shareholder rights. *Res. Int. Bus. Financ.* 46, 502–515
3. Akhgar Mohammad, O, Zahed Doost, H. (2018). Investigating the effect of CEO influence on the relationship between company performance and CEO turnover, *Financial Accounting* 10 (39): 60-81(In persian).
4. Akbari, M, Gholizadeh, M, Farkhondeh, M. (2017). Investigating the moderating role of the percentage of non-executive managers on the relationship between investment opportunities and financial performance, *accounting research*. (In persian).
5. Abdi R, Zeinali M, Taghizadeh Khaneh V. (2017). The Impact of Managerial Ownership on the Relationship between Free Cash Flow and Investment Inefficiency, *Ninth Year Financial Accounting and Auditing Research / No. 35*, pp. 157-185. (In persian).
6. Ckerath Lu -Rovers, M. (2010). Women on boards and firm performance. *Journal of Management and Governance*, 17(2),491–509
7. Dah Mustafa A., Jizi Mohammad I., Kebbe Reem, (2020), CEO gender and managerial entrenchment, *Research in International Business and Finance* 54 .101237
8. Faccio, M., Marchica, M., Mura, R, (2016). CEO gender, corporate risk-taking, and the efficiency of capital allocation. *J. Corp. Financ.* 39, 193–209

9. Foroughi, A, Khodamipour, A. (2020). Female Managers and Managing Director, *Women's Research Journal of the Eleventh Year of Winter 2016 No. 4* (34 consecutive). (In persian).
10. Harper, J., Johnson, G., Sun, L., (2020). Stock price crash risk and CEO power: firm-level analysis. *Res. Int. Bus. Financ.* 51, 101094
11. Jahanshad A, Alam Ahrami M, (2013). investigating the relationship between free cash flows and Tobin's Q ratio with managers' bonus plans, *Scientific Research Quarterly of Investment Science*, 2nd year/7th issue. (In Persian).
12. Kachouri, M, Salhi, B, Jarboui, A, (2019), The impact of gender diversity on the relationship between managerial entrenchment and corporate social responsibility, *Journal of Global Responsibility'* Emerald Publishing Limited 2041-2568
13. Kebbe, R. W, (2017). "CEO gender and managerial entrenchment", Doctoral dissertation, *Lebanese American University*
14. Majdzadeh Tabatabai Sh, Rezaei Gh, Zarrineh F. (2019). The effect of gender composition of the board of directors on information asymmetry of companies listed on the Tehran Stock Exchange, *Journal of Women and Society*, Year 10, No. (In persian).
15. Mohammadi Malqarni A, Khodabandehloo N. (2019). The Impact of Cash Retention Adjustments and Management Facilities (Companies Listed on the Tehran Stock Exchange), *Scientific Journal of Management Accounting*, Year 12 / Issue 41. (In persian).
16. Mokhtari, Hussein. (2020). The effect of gender diversity of the board of directors on the debt cost of insurance companies in the Tehran Stock Exchange, *Quarterly Journal of Accounting and Management*, Volume 3, Number 82 (Volume 4). (In persian).

17. Mosalla M, Pirayesh R, Jozi M. (2020). The effect of gender diversity on the board of directors on the profitability of pharmaceutical companies listed on the Tehran Stock Exchange, *Quarterly Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, Fourth Year, No. 29, - Volume 3, pp. 43-59. (In persian).
18. Surroca Jordi, Josep A. Trib. (2010). Managerial Entrenchment and Corporate Social Performance, *Journal of Business Finance and Accounting*, vol. 35, n° 5 & 6, p. 748-760
19. Sepasi Sahar, Abdoli Leila. (2016). The effects of women on the board on company value and financial performance. *Financial accounting and auditing research (Journal of Financial Accounting and Auditing)*. (In persian).
20. Tate, Geoffrey A. and Yang, Liu A, (2013). Female Leadership and Gender Equity: Evidence from Plant Closure. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1905100> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1905100>
21. Taghizadeh Khaneghah, V, Zeinali, M. (2017). The Impact of Board Characteristics and Management Fronting on Company Diversification Strategy, *Fifth Year Financial Management Strategy*, No. 16, pp. 135-157. (In persian).
22. Valian H, Abdoli M, Ustad Hashemi A, Tahmasebi Zadeh R. (2019). Investigating the Effect of Management Stability on Profit Management of Companies Listed in Tehran Stock Exchange, 2017, *Empirical Accounting Research*, Year 9, No. 33, pp. 245-275. (In persian).