



**أثر مشاركة المرأة فى مجلس الادارة على فعاليته فى تحقيق
أهداف حوكمة الشركات: دراسة تطبيقية فى بيئة الأعمال
المصرية**

**The impact of women's participation in the
board of directors on its effectiveness in
achieving corporate governance goals: An
applied study in the Egyptian business
environment**

د / عبده أحمد عبده عتاش
مدرس بقسم المحاسبة
كلية التجارة - جامعة كفر الشيخ
aettish@gmail.com

د / إبراهيم زكريا عرفات على
مدرس بقسم المحاسبة
كلية التجارة - جامعة كفر الشيخ
alesanel@yahoo.com

مجلة الدراسات التجارية المعاصرة

كلية التجارة - جامعة كفر الشيخ
المجلد السابع . العدد الحادي عشر- الجزء الاول
يناير 2021م

رابط المجلة : <https://csj.journals.ekb.eg>

مستخلص البحث:

هدف هذا البحث إلى اختبار أثر مشاركة المرأة في مجلس الإدارة على تفعيل دور المجلس في تحقيق أهداف حوكمة الشركات، وذلك في محاولة للوقوف على مدى جدوى قرارى الهيئة العامة للرقابة المالية رقمى (123 ، 124) لسنة 2019 والمتعلقان بإلزام الشركات المصرية المُخاطبة بهذين القرارين بأن تضم مجالس إدارتها على الأقل امرأة واحدة. وقد اعتمد الباحثان على الأداء المالى للشركة، وجودة أرباحها، وقيمتها السوقية، ومقدار الجهد المبذول من قبل مجلس الإدارة، ومقدار الجهد المبذول من قبل لجنة المراجعة كمؤشرات لفعالية مجلس الإدارة (ولجنة المراجعة كأحد اللجان الهامة المنبثقة منه) في تحقيق أهداف حوكمة الشركات. وبتحليل بيانات عينة من الشركات المصرية المقيدة خلال الفترة من 2014 الى 2019 توصل الباحثان إلى عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية في جميع المؤشرات السابقة بين الشركات المصرية ذات مجالس الإدارة المتنوعة جنسياً (ولجان المراجعة المتنوعة جنسياً) والشركات المصرية ذات مجالس الإدارة غير المتنوعة جنسياً (ولجان المراجعة غير المتنوعة جنسياً)، مما يعنى عدم وجود تأثير لمشاركة المرأة سواء في مجلس الإدارة أو في لجنة المراجعة على تفعيل دورهما في تحقيق أهداف حوكمة الشركات. ومن ثم توصل الباحثان إلى عدم جدوى قرارى الهيئة العامة للرقابة المالية، وضرورة أن يكون المحدد الرئيسى لاختيار أعضاء مجلس الإدارة هو قدرة وكفاءة وخبرة الشخص في مجال إدارة الأعمال بغض النظر عن جنسه.

Abstract:

The aim of this research is to investigate the impact of female participation in the Board of Directors on activating the role of the Board in achieving corporate governance objectives. In particular, research seeks to determine the feasibility of two obligated decisions released by the Financial Regulatory Authority (No.123, 124) of 2019. For instance, the companies are obligated to include at least a female in their boards of directors. The authors put their emphasize on company's financial performance, profits' quality, market value, the amount of effort exerted by the board of directors, and the amount of effort exerted by the audit committee; as indicators of the effectiveness of the board of directors (and the audit committee as one of the important committees emanating from it) in achieving corporate governance objectives. A sample of registered companies in Egyptian stock exchange market during 2014 - 2019 has been used. The authors found that there were no statistically significant differences in all previous indicators between Egyptian companies with gender diverse boards of directors (and gender-diverse audit committees) and Egyptian companies with non-diverse boards of directors (and audit committees that are not gender diverse). This means that the participation of women, whether in the board of directors or in the audit committee, has no effect on activating their role in achieving corporate governance goals. The authors concluded that the decisions of the Financial Regulatory Authority were useless, and that the main determinant for selecting members of the boards of directors was the ability, competence and experience of a person in the field of business administration, regardless of his gender.

المقدمة:

يلعب مجلس إدارة الشركة دوراً فاعلاً في منظومة حوكمة الشركات، فبالإضافة إلى كونه أحد أهم آليات حوكمة الشركات— بل يُعد أهمها على الإطلاق- باعتباره الجهة المسؤولة عن اتخاذ القرارات الاستراتيجية والمالية الهامة بالشركة (Wang,2020,p.3)، فهو المسئول أيضاً عن تحديد الأسلوب الأمثل لتطبيق الحوكمة (الدليل المصري لحوكمة الشركات، 2016، ص18)، وكذلك فعلى المجلس طبقاً لأدلة حوكمة الشركات أن يشكل لجنة من أعضائه للحوكمة تقع على عاتقها مسئولية التقييم الدوري لنظام الحوكمة بالشركة، واعداد تقرير سنوي عن مدى التزام الشركة بقواعد حوكمة الشركات، ودراسة ملاحظات الجهات الرقابية على تطبيق الحوكمة بالشركة وأخذها في الاعتبار ومتابعة ما تم بشأنها (الدليل المصري لحوكمة الشركات، 2016، ص26). ومن ثم فمجلس الإدارة هو الجهة المنوط بها مساعدة باقى آليات الحوكمة الداخلية والخارجية على أداء مهامها بفعالية من خلال العمل على التنسيق بين هذه الآليات وبعضها البعض وتوفير كافة المقومات اللازمة لتفعيل دورها في تحقيق أهداف حوكمة الشركات.

ونظراً لأهمية مجلس الإدارة وأهمية الدور الذي يلعبه في انجاح منظومة حوكمة الشركات من أجل الارتقاء بالشركة وضمان استمراريتها وتحقيق مصالح مختلف أصحاب المصلحة والحد من تضارب هذه المصالح، فقد اهتمت العديد من الدراسات باختبار العلاقة بين الخصائص المختلفة لمجلس الإدارة وفعالية حوكمة الشركات (Machuga and Teitel,2008 ; Gupta and Fields,2009 ; Sarkar,2009 ; Joseph et al,2014 ; Madhani,2015 ; Dwekat et al,2020). ومن أهم خصائص مجلس الإدارة والتي لاقت اهتمام العديد من الباحثين في الآونة الأخيرة تنوع مجلس الإدارة Board Diversity لاسيما تنوع الجنس بين أعضاء المجلس Board Gender Diversity، فقد اهتم العديد من الباحثين باختبار أثر وجود النساء كعضوات في مجالس إدارات الشركات على أداء المجلس ومن ثم على أداء وقيمة الشركة وخاصة بعد إلزام الشركات في العديد من البلدان بمشاركة المرأة في مجالس إدارتها إما من خلال تنفيذ نظام الحصص الإلزامية Mandatory Quotas، أو من خلال إجراء تعديلات في أدلة الحوكمة، أو بإجراء تعديلات على متطلبات الإفصاح (Gull,2018,p.1).

وعلى الرغم من إثبات العديد من الدراسات للعلاقة الإيجابية بين تنوع الجنس في مجلس الإدارة من خلال مشاركة المرأة وتفعيل دور المجلس في تحقيق نجاح الشركة (مقاس بمؤشرات النجاح كقيمة الشركة والأداء المالي للشركة وجودة الأرباح..)، (Carter et al,2003 ; Vera,2007 ; Srinidhi et al,2011; Arun et al,2015 ; Lai et al,2017 ; Gull,2018 ; Issa et al,2019)، إلا أن هناك أيضاً العديد من الدراسات التي أثبتت الأثر السلبي لمشاركة المرأة على أداء المجلس ومن ثم أداء الشركة وقيمتها (Bohren and Strom,2007 ; Adams and Ferreira,2009 ; Anh and Khanh,2017)، كما ان هناك من الباحثين من اثبت أن فعالية مشاركة المرأة في مجالس الإدارات محدد بعدة عوامل كعدد النساء العضوات في المجلس (Hoang et al,2017 ; Wahid,2019) ومستوى خبرة وتعليم واستقلال عضوات المجلس من النساء (Arun et al,2015 ; Gull,2018). وكذلك اختلفت آراء الباحثين ونتائج الدراسات السابقة فيما يتعلق بمدى جدوى سياسات التنوع التي تفرضها بعض البلدان على الشركات بهدف ضمان مشاركة المرأة في مجالس الإدارات ما بين مؤيد لهذه السياسات (Issa et al,2019) ومعارض لها (Vera,2007 ; Adams and Ferreira,2009 ; Gull,2018).

ومع اختلاف نتائج الدراسات السابقة تزداد الحاجة إلى مزيد من البحث في مدى جدوى تنوع الجنس بين أعضاء مجالس إدارات الشركات لاسيما في البلدان التي فرضت على الشركات العاملة بها سياسات تنوع تلزمها بمشاركة المرأة في مجالس الإدارات.

مشكلة البحث:

في محاولة لكسر السقف الزجاجي Glass Ceiling الذي يمنع المرأة المصرية من تقلد المناصب الإدارية العليا، أصدر مجلس إدارة الهيئة العامة للرقابة المالية القرارين (123)، (124) لسنة 2019، حيث أضاف القرار رقم (123) بنداً إضافياً في المادة رقم (6) من قواعد قيد وشطب الأوراق المالية بالبورصة المصرية، وينص هذا البند الإضافي (بند و)) على أن يتضمن تشكيل مجلس إدارة الشركة عنصراً نسائياً على الأقل كشرط من شروط القيد بداول البورصة. كما جاء القرار رقم (124) بإضافة بند جديد برقم (5) الى المادة الرابعة من قرار مجلس إدارة الهيئة رقم (53) لسنة 2018 بشأن ضوابط منح الترخيص واستمراره وقواعد تملك أسهم الشركات العاملة في الأنشطة المالية غير المصرفية، وقد نص البند الجديد رقم (5) على أن يتضمن تشكيل مجلس إدارة الشركة عنصراً نسائياً على الأقل ويستثنى من ذلك الشركات المهنية التي يصدر بها قراراً من رئيس الهيئة، وذلك كأحد شروط الموافقة المبدئية على تأسيس أو الحصول على ترخيص بمزاولة أحد الأنشطة المالية غير المصرفية.

يتضح مما سبق أن الهيئات المختصة بمصر (وعلى رأسها الهيئة العامة للرقابة المالية) قد أقرت سياسة الحصص الالزامية (الكوتا) كأحد سياسات تنوع الجنس لإلزام الشركات المصرية بإشراك المرأة في مجالس إدارتها. وقد سارت مصر بهذه الخطوة على خطى العديد من دول العالم التي اعتمدت نظام الحصص الالزامية من أجل كسر الأسقف الزجاجية التي تقف عقبة أمام تقدم النساء إلى المناصب العليا، ومن أمثلة الدول التي ألزمت الشركات بأن يكون بمجالس إدارتها امرأة واحدة على الأقل فنلندا عام 2008، ودولة الإمارات العربية المتحدة عام 2012، والهند عام 2013، كما أن هناك العديد من الدول قد حددت الحصص الالزامية لمشاركة المرأة في مجلس إدارة الشركة كنسبة من إجمالي أعضاء المجلس، وتعد النرويج من الدول الرائدة في هذا المجال حيث ألزمت الشركات عام 2003 بالآقل نسبة المرأة في مجلس إدارة الشركة عن 40% من إجمالي الأعضاء، وتبعتها إسبانيا في عام 2007 حيث حددت أيضاً حصة النساء في مجلس إدارة الشركة بنسبة 40% من إجمالي الأعضاء، وكذلك أقرت فرنسا نظام الكوتا النسائية في مجالس إدارات الشركات عام 2010 بنسبة 40%، أما بلجيكا وإيطاليا فقد أقرتا نظام الحصص الالزامية لمشاركة المرأة في مجالس إدارات الشركات في عام 2011 بنسبة 33% (Gull, 2018, p.189).

ومع إقرار نظام الكوتا النسائية في مجالس إدارات الشركات يُثار دائماً سؤال حول مدى جدوى هذه الكوتا، بمعنى آخر هل من الأفضل للشركة بوجه خاص وللأقتصاد بوجه عام أن تكون مشاركة المرأة في مجالس الإدارات نابعة فقط من التزام الشركة بحصة المرأة المقررة من الهيئات المختصة، ومن ثم يكون المحدد الأساسي في مشاركة المرأة هو جنسها، أي أنها تشارك فقط في المجلس لأنها امرأة؟ أم من الأفضل أن يكون المحدد الرئيسي لمشاركة المرأة في مجلس الإدارة هو مؤهلات وقدرات وكفاءات وخبرات المرأة في مجال الأعمال؟

وللإجابة عن هذه الأسئلة في بيئة الأعمال المصرية، وللوقوف على مدى جدوى الكوتا النسائية التي أقرتها الهيئة العامة للرقابة المالية عام 2019 يرى الباحثان أن الأثر الإيجابي أو السلبي لمشاركة المرأة في مجلس إدارة الشركة (وكذلك في اللجان التابعة للمجلس) سينعكس على أداء المجلس لاسيما دوره في تحقيق أهداف حوكمة الشركات والتي تدور جميعها حول تحقيق مصالح مختلف أصحاب المصلحة والحد من تضارب هذه المصالح، ولاشك أن مصالح أصحاب المصلحة تتحقق بتعظيم قيمة الشركة وتحسين الأداء المالي لها وزيادة جودة أرباحها، ومن ثم يمكن اتخاذ كل من قيمة الشركة، والأداء المالي، وجودة الأرباح كمؤشرات لفعالية حوكمة الشركات خاصة مع إثبات العديد من

¹ ظهر مفهوم السقف الزجاجي ليعبر عن الحواجز غير المرئية القائمة على التحيز والتي تمنع أشخاص مؤهلين لاسيما النساء من الوصول للمناصب العليا، ومن ثم تمنع هذه الحواجز المرأة من الوصول للمناصب العليا ليس بسبب افتقارها للكفاءة والقدرات وإنما فقط بسبب جنسها، وقد ظهر مفهوم السقف الزجاجي لأول مرة عام 1986 في تقرير منشور في Wall Street Journal (Hili, 2012, p.51).

الدراسات للعلاقة الايجابية بين فعالية وقوة حوكمة الشركات وكل من قيمة الشركة وأدائها المالي وجودة أرباحها (Brown and Caylor,2004 ; Chhaochharia and Grinstein,2007 ; Bhagat and Bolton,2008 ; Brav et al,2008 ; Jiang et al,2008 ; Sivaramakrishnan and Yu,2008 ; Ammann et al,2011 ; Choi et al,2013) كما يرى الباحثان أن فعالية مشاركة المرأة في مجلس الإدارة (واللجان التابعة له) ستتبعكس أيضاً في حجم العمل أو مقدار الجهد الذي يبذله مجلس الإدارة (واللجان التابعة له) من أجل تحقيق أهدافه، لذلك حاول الباحثان في هذه الدراسة اختبار أثر مشاركة المرأة في مجالس إدارات الشركات المصرية وكذلك في لجان المراجعة بهذه الشركات على تفعيل دور المجلس في حوكمة الشركات من خلال الاجابة عن الأسئلة البحثية التالية:

- هل يوجد أثر لمشاركة المرأة في مجالس إدارات الشركات المصرية على الأداء المالي لهذه الشركات؟
- هل يوجد أثر لمشاركة المرأة في لجان مراجعة الشركات المصرية على الأداء المالي لهذه الشركات؟
- هل يوجد أثر لمشاركة المرأة في مجالس إدارات الشركات المصرية على جودة أرباح هذه الشركات؟
- هل يوجد أثر لمشاركة المرأة في لجان مراجعة الشركات المصرية على جودة أرباح هذه الشركات؟
- هل يوجد أثر لمشاركة المرأة في مجالس إدارات الشركات المصرية على قيمة هذه الشركات؟
- هل يوجد أثر لمشاركة المرأة في لجان مراجعة الشركات المصرية على قيمة هذه الشركات؟
- هل يوجد أثر لمشاركة المرأة في مجالس إدارات الشركات المصرية على مقدار الجهد المبذول من قبل هذه المجالس؟
- هل يوجد أثر لمشاركة المرأة في لجان مراجعة الشركات المصرية على مقدار الجهد المبذول من قبل هذه اللجان؟

أهداف البحث:

يتمثل الهدف الرئيسي لهذا البحث في اختبار مدى وجود أثر للعنصر النسائي في مجالس إدارات الشركات المصرية على قدرة هذه المجالس على تحقيق أهداف حوكمة الشركات. ولتحقيق هذا الهدف سعى الباحثان الى تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- أ- اختبار مدى وجود أثر لمشاركة المرأة في مجالس إدارات الشركات المصرية على الأداء المالي لهذه الشركات.
- ب- اختبار مدى وجود أثر لمشاركة المرأة في لجان مراجعة الشركات المصرية على الأداء المالي لهذه الشركات.
- ج- اختبار مدى وجود أثر لمشاركة المرأة في مجالس إدارات الشركات المصرية على جودة أرباح هذه الشركات.
- د- اختبار مدى وجود أثر لمشاركة المرأة في لجان مراجعة الشركات المصرية على جودة أرباح هذه الشركات.
- هـ- اختبار مدى وجود أثر لمشاركة المرأة في مجالس إدارات الشركات المصرية على قيمة هذه الشركات.

- و- اختبار مدى وجود أثر لمشاركة المرأة في لجان مراجعة الشركات المصرية على قيمة هذه الشركات.
- ز- اختبار مدى وجود أثر لمشاركة المرأة في مجالس إدارات الشركات المصرية على مقدار الجهد المبذول من قبل هذه المجالس.
- ح- اختبار مدى وجود أثر لمشاركة المرأة في لجان مراجعة الشركات المصرية على مقدار الجهد المبذول من قبل هذه اللجان.

أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث من أهمية دور المرأة في البيئة المصرية بوجه عام، فنجاح المرأة كأم وكربة منزل وكمعلمة وكطبيبة بل وكسياسية يدعو لاختبار مدى نجاحها في مجال الأعمال، ومدى جدوى الزام الشركات المصرية بمشاركة المرأة في اقرار سياسات وخطط وأهداف الشركات والمشاركة في صنع واتخاذ القرارات والرقابة على أداء الإدارات التنفيذية لهذه الشركات. ويمكن بوجه عام توضيح أهمية هذا البحث من الناحيتين العلمية والعملية كما يلي:

الأهمية العلمية للبحث:

يستمد هذا البحث أهميته العلمية مما يلي:

- أ- الاهتمام المتزايد من قبل الباحثين في مختلف بلدان العالم - خاصة بعد حدوث الأزمات المالية الأخيرة وانهيار العديد من الشركات الكبرى - بدراسة تنوع الجنس في مجلس الإدارة وأثره على أداء الشركة.
- ب- ندرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين تنوع الجنس في مجلس الإدارة وفعالية أداء المجلس على المستوى العربي لاسيما على مستوى بيئة الأعمال المصرية.

الأهمية العملية للبحث:

تتجلى الأهمية العملية لهذا البحث من خلال الحاجة إلى تحديد إلى أي مدى يمكن أن يؤثر نظام الكوتا النسائية الذي أقرته الهيئة العامة للرقابة المالية عام 2019 على أداء مجالس إدارات الشركات المصرية وقدرتها على تحقيق أهداف حوكمة الشركات خاصة في مجالات تعظيم قيمة الشركة، وتحسين أدائها المالي، وتعزيز جودة أرباحها.

منهج البحث:

لتحقيق أهداف البحث اعتمد الباحثان على المنهجين الاستنباطي والاستقرائي لاتمام هذا البحث. حيث ساعد المنهج الاستنباطي من خلال عرض وتحليل الدراسات السابقة في تكوين الإطار النظري للبحث لاسيما فروض البحث، ثم اعتمد الباحثان على المنهج الاستقرائي في اختبار فروض البحث من خلال استقراء واقع الحال في بيئة الأعمال المصرية وتجميع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة وتحليلها بالاعتماد على الأساليب الاحصائية المناسبة.

حدود البحث:

يسعى هذا البحث إلى اختبار مدى وجود أثر لمشاركة المرأة في مجلس الإدارة ولجنة المراجعة على تفعيل دور المجلس في تحقيق أهداف حوكمة الشركات المصرية، وذلك في محاولة للوقوف على مدى جدوى قرارى الهيئة العامة للرقابة المالية رقمي (123،124) لسنة 2019، ولتحقيق هذا الهدف وضع الباحثان الحدين التاليين لهذا البحث:

أ- يسعى البحث الحالي إلى اختبار مدى وجود تأثير لمشاركة المرأة في مجالس إدارات الشركات المصرية وكذلك في لجان مراجعة هذه الشركات على فعالية المجلس ولجنة المراجعة، لذلك لن يختبر الباحثان العلاقة بين خصائص عضوات مجلس الإدارة (كالمؤهلات والخبرات والاستقلال) والمتغيرات التابعة للدراسة.

ب- يختبر الباحثان أثر مشاركة المرأة في لجنة المراجعة فقط - دون غيرها من لجان مجلس الإدارة - على المتغيرات التابعة للدراسة، وقد اختار الباحثان لجنة المراجعة لعلاقتها المباشرة وأثرها الواضح والمُثبت في العديد من الدراسات على قيمة الشركة وأدائها المالي وجودة أرباحها.

السمات الشخصية للمرأة وأثرها في تفعيل دور مجلس الإدارة:

ناقش العديد من الباحثين أهمية تنوع الجنس بين أعضاء مجلس الإدارة باعتباره يخلق نوعاً من الصراع المعرفي Cognitive Conflict بين أفراد المجموعة مما يؤدي إلى زيادة فعاليتها وتحقيق نتائج إيجابية، مع التأكيد على أن وجود هذا الصراع المعرفي يكون فقط إلى الحد الذي لا يؤدي إلى فقدان المجموعة لتماسكها (Wahid,2019,p.710).

مشاركة المرأة في مجلس الإدارة يُدعم المجلس بالسمات الشخصية للمرأة والتي غالباً ما تكون مختلفة عما يتسم به أعضاء مجلس الإدارة من الرجال. فطبقاً لنظرية رأس المال البشري Human Capital Theory والتي تعتمد على الصفات الشخصية ودورها في تحقيق نجاح المنظمات، فإن كل مدير يتمتع بمجموعة فريدة من موارد رأس المال البشري يفيد بها المنظمة كالسمعة والشبكات الاجتماعية والعلاقات مع باقي الشركات (Gull,2018,p.5). وبالتالي قد تتميز مجالس الإدارات المتنوعة جنسياً عن غيرها من المجالس باستغلال السمات الشخصية لعضوات مجالس الإدارات من أجل توفير رؤى ووجهات نظر متعددة ومتنوعة عند اتخاذ القرارات وحل المشكلات، ويمكن للباحثان تحديد أهم السمات الشخصية التي تتميز بها المرأة والتي تم مناقشتها من قبل الباحثين كمحددات رئيسية في تحقيق فعالية مشاركة المرأة في مجالس الإدارات كما يلي:

التحفظ وتجنب المخاطر:

أثبتت العديد من الدراسات أن المرأة أكثر تحفظاً من الرجل ومن ثم فهي أكثر سعياً لتجنب المخاطر من الرجال (Srinidhi et al,2011 ; Thiruvadi and Huang,2011 ; Arun et al,2015 ; Francis et al,2015 ; Gull,2018). وبالتالي فمشاركة المرأة في مجلس الإدارة يجعل المجلس أكثر تحفظاً وأكثر ميلاً لتجنب المخاطر ما يعزز من فعالية المجلس عند أداء معظم مهامه خاصة المهام المرتبطة بالرقابة واتخاذ القرارات. فطبقاً لنظرية الوكالة فإن وجود المرأة في مجلس الإدارة وأدائها لعملها من منطلق الحفاظ على سمعتها وعدم تعرضها للتقاضى يعزز من الدور الرقابي للمجلس على أداء الإدارة (Srinidhi et al,2011 ; Gull,2018). ومن ثم تساعد مشاركة المرأة في مجلس الإدارة في حل مشاكل الوكالة وتحقيق التوازن بين مصالح المساهمين والإدارة (Bohren and Strom,2007 ; Wang,2020).

كما يساعد تحفظ عضوات مجالس الإدارات ورغبتهم في تجنب المخاطر وخوفهم من التقاضى وفقدان السمعة في الحد من السلوك الانتهازي المحتمل للإدارة، فوجود المرأة في مجلس الإدارة ومشاركتها في لجان المجلس وخاصة لجنة المراجعة يحد من ممارسات إدارة الأرباح (Thiruvadi and Huang,2011)، كما يقلل من ارتكاب الأخطاء في التقارير المالية ويحد من عمليات الاحتيال (Wahid,2019)، أى أن وجود المرأة في مجلس الإدارة مرتبط بتحقيق جودة أعلى في الأرباح (Srinidhi et al,2011 ; Arun et al,2015 ; Hoang et al,2017 ; Gull,2018).

وفي مجال اتخاذ القرارات وحل المشكلات فإن وجود المرأة في مجلس الإدارة يوفر للمجلس بدائل أكثر ويقدم حلولاً فعالة للمشاكل المعقدة، حيث يؤدي التنوع في وجهات النظر الناتج عن تنوع الجنس الى جعل متخذ القرار يأخذ في اعتباره مختلف وجهات النظر عند اتخاذ القرار (Hili and Affes,2012,p.53)، فتقييم البدائل المتاحة لاتخاذ القرار أو لحل مشكلة ما يكون عامة بالموازنة بين منافع وتكاليف أو مخاطر كل بديل، وإن كان الرجل أقل تحفظاً من المرأة ومن ثم أكثر جرأة واستعداداً لتحمل المخاطر فإن أعضاء مجلس الإدارة من الرجال غالباً ما يهتمون عند المفاضلة بين البدائل بجانب المنافع المرجوة من البديل أكثر من اهتمامهم بالمخاطر المحتملة للبديل، ومن ثم فوجود المرأة ضمن أعضاء مجلس الإدارة يُحدث نوعاً من التوازن المرغوب عند تقييم البدائل المتاحة لجانبى المنافع والمخاطر المتوقعة لكل بديل، ومن ثم تتخذ المجالس المتنوعة جنسياً قرارات أكثر جودة من المجالس غير المتنوعة جنسياً (Srinidhi et al,2011,p.1613).

الاستقلالية:

في محاولة للإجابة عن أسئلة مثل ما الذى يجعل مجلس الإدارة فعال؟ وكيف يمكن تحسين أداء المجلس؟ استقر المنظمون والأكاديميون على أن الحل يكمن فى استقلال المجلس (Gull,2018,p.1). فطبقاً لنظرية الوكالة فإن استقلال مجلس الإدارة يعد عامل هام وحاسم فى حماية مصالح الملاك (Anh and Khanh,2017,p.67). وقد اتفق الباحثون على أن استقلال مجلس الإدارة هو المحدد الاساسي فى نجاحه ومن ثم فى نجاح المنظمة، لذلك جاءت قوانين الشركات وأدلة حوكمة الشركات فى مختلف بلدان العالم لتؤكد على أهمية استقلالية مجلس الإدارة، كما اهتمت الدول والهيئات المعنية بإصدار القوانين التى تُدعم من الاستقلالية وتؤكد عليها (مثل Sarbanes –Oxley 2002). ولتدعيم استقلالية مجلس الإدارة ناقشت العديد من الدراسات دور تنوع الجنس فى تعزيز استقلالية المجلس (Carter et al,2003 ; Bohren and Strom,2007 ; Adams and Ferreira,2009 ; Hili and Affes,2012). فبعكس الرجال نوى الشبكات الاجتماعية الواسعة، فإن النساء أكثر استقلالاً من الناحية الاجتماعية من الرجال (Wahid,2019,p.715)، كما تعتبر النساء أكثر استقلالاً عند صنع القرارات من الرجال (Firoozi et al,2016,p.3)، ومن ثم فتتنوع الجنس فى مجلس الإدارة يساعد فى تحسين مستوى استقلالية المجلس (Gull,2018,p.11)، فالأشخاص المختلفين فى الجنس أو العرق أو الخلفية الثقافية قد يطرحون أسئلة واستفسارات لا تتأتى من الأشخاص المتجانسين (Carter et al,2003 ; Vera,2007).

مما سبق يمكن القول أن وجود المرأة فى مجلس الإدارة يمكن أن يخفض من تكاليف الوكالة من خلال تحسين الوظيفة الرقابية للمجلس، وتعزيز استقلالية المجلس، وبناء علاقات شرعية ومميزة مع أصحاب المصلحة (Issa et al,2019,p.5).

وإذا كانت المرأة بطبيعتها تتسم بالاستقلالية فإن وجودها بمجلس الإدارة سيكون له تأثير مماثل لتأثير عضو مجلس الإدارة الرجل المستقل (Adams and Ferreira,2009,p.28) حتى وإن لم تكن المرأة عضوة مستقلة فى المجلس، ولاشك أن وجود المرأة كعضو مجلس إدارة مستقل سيزيد أكثر من استقلالية المجلس ومن ثم من فعالية أدائه، وقد أثبتت العديد من الدراسات الأثر الإيجابى لوجود المرأة كعضو مجلس إدارة مستقل على أداء المجلس والشركة (Arun et al,2015 ; Wang,2020).

الالتزام الوظيفى والأخلاقى والقدرة على التواصل:

يتوقف نجاح المجلس بشكل اساسي على التزام أعضاؤه بمتطلبات عمل المجلس من الالتزام بحضور الجلسات والمشاركة الفعالة فى المناقشات وإبداء الآراء وتقريب وجهات النظر ومتابعة التقدم فى تنفيذ قرارات المجلس. كما تتجلى أهمية قدرة المجلس على التواصل مع البيئة المحيطة به عند اتخاذ القرارات والتى تتطلب الأمام بجميع المتغيرات المرتبطة ببيئة القرار، وإن كانت تتسم قرارات مجلس

الإدارة عامة بالتوجه الاقتصادي، إلا أن مراعاة الجانب الأخلاقي عند تقييم البدائل واتخاذ القرار من شأنه أن يعزز من جودة القرارات المتخذة.

مما سبق يتضح أهمية أن يتصف أعضاء مجلس الإدارة بالالتزام الوظيفي والسلوك الاخلاقي والقدرة على التواصل حتى يكونوا أعضاء فاعلين في المجلس. وقد ناقشت العديد من الدراسات دور المرأة في دعم المجلس بهذه السمات، فقد أوضح (Srinidhi et al,2011) أن مجالس الإدارة المتنوعة جنسياً تتمتع بقدرة أفضل على تحقيق الشرعية والتواصل الفعال والالتزام. كما أثبت (Adams and Ferreira,2009) أن النساء أكثر التزاماً بحضور الجلسات من الرجال، كما وجد أن مشاكل الجلسات تنخفض بشكل ملحوظ في المجالس المتنوعة جنسياً، كما أثبتت الدراسة أن المجالس المتنوعة جنسياً تخصص مزيداً من الجهد لمراقبة الأداء. وكذلك وجد (Thiruvadi and Huang,2011) ارتباط ايجابي بين نسبة النساء في لجنة المراجعة وعدد مقابلات اللجنة مما يعزز من دور اللجنة في الحد من إدارة الأرباح. ومن ثم فالنساء مراقبات صارمات للإدارة وغالباً ما تفضل المجالس تعيين المرأة في اللجان التي تتطلب مهارات مراقبة أعلى كجنة المراجعة (Gull,2018,p.11). وقد أكد (Wahid,2019) أن النساء يبذلن المزيد من الجهد في أداء أدوارهن الإدارية، ومن ثم فهنك أثر ايجابي لتنوع الجنس في مجلس الإدارة على الحد من أخطاء التقارير المالية وكذلك الحد من عمليات الاحتيال.

تشير الأدبيات الاجتماعية والنفسية أنه بالمقارنة مع الرجال فإن النساء تتبنى قيماً أخلاقية أكبر في قراراتهن وفي ممارسة سلطاتهن، وبالتالي فإن وجود النساء في الإدارة وفي منظومة الحوكمة من شأنه أن يمنع محاولات الاحتيال بالشركة (Hili and Affes,2012,p.52). وقد وجدت دراسة (Bernardi et al,2009) أن وجود المرأة في مجلس الإدارة يرتبط ايجابياً بإدراج الشركة في قائمة أكثر الشركات أخلاقياً وفقاً لتصنيف مجلة Ethisphere. ولاشك أن تمسك المرأة بأخلاقيات العمل سيحقق العديد من المنافع للمجلس ومن ثم للشركة وأصحاب المصلحة، فقد أثبتت الدراسات أن المرأة تظهر وعياً كبيراً بمعايير المسؤولية الاجتماعية، ومن ثم فوجود المرأة في مجلس الإدارة يعزز من المسؤولية الاجتماعية للشركة (Hili and Affes,2012,p.52).

ناقش (Vera,2007) دور تنوع مجلس الإدارة جنسياً في تعزيز قدرة الشركة على اختراق الأسواق، حيث أوضح أن زيادة التنوع يحقق فهماً أفضل للسوق من خلال زيادة فهم طبيعة العملاء والموظفين وتنوعهم، لذلك تختلف نسبة مشاركة النساء في مجالس الإدارات حسب نوع القطاع والتكوين الديموغرافي للعملاء والموظفين، فقد وجدت دراسة (Brammer et al,2007) أن أعلى معدلات لمشاركة المرأة في مجالس الإدارات كان في الشركات المنتمية لقطاعات تتميز بالقرب من المستهلكين النهائيين كبيع التجزئة والخدمات المصرفية ووسائل الاعلام، بينما قلت مشاركة المرأة في مجالس إدارات الشركات المنتمية لقطاعات تتميز بالعزلة عن المستهلكين النهائيين مثل الخدمات الهندسية. كما أثبت (Stewart and Munro,2007) أن النساء العضوات في لجان المراجعة لديهن قدرات أعلى على التواصل وإجراء المقابلات، وقد أكد (Ittonen et al,2009) على هذه القدرة للنساء عندما أثبت أن وجود المرأة في لجان المراجعة يقلل من مخاطر التحريفات ومن ثم يمكن أن يساعد في تخفيض أتعاب المراجعة.

وفي نهاية هذا الجزء يؤكد الباحثان على أن فعالية مشاركة المرأة في مجالس الإدارات واللجان التابعة لها لا يتوقف فقط على السمات الشخصية للمرأة السابق عرضها، وإنما المحدد الرئيسي لفعالية مشاركة المرأة في مجالس الإدارات يتمثل في كفاءات وقدرات المرأة في مجال الأعمال. فالمشاركة الفعالة للمرأة في مجال الأعمال بوجه عام وفي مجالس إدارات الشركات بوجه خاص يتوقف على مدى قدرة المرأة على استغلال السمات الشخصية السابقة في تحقيق نجاحها في مجال الأعمال، فلا بد من تعزيز السمات الشخصية للمرأة بالمؤهلات والقدرات والمهارات والخبرات المرتبطة بمجال العمل. لذلك أثبتت العديد من الدراسات فشل نظام الحصص الإلزامية لمشاركة المرأة في مجالس الإدارات (Adams and Ferreira,2009) والذي يقضى بمشاركة المرأة في مجلس الإدارة لأنها فقط امرأة؛

(Ahern and Dittmar,2012 ; Anh and Khanh,2017). كما أثبتت العديد من الدراسات الآثار السلبية لمشاركة المرأة في مجالس الإدارات على الرغم من تمتعها بالسمات الشخصية السابق عرضها، فقد أثبت (Bohren and Strom,2007) أن أداء الشركات ينخفض في الشركات ذات التنوع الجنسي في مجالس إدارتها. وكذلك أوضح (Vera,2007,p.7) أن تجانس مجالس الإدارة قد يؤدي الى تواصل أفضل ومن ثم مشاركة أفضل في الآراء وتعاوناً أكثر وصراعات أقل، ومن ثم قد يؤدي تنوع مجالس الإدارة الى انخفاض أداء الشركة، فإذا كان زيادة التنوع سيولد مزيداً من الآراء والأسئلة والمناقشات فقد يؤدي ذلك الى مزيد من النزاعات ومن ثم استهلاك المزيد من الجهد والوقت والتكلفة في عملية اتخاذ القرارات مما يجعلها أقل فعالية. كما ناقش (Jindal and Jaiswal,2015,p.4-5) أن مشاركة المرأة في مجالس الإدارات قد يكون له تأثيرات سلبية، حيث يرتبط وجود المرأة في مجالس الإدارة بانخفاض قدرة المجلس على إحداث التغيير الاستراتيجي خلال الاضطرابات البيئية، وكذلك فقد تخلق الاختلافات الديموغرافية بين الرجال والنساء في المجلس عصبية Factions تؤدي الى مزيد من الانقسامات في المجلس ما يؤثر سلباً على أداء المجلس. وكذلك أثبت (Anh and Khanh,2017) التأثير السلبى لتنوع الجنس في مجالس الإدارة على الأداء السوقي للمشروع. كما أوضح (Wahid,2019,p.714) أن وجود النساء في مجالس الإدارة قد يكون له عواقب سلبية على جودة التقارير المالية إذا كان وجود المرأة في المجلس فقط بهدف الالتزام بالتنوع وكانت العضوات المختارات أقل كفاءة مقارنة بالرجال.

كما أثبتت العديد من الدراسات أن الأثر الإيجابي لمشاركة المرأة في مجالس الإدارة يرتبط بحد أقصى لعدد النساء في المجلس، حيث يتحقق هذا الأثر الإيجابي في المجالس التي لا تتخطى فيها مشاركة المرأة عدد أو نسبة محددة من الأعضاء (Feijoo et al,2012 ; Hoang et al,2017 ; Wahid,2019).

ومع تضارب نتائج الدراسات، واختلاف وجهات النظر حول مدى جدوى مشاركة المرأة في مجالس إدارات الشركات، وكذلك حول مدى التزام الشركات بتخصيص حصص الزامية للنساء في مجالس الإدارات تظهر الحاجة لاجراء المزيد من الدراسات في بيئات الأعمال المختلفة خاصة في البيئات التي اتبعت سياسات تنوع لالزام الشركات بمشاركة المرأة في عضوية مجالس الإدارات كالبينة المصرية، والتي دخلت هذا المجال بقرارى مجلس ادارة الهيئة العامة للرقابة المالية رقمى (123) و (124) لسنة 2019، حيث اختص القرار رقم (123) بتعديل قواعد قيد وشطب الأوراق المالية بالبورصة المصرية وذلك بإضافة البند (و) إلى المادة (6) من قواعد قيد وشطب الأوراق المالية بالبورصة المصرية والخاصة بالشروط العامة لقيد الأوراق المالية، حيث نصت هذه المادة المضافة (و) على ضرورة أن يتضمن تشكيل مجلس ادارة الشركة عنصراً نسائياً على الأقل كشرط اضافى لقيد الأوراق المالية بالبورصة. بينما اختص القرار رقم (124) بإضافة بند جديد برقم (5) الى المادة الرابعة من قرار مجلس ادارة الهيئة رقم (53) لسنة 2018 بشأن ضوابط منح الترخيص واستمراره وقواعد تملك أسهم الشركات العاملة في الأنشطة المالية غير المصرفية، وقد نص هذا البند الاضافى (رقم 5) على أن يتضمن تشكيل مجلس ادارة الشركة عنصراً نسائياً على الأقل ويستثنى من ذلك الشركات المهنية التي يصدر بها قراراً من رئيس الهيئة، وذلك كمتطلب اضافى من متطلبات التأسيس أو الترخيص للشركات الراغبة في الحصول على ترخيص بمزاولة أحد الأنشطة المالية غير المصرفية.

وقد كان اصدار هذان القراران بمثابة الدافع وراء اجراء هذه الدراسة، فقد اثار انتباهه وفضول الباحثان إصدار مثل هذه القرارات في البيئة المصرية خاصة وأن هناك العديد من الشركات المصرية المقيدة بالبورصة تشارك فيها النساء كعضوات في مجالس إدارتها طواعية دون إلزام، الأمر الذى يدعو إلى التساؤل عن سبب اصدار مثل هذه القرارات إن كانت الشركات تختار تشكيل مجالس إدارتها من الأعضاء المناسبين الذين يستطيعون تحقيق أهداف الشركة بغض النظر عن جنسهم، بمعنى آخر هل إصدار هذان القراران يُعد بمثابة ضمان من الهيئة العامة للرقابة المالية بأن وجود المرأة في مجلس الإدارة سيؤثر ايجاباً على أداء المجلس بغض النظر عن امكاناتها في مجال الأعمال خاصة أن

القراران المذكوران لم يحددا أى مواصفات للعنصر النسائي الذى يجب أن يشارك فى مجالس ادارات الشركات، وإنما ذكر فقط "عنصرأ نسائياً"، وكأن المحدد الأوحد لنجاح المرأة فى مجلس الإدارة هو جنسها فقط. كما يُثار سؤال آخر حول موقف الرجال فى هذان القراران، بمعنى أن تطبيق القراران يمكن أن يكون بتكوين مجلس الإدارة بنسبة 100% من النساء دون وجود الرجال (حيث لم يحدد القراران حد أقصى لمشاركة المرأة فى المجلس)، مما يعنى أن هذه القرارات قد ضمنت حصة الزامية للمرأة فى تشكيل مجلس الإدارة ولم تضمن حصة للرجل، مما يعنى أن الهدف المنشود من وراء هذه القرارات والمتمثل فى إحداث تنوع جنس بين أعضاء المجلس قد لا يتحقق.

مما سبق يتضح أهمية الاجابة عن التساؤل الخاص بهل يجب إلزام الشركات بمشاركة العنصر النسائي فى مجالس الادارات؟ أم من الأفضل ترك تشكيل مجالس الادارات إلى الجمعيات العمومية للشركات دون إلزامهم باحداث تنوع معين بين الأعضاء (كتنوع الجنس / العمر / العرق / المؤهلات ..)؟ وقد حاول الباحثان الاجابة عن هذا التساؤل فى بيئة الأعمال المصرية من خلال اختبار أثر مشاركة المرأة فى عضوية مجالس الادارات على فعالية المجالس فى تحقيق الحوكمة الفعالة للشركات، وذلك من خلال اختبار العلاقة بين مشاركة المرأة فى مجالس الادارات واللجان التابعة لها وبين مقاييس النجاح الرئيسية للشركات والتي أثبتتها العديد من الدراسات كمؤشرات لنجاح منظومة حوكمة الشركات والمتمثلة فى قيمة الشركة، والأداء المالى للشركة، وجودة أرباح الشركة، هذا بالإضافة إلى اختبار أثر مشاركة المرأة فى مجالس الادارات ولجان المراجعة فى مقدار الجهد وحجم العمل الذى يقوم به كل من مجلس الإدارة ولجنة المراجعة.

الدراسات السابقة وتطوير الفروض:

انساقاً مع المنهج الاستنباطى يقوم الباحثان فى هذا الجزء من البحث بعرض وتحليل مجموعة من الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث وذلك بهدف تطوير فروض البحث تمهيداً لاختبارها من خلال الدراسة التطبيقية. وقد قام الباحثان بعرض الدراسات السابقة فى ثلاثة مجموعات كما يلي:

دراسات اختبرت العلاقة بين تنوع الجنس فى مجلس الإدارة ولجانه والأداء المالى للشركة:

اختبرت دراسة (Erhardt et al,2003) العلاقة بين تنوع الجنس بين أعضاء مجلس الإدارة والأداء المالى فى عينة مكونة من 127 شركة أمريكية كبرى خلال الفترة ما بين عام 1993 وعام 1998، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين تنوع الجنس فى مجلس الإدارة (نسبة النساء فى المجلس) والأداء المالى للشركات الأمريكية.

أما دراسة (Adamas and Ferreira,2009) فقد هدفت إلى اختبار أثر وجود المرأة فى مجلس الإدارة على حوكمة الشركات والأداء المالى فى عينة مكونة من 1939 شركة أمريكية بواقع 8253 مشاهدة خلال الفترة ما بين عامى 1998 و 2003. وقد توصلت الدراسة إلى أن النساء أكثر التزاماً بمتطلبات عمل المجلس بالمقارنة مع الرجال، حيث وجدت الدراسة أن النساء أكثر حضوراً للجلسات من الرجال، وأن مشاكل الجلسات تنخفض فى المجالس المتنوعة جنسياً، وأن المجالس المتنوعة جنسياً تخصص مزيداً من الجهد للمراقبة. كما أثبتت الدراسة وجود أثر سلبي لتنوع الجنس على أداء الشركة، وأكدت الدراسة على الأثر السلبي لنظام الحصص الالزامية للنساء على قيمة الشركة.

وفى البيئة الأمريكية أيضاً اختبرت دراسة (Carter et al,2010) العلاقة بين وجود المرأة فى مجالس الادارات واللجان التابعة لها والأداء المالى للشركة. حيث قامت الدراسة بتحليل بيانات عينة قوامها 2300 مشاهدة من الشركات الأمريكية خلال الفترة من 1998 الى 2002. وقد اختلفت نتائج هذه الدراسة باختلاف المقاييس المستخدمة لقياس الأداء المالى للشركة، حيث أثبتت النتائج وجود علاقة ايجابية بين نسبة المرأة فى مجلس الإدارة واللجان التابعة له والعائد على أصول الشركة، بينما لم تثبت

النتائج وجود أى علاقة بين مشاركة المرأة في مجلس الإدارة واللجان التابعة له وبين أداء الشركة مقاس ب Tobin's Q .

وفي أندونيسيا اختبرت دراسة (Darmadi,2011) العلاقة بين تنوع الجنس بين أعضاء مجلس الإدارة والأداء المالي للشركات. وتحليل بيانات 169 شركة اندونيسية مقيدة أثبتت النتائج علاقة عكسية بين نسبة مشاركة المرأة في مجالس الإدارات والأداء المالي للشركات.

وبالتطبيق على شركات التأمين اختبرت دراسة (Garba and Abubakar,2014) العلاقة بين تنوع الجنس في مجلس الإدارة والأداء المالي للشركات. وتمثلت عينة الدراسة في 12 شركة تأمين نيجيرية خلال الفترة من 2004 الى 2009. وقد توصلت الدراسة الى وجود علاقة ايجابية بين كل من تنوع الجنس في مجلس الإدارة والأداء المالي للشركات مقاساً بكل من العائد على الأصول والعائد على حقوق الملكية.

أما دراسة (Meca et al,2014) فقد اختبرت مدى وجود تأثير لتنوع الجنس في مجلس الإدارة على أداء البنوك في عدة دول، حيث تمثلت عينة الدراسة في 159 بنك من البنوك العاملة في تسعة دول خلال الفترة من 2004 الى 2010 . وقد توصلت النتائج الى وجود علاقة ايجابية بين تنوع الجنس بين أعضاء مجالس الإدارات وأداء البنوك، كما أثبتت النتائج أن تأثير تنوع الجنس على الأداء يقل في البيئات التي تتصف بضعف آليات حماية المستثمرين.

وبالتطبيق على البنوك أيضاً ولكن في بيئة الأعمال التركية، قامت دراسة (Kilic,2015) باختبار اثر تنوع الجنس في مجالس الإدارات على أداء البنوك التركية. وتحليل بيانات عينة مكونة من 26 بنك (بواقع 130 مشاهدة) خلال الفترة من 2008 الى 2012 أثبتت النتائج وجود اثر سلبي لتنوع الجنس في مجلس الإدارة على أداء البنوك التركية.

وفي استراليا قامت دراسة (Vafaei et al,2015) باختبار العلاقة بين تنوع الجنس بين أعضاء مجلس الإدارة والأداء المالي لعينة مكونة من 1101 مشاهدة من الشركات الاسترالية المقيدة خلال الفترة من 2005 الى 2011. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية بين نسبة مشاركة المرأة في مجالس الإدارات والأداء المالي للشركات الاسترالية.

أما في ماليزيا فقد اختبرت دراسة (Hassan and Marimuthu,2016) العلاقة بين كل من تنوع الجنس لمجلس الإدارة وحوكمة الشركات وأداء المشروع. وتحليل بيانات 60 شركة ماليزية كبرى خلال الفترة من 2009 الى 2013 لم تثبت النتائج أى علاقة بين تنوع الجنس في مجلس الإدارة وأداء الشركة مقاساً بالعائد على الأصول والعائد على حقوق الملكية و Tobin's Q .

وفي آسيا أيضاً وبالتحديد في تايوان حاولت دراسة (Wang,2020) الاجابة عن سؤال: هل يؤدي تنوع الجنس في مجلس الإدارة الى أداء مالي وحوكمة أفضل؟ وللاجابة عن هذا التساؤل تم تحليل بيانات عينة مكونة من 1063 مشاهدة من الشركات التايوانية المقيدة بالبورصة عام 2016. وبالاعتماد على ستة خصائص لتنوع الجنس (عدد النساء في المجلس، مستوى تعليم المرأة، خبرة المرأة، عدد النساء اللاتي عملن كعضوات مجلس ادارة في الشركة، عدد النساء اللاتي عملن كعضوات مجلس ادارة في شركات أخرى، نسبة النساء العضوات المستقلين في المجلس) توصلت الدراسة الى عدم وجود تأثير لتنوع الجنس في مجلس الإدارة على الأداء المالي أو على أداء حوكمة الشركات في البيئة التايوانية، وأن المتغير الوحيد ذو التأثير الايجابي المعنوي على الأداء المالي والحوكمة هو نسبة استقلال المرأة في مجلس الإدارة.

مما سبق يتضح اختلاف نتائج الدراسات السابقة حول مدى وجود تأثير لمشاركة المرأة في مجلس الإدارة ولجنة المراجعة على الأداء المالي للشركة، ومن ثم يحاول الباحثان اختبار مدى وجود

هذا التأثير في البيئة المصرية من خلال اختبار الفرضين التاليين واللذين تم صياغتهما في صيغة الفرض العدمي:

الفرض العدمي الأول: لا توجد اختلافات معنوية في الأداء المالي بين الشركات المصرية ذات التنوع الجنسي في مجالس الإدارات والشركات التي لا تشارك المرأة في مجالس إدارتها.

الفرض العدمي الثاني: لا توجد اختلافات معنوية في الأداء المالي بين الشركات المصرية ذات التنوع الجنسي في لجان المراجعة والشركات التي لا تشارك المرأة في لجان مراجعتها.

دراسات اختبرت العلاقة بين تنوع الجنس في مجلس الإدارة ولجانه وجودة أرباح الشركة:

اهتمت العديد من الدراسات باختبار العلاقة بين تنوع الجنس بين أعضاء مجلس الإدارة واللجان التابعة له وبين جودة أرباح الشركة على اعتبار أن تحقيق جودة الأرباح من أهم الأهداف التي تسعى حوكمة الشركات الفعالة إلى تحقيقها، ففي بيئة الأعمال الأمريكية اختبرت دراسة (Srinidhi et al,2011) العلاقة بين تنوع الجنس في مجلس الإدارة وجودة أرباح الشركة، وبتحليل بيانات عينة مكونة من 2480 مشاهدة من الشركات الأمريكية المقيدة خلال الفترة من 2001 إلى 2007 توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية بين مشاركة المرأة في مجلس الإدارة وجودة الأرباح، حيث يعزز وجود المرأة في مجلس الإدارة من دوره الرقابي والإشرافي على عملية اعداد التقارير المالية ومن ثم من جودة أرباح الشركة.

وفي أمريكا أيضاً قامت دراسة (Thiruvadi and Huang,2011) باختبار ما إذا كان لاختلاف الجنس بين أعضاء لجنة المراجعة أثر على ممارسات إدارة الأرباح في عينة مكونة من 320 مشروع خلال عام 2003. وقد أثبتت الدراسة الأثر الإيجابي لوجود المرأة في لجنة المراجعة على أداء اللجنة، حيث أثبت التحليل الإحصائي وجود علاقة ارتباط ايجابي بين نسبة النساء في لجنة المراجعة وعدد اجتماعات اللجنة، وكذلك أثبتت النتائج وجود تأثير ايجابي معنوي لوجود المرأة في لجنة المراجعة على فعالية حوكمة الشركات، وأخيراً أثبتت النتائج التأثير الإيجابي لمشاركة المرأة في لجنة المراجعة على جودة التقارير المالية من خلال الحد من ممارسات إدارة الأرباح.

أما في فرنسا فقد حاولت دراسة (Hili and Affes,2012) اختبار العلاقة بين جنس أعضاء مجلس الإدارة وجودة الأرباح مقاسة باستمرارية الأرباح. وبتحليل بيانات عينة مكونة من 70 مشروع فرنسي مقيد خلال الفترة من 2007 إلى 2010 وبواقع 280 مشاهدة، لم تثبت النتائج وجود أى علاقة معنوية بين تنوع الجنس بين أعضاء مجلس الإدارة واستمرارية الأرباح.

ولاختبار أثر مشاركة المرأة في مجالس إدارات الشركات البريطانية على إدارة الأرباح قامت دراسة (Arun et al,2015) بتحليل بيانات عينة مكونة من 1217 مشاهدة من الشركات البريطانية المقيدة بالبورصة خلال الفترة من 2005 إلى 2011، وقد توصلت الدراسة إلى أن زيادة عدد النساء في مجلس الإدارة وكذلك زيادة نسبة النساء المستقلين في المجلس يرتبط بتقارير مالية أكثر تحفظاً ومن ثم استنتجت الدراسة أن مشاركة المرأة في مجالس إدارات الشركات البريطانية يحد من ممارسات إدارة الأرباح في اتجاه زيادة الأرباح.

وبالاعتماد على التحفظ المحاسبي كأحد مؤشرات جودة التقرير المالي، قامت دراسة (Francis et al,2015) باختبار ما إذا كان هناك فروق معنوية بين خيارات التحفظ المحاسبي بين كل من المدير المالي الرجل والمرأة، حيث قامت الدراسة باختبار ما إذا كان تغير المدير المالي من رجل إلى امرأة أو العكس قد أثر بشكل معنوي على مستوى التحفظ المحاسبي في عينة من 1500 شركة أمريكية مقيدة خلال الفترة من 1988 إلى 2007. وقد توصلت الدراسة إلى أن المرأة أكثر تحفظاً من الرجل وأن مستوى التحفظ المحاسبي قد زاد مع التحول ما بين المدير المالي الرجل إلى المدير المالي المرأة.

وفي كندا اختبرت دراسة (Firoozi et al,2016) العلاقة بين تنوع الجنس في مجلس الإدارة وجودة التقارير المالية. وقد توصلت الدراسة من خلال تحليل بيانات عينة مكونة من 1131 مشاهدة من الشركات الكندية المقيدة خلال الفترة من 2008 إلى 2012 إلى عدم وجود علاقة بين جودة التقارير المالية وتنوع الجنس بين أعضاء مجالس إدارات الشركات الكندية.

وفي آسيا وبالتحديد في فيتنام اختبرت دراسة (Hoang et al,2017) أثر تنوع الجنس في مجلس الإدارة على جودة الأرباح في عينة مكونة من 150 مشروع فيتنامي مقيد خلال الفترة من 2005 إلى 2010. وقد أثبتت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين تنوع الجنس في المجلس وجودة الأرباح، كما توصلت الدراسة إلى أن العلاقة بين تنوع الجنس في المجلس وجودة الأرباح غير خطية، حيث تؤثر مشاركة المرأة في مجلس الإدارة إيجابياً على جودة الأرباح حتى وجود عدد أو نسبة معينة من النساء كحد أقصى للمشاركة الفعالة للمرأة في المجلس.

أما دراسة (Lai et al,2017) فقد اتخذت منحي مغايراً في اختبار العلاقة بين تنوع الجنس في مجلس الإدارة وجودة الأرباح، حيث قامت هذه الدراسة باختبار العلاقة بين تنوع الجنس في مجلس الإدارة وكل من أتعاب المراجع ونوعه (متخصص أو غير متخصص)، وذلك في عينة قوامها 2990 مشاهدة من الشركات الأمريكية المقيدة خلال الفترة من 2001 إلى 2011. وقد توصلت الدراسة إلى أن الشركات ذات التنوع الجنسي في مجلس الإدارة ولجنة المراجعة تتحمل أتعاب مراجعة أكبر من الشركات الأخرى، كما وجدت الدراسة أن مشاركة المرأة في مجلس الإدارة ولجنة المراجعة يرتبط بطلب مراجعين أكثر تخصصاً، مما يعني وجود ارتباط قوي بين وجود المرأة في مجلس الإدارة ولجنة المراجعة وبين الطلب على جودة أعلى لخدمات المراجعة ومن ثم جودة أعلى في التقارير المالية.

وفي فرنسا وبالتطبيق على عينة مكونة من 394 شركة فرنسية مقيدة خلال الفترة من 2001 إلى 2010 وبواقع 3406 مشاهدة، قامت دراسة (Gull,2018) باختبار إلى أي مدى يؤثر تنوع الجنس بين أعضاء مجلس الإدارة على جودة القوائم المالية. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين تنوع الجنس في مجلس الإدارة وجودة القوائم المالية، كما أثبتت النتائج الدور المعنوي لخصائص المرأة في تحقيق هذه العلاقة، حيث أثبت التحليل الإحصائي أن مشاركة المرأة في لجنة المراجعة وخبرتها المالية من أهم المتغيرات التي تؤثر إيجابياً في جودة القوائم المالية.

وأخيراً قامت دراسة (Wahid,2019) باختبار أثر تنوع الجنس في مجلس الإدارة على السلوك المالي الانتهازي في عينة مكونة من 6132 مشروع أمريكي مقيد خلال الفترة من 2000 إلى 201 (بواقع 38273 مشاهدة). وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة عكسية بين تنوع الجنس في مجلس الإدارة وأخطاء التقارير المالية وعمليات الاحتيال المالي، حيث وجدت الدراسة أن الشركات ذات التنوع الجنسي في مجلس الإدارة ترتكب أخطاء أقل في التقارير المالية وكذلك تتخبط بشكل أقل في عمليات الاحتيال المالي.

مما سبق يتضح اختلاف نتائج الدراسات السابقة حول مدى وجود تأثير لمشاركة المرأة في مجلس الإدارة ولجنة المراجعة على جودة أرباح الشركة، ومن ثم يحاول الباحثان اختبار مدى وجود هذا التأثير في البيئة المصرية من خلال اختبار الفرضين التاليين:

الفرض العدمي الثالث: لا توجد اختلافات معنوية في جودة الأرباح بين الشركات المصرية ذات التنوع الجنسي في مجالس الإدارات والشركات التي لا تشارك المرأة في مجالس إدارتها.

الفرض العدمي الرابع: لا توجد اختلافات معنوية في جودة الأرباح بين الشركات المصرية ذات التنوع الجنسي في لجان المراجعة والشركات التي لا تشارك المرأة في لجان مراجعتها.

دراسات اختبرت العلاقة بين تنوع الجنس في مجلس الإدارة ولجانه وقيمة الشركة:

تعظيم قيمة الشركة يعتبر الهدف الأسمى الذي تسعى إليه الشركات لتحقيق منافع مختلف أصحاب المصلحة، وعادة ما تُقيم الشركات من قبل أسواق المال لذلك تعتبر مقاييس أداء الشركات المعتمدة على أسعار أسهمها (مثل القيمة السوقية لأسهم الشركة، ونسبة القيمة السوقية إلى القيمة الدفترية لحقوق الملكية، وقيمة Tobin's Q) من أهم المقاييس المستخدمة في قياس قيمة الشركات. وقد اهتم العديد من الباحثين باختبار أثر مشاركة المرأة في مجالس إدارات الشركات واللجان التابعة لها على قيمة الشركة، ففي بيئة الأعمال الأمريكية اختبرت دراسة (Carter et al,2003) العلاقة بين تنوع الجنس بين أعضاء مجلس الإدارة وقيمة الشركة، وقد توصلت الدراسة من خلال تحليل بيانات 638 مشروع أمريكي إلى وجود علاقة ايجابية بين نسبة النساء في مجلس الإدارة وقيمة الشركة، كما وجدت الدراسة أن نسبة النساء في المجلس تزداد مع زيادة حجم الشركة وحجم مجلس إدارتها. وإلى نفس النتائج تقريباً توصلت دراسة (Carter et al,2007) حينما عادوا واختبروا العلاقة بين تنوع جنس أعضاء مجلس الإدارة والأداء السوقي للشركات الأمريكية في عينة مكونة من 2000 مشاهدة من الشركات الأمريكية المقيدة خلال الفترة من 1998 إلى 2002، حيث توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية بين تنوع الجنس بين أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء لجانه وبين قيمة الشركة.

أما دراسة (Bohren and Strom,2007) فقد قامت بتحليل بيانات جميع الشركات المدرجة ببورصة أوسلو خلال الفترة من 1989 إلى 2002 وذلك بهدف اختبار العلاقة بين تكوين مجلس الإدارة وفعاليتها في صنع القرارات. وقد توصلت الدراسة إلى أن قيمة الشركات ترتفع في الشركات ذات مجالس الإدارات الأقل تنوعاً في الجنس.

وفي اسبانيا هدفت دراسة (Vera,2007) إلى اختبار العلاقة بين تنوع الجنس في مجلس الإدارة وقيمة الشركات الإسبانية. وتمثلت عينة الدراسة في 68 شركة إسبانية غير مالية مقيدة ببورصة مدريد خلال الفترة من 1995 إلى 2000 وبواقع 408 مشاهدة. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية بين نسبة النساء في مجلس الإدارة وقيمة الشركة في البيئة الإسبانية.

وبالتطبيق على أكبر خمسين شركة في منطقة آسيا والمحيط الهادى خلال الفترة من 2008 إلى 2012 قامت دراسة (Heyvon,2014) باختبار العلاقة بين تنوع الجنس في مجلس الإدارة وقيمة الشركة. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية بين تنوع الجنس بين أعضاء مجالس إدارات الشركات وقيمة الشركات السوقية.

وبإجراء تحليل دولي لبيانات عينة مكونة من 880 شركة عاملة في عشرة دول متقدمة خلال الفترة من 2006 إلى 2014، اختبرت دراسة (Anh and Khanh,2017) أثر تنوع الجنس في مجلس الإدارة على الأداء السوقي للمشروعات في كل من أمريكا وإنجلترا وفرنسا وألمانيا وإيطاليا وهولندا وسويسرا وبلجيكا وأستراليا واليابان. وقد قدمت الدراسة دليلاً دولياً على التأثير السلبي لتنوع مجلس الإدارة على الأداء السوقي للشركات في الدول المتقدمة، وقد تم تبرير هذه النتائج بأن الدول المتقدمة تتمتع بحماية قانونية جيدة لحقوق المساهمين ومن ثم تكون المراقبة الإضافية التي تتحقق بوجود النساء في مجالس الإدارات مكلفة وغير مجدية.

وفي بيئة الأعمال العربية وبالتحديد في الكويت قامت دراسة (Issa et al,2019) باختبار أثر تنوع الجنس بين أعضاء مجلس الإدارة على قيمة المشروعات الكويتية. وتحليل بيانات عينة مكونة من 23 شركة كويتية مقيدة خلال الفترة من 2012 إلى 2014، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية بين تنوع الجنس في مجلس الإدارة وقيمة المشروع في البيئة الكويتية، كما اثبتت النتائج أن وجود الزام بخصص محددة للنساء في مجالس إدارات الشركات من شأنه أن يعزز من قيمة الشركات في البيئة الكويتية.

وأخيراً في فيتنام قامت دراسة (Ngo et al,2019) باختبار العلاقة بين تنوع الجنس بين أعضاء مجلس الإدارة وقيمة الشركة في عينة مكونة من 482 شركة فيتنامية مقيدة خلال الفترة من 2015 إلى 2017. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين نسبة المرأة في مجلس الإدارة وقيمة الشركة.

مما سبق يتضح اختلاف نتائج الدراسات السابقة حول مدى وجود تأثير لمشاركة المرأة في مجلس الإدارة ولجنة المراجعة على قيمة الشركة، ومن ثم يحاول الباحثان اختبار مدى وجود هذا التأثير في البيئة المصرية من خلال اختبار الفرضين التاليين:

الفرض العدمي الخامس: لا توجد اختلافات معنوية في قيمة الشركة بين الشركات المصرية ذات التنوع الجنسي في مجالس الإدارات والشركات التي لا تشارك المرأة في مجالس إدارتها.

الفرض العدمي السادس: لا توجد اختلافات معنوية في قيمة الشركة بين الشركات المصرية ذات التنوع الجنسي في لجان المراجعة والشركات التي لا تشارك المرأة في لجان مراجعتها.

بالإضافة إلى الفروض السابقة قام الباحثان بصياغة واختبار فرضين إضافيين يتعلقان بمدى وجود تأثير لمشاركة المرأة في مجلس الإدارة ولجنة المراجعة على مقدار النشاط أو الجهد الذي يبذل من قبل كل من مجلس الإدارة ولجنة المراجعة، وذلك اتساقاً مع الدراسات التي ناقشت دور المرأة في زيادة جهد مجلس الإدارة ولجنة المراجعة (Thiruvadi and Huang,2011). وقد صاغ الباحثان هذين الفرضين كما يلي:

الفرض العدمي السابع: لا توجد اختلافات معنوية في مقدار الجهد المبذول من قبل مجالس الإدارات المتنوعة جنسياً ومجالس الإدارات التي لا تشارك المرأة فيها في بيئة الأعمال المصرية.

الفرض العدمي الثامن: لا توجد اختلافات معنوية في مقدار الجهد المبذول من قبل لجان المراجعة المتنوعة جنسياً ولجان المراجعة التي لا تشارك المرأة فيها في بيئة الأعمال المصرية.

الدراسة التطبيقية:

بعد التأصيل النظري لمشكلة البحث واستنباط فروض البحث قام الباحثان باختبار مدى صحة هذه الفروض من خلال إجراء دراسة تطبيقية على عينة من الشركات المساهمة المصرية المقيدة، ويمكن توضيح الجوانب المختلفة للدراسة التطبيقية التي قام بها الباحثان كما يلي:

هدف الدراسة التطبيقية:

تهدف الدراسة التطبيقية إلى تحديد إلى أي مدى تُدعم البيانات المستقاة من واقع بيئة الأعمال المصرية الفروض المصاغة لهذا البحث. فقد قام الباحثان باستقراء واقع بيئة الأعمال المصرية من خلال تجميع البيانات الخاصة بمتغيرات البحث من أجل اتخاذ قرار بقبول أو رفض فروض البحث.

متغيرات الدراسة وكيفية قياسها:

يهدف هذا البحث إلى اختبار أثر مشاركة المرأة في مجالس إدارات الشركات المصرية ولجان المراجعة بها على فعالية المجلس ولجنة المراجعة في تحقيق أهداف حوكمة الشركات. لذلك يمكن تحديد المتغيرات المستقلة والتابعة لهذه الدراسة كما يلي:

المتغيرات المستقلة:

تتمثل المتغيرات المستقلة لهذه الدراسة في كل من:

أ- مشاركة المرأة في مجلس الإدارة: ويتم قياسها بمتغير وهمى Dummy Variable يأخذ القيمة (1) في حالة وجود نساء في مجلس الإدارة، ويأخذ القيمة (صفر) في حالة عدم وجود نساء في مجلس الإدارة.

ب- مشاركة المرأة في لجنة المراجعة: ويتم قياسها بمتغير وهمى Dummy Variable يأخذ القيمة (1) في حالة وجود نساء في لجنة المراجعة، ويأخذ القيمة (صفر) في حالة عدم وجود نساء في لجنة المراجعة.

المتغيرات التابعة:

يتمثل المتغير التابع لهذه الدراسة في فعالية مجلس الإدارة ولجنة المراجعة في تحقيق أهداف حوكمة الشركات وقد اعتمد الباحثان عند قياس هذا المتغير على مجموعة من المقاييس التي استخدمتها الدراسات السابقة كمؤشرات لمدى تحقيق أهداف حوكمة الشركات، بالإضافة إلى مقياسين إضافيين كمؤشرين لمقدار الجهد أو حجم العمل المبذول من قبل كل من مجلس الإدارة ولجنة المراجعة، وتتمثل هذه المقاييس في الآتي:

أ- الأداء المالى للشركة (ROA): تم قياسه بمعدل العائد على الأصول والذي يحسب بقسمة صافى الربح بعد الضرائب ÷ إجمالي الأصول.

ب- جودة أرباح الشركة (MILLAR): وقد اعتمد الباحثان على التغير في نسبة ميلر Miller Ratio كقياس لجودة الأرباح، فعلى حُطى الدراسات المحاسبية التي اعتادت قياس جودة الأرباح بمقاييس إدارة الأرباح سار الباحثان، حيث تزيد جودة الأرباح كلما انخفضت ممارسات إدارة الأرباح، والعكس صحيح، لذلك اعتمدت معظم الدراسات المحاسبية في مجال جودة الأرباح على مقاييس إدارة الأرباح كمقاييس لجودة الأرباح وخاصة مقياس الاستحقاق الاختياري discretionary accruals، ولكن هناك العديد من الدراسات التي فضلت التغير في نسبة ميلر كقياس شامل لمدى انخراط الشركة في ممارسات إدارة الأرباح، حيث تعبر هذه النسبة عن العلاقة بين التغير في رأس المال العامل كعنصر معرض للتلاعب والتدفق النقدي من الأنشطة التشغيلية كعنصر أقل عرضة للتلاعب (مبارك، 2009، ص284)، وقد حدد (الخفاجي & هادي، 2017، ص12) أسباب تفضيل التغير في نسبة ميلر كمؤشر لإدارة الأرباح ومن ثم لجودة الأرباح كما يلي:

- يتسم هذا المقياس بالموضوعية لاعتماده على أساس احصائي، حيث لا يتطلب وضع تقديرات للدخل المتوقع أو لبعض المتغيرات الأخرى، وإنما يعتمد على البيانات الفعلية تجنباً لتأثير الأحكام والتقديرات الشخصية.

- يُمكن هذا المقياس ممارسي ومنظمى المهنة من التحقق من مدى ممارسة الشركات لإدارة الأرباح بسهولة.

- يتسم هذا المقياس بسهولة تطبيقه وسهولة الحصول على المعلومات اللازمة لقياسه لتوفرها مباشرة في القوائم المالية.

ويحسب التغير في نسبة ميلر كما يلي:

$$\Delta \text{ Miller} = (\Delta \text{ WC} / \text{CFO})_t - (\Delta \text{ WC} / \text{CFO})_{t-1}$$

حيث أن:

$\Delta \text{ Miller}$: قيمة التغير في نسبة ميلر.

$\Delta \text{ WC}$: التغير في صافى رأس المال العامل.

CFO: التدفق النقدي من الأنشطة التشغيلية.

وتتمثل قاعدة الحكم على مدى ممارسة الشركة لإدارة الأرباح من خلال التغيير في نسبة ميلر في أنه كلما زادت قيمة التغيير في نسبة ميلر كلما دل ذلك على مستويات أعلى من ممارسات الأرباح ومن ثم مستويات أقل من جودة الأرباح.

ج- قيمة الشركة (MTB): تم الاعتماد على مقياس نسبة القيمة السوقية الى القيمة الدفترية للشركة كمقياس لقيمة الشركة.

د- جهد مجلس الإدارة (BMEET): مع تأكيد بعض الدراسات على دور عضوات مجلس الإدارة النساء في تنشيط المجلس وزيادة جهده ، وباعتبار أن جهد المجلس ومدى نشاطه يعتبر أحد المحددات الهامة لتفعيل دوره في تحقيق أهداف حوكمة الشركات كان لا بد من اختبار أثر مشاركة المرأة على مدى الجهد المبذول من قبل المجلس، ونظراً لصعوبة القياس الكمي لمقدار العمل الذي يؤديه مجلس الإدارة ومدى الجهد المبذول من المجلس خلال الفترة، اعتمد الباحثان على عدد اجتماعات مجلس الإدارة خلال الفترة كمؤشر على مقدار الجهد المبذول من قبل المجلس.

هـ- جهد لجنة المراجعة (CMEET): لاختبار مدى تأثير مشاركة المرأة في لجنة المراجعة على نشاط اللجنة ومقدار الجهد المبذول منها، اعتمد الباحثان على عدد اجتماعات لجنة المراجعة خلال الفترة كمؤشر على مقدار الجهد المبذول من قبل لجنة المراجعة خلال الفترة.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع الشركات المصرية غير المالية المقيدة ببورصة الأوراق المالية خلال فترة الدراسة والتي تمتد لست سنوات (من عام 2014 الى عام 2019)، أما عينة الدراسة فقد تكونت من مجموعة الشركات التي تحقق المعايير التالية:

- الشركات التي لا تنتمي لقطاعي البنوك والخدمات المالية باستثناء البنوك، حيث تخضع هذه الشركات لمعايير محاسبية وقوانين خاصة.
- الشركات التي يتوافر في تقرير مجلس ادارتها المعلومات اللازمة لإجراء التحليل الاحصائي واختبار الفروض (كتشكيل مجلس الإدارة وعدد اجتماعاته، وتشكيل لجنة المراجعة وعدد اجتماعاتها).

وبتطبيق هذان المعياران تم الحصول على بيانات 52 شركة بواقع 128 مشاهدة خلال فترة الدراسة، ويوضح الجدول رقم (1) تصنيف هذه المشاهدات على اساس مدى تنوع الجنس في مجالس الادارات ولجان المراجعة (مدى مشاركة المرأة في مجلس الإدارة و في لجنة المراجعة).

جدول (1): تصنيف مشاهدات عينة الدراسة حسب مدى تنوع الجنس

التصنيف حسب مدى تنوع الجنس في لجنة المراجعة			التصنيف حسب مدى تنوع الجنس في مجلس الإدارة		
إجمالي	لجان متنوعة	لجان غير متنوعة	إجمالي	مجالس متنوعة	مجالس غير متنوعة
128 (%100)	31 (%24.2)	97 (%75.8)	128 (%100)	52 (40.6%)	76 (%59.4)

يتضح من الجدول رقم (1) أن هناك ما يقرب من 40% من شركات العينة لديها في مجالس ادارتها عنصراً نسائياً على الأقل، وأن المرأة تشارك كعضوة في لجان مراجعة ما يقرب من ربع شركات العينة، هذا بالطبع قبل تفعيل قرارى الهيئة العامة للرقابة المالية رقمى (123، 124) لسنة 2019، حيث حدد القراران موعداً لتوفيق أوضاع الشركات المخاطبة بهذين القرارين أقصاه

2020/12/31، مما يعنى أن هناك نسبة لا بأس بها من الشركات المصرية المقيدة تمكن المرأة فعلياً من المشاركة في مجالس إدارتها وكذلك لجان المراجعة لديها دون إلزام من أى جهة تنظيمية، ما يعنى أن المرأة تشارك في مجالس إدارات هذه الشركات ليس لأنها امرأة ولكن لكفاءتها في مجال الإدارة واتخاذ القرارات. وهذا ما يدعو إلى التساؤل عن مدى جدوى إلزام الشركات بمشاركة المرأة في مجالس الإدارة بهذين القرارين إن كانت المرأة تشارك فعلياً في مجالس إدارات العديد من الشركات طواعية نظراً لكفاءتها وليس لجنسها كونها امرأة.

ونظراً لضرورة توافر بيانات عن السنة الحالية والسنة السابقة من أجل قياس التغير في نسبة ميلر، فلم يتمكن الباحثان من الحصول على القوائم المالية لبعض الشركات عن عام 2013 حتى يتمكن من حساب التغير في نسبة ميلر عام 2014، لذلك انخفض حجم المشاهدات الخاضعة للتحليل الاحصائي من أجل اختبار الفروض الخاصة بأثر مشاركة المرأة في مجلس الإدارة ولجنة المراجعة على جودة الأرباح (الفرضين الثالث والرابع) إلى 95 مشاهدة كما يتضح من الجدول رقم (2).

جدول (2): تصنيف المشاهدات الخاضعة للتحليل الاحصائي من أجل اختبار الفرضين الثالث والرابع

التصنيف حسب مدى تنوع الجنس في مجلس الإدارة		التصنيف حسب مدى تنوع الجنس في لجنة المراجعة	
مجالس غير متنوعة	مجالس متنوعة	لجان غير متنوعة	لجان متنوعة
52	43 (45.3%)	67	28
(54.7%)		(70.5%)	(29.5%)
95	95	95	95
(100%)		(100%)	(100%)

الأساليب الاحصائية المستخدمة:

من أجل تحليل البيانات واستخراج النتائج اعتمد الباحثان على اساليب التحليل الاحصائي التالية من خلال تشغيلها على برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Version 15:

- أساليب التحليل الوصفي Descriptive Analysis: وقد اعتمد عليها الباحثان في وصف البيانات الخاضعة للاختبارات الأساسية كالتوسطات والانحراف المعياري.
- اختبار مان ويتني لعينتين مستقلتين Two Independent-Samples Mann Whitney Test: حيث يستخدم هذا الاختبار لمقارنة متوسطات عينتين مستقلتين بهدف تحديد ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العينتين. لذلك اعتمد عليه الباحثان في اختبار فروض الدراسة بهدف تحديد ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط قيمة كل متغير من متغيرات الدراسة في كل من مشاهدات الشركات التي تتنوع فيها مجالس إدارتها جنسياً (أو لجان المراجعة) وتلك التي لا تحتوى مجالس إدارتها (أو لجان المراجعة) على أى عنصر نسائي (مجالس أو لجان غير متنوعة جنسياً). وقد استخدم الباحثان هذا الاختبار اللامعلمي نظراً لعدم اتباع البيانات الخاضعة للتحليل لنمط التوزيع الطبيعي، فقد قام الباحثان بإجراء اختبار One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test للتحقق من نمط توزيع البيانات وقد أكدت نتائج الاختبار ابتعاد نمط توزيع البيانات عن نمط التوزيع الطبيعي الأمر الذى يستلزم معه الاعتماد على الاختبارات اللامعلمية Non-Parametric Tests بدلاً من الاختبارات المعلمية Parametric Tests. ويوضح الجدول (3) نتائج اختبار One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

جدول (3): نتائج اختبار One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		ROA	MTB	MILL AR	BMEE T	CMEE T
N		128	128	95	128	128
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0220	2.4206	.4516	9.4844	5.5703
	Std. Deviation	.1771 1	11.648 18	5.5638 4	5.1005 4	3.6407 2
Most Extreme Differences	Absolute	.212	.407	.200	.163	.378
	Positive	.167	.407	.200	.163	.378
	Negative	-.212	-.358	-.150	-.118	-.192
Kolmogorov-Smirnov Z		2.395	4.602	1.945	1.849	4.275
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.002	.000

حيث أن:

ROA: معدل العائد على الأصول (مقياس الاداء المالي للشركة)

MTB: نسبة القيمة السوقية الى القيمة الدفترية للشركة (مقياس قيمة الشركة)

MILLAR: التغير في نسبة ميلر (مقياس جودة الأرباح)

BMEET: عدد اجتماعات مجلس الإدارة (مقياس الجهد المبذول من المجلس خلال الفترة)

CMEET: عدد اجتماعات لجنة المراجعة (مقياس الجهد المبذول من اللجنة خلال الفترة)

يتضح من الجدول رقم (3) أن جميع قيم المعنوية Asymp. Sig. أقل من 5% ما يعنى أن البيانات لا تتبع نمط التوزيع الطبيعي لذلك تم الاعتماد على أحد الاختبارات اللامعلمية من اجل تحليل البيانات.

التحليل الوصفي للبيانات:

يوضح الجدول رقم (4) نتائج التحليل الوصفي للبيانات.

جدول (4): نتائج التحليل الوصفي للبيانات

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BROAm	76	-1.06	.50	.0160	.20786
BROAw	52	-.33	.35	.0307	.12017
BMTBm	76	-7.74	18.79	1.1286	2.88955
BMTBw	52	-1.73	110.12	4.3090	17.87367
BMILLARm	52	-12.88	22.74	.4496	5.63936
BMILLARw	43	-11.44	28.48	.4540	5.53768
BMEETm	76	3.00	25.00	9.1184	5.26363
BMEETw	52	2.00	24.00	10.0192	4.85269
CROAm	97	-1.06	.50	.0166	.19326

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
CROAw	31	-.19	.35	.0365	.11517
CMTBm	97	-5.59	110.12	2.2661	11.32519
CMTBw	31	-7.74	71.11	2.9042	12.79131
CMILLARm	67	-12.88	22.74	.2493	5.19392
CMILLARw	28	-11.44	28.48	.9357	6.44093
CMEETm	76	.00	15.00	5.1316	3.53400
CMEETw	52	.00	14.00	6.2115	3.73293

حيث أن:

BROAm: العائد على الأصول للشركات ذات مجالس الإدارة غير المتنوعة.

BROAw: العائد على الأصول للشركات ذات مجالس الإدارة المتنوعة.

BMTBm: نسبة القيمة السوقية إلى القيمة الدفترية للشركات ذات مجالس الإدارة غير المتنوعة.

BMTBw: نسبة القيمة السوقية إلى القيمة الدفترية للشركات ذات مجالس الإدارة المتنوعة.

BMILLARm: التغير في نسبة ميلر للشركات ذات مجالس الإدارة غير المتنوعة.

BMILLARw: التغير في نسبة ميلر للشركات ذات مجالس الإدارة المتنوعة.

BMEETm: عدد اجتماعات مجلس الإدارة للشركات ذات مجالس الإدارة غير المتنوعة.

BMEETw: عدد اجتماعات مجلس الإدارة للشركات ذات مجالس الإدارة المتنوعة.

CROAm: العائد على الأصول للشركات ذات لجان المراجعة غير المتنوعة.

CROAw: العائد على الأصول للشركات ذات لجان المراجعة المتنوعة.

CMTBm: نسبة القيمة السوقية إلى القيمة الدفترية للشركات ذات لجان المراجعة غير المتنوعة.

CMTBw: نسبة القيمة السوقية إلى القيمة الدفترية للشركات ذات لجان المراجعة المتنوعة.

CMILLARm: التغير في نسبة ميلر للشركات ذات لجان المراجعة غير المتنوعة.

CMILLARw: التغير في نسبة ميلر للشركات ذات لجان المراجعة المتنوعة.

CMEETm: عدد اجتماعات لجنة المراجعة للشركات ذات لجان المراجعة غير المتنوعة.

CMEETw: عدد اجتماعات لجنة المراجعة للشركات ذات لجان المراجعة المتنوعة.

يتضح من الجدول (4) ما يلي:

- تفوق الشركات ذات مجالس الإدارة المتنوعة جنسياً عن الشركات ذات مجالس الإدارة غير المتنوعة جنسياً فيما يتعلق بالأداء المالي، وقيمة الشركة، وحجم نشاط مجلس الإدارة أو مقدار الجهد الذي يبذله خلال الفترة، حيث زادت متوسطات كل من العائد على الأصول، ونسبة القيمة السوقية إلى القيمة الدفترية للشركة، وعدد اجتماعات مجلس الإدارة في الشركات ذات

- المجالس المتنوعة عنها في الشركات ذات المجالس غير المتنوعة، ما قد يعنى وجود أثر إيجابي لمشاركة المرأة في مجالس الإدارات على تحسين الأداء المالي للشركات وتعظيم قيمتها وتنشيط مجالس إدارتها، ولكن مدى وجود هذا التأثير ومدى معنويته يحتاج إلى إجراء اختبار مان ويتنى لتحديد ما إذا كانت هذه الفروق بين المتوسطات جوهرية أم لا.
- تفوق الشركات ذات لجان المراجعة المتنوعة جنسياً عن الشركات ذات لجان المراجعة غير المتنوعة جنسياً فيما يتعلق بالأداء المالي، وقيمة الشركة، وحجم نشاط لجنة المراجعة أو مقدار الجهد الذي تبذله خلال الفترة، حيث زادت متوسطات كل من العائد على الأصول، ونسبة القيمة السوقية إلى القيمة الدفترية للشركة، وعدد اجتماعات لجنة المراجعة في الشركات ذات لجان المراجعة المتنوعة عنها في الشركات ذات لجان المراجعة غير المتنوعة، ما قد يعنى وجود أثر إيجابي لمشاركة المرأة في لجان المراجعة على تحسين الأداء المالي للشركات وتعظيم قيمتها وتنشيط هذه اللجان، ولكن مدى وجود هذا التأثير ومدى معنويته يحتاج أيضاً إلى إجراء اختبار مان ويتنى لتحديد ما إذا كانت هذه الفروق بين المتوسطات جوهرية أم لا.
- توضح متوسطات التغير في نسبة ميلر أن متوسط التغير في نسبة ميلر يزداد في الشركات ذات مجالس الإدارة المتنوعة جنسياً (وكذلك في الشركات ذات لجان المراجعة المتنوعة جنسياً) عن الشركات ذات مجالس الإدارة غير المتنوعة جنسياً (وكذلك في الشركات ذات لجان المراجعة غير المتنوعة جنسياً)، ما قد يعنى أن مشاركة المرأة في مجالس الإدارات وكذلك في لجان المراجعة كان له أثر سلبي على جودة الأرباح، ولكن أيضاً يحتاج تأكيد هذا الأثر أو نفيه إلى إجراء اختبار مان ويتنى لتحديد ما إذا كانت هذه الفروق بين المتوسطات جوهرية أم لا.

نتائج اختبار الفروض:

يعرض الباحثان في هذا الجزء نتائج اختبار الفروض من خلال تحليل نتائج اختبار مان ويتنى لعينتين مستقلتين **Two Independent-Samples Mann Whitney Test**، حيث يختبر هذا الاختبار مدى معنوية الفروق بين متوسطات مجتمعين مستقلين لذلك اعتمد عليه الباحثان في اختبار مدى معنوية الفروق بين متوسطات قيم المتغيرات التابعة (العائد على الأصول، ونسبة القيمة السوقية إلى القيمة الدفترية للشركة، والتغير في نسبة ميلر، وعدد اجتماعات مجلس الإدارة، وعدد اجتماعات لجنة المراجعة) في كل من الشركات ذات المجالس المتنوعة وغير المتنوعة جنسياً، وكذلك في كل من الشركات ذات لجان المراجعة المتنوعة وغير المتنوعة جنسياً. ويوضح الملحق رقم (1) والملحق رقم (2) نتائج اختبار مان ويتنى كاملة.

نتائج اختبار الفرض الأول:

يختبر هذا الفرض مدى وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية في الأداء المالي (مقاس بالعائد على الأصول) بين الشركات ذات مجالس الإدارة المتنوعة جنسياً والشركات ذات مجالس الإدارة غير المتنوعة جنسياً، وبالنظر في الملحق رقم (1) إلى قيمة معنوية **Asymp. Sig** اختبار مان ويتنى لمتغير العائد على الأصول (ROA) نجدها مساوية ل (0.793) وهي أكبر من 0.05 مما يستلزم معه قبول الفرض العدمي الأول والذي يقضي بعدم وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية في الأداء المالي بين الشركات ذات مجالس الإدارة المتنوعة جنسياً والشركات ذات مجالس الإدارة غير المتنوعة جنسياً. مما يعنى عدم وجود تأثير معنوي لمشاركة المرأة في مجلس إدارة الشركة على أداء الشركة المالي.

نتائج اختبار الفرض الثاني:

يختبر هذا الفرض مدى وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية في الأداء المالي (مقاسه بالعائد على الأصول) بين الشركات ذات لجان المراجعة المتنوعة جنسياً والشركات ذات لجان المراجعة غير المتنوعة جنسياً، وبالنظر في الملحق رقم (2) إلى قيمة معنوية $Asymp. Sig$ اختبار مان ويتنى لمتغير العائد على الأصول (ROA) نجدها مساوية ل (0.565) وهي أكبر من 0.05 مما يستلزم معه قبول الفرض العدمي الثاني والذي يقضي بعدم وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية في الأداء المالي بين الشركات ذات لجان المراجعة المتنوعة جنسياً والشركات ذات لجان المراجعة غير المتنوعة جنسياً. مما يعني عدم وجود تأثير معنوي لمشاركة المرأة في لجان المراجعة على أداء الشركة المالي.

نتائج اختبار الفرض الثالث:

يختبر هذا الفرض مدى وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية في جودة الأرباح (مقاسة بالتغير في نسبة ميلر) بين الشركات ذات مجالس الإدارة المتنوعة جنسياً والشركات ذات مجالس الإدارة غير المتنوعة جنسياً، وبالنظر في الملحق رقم (1) إلى قيمة معنوية $Asymp. Sig$ اختبار مان ويتنى لمتغير التغير في نسبة ميلر (MILLAR) نجدها مساوية ل (0.725) وهي أكبر من 0.05 مما يستلزم معه قبول الفرض العدمي الثالث والذي يقضي بعدم وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية في جودة الأرباح بين الشركات ذات مجالس الإدارة المتنوعة جنسياً والشركات ذات مجالس الإدارة غير المتنوعة جنسياً. مما يعني عدم وجود تأثير معنوي لمشاركة المرأة في مجلس إدارة الشركة على جودة أرباحها.

نتائج اختبار الفرض الرابع:

يختبر هذا الفرض مدى وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية في جودة الأرباح (مقاسة بالتغير في نسبة ميلر) بين الشركات ذات لجان المراجعة المتنوعة جنسياً والشركات ذات لجان المراجعة غير المتنوعة جنسياً، وبالنظر في الملحق رقم (2) إلى قيمة معنوية $Asymp. Sig$ اختبار مان ويتنى لمتغير التغير في نسبة ميلر (MILLAR) نجدها مساوية ل (0.864) وهي أكبر من 0.05 مما يستلزم معه قبول الفرض العدمي الرابع والذي يقضي بعدم وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية في جودة الأرباح بين الشركات ذات لجان المراجعة المتنوعة جنسياً والشركات ذات لجان المراجعة غير المتنوعة جنسياً. مما يعني عدم وجود تأثير معنوي لمشاركة المرأة في لجان المراجعة على جودة أرباح الشركة.

نتائج اختبار الفرض الخامس:

يختبر هذا الفرض مدى وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية في قيمة الشركة (مقاسة بنسبة القيمة السوقية الى القيمة الدفترية للشركة) بين الشركات ذات مجالس الإدارة المتنوعة جنسياً والشركات ذات مجالس الإدارة غير المتنوعة جنسياً، وبالنظر في الملحق رقم (1) إلى قيمة معنوية $Asymp. Sig$ اختبار مان ويتنى لمتغير نسبة القيمة السوقية الى القيمة الدفترية (MTB) نجدها مساوية ل (0.525) وهي أكبر من 0.05 مما يستلزم معه قبول الفرض العدمي الخامس والذي يقضي بعدم وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية في قيمة الشركة بين الشركات ذات مجالس الإدارة المتنوعة جنسياً والشركات ذات مجالس الإدارة غير المتنوعة جنسياً. مما يعني عدم وجود تأثير معنوي لمشاركة المرأة في مجلس إدارة الشركة على قيمتها.

نتائج اختبار الفرض السادس:

يختبر هذا الفرض مدى وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية في قيمة الشركة (مقاسة بنسبة القيمة السوقية الى القيمة الدفترية للشركة) بين الشركات ذات لجان المراجعة المتنوعة جنسياً والشركات ذات لجان المراجعة غير المتنوعة جنسياً، وبالنظر في الملحق رقم (2) إلى قيمة معنوية $Asymp. Sig$ اختبار مان ويتنى لمتغير نسبة القيمة السوقية الى القيمة الدفترية (MTB) نجدها مساوية

ل (0.539) وهي أكبر من 0.05 مما يستلزم معه قبول الفرض العدمي السادس والذي يقضي بعدم وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية في قيمة الشركة بين الشركات ذات لجان المراجعة المتنوعة جنسياً والشركات ذات لجان المراجعة غير المتنوعة جنسياً. مما يعنى عدم وجود تأثير معنوي لمشاركة المرأة في لجان المراجعة على قيمة الشركة.

نتائج اختبار الفرض السابع:

يختبر هذا الفرض مدى وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية في جهد مجلس الإدارة (مقاس بعدد اجتماعات مجلس الإدارة خلال الفترة) بين الشركات ذات مجالس الإدارة المتنوعة جنسياً والشركات ذات مجالس الإدارة غير المتنوعة جنسياً، وبالنظر في الملحق رقم (1) إلى قيمة معنوية ل Asymp. Sig اختبار مان ويتنى لمتغير عدد اجتماعات مجلس الإدارة (BMEET) نجد لها مساوية ل (0.192) وهي أكبر من 0.05 مما يستلزم معه قبول الفرض العدمي السابع والذي يقضي بعدم وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية في جهد مجلس الإدارة بين الشركات ذات مجالس الإدارة المتنوعة جنسياً والشركات ذات مجالس الإدارة غير المتنوعة جنسياً. مما يعنى عدم وجود تأثير معنوي لمشاركة المرأة في مجلس إدارة الشركة على جهد المجلس.

نتائج اختبار الفرض الثامن:

يختبر هذا الفرض مدى وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية في جهد لجنة المراجعة (مقاس بعدد اجتماعات لجنة المراجعة خلال الفترة) بين الشركات ذات لجان المراجعة المتنوعة جنسياً والشركات ذات لجان المراجعة غير المتنوعة جنسياً، وبالنظر في الملحق رقم (2) إلى قيمة معنوية ل Asymp. Sig اختبار مان ويتنى لمتغير عدد اجتماعات مجلس الإدارة (BMEET) نجد لها مساوية ل (0.294) وهي أكبر من 0.05 مما يستلزم معه قبول الفرض العدمي الثامن والذي يقضي بعدم وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية في جهد لجنة المراجعة بين الشركات ذات لجان المراجعة المتنوعة جنسياً والشركات ذات لجان المراجعة غير المتنوعة جنسياً. مما يعنى عدم وجود تأثير معنوي لمشاركة المرأة في لجنة المراجعة على جهد اللجنة.

تفسير النتائج:

يتضح من نتائج اختبار الفروض عدم وجود تأثير لمشاركة المرأة سواء في مجلس إدارة الشركة أو في لجنة المراجعة على فعالية المجلس في تحقيق أهداف حوكمة الشركات، فإن كانت فعالية مجلس الإدارة في تحقيق أهداف حوكمة الشركات تتوقف على مقدار الجهد المبذول من قبل لمجلس (واللجان التابعة له وبخاصة لجنة المراجعة) من أجل القيام بأدواره ومهامه المختلفة، فإن نتائج التحليل الاحصائي قد أثبتت عدم وجود فروق معنوية بين الجهد المبذول من قبل مجلس الإدارة المتنوع جنسياً (ولجنة المراجعة المتنوعة جنسياً) ومجلس الإدارة غير المتنوع جنسياً (ولجنة المراجعة غير المتنوعة جنسياً)، وبالتالي لا يؤثر وجود المرأة في مجلس الإدارة (ولجنة المراجعة) على نشاط ومقدار الجهد المبذول من قبل المجلس (ولجنة المراجعة) في الشركات المصرية.

وإن كانت فعالية مجلس الإدارة في تحقيق أهداف حوكمة الشركات ستعكس في تحسين الأداء المالي للشركة، وتعزيز جودة أرباحها، وتعظيم قيمتها، فإن التحليل الاحصائي قد أثبت أيضاً عدم وجود فروق معنوية في هذه المؤشرات (الأداء المالي للشركة، وجودة الأرباح، وقيمة الشركة) بين كل من الشركات ذات مجالس الإدارة المتنوعة جنسياً (ولجان المراجعة المتنوعة جنسياً) والشركات ذات مجالس الإدارة غير المتنوعة جنسياً (ولجان المراجعة غير المتنوعة جنسياً)، وبالتالي يمكن القول أن التحليل الاحصائي قد أثبت عدم وجود تأثير لمشاركة المرأة سواء في مجلس الإدارة أو في لجنة المراجعة على أداء وقيمة وجودة أرباح الشركة.

تتسق نتائج البحث الحالي في عدم وجود تأثير لمشاركة المرأة في مجلس الإدارة وفي لجنة المراجعة على أداء وقيمة وجودة أرباح الشركة وبالتالي على فعالية مجلس الإدارة في تحقيق أهداف حوكمة الشركات مع العديد من الأبحاث في البيئات المختلفة (Hili and Affes,2012 ; Hassan and Marimuthu,2016 ; Firoozi et al,2016 ; Wang,2020).

يستنتج الباحثان مما سبق أن المحدد الرئيسي لوجود المرأة في مجلس الإدارة وكذلك في لجنة المراجعة يجب أن يكون قدرات المرأة وكفاءتها في مجال إدارة الأعمال وخاصة قدرتها على القيادة واتخاذ القرارات، ولا يجب أن تشارك المرأة في مجلس الإدارة أو في لجنة المراجعة لمجرد جنسها كونها امرأة، لذلك يرى الباحثان عدم جدوى إلزام الشركات بنسبة معينة لمشاركة المرأة في مجالس إدارتها وترك اختيار أعضاء المجلس للجمعية العمومية للشركة كحق أصيل كفلته قوانين الشركات للجمعية العمومية. ومن ثم يرى الباحثان في ضوء نتائج الدراسة الحالية أن قرارى الهيئة العامة للرقابة المالية رقمى (123 ، 124) لسنة 2019 يشوبهما العديد من أوجه القصور منها على سبيل المثال:

- ألزم القراران الشركات المخاطبة بهذين القرارين بحد أدنى لمشاركة المرأة في مجالس الإدارات وهو أن يتضمن المجلس على الأقل عنصراً نسائياً واحداً، ولم يحدد القراران حد أقصى لهذه المشاركة مما يمكن معه أن نجد مجالس تتكون بالكامل من نساء دون وجود أى أعضاء رجال، ومن ثم قد لا يتحقق الهدف من هذين القرارين وهو وجود تنوع للجنس بين أعضاء مجلس الإدارة في بعض الشركات.
- ضمن القراران مشاركة المرأة في مجالس الإدارات ولم يضمنوا مشاركة الرجل في مجالس الإدارات، فلم يحدد القراران حد أدنى لمشاركة الرجل في مجلس الإدارة حتى نضمن وجود تنوع للجنس بين أعضاء مجلس الإدارة.
- جعل القراران المحدد الرئيسي والوحيد لمشاركة المرأة في مجالس الإدارات هو جنسها كونها امرأة، ولم يشترط القراران أية مواصفات أو شروط أخرى لاختيار العنصر النسائي المناسب للمشاركة في مجلس الإدارة، ومن ثم على الشركة تعيين عنصراً نسائياً واحداً على الأقل للالتزام بمتطلبات هذان القراران بغض النظر عن كفاءة وقدرات هذا العنصر، ومن ثم يتوقع الباحثان قيام بعض الشركات بتعيين عضوة واحدة فقط في مجلس الإدارة استيفاءً لمتطلبات هذان القراران بغض النظر عن قدراتها وكفاءتها في مجال إدارة الأعمال، وهذا ما يحمل الشركة تداعيات زيادة أعضاء مجلس الإدارة دون توقع أى تحسن ملموس في أداء المجلس.

خلاصة البحث والتوصيات:

حاول الباحثان من خلال هذا البحث الوقوف على مدى جدوى قرارى الهيئة العامة للرقابة المالية رقمى (123 ، 124) لسنة 2019 والمتعلقان بإلزام الشركات المصرية المُخاطبة بهذين القرارين بأن تشارك المرأة فى مجالس إدارتها بحد أدنى امرأة واحدة فى المجلس، وذلك من خلال استقراء الواقع العملى لبيئة الأعمال المصرية قبل تفعيل هذا القرار واختبار ما إذا كانت الشركات المصرية التى تتميز بتنوع جنس أعضاء مجالس إدارتها تُظهر فعالية أكبر من الشركات التى لا تشارك المرأة فى مجالس إدارتها. وفى سبيل تحقيق ذلك رأى الباحثان أن المعيار الأساسى للحكم على مدى فعالية مجلس الإدارة هو مدى فعاليتها فى تحقيق أهداف حوكمة الشركات، وأن أهداف حوكمة الشركات وإن كانت متعددة ومتداخلة إلا أنها تدور فى النهاية حول الحفاظ على حقوق أصحاب المصلحة المختلفين والحد من تعارض مصالح مختلف الأطراف، كما رأى الباحثان أن فعالية مجلس الإدارة فى تحقيق أهداف حوكمة الشركات ستعكس فى قدرة المجلس (باعتباره المسئول عن تحقيق أهداف الشركة) على تحسين الأداء المالى للشركة، وتعزيز جودة أرباحها، وتعظيم قيمتها فى السوق (وهى الأهداف التى بتحقيقها تتحقق أهداف حوكمة الشركات)، لذلك قام الباحثان باختبار أثر مشاركة المرأة فى مجلس الإدارة ولجنة المراجعة (كأحد أهم اللجان المنبثقة عن المجلس والتى لها دور فعال فى تحقيق أهداف الشركة خاصة فى الجانب المالى والمحاسبى) من خلال اختبار مدى وجود فروق معنوية بين الشركات ذات مجالس الإدارة المتنوعة جنسياً (ولجان المراجعة المتنوعة جنسياً) والشركات ذات مجالس الإدارة غير المتنوعة جنسياً (ولجان المراجعة غير المتنوعة جنسياً) فيما يتعلق بكل من الأداء المالى (مقاس بالعائد على الأصول)، وجودة الأرباح (مقاسة بالتغير فى نسبة ميلر)، وقيمة الشركة (مقاسة بنسبة القيمة السوقية إلى القيمة الدفترية للشركة). كما اختبر الباحثان أثر مشاركة المرأة فى مجلس الإدارة (وفى لجنة المراجعة) على نشاط وجهد المجلس مقاس بعدد اجتماعات المجلس خلال الفترة (وعلى نشاط وجهد لجنة المراجعة مقاس بعدد اجتماعات لجنة المراجعة خلال الفترة).

وقد أوضحت نتائج التحليل الإحصائى عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين قيم المتغيرات التابعة محل الدراسة (الأداء المالى للشركة، جودة أرباح الشركة، قيمة الشركة، مقدار جهد مجلس الإدارة، ومقدار جهد لجنة المراجعة) فى كل من الشركات المصرية التى تتميز بتنوع جنس أعضاء مجالس إدارتها (ولجان المراجعة) والشركات المصرية التى لا تشارك المرأة فى مجالس إدارتها (ولجان المراجعة).

بناءً على نتائج البحث يرى الباحثان عدم وجود تأثير معنوى لمشاركة المرأة فى مجالس إدارات الشركات المصرية ومن ثم يجب ترك قرار اختيار أعضاء مجلس الإدارة للجمعية العمومية للشركة بما تراه مناسباً لتحقيق أهداف الشركة دون النظر إلى جنس عضو المجلس أو لونه أو عرقه، وإنما يكون المُحدد الرئيسى لاختيار عضو مجلس الإدارة هو مهارة وكفاءة وقدرة وخبرة العضو فى مجال إدارة الأعمال. ومن ثم يرى الباحثان عدم جدوى قرارى الهيئة العامة للرقابة المالية رقمى (123 ، 124) لسنة 2019 والمتعلقان بإلزام الشركات المصرية بكونها نسائية فى مجالس الإدارات، حيث كان لزاماً أن يستند هذان القراران على دراسات علمية متأنية لواقع بيئة الأعمال المصرية واختبار ما إذا كانت الشركات المصرية ذات التاريخ والتجارب السابقة لمشاركة المرأة فى مجالس إدارتها تحقق تفوقاً ملموساً فى مجال الأعمال على مثيلتها من الشركات المصرية التى لا تشارك المرأة فى مجالس إدارتها أم لا، وبناء على هذه الدراسات تُتخذ مثل هذه القرارات المصيرية فى مجال الأعمال.

فى نهاية هذا البحث يوصى الباحثان بضرورة إعادة النظر فى هذين القرارين ودراسة العواقب المترتبة عليهما بتأنى، وتعديلهما بما يحقق أكبر المنافع المرجوة منهما، ومن مقترحات الباحثان لتعديل هذان القراران ما يلى:

- تحديد حد أدنى لمشاركة الرجل في مجالس الإدارات أسوة بالمرأة حتى نضمن تنوع الجنس في مجلس الإدارة.
 - تحديد شروط ومواصفات للعنصر النسائي الذي يجب أن يشارك في عضوية مجلس الإدارة، وأن يُراعى في هذه الشروط المؤهلات العلمية والخبرات العملية في مجال الأعمال.
 - أن يكون اختيار العنصر النسائي من قبل الجمعية العمومية بعد المفاضلة بين النساء المرشحات من قبل مجلس الإدارة واللاتي يتوفر فيهن الشروط والمواصفات المقترحة في النقطة السابقة.
- كما يوصى الباحثان بإجراء المزيد من الدراسات في بيئة الأعمال المصرية من أجل اختبار الجوانب المختلفة لتنوع الجنس في مجلس الإدارة واللجان المنتبذة منه، وفي هذا الصدد يقترح الباحثان القيام بالدراسات التالية:
- أثر الخصائص الشخصية والمهنية للمرأة المشاركة في مجلس الإدارة على تفعيل دور المجلس في تحقيق أهداف الشركة.
 - دراسة مقارنة لمحددات مشاركة المرأة في مجالس الإدارات في بيئات الأعمال العربية.
 - دراسة مقارنة لمدى جدوى نظام الكوتا النسائية لمشاركة المرأة في مجلس الإدارة بين الدول المختلفة.
 - أثر مشاركة المرأة في مجلس الإدارة ولجنة المراجعة على تقييم مراقب الحاسبات لنظام الرقابة الداخلية.
 - أثر مشاركة المرأة في مجلس الإدارة ولجنة المراجعة على قبول مراقب الحاسبات لمهمة مراجعة حسابات الشركة.
 - أثر تركيبة هيكل الملكية على مدى مشاركة المرأة في مجلس الإدارة.

المراجع:

1. الخفاجي، على عباس، هادي، الاء مهدي. (2017). أثر ممارسات المحاسبة الابداعية على حجم التداول في الأسهم: دراسة تحليلية لعينة من الشركات المساهمة المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية. كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية.
2. الهيئة العامة للرقابة المالية. (2019). قرار رقم 123 لسنة 2019 بتعديل قرار مجلس ادارة الهيئة رقم 11 لسنة 2014 بشأن قواعد قيد وشطب الأوراق المالية بالبورصة المصرية.
3. الهيئة العامة للرقابة المالية. (2019). قرار رقم 124 لسنة 2019 بتعديل قرار مجلس ادارة الهيئة رقم 53 لسنة 2018 بشأن ضوابط منح الترخيص واستمراره وقواعد تملك أسهم الشركات العاملة في الأنشطة المالية غير المصرفية.
4. مبارك، الرفاعي ابراهيم. (2009). جودة أنشطة المراجعة الداخلية ودورها في الحد من ممارسات إدارة الأرباح دراسة تطبيقية على البيئة السعودية. مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، جامعة القاهرة، العدد الرابع والسبعون، ص265-326.
5. مركز المديرين المصري. (2016). دليل قواعد ومعايير حوكمة الشركات المصرية. متاح على موقع www.eiod.org.

ثانياً : المراجع الأجنبية :

1. Adams, R., & Ferreira, D. (2009). Women in the Boardroom and Their Impact on Governance and Performance. *Journal of Financial Economics*, 1-51.
2. Ahern, K. R., & Dittmar, A. K. (2012). The Changing Of The Boards: The Impact On Firm Valuation Of Mandated Female Board Representation. *The Quarterly Journal of Economics*, 1-66.
3. Ammann, M., Oesch, D., & M.Schmid, M. (2011). Corporate governance and firm value: International evidence. *Journal of Empirical Finance*, 18(1), 36-55.
4. Anh, V. T. T., & Khanh, B. P. N. (2017). Impact of Board Gender Diversity on Firm Value: International Evidence. *Journal of Economics and Development*, 19(1), 65-76.
5. Arun, T. G., Almahrog, Y. E., & Aribi, Z. A. (2015). Female directors and earnings management: Evidence from UK companies. *International Review of Financial Analysis*, 39, 137-146.
6. Bernardi, R.A., Bosco, S.M. and Columb, V.L. (2009), Does female representation on boards of directors associate with the 'most ethical companies' list?, *Corporate Reputation Review*, 12 (3), 270-281.
7. Bhagat, S., & Bolton, B. (2008). Corporate governance and firm performance. *Journal of Corporate Finance*, 14(3), 257-273.
8. Bohren, A., & Strom, R. A. (2007). Aligned, informed, and decisive: Characteristics of value-creating boards. Electronic copy of this paper is available at: <http://ssrn.com/abstract=966407>.

9. Brammer, S., A. Millington and S. Pavelin. (2007). Gender and Ethnic Diversity Among UK Corporate Boards. *Corporate Governance: An International Review* 15(2), 393–403
10. Brav, A., Jiang, W., Partnoy, F., & Thomas, R. (2008). Hedge Fund Activism, Corporate Governance, and Firm Performance. *The Journal of Finance*.
11. Brown, L. D., & Caylor, M. L. (2004). Corporate Governance and Firm Performance. *Journal of Corporate Finance*.
12. Carter, D. A., D'Souza, F., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2010). The Gender and Ethnic Diversity of US Boards and Board Committees and Firm Financial Performance. *Corporate Governance: An International Review*, 18(5), 396–414.
13. Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003). Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value. *The Financial Review*, 38, 33--53.
14. Carter, David A. , D'Souza, Frank P. , Simkins, Betty J. & Simpson, W. (2007). The Diversity of Corporate Board Committees and Firm Financial Performance. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=972763>
15. Chhaochharia, V., & Grinstein, Y. (2007). Corporate Governance and Firm Value: The Impact of the 2002 Governance Rules. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6261.2007.01257.x>.
16. Choi, B. B., Lee, D., & Park, Y. (2013). Corporate Social Responsibility, Corporate Governance and Earnings Quality: Evidence from Korea. *Corporate Social Responsibility Issue*
17. Darmadi, S. (2011). Board diversity and firm performance: the Indonesian evidence. *journal Corporate Ownership and Control*, 8, 1-38.
18. Dwekat, A., Seguí-Mas, E., Tormo, G., & Carmona, P. (2020). Corporate Governance Configurations and Corporate Social Responsibility Disclosure: Qualitative Comparative Analysis of Audit Committee and Board characteristics. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*.
19. Erhardt, N. L., Werbel, J. D., & Shrader, C. B. (2003). Board of Director Diversity and Firm Financial Performance. *Blackwell Publishing Ltd*, 11(2), 102-111.
20. Feijoo, B. F., Romero, S., & Ruiz, S. (2012). Does Board Gender Composition affect Corporate Social Responsibility Reporting? *International Journal of Business and Social Science*, 3(1), 31-38.
21. Firoozi, M., Magnan, M., & Fortin, S. (2016). Board Diversity and Financial Reporting Quality. *Scientific Series, Montreal*, 1-56.

22. Francis, B., Hasan, I., Park, J. C., & Wu, Q. (2015). Gender Differences in Financial Reporting Decision Making: Evidence from Accounting Conservatism. *Contemporary Accounting Research*, 32(3), 1285–1318.
23. Garba, T., & Abubakar, B. A. (2014). Corporate board diversity and financial performance of insurance companies in Nigeria: an application of panel data approach. *Asian Economic and Financial Review*, 4(2), 257-277.
24. Gull, A. A. (2018). Gender-diverse boards and financial statements quality : the role of female directors' attributes. Doctora, Comue Universite Bretagne Loire.
25. Gupta, M., & Fields, L. P. (2009). Board Independence and Corporate Governance: Evidence From Director Resignations. *Journal of Business and Accounting*.
26. Hassan, R., & Marimuthu, M. (2016). Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value: Examining Large Companies Using Panel Data Approach. *Economics Bulletin*, 36(3), 1737-1750.
27. Heyvon, H. (2014). The Influence of Board Diversity on Financial Performance. master, University of Agder.
28. Hili, W., & Affes, H. (2012). Corporate Boards Gender Diversity and Earnings Persistence: The Case of French Listed Firms. *Global Journal of Management and Business Research*, 12(22), 51-59.
29. Hoang, T. C., Abeysekera, I., & Ma, S. (2017). The Effect of Board Diversity on Earnings Quality: An Empirical Study of Listed Firms in Vietnam. *Australian Accounting Review*, 81(27), 146-163.
30. Issaa, A., I, M., Elfekyb, & Ullahc, I. (2019). The Impact of Board Gender Diversity on Firm Value: Evidence from Kuwait. *International Journal of Applied Science and Research*, 2(1), 1-22.
31. Ittonen, K., Miettinen, J. and Va'ha'maa, S. (2009), Does female representation in audit committees affect audit fees?, working paper series, available at: SSRN: <http://papers.ssrn.com/sol3/>.
32. Jianga, W., PichengLee, & AsokanAnandarajan. (2008). The association between corporate governance and earnings quality: Further evidence using the GOV-Score. *Advances in Accounting*, 24(2), 191-201.
33. Jindal, V., & Jaiswall, M. (2015). Board Diversity and Firm Performance Influenced by Ownership Concentration: Evidence from India. *Working Paper Series - Indian Institute of Management Calcutta*, 1-22.
34. Joseph, J., Ocasio, W., & McDonnell, M.-H. (2014). The Structural Elaboration of Board Independence: Executive Power, Institutional Logics, and the Adoption of CEO-Only Board Structures in U.S. *Corporate Governance. Academy of Management Journal*, 57(6).

35. Kilic, M. (2015). The Effect of Board Diversity on the Performance of Banks: Evidence from Turkey. *International Journal of Business and Management*, 10(9), 182-192.
36. Lai, K. M. Y., Srinidhi, B., Gul, F. A., & Tsui, J. S. L. (2017). Board Gender Diversity, Auditor Fees, and Auditor Choice. *Contemporary Accounting Research*, 34(3), 1681–1714.
37. Machuga, S., & KarenTeitel. (2008). Board of director characteristics and earnings quality surrounding implementation of a corporate governance code in Mexico. <https://doi.org/10.1016/j.intaccudtax>.
38. Madhani, P. M. (2015). The Impact of Board Characteristics on Corporate Governance and Disclosure Practices of Firms Listed in Indian Stock Exchange. *The IUP Journal of Corporate Governance* 14(4), 14-46.
39. Meca, E., Isabel-MaríaGarcía, Jennife, S., & Martínez-Ferrerob. (2014). Board diversity and its effects on bank performance: An international analysis. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin>.
40. Ngo, M. T. (2019). Effect of board diversity on financial performance of the Vietnamese listed firms *Asian Economic and Financial Review*, 9(7), 743-751.
41. Sarkar, J. (2009). Board Independence & Corporate Governance in India: Recent Trends & Challenges Ahead. *Indian Journal of Industrial Relations*, 44(4), 576-592
42. Sivaramakrishnan, S., & Yu, S. C. (2008). On the Association Between Corporate Governance and Earnings Quality. *Financial Accounting and Reporting Section*, 1-36.
43. Srinidhi, B., Gul, F. A., & Tsui, J. (2011). Female Directors and Earnings Quality. *Contemporary Accounting Research*, 28(5), 1610–1644.
44. Stewart, J. and Munro, L. (2007), The impact of audit committee existence and audit committee meeting frequency on the external audit: perceptions of Australian auditors”. *International Journal of Auditing*, 11 (1), 51-69.
45. Thiruvadi, S., & Huang, H.-W. (2011). Audit committee gender differences and earnings management. *Gender in Management: An International Journal* 26(7), 483-498.
46. Vafaei, A., Ahmed, K., & Mather, P. (2015). Board Diversity and Financial Performance in the Top 500 Australian Firms. *Australian Accounting Review*, 75(25), 413-427.
47. Vera, A. M. (2007). Gender Diversity in the Boardroom and Firm Financial Performance. *Journal of Business Ethics*, 1-18.

48. Wahid, A. S. (2019). The Effects and the Mechanisms of Board Gender Diversity: Evidence from Financial Manipulation. *Journal of Business Ethics*, Forthcoming, 1-43.
49. Wang, Y.-H. (2020). Does Board Gender Diversity Bring Better Financial and Governance Performances? An Empirical Investigation of Cases in Taiwan. *Sustainability*, 12, 1-10.

ملاحق البحث

ملحق رقم (1):

نتائج اختبار مان ويتنى للفروض الخاصة بتنوع مجلس الإدارة: مجالس متنوعة (1) ،
مجالس غير متنوعة (0):

Mann-Whitney Test

Ranks

	BDIV	N	Mean Rank	Sum of Ranks
ROA	.00	76	65.21	4956.00
	1.00	52	63.46	3300.00
	Total	128		
MTB	.00	76	62.78	4771.00
	1.00	52	67.02	3485.00
	Total	128		
MILLAR	.00	52	48.90	2543.00
	1.00	43	46.91	2017.00
	Total	95		
BMEET	.00	76	60.98	4634.50
	1.00	52	69.64	3621.50
	Total	128		

Test Statistics(a)

	ROA	MTB	MILLAR	BMEET
Mann-Whitney U	1922.000	1845.000	1071.000	1708.500
Wilcoxon W	3300.000	4771.000	2017.000	4634.500
Z	-.262	-.636	-.351	-1.303
Asymp. Sig. (2-tailed)	.793	.525	.725	.192

a. Grouping Variable: BDIV

ملحق رقم (2):

نتائج اختبار مان ويتنى للفروض الخاصة بتنوع لجنة المراجعة : لجان متنوعة (1) ، لجان غير متنوعة (0):

Ranks

	CDI V	N	Mean Rank	Sum of Ranks
ROA	.00	97	65.57	6360.00
	1.00	31	61.16	1896.00
	Total	128		
MTB	.00	97	63.36	6146.00
	1.00	31	68.06	2110.00
	Total	128		
MILLAR	.00	67	47.69	3195.00
	1.00	28	48.75	1365.00
	Total	95		
CMEET	.00	97	62.75	6086.50
	1.00	31	69.98	2169.50
	Total	128		

Test Statistics(a)

	ROA	MTB	MILLAR	CMEET
Mann-Whitney U	1400.000	1393.000	917.000	1333.500
Wilcoxon W	1896.000	6146.000	3195.000	6086.500
Z	-.576	-.615	-.171	-1.048
Asymp. Sig. (2-tailed)	.565	.539	.864	.294

a. Grouping Variable: CDIV

