

**Gender Diversity and likelihood of Financial Restatement likelihood:
Group Dynamics Theory Testing**

Mostafa Abdi*

Assistant Prof in , Roozbeh Higher Education Institute, Zanjan, Iran,
(Corresponding Author) abdi.accounting@yahoo.com

Mahdi Kazemiolum

Ph.D in Accounting, Inviting Lecture, Faculty of Economics and Social Sciences, Bu-Ali
Sina University, Hamadan, Iran, Mkolum1361@gmail.com

Haydeh Rezaeian

MSc in Accounting, Hamadan Branch, Islamic Azad University, Hamadan, Iran,
hayedeh.rezaeian@gmail.com

Helia Nayeri

MSc in Accounting, Neyshaboor Branch, Islamic Azad University, Neyshaboor, Iran,
Mostafa Abdi abdi.accounting@yahoo.com

Abstract

Objective: According to group dynamics theory, individual behavior is influenced by group characteristics. Group dynamics can influence decisions and improve group thinking. Gender diversity as one of the group dynamics mechanisms in the board and audit committee, can lead to the ability to maintain and enhance members' intellectual independence and expand the culture of group thinking by improving heterogeneity and ultimately improving the ability of members of the leadership system to oversee financial reporting. The purpose of this study was to investigate the impact of the presence of at least one female representative on the directors' board and the audit committee on the financial restatement with emphasis on group dynamics theory in firms listed on the Tehran stock exchange during the years 2014-2018.

Method: The data collection method was archived and a sample of 152 companies (760 observation) was selected and their data were analyzed using Logit regression analysis.

Results: Findings suggest that the presence of at least one female representative on the audit committee can reduce the financial restatement. But research evidence suggests that the presence of women on the board of directors does not have a significant effect on reducing the financial restatement.

Conclusion: The presence of women in the corporate governance system, especially the audit committee, improves the financial reporting quality.

Contribution: These findings are in line with group dynamics theory and group thinking.

Keywords: Audit Committee, Board, Financial Restatement, Gender Diversity, Group Dynamics.

تنوع جنسیتی و احتمال تجدید ارائه صورت‌های مالی: آزمون نظریه پویایی گروه

مصطفی عبدی*

استادیار، حسابداری، مؤسسه آموزش عالی روزبه، زنجان، ایران. (نویسنده مسئول)

abdi.accounting@yahoo.com

مهدی کاظمی علوم

مدرس مدعو، دکتری حسابداری، دانشکده علوم اقتصادی و اجتماعی، دانشگاه بوعلی‌سینا، همدان، ایران

Mkolum1361@gmail.com

هایده رضائیان

کارشناس ارشد، حسابداری، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران hayedeh.rezaeian@gmail.com

هلیا نیری

کارشناس ارشد، حسابداری، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران. Helia_nayeri@yahoo.com

چکیده

هدف: بر اساس نظریه پویایی گروه، رفتار فرد تحت تاثیر ویژگی‌های گروه است. پویایی گروه موجب اثربخشی تصمیمات و بهبود تفکر گروهی می‌گردد. تنوع جنسیتی به عنوان یکی از سازوکارهای پویایی گروه در هیئت مدیره و کمیته حسابرسی، از طریق ایجاد ناهمگونی می‌تواند منجر به توانایی حفظ و افزایش استقلال فکری اعضا و گسترش فرهنگ تفکر گروهی شده و در نهایت موجب بهبود توانایی اعضای ارکان نظام راهبری در نظارت بر گزارشگری مالی گردد. بر این اساس، هدف این پژوهش بررسی تاثیر حضور حداقل یک نماینده زن در هیئت مدیره و کمیته حسابرسی بر تجدید ارائه صورت‌های مالی با تاکید بر نظریه پویایی گروه در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال‌های ۱۳۹۳ تا ۱۳۹۷ است.

روش: روش گردآوری داده‌ها آرشیوی است و نمونه‌ای متشکل از ۱۵۲ شرکت (۷۶۰ مشاهده) انتخاب و داده‌های آن‌ها با استفاده از تحلیل رگرسیون لاجیت مورد آزمون قرار گرفت.

یافته‌ها: یافته‌ها حاکی از آن است که حضور حداقل یک نماینده زن در کمیته حسابرسی، می‌تواند تجدید ارائه صورت‌های مالی را کاهش دهد. اما شواهد پژوهش نشان داد حضور زنان در هیئت مدیره، تاثیر معناداری بر کاهش تجدید ارائه صورت‌های مالی ندارد.

نتیجه‌گیری: حضور زنان در ارکان نظام راهبری به‌ویژه کمیته حسابرسی، موجب بهبود کیفیت گزارشگری مالی می‌گردد.

دانش افزایی: این یافته‌ها در راستای نظریه پویایی گروه و تفکر گروهی و توسعه ادبیات رفتاری و جنسیتی در حسابداری و حسابرسی است.

واژگان کلیدی: پویایی گروه، تجدید ارائه صورت‌های مالی، تنوع جنسیتی، کمیته حسابرسی، هیئت مدیره.

۱- مقدمه

تجدید ارائه صورت‌های مالی، معلول عوامل مختلفی است و نشانه مشهودی از کیفیت گزارشگری پایین شرکت‌هاست. در این مسیر ذکر این نکته ضروری است که سازوکارهای نظام راهبری ابزاری برای بهبود کیفیت گزارشگری مالی است (باقریپورولاشانی و همکاران، ۱۳۹۴: ۷۹). به عبارتی هرچه مؤلفه‌های راهبری شرکت‌ها قوی‌تر باشند، کیفیت گزارشگری مطلوب‌تر و احتمال تجدید ارائه صورت‌های مالی کمتر است (حسینی خوراسگانی و دستگیر، ۱۳۹۵: ۱۰۱). تعداد قابل توجهی از پژوهش‌ها از سال‌های ۱۹۸۹ تا به امروز به علل و پیامدهای تجدید ارائه صورت‌های مالی پرداخته‌اند (ابوت و همکاران، ۲۰۱۲: ۶۰۷). بسیاری از این پژوهش‌ها نقش هیئت مدیره و کمیته حسابرسی را به عنوان ناظر بر گزارشگری مالی بررسی نموده‌اند (بیزلی، ۱۹۹۶: ۴۴۳). مطالعات مذکور از نظریه نمایندگی نشأت گرفته و بر این موضوع اشاره دارند که استقلال اعضای هیئت مدیره یک شاخص مهم و اساسی در ایجاد محیط نظارتی مؤثر و کاهش اشتباه در فعالیت‌های هیئت مدیره بوده (کارسلو و نیل، ۲۰۰۰: ۴۶۸) و نیز موجب شدت تجدید ارائه صورت‌های مالی^۱ می‌شود (خواجوی و همکاران، ۱۳۹۴: ۵۵). مطالعات قبلی استقلال اعضای هیئت مدیره را با فقدان وابستگی مالی یا خانوادگی با شرکت و یا مدیران شرکت سنجیده‌اند. در این راستا بیزلی (۱۹۹۶: ۴۴۳) نشان داد بین نسبت اعضای هیئت مدیره و احتمال تقلب در صورت‌های مالی رابطه منفی وجود دارد. این بحث‌ها باعث شد تا مسیری برای توجه به عوامل دیگری که بر یک نظارت اثربخش تاثیرگذار هستند، ایجاد شود. تعداد اندکی از پژوهش‌های گذشته تاثیر متغیرهایی مانند تعامل بین اعضای هیئت مدیره و عواملی که ممکن است نظام راهبری را تحت تاثیر قرار دهند را بررسی نموده‌اند (ابوت و همکاران، ۲۰۱۲: ۶۰۸ به نقل از گابر و همکاران، ۲۰۰۹). در این راستا یک عامل بالقوه که بر پویایی هیئت مدیره و کمیته حسابرسی تاثیرگذار است، تنوع جنسیتی^۲ اعضا است.

پویایی گروه یکی از رشته‌های علوم اجتماعی است که جنبه کاربردی در روان‌شناسی اجتماعی دارد و سعی دارد علت عملکرد ویژه هر گروه را درک و قوانین حاکم بر حرکت‌های گروهی را کشف کند (گلشن‌فومنی، ۱۳۸۹). بر اساس نظریه پویایی گروه حضور زنان در هیئت مدیره و کمیته حسابرسی می‌تواند موجب غیرهمگنی گردد (آدامز و فریرا، ۲۰۰۹: ۲۹۶). غیرهمگنی موجب بهبود کار گروهی و ایجاد تفکر گروهی^۳ می‌گردد. جانیس (۱۹۷۲) تفکر گروهی را به عنوان نوعی از تفکر تعریف می‌نماید که افراد زمانی به آن می‌پردازند که در گروه‌های به شدت همگنی^۴ حضور داشته باشند. حضور نماینده زن در ارکان نظام راهبری می‌تواند این گروه‌های به شدت همگن (اعضای هیئت مدیره و کمیته حسابرسی که تماماً از مردان تشکیل شده‌اند) را از بین ببرد (ابوت و همکاران، ۲۰۱۲: ۶۰۸).

تنوع جنسیتی در پژوهش‌های روانشناسی و اجتماعی بسیار مطرح می‌شود. در ادبیات جامعه‌شناسی ادعا بر این است که فرآیند تصمیم‌گیری در گروه‌های ناهمگن مزایای بسیاری دارد. نتایج برخی پژوهش‌ها نشان داده که گروه‌های ناهمگن، راه‌حل‌های متنوع بیشتری برای اجرای فعالیت‌ها ارائه نموده‌اند و این امر منجر به بهبود کیفیت تصمیم‌گیری و تشریک مساعی گردیده است (یومانس و همکاران، ۲۰۰۸). در این راستا چن و همکاران (۲۰۱۶: ۱) و ایمانی‌برندق و همکاران (۱۳۹۷: ۲۷۸) نشان دادند تنوع جنسیتی هیئت مدیره بر ضعف کنترل‌های داخلی شرکت تاثیر منفی معناداری دارد. بر این اساس می‌توان انتظار داشت که سیستم کنترل داخلی (که هیئت مدیره باید آن را مستقر و کمیته حسابرسی نیز بر آن نظارت داشته باشد) در شناسایی یا پیشگیری از ارائه نادرست موفق عمل نکرده است و همین موضوع ممکن است منجر به تجدید ارائه صورت‌های مالی گردد.

تمایز پژوهش حاضر با دیگر مطالعات در این است که اکثر مطالعات داخلی در این زمینه به بررسی تاثیر سازوکارهای نظام راهبری بر تجدید ارائه صورت‌های مالی پرداخته‌اند و موضوعات رفتاری به ویژه تنوع جنسیتی را مطالعه نکرده‌اند. به عنوان نمونه، ساریخانی و برزگر (۱۳۹۵: ۱۰۳) به بررسی رابطه‌ی بین کیفیت حسابرسی و تجدید ارائه صورت‌های مالی ناشی از مدیریت سود و مدیریت وجه نقد پرداختند. رضازاده و همکاران (۱۳۹۶: ۱۲) نیز نشان دادند ویژگی‌های کمیته حسابرسی بر تجدید ارائه صورت‌های مالی تاثیرگذار است و کمیته حسابرسی، ساختار کنترل داخلی شرکت را بهبود بخشیده و مسئولیت نظارتی هیئت مدیره و اثربخشی حسابرسی مستقل را با کاهش احتمال وقوع ارائه نادرست افزایش می‌دهد. با این حال آنها تنوع جنسیتی اعضای کمیته حسابرسی را مورد مطالعه قرار نداده‌اند. خواجهی و همکاران (۱۳۹۴: ۵۵) نیز نشان دادند بین ویژگی‌های هیئت مدیره و وقوع تجدید ارائه صورت‌های مالی شرکت‌ها، رابطه معناداری وجود ندارد. یافته‌های پژوهش کاظمی‌علوم و همکاران (۱۳۹۸: ۱۶۰) حاکی از تأثیر معنادار حضور زنان در کمیته حسابرسی بر کیفیت سود است. نتایج تجربی پژوهش عبدی و همکاران (۱۳۹۸: ۵۴۴) نشان داد که حضور عضو زن در کمیته حسابرسی، هیئت مدیره و سمت مدیر مالی، تاثیر مثبت و معناداری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها دارد. مام‌صالحی و اسکندری (۱۳۹۸: ۳۵۱) نشان دادند تنوع جنسیتی منجر به افزایش ارتباط ارزشی مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌شود. همچنین یافته‌های پژوهش عبدی و همکاران (۱۳۹۸: ۲۲۹) حاکی از تأثیر ویژگی‌های کمیته حسابرسی بر کاهش عدم تقارن اطلاعاتی و هزینه‌های نمایندگی بود.

با توجه به این‌که تجدید ارائه صورت‌های مالی در بازار سرمایه ایران حجم گسترده‌ای داشته (باقربور ولاشانی و همکاران، ۱۳۹۴: ۸۰) و همچنین در سال‌های اخیر، جهان شاهد پدیده اجتماعی - اقتصادی جدیدی به نام، مشارکت زنان در بازارکار بوده است و حرفه حسابداری و

حسابرسی طی دهه‌های اخیر به‌طور فزاینده‌ای پذیرای حضور زنان شده است (سیانسانلی، ۱۹۹۰: ۱۱۸) و بر اساس مطالعات، حضور زنان در سال‌های اخیر در عرصه‌های راهبری شرکت‌ها به‌ویژه در هیئت مدیره و کمیته‌های حسابرسی رشد قابل ملاحظه‌ای داشته است (کاظمی‌علوم و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۳۸)، ضرورت بررسی تاثیر یکی دیگر از جنبه‌های نظام راهبری یعنی تنوع جنسیتی بر تجدید ارائه صورت‌های مالی که در داخل کشور مورد بررسی قرار نگرفته، مشهود است. بر این اساس و با در نظر گرفتن تاثیر ضعف کنترل‌های داخلی بر تجدید ارائه صورت‌های مالی و همچنین نقش کلیدی هیئت مدیره و کمیته حسابرسی در طراحی، ایجاد و اجرای کنترل‌های داخلی مطلوب و اطمینان‌بخش، هدف این پژوهش بررسی تاثیر تنوع جنسیتی در هیئت مدیره و کمیته حسابرسی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران بر تجدید ارائه صورت‌های مالی است. نتایج این پژوهش می‌تواند منجر به نگرش جدیدی جهت گسترش موضوعات رفتاری در زمینه نظام راهبری و نیز رهنمودی برای بررسی ضرورت و الزام حضور زنان در ارکان نظام راهبری شرکت‌ها توسط نهادهای تدوین قوانین و مقررات و استانداردها شود. در ادامه پژوهش، نخست مبانی نظری و پیشینه پژوهش با تاکید بر تئوری‌های حوزه تنوع جنسیتی تبیین و سپس فرضیه‌های پژوهش، روش‌شناسی پژوهش، یافته‌های پژوهش و بحث و نتیجه‌گیری پژوهش ارائه می‌شود.

۲- مبانی نظری و تجربی و فرضیه‌های پژوهش

نظریه پویایی گروه

نظریه پویایی گروه در سال ۱۹۳۰ توسط کرت لوین ارائه شد. بر این اساس گروه واقعیتی است متفاوت، از افرادی که آن را تشکیل می‌دهند و یک نظام تعاملی است؛ تعامل بین اعضای گروه و اهداف، هنجارها و سایر اجزای گروه. مجموع اشخاص صرفاً گروه را تشکیل نمی‌دهند بلکه برای این اجتماع، افراد باید دارای هدف مشترکی بوده و میان آنها روابط عاطفی واقعی وجود داشته باشد. به عبارت دیگر پویایی گروه بر این امر تاکید دارد که رفتار فرد تحت تاثیر ویژگی‌های گروه است (معظمی‌گودرزی و معظمی‌گودرزی، ۱۳۹۶). موضوع اصلی پویایی گروه عبارت است از: همکاری، همانندی، رقابت و کشمکش. بنابراین گروه باید با عوامل خارج از گروه که ممکن است بر کارکرد آن تاثیر گذارد، خود را تطبیق دهد. گروه باید بر عوامل داخلی تاثیرگذار بر اهدافش نظارت کافی داشته باشد. گروه باید احساسات اعضایش را کاملاً تحت نظارت داشته باشد. همچنین گروه باید یکپارچگی در میان اعضایش را به خوبی حفظ نماید (گلشن‌فومنی، ۱۳۸۹). مطالعات در حوزه فعالیت‌های گروهی بدان موضوع اشاره دارند که گروه‌هایی با جنسیت مختلط، متفاوت از گروه‌های با جنسیت یکسان عمل می‌کنند،

زیرا اعضای یک کارگروهی که دارای پیشینه جمعیت‌شناختی متفاوتی هستند، ممکن است ساختارهای اعتقادی و تجربیاتی گوناگونی داشته باشند (لی و فارح، ۲۰۰۴: ۱۳۷).

پلد و همکاران (۱۹۹۹: ۱) یک مدلی را که در آن تنوع گروه‌های کاری از طریق تضاد وظیفه فراگروهی بر عملکرد تاثیر می‌گذارد را توسعه داده‌اند. آنها با استفاده از نمونه‌ای از گروه‌های کوچک و دارای تنوع جمعیت‌شناختی (تنوع جنسیت و نژاد) به این نتیجه رسیدند که تنوع جمعیت‌شناختی، عملکرد وظیفه را از طریق رابطه آن با تضاد تحت تاثیر قرار می‌دهد. به صورت خاص تضاد وظیفه می‌تواند منجر به رشد عملکرد در سطح گروه شده و پویایی و تفکر گروهی را بهبود بخشد. از دیدگاه ایزر (۱۹۹۸: ۱۱۸) سه معضل اساسی در تفکر گروهی به‌ویژه در مطالعه تجدید ارائه مالی برجسته است: (۱) شکست در شروع یا حفظ ارتباط با گروه یا ایده مخالف، (۲) فقدان وجود همکاری با یک میانجی یا شخص ثالث (در حوزه بحث‌های تجدید ارائه مالی، شخص ثالث می‌تواند حسابرس داخلی، حسابرس مستقل و یا کمیته حسابرسی باشد) و (۳) شکست در گسترش دوره زمانی لازم برای اخذ تصمیمات. براساس یافته‌های ایتونن و همکاران (۲۰۱۰: ۱۱۵)، تنوع اجتماعی (جنسیت، سن و گروه‌های قومی) ممکن است ارتباطات درون‌گروهی را کاهش و تضاد نظرات و عدم توافقات را افزایش دهد و در نتیجه منجر به افزایش اثربخشی تصمیم‌گیری گروهی گردد. بر اساس مطالعات یومانس و همکاران (۲۰۰۸) ناهمگونی گروه، فضایی ایجاد می‌کند که در آن موجب افزایش ارتباطات و در نظر گرفتن دیدگاه‌های متنوع می‌شود. چنین فضایی زمینه بحث‌های بیشتر را فراهم کرده و منجر به ارائه و در نتیجه ایجاد راه‌حل‌های متنوع درباره موضوعات و در نهایت اخذ تصمیماتی با کیفیت می‌شود.

ویژگی‌های رفتاری زنان

علاوه بر پویایی گروه و تفکر گروهی که موجب اثربخشی تصمیمات گروهی می‌گردد، تفاوت‌های اخلاقی و رفتاری نیز در این راستا مدنظر است؛ زیرا زنان و مردان دارای اخلاق متفاوتی هستند که برای تبیین آن می‌توان به نظریه جامعه‌پذیری جنسیت^۵ (داوسون، ۱۹۹۷: ۱۱۴۴) اشاره نمود. بر اساس این نظریه، زنان و مردان در معرض توسعه‌های اخلاقی متفاوت، تمایل به بروز یک سری ارزش‌های متفاوت دارند. این ارزش‌های متفاوت منتج به دیدگاه‌ها و رفتارهای متفاوت در آنها می‌شود به طوری که مردان در مقایسه با زنان، رقابتی‌تر عمل نموده و برای پول، پیشرفت و قدرت ارزش قائل می‌شوند؛ در حالی که زنان بر روابط اجتماعی تاکید بیشتری داشته و علاقه‌مندند تا وظایف خود را موثرتر انجام داده و نیز قوانین و مقررات را رعایت کنند (گیجر و کانیل، ۱۹۹۹: ۳۳۳). همچنین زنان ریسک‌پذیری و بیش‌اطمینانی کمتری دارند (ساندن و ساریت، ۱۹۹۸: ۲۱۰). عباس‌زاده و معینی‌زاده (۱۳۹۳: ۵۵) نشان دادند درک اخلاقی زنان نسبت به مردان بیشتر است. هوسی (۲۰۱۱: ۱۶۸) در بررسی رابطه بین اخلاق،

سود و جنسیت به این نتیجه رسید که شاخص‌های اخلاقی به صورت منفی با حقوق مردان مرتبط است، اما در مورد زنان این رابطه برقرار نیست. شواهد پژوهش صالحی و همکاران (۱۳۹۵: ۶۵) حاکی از آن است که زنان از لحاظ مالی محافظه‌کارتر، از لحاظ اخلاقی موظف‌تر و ریسک‌گریزتر از مردان هستند.

به گفته هامبریک و همکاران (۱۹۹۶: ۶۷۹) زنان سبک تصمیم‌گیری آهسته‌تر، مبتنی بر فرآیند و با تشریح مساعی بیشتری دارند که در نهایت ممکن است منجر به اتخاذ تصمیمات دقیق‌تر گردد. یافته‌های کاکس و همکاران (۱۹۹۱) نیز نشان می‌دهد که گروه‌های دارای تنوع جنسیتی، فرآیند تصمیم‌گیری با مشارکت بالایی را دارند. با توجه به این‌که تصمیم‌گیری آهسته و با تشریح مساعی بیشتر مفید بوده و منجر به ایجاد فرصت‌های مناسبی می‌شود (ابوت و همکاران، ۲۰۱۲: ۶۰۸)، بر این اساس این ویژگی زنان می‌تواند کمک شایان توجهی به شرکت‌ها در دستیابی به اهداف پیش‌بینی شده و بهبود عملکرد آنها نماید. در این راستا سیال و همکاران (۲۰۱۸: ۱۵) نشان دادند تنوع جنسیتی در هیئت مدیره موجب بهبود عملکرد شرکتی می‌گردد. همچنین لی و لی (۲۰۲۰: ۱) دریافتند که مدیران زن نسبت به مدیران مرد، تمایل بیشتری به کاهش بی‌نظمی‌های مالی دارند.

تنوع جنسیتی در هیئت مدیره و کمیته حسابرسی و تجدید ارائه

بسیاری از مطالعات در حوزه تجدید ارائه صورت‌های مالی بر کمیته حسابرسی (در عوض تمرکز بر هیئت مدیره) تمرکز کرده‌اند. این موضوع به این دلیل است که انتظار می‌رود کمیته حسابرسی نقش مهمی در اعتباربخشی کیفیت گزارشگری مالی داشته باشد. پژوهش‌های گذشته در حوزه ارتباط ویژگی‌های هیئت مدیره با تجدید ارائه صورت‌های مالی اغلب بر روی فقدان صلاحیت در اعضای هیئت مدیره برای انجام وظایف و یا عدم استقلال اعضای هیئت مدیره تمرکز داشته‌اند که با نتایجی غیرمشابه همراه بوده‌اند (ابوت و همکاران، ۲۰۱۲: ۶۰۹). به عنوان نمونه بیزلی (۱۹۹۶: ۴۴۳) به این نتیجه دست یافت که بین درصد اعضای مستقل هیئت مدیره و احتمال گزارشگری مالی متقابلانه رابطه منفی وجود دارد. ابوت و همکاران (۲۰۰۰: ۵۵)، مطالعه بیزلی (۱۹۹۶) را ادامه دادند و دریافتند، شرکت‌هایی که دارای کمیته حسابرسی تماما متشکل از اعضای مستقل می‌باشند و حداقل در سال دو بار جلسه تشکیل می‌دهند، احتمال کمتری برای تقلب در گزارشگری مالی دارند.

اکثر پژوهش‌های پیشین به بررسی ویژگی‌های اندازه، استقلال و تخصص اعضای هیئت مدیره و کمیته حسابرسی تمرکز کرده‌اند و ویژگی تنوع جنسیتی و کارکردهای آن برای نظام راهبری کمتر مورد توجه قرار گرفته است. به گفته آدامز و فریرا (۲۰۰۹: ۲۹۱) تنوع جنسیتی کاربردهایی را برای نظام راهبری داشته و می‌تواند عامل بالقوه‌ای در پویایی و استقلال هیئت

مدیره باشد. سیاسی و عبدلی (۱۳۹۵: ۳۹) بیان می‌دارند زنان در هیئت مدیره بر عملکرد مالی اثر می‌گذارند و بدین وسیله ارزش شرکت را تحت تأثیر خود قرار می‌دهند. همچنین آدامز و فریرا (۲۰۰۹: ۳۰۸) به این نتیجه رسیدند که: (۱) اعضای زن هیئت مدیره، ۲۹ درصد کمتر از اعضای مرد در جلسات غیبت می‌کنند، (۲) با افزایش نسبت تعداد اعضای زن هیئت مدیره، جلسات غیبت اعضای مرد کاهش می‌یابد، (۳) در هیئت مدیره‌های دارای تنوع جنسیتی، اعضای هیئت مدیره بیشتر با پرداخت مبتنی بر عملکرد تشویق می‌شوند و (۴) شرکت‌های دارای هیئت مدیره متنوع (تنوع جنسیتی)، جلسات بیشتری را برگزار می‌کنند. به گفته گاب و همکاران (۲۰۰۹) نیز تنوع جنسیتی در ترکیب کمیته حسابرسی و حضور افرادی با تجربه و دیدگاه‌های مختلف می‌تواند کمیته حسابرسی را به منظور طیف گسترده‌ای از موضوعات حسابداری کمک کند. همچنین ایمانی‌برندق و همکاران (۱۳۹۶) معتقدند تنوع جنسیتی منجر به افزایش ارتباطات، بکارگیری دیدگاه‌های متنوع و اثربخشی در هیئت مدیره و کمیته حسابرسی می‌گردد. کاظمی علوم و همکاران (۱۳۹۸: ۱۳۷) نشان دادند تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی تاثیر مثبت بر کیفیت سود دارد. آدامز و همکاران (۲۰۱۸: ۵۷) نشان دادند اعضاء زن در کمیته‌های حسابرسی تمایل زیادی به کیفیت بالای حسابرسی دارند. همچنین یافته‌های پژوهش سالتانا و همکاران (۲۰۲۰: ۱۳۷) حاکی از ارتباط مثبت بین تنوع جنسیتی اعضای کمیته حسابرسی و کیفیت حسابرسی است.

در ادامه باید گفت که استقلال و سطوح فعالیت کمیته حسابرسی (داشتن حداقل یک متخصص مالی در کمیته حسابرسی) با تجدید ارائه صورت‌های مالی مرتبط است (ابوت و همکاران، ۲۰۰۴: ۶۹). زمانی که هیئت مدیره یا کمیته حسابرسی از یک عضو مستقل متخصص مالی بهره‌بردار، احتمال تجدید ارائه کمتر می‌گردد (آگروال و چاندا، ۲۰۱۰: ۳۷۱)، همچنین در شرکت‌های دارای واحد حسابرسی داخلی، احتمال تجدید ارائه گزارش‌های مالی کاهش می‌یابد (حسینی خوراسگانی و دستگیر، ۱۳۹۵: ۱۱۷). در این زمینه یافته‌های رضازاده و همکاران (۱۳۹۶: ۱) حاکی از آن است که بین استقلال و تخصص اعضای کمیته حسابرسی با تجدید ارائه رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

ذکر این نکته ضروری است که اگرچه استقلال کمیته حسابرسی و هیئت مدیره عوامل مهمی در تعیین اثربخشی نظارت هستند، ولی یافته‌های برخی از مطالعات، حاکی از آن است که استقلال به تنهایی برای برقراری نظام راهبری موثر کافی نیست (ابوت و همکاران، ۲۰۱۲: ۶۱۱) و ارائه نادرست صورت‌های مالی به سختی می‌تواند در ارتباط با استقلال هیئت مدیره باشد (لازکر و همکاران، ۲۰۰۷: ۱۰۰۴). همچنین بابر و همکاران (۲۰۱۰) شواهد اندکی درباره ارتباط بین معیارهای استقلال هیئت مدیره و احتمال ارائه نادرست صورت‌های مالی ارائه می‌کنند. در ارتباط با سایر عوامل بالقوه تعیین‌کننده اثربخشی هیئت مدیره، کوهن و همکاران

(۲۰۰۸: ۶) درمی‌یابند که هیئت مدیره باید با ماهیت اجتماعی خود بررسی گردد و پویایی گروه یک ویژگی مناسب و ضروری در بررسی نقش نظارت و نظام راهبری مبتنی بر گروه می‌باشد. آنها معتقدند در اغلب اوقات پویایی گروه به صورت نادرستی توسط پژوهش‌گران نادیده گرفته شده و می‌تواند حوزه مناسبی برای پژوهش‌های آتی باشد.

فرصه‌های پژوهش

تجدید ارائه در صورت‌های مالی بدون توجه به این‌که ناشی از تقلب باشد یا اشتباه، قابلیت اتکا صورت‌های مالی را به شدت کاهش می‌دهد (ودیعی و همکاران، ۱۳۹۵: ۶۳). در هر دو حالت، سیستم کنترل داخلی در شناسایی یا پیشگیری از ارائه نادرست موفق عمل نکرده است. کنترل‌های داخلی ناکارا و غیر موثر، ممکن است ناشی از بررسی ناکافی مبانی تهیه گزارشگری مالی، عدم توجه کافی به سیستم کنترل داخلی و یا عدم حمایت از فعالیت‌های کمیته حسابرسی باشد. در چنین شرایطی ممکن است فعالیت‌های متقلبانه به وقوع بپیوندد. ارائه نادرست بی‌اهمیت و غیراساسی در دوره جاری، ممکن است در دوره‌های آتی مهم و اساسی تلقی گردد. در چنین حالتی، تنوع جنسیتی به عنوان سازوکاری جهت بهبود پویایی در بین اعضای ارکان راهبری شرکت، به صورت بالقوه می‌تواند بر گزارشگری مالی، از طریق ایجاد فضایی برای بررسی مبانی تهیه گزارش‌های مالی، تصدیق و مشروعیت‌بخشی دیدگاه‌های مخالف و گروه‌های ثالث (شامل کمیته حسابرسی، حسابرس مستقل و مدیر بخش حسابرسی داخلی) و فرآیند تصمیم‌گیری آهسته‌تر، با تدبیر بیشتر و با تشریک مساعی بهتر تاثیر گذارد. تمامی این اقدامات با موضوع ناهمگونی گروه، بهبود پویایی در هیئت مدیره و تاکید بر کارایی نظارتی که ممکن است با تفکر گروهی از بین رود، سازگار می‌باشد (ابوت و همکاران، ۲۰۱۲: ۶۱۳). در این راستا باید عنوان نمود که هیئت مدیره مسئول تدوین استراتژی، نظارت و نظام راهبری در شرکت‌هاست. تدوین استراتژی، وظیفه غیررایج و غیرمتناوب اعضای هیئت مدیره می‌باشد. اما نظارت و نظام راهبری جنبه‌های ضروری و رایج وظایف هیئت مدیره می‌باشد. در چنین حالتی، تنوع هیئت مدیره می‌تواند منجر به افزایش احتمال تمایل هیئت مدیره برای بررسی دیدگاه‌های مخالف گردد (جنسن و مک‌لینگ، ۱۹۷۶). بحث‌های مربوط به گزارشگری مالی، در جلسه‌های منظم و مداوم هیئت مدیره صورت می‌گیرد. در این جلسات، دیدگاه‌های حسابرس درباره گزارشگری مالی محافظه‌کارانه یا متهورانه بررسی می‌گردد. یک هیئت مدیره متنوع و غیرهمگن می‌تواند احتمال بررسی نقطه نظرهای حسابرس و تصمیم‌گیری‌های بکارگرفته شده را افزایش دهد. این اقدامات نیز با این منطبق که کاهش تفکر گروهی می‌تواند منجر به فرآیندهای نظارتی بهبود یافته‌تر گردد، سازگار است (ابوت و همکاران، ۲۰۱۲: ۶۱۲).

کمیته حسابرسی ممکن است بحث‌های مربوط به حسابرسی داخلی و حسابرسی مستقل را نیز در هیئت مدیره مطرح نماید. تنوع جنسیت در هیئت مدیره و کمیته حسابرسی ممکن است

تعامل و بحث‌های بالقوه رقابتی را درباره نتایج عملیات افزایش دهد. مطالعات روانشناسی نشان می‌دهند که تنوع جنسیت می‌تواند محیط فعالی را ایجاد نماید تا دیدگاه‌های مخالف (لی و فارح، ۲۰۰۴) نیز در هیئت مدیره و کمیته حسابرسی مطرح شود. در کل تنوع جنسیتی در گروه‌های مختلف شرکتی همچون هیئت مدیره و کمیته حسابرسی می‌تواند به اثربخشی آن کمک نموده و ممکن است موجب بهبود فعالیت‌های نظارتی گردد (ایتونن و همکاران، ۲۰۱۰: ۱۱۳). چنین تنوعی فضایی ایجاد می‌کند که موجب افزایش ارتباطات و بکارگیری دیدگاه‌های متنوع شود. این فضا موجب به‌وجود آمدن بحث‌های بیشتر و در نتیجه ایجاد راه‌حل‌های متنوع درباره موضوعات و در نهایت منجر به اخذ تصمیمات با کیفیت می‌گردد (یومانس و همکاران، ۲۰۰۸). بر این اساس انتظار می‌رود ناهمگنی ایجاد شده در هیئت مدیره و کمیته حسابرسی منجر به بهبود کیفیت گزارشگری مالی و تجدید ارائه صورت‌های مالی گردد. حال بر اساس چنین استدلال‌هایی فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تدوین می‌شوند:

فرضیه اول: حضور نماینده زن در هیئت مدیره، احتمال تجدید ارائه صورت‌های مالی را کاهش می‌دهد.

فرضیه دوم: حضور نماینده زن در کمیته حسابرسی، احتمال تجدید ارائه صورت‌های مالی را کاهش می‌دهد.

۳- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با توجه بر هدف آن که بررسی تاثیر تنوع جنسیتی در هیئت مدیره و کمیته حسابرسی شرکت‌ها است، از منظر بعد زمانی، طولی؛ از منظر فرایند اجرا (نوع داده‌ها)، از نوع کمی؛ از منظر نتیجه اجرا، از نوع کاربردی؛ از منظر منطق اجرا (یا نوع استدلال) از نوع قیاسی-استقرایی است. به این منظور، اطلاعات مورد نیاز از شرکت‌های فعال در بورس اوراق بهادار تهران بر اساس شرایط خاص (۱۳۹۷-۱۳۹۳) جمع‌آوری شد:

- قبل از سال ۱۳۹۳ در بورس اوراق بهادار تهران پذیرش شده باشند؛
 - طبق الزامات و دستورالعمل کنترل داخلی سازمان بورس اوراق بهادار تهران (۱۳۹۱)، مبادرت به تاسیس کمیته حسابرسی نموده باشند؛
 - جهت قابلیت مقایسه، سال مالی شرکت‌های نمونه طی دوره زمانی پژوهش تغییر نکرده باشد؛
 - به دلیل ماهیت خاص و نوع فعالیت، از بانک‌ها، شرکت‌های بیمه، سرمایه‌گذاری و لیزینگ نباشد.
- بر این اساس، ۱۵۲ شرکت و ۷۶۰ مشاهده (شرکت_سال) به عنوان نمونه انتخاب شده است.

در این پژوهش برای آزمون فرضیه‌ها از رگرسیون لجستیک استفاده شده است، زیرا متغیر وابسته پژوهش (احتمال تجدید ارائه صورت‌های مالی) یک متغیر دوجویی است. به گفته بنی‌مهد و همکاران (۱۳۹۵) رگرسیون لجستیک مانند رگرسیون معمولی است، با این تفاوت که روش رگرسیون لجستیک به جای حداقل کردن مجذور خطاها، احتمال رخداد یک واقعه (متغیر وابسته) را حداکثر می‌کند. رگرسیون لجستیک یک تکنیک رگرسیون غیرخطی است و الزامی نیست که داده‌ها حالت خطی داشته باشند. وجود پیش‌فرض‌های مدل رگرسیون نیز ضروری نمی‌باشد. همچنین کردستانی و خاتمی (۱۳۹۵) بیان می‌کنند که نتایج حاصل از برآورد رگرسیون لجستیک به طور تقریبی مشابه برآورد الگوهای رگرسیون خطی است، با این تفاوت که در رگرسیون لجستیک به جای آماره t ، از آماره Z استفاده می‌شود. همچنین در این الگو، لگاریتم درست‌نمایی نامقید^۶ و لگاریتم درست‌نمایی مقید^۷ ارائه می‌شود و از این دو آماره برای محاسبه آماره نسبت درست‌نمایی^۸ و ضریب تشخیص مک فادن استفاده می‌شود. همچنین این دو آماره، به ترتیب به منظور بررسی اعتبار کل رگرسیون و قدرت توجیه رگرسیون استفاده می‌شوند. به عبارت دیگر این دو آماره همانند F و R_2 در رگرسیون‌های خطی عمل می‌نمایند. همچنین در این پژوهش از نرم افزار ایویوز برای تحلیل داده‌ها استفاده شده است.

مدل آزمون فرضیه‌ها

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش، مدل (۱) به پیروی از پژوهش ابوت و همکاران (۲۰۱۲) و ایمانی‌برندق و همکاران (۱۳۹۶) برآورد شده است:

مدل (۱)

$$\text{RESTATEMENT}_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 \text{B_Gender}_{i,t} + \beta_2 \text{AC_Gender}_{i,t} + \beta_3 \text{BOARD_SIZE}_{i,t} + \beta_4 \text{OUT_SIDER}_{i,t} + \beta_5 \text{DUAL}_{i,t} + \beta_6 \text{LEVERAGE}_{i,t} + \beta_7 \text{FINANCE}_{i,t} + \beta_8 \text{GROWTH}_{i,t} + \beta_9 \text{SEASON}_{i,t} + \sum_{k=10}^{14} \beta_k \text{year}_{i,t} + \sum_{j=15}^{39} \beta_j \text{Industry}_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

نگاره (۱) متغیرهای مدل (۱) را تشریح نموده است.

نگاره ۱. خلاصه متغیرهای پژوهش

نام متغیر	نماد متغیر	نحوه اندازه‌گیری	علامت پیش‌بینی شده
احتمال تجدید ارائه صورت‌های مالی	RESTATEMENT	متغیر دوجویی است. اگر شرکت تجدید ارائه صورت‌های مالی داشته باشد عدد ۱ و در غیر این صورت عدد صفر (ابوت و همکاران، ۲۰۱۲).	متغیر وابسته
تنوع جنسیتی در هیئت مدیره	B_Gender	متغیر دوجویی است. شرکت‌هایی که حداقل یک زن در هیئت مدیره دارند عدد ۱ و در غیر این صورت عدد صفر (ابوت و همکاران، ۲۰۱۲).	-
تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی	AC_Gender	متغیر دوجویی است. شرکت‌هایی که حداقل یک زن در کمیته حسابرسی دارند عدد ۱ و در غیر این صورت عدد صفر (ابوت و همکاران، ۲۰۱۲).	-
اندازه هیئت مدیره	BOARD_SIZE	تعداد اعضای هیئت مدیره (ایمانی‌برندق و همکاران، ۱۳۹۶).	-

-	درصد اعضای هیئت مدیره که غیر موظفاند (ایمانی برندق و همکاران، ۱۳۹۶).	OUT_SIDER	استقلال اعضای هیئت مدیره
+	متغیر دو وجهی است. اگر مدیرعامل شرکت همزمان رئیس هیئت مدیره باشد عدد ۱ و در غیر اینصورت عدد صفر (ابوت و همکاران، ۲۰۱۲).	DUAL	دوگانگی وظیفه مدیر عامل
+	نسبت بدهی به دارایی‌های پایان سال (ایمانی برندق و همکاران، ۱۳۹۶).	LEVERAGE	اهرم مالی
+	جریان وجه نقد حاصل از فعالیت‌های عملیاتی منهای میانگین مخارج سرمایه‌ای (ابوت و همکاران، ۲۰۱۲).	FINANCE	تامین مالی
+	میانگین درصد تغییرات دارایی‌ها در دو سال قبل از سال تجدید ارائه صورت‌های مالی (ابوت و همکاران، ۲۰۱۲).	GROWTH	رشد

همچنین منظور از متغیرهای year و Industry کنترل اثرات سال و صنعت به تعداد ۵ سال و ۲۵ صنعت است. SEASON کنترل اثر پایان سال مالی منتهی به اسفند ماه شرکت‌ها بوده و متغیری دو وجهی است. چنانچه پایان سال مالی شرکت، پایان اسفند باشد عدد ۱ و اگر پایان اسفند نباشد، عدد صفر خواهد بود.

متغیرهای کنترلی پژوهش و تجدید ارائه صورت‌های مالی

اثربخشی مکانیزم‌های نظارتی شرکت، توسط عواملی مثل سهامداران عمده، اندازه هیئت مدیره و اعضای غیرموظف آن تغییر می‌نماید (بیزلی، ۱۹۹۶)، از آن‌جا که وجود سهامداران عمده می‌تواند سازوکار نظارتی شرکت را بهبود بخشد (دجو و همکاران، ۱۹۹۶)، بر این اساس انتظار می‌رود که بین وجود سهامدار عمده و تجدید ارائه صورت‌های مالی، رابطه‌ای غیرمستقیم وجود داشته باشد. برقراری ارتباطات بین اعضاء هیئت مدیره‌های بزرگ‌تر، به علت تعداد زیاد آنها، ممکن است موجب ضعف گردد و این امر منجر به عدم اثربخشی نظارت هیئت مدیره می‌شود. بنابراین انتظار می‌رود که رابطه مستقیمی بین اندازه هیئت مدیره و تجدید ارائه صورت‌های مالی وجود داشته باشد. در ضمن اعضاء مستقل هیئت مدیره انگیزه‌هایی برای حفظ شهرت خود داشته که این امر موجب حضور فعال‌تر آنها در فرایند نظارت می‌گردد و آن نوع از فعالیت‌های مدیریت را که می‌تواند منجر به تجدید ارائه صورت‌های مالی گردد را کاهش می‌دهد. بر این اساس انتظار می‌رود که رابطه غیرمستقیم بین مدیران مستقل هیئت مدیره و تجدید ارائه صورت‌های مالی وجود داشته باشد (بیزلی، ۱۹۹۶).

یافته‌های دجو و همکاران (۱۹۹۶) نیز حاکی از وجود رابطه مستقیم بین انگیزه‌های مالی مدیریت و تجدید ارائه صورت‌های مالی و تقلب است. در این پژوهش بر اساس نتایج پژوهش ابوت و همکاران (۲۰۱۲) متغیرهای تامین مالی و رشد، متغیرهای مربوط به انگیزه‌های مدیریت انتخاب شده است. بر اساس مطالعات دجو و همکاران (۱۹۹۶) نیاز شرکت به تامین مالی، باعث می‌شود که در مدیران انگیزه‌هایی برای مدیریت و دستکاری سود و دارایی ایجاد گردد تا هزینه‌های تامین مالی را کاهش دهند. بر این اساس انتظار می‌رود رابطه مثبتی بین نیاز به تامین مالی و تجدید ارائه صورت‌های مالی وجود داشته باشد. همچنین رشد شرکت، می‌تواند توانایی ساختار کنترل‌های داخلی شرکت و سیستم حسابداری را برای ثبت و ارزش‌گذاری صحیح مبادلات شرکت کاهش دهد (بیزلی، ۱۹۹۶). بر این اساس پیش‌بینی

تنوع جنسیتی و احتمال تجدید ارائه صورت‌های مالی: آزمون نظریه پویایی گروه/۱۵۷

می‌شود که رابطه مثبتی بین رشد شرکت و وقوع تجدید ارائه صورت‌های مالی وجود داشته باشد.

۴- یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی داده‌ها

نگاره (۲) و (۳) به ترتیب آمار توصیفی داده‌های متغیرهای کمی و کیفی پژوهش را نشان می‌دهد.

نگاره ۲. آمار توصیفی متغیرهای کمی پژوهش

نام متغیر	نماد متغیر	میانگین	میانه	بیشترین مقدار	کمترین مقدار	انحراف معیار	تعداد مشاهدات
اندازه هیئت مدیره	BOARD_SIZE	۵/۰۸۵	۵/۰۰۰	۷/۰۰۰	۵/۰۰۰	۰/۸۵۶	۷۶۰
استقلال اعضای هیئت مدیره	OUT_SIDER	۰/۶۹۱	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۸۹۱	۷۶۰
اهرم مالی	LEVERAGE	۰/۲۲۰	۰/۳۰۹	۰/۳۶۲	۰/۵۶۲	۰/۳۵۰	۷۶۰
تامین مالی	FINANCE	۰/۸۰۶	۰/۴۲۵	۰/۲۴۷	۰/۲۹۶	۰/۴۰۸	۷۶۰
رشد	GROWTH	۰/۵۶۳	۰/۲۶۱	۰/۰۷۹	-۰/۶۶۶	۰/۵۴۴	۷۶۰

در نگاره (۲) ویژگی‌های کلی متغیرهای کمی پژوهش به نمایش درآمده است. در شرکت‌های استفاده شده در پژوهش، بیشترین و کمترین تعداد اعضای هیئت مدیره به ترتیب برابر با ۷ و ۵ نفر است. همچنین حدود ۶۷ درصد از اعضای هیئت مدیره شرکت‌ها، عضو غیرموظف هیئت مدیره بوده و در بین شرکت‌های مورد مطالعه، شرکت‌هایی وجود داشته‌اند که نسبت کل اعضای هیئت مدیره آن تماماً موظف و یا غیرموظف بوده‌اند. میانگین و میانه اهرم مالی به ترتیب برابر با ۰/۶۲۲۰ و ۰/۶۳۰۹ می‌باشد که نشان‌دهنده چولگی منفی این متغیر است. میانگین متغیر تامین مالی نیز ۰/۱۸۰۶ است. همچنین حداقل رشد (۰/۰۶۶۶-) یعنی آن‌که در بین شرکت‌های مورد مطالعه، شرکت‌هایی وجود داشته‌اند که فروش آن‌ها در دوره جاری نسبت به دوره گذشته کاهش داشته است.

نگاره ۳. آمار توصیفی متغیرهای کیفی پژوهش

نام متغیر	نماد متغیر	تعداد	درصد	عدم وجود	درصد	جمع	تعداد درصد
احتمال تجدید ارائه صورت‌های مالی	RESTATEMENT	۴۵	۷۱/۱	۱۵	۲۸/۹	۶۰	۰۰
تنوع جنسیتی در هیئت مدیره	B_Gender	۱	۱۰/۷	۷۹	۸۹/۳	۶۰	۰۰
تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی	AC_Gender	۷	۱۲/۶	۶۳	۸۷/۴	۶۰	۰۰
دوگانگی وظیفه مدیر عامل	DUAL	۸۴	۲۴/۱	۷۶	۷۵/۹	۶۰	۰۰

نگاره (۳) بیانگر آمار توصیفی برای متغیرهای دو وجهی (متغیرهای دارای ارزش صفر و یک) است. ۵۴۵ مورد از شرکت‌های نمونه مورد مطالعه در این پژوهش، تجدید ارائه صورت‌های مالی داشته‌اند. در ۸۱ مشاهده (۱۰/۶۷ درصد)، حداقل یک نماینده زن در هیئت مدیره شرکت‌ها حضور داشته است. در ۹۷ مشاهده (تقریباً ۱۳ درصد) نیز حداقل یک نماینده زن در کمیته حسابرسی شرکت‌ها عضویت داشته است. همچنین در ۱۸۴ مشاهده، مدیر عامل شرکت همزمان دارای تصدی پست رئیس هیئت مدیره نیز بوده است.

نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

در نگاره (۴) نتیجه آزمون فرضیه‌های پژوهش مشاهده می‌شود.

نگاره ۴. فرضیه پژوهش: تاثیر تنوع جنسیتی در هیئت مدیره و کمیته حسابرسی بر احتمال تجدید ارائه

صورت‌های مالی

$\text{RESTATEMENT}_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 \text{B.Gender}_{i,t} + \beta_2 \text{AC.Gender}_{i,t} + \beta_3 \text{BOARD_SIZE}_{i,t} + \beta_4 \text{OUT_SIDER}_{i,t} + \beta_5 \text{DUAL}_{i,t} + \beta_6 \text{LEVERAGE}_{i,t} + \beta_7 \text{FINANCE}_{i,t} + \beta_8 \text{GROWTH}_{i,t} + \beta_9 \text{SEASON}_{i,t} + \sum_{k=10}^{14} \beta_k \text{year}_{i,t} + \sum_{j=15}^{39} \beta_j \text{Industry}_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$					
متغیر توضیحی	نماد متغیر	علامت	ضریب	آماره Z	معناداری
تنوع جنسیتی در هیئت مدیره	B_Gender	-	-۰/۵۳۴۶	-۱/۶۸۳۳	۰/۰۹۲۳
تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی	AC_Gender	-	-۰/۹۳۷۱	-۳/۴۹۹۰	۰/۰۰۰۵
اندازه هیئت مدیره	BOARD_SIZE	-	-۰/۲۲۷۱	-۰/۶۲۶۳	۰/۵۳۱۱
استقلال اعضای هیئت مدیره	OUT_SIDER	-	-۰/۲۳۱۶	-۳/۴۶۱۸	۰/۰۰۰۰
دوگانگی وظیفه مدیر عامل	DUAL	+	۰/۴۷۶۹	۲/۲۰۹۴	۰/۰۱۳۰
اهرم مالی	LEVERAGE	+	۰/۲۵۴۵	۴/۶۰۶۶	۰/۰۰۰۰
تامین مالی	FINANCE	+	۰/۳۸۲۵	۰/۷۰۹۸	۰/۳۷۳۴
رشد	GROWTH	+	۰/۰۸۲۳	۰/۴۲۸۷	۰/۶۶۸۱
مقدار ثابت	c	؟	۰/۴۷۴۵	۳/۳۱۳۱	۰/۰۰۰۰
ضریب مک‌فادن	۰/۴۰۱۱	آماره LR	۲۰/۰۲۷۱	احتمال آماره LR	۰/۰۰۰۰
اثرات سال	کنترل شده است.	اثرات صنعت	کنترل شده است.	اثرات پایان سال	کنترل شده است.

مدل (۱) به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش برآورد گردید که نتایج آن در نگاره (۴) ارائه شده است. احتمال آماره LR (۰/۰۰۰۰) مدل پژوهش، کمتر از سطح خطای مورد پذیرش (۰/۰۵) است که نشان می‌دهد کلیه ضرایب رگرسیون به‌طور هم‌زمان صفر نبوده و مدل برازش شده مناسب و معنادار است. همچنین مقدار آماره ضریب مک‌فادن (۰/۴۰۱۱) است که نشان می‌دهد متغیرهای توضیحی مدل، حدود ۴۰ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین و توضیح می‌دهند.

مقدار ضریب برآورد شده متغیر تنوع جنسیتی در هیئت مدیره در مدل (۱) برابر با -۰/۵۳۴۶ - است. بدان معنی است که رابطه آن (تنوع جنسیتی در هیئت مدیره) با متغیر وابسته (احتمال

تجدید ارائه صورت‌های مالی) معکوس است. اما مقدار احتمال این متغیر (۰/۰۹۲۳) بیانگر عدم معناداری رابطه مذکور است، در نتیجه نمی‌توان فرضیه اول را پذیرفت. به عبارتی دیگر، حضور نماینده زن در هیئت مدیره، تاثیر معناداری بر احتمال تجدید ارائه صورت‌های مالی ندارد.

برای آزمون فرضیه دوم، به پارامترهای مرتبط با متغیر تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی توجه می‌شود. از آنجا که مقدار احتمال این متغیر (۰/۰۰۰۵) کمتر از سطح خطای مورد پذیرش است، بنابراین می‌توان بیان نمود که، متغیر مستقل (تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی) تاثیر معناداری بر متغیر وابسته (احتمال تجدید ارائه صورت‌های مالی) دارد. همچنین مقدار ضریب برآورد شده برای متغیر تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی (۰/۹۳۷۱-) نشان‌دهنده رابطه معکوس است. به عبارت دیگر، با افزایش تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی، احتمال تجدید ارائه صورت‌های مالی شرکت‌ها به صورت معناداری کاهش می‌یابد. بنابراین نمی‌توان فرضیه دوم را رد کرد. در نتیجه تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی تاثیر معکوس و معناداری بر احتمال تجدید ارائه صورت‌های مالی شرکت‌ها دارد.

نتایج پژوهش در ارتباط با متغیرهای کنترلی پژوهش حاکی از وجود تاثیر معکوس و معنادار متغیر استقلال اعضای هیئت مدیره بر احتمال تجدید ارائه صورت‌های مالی است. در نتیجه با افزایش نسبت اعضای غیرموظف (مستقل) هیئت مدیره، احتمال تجدید ارائه صورت‌های مالی کاهش می‌یابد. همچنین متغیر اهرم مالی رابطه مثبت و معناداری با احتمال تجدید ارائه صورت‌های مالی دارد. در نهایت متغیر دوگانگی وظیفه مدیر عامل تاثیر مثبت و معناداری بر احتمال تجدید ارائه صورت‌های مالی دارد. به عبارت دیگر اگر مدیرعامل شرکت، همزمان دارای تصدی سمت ریاست هیئت مدیره نیز باشد، احتمال تجدید ارائه صورت‌های مالی افزایش می‌یابد.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به حجم بالای تجدید ارائه در صورت‌های مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران و نیز با در نظر گرفتن این موضوع که اکثر پژوهش‌های گذشته داخلی به بررسی تاثیر سازوکارهای راهبری بر تجدید ارائه صورت‌های مالی پرداخته‌اند، در این پژوهش به بررسی یک معیار تنوع در هیئت مدیره و کمیته حسابرسی (حضور حداقل یک نماینده زن) و تجدید ارائه صورت‌های مالی شرکت‌های نمونه پرداخته شد و بدان منظور ادبیات پویایی گروه نیز تبیین گردید. این حوزه‌ها بیانگر آن هستند که حضور نماینده زن در گروه‌ها، فضایی ایجاد می‌کند که منجر به کاهش همگنی شده و فرآیند تصمیم‌گیری آهسته‌تر و دقیق‌تر می‌شود. همچنین حضور فعال زنان و مردان در هیئت مدیره، کمیته‌ها و پست‌های

مدیریتی حاکی از تنوع جنسیتی است که در سال‌های اخیر، بیانگر نقش حیاتی زنان در مدیریت شرکت‌ها است.

به‌طور خلاصه، شواهد پژوهش نشان داد که حضور نماینده زن در هیئت مدیره، تاثیر معناداری بر تجدید ارائه صورت‌های مالی ندارد، که این نتایج مطابقتی با نتایج پژوهش ابوت و همکاران (۲۰۱۲) داشت. در این رابطه می‌توان این‌گونه استدلال کرد که همچنان حضور زنان در پست‌های مدیریتی در ایران کم است. همچنین شواهد پژوهش نشان داد که حضور نماینده زن در کمیته حسابرسی، تاثیر معناداری بر تجدید ارائه صورت‌های مالی دارد، که در راستای یافته‌های پژوهش ابوت و همکاران (۲۰۰۴) و چن و همکاران (۲۰۱۶) است. همچنین یافته‌های پژوهش با نتایج پژوهش کاظمی‌علوم و همکاران (۱۳۹۸) و مام‌صالحی و اسکندرلی (۱۳۹۸) همسو است. بر این اساس انتظار می‌رود ناهمگنی ایجاد شده و به‌کارگیری دیدگاه‌های متنوع در ارکان نظام راهبری و به‌ویژه کمیته حسابرسی به اثربخشی آن کمک نموده و زمینه بهبود فعالیت‌های نظارتی و کیفیت گزارشگری مالی و کاهش تجدید ارائه صورت‌های مالی را فراهم آورد. دستاوردهای این پژوهش می‌تواند منجر به گسترش ادبیات مربوط با سازوکار نظام راهبری و همچنین تجدید ارائه صورت‌های مالی گردد. در سطح اجرایی نیز نتایج این پژوهش می‌تواند مورد استفاده تدوین‌کنندگان قوانین و مقررات و مورد استفاده توسط شرکت‌های پذیرفته شده نزد سازمان بورس و اوراق بهادار تهران قرار گیرد. سازمان بورس و اوراق بهادار می‌تواند همانند منشور کمیته حسابرسی که شرکت‌ها را ملزم به استقرار و گسترش کمیته حسابرسی می‌کرد، قوانینی را تدوین نماید که در آن شرکت‌ها حداقل یک نماینده زن در کمیته حسابرسی داشته باشند. بر مبنای نتایج این پژوهش و با توجه به نقش زنان در ایجاد پویایی گروه و ارکان نظام راهبری و التزام آنها به قوانین و مقررات اجتماعی به پژوهش‌گران آتی پیشنهاد می‌گردد که تاثیر تنوع جنسیتی در هیئت مدیره و به ویژه کمیته حسابرسی را بر گزارشگری مسئولیت‌های اجتماعی و گزارشگری پایداری مطالعه قرار دهند. مهمترین محدودیت پژوهش، عدم دسترسی به برخی از ویژگی‌های کمیته حسابرسی مانند تعداد جلسات اعضای کمیته حسابرسی است.

یادداشت‌ها

- | | |
|--------------------------|---------------------------------------|
| 1. Financial Restatement | 5. Gender Socialization |
| 2. Gender Diversity | 6. Loglikelihood |
| 3. Group thinks | 7. Restricted. Loglikelihood |
| 4. Homogeneous | 8. Loglikelihood Ratio Statistic (LR) |

کتابنامه

۱. ایمانی‌برندق، محمد، عبدی، مصطفی و کاظمی‌علوم، مهدی. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی بر حق‌الزحمة حسابرسی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۴(۳)، ۳۰۳-۳۲۲.
۲. ایمانی‌برندق، محمد، کاظمی‌علوم، مهدی، عبدی، مصطفی. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت مدیره بر احتمال وجود ضعف در کنترل‌های داخلی. *حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۳(۵)، ۲۶۳-۲۸۵.
۳. باقرپور و لاشانی، محمدعلی، اعتمادی، حسین، امیدفر، مهدی. (۱۳۹۴). تاثیر مکانیزم‌های حاکمیت شرکتی بر تجدید ارائه‌های حسابداری. *مطالعات تجربی حسابداری مالی*، ۱۲(۴۶)، ۷۹-۱۰۲.
۴. بنی‌مهد، بهمن، عربی، مهدی، حسن‌پور، شیوا. (۱۳۹۵). پژوهش‌های تجربی و روش‌شناسی در حسابداری، تهران، انتشارات ترمه.
۵. حسینی خوراسگانی، شیرین، دستگیر، محسن. (۱۳۹۵). تجدید ارائه صورت‌های مالی و عوامل نظام راهبری موثر بر آن. *دانش حسابداری*، ۷(۲۵)، ۱۰۱-۱۲۱.
۶. خواجوی، شکراله، قدیریان آرانی، محمدحسین، فتاحی نافچی، حسن. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر ویژگی‌های هیئت مدیره بر تجدید ارائه صورت‌های مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. *پژوهش‌های حسابداری مالی*، ۷(۱)، ۵۵-۷۰.
۷. رضازاده، جواد، عبدی، مصطفی، کاظمی‌علوم، مهدی. (۱۳۹۶). ویژگی‌های کمیته حسابرسی و تجدید ارائه صورت‌های مالی. *پژوهش‌های حسابداری مالی*، ۹(۲)، ۱-۱۵.
۸. ساریخانی، نصیبه، برزگر، الهه. (۱۳۹۵). بررسی رابطه‌ی بین کیفیت حسابرسی و تجدید ارائه صورت‌های مالی ناشی از مدیریت سود و مدیریت وجه نقد در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. *حسابداری مالی*، ۸(۲۹)، ۱۰۳-۱۳۱.
۹. سپاسی، سحر، عبدلی، لیلان. (۱۳۹۵). تأثیرات حضور زنان در هیئت مدیره بر ارزش شرکت و عملکرد مالی، *پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی*، ۸(۲۹)، ۳۹-۵۸.
۱۰. صالحی، مهدی، اورادی، جواد، سالاری‌فورگ، زینب. (۱۳۹۵). تاثیر وجود کمیته حسابرسی و ویژگی‌های آن بر تاخیر گزارش حسابرسی، *دانش حسابداری*، ۷(۲۶)، ۵۹-۸۳.
۱۱. عباس‌زاده، محمدرضا، معینی‌زاده، محسن. (۱۳۹۳). تاثیر جنسیت بر درک اصول اخلاقی دانشجویان حسابداری: بررسی تطبیقی در ایران و انگلستان. *پژوهش‌های تجربی حسابداری*، ۳(۳)، ۵۵-۷۳.
۱۲. عبدلی، محمدرضا، فعال‌قیومی، علی، پرتوی، ناصر. (۱۳۹۲). تاثیر ویژگی‌های حسابرس بر تجدید ارائه صورت‌های مالی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۰(۳)، ۸۵-۱۰۰.

۱۳. عبدی، مصطفی، ثنائی محمدی، محمدحسین، کاظمی علوم، مهدی، حیدری، یونس. (۱۳۹۸). اثربخشی ویژگی‌های کمیته حسابرسی بر عدم تقارن اطلاعاتی: دیدگاه نظریه نمایندگی. *دانش حسابرسی*، ۱۹ (۷۴)، صص ۲۰۹-۲۳۶.
۱۴. عبدی، مصطفی، کاظمی علوم، مهدی، محمدپورزنجانی، مسعود، پرویزی، آرزو. (۱۳۹۸). تنوع جنسیتی اعضای کمیته حسابرسی، هیئت مدیره و مدیر مالی و افشای مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت: آزمون نظریه دیگرگزینی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۶ (۴)، صص ۵۴۴-۵۶۹.
۱۵. کاظمی علوم، مهدی، ایمانی‌برندق، مهدی، عبدی، مصطفی (۱۳۹۸). بررسی تاثیر تنوع جنسیتی در هیئت مدیره و کمیته حسابرسی بر کیفیت سود. *دانش حسابداری*، ۱۰ (۱)، ۱۳۷-۱۶۸.
۱۶. کردستانی، غلامرضا، خاتمی، زینت. (۱۳۹۵). بررسی ارتباط بین کیفیت اطلاعات حسابداری و حسابداری محافظه‌کارانه با ریسک سقوط قیمت سهام، *دانش حسابداری مالی*، ۳ (۲)، ۱۰۹-۱۲۲.
۱۷. گلشن فومنی، محمدرسول. (۱۳۸۹). روان‌شناسی پویایی گروه. تهران، انتشارات پیام نور.
۱۸. مام‌صالحی، پرویز، اسکندرلی، طاهر. (۱۳۹۸). تنوع جنسیتی اعضای هیئت مدیره و ارتباط ارزشی گزارشگری مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها. *پژوهش‌های تجربی حسابداری*، ۸ (۳۲)، ۳۵۱-۳۶۸.
۱۹. معظمی‌گودرزی، راضیه و معظمی‌گودرزی، مرضیه. (۱۳۹۶). تاثیر نظریه پویایی گروه بر بازاریابی نرم و شیوه‌های نفوذ آن بر مشتری. اولین همایش بین‌المللی و سومین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی. تهران.
۲۰. ودیعی، محمدحسین، باقرپورولاشانی، محمدعلی، سیفی قبادی، حسین. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر خصوصی‌سازی بر تجدیدارائه‌های حسابداری. *دانش حسابداری*، ۷ (۲۵)، ۵۹-۷۸.

References

1. Abbaszadeh, M. and R., Moeiniazadeh, M. (2014). The Effect of Gender on Accounting Students' Perception: Cross-Cultural Study in Iran and United Kingdom. *Journal of Empirical Research in Accounting*, 3(3), 55-73. (in Persian)
2. Abbott, L., S. Parker., and G. Peters. (2004). Audit Committee Characteristics and Restatements. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 23(1), 69-87.
3. Abbott, L., S. Parker., and T. Presley. (2012). Female Board Presence and the Likelihood of Financial Restatement. *Accounting Horizons*, 26(4), 607-629.
4. Abbott, L., Y. Park., and S. Parker. (2000). The Effects of Audit Committee Activity and Independence on Corporate Fraud. *Managerial Finance*, 26(11), 55-67.

5. Abdi, M., Kazemiolum, M., Mohammadpoorzanjani, M., & Parvizi, A. (2019). Gender Diversity within Audit Committee, Board of Directors and Chief Financial Officer and Disclosure of Corporate Social Responsibility: An Altruism Theory Test. *Accounting and Auditing Review*, 26(4), 544-569. (in Persian)
6. Abdi, M., Sanaeimohammadi, Kazemiolum, M., and Heidari, Y. (2019). Effectiveness of Audit Committee Characteristics and Information Asymmetry: The Agency Theory Perspective. *Journal of Audit Knowledge*, 19(74). 209-236. (in Persian)
7. Abdoli, M, R., Faalghayoumi, A., and Partovi, N. (2013). The Effects of Auditor's Characteristics on the Financial Restatement. *Quarterly Journal of The Iranian Accounting and Auditing Review*, 20(3), 85-100. (in Persian)
8. Adams, R., and D. Ferreira. (2009). Women in the Boardroom and their Impact on Governance and Performance. *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291-309.
9. Agrawal, A., and S. Chadha. (2005). Corporate Governance and Accounting Scandals. *Journal of Law and Economics*, 48(2), 371-406.
10. Aldamen, H., Hollindale, J. and Ziegelmayer, J.L. (2018). Female audit committee members and their influence on audit fees. *Accounting and Finance*, 58(1), 57-89.
11. Baber, W., S. Kang., and L. Liang. (2010). Strong Boards, Management Entrenchment, and Accounting Restatement. Working paper, The George Washington University.
12. Bagherpour Velashani, M., Etemadi, H., Omidfar, M. (2015). Corporate Governance and Accounting Restatements. *Empirical Studies in Financial Accounting*, 12(46), 87-110. doi: 10.22054/qjma.2015.1676. (in persian)
13. Banimahd, B., Arabi, M., and Sh, Hassanpoor. (2016). Emprical researche and methodology in accounting. Tehran, Terme press. (in Persian)
14. Beasley, M. (1996). An Empirical Analysis of the Relation between the Board of Director Composition and Financial Statement Fraud. *The Accounting Review*, 71(4), 443-465.
15. Carcello, J., and T. Neal. (2000). Audit Committee Composition and Auditor Reporting. *The Accounting Review*, 75(4), 453-467.
16. Chen, Y., J. Eshleman., and J. Soileau. (2016). Board Gender Diversity and Internal Control Weaknesses. *Advances in Accounting*, 32(1), 1-9.
17. Ciancanelli, P., Gallhofer, S., Humphrey, C., & Kirkham, L. (1990). Gender and Accountancy: Some Evidence from the United Kingdom. *Critical Perspectives on Accounting*, 1(2), 117-144.
18. Cohen, J., G. Krishnamoorthy, and A. Wright. (2008). Form Versus Substance: The Implications for Auditing Practice and Research of Alternative Perspectives on Corporate Governance. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 27(2), 181-198.

19. Cox, T., S. Lobel, and P. McLeod. (1991). Effects of Ethnic Group Cultural Differences on Cooperative and Competitive Behavior on a Group Task. *Academy of Management Journal*, 34(4), 827–847.
20. Dawson, L. (1997). Ethical Difference between Men and Women in Sales Profession. *Journal of Business Ethics*, 16(1), 1143-1152.
21. Dechow, P. M., Sloan, R. G., and A. P. Sweeney. (1996). Causes and Consequences of Earnings Manipulation: An Analysis of Firms Subject to Enforcement Actions by the SEC. *Contemporary Accounting Research*, 13(1), 1-36.
22. Esser, J. (1998). Alive and Well After 25 Years: A Review of Groupthink Research. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 23, 116–141.
23. Gabre, H., M. Stocks, K. Wang, and W. Wilder. (2009). An Empirical Examination of Audit Committee Decision Quality. Working paper, The University of Mississippi.
24. Geiger, M., and B. Connell. (1999). Governance Associated with the Revelation of Internal Control Material Weaknesses and their Subsequent Remediation. *Contemporary Accounting Research*, 28(1), 331–383.
25. Golshanfoumani, M, R. (2010). *Psychology of group dynamics*. Tehran, Payamnour, p. (in Persian)
26. Hambrick, D., T. Cho, and M. Chen. (1996). The Influence of Top Management Team Heterogeneity on Firms' Competitive Moves. *Administrative Science Quarterly*, 41(4), 659–684.
27. Hoseini, KH, SH., and Dastgir, M. (2016). Restatement of Financial Reporting and Factors Affecting Corporate Governance. *Journal of Accounting Knowledge*, 7(25), 101-121. (in Persian)
28. Hussey, A. (2011). The Effect of Ethics on Labor Market Success: Evidence from MBAs. *Journal of economic behavior and organization*, 80, 168-180.
29. Imani Barandagh, M., Abdi, M., Kazemi Olum, M. (2017). Investigating the Impact of Gender Diversity in the Audit Committee on the Audit Fees of Companies Listed in Tehran stock exchange. *Quarterly Journal of The Iranian Accounting and Auditing Review*, 24(1), 303-322. (in Persian)
30. Imani Barandagh, M., Kazemi Olum, M., & Abdi M (2017). The Investigation of Gender Diversity's Impact on The Directors Boards on the likelihood of Internal Control Weaknesses. *Iranian journal of Value & Behavioral Accounting*, 3 (1), 263-285. (in Persian)
31. Ittonen, K., J. Miettinen., and S. Vahamaa. (2010). Administration Does Female Representation on Audit Committees Affect Audit Fees. *Quarterly Journal of Finance and Accounting*, 49(3), 113–139.
32. Janis, I. (1972). *Victims of Groupthink*. Boston, MA: Houghton-Mifflin.
33. Jensen, M., and W. Meckling. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3, 305–360.

34. Kazemiolum, M., Imanibarandagh, M., & Abdi, M (2019). Investigating the Impact of Gender Diversity on the Board of Directors and the Audit Committee on the Earnings Quality. *Journal of Accounting Knowledge*. 10(1), 137-168. (in persian)
35. Khajavi, SH., Ghadiryan Arani, M., Fattahi Nafchi, H. (2015). Investigating of the Impact of Board Characteristics on Financial Restatement in Companies Listed in Tehran Stock Exchange. *Journal of Financial Accounting Research*, 7(1), 55-70. (in persian)
36. Kordestsni, Gh., and Khatami, Z. (2016). The Relationship Quality of Accounting Information and Accounting Conservative with Stock Prices Crash Risk. *Journal of Financial Accounting Knowledge*, 3(2), 109-129. (in Persian)
37. Larcker, D., S. Richardson, and I. Tuna. (2007). Corporate Governance and Accounting Outcomes. *The Accounting Review*, 83(4), 963–1008.
38. Lee, C., and J. Farh. (2004). Joint Effects of Group Efficacy and Gender Diversity on Group Cohesion and Performance. *Applied Psychology: An International Review*, 53(1), 136–154.
39. Li, X., and Y. li. (2020). Female Independent Directors and Financial Irregularities in Chinese Listed Firms: From the Perspective of Audit Committee Chairpersons. *Finance Research Letters*, 32, 1-15.
40. Mamsalehi, P., and Eskandarli, T. (2019). Gender Diversity of Board Members and Value Relevance of Corporate Social Responsibility Reporting. *Empirical Research in Accounting*, 8(4), 351-372. (in Persian)
41. Moazamigoudarzi, R., and Moazamigoudarzi, M. (2017). The Influence of Group Dynamics Theory on Soft Marketing and Its Influences on the Customer. The first international conference and the third national conference on management research and humanities. Tehran. (in Persian)
42. Pelled, L., K. Eisenhardt, and K. Xin. (1999). Exploring the Black Box: An Analysis of Work Group Diversity, Conflict, and Performance. *Administrative Science Quarterly*, 44, 1–28.
43. Rezazadeh, J., Abdi, M., and Kazemi Olum, M. (2017). Audit Committee Characteristics and Financial Restatements. *Journal of Financial Accounting Research*, 9(3), 1-16. (in persian)
44. Salehi, M., Ouradi, J., and Salari, Z. (2016). The Effect of Audit Committee Characteristics and Audit Report Lag. *Journal of Accounting Knowledge*, 7(26), 59-83. (in Persian)
45. Sarikhani, N., and Barzegar, E. (2016). Investigating the Relationship between Audit Quality with Restatements related to Earning Management and Cash Flow Management, of Companies Listed in Tehran Stock Exchange. *Quarterly Financial Accounting*, 8(29), 103-131. (in persian)
46. Sepasi, S., and Abdoli, L. (2016). The Effect of Firm Top Manager's Gender on Conditional Conservatism. *Journal of Women's Studies (Sociological & Psychological)*, 14(1), 129-154. (in Persian)

47. Sial, M., Zheng, C., Cherian, J., Gulzar, M., A., Thu, P., A., Khan, T., A. and Khuong, NV. (2018). Does Corporate Social Responsibility Mediate the Relation Between Boardroom Gender Diversity and Firm Performance of Chinese listed companies? *Sustainability*, 10 (10), 1-18.
48. Sultana, N., Steven F. Cahan, and Rahman, A. (2020). Do Gender Diversity Recommendations in Corporate Governance Codes Matter? Evidence from Audit Committees. *AUDITING: A Journal of Practice & Theory*, 39 (1), 173-197.
49. Sundén, A. E., and B.J. Surette. (1998). Gender Differences in the Allocation of Assets in Retirement Savings Plans. *The American Economic Review*, 88(2), 207-211.
50. Umans, T., S. Collin, and T. Tagesson. (2008). Ethnic and Gender Diversity, Process and Performance in Groups of Business Students in Sweden. Working paper, Kristianstad University.
51. Vadiei, M, H., Bagherpourvelashani, M, A., and Seyfighobadi, H. (2016). Effects of Privatization on Accounting Restatements. *Journal of Accounting Knowledge*. 7(25), 59-78. (in persian)