

Relationship Between National Culture and women's membership In the Firms' Board of Directors: An International Study

Behnaz Gholamy

Ph.D Student of Accounting, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran , Iran gholamy.behnaz@gmail.com

Bahman Banimahd*

Professor of Accounting Department, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran (corresponding Author) , dr.banimahd@gmail.com

Abstract

The purpose of this paper is to investigate the relationship between Hofstede's six cultural dimensions and women's membership on the board of directors of listed firms in 10 countries. The research method for collecting theoretical foundations and research data is the library method. The research method is quantitative in terms of approach and applied in terms of objective and descriptive-correlation type and data analysis was done using logistic regression. The research data for Hofstede's cultural dimensions are extracted from Hofstede's website and the data related to the membership of women on the board of directors of companies are extracted from the published report of Deloitte Audit firm (2011). The research hypotheses were tested based on the correlation method and using binary logistic regression. The findings of the research show that the cultural dimensions of individualism and long-term vision have a significant and positive relationship with the possibility of women's membership in the board of directors of companies, and the cultural component of uncertainty avoidance has a significant and negative relationship with the possibility of women membership in the board. Also, the evidence of this paper confirms that the cultural dimensions of indulgence, power distance and masculinity do not have a significant relationship with the possibility of women's participation in the company's board of directors. This paper emphasizes that the issue of women's participation in the management of companies depends on the factors and cultural values of the countries.

Keywords: National Culture, Women ,Board of Directors

Copyrights



This license only allowing others to download your works and share them with others as long as they credit you, but they can't change them in any way or use them commercial.

رابطه میان فرهنگ ملی و عضویت زنان در هیئت مدیره شرکت ها: یک**مطالعه بین المللی**بهمن بنی مهد^{۲*} بهناز غلامی^۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۰۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۱۶

چکیده

هدف این مقاله بررسی ارتباط میان مولفه های فرهنگی شش گانه هافستد و عضویت زنان در هیئت مدیره شرکت های بورسی در ۵۰ کشور از کشورهای قاره های مختلف دنیا می باشد. علت عدم انتخاب همه کشورها، عدم دسترسی به اطلاعات سایر کشورها می باشد. روش پژوهش از لحاظ رویکرد کمی و از حیث هدف کاربردی و از نوع توصیفی - همبستگی است و تحلیل داده ها با استفاده از رگرسیون لاجستیک صورت گرفته است. داده های پژوهش برای مولفه های فرهنگی هافستد از سایت هافستد در سال ۲۰۲۱ و داده های مربوط به اشتغال زنان در هیئت مدیره شرکت ها از گزارش منتشر شده موسسه حسابرسی دیلویت (۲۰۲۱) استخراج شده است. یافته های پژوهش نشان می دهد که مولفه های فرهنگی فردگرایی و دید بلند مدت رابطه ای معنی دار و مثبت با احتمال عضویت زنان در هیئت مدیره شرکت ها دارند و مولفه فرهنگی اجتناب از عدم اطمینان رابطه معنی دار و منفی با احتمال عضویت زنان در هیئت مدیره شرکت ها در کشورهای مورد مطالعه دارد. هم چنین نتایج این مقاله تایید می نماید که مولفه های فرهنگی لذت جویی، فاصله قدرت و مردمنشی رابطه مثبت و معنی داری با احتمال مشارکت زنان در هیئت مدیره شرکت ها ندارند. پژوهش حاضر بر این نکته تاکید می نماید که موضوع مشارکت زنان در مدیریت شرکت ها، به ویژگی های فرهنگی کشورها از جمله مولفه های فردگرایی، دید بلندمدت و اجتناب از عدم اطمینان بستگی دارد.

کلید واژه ها: فرهنگ ملی، زنان، هیئت مدیره، مطالعه بین المللی

^۱ دانشجوی دکتری گروه حسابداری، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
gholamy.behnaz@gmail.com

^۲ استاد، گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران (نویسنده مسئول)،
dr.banimahd@gmail.com

۱- مقدمه

بررسی های روانشناسان بیانگر آن است که ویژگی های روانشناختی زنان و مردان با هم متفاوت هستند (طباطبایان و امیری، ۱۳۹۴). زنان معمولاً محافظه کارتر از مردان بوده و ریسک پذیری کمتری در مقایسه با مردان دارند (طباطبایان و امیری، ۱۳۹۴). طبق متون مدیریت نیز سبک های رهبری مدیران زن با مدیران مرد تفاوت معنی داری باهم دارند (امامی و ریاحی نیا، ۱۳۹۲). هم چنین مطالعات در حوزه حسابداری و گزارشگری مالی نشان داده اند مدیران زن در مقایسه با مدیران مرد، اطلاعات حسابداری با کیفیت تری را ارائه می نمایند (بیابانی و گرکز، ۱۳۹۳). در جوامع در حال توسعه از جمله ایران، زنان بار عمده چالش های ناشی از توسعه اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی را تحمل می کنند. در جامعه ایران، ویژگی هایی به زنان نسبت داده می شود که مناسب آنان نبوده و نقش های حرفه ای واقعی زنان را بازتاب نمی دهد (مظفری، ۱۳۹۴). محدودیت های فرهنگی در بکار گماردن زنان در اداره امور در جوامع مردسالار از جمله ایران را نمی توان کتمان نمود. مردان سهم زیادی از قدرت سیاسی، اقتصادی و اجتماعی را در اختیار دارند و از قدرت خود به اشکال مختلف برای تسلط بر زنان استفاده می کنند (معینیان، ۱۳۹۶، ۱۶۹). طبق گزارش مرکز آمار ایران، میزان مشارکت بانوان در فعالیت های اقتصادی و کسب و کار به طور میانگین ۱۴ درصد بوده است و زنان در مقایسه با مردان از وضعیت مناسبی برخوردار نیستند (مرکز آمار ایران^۱، ۱۴۰۲). به نظر می رسد وضعیت نابرابر زنان در کسب موقعیت های شغلی بالا در مدیریت شرکت ها، بیش از آن که تحت تأثیر تفاوت های بیولوژیک یا شخصیتی زنان باشد، حاصل نابرابری جنسیتی و فرهنگ مرد منشانه حاکم بر کشور است.

بررسی ها نشان می دهند که حضور زنان در ترکیب اعضای هیئت مدیره موجب بهبود سودآوری و ارزش بازار سهام شرکت می شود (سپاسی و عبدلی، ۱۳۹۵)، مشارکت زنان در ساختار مدیریت شرکت ها می تواند منجر به بهبود ویژگی های کیفی اطلاعات حسابداری شود (بشیری منش و وقفی، ۱۴۰۰). هم چنین وجود حداقل یک نماینده زن در ترکیب هیئت مدیره موجب بهبود نظارت و کاهش ضعف در کنترل های داخلی شرکت می گردد (ایمانی برندق و همکاران، ۱۳۹۷). در پژوهش دیگر نشان داده شد که نقش و حضور زنان در هیئت مدیره شرکت باعث تقویت نوآوری و خلاقیت کارکنان و در نهایت موجب بهبود عملکرد مالی خواهد شد و این موضوع توانایی زنان در اداره شرکت ها را نشان می دهد (حسینی راد و همکاران، ۱۳۹۹).

^۱ قابل دسترس در <https://amar.org.ir/news/ID/۲۲۲۵۷/ghozareshfarhangitabestan> ۱۴۰۲

یکی از عوامل مهمی که در انتخاب زنان به عنوان اعضای هیئت مدیره و سایر ارکان راهبری شرکت تاثیر گذار می باشد، موضوع فرهنگ ملی کشورهاست. پژوهش در حوزه فرهنگ و حسابداری نشان می دهد که توسعه حسابداری به فرهنگ ملی کشورها وابسته است (گری، ۱۹۹۶). فرهنگ متغیری مهم در پذیرش استانداردهای گزارشگری مالی بین المللی است (زقال و رامر، ۲۰۱۸). متون نظام راهبری نیز تایید می نماید که توسعه نظام راهبری به فرهنگ ملی مرتبط است (همفیرز و ویلن، ۲۰۱۷) از طرف دیگر، فرهنگ ملی یکی از مولفه های مهم مشارکت زنان در فعالیت های اقتصادی از جمله مدیریت شرکت ها می باشد. مطالعات در این زمینه نشان می دهد مشارکت زنان در اداره بنگاه های اقتصادی در کشورهایی که فرهنگ مرد منشی^۱ بالا دارند کمتر از سایر کشورهاست. هم چنین مشارکت زنان در پست های مدیریتی به مولفه های فرهنگی فاصله قدرت و فردگرایی کشورها مرتبط است (دیویس و ویلیامسن، ۲۰۱۹).

آنچه تا کنون در پژوهش های قبلی مورد مطالعه و بررسی قرار نگرفته است و می توان آن را به عنوان خلاء پژوهشی در نظر گرفت موضوع فرهنگ ملی و مشارکت زنان در مدیریت شرکت ها است. این موضوع از این نظر حائز اهمیت است که پژوهش درباره فرهنگ و زنان در این حوزه می تواند فهم ما را درباره عوامل فرهنگی اثرگذار بر توسعه و ارتقای کیفیت مدیریت شرکت ها بهبود ببخشد. بنابراین هدف این پژوهش در درجه اول بررسی ارتباط میان فرهنگ ملی و سطح مشارکت زنان در هیئت مدیره شرکت ها بوده و در درجه دوم بسط و گسترش مبانی نظری متون و پژوهش های مرتبط با نقش زنان در اداره شرکت ها است. این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال است که تا چه اندازه فرهنگ ملی کشورها می تواند تمهیدات حضور زنان در هیئت مدیره را فراهم نماید.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مطابق با نظریه نقش اجتماعی^۲، هر فرد بر حسب پایگاه اجتماعی خود، وظایف و نقش هایی را در جامعه به عهده دارد. به عنوان نمونه نقش هایی که به زنان نسبت داده می شود، بیشتر نقش های حمایتی است. نقش هایی چون پرستاری، منشی گری و امثالهم، بنابراین در محیط های کاری تحت سلطه مردان، باورهای مردان درباره توانایی های زنان، محدودیت هایی را برای دستیابی زنان به موفقیت شغلی به وجود می آورد (معینیان، ۱۳۹۶). هم چنین نظریه های فرهنگی تاکید دارند که در فرهنگ هر کشوری، انتظارات مشخص و متفاوتی از نقش رهبری

^۱ Masculinity

^۲ Social Role Theory

مردان و زنان در فعالیت های اجتماعی و اقتصادی وجود دارد و می تواند موضوع اشتغال آنان را تحت تاثیر خود قرار دهد (بروکس، ۱۹۹۶). در این مقاله، سعی بر آن است تا با استفاده از مفاهیم هر دو نظریه، ارتباط میان اشتغال زنان در هیئت مدیره شرکت ها و مولفه های فرهنگی مورد بررسی قرار گیرد.

فرهنگ ملی^۱ را مجموعه ای از دانش ها، باورها، هنرها، قوانین، آداب و رسوم اجتماعی، و عادت های افراد در یک جامعه می گویند (مهارتی و دادخواه، ۱۳۹۹). هافستد در سال ۱۹۸۳ تفاوت های فرهنگی کشورها را در ابتدا در چهار بعد شامل ابعاد فاصله قدرت^۲، اجتناب از عدم اطمینان^۳، فردگرایی^۴ و مردمنشی معرفی می نماید. او هم چنین در سال ۱۹۹۳ بعد دیگری به نام دید بلند مدت^۵ را به چهار بعد قبلی اضافه نمود. هافستد مجدداً در سال ۲۰۱۱ بعد ششم را با عنوان بعد لذت جویی^۶ معرفی کرد. به عقیده هافستد کشورها به دلیل تفاوت در هویت، ارزش ها و عرف جامعه با هم تفاوت فرهنگی دارند. او فرهنگ را به عنوان برنامه ریزی ذهنی جمعی تعریف می کند که یک گروه یا گروهی از افراد را از یک دیگر جدا می کند. ابعاد شش گانه فرهنگی هافستد را می توان به صورت خلاصه به شرح زیر تشریح نمود:

فاصله قدرت: این بعد از ابعاد فرهنگی هافستد بیانگر آن است که تا چه اندازه افراد یک جامعه که قدرت کمتری دارند، توزیع نابرابر قدرت را پذیرفته اند.

اجتناب از عدم اطمینان: اجتناب از عدم اطمینان نشان دهنده میزان احساس خطر افراد در مقابل ابهام و عدم اطمینان را نشان می دهد. در جوامع ای که عدم اطمینان در آن ها بالا است، ریسک گریزی^۷ در میان مردم افزایش می یابد، آن ها به دنبال پیش بینی وقایع هستند تا از موقعیت های نامطمئن اجتناب کنند.

فردگرایی: جوامع فردگرا بر دستاوردها و حقوق فردی تاکید دارند و بر نیازهای خود و خانواده خود تمرکز دارند. در چنین جوامع ای دستاوردهای فردی، خودمختاری و خودگرایی تأکید بیشتری می شود.

مردمنشی: در فرهنگ های با ویژگی مردانه، پول و مادیات مهم هستند. در چنین جوامعی مردم استقلال را ترجیح می دهند، افراد دارای اعتماد به نفس و جاه طلب بوده، موفقیت ها مورد

^۱ National Culture

^۲ Power Distance

^۳ Uncertainty Avoidance

^۴ Individualism

^۵ long-term orientation

^۶ Indulgence

^۷ Risk-taking

تحسین قرار می گیرند و و اشتباهات قابل تحمل نیست. با توجه به این ویژگی ها، انتظار می رود که جوامع با خصوصیات مردانه بتوانند انتخاب های پر مخاطره ای را برای ثروت آفرینی و خودنمایی داشته باشند

دید بلندمدت: در کشورهایی که فرهنگ دید بلندمدت وجود دارد، آینده نگر مردم بالا است. اما در کشورهایی که جهت گیری دید کوتاه مدت است، مردم کمتر به فکر آینده هستند بلکه بیشتر به اتفاق های گذشته و حال می اندیشند. بنابراین افرادی که در جوامع با جهت گیری دید بلندمدت زندگی می کنند، معمولاً بیشتر به فکر برنامه ریزی های بلندمدت هستند.

لذت جویی: این مشخصه فرهنگی میزان آزادی افراد در یک جامعه برای ارضای تکانه ها و امیال افراد و انجام امور مورد علاقه آنها مانند بودن با دوستان و خانواده وجود دارد مربوط است. این مشخصه بیشتر در جوامعی وجود دارد که ریسک پذیری در آن ها بالا است. هم چنین محافظه کاری و اعتقادات و باور سنتی پایین است (هافستد^۱ ۲۰۱۱). تفاوت لذت جویی و فردگرایی در آن است که در فرهنگ های فردگرا، افراد به دنبال حداکثر نمودن منافع مادی فردی خود هستند و بر عکس در جوامع جمع گرا، تاکید بر حداکثر نمودن منافع مادی عموم است. اما در جوامع با فرهنگ لذت جویی، افراد به دنبال برآورده نمودن نیازهای روانشناختی و غیر مادی نظیر تفریح و خوش گذرانی هستند (هافستد، ۲۰۱۱). لازم به ذکر است که در ابتدا هافستد به دلیل دسترسی به داده های نظرسنجی جهانی درباره ارزش های فرهنگی کارکنان در شرکت آی بی ام^۲، شاخص های فرهنگی را برای کشورها تعریف نموده است.

در این مقاله، نویسندگان انتظار دارند که مشارکت زنان در مدیریت شرکت ها، متأثر از مولفه های فرهنگی باشد و فرهنگ ملی یکی از مولفه های مهم مشارکت زنان در فعالیت های اقتصادی از جمله عضویت در هیئت مدیره شرکت ها می دانند.

پیشینه پژوهش داخلی

پژوهش های انجام شده در حوزه فرهنگ در رشته حسابداری متعدد بوده و اولین پژوهش انجام شده توسط نوروش و دیانتی دیلمی (۱۳۸۲) انجام شده است. آن ها در بررسی تاثیر فرهنگ بر سیستم حسابداری با استفاده از مدل گری^۳ دریافتند که این مدل نمی تواند به طور کامل اثرات فرهنگ بر توسعه حسابداری کشور ایران را توضیح دهد. آن ها دلیل این موضوع را به عاریه گرفتن استانداردها و رویه های حسابداری سایر کشورها توسط ایران می دانند.

^۱. Hofstede

^۲ IBM

^۳ Gray

در پژوهشی دیگر نوروش و سپاسی (۱۳۸۲) نشان دادند که رابطه معنی داری میان ارزش های فرهنگی با هموارسازی سود در شرکت های پذیرفته شده در بورس تهران وجود دارد. مشایخی و جلالی (۱۳۹۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین شاخص مردمنشی در سازمان و درصد اعضای غیرموظف هیأت مدیره رابطه ای معنی دار و منفی وجود دارد. همچنین، بین شاخص فردگرایی در سازمان و درصد مالکیت سهامداران نهادی رابطه مثبت و بین شاخص اجتناب از عدم اطمینان در سازمان و درصد مالکیت سهامداران نهادی رابطه منفی معنی دار وجود دارد.

جبارزاده و همکاران (۱۳۹۴) نشان دادند که بین فاصله قدرت، اجتناب از عدم اطمینان و فردگرایی با عدم تقارن اطلاعاتی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بنی مهد و نجاتی (۱۳۹۵) رابطه میان فرهنگ و تعهد کاری را در حسابرسان مورد مطالعه قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که رابطه ای معنی دار میان مولفه فرهنگی اجتناب از عدم اطمینان و تعهد حرفه ای وجود دارد.

رضایی پینه تویی و محسنی (۱۳۹۷) در یک بررسی از شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران دریافتند عضویت زنان در هیئت مدیره تاثیر منفی بر ضعف کنترل های داخلی می گذارد و ضعف در کنترل های داخلی را کاهش می دهد.

فروغی و خدای پور (۱۳۹۹) نشان دادند مدیران زن در هیئت مدیره نسبت به مدیران مرد تحت فشار بیشتری قرار دارند و وظایف نظارتی خود را به خوبی انجام نمی دهند. یافته های آن ها هم چنین تایید می نماید که تنوع جنسیتی در هیئت مدیره منجر به افزایش قدرت مدیرعامل می شود.

فلامرزی و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیقی به بررسی تاثیر فرهنگ بر سبک های تصمیم گیری و تصمیمات برنامه ریزی نشده پرداختند که در این راستا ارتباط بین عوامل فرهنگی (فردگرایی و جمع گرایی، زن گرایی و مرد گرایی) با استفاده از تحقیقات و مطالعات موجود مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در این تحقیق پس از گردآوری پرسشنامه های تکمیل شده مربوط به ابعاد فرهنگی اقدام به خوشه بندی با استفاده از الگوریتم شبکه خود سازمانده نقشه های امتیازدهی فرهنگی خوشه بندی شده ابتدا با استفاده از شاخص های پرسشنامه ابعاد فرهنگی هافستد شامل: مردمنشی در مقابل زن گرایی؛ فردگرایی در مقابل جمع گرایی و سپس چهار نوع سبک تصمیم گیری شامل: سبک تصمیم گیری هدایتی؛ سبک تصمیم گیری تحلیلی؛ سبک تصمیم گیری ادراکی و سبک تصمیم گیری رفتاری با نقشه ارتباط داده می شوند. شواهد تجربی این مطالعه نشان می دهد که سبک های تصمیم گیری با دو بعد فرهنگی روابط متفاوتی دارند.

محمدی و یوسف وند (۱۴۰۰) دریافتند حضور زنان در کمیته حسابرسی، به طور معنی داری موجب توانایی مدیریت دارد. هم چنین آن ها تایید نمودند که تنوع جنسیتی در هیئت مدیره تأثیر معناداری بر شفافیت مالی دارد.

بشیری منش و وقفی (۱۴۰۰) نیز عقیده دارند زنان نقش با اهمیتی در ارزش آفرینی و افزایش سطح رفاه افراد در جامعه دارند. زنان به دلیل دقت نظر بیشتر و وظیفه شناسی بیشتر پیروی از قوانین و مقررات می توانند در هیئت مدیره شرکت ها نقش سودمندی را ایفاء نمایند. آن ها طی مطالعه ای از ۱۲۵ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران نشان دادند که حضور زنان در ساختار مدیریت شرکت های مذکور موجب بهبود کیفیت اطلاعات از جمله بیان صادقانه، به موقع بودن و قابلیت مقایسه گزارش های مالی می شود.

آقایی و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیقی به بررسی تاثیر فرهنگ بر تحریفات حسابداری پرداختند. قلمرو مکانی این تحقیق شرکتهای پذیرفته شده در بورس های اوراق بهادار ایران، ترکیه، قطر، بحرین، پاکستان، عمان، عربستان و امارات و قلمرو زمانی سالهای بین ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۸ بوده است. نمونه تحقیق شامل ۱۷۲۹ شرکت پذیرفته شده در بورس های اوراق بهادار مذکور می باشد. نتایج تحقیق بیانگر این موضوع می باشد که هارمونی و سلسله مراتب رابطه منفی و معنادار با تحریفات حسابداری دارد و از سویی دیگر اقتدار گرایی و تسلط رابطه مثبت و معنادار با تحریفات حسابداری دارند.

همه خانی و رویایی (۱۴۰۱) نشان دادند بین مولفه های فرهنگی مردمنشی، فردگرایی، فاصله قدرت و اجتناب از عدم اطمینان و چسبندگی هزینه رابطه ای معنی دار وجود دارد. سجادی و همکاران (۱۴۰۱) در بررسی تاثیر حضور زنان در کمیته حسابرسی دریافتند حضور زنان در کمیته حسابرسی باعث کاهش بازده دارایی ها و افزایش مقدار متغیرهای نسبت سهم بازار و رقابت در بازار محصول شده است. آن ها نتیجه می گیرند که نقش زنان در کمیته حسابرسی موجب کاهش عملکرد مالی و افزایش عملکرد غیر مالی می شود.

کوهستانی و بنی مهد (۱۴۰۲) با استفاده از یک نمونه بین المللی از بانک های ۱۱۱ کشور طی دوره زمانی ۲۰۰۹ تا ۲۰۲۲ نشان دادند که مولفه های فرهنگی فردگرایی، مردمنشی، اجتناب از عدم اطمینان و دید بلندمدت ارتباطی معنادار با ریسک ورشکستگی بانک ها دارند. این در حالی است که میان مولفه فرهنگی فاصله قدرت و ریسک ورشکستگی بانکی، هیچگونه رابطه معنی داری مشاهده نشد. همچنین ارتباط فردگرایی و مردمنشی با ریسک ورشکستگی به شکل مثبت و رابطه اجتناب از عدم اطمینان و دید بلندمدت با آن به شکل منفی است.

اسکو و همکاران (۱۴۰۲) نشان دادند حضور زنان در کمیته حسابرسی موجب کاهش تقلب های مالی می شود. آن ها تایید نمودند که عضویت زنان در هیئت مدیره شرکت ها، نقش با

اهمیتی در کاهش رفتارهای فرصت طلبانه مدیران در بیش نمایی سود دارد. آن ها نتیجه گیری می کنند که حضور زنان در کمیته حسابرسی و هیئت مدیره شرکت ها می تواند هزینه های نمایندگی را کاهش دهد و سبب بهبود اثربخشی سازمانی گردد. محمد بیگی و همکاران (۱۴۰۲) طی پژوهشی دریافتند بین فرهنگ و آگاهی اخلاقی حسابداران رسمی رابطه ای معنی دار وجود دارد. آن ها هم چنین نشان دادند رابطه ای معنی دار بین فرهنگ و تمایل به ریسک پذیری فردی وجود دارد.

پیشینه پژوهش خارجی

توح و لئوناردیلی (۲۰۱۲) دریافتند با افزایش محدودیت های فرهنگی مشارکت زنان در مناصب عالی مدیریتی کاهش می یابد. در این مطالعه آن ها به این نتیجه رسیدند در جوامع ای که ارزش های فرهنگی محافظه کارانه حاکم است، زنان کمتر شانس موفقیت در دستیابی در پست های بالای مدیریتی دارند.

کاراسکو و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود نشان دادند که مولفه های فرهنگی هافستد ارتباط مستقیمی با بکارگیری زنان در هیئت مدیره شرکت ها دارند. در کشورهایی که فاصله قدرت در آن ها بالا است، نقش زنان در مدیریت شرکت ها کم رنگ است. هم چنین در کشورهایی که در آن ها مردمنشی بالا است، حضور زنان در هیئت مدیره پایین است. کشورها با فردگرایی بالا، زنان بیشتری را در رده های بالایی مدیریتی استخدام می کنند. در این پژوهش آن ها تایید می کنند که مولفه فرهنگی اجتناب از عدم اطمینان متغیر دیگری است که بکارگیری زنان را هیئت مدیره شرکت ها محدود می نماید. اما مولفه فرهنگی دید بلند مدت موجب اشتغال بیشتر زنان است.

دیک و همکاران (۲۰۱۹) بر این نکته تاکید دارند که نگرش ها و باورهای فرهنگی جوامع نقش هایی را برای زنان و مردان قائل هستند و این مسئله می تواند بر اشتغال زنان و موقعیت های شغلی آنان اثرگذار می باشد. به عقیده آن ها تصمیم به بکارگیری زنان در مناصب و موقعیت های مدیریتی به شدت تحت تأثیر سیستم های اجتماعی، سیاسی، حقوقی و فرهنگی است که آن فرد در آن بزرگ شده است. در بسیاری از کشورها، زنان از نظر قانونی از حقوقی برابر با مردان برخوردار نیستند. به عنوان مثال، در برخی از کشورها مانند عربستان سعودی و مصر، زنان هنوز باید رضایت یک مرد (به عنوان مثال، شوهر، پدر یا حتی پسر) را برای کار دریافت کنند. وانگ (۲۰۲۰) دریافت هرگاه عضو زن هیئت مدیره دارای تجربه در شرکت های دیگر باشد یا وابستگی های اجتماعی به گروه هایی داشته باشد، بواسطه این توانمندی ها او می تواند در نظام راهبری شرکتی به گونه ای سودمند عمل نماید و موجب ارتقای عملکرد شرکت شود.

هرنیک و همکاران (۲۰۲۰) نیز در بررسی رابطه میان مشارکت زنان در نمایندگی مجلس نشان داد که با افزایش شاخص مردمنشی در کشورهای اروپایی، مشارکت زنان کاهش می‌یابد. ترزی و همکاران (۲۰۲۲) ارتباط میان مولفه های فرهنگی هافستد را با اشتغال زنان مورد مطالعه قرار دادند. یافته های آن ها نشان می دهد با افزایش مردمنشی در جوامع، اشتغال زنان کاهش می‌یابد. مردمنشی رابطه منفی با پیشرفت شغلی زنان مانند تصدی پست های مدیریتی در مشاغل حرفه ای و فنی، انتخاب شدن در مناصب سیاسی و تصدی کرسی های مجلس دارد. در جوامع جمع گرا برخلاف فردگرا اشتغال مردان بیشتر از زنان است. به عقیده آن ها جمع گرایی موجب افزایش فاصله قدرت می شود و در نتیجه اشتغال زنان کاهش می‌یابد. فردگرایی رابطه ای مستقیم با توسعه اقتصادی و کاهش نرخ بیکاری دارد و این مسئله نیز موجب اشتغال زنان خواهد شد. در کشورها با جمع گرایی بالا، این احتمال وجود دارد که مردان را بر زنان ترجیح دهند. از این رو، می توان انتظار داشت که مشارکت زنان در نیروی کار در فرهنگ های فردگرایانه که در آن استقلال و خودکفایی ترویج می شود، بالا باشد. هم چنین، در جوامع ای که اجتناب از عدم اطمینان بالا است، معمولاً این جوامع محافظه کار و دارای ارزش های سنتی هستند. در این کشورها به منظور کاهش عدم اطمینان و ریسک، قوانین و مقررات بیشتری تدوین می شود و سیاست های بیشتری را برای کنترل عدم اطمینان ها اعمال می نمایند. این موضوع می تواند قوانین سخت گیرانه ای را برای اشتغال از جمله محدودیت هایی برای مشارکت زنان در اشتغال ایجاد نمایند. جوامع با فرهنگ دید کوتاه مدت بر زمان حال یا گذشته متمرکز هستند، سنتها را گرامی می دارند و منابع را برای برآورده کردن نیازهای فعلی، مصرف می کنند. اما در فرهنگها با دید بلندمدت، تمرکز بر رفتارهای عمل گرایانه آتی است و اهمیت بیشتری به توسعه اقتصادی در آینده داده می شود و شرایطی را برای رهایی کارگران از فقر ایجاد می کنند. از این رو، انتظار بر آن است در جوامع ای که دید بلندمدت دارند؛ زنان سهم بیشتری در اشتغال داشته باشند.

ایلماز و همکاران (۲۰۲۳) نقش زنان و تنوع فرهنگی در نظام راهبری ۳۷۳ شرکت از ۲۴ کشور دارای اقتصاد نوظهور را مورد مطالعه قرار دادند. یافته های آن ها بیانگر آن است که فرهنگ و مشارکت زنان دو عامل مهم در اثربخشی نظام راهبری شرکتی هستند.

گاول و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی دریافتند توانمندسازی زنان در سمت های مدیریتی در اروپای مرکزی و شرقی به سطح فرهنگ مردمنشی این کشورها ارتباط چندانی ندارد. به عقیده آن ها عدم حضور زنان در مناصب قدرت، یا حضور کم یا بیش از حد زنان در برخی مشاغل ارتباطی به موضوعات فرهنگی از جمله مردمنشی ندارد.

منیرسدیانی (۲۰۲۳) اعتقاد دارد مشارکت زنان در فعالیت های اقتصادی تحت تاثیر فردگرایی، سطح تحصیلات و عدالت جنسیتی است. او در بررسی خود به این نتیجه رسید که با کاهش دیدگاه های کلیشه ای جنسیتی درباره زنان، امکان اشتغال آن ها در مناصب بالای مدیریتی فراهم می آید.

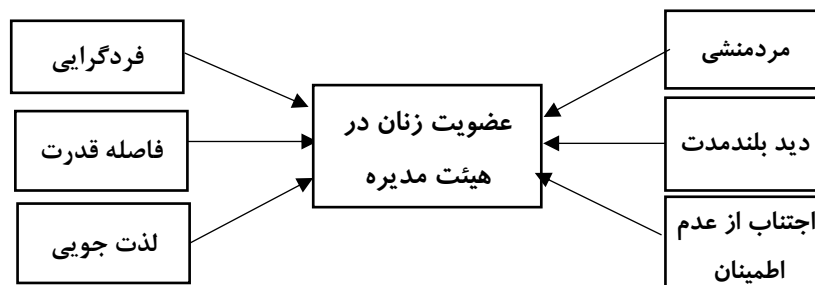
حسن و همکاران (۲۰۲۳) طی مطالعه ای متوجه شدند فردگرایی، اجتناب از عدم اطمینان، و لذت جویی در اعضای هیئت مدیره بانک های مادر رابطه ای معنی دار و مثبت با اعطای وام به شرکت های تابعه خارجی دارد. آن ها هم چنین نشان دادند ابعاد فرهنگی فردی با توجه به اعضای زن یا مرد هیئت مدیره، نقش تعدیل کننده متفاوتی بر اعطای وام دارد. آن ها تایید می نمایند که ارزش های فرهنگی مدیران بانک های مادر، اثر قوی تری بر اعطای وام دارند، آن هم زمانی که این مدیران مالک درصدی از سهام بانک باشند.

شواهد پژوهش ایون و هالی (۲۰۲۳) نشان می دهد تنوع فرهنگی برخی از شاخص های حکمرانی مانند کیفیت نظارت، حاکمیت قانون، و کنترل فساد را بهبود می بخشد. این در حالی است که برخی از مولفه های فرهنگی مانند فاصله قدرت، شاخص حکمرانی ثبات سیاسی را تضعیف می نماید.

گوا و همکاران (۲۰۲۴) طی پژوهشی دریافتند مدیران عاملی که خوش گذران هستند و مصرف مشروبات الکلی در آن ها بالا است، ریسک پذیری شرکت های تحت مدیریت آن ها نیز بالا است. به بیان دیگر، لذت جویی مدیران بیشتر در جوامعی وجود دارد، که آن جوامع از نظر فرهنگی محافظه کار نبوده و ریسک پذیری در آنها بالا است. هم چنین، فرهنگ جمع گرایی و تنوع زبان عاملی تعدیل کننده بر رابطه میان مصرف الکل مدیرعامل شرکت و ریسک پذیری شرکت می باشد.

لین و همکاران (۲۰۲۴) نشان دادند که مدیران عامل زن در مقایسه با مردان تمایل بیشتری بر ارزش آفرینی اجتماعی دارند. این در حالی است که نسبت به زنان، مدیران عامل مرد تمایل بیشتری به ارزش آفرینی اقتصادی دارند. اما هرگاه مامویت و هدف شرکت به ارزش آفرینی اقتصادی معطوف شود، در آن صورت تمایل زنان به ارزش آفرینی اجتماعی کاهش می یابد. بر اساس آن چه که در پیشینه پژوهش و ارتباط میان مولفه های فرهنگی هافستد و اشتغال زنان اشاره شد، مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل شماره ۱ ارائه می شود.

شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)



۳- فرضیه های پژوهش

همان گونه که قبلاً اشاره شد در نظریه نقش اجتماعی، نقش ها و وظایف هر فرد بر حسب پایگاه اجتماعی او در جامعه تعریف می شود. بر اساس این نظریه می توان استدلال نمود در محیط های کاری تحت سلطه مردان، باورهای مردان درباره نقش زنان در مشاغل، محدودیت هایی را برای دستیابی زنان به موفقیت شغلی به وجود می آورد. از طرف دیگر، نظریه های فرهنگی نیز بر این موضوع تاکید دارند که اشتغال زنان تحت تاثیر انتظارات مشخص و متفاوتی از نقش رهبری مردان و زنان در فعالیت های اجتماعی و اقتصادی است (گوا و همکاران، ۲۰۲۴). مطالعات انجام شده درباره نقش اجتماعی زنان، بیانگر آن است که مشارکت زنان در اداره بنگاه های اقتصادی و مدیریت شرکت ها به ارزش های فرهنگی جوامع وابسته است. مولفه های فرهنگی مردمنشی، فاصله قدرت و فردگرایی از جمله عوامل اثرگذار در اشتغال زنان در مناصب مدیریتی است (دیویس و ویلیامسن، ۲۰۱۹). هم چنین در جوامع ای که برای محدود نمودن نقش زنان، قوانین سخت گیرانه ای وجود دارد، میزان مردمنشی، فاصله قدرت و عدم اطمینان بالا است و دید بلندمدت نیز پایین است (ترزوی و همکاران، ۲۰۲۲).

دیک و همکاران (۲۰۱۹) بر اساس نظریه نقش اجتماعی زنان دریافتند نگرش ها و باورهای فرهنگی جوامع نقش هایی را برای زنان و مردان قائل هستند و این مسئله می تواند بر اشتغال زنان و موقعیت های شغلی آنان اثرگذار می باشد. به عقیده آن ها تصمیم به بکارگیری زنان در مناصب و موقعیت های مدیریتی به شدت تحت تأثیر سیستم های اجتماعی، سیاسی، حقوقی و فرهنگی است که آن فرد در آن بزرگ شده است.

از طرف دیگر، گوا و همکاران (۲۰۲۴) تاکید دارند که لذت جویی مدیران بیشتر در جوامع غیرمحافظة کار و ریسک پذیر و جمع گرا وجود دارد. بنابراین می توان انتظار داشت در جوامع

ای که مردم دنبال لذت جویی هستند اشتغال زنان در اداره شرکت ها بیشتر از سایر کشورها باشد. از این رو فرضیه اول پژوهش به صورت زیر تدوین می شود:

فرضیه اول: مولفه فرهنگی لذت جویی رابطه ای معنی دار و مثبت با اشتغال زنان در هیئت مدیره شرکت ها دارد.

کاراسکو و همکاران (۲۰۱۵) بر اساس نظریه فرهنگی هافستد نشان دادند در کشورهایی که فاصله قدرت در آن ها بالا است، نقش زنان در مدیریت شرکت ها کمتر است. هم چنین دیویس و ویلیامسن (۲۰۱۹) نیز اعتقاد دارند اشتغال زنان در مناصب مدیریتی شرکت ها به مولفه فرهنگی فاصله قدرت وابسته است. از این رو می توان استدلال نمود در کشورها با مولفه فرهنگی فاصله قدرت بالا، اشتغال زنان در مناصب مدیریتی پایین باشد. بر این اساس فرضیه دوم را می توان به صورت زیر نوشت:

فرضیه دوم: مولفه فرهنگی فاصله قدرت رابطه ای معنی دار و منفی با اشتغال زنان در هیئت مدیره شرکت ها دارد.

کاراسکو و همکاران (۲۰۱۵) بر اساس نظریه فرهنگی هافستد دریافتند در کشورها با فرهنگ فردگرایی بالا، زنان سهم بیشتری در هیئت مدیره شرکت ها دارند. هم چنین در تایید این موضوع منیرسدیانی (۲۰۲۳) نیز نشان داد مشارکت زنان در فعالیت های اقتصادی در جوامع فردگرا بالا است. ترزی و همکاران (۲۰۲۲) نیز اعتقاد دارند در جوامع فردگرا اشتغال زنان بالاتر از جوامع جمع گرا است. بر این اساس می توان گفت که رابطه ای مثبت میان اشتغال زنان و فردگرایی وجود دارد. از این رو، فرضیه سوم به صورت زیر نوشته می شود.

فرضیه سوم: مولفه فرهنگی فردگرایی رابطه ای معنی دار و مثبت با اشتغال زنان در هیئت مدیره شرکت ها دارد.

یافته های پژوهش دیویس و ویلیامسن (۲۰۱۹) نشان داد که مولفه فرهنگی مرد منشی در جوامع موجب مشارکت زنان در اداره بنگاه های اقتصادی و مدیریت شرکت ها می گردد. هرنیک و همکاران (۲۰۲۰) نیز عقیده دارند در جوامع با مردمنشی بالا، مشارکت زنان در فعالیت های اقتصادی و سیاسی کاهش می یابد. دیک و همکاران (۲۰۱۹) نیز نشان دادند در جوامع با فرهنگ مردمنشی، مردان اجازه اشتغال زنان را صادر می نمایند. بنابراین می توان گفت که رابطه ای منفی میان اشتغال زنان و مولفه فرهنگی مرد منشی وجود دارد. از این رو، فرضیه چهارم به صورت زیر نوشته می شود.

فرضیه چهارم: مولفه فرهنگی مردمنشی رابطه ای معنی دار و منفی با اشتغال زنان در هیئت مدیره شرکت ها دارد.

به عقیده ترزی و همکاران (۲۰۲۲) در کشورها با اجتناب از عدم اطمینان بالا، قوانین سخت گیرانه ای را برای مشارکت زنان در فعالیت های اقتصادی وجود دارد. کاراسکو و همکاران (۲۰۱۵) بر اساس نظریه فرهنگی هافستد نیز نشان دادند در کشورهایی که مولفه فرهنگی اجتناب از عدم اطمینان بالا است، بکارگیری زنان در هیئت مدیره شرکت ها محدود است. بر این اساس می توان گفت که رابطه ای منفی میان اشتغال زنان و مولفه فرهنگی اجتناب از عدم اطمینان وجود دارد. از این رو، فرضیه پنجم به صورت زیر نوشته می شود.

فرضیه پنجم: مولفه فرهنگی اجتناب از عدم اطمینان رابطه ای منفی دار و منفی با اشتغال زنان در هیئت مدیره شرکت ها دارد.

مطابق با نتایج تحقیق ترزی و همکاران (۲۰۲۲) در جوامع با دید بلندمدت، توجه بیشتری به توسعه اقتصادی در آینده می شود. بنابراین در جوامع با دید بلندمدت، زنان سهم بیشتری در اشتغال دارند. هم چنین کاراسکو و همکاران (۲۰۱۵) نیز دریافتند مولفه فرهنگی دید بلند مدت رابطه ای مثبت با مشارکت زنان در فعالیت های اقتصادی دارد. از این رو، می توان گفت که رابطه ای مثبت میان اشتغال زنان و مولفه فرهنگی دید بلندمدت وجود دارد. از این رو، فرضیه ششم به صورت زیر نوشته می شود.

فرضیه ششم: مولفه فرهنگی دید بلندمدت رابطه ای معنی دار و مثبت با اشتغال زنان در هیئت مدیره شرکت ها دارد.

۴- روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر رویکرد کمی و از حیث هدف کاربردی است. زیرا نتایج آن می تواند در راستای رشد اشتغال زنان استفاده نمود. روش پژوهش از نظر جمع آوری بر مبنای نظری و داده های پژوهش از نوع کتابخانه ای است. هم چنین از نظر زمان اجرای پژوهش، این پژوهش مقطعی و با استفاده از داده های سال ۲۰۲۱ است. داده های پژوهش برای مولفه های فرهنگی هافستد از سایت هافستد^۱ سال ۲۰۲۱ و داده های مربوط به اشتغال زنان در هیئت مدیره شرکت ها از گزارش منتشر شده موسسه حسابرسی دیلویت^۲ (۲۰۲۱) استخراج شده است. در سایت هافستد برای مولفه های فرهنگی هر کشور از صفر تا صد نمره گذاری شده است.

^۱ برای دسترسی به داده های مربوط به ارزش های فرهنگی هر کشور به آدرس زیر مراجعه شود.

<https://www.hofstede-insights.com/country-comparison-tool?countries>

^۲ برای دسترسی به اطلاعات مربوط اشتغال زنان به آدرس زیر مراجعه شود.

<https://www.deloitte.com/global/en/services/risk-advisory/research/women-in-the-boardroom-seventh-edition.html>

به عقیده هافستد تغییرات فرهنگی هر کشوری در کوتاه مدت انجام نمی شود، بلکه دهه ها زمان می برد تا یک کشور مثلاً از مولفه فرهنگی مرد منشی به زن منشی تغییر یابد (هافستد، ۲۰۱۱). دوره زمانی تحقیق بر اساس گزارش موسسه حسابرسی دیلویت یک ساله و برای سال ۲۰۲۱ و تعداد کشورهای مورد مطالعه در این گزارش برابر ۵۰ کشور می باشد. این کشورها، کشورهای هستند که موسسه حسابرسی دیلویت در آن ها شعبه دارند و حسابرسی شرکت های پذیرفته شده در بورس آن کشورها را حسابرسی می نمایند. اسامی کشورها به شرح جدول ۱ است.

جدول ۱- متغیرهای پژوهش به تفکیک هر کشور

| ردیف | نام کشور | تعداد زنان عضو هیئت مدیره | فاصله قدرت | فرد گرایی | مردمنشی | اجتناب از عدم اطمینان | دید بلندمدت | لذت جویی |
|------|----------|---------------------------|------------|-----------|---------|-----------------------|-------------|----------|
| ۱ | آرژانتین | ۲۰ | ۴۹ | ۴۶ | ۵۶ | ۸۶ | ۲۰ | ۶۲ |
| ۲ | استرالیا | ۳۰۳ | ۳۸ | ۹۰ | ۶۱ | ۵۱ | ۲۱ | ۷۱ |
| ۳ | اتریش | ۳۵ | ۱۱ | ۵۵ | ۷۹ | ۷۰ | ۶۰ | ۶۳ |
| ۴ | بلژیک | ۵۳ | ۶۵ | ۷۵ | ۵۴ | ۹۴ | ۸۲ | ۵۷ |
| ۵ | برزیل | ۱۶۵ | ۶۹ | ۳۸ | ۴۹ | ۷۶ | ۴۴ | ۵۹ |
| ۶ | کانادا | ۳۲۰ | ۳۹ | ۸۰ | ۵۲ | ۴۸ | ۳۶ | ۶۸ |
| ۷ | شیلی | ۳۵ | ۶۳ | ۲۳ | ۲۸ | ۸۶ | ۳۱ | ۶۸ |
| ۸ | چین | ۸۸۰ | ۸۰ | ۲۰ | ۶۶ | ۳۰ | ۸۷ | ۲۴ |
| ۹ | کلمبیا | ۲۱ | ۶۷ | ۱۳ | ۶۴ | ۸۰ | ۱۳ | ۸۳ |
| ۱۰ | دانمارک | ۵۳ | ۱۸ | ۷۴ | ۱۶ | ۲۳ | ۳۵ | ۷۰ |
| ۱۱ | مصر | ۱۲ | ۸۰ | ۳۷ | ۵۵ | ۵۵ | ۴۲ | - |
| ۱۲ | فنلاند | ۴۶ | ۳۳ | ۶۳ | ۲۶ | ۵۹ | ۳۸ | ۵۷ |
| ۱۳ | فرانسه | ۱۷۱ | ۶۸ | ۷۱ | ۴۳ | ۸۶ | ۶۳ | ۴۸ |
| ۱۴ | آلمان | ۱۸۵ | ۳۵ | ۶۷ | ۶۶ | ۶۵ | ۸۳ | ۴۰ |
| ۱۵ | یونان | ۱۸ | ۶۰ | ۳۵ | ۵۷ | ۱۰۰ | ۴۵ | ۵۰ |
| ۱۶ | هنگ کنگ | ۲۱۶ | ۶۸ | ۲۵ | ۵۷ | ۲۹ | ۶۱ | ۱۷ |
| ۱۷ | هند | ۳۴۰ | ۷۷ | ۴۸ | ۵۶ | ۴۰ | ۵۱ | ۲۶ |
| ۱۸ | اندونزی | ۹۶ | ۷۸ | ۱۴ | ۴۶ | ۴۸ | ۶۲ | ۳۸ |
| ۱۹ | ایرلند | ۵۳ | ۲۸ | ۷۰ | ۶۸ | ۳۵ | ۲۴ | ۶۵ |
| ۲۰ | اسرائیل | ۸۵ | ۱۳ | ۵۴ | ۴۷ | ۸۱ | ۳۸ | - |
| ۲۱ | ایتالیا | ۱۰۶ | ۵۰ | ۷۶ | ۷۰ | ۷۵ | ۶۱ | ۳۰ |

| ردیف | نام کشور | تعداد زنان عضو هیئت مدیره | فاصله قدرت | فرد گرایی | مردمنشی | اجتناب از عدم اطمینان | دید بلندمدت | لذت جویی |
|------|---------------|---------------------------|------------|-----------|---------|-----------------------|-------------|----------|
| ۲۲ | ژاپن | ۱۲۴۹ | ۵۴ | ۴۶ | ۹۵ | ۹۲ | ۸۸ | ۴۲ |
| ۲۳ | کویت | ۱۸ | ۹۰ | ۲۵ | ۴۰ | ۸۰ | - | - |
| ۲۴ | لوکزامبورگ | ۳۸ | ۴۰ | ۶۰ | ۵۰ | ۷۰ | ۶۴ | ۵۶ |
| ۲۵ | مالزی | ۱۳۷ | ۱۰۰ | ۲۶ | ۵۰ | ۳۶ | ۴۱ | ۵۷ |
| ۲۶ | مکزیک | ۶۲ | ۸۱ | ۳۰ | ۶۹ | ۸۲ | ۲۴ | ۹۷ |
| ۲۷ | مراکش | ۱۱ | ۷۰ | ۴۶ | ۵۳ | ۶۸ | ۱۴ | ۲۵ |
| ۲۸ | هلند | ۸۹ | ۳۸ | ۸۰ | ۱۴ | ۵۳ | ۶۷ | ۶۸ |
| ۲۹ | نیوزیلند | ۵۴ | ۲۲ | ۷۹ | ۵۸ | ۴۹ | ۳۳ | ۷۵ |
| ۳۰ | نیجریه | ۱۳ | ۸۰ | ۳۰ | ۶۰ | ۵۵ | ۱۳ | ۸۴ |
| ۳۱ | نروژ | ۵۶ | ۳۱ | ۶۹ | ۸ | ۵۰ | ۳۵ | ۵۵ |
| ۳۲ | پاکستان | ۱۷ | ۵۵ | ۱۴ | ۵۰ | ۷۰ | ۵۰ | ۰ |
| ۳۳ | پرو | ۱۴ | ۶۴ | ۱۶ | ۴۲ | ۸۷ | ۲۵ | ۴۶ |
| ۳۴ | فیلیپین | ۴۵ | ۹۴ | ۳۲ | ۶۴ | ۴۴ | ۲۷ | ۴۲ |
| ۳۵ | لهستان | ۳۲ | ۶۸ | ۶۰ | ۶۴ | ۹۳ | ۳۸ | ۲۹ |
| ۳۶ | پرتغال | ۱۶ | ۶۳ | ۲۷ | ۳۱ | ۹۹ | ۲۸ | ۳۳ |
| ۳۷ | قطر | ۲۸ | ۹۳ | ۲۵ | ۵۵ | ۸۰ | - | - |
| ۳۸ | عربستان | ۷۹ | ۷۲ | ۴۸ | ۴۳ | ۶۴ | ۲۷ | ۱۶ |
| ۳۹ | سنگاپور | ۱۰۱ | ۷۴ | ۲۰ | ۴۸ | ۸ | ۷۲ | ۴۶ |
| ۴۰ | آفریقای جنوبی | ۸۱ | ۴۹ | ۶۵ | ۶۳ | ۴۹ | ۳۴ | ۶۳ |
| ۴۱ | کره جنوبی | ۴۲۷ | ۶۰ | ۱۸ | ۳۹ | ۸۵ | ۱۰۰ | ۲۹ |
| ۴۲ | اسپانیا | ۸۱ | ۵۷ | ۵۱ | ۴۲ | ۸۶ | ۴۸ | ۴۴ |
| ۴۳ | سوئد | ۲۲۹ | ۳۱ | ۷۱ | ۵ | ۲۹ | ۵۳ | ۷۸ |
| ۴۴ | سوئیس | ۱۵۷ | ۳۴ | ۶۸ | ۷۰ | ۵۸ | ۷۴ | ۶۶ |
| ۴۵ | تایوان | ۳۸۲ | ۵۸ | ۱۷ | ۴۵ | ۶۹ | ۹۳ | ۴۹ |
| ۴۶ | تایلند | ۱۲۴ | ۶۴ | ۲۰ | ۳۴ | ۶۴ | ۳۲ | ۴۵ |
| ۴۷ | ترکیه | ۵۲ | ۶۶ | ۳۷ | ۴۵ | ۸۵ | ۴۶ | ۴۹ |
| ۴۸ | امارات | ۳۲ | ۷۴ | ۳۶ | ۵۲ | ۶۶ | ۲۲ | ۲۲ |
| ۴۹ | انگلیس | ۵۰۹ | ۳۵ | ۸۹ | ۶۶ | ۳۵ | ۵۱ | ۶۹ |
| ۵۰ | آمریکا | ۲۹۴۶ | ۴۰ | ۹۱ | ۶۲ | ۴۶ | ۲۶ | ۶۸ |

از آنجایی که کل اطلاعات کشورهای مورد بررسی در گزارش موسسه حسابرسی دیلویت مورد استفاده قرار گرفته است، در این پژوهش از نمونه گیری استفاده نشده است. فرضیه های پژوهش نیز از رگرسیون ناپارامتریک لاجستیک باینری استفاده گردیده است. علت استفاده از این رگرسیون آن است که داده های مربوط به متغیر وابسته دارای پراکندگی بالا است. این پراکندگی در جدول شماره ۱ (آمار توصیفی) نشان داده شده است. مدل رگرسیونی پژوهش نیز به صورت رابطه شماره ۱ ذیل می باشد:

$$Y = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + a_3x_3 + a_4x_4 + a_5x_5 + a_6x_6 + e$$

Y = احتمال عضویت زنان در هیئت مدیره، اگر تعداد اعضای زنان عضو هیئت مدیره بیشتر از چارک سوم باشد، عدد یک و در غیر این صورت صفر در نظر گرفته می شود. این چارک، مشاهدات بالا در نمونه پژوهش را نشان می دهد؛ از این رو، برای تعیین مشارکت بالای زنان در هیئت مدیره از چارک سوم استفاده می شود.

X_1 = عبارت است از نمره مولفه فرهنگی لذت جویی هر کشور

X_2 = عبارت است از نمره مولفه فرهنگی فاصله قدرت هر کشور

X_3 = عبارت است از نمره مولفه فرهنگی فرد گرایی هر کشور

X_4 = عبارت است از نمره مولفه فرهنگی مردمنشی هر کشور

X_5 = عبارت است از نمره مولفه فرهنگی اجتناب از عدم اطمینان هر کشور

X_6 = عبارت است از نمره مولفه فرهنگی دید بلندمدت هر کشور

e = مقادیر باقی مانده

۵- یافته های پژوهش

آمار توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۲ ارائه شده است. همان گونه که این جدول نشان می دهد، میانگین تعداد زنان عضو هیئت مدیره شرکت ها برابر ۲۰۲/۵ نفر، میانه برابر ۶۲ و انحراف معیار آن نیز برابر ۴۵۰/۹ می باشد. فاصله زیاد میان میانگین و میانه و هم چنین میزان بالای پراکندگی (انحراف معیار) بیانگر آن است که توزیع متغیر وابسته نرمال نیست و برای آزمون فرضیه ها می توان از آمار ناپارامتریک استفاده نمود. مولفه های فرهنگی هافستد نیز نمره این مولفه ها را از ۱۰۰ نشان می دهد.

جدول ۲- آمار توصیفی

| شرح | تعداد زنان عضو هیئت مدیره | فاصله قدرت | فردگرایی | مردمنشی | اجتناب از عدم اطمینان | جهت گیری بلند مدت | لذت جویی |
|--------------|---------------------------|------------|----------|---------|-----------------------|-------------------|----------|
| میانگین | ۲۰۲/۵۷ | ۵۶/۹۲ | ۴۷/۴ | ۵۰/۶۶ | ۶۳/۳۸ | ۴۶/۲۹ | ۵/۰۷ |
| میانه | ۶۲ | ۶۱/۵ | ۴۶ | ۵۲/۵ | ۶۵/۵ | ۴۱/۵ | ۵۲/۵ |
| انحراف معیار | ۴۵۰/۹ | ۲۱/۸۵۲ | ۲۳/۷۳۱ | ۱۷/۴۸ | ۲۲/۱۴۷ | ۲۲/۶ | ۲۰/۵۵ |
| حداقل | ۱۱ | ۱۱ | ۱۳ | ۵ | ۸ | ۱۳ | ۰ |
| حداکثر | ۲۹۴۶ | ۱۰۰ | ۹۱ | ۹۵ | ۱۰۰ | ۱۰۰ | ۹۷ |
| چارک اول | ۳۲ | ۳۸ | ۲۵ | ۴۲/۷۵ | ۴۸ | ۲۷/۲۵ | ۳۶/۷۵ |
| چارک سوم | ۱۷۱ | ۷۲/۵ | ۶۹/۲۵ | ۶۳/۲۵ | ۸۲/۷۵ | ۶/۷۵ | ۶۸ |

قبل از آزمون فرضیه های پژوهش ابتدا همبستگی میان متغیرهای مستقل مورد بررسی قرار گرفته است. طبق جدول ۳ بیشترین همبستگی میان فاصله قدرت و فردگرایی و برابر ۴۴/۷ درصد است. از آنجایی که این مقدار کمتر از ۵۰ درصد است، می توان ادعا نمود که همبستگی میان متغیرهای مستقل حاد نیست (هومن، ۱۳۸۰).

جدول ۳. همبستگی میان متغیرهای مستقل

| متغیرها | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ |
|-----------------------|---|--------|-------|-------|-------|--------|
| فاصله قدرت | ۱ | ۰/۴۴۷* | ۰/۱۱۵ | ۰/۱۳۱ | ۰/۰۵۸ | ۰/۳۵۶* |
| فردگرایی | | ۱ | ۰/۰۱۰ | ۰/۲۰۸ | ۰/۰۳۶ | ۰/۳۶۰* |
| مردمنشی | | | ۱ | ۰/۱۱۱ | ۰/۰۹۳ | ۰/۰۴۲ |
| اجتناب از عدم اطمینان | | | | ۱ | ۰/۰۱۰ | ۰/۱۰۸ |
| جهت گیری بلند مدت | | | | | ۱ | ۰/۲۰۸ |
| لذت جویی | | | | | | ۱ |

* معنی داری در سطح ۹۵ درصد

نتایج آزمون فرضیه های پژوهش در جدول ۴ ارائه شده است. همان گونه که این جدول نشان می دهد، سطح معنی داری متغیرهای فردگرایی، اجتناب از عدم اطمینان و دید بلند مدت به ترتیب برابر ۴/۶ درصد، ۴/۴ درصد و ۰/۵ درصد است. از آنجایی که این مقادیر کمتر از ۵ درصد است، می توان ادعا نمود متغیرهای فردگرایی، اجتناب از عدم اطمینان و دید بلند مدت رابطه

ای معنی دار با احتمال عضویت زنان در هیئت مدیره شرکت ها وجود دارد. از آنجایی که ضریب فردگرایی و دید بلندمدت مثبت می باشد، لذا این دو متغیر رابطه ای مثبت با احتمال عضویت زنان در هیئت مدیره شرکت ها دارند. اما رابطه میان اجتناب از عدم اطمینان و احتمال عضویت زنان در هیئت مدیره شرکت ها منفی است، چون ضریب این متغیر منفی است. سایر شواهد جدول شماره ۴ هم چنین نشان می دهد متغیرهای لذت جویی، فاصله قدرت و مردمنشی به ترتیب با سطح معنی داری برابر ۴۳/۹ درصد، ۵۷/۵ درصد و ۴۸/۶ درصد رابطه ای معنی داری با متغیر وابسته ندارند. بنابراین فرضیه های اول، دوم و چهارم تایید نمی شوند و بقیه فرضیه ها تایید می گردند.

جدول ۴- آزمون فرضیه های پژوهش

| شرح | ضرایب | آماره والد | سطح معنی داری |
|--|--------|------------|---------------|
| عرض از مبدا | -۵/۱۷۵ | ۱/۹۴۵ | ۰/۱۶۳ |
| لذت جویی | -۰/۰۲۶ | ۰/۵۹۸ | ۰/۴۳۹ |
| فاصله قدرت | ۰/۰۱۶ | ۰/۳۱۴ | ۰/۵۷۵ |
| فردگرایی | ۰/۰۵۶ | ۳/۹۸۵ | ۰/۰۴۶ |
| مردمنشی | ۰/۰۱۵ | ۰/۰۴۸۴ | ۰/۴۸۶ |
| اجتناب از عدم اطمینان | -۰/۰۴۲ | ۴/۰۵۶ | ۰/۰۴۴ |
| دید بلند مدت | ۰/۰۶۵ | ۷/۸۵۶ | ۰/۰۰۵ |
| درصد پیش بینی مدل = ۷۳/۹ درصد ضریب تعیین = ۴۶/۸ درصد آماره کای دو = ۱۸/۱۲۱ | | | |

۶- بحث و نتیجه گیری

مطالعات در حوزه مشارکت زنان در مدیریت شرکت ها نشان داده است که حضور زنان در ترکیب اعضای هیئت مدیره موجب بهبود عملکرد مالی و غیرمالی شرکت ها می شود (حسینی راد و همکاران، ۱۳۹۹). زنان به دلیل ویژگی های خاص روانشناختی، متفاوت از مردان عمل نموده و سبک های رهبری متفاوتی دارند (امامی و ریاحی نیا، ۱۳۹۲). در جوامع ای که فرصت اشتغال برابر برای زنان و مردان وجود دارد؛ این ویژگی ها باعث گردیده تا عضویت زنان در ساختار مدیریت شرکت ها، بهبود نظارت، بهبود کارایی کنترل های داخلی، بهبود نوآوری و خلاقیت کارکنان را به ارمغان آورد (دیک و همکاران، ۲۰۱۹).

فرضیه اول پژوهش مبنی بر وجود رابطه معنی دار و مثبت میان مولفه فرهنگی لذت جویی و اشتغال زنان در هیئت مدیره شرکت ها تایید نمی شود. این موضوع مغایر با نتایج پژوهش دیک

و همکاران (۲۰۱۹) و هم چنین گوا و همکاران (۲۰۲۴) است. به عقیده آن ها لذت جویی یک مولفه فرهنگی قوی در مشارکت زنان در مدیریت شرکت ها می باشد.

یافته های این پژوهش نشان داد که فرضیه دوم یعنی وجود ارتباط معکوس و معنی دار میان فاصله قدرت و اشتغال زنان در هیئت مدیره شرکت ها، را رد می نمایند. عدم تایید این فرضیه نیز مغایر با یافته های کاراسکو و همکاران (۲۰۱۵) و دیویس و ویلیامسن (۲۰۱۹) می باشد. آن ها بر اساس نظریه فرهنگی هافستد دریافتند در کشورهایی که فاصله قدرت در آن ها بالا است، نقش زنان در مدیریت شرکت ها کاهش می یابد. هم چنین این موضوع با یافته های منیرسدیانی (۲۰۲۳) مطابقت دارد. او نشان داد مشارکت زنان در فعالیت های اقتصادی تحت تاثیر فاصله قدرت نیست.

در آزمون فرضیه سوم، رابطه معنی دار و مثبت فردگرایی با اشتغال زنان در هیئت مدیره شرکت ها، مورد تایید قرار گرفت. این موضوع با نتایج پژوهش کاراسکو و همکاران (۲۰۱۵) منیرسدیانی (۲۰۲۳) و ترزی و همکاران (۲۰۲۲) مطابقت دارد. به نظر این پژوهشگران، در جوامع فردگرا زنان از مشارکت بیشتری در مدیریت شرکت ها و اداره فعالیت های اقتصادی برخوردار هستند.

نتایج آزمون فرضیه چهارم یعنی وجود ارتباط معنی دار و منفی میان مردمنشی و اشتغال زنان در هیئت مدیره شرکت ها، بیانگر آن است که رابطه ای معنی دار میان دو متغیر مردمنشی و اشتغال زنان در هیئت مدیره وجود ندارد. بنابراین این فرضیه تایید نمی شود. لذا نتایج آزمون فرضیه چهارم مغایر با یافته های پژوهش دیویس و ویلیامسن (۲۰۱۹) هرنیک و همکاران (۲۰۲۰) و دیک و همکاران (۲۰۱۹) است. آن ها اعتقاد داشتند که رابطه ای معنی دار و منفی میان اشتغال زنان و مولفه فرهنگی مردمنشی وجود دارد. از طرف دیگر، عدم وجود رابطه معنی دار میان مردمنشی و عضویت زنان در هیئت مدیره با نتایج پژوهش گاول و همکاران (۲۰۲۳) مطابقت دارد. آن ها نیز در پژوهشی دریافتند مشارکت زنان در مدیریت شرکت ها به فرهنگ مردمنشی کشورها ارتباط چندانی ندارد.

شواهد این مقاله نشان می دهد که فرضیه پنجم پژوهش مبنی بر وجود ارتباط معنی دار و منفی میان اجتناب از عدم اطمینان و اشتغال زنان در هیئت مدیره شرکت ها، تایید می شود. این امر مطابق با یافته های ترزی و همکاران (۲۰۲۲) و کاراسکو و همکاران (۲۰۱۵) است. به نظر آن ها، در جامعه ای که اجتناب از عدم اطمینان بالا است، بکارگیری زنان در هیئت مدیره شرکت ها کاهش خواهد یافت.

در نهایت فرضیه ششم مطالعه حاضر که بر وجود رابطه معنی دار و مثبت میان دید بلند مدت و عضویت زنان در هیئت مدیره شرکت ها، تاکید دارد؛ بر اساس آزمون فرضیه پذیرفته می شود.

این یافته نیز با یافته های تحقیق ترزی و همکاران (۲۰۲۲) و کاراسکو و همکاران (۲۰۱۵) مطابقت دارد. آن ها نشان دادند در کشورهایی که مولفه فرهنگی دید بلندمدت وجود دارد، از زنان در هیئت مدیره شرکت ها نیز بیشتر استفاده می شود.

مطابق با نتایج تحقیق ترزی و همکاران (۲۰۲۲) در جوامع با دید بلندمدت، توجه بیشتری به توسعه اقتصادی در آینده می شود. بنابراین در جوامع با دید بلندمدت، زنان سهم بیشتری در اشتغال دارند. هم چنین کاراسکو و همکاران (۲۰۱۵) نیز دریافتند مولفه فرهنگی دید بلند مدت رابطه ای مثبت با مشارکت زنان در فعالیت های اقتصادی دارد. از این رو، می توان گفت که رابطه ای مثبت میان اشتغال زنان و مولفه فرهنگی دید بلندمدت وجود دارد.

یافته های این پژوهش نشان می دهد که ویژگی های فرهنگی کشورها، یکی از عوامل مهم در مشارکت زنان در هیئت مدیره شرکت ها است. شواهد مقاله حاضر تایید می نماید که ویژگی های فرهنگی فردگرایی و دید بلند مدت رابطه ای معنی دار و مثبت با احتمال عضویت زنان در هیئت مدیره شرکت ها دارند. به عبارت دیگر با افزایش سطح فردگرایی و دید بلندمدت، عضویت زنان در هیئت مدیره شرکت ها نیز افزایش می یابد. این موضوع را می توان این گونه تفسیر نمود که با افزایش سطح فردگرایی و دید بلندمدت، فعالیت های اقتصادی و در نتیجه اشتغال رونق یافته و در نهایت مشارکت زنان در فعالیت های اقتصادی را افزایش می یابد. هم چنین این مقاله نشان داد که با افزایش سطح اجتناب از عدم اطمینان، عضویت زنان در هیئت مدیره شرکت ها کاهش می یابد. در شرح این مسئله می توان گفت که در کشورهایی که سطح بالایی از اجتناب عدم اطمینان وجود دارد، سیاست های بیشتری را برای کنترل عدم اطمینان ها اعمال می شود و این امر می تواند قوانین سخت گیرانه ای را برای اشتغال از جمله محدودیت هایی برای اشتغال زنان ایجاد نماید و در نتیجه اشتغال زنان کمرنگ خواهد شد.

شواهد و نتایج این مقاله تایید می نماید که یکی از عواملی که در انتخاب زنان به عنوان اعضای هیئت مدیره، نقش با اهمیتی دارد، مولفه های فرهنگی است. بر اساس یافته های این پژوهش می توان استدلال نمود که توسعه مشارکت زنان در عضویت هیئت مدیره شرکت ها به توسعه فردگرایی، کاهش اجتناب از عدم اطمینان و افزایش دید بلندمدت است. بنابراین، می توان استدلال نمود که فرهنگ ملی متغیری مهم در توسعه اشتغال زنان در حرفه حسابداری و هم چنین مدیریت شرکت ها است. با توسعه مولفه های فرهنگی افزایش دهنده مشارکت زنان در مشاغل اقتصادی و مدیریت شرکت ها، می توان تبعیض جنسیتی درباره اشتغال زنان را کاهش و مشارکت آنان در اداره شرکت ها را بهبود بخشید.

بر اساس یافته های این پژوهش به سیاست گذاران اقتصادی در حوزه اشتغال زنان پیشنهاد می شود که به منظور کاهش شکاف بین نرخ مشارکت مردان و زنان در دراز مدت، به ویژه در کشورها

با اقتصاد نوظهور، باید ابتدا مولفه های فرهنگی حامی اشتغال زنان مانند دید بلند مدت، فردگرایی را بهبود بخشید و اجتناب از عدم اطمینان را کاهش داد. این موضوع می تواند از طریق آموزش، تدوین و بازنگری قوانین مرتبط با اشتغال زنان انجام شود. بهبود مولفه های فرهنگی به ویژه در کشورهای خاورمیانه و یا کشورها با اقتصاد نوظهور، نابرابری جنسیتی در مشارکت اقتصادی زنان را کاهش خواهد داد و در نتیجه رشد و رفاه اقتصادی بهبود خواهد یافت.

۷- تقدیر و تشکر و ملاحظه های اخلاقی

نویسندگان این مقاله از کلیه افرادی که با ارائه نظرات مشورتی و ارائه اصلاحات لازم، با پژوهشگران همکاری نموده اند، تشکر و قدردانی می نمایند.

فهرست منابع

- آقایی، محمدعلی؛ رضازاده، جواد؛ بیات، مرتضی. (۱۴۰۰)، بررسی تاثیر فرهنگ بر تحریفات حسابداری. پیشرفت های حسابداری، شماره ۱، صص ۲۹-۱.
- اسکو، وحید؛ مرادی، مجید؛ نوروزی، محمد؛ سراج، شهرزاد. (۱۴۰۲)، تأثیر حضور زنان در هیئت مدیره و کمیته حسابرسی بر بی نظمی مالی. زن در توسعه و سیاست؛ ۲۱(۳) صص ۷۶۰-۷۸۶.
- امامی، مریم و ریاحی نیا، نصرت. (۱۳۹۲). مقایسه ویژگی های مدیریتی کتابداران زن و مرد کتابخانه های شهر تهران. آینده پژوهی مدیریت (پژوهش های مدیریت)، ۲۴(۹۸)، ۳۵-۴۶.
- ایمانی برندق، محمد؛ کاظمی علوم، مهدی؛ عبدی مصطفی. (۱۳۹۷)، بررسی تاثیر تنوع جنسیتی در هیئت مدیره بر احتمال وجود ضعف در کنترل های داخلی. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری. ۳ (۵)، ۲۶۳-۲۸۵.
- ایمانی برندق، محمد؛ عبدی، مصطفی؛ کاظمی علوم، مهدی. (۱۳۹۶)، بررسی تاثیر تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی بر حق الزحمه حسابرسی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، بررسی های حسابداری و حسابرسی، سال بیست و چهارم، شماره ۳، صص ۳۰۳-۳۲۲.
- بشیری منش، نازنین و وقفی، سیدحسام. (۱۴۰۰)، تاثیر حضور زنان در هیئت مدیره بر ویژگی های کیفی اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، ۱۹(۳)، صص ۴۷۷-۵۰۰.

- بنی مهد، بهمن و نجاتی، امیر. (۱۳۹۵)، رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد کاری حسابرسان؛ پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی، شماره ۳۰، صص ۱۱۹-۱۳۷.
- بیابانی، سروش و گرکز، منصور. (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین حضور مدیران زن در هیئت مدیره با عملکرد شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۳(۱۲) صص ۶۳-۷۴.
- جبارزاده، سعید؛ روشنی، هاجر؛ خدایاری، سبيله. (۱۳۹۴)، رابطه بین عناصر فرهنگی و عدم تقارن اطلاعاتی در گزارشگری مالی، پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی، شماره ۲۷ صص ۱۲۵-۱۴۷.
- حسینی راد، سید داود؛ قاسمی، مصطفی؛ محسنی، عبدالرضا. (۱۳۹۹)، بررسی نقش تعدیلی زنان در هیئت مدیره بر ارتباط بین گرایش های کارآفریفانه شرکت ها و عملکرد مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، پژوهش های میان رشته ای زنان، شماره ۵ صص ۲۷-۳۹.
- سپاسی، سحر و عبدلی، لیلا. (۱۳۹۵)، تأثیرات حضور زنان در هیئت مدیره بر ارزش شرکت و عملکرد مالی؛ پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی، شماره ۲۹ صص ۳۹-۵۸.
- سجادی، حسین؛ منتی، وحید؛ وطن خواه، فرامرز. (۱۴۰۱)، تأثیر تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی بر عملکرد شرکت؛ پژوهش های حسابرسی حرفه ای، شماره ۷، صص ۵۰-۷۸.
- طبائیان، سیده راضیه و امیری، شعله. (۱۳۹۴) رابطه تحولی ابعاد ارزش های انسانی بنیادی و ویژگی های شخصیتی در سه دوره بزرگسالی در زنان و مردان، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، دوره ۱۶ شماره ۳ صص ۶۷-۷۸.
- فروغی، عارف و خدابی پور، احمد. (۱۳۹۹)، مدیران زن و قدرت مدیرعامل، پژوهش نامه زنان، شماره ۳۴ صص ۹۳-۱۱۴.
- فلامرزی، حامد؛ فتحی، زاداله؛ شفیعی، حسین. (۱۴۰۰)، ارائه مدلی بر مبنای چارچوب فرهنگی هافستد برای تصمیم گیری مالی سرمایه گذاران. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، شماره ۴۰. صص ۲۹۲-۲۸۱.
- کوهستانی، بهنام و بنی مهد، بهمن. (۱۴۰۲)، تاثیر فرهنگ ملی بر ریسک ورشکستگی بانکها: یک مطالعه بین المللی؛ دانش مالی تحلیل اوراق بهادار، مقاله پذیرفته شده و در نوبت چاپ
- مرکز آمار ایران. (۱۴۰۲)، گزارش وضعیت اجتماعی و فرهنگی ایران، قابل دسترس در <https://amar.org.ir/news/ID/۲۲۲۵۷/ghozareshfarhangitabestan۱۴۰۲>

- محمد بیگی، عرفان؛ عارف منش، زهره؛ دهقانی اشکذری، محمد مهدی. (۱۴۰۲)، فرهنگ و مولفه های تصمیم گیری اخلاقی حسابداران رسمی: نقش میانجی تمایل به ریسک پذیری فردی؛ پژوهش های حسابداری و حسابرسی، شماره ۵۹ صص ۱-۲۸.
- محمدی، محمد و یوسف وند، داوود. (۱۴۰۰)، بررسی تأثیر تنوع جنسیتی هیئت مدیره و کمیته حسابرسی بر توانایی مدیریت و شفافیت در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، دوره ۵ شماره ۱۶، صص ۱۱۴-۱۳۷.
- معینیان، نرمینه. (۱۳۹۶)، نگاهی جامعه شناختی به نقش تصورات قالبی جنسیتی در تبعیض شغلی علیه زنان و عوامل زمینه ای موثر بر شکل گیری این تصورات قالبی در فرهنگ ایران، فصلنامه زن و مطالعه خانواده، شماره ۳۷ صص ۱۶۳-۱۷۹.
- مهاری، یعقوب و دادخواه، مهدی. (۱۳۹۹)، معرفی و ارزیابی نظریه مطالعات فرافرهنگی هافستد، راهبرد فرهنگ، شماره ۵۰، صص ۱۹۹-۲۲۵.
- مشایخی، بیتا و جلالی، فرزانه. (۱۳۹۱)، ارزش های فرهنگی و حاکمیت شرکتی، فصلنامه حسابداری مالی، شماره ۱۴ صص ۵۱-۶۶.
- مظفری، افسانه. (۱۳۹۴) نقش رسانه های جمعی در توسعه پایدار با رویکرد توانمندسازی زنان، مطالعات توسعه اجتماعی ایران، سال هفتم شماره سوم صص ۱۲۳-۱۳۷.
- نوروش، ایرج و دیانته دیلمی، زهرا. (۱۳۸۲)، بررسی تاثیر فرهنگ بر ارزش های حسابداری در ایران (آزمون تجربی مدل گری)، بررسی های حسابداری و حسابرسی، شماره ۳۳، صص ۳-۴۰.
- نوروش، ایرج و سپاسی، سحر. (۱۳۸۴) بررسی رابطه ارزش های فرهنگی با هموارسازی سود در شرکت های پذیرفته شده در بورس تهران، بررسی های حسابداری و حسابرسی، شماره ۴۴، صص ۸۱-۹۶.
- همه خانی، صادق و رویایی، رمضانعلی. (۱۴۰۱)، تاثیر عوامل فرهنگی بر چسبندگی هزینه ها، پژوهش های حسابداری و حسابرسی، شماره ۵۴، صص ۱۵۹-۱۷۷.
- هومن، حیدرعلی. (۱۳۸۰)؛ تحلیل داده های چند متغیری در پژوهش رفتاری، نشر پارسا تهران. Carcello, J.V., Hollingsworth, C.W., Klein, A. and Neal, T.L., ۲۰۰۶. Audit committee financial expertise, competing corporate governance mechanisms, and earnings management. *Competing Corporate Governance Mechanisms, and Earnings Management*. Available at: papers.ssrn.com

- Brooks, I. ۱۹۹۶. Leadership of a cultural change process. *Leadership & Organization Development Journal*, ۱۷(۵), ۳۱-۳۷.
- Carrasco, A., C. Francoeur, R. Labelle. ۲۰۱۵. Appointing Women to Boards: Is There a Cultural Bias?. *Journal of Business Ethics* ۱۲۹: ۴۲۹-۴۴۴.
- Davis, L.S., B. Williamson. ۲۰۱۹. Does individualism promote gender equality? *World Development*, ۱۲۳: ۱-۱۶
- Deloitte. ۲۰۲۱. Women in the boardroom: A global perspective, Available at : www.deloitte.com/global/en/services/risk-advisory/research/women-in-the-boardroom-seventh-edition.html
- Dicke, A.L., N.Safavian., J.Eccles. ۲۰۱۹. Traditional gender role beliefs and career attainment in STEM: A gendered story? *Frontiers in Psychology*, ۱۰: ۱-۱۴
- Evan, T. and Holý, V., ۲۰۲۳. Cultural diversity and its impact on governance. *Socio-Economic Planning Sciences*, ۸۹, ۱۰۱۶۸۱.
- Gawel, A., K.Mroczek-Dąbrowska., M. Bartosik-Purgat. ۲۰۲۳. Female empowerment and masculinity – a cultural trait? Evidence from the CEE countries, *Gender in Management*, ۳: ۲۵-۴۳
- Guo, L., Z.Su., Z., Xiao., H.Fung. ۲۰۲۴. Alcohol culture and corporate risk-taking, *Research in International Business and Finance*, ۶۷, Part B, available at: doi.org/10.1016/j.ribaf.2023.102127
- Hasan, I., Jackowicz, K., Kowalewski, O. and Kozłowski, Ł., ۲۰۲۳. Cultural values of parent bank board members and lending by foreign subsidiaries: The moderating role of personal traits. *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, ۸۳, p. ۱۰۱۷۳۶.
- Hernik., J. V. Antonio Minguez. ۲۰۲۰. Gender equality in parliaments – where do we stand in Europe? Considerations from the economic development and society's masculinity index point of view", *Econviews – Review of Contemporary Business, Entrepreneurship and Economic* , ۳۳(۱) , ۸۳-۹۹.
- Hofstede, G., ۲۰۱۱. Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online readings in psychology and culture*, ۲(۱):۸.
- Humphries, S., C. Whelan, ۲۰۱۷. National culture and corporate governance codes, *Corporate Governance*, ۱۷ (۱): ۱۵۲-۱۶۳.

- Lin, H.-E., A.Yu, J. Choi, C.W.Tsao.,J., Stambaugh, J. D.L.Taylor, ۲۰۲۴. CEO gender and social versus economic value creation of social enterprises: an attention-based view , *Gender in Management*, ۳۹ (۱): ۸۷-۱۰۶.
- Munir Sidani, Y. ۲۰۲۳. Gaps in female labor participation and pay equity: the impact of cultural variables, *Gender in Management*, ۲۸ (۷): ۴۲۴-۴۴۰.
- Rezaei Pitenoiei, Y., Kh. Mohseni. ۲۰۱۸. The Relationship between Board Gender Diversity and Internal Control Weaknesses. *Woman in Development & Politics*, ۱۶(۳): ۴۳۹-۴۵۶.
- Terzi,H., F., Ozdemir, T. Ozkan. ۲۰۲۲. The Relationship between Gender Gap in Employment and Hofstede's Culture Dimensions depending on Country Scores , *Studies in Psychology* , ۴۲(۲): ۴۷۴-۵۰۷
- Toh, S.M., G.J. Leonardelli. ۲۰۱۲. Cultural constraints on the emergence of women as leaders, *Journal of World Business*, ۴۷(۴):۶۰۴-۶۱۱
- Wang, Y.-H. ۲۰۲۰. Does board gender diversity bring better financial and governance performance? An empirical investigation of cases in Taiwan.*Sustainability*, ۱۲(۸):۳۲۰۵-۳۲۲۴
- Yilmaz, M. K. U., Hacıoglu. E., Tatoglu., M. Aksoy,. S., Duran. ۲۰۲۳. Measuring the impact of board gender and cultural diversity on corporate governance and social performance: evidence from emerging markets, *Economic Research-Ekonomiska Istraživanja*, ۳۶(۲):۱-۱۵
- Zeghal, D. Z., Lahmar. ۲۰۱۸. The effect of culture on accounting conservatism during adoption of IFRS in the EU, *International Journal of Accounting & Information Management*, ۲۶ (۲) : ۳۱۱-۳۳۰.