

## بررسی تأثیر ویژگی‌های مدیرعامل بر عملکرد بانک

محمد اره کشی سلماسی

دانشجوی دکتری اقتصاد توسعه، پردیس ارس دانشگاه تبریز.

m2sawer@gmail.com

شماره ۳۱ / پاییز ۱۳۹۹ (جلد سوم) / صص ۱-۱۴  
چشم انداز حسابداری و مدیریت (دوره سوم)

### چکیده

در راستای رشد و توسعه پایدار کشورها، توجه به بالندگی سازمان‌ها، از جمله سیاست‌های موردتوجه همه مدیران هست، بانک‌ها هم از این موضوع مستثنا نیستند. بانک‌ها باید توسط مدیرانی، مدیریت شوند که می‌توانند ارزش شرکت را افزایش دهند؛ با این حال برخی از بانک‌ها به نظر نمی‌رسد که به شدت از این الزامات پیروی کنند که ممکن است دلایلی را برای توضیح، برخی از بانک‌ها در مورد بی‌تجربگی توضیح دهد. مدیران اجرایی تصمیمات ساختاری سرمایه نامناسب را اتخاذ می‌کنند که باعث ناکارآمدی تصمیمات ساختار سرمایه می‌گردد از این رو هدف تحقیق بررسی تأثیر ویژگی مدیرعامل از جمله دوگانگی مدیرعامل، تجربه مدیرعامل و تنوع جنسیتی مدیرعامل بر عملکرد بانک‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران است. جامعه آماری کلیه بانک‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران بین سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۸ می‌باشد که با استفاده از رگرسیون خطی مورد بررسی قرار گرفت و نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان داد که ویژگی‌های مدیرعامل بر عملکرد بانک تأثیر معناداری دارد و بانک‌ها برای عملکرد بهتر از مدیران مرد استفاده کنند همچنین تجربه بالای مدیران باعث بهبود عملکرد بانک شده که این نشان دهنده این می‌باشد که باید به مدیران فرصت داد که عملکرد واقعی خودشان را نشان دهند و هرچقدر تجربه کاری آن‌ها بالا می‌رود عملکرد بانک‌ها نیز بهتر می‌گردد و علاوه بر این این تحقیق نشان داد که مردها عملکرد بهتری در اداره بهتره بانک‌ها دارند و می‌توانند عملکرد بانک رو بهبود بخشند.

**واژگان کلیدی:** عملکرد بانک، ویژگی مدیرعامل، دوگانگی مدیرعامل، تنوع جنسیتی مدیرعامل، تجربه مدیرعامل

### مقدمه

در راستای رشد و توسعه پایدار کشورها، توجه به بالندگی سازمان‌ها، از جمله سیاست‌های موردتوجه همه مدیران هست، بانک‌ها هم از این موضوع مستثنا نیستند. سیستم بانکداری یک کشور از نظر اقتصادی، از مهم‌ترین شاخص‌های یک کشور

قدرتمند هست و یک نقش حیاتی در رشد و اقتصاد یک کشور بازی می‌کند، در بانکداری نوین، مؤلفه‌های متعددی وجود دارند که بر روند تجهیز منابع پولی بانک‌ها و مؤسسات مالی و در واقع بر بهبود عملکرد بانک‌ها تأثیرگذارند. نظام ارزیابی عملکرد را می‌توان از زوایای متفاوت مورد بررسی قرار داد. دو دیدگاه مهم در خصوص ارزیابی عملکرد وجود دارد: دیدگاه سنتی و دیدگاه نوین. در دیدگاه سنتی هدف از ارزیابی، قضاوت و یادآوری عملکرد هست در حالی که در دیدگاه مدرن، فلسفه ارزیابی بر رشد و توسعه و بهبود ظرفیت ارزیابی‌شونده متمرکز شده است. فرآیند ارزیابی عملکرد شامل انجام مجموعه‌ای از اقدامات با ترتیب و توالی خاص و هدفمند هست. فرآیند ارزیابی عملکرد نیز مستلزم پیمودن گام‌هایی متعدداست و ارزیابی عملکرد انواع مختلفی دارد. یکی از مهم‌ترین آن‌ها ارزیابی عملکرد شرکت از دیدگاه مالی می‌باشد. جنبه‌ای که این روزها بسیار مهم و حیاتی می‌باشد. جنبه مالی را می‌توان شامل مواردی مثل فروش، سودآوری، سودسهم و... دانست. بانک‌ها و مؤسسات غیرانتفاعی امروزه به دنبال بهبود عملکرد مالی خود هستند زیرا بقا و توسعه آنها وابسته به داشتن عملکرد مالی مناسب می‌باشد. عملکرد مالی به عنوان یکی از مهمترین سنج‌های اثربخشی سازمانی، دغدغه بسیاری از پژوهشگران و مجریان برنامه‌های توسعه سازمانی است. ارزیابی عملکرد مالی یک شرکت در فرآیند تصمیم‌گیری امری حیاتی و ضروری است. را که عملیات یک شرکت تا اندازه زیادی وابسته به موقعیت مالی آن است. به گونه‌ای که یک شرکت ممکن است با وجود تولید محصول خوب، کنترل کیفیت منظم و ساختار تشکیلاتی منسجم و هماهنگ، به خاطر بحران مالی دچار ورشکستگی شود. بنابراین ارزیابی عملکرد مالی برای هر شرکت از الزامات انکارناپذیر است. تصمیمات مربوط به تأمین مالی بانک، از مهمترین تصمیمات مدیریت مالی است، تا جایی که این گونه تصمیمات به علت آثاری که بر ساختار مالی شرکتها و منابع سرمایه‌گذاران دارند، جزء تصمیمات استراتژیک مؤسسه تلقی می‌گردند. هدف مدیر مالی از اتخاذ چنین تصمیماتی حداکثر کردن ارزش شرکت میباشد. بنابراین یک مدیر مالی در راستای به حداکثر رساندن ارزش شرکت باید تعیین کند که در کجا سرمایه‌گذاری کند. از طرف دیگر چگونگی تأمین مالی دارایی‌های شرکت برای افراد و مؤسسات ذینفع، درخور توجه است و اینکه شرکت مورد نظر درخصوص تأمین مالی دارایی‌های خود از چه میزان بدهی و سهام استفاده نموده است، دارای اهمیت میباشد. زیرا این امر بر تصمیمات تأمین مالی شرکت اثر خواهد داشت (رحیمی و زلف پور آرخلو، ۱۳۹۶).

علاوه بر مکانیزم‌های مختلف از یک مکانیزم‌های حاکمیت شرکتی موثر، تصمیمات شرکت در وجود مدیران زن (تیروودی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲) بهتر می‌شود. زنان نقش موثری در حاکمیت دارند و مشارکت آنها در یک موقعیت پیشرو بر عملکرد شرکت تأثیر می‌گذارد (کولاکو، مایرز و نیتکین<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). شرکت‌های دارای هیئت مدیره که دارای تنوع جنسیتی هستند احتمالاً کیفیت و درآمد بیشتری کسب می‌کنند (پست و بایرون<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵). تحقیقات پیشین نشان می‌دهد که مدیران زن نظارت بهتر، تشویق‌های کیفی را تشریح می‌کنند و کمتر خود-گرا هستند (هوسه و سولبرگ<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶؛ گل، اسرینیدی و نگ<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱). نمایندگی زن در هیئت مدیره شرکت یک بحث مدیریتی جدید ایجاد کرده است؛ چرا که هیئت‌ها از مختلف جنبه توجه فراوانی را جذب می‌کنند و تبدیل به یک عامل حاکمیت مهم می‌شوند (سنالجبورنسون و ادوآسون<sup>۶</sup>، ۲۰۱۳). مدیران زن بیشتر

<sup>1</sup> Thiruvadi, S.  
<sup>2</sup> Colaco, H., Myers, P. and Nitkin, M.  
<sup>3</sup> Post, C. and Byron, K.  
<sup>4</sup> Huse, M. and Solberg, A.G.  
<sup>5</sup> Gul, F., Srinidhi, B. and Ng, A.  
<sup>6</sup> Snaebjornsson, I.M. and Edvardsson, I.R.

متعهد هستند و کمتر خود-گرا بوده و رفتار آنها از همتایان مردشان متفاوت است (هوسه و سولبرگ، ۲۰۰۶). در نتیجه، فرآیندهای اداری هیئت مدیره و اثربخشی تحت تاثیر تنوع جنسیتی هیئت مدیره قرار می‌گیرند (آدام و فریرا، ۲۰۰۹). زنان موفق به اثبات نقش فعال خود در انجام فعالیت‌های حکومتی می‌شوند، که منعکس کننده توانایی آنها در نظارت بیشتر بر خود و کیفیت تصمیم‌گیری است (کولاکو، مایرز و نیتکین، ۲۰۱۱). مالین و میشلون<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) نشان می‌دهد که مشارکت بالای زنان در اداره هیئت مدیره از طریق در نظر گرفتن علاقه متقاضیان مختلف و بهبود نقش نظارت هیئت مدیره، تقویت هیئت مدیره را افزایش می‌دهد.

اداره فعالیت های داخلی یک سازمان فقط جزئی از وظایف جاری مدیران ارشد فعلی است. مدیران هم چنین می باید به چالش های تحمیلی محیط خارجی سازمان اعم از دور و نزدیک عکس العمل نشان دهند. محیط خارجی نزدیک شامل: رقیبان، عرضه کنندگان ملزومات، کاهش روزافزون منابع، سازمان های دولتی و مشتریان که اولویت های آنان بدون مقدمه تغییر پیدا می کند، است. محیط خارجی دور عبارتند از: شرایط اقتصادی و اجتماعی، احزاب سیاسی، توسعه تکنولوژی که تماماً می باید پیش بینی و ارزیابی شده در تصمیم گیری های مدیران ارشد دخالت داده شوند.

به منظور برخورد اثر بخش با همه عواملی که بر توانایی شرکت در رشد سودآور آن تاثیر دارند مدیران فرایندهای مدیریت را به گونه ای طراحی می کنند که به نظرشان وضعیت بهینه موسسه در محیط رقابتی آن ها را تسهیل می نماید. چنین استقراری به این لحاظ امکان پذیر است که فرایندهای تصمیم گیری مدیران برآوردهای دقیق تری از تغییرات محیطی فراهم می کنند و برای واکنش نسبت به فشارهای داخلی یا رقابتی آمادگی بیش تری پدید می آورند. می توان چنین نتیجه گرفت مدیران که بر اساس تجربه و تحصیلات خود تصمیم می گیرند آثار و نتایج نسبتاً بهتری نسبت به بقیه مدیرانی که از سایر شاخص ها حین تصمیم گیری استفاده می کنند. کلیه تصمیم گیری های مدیریتی دارای تبعات و آثار مثبت و منفی را برای سازمان ها و شرکت ها به دنبال خواهد داشت. بنابراین ویژگی ها و تجربه و تحصیلات مدیران در حوزه تصمیم گیری بسیار با اهمیت جلوه می کند (احتشام، ۱۳۹۳)

ظرفیت نظارت بر هیئت مدیره از ترکیب آن تحت تاثیر قرار می‌گیرد (جان و سنبت<sup>۳</sup>، ۱۹۹۸). استدلال می‌شود که مدیران زن برای شفافیت و افشای اطلاعات کافی بیشتر مراقب شیوه‌های مدیریتی هستند (گل، اسرینیدی و نگ، ۲۰۱۱؛ پست و باپرون، ۲۰۱۵). هنگامی که مدیران زن در کمیته‌های حسابرسی مشارکت می‌کنند، تمایل دارند نقش نظارت کمیته‌ها را بهبود بخشیده و تقاضای کیفیت حسابرسی را بیشتر کنند. تیرودی (۲۰۱۲) می‌گوید که تصمیمات شرکت‌ها و اثربخشی کمیته‌های حسابرسی بهتر است در وجود مدیران زن به دست آید. رفتار ریسک‌پذیری زنان نقش مهمی در به حداقل رساندن گزارش مالی جعلی دارد (لنارد و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷). سطح بالایی از تعهدات به سیاست‌ها و رویه‌های اخلاقی، را که شرکت‌ها در دادرسی و دستکاری گزارش مالی انجام می‌دهند، کاهش می‌دهد

اندیشه تفاوت بین زن و مرد یکی از مسائلی است که همواره با بشر همراه بوده است. از این رو بررسی نقش جنسیت در قبول مسئولیت‌ها و ایفای نقش هر یک از جنسیت‌ها در جامعه همیشه یکی از مسائل بحث‌برانگیز در جامعه بوده است (زمانی،

<sup>1</sup> Adams, R.B. and Ferreira, D.

<sup>2</sup> Mallin, C. and Michelson, G.

<sup>3</sup> John, K. and Senbet, L.W.

<sup>4</sup> Lenard, M.J., Lenard, M.J., Yu, B., Yu, B., York, E.A., York, E.A. and Wu, S.

۱۳۸۸). نظریه‌های موجود در خصوص زنان بر این باور شکل گرفته‌اند که وضعیت زنان در موقعیت‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی در بسیاری از کشورها یکسان نیست و جهت ایجاد برابری نیاز به تغییر در ساختارهای اقتصادی و اجتماعی جوامع است (بیابانی و گرکز، ۱۳۹۳).

همواره مسئله مدیریت زنان توجه روان‌شناسان، جامعه‌شناسان و صاحب‌نظران مدیریت را به خود جلب نموده است و هر یک به‌گونه‌ای این مسئله را ریشه‌یابی کرده‌اند (سپاسی و عبدلی، ۱۳۹۵). برخی کشورهای اروپایی نظیر نروژ، حضور مدیران زن در شرکت‌های نروژی را با اهمیت دانسته و از ژانویه ۲۰۰۸ قانونی به تصویب رسیده که شرکت‌ها می‌بایست ۴۰ درصد از کرسی‌های مدیریت را به مدیران زن اختصاص دهند. همچنین در انگلستان همانند نروژ قانونی به تصویب رسیده است که ۳۰ درصد مدیران شرکت‌ها از زنان تشکیل شده باشد (آدامز و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹ و ۲۰۱۰<sup>۲</sup>). وضع چنین قوانین در کشورهای پیشرفته اروپایی و آمریکایی دلالت بر اهمیت موضوع و نیز وجود حساسیت بر امور زنان و به‌کارگیری نیمی از قشر جامعه در مناصب مدیریتی در سازمان‌ها و شرکت‌های عظیم تولیدی و خدماتی است. تعهد کاری به هنگام انجام مسئولیت، انگیزه فراوان جهت پیشبرد امور به نحو احسن، حس رقابت در محیط کار نسبت به هم‌تایان خود (مدیران مرد)، حضور بیشتر در کمیته‌های نظارت و دیگر ویژگی‌های شخصیتی و کاری مدیر زن اثرات بسزایی در تصمیم‌گیری‌های مالی در هیئت‌مدیره شرکت‌ها و سازمان‌ها دارد و همچنین موجب ارتقاء عملکرد شرکت، افزایش رضایتمندی سهامداران و بالا رفتن بازدهی شرکت خواهد شد. پژوهش‌های بسیاری در خصوص نقش زنان در جامعه و مشارکت آنان در عرصه‌های گوناگون در کشورهای مختلف انجام شده است. یافته‌ها حاکی از آن است که زنان همانند هم‌تایان مرد خود می‌توانند در بسیاری از امور مشارکت نموده و از بازدهی بالایی برخوردار باشند (بیابانی و گرکز، ۱۳۹۳).

بانک‌ها باید توسط مدیرانی، مدیریت شوند که می‌توانند ارزش شرکت را افزایش دهند؛ با این حال برخی از بانک‌ها به نظر نمی‌رسد که به شدت از این الزامات پیروی کنند که ممکن است دلایلی را برای توضیح، برخی از بانک‌ها در مورد بی‌تجربگی توضیح دهد. مدیران اجرایی تصمیمات ساختاری سرمایه نامناسب را اتخاذ می‌کنند که باعث ناکارآمدی تصمیمات ساختار سرمایه می‌گردد (ماتمیلولو، بانی‌اریفین، آژمن‌سینی و انووار<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸). تئوری رده بالا ویژگی‌هایی چون تجربه را به عنوان یک شاخص از معلومات مشخص می‌کند که مدیران ارشد آن را به شرکتی وارد می‌کنند (هامبریک و میسون<sup>۴</sup>، ۱۹۸۴). به طور خاص، نظریه فوقانی استدلال می‌کند که ویژگی‌هایی مانند تجربه بالای مدیریت بر انتخاب استراتژیک آنها تأثیر می‌گذارد. نظریه پردازان رده بالا پیشنهاد می‌کنند مدیران ارشد شرکت‌ها به دلیل تأثیر قابل توجهی که مدیران ارشد بر تصمیمات و نتایج استراتژیک شرکت‌ها دارند یک منبع حیاتی برای موفقیت هستند (برنی<sup>۵</sup>، ۱۹۹۱؛ هامبریک و میسون، ۱۹۸۴). علاوه بر این، فینکلستین<sup>۶</sup> (۱۹۹۲) نشان می‌دهد که ویژگی‌های مدیران برتر، که تجربه آنها عملکرد پیش‌بینی‌های قوی‌تر از نتایج استراتژیک است. هامبریک و میسون (۱۹۸۴) تجربه مدیران برتر را به عنوان یک ویژگی مهم که بر استراتژی تأثیر می‌گذارد، به رسمیت می‌شناسد. پژوهشگران ادعا می‌کنند که ویژگی‌های مدیران (مثلاً تجربه) در نتایج استراتژیک منعکس شده است.

<sup>1</sup> Adams, R., and Ferreira, D

<sup>2</sup> Adams, R., Gray, S., Nowland, J.

<sup>3</sup> Matemilolaa, B.T., Bany-Ariffinb, A.N., Azman-Saini W.N.W., & Annuar Md. N.

<sup>4</sup> Hambrick, D.C., Mason, P

<sup>5</sup> Barney, J.B

<sup>6</sup> Finkelstein, S

تجربه مدیران ارشد با توانایی شناختی آنها مرتبط است (هامبریک و میسون، ۱۹۸۴؛ جنسن و مورفی<sup>۱</sup>، ۱۹۹۰). فرض اساسی در تئوری رده بالا این است که ویژگی‌هایی از قبیل سال‌های تجربه به عنوان جایگزین برای توانایی ادراکی مدیران ارشد خدمت می‌کنند. نظریه رده بالا، مدیران ارشد را به عنوان منابع انسانی مهم شناسایی می‌کند که از تجربه خود برای فرموله کردن استراتژی‌های موثر استفاده می‌کنند (هامبریک و میسون، ۱۹۸۴) با توجه به مراتب فوق پژوهش حاضر در صدد پاسخگویی به این سؤال است که: آیا ویژگی‌های مدیرعامل بر عملکرد بانک‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران تأثیر دارد؟

### پیشینه پژوهش

گوپتا و ماهکود<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی ویژگی‌های مدیرعامل بر عملکرد بانک‌های کشور هند در دوره ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۷ با استفاده از رگرسیون خطی چند متغیره و داده‌های پانل استفاده کردند و دریافتند که صلاحیت حرفه‌ای مدیران عامل در جریان امور مالی عملکرد را افزایش می‌دهد. علاوه بر این، تأثیر دوگانگی مدیرعامل بر عملکرد مثبت و قابل توجه شناخته شده است. مدیران عامل مرد برای عملکرد بانک مفید هستند. مدیران عامل با تجربه به عملکرد بالاتر کمک می‌کنند. نتایج در بین پروکسی‌های مختلف عملکرد بانک و نمونه‌های فرعی بر اساس مالکیت، اندازه بانک و اندازه هیئت مدیره قوی است.

ماتمیلولو، بانی‌اریفین، آژمن‌سینی و انووار (۲۰۱۸) در بررسی تأثیر تجربه مدیران بر ساختار سرمایه شرکت‌های مالزی بین سال‌های ۲۰۰۸ تا ۲۰۱۲ انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که تجربه مدیران به طور مثبت با ساختار سرمایه ارتباط دارد و با افزایش تجربه مدیران، ارزش دفتری کل بدهی و نسبت بدهی بلند مدت افزایش می‌یابد. آنان بیان کردند که تجربه مدیران، تعیین کننده بالقوه ساختار سرمایه شرکت است.

سی‌سی، مونیکا، گوریک و کمپف<sup>۳</sup> (۲۰۱۸) در بررسی پژوهش خود با عنوان تجربه مدیران صندوق در ارزش سرمایه‌گذاری در خارج از بخش مالی به این نتیجه دست یافتند که مدیران باتجربه با استفاده از تجربه خود و از طریق انتخاب سهام از این تجربه خود سوء استفاده می‌کنند. این اطلاعات برتر مدیران قیمت سهام را به آهستگی متوقف می‌کند و این نشان می‌دهد که اطلاعات آن‌ها منحصر به فرد بوده و مدتی طول می‌کشد تا در بازارها کشف شود.

چن، گائو، ژانگ و ژو<sup>۴</sup> (۲۰۱۸) در بررسی تجربه مدیران صندوق‌های سرمایه‌گذاری و مهارت سرمایه‌گذاری آنان و با استفاده از داده‌های صندوق‌های سرمایه‌گذاری چینی از سال‌های ۲۰۰۳ تا ۲۰۱۶ انجام دادند آن‌ها فرض می‌کردند مدیرانی که به عنوان تحلیلگران صنعت کار می‌کنند، مهارت‌های سهامی بالایی را نشان دهند، در حالی که مدیران با تجربه به عنوان تحلیلگران بزرگ، بازار را بهتر می‌کنند. این فرضیه‌ها توسط داده‌ها پس از کنترل برای صندوق‌های قابل مشاهده و ویژگی‌های مدیر، پشتیبانی می‌شوند. تجزیه و تحلیل نشان می‌دهد که تفاوت قابل توجهی در عملکرد بین این دو نوع مدیران نمی‌تواند صرفاً به شانس اختصاص داده شود.

<sup>1</sup> Jensen, M.C., Murphy, K.J.

<sup>2</sup> Gupta, N. and Mahakud, J.

<sup>3</sup> Cici, G., Monika G.T., Görlicke, M.A., & Kempf, A

<sup>4</sup> Chen, R., GAO, Z., Zhang, X., & Zhu, M

رحمان و سایما<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی کارایی ترکیب هیئت‌مدیره بر عملکرد شرکت: شواهد تجربی از شرکت‌های تولیدی بنگلادش بین سال‌های ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۶ را مورد بررسی قرار دادند و آن‌ها به دنبال یافتن کارایی هیئت‌مدیره از طریق اندازه هیئت‌مدیره، استقلال هیئت‌مدیره و تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره بر عملکرد شرکت بودند که نتایج یافته‌های آنان نشان داد هیئت‌مدیره‌های بزرگ در بهبود عملکرد شرکت مؤثر هستند اما استقلال هیئت‌مدیره و تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره ارتباط معناداری با عملکرد شرکت ندارند که این امر نشان می‌دهد که سازوکار سازمانی اداره شرکت به‌ویژه کارایی ترکیب هیئت‌مدیره بسیار ضعیف است.

هوگس و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) پژوهشی را با عنوان بررسی هزینه بدهی بر عملکرد شرکت در ۱۱۰ شرکت در طی سال‌های ۲۰۰۷ - ۲۰۱۱ در شرکت اندونزی انجام دادند. نتایج حاکی از آن است که بین هزینه بدهی و عملکرد شرکت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

رضوانی و همکاران (۱۳۹۸) پژوهشی را با عنوان بررسی تأثیر هزینه بدهی بر عملکرد شرکت‌ها در ۱۰۱ شرکت در طی سال‌های ۱۳۹۳-۱۳۸۸ انجام دادند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که هزینه بدهی بر عملکرد شرکت تأثیر معناداری دارد. مهرانی و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی را با عنوان بررسی رابطه هزینه بدهی و عملکرد شرکت روی ۱۲۰ شرکت در طی سال‌های ۱۳۹۵ - ۱۳۹۰ انجام دادند. نتایج بررسی‌ها نشان داد که بین هزینه بدهی و عملکرد شرکت رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد.

علیجانی (۱۳۹۶) در بررسی رابطه تجربه مدیران و مهارت آنان با سلامت روان کارکنان ادارات دولتی شهرستان کلاردشت بین سال‌های ۱۳۹۵ تا ۱۳۹۶ با نمونه پژوهشی ۳۵۱ نفر انجام داد به این نتیجه دست یافت که بین تجربه مدیران و همچنین مهارت آنان با سلامت روان کارکنان ادارات دولتی شهرستان کلاردشت رابطه معنی‌داری وجود دارد.

رحیمی و زلف پور آرخلو (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی رابطه بین ریسک تعیین روش‌های تامین مالی بر روی عملکرد مالی بانک در یک بازه زمانی ۸ ساله بین سال‌های ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۲ پرداختند که یافته‌ها نشان داد کلیه شاخص‌های بهره‌وری در دوره پس از اجرای قانون با کاهش مواجه شده‌اند، همچنین یافته‌های حاصل از تخمین مدل‌های رگرسیونی نشان داد که اجرای قانون هدفمندی یارانه‌ها در خصوص دو شاخص ROIC و CP منجر به از بین رفتن تأثیر ساختار سرمایه بر بهره‌وری شده است. علاوه بر این اجرای قانون هدفمندی یارانه‌ها در خصوص سه شاخص ROIC، LCC و CP منجر به از بین رفتن تأثیر سرانه سرمایه فیزیکی بر کارایی بانک‌ها تجاری شده اما در خصوص شاخص LP منجر به افزایش تأثیر مذکور شده است.

جاوید (۱۳۹۶) در بررسی رابطه تنوع جنسیتی و مالکیت دولتی با ریسک پذیری شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران بین سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۴ با نمونه مشتمل بر ۱۲۰ شرکت به این نتیجه دست یافت که بین تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره با ریسک پذیری شرکت رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و تفاوت‌های نظام مند در کمیت و کیفیت ریسک‌پذیری زنان و مردان در امور مدیریتی شرکت‌ها وجود دارد.

علیمردانی (۱۳۹۵) پژوهشی را با عنوان بررسی تأثیر هزینه بدهی بر عملکرد شرکت روی ۶۹ شرکت در طی سال‌های ۱۳۹۶-۱۳۹۲ انجام دادند. نتایج به‌دست‌آمده بیانگر ارتباط مثبت و معنادار بین هزینه نمایندگی بر عملکرد شرکت نمی‌باشد.

<sup>1</sup> Rahman, M., & Saima, N. F

<sup>2</sup> Hughes et al

رقاقی‌گرگری (۱۳۹۵) در بررسی تأثیر تجربه مدیران و تحصیلات آنان بر درک اهمیت اجزای هزینه‌های کیفیت که پرسشنامه‌ای بین ۶۷ نفر از مدیران شرکت‌های نمونه انتخابی توزیع و نظریات آن‌ها را جمع‌آوری کرده بود به این نتیجه دست یافت که بین درک اهمیت هزینه‌های تطابق با میزان تجربه و تحصیلات مدیران رابطه معنی‌داری وجود دارد و با افزایش میزان تجربه و تحصیلات مدیران درک بهتری از اجزای هزینه‌های کیفیت پیدا می‌کنند.

نیکبخت، دیانتی دیلمی و حسین پور (۱۳۹۴) در بررسی تأثیر میزان تحصیلات و تجربه مدیران مالی بر روی میزان اهمیت و اعتماد آن‌ها بر ابعاد مختلف کارت ارزیابی متوازن شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار انجام دادند. آن‌ها ۱۷۴ پرسشنامه بین مدیران مالی توزیع کردند که نتایج پژوهش حاکی از آن بود که تجربه حسابداری مدیران مالی بر روی میزان اهمیت و اعتماد و آن‌ها به معیارهای مالی در مقابل معیارهای غیرمالی کارت ارزیابی متوازن تأثیر بااهمیتی ندارد. همچنین تحصیلات تکمیلی و تجربه حسابداری مدیران مالی به صورت متقابل بر روی میزان اهمیت و اعتماد آن‌ها به معیارهای مالی در مقابل معیارهای غیرمالی کارت ارزیابی متوازن تأثیر بااهمیتی ندارند.

### فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: ویژگی مدیرعامل بر عملکرد بانک‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران تأثیر معناداری دارد.  
فرضیه فرعی اول: ویژگی مدیرعامل (دوگانگی مدیرعامل) بر عملکرد بانک‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران تأثیر معناداری دارد.  
فرضیه فرعی دوم: ویژگی مدیرعامل (تنوع جنسیتی مدیرعامل) بر عملکرد بانک‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران تأثیر معناداری دارد.  
فرضیه فرعی سوم: ویژگی مدیرعامل (تجربه مدیرعامل) بر عملکرد بانک‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران تأثیر معناداری دارد.

### روش پژوهش

پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ ماهیت، یک پژوهش توصیفی با تأکید بر روابط همبستگی است، زیرا از یک طرف وضع موجود را بررسی می‌کند و از طرف دیگر رابطه بین متغیرهای مختلف را با استفاده از تحلیل رگرسیون تعیین می‌نماید. علاوه بر این در حوزه مطالعات پس‌رویدادی قرار می‌گیرد و مبتنی بر اطلاعات واقعی صورت‌های مالی بانک‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران و سایر اطلاعات واقعی است که با روش استقرایی به کل جامعه آماری قابل تعمیم خواهد بود. برای جمع‌آوری داده‌های متغیرهای پژوهش از صورت‌های مالی بانک‌ها و از منابع مختلفی همچون نرم‌افزار ره‌آورد نوین و سایت اینترنتی متعلق به مرکز مدیریت پژوهش و مطالعات اسلامی سازمان بورس اوراق بهادار تهران و سایت کدال استفاده شده است. قلمرو زمانی این پژوهش از سال ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۸ است.



## متغیرهای پژوهش و نحوه اندازه‌گیری آن‌ها متغیر عملکرد بانک

برای اندازه‌گیری عملکرد بانک‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران از بازده دارایی بانک‌های حاضر به این صورت استفاده شده است:

**بازده دارایی:** تقسیم سود خالص بر کل دارایی

### متغیر مستقل ویژگی‌های مدیرعامل:

متغیر ساختگی ویژگی مدیرعامل (دوگانگی مدیرعامل) می‌باشد که اگر مدیرعامل هم رئیس هیئت مدیره باشد ۱ در غیر این صورت صفر.

متغیر ساختگی ویژگی مدیرعامل (تنوع جنسیتی مدیرعامل) می‌باشد که اگر مدیرعامل مرد باشد یک در غیر این صورت صفر. متغیر ساختگی ویژگی مدیرعامل (تجربه مدیرعامل) می‌باشد در پژوهش حاضر تجربه مدیران (ME) یکی از ویژگی‌های مدیرعامل می‌باشد؛ تجربه مدیران (مدیر عامل) که از کل سال تجربه مدیران استفاده می‌کنیم. به منظور اندازه‌گیری تجربه مدیران، کوستودیو و متزگر (۲۰۱۴) تجربه مدیران را با استفاده از متغیر ساختاری (رویکرد متغیر ساختگی) در زمینه‌های تحقیق مالی اندازه‌گیری می‌کنند. اما بر خلاف کوستودیو و متزگر (۲۰۱۴) در پژوهش حاضر مطابق با پژوهش ماتمیلولو، بان‌اریفین، آژمن‌سینی و انووار (۲۰۱۸) تجربه مدیران را به عنوان تعداد سال‌هایی که مدیران ارشد در شرکت کار می‌کنند محاسبه می‌شود. کار در داخل شرکت (تاریخی که مدیرعامل اولین بار در هیئت مدیره تا سال ۱۳۹۸ منصوب می‌شود، سال‌های تجربه در شرکت را منعکس می‌کند). (ماتمیلولو، بان‌اریفین، آژمن‌سینی و انووار، ۲۰۱۸)

### متغیرهای کنترلی

- ۱) **اندازه شرکت:** از طریق لگاریتم طبیعی کل دارایی‌های شرکت اندازه‌گیری شده است.
- ۲) **عمر شرکت:** تاریخ تأسیس شرکت منهای تاریخ جاری
- ۳) **نسبت بدهی کوتاه مدت:** از طریق نسبت بدهی جاری بر کل دارایی به دست می‌آید.

### یافته‌های پژوهش

به منظور بررسی مشخصات عمومی متغیرها و تجزیه و تحلیل دقیق آن‌ها، آشنایی با آمار توصیفی مربوط به متغیرها لازم است. جدول ۱، آمار توصیفی داده‌های مربوط به متغیرهای مورد استفاده در تحقیق را نشان می‌دهد. آمار توصیفی مربوط به ۱۹ بانک نمونه طی دوره زمانی ۹ ساله (۱۳۹۰ تا ۱۳۹۸) می‌باشد.

<sup>1</sup> Custodio, C., Metzger, D.



جدول (۱): آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

پنل الف: متغیرهای پیوسته				
نام متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
بازده دارایی	۰/۱۰	۰/۱۵	-۰/۷۹	۰/۶۳
تجربه مدیرعامل	۳/۱۵	۰/۷۵	۱	۵
اندازه شرکت	۱۴/۱۳	۱/۴۲	۱۰/۴۹	۱۹/۰۵
عمر شرکت	۱۹/۲۱	۱۰/۵۲	۵	۴۸
نسبت بدهی بلندمدت	۰/۵۳	۰/۱۷	۰/۰۷	۰/۹۵
پنل ب: متغیرهای گسسته				
دوگانگی مدیرعامل	۱	۴۲	فرآوانی	درصد
	۰	۱۲۹		۲۴/۵۶
تنوع جنسیتی مدیرعامل	۱	۱۷۱		۷۵/۴۴
	۰	۰		۱۰۰

با نگاهی به جدول (۱) می‌توان دریافت که در بین متغیرها، عمر شرکت با مقدار (۱۹/۲۱) دارای بیشترین میانگین و بازده دارایی با مقدار (۰/۱۰) دارای کمترین میانگین است. با مقایسه انحراف معیار متغیرهای موردبررسی به این نتیجه می‌رسیم که متغیر عمر شرکت (۱۰/۵۲) نسبت به سایر متغیرها دارای بیشترین پراکندگی است و این بدان معناست که این متغیر نوسانات شدیدتری دارد و متغیر بازده دارایی (۰/۱۵) دارای کمترین پراکندگی است. همچنین با توجه به پنل ب نشان می‌دهد که ۲۴/۵۶ درصد بانک‌ها دارای دوگانگی مدیرعامل هستند.

### آزمون نرمال بودن

نرمال بودن متغیرها (به‌خصوص متغیر وابسته در مدل‌های رگرسیونی)، شرط اولیه انجام کلیه آزمون‌های پارامتریک می‌باشد.

جدول (۲): آزمون جارک-برا

نام متغیر	سطح معناداری	نتیجه
بازده دارایی	۰,۰۰۰۰۰	توزیع نرمال ندارد
تجربه مدیرعامل	۰,۰۰۰۰۰	توزیع نرمال ندارد
دوگانگی مدیرعامل	۰,۰۰۰۰۰	توزیع نرمال ندارد
تنوع جنسیتی مدیرعامل	۰,۰۰۰۰۰	توزیع نرمال ندارد
اندازه شرکت	۰,۰۰۰۰۰	توزیع نرمال ندارد
عمر شرکت	۰,۰۰۰۰۰	توزیع نرمال ندارد
نسبت بدهی بلندمدت	۰,۰۰۰۰۰	توزیع نرمال ندارد

به منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش از آزمون جارک- برا استفاده شده است. نتایج حاصل در جدول ۲ نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری متغیرهای پژوهش کمتر از ۵ درصد می‌باشد. لذا داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار نیستند. با توجه به قضیه حد مرکزی وقتی تعداد مشاهدات بیشتر از ۳۰ باشد نرمال بودن الزامی نیست و خللی در مدل رگرسیونی ایجاد نمی‌کند.

### آزمون اف لیمر (چاو)

این آزمون برای تشخیص بین الگوهای اثرات معمولی (pool) و داده‌های تابلویی (panel) صورت می‌گیرد. نتایج حاصل از آزمون اف لیمر برای مدل پژوهش بدین شرح می‌باشد:

جدول (۳): نتایج آزمون اف لیمر (چاو)

مدل آزمون	آماره آزمون	سطح معنی‌داری	نتیجه آزمون
مدل اول	۲۲/۱۲	۰/۰۰۰۰	پذیرش الگوی داده‌های تابلویی
مدل دوم	۲۴/۰۳	۰/۰۰۰۰	پذیرش الگوی داده‌های تابلویی
مدل سوم	۲۱/۸۸	۰/۰۰۰۰	پذیرش الگوی داده‌های تابلویی

نتایج حاصل در جدول ۳ نشان می‌دهد که سطح معناداری آزمون برای مدل اول، دوم و سوم کمتر از ۵ درصد بوده و بیانگر پذیرش الگوی داده‌های تابلویی (پانل) می‌باشد.

### آزمون هاسمن

در صورتی که میزان معناداری آماره‌ی چاو (prob) کمتر از سطح ۰,۰۵ باشد ساختار داده‌ای panel انتخاب می‌شود. در این حالت برای تشخیص اثرات ثابت یا تصادفی باید آزمون هاسمن نیز انجام شود.

جدول (۴): نتایج آزمون هاسمن

مدل آزمون	آماره آزمون	سطح معنی‌داری	نتیجه آزمون
مدل اول	۱۳/۰۲	۰/۰۰۰۰	اثرات ثابت عرض از مبدأ
مدل دوم	۱۰/۱۱	۰/۰۰۰۰	اثرات ثابت عرض از مبدأ
مدل سوم	۱۱/۱۲	۰/۰۰۰۰	اثرات ثابت عرض از مبدأ

نتایج حاصل در جدول ۴ نشان می‌دهد که سطح معناداری آزمون مدل اول، دوم و سوم کمتر از ۵ درصد بوده و بیانگر پذیرش اثرات ثابت می‌باشد.

### آزمون ناهمسانی واریانس

اگر خطاهای رگرسیون ناهمسان باشند اما محقق بدون در نظر گرفتن این موضوع به فرایند برآورد و استنباط ادامه دهد در این حالت، انحراف معیار می‌تواند اشتباه باشد و بنابراین هرگونه استنباطی که صورت گرفته، می‌تواند گمراه‌کننده باشد بنابراین از آزمون والد تعدیل‌شده برای بررسی ناهمسانی واریانس جملات اخلال استفاده شده است.

جدول (۵): نتایج آزمون ناهمسانی واریانس

نتیجه آزمون	سطح معنی داری	آماره آزمون	مدل آزمون
ناهمسانی واریانس	۰,۰۰۰۰	۱۱/۰۳	فرضیه فرعی اول
ناهمسانی واریانس	۰,۰۰۰۰	۱۰/۲۲	فرضیه فرعی دوم
ناهمسانی واریانس	۰,۰۰۰۰	۹/۱۵	فرضیه فرعی سوم

نتایج حاصل در جدول ۵ نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری آزمون در مدل‌ها کمتر از ۵ درصد می‌باشد و بیانگر وجود ناهمسانی واریانس در جملات اخلاقی می‌باشد که این مشکل در تخمین نهایی مدل با وزن دادن به مدل بصورت حداقل مربعات تعمیم یافته تخمین زده شده تا این مشکل رفع گردد. برای تخمین الگوهای اقتصادی، روش‌های متفاوتی وجود دارد. با لحاظ کردن فروض کلاسیک، روش حداقل مربعات معمولی (OLS) بر اساس قضیه گاوس-مارکف بهترین تخمین زننده خطی بدون تورش است؛ اما در صورت وجود ناهمسانی واریانس دیگر روش حداقل مربعات معمولی (OLS) روش مناسبی برای تخمین نیست که از این رو با وزن دادن (Cross-section weights) به رفع آن پرداخته و مدل مناسب برای تخمین آزمون فرضیه‌ها روش حداقل مربعات تعمیم یافته (GLS) خواهد بود.

### نتایج مدل پژوهش برای فرضیه های پژوهش

فرضیه اول: ویژگی‌های مدیرعامل بر عملکرد بانک‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران تأثیر معناداری دارد.  
مدل: معادله رگرسیون مورد تخمین در این تحقیق به صورت زیر می‌باشد:

$$ROA_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 CEO\ Features_{i,t} + \beta_2 Long\ term\ Debt\ Ratio_{i,t} + \beta_3 Size_{i,t} + \beta_4 AGE_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

جدول (۶): نتایج تخمین فرضیه اول تحقیق

متغیرها	ضرایب	انحراف استاندارد ضرایب	آماره t	سطح معناداری
عرض از مبدا	۱.۰۴۵۹۵۵	۰.۰۴۸۲۹۵	۲۱.۶۵۷۷۱	۰.۰۰۰۰
دوگانگی مدیرعامل	۰.۹۷۹۹۴۲	۰.۲۴۶۱۶۱	۳.۹۸۰۹۰۰	۰.۰۰۰۱
تنوع جنیستی مدیرعامل	۰.۰۸۲۶۳۸	۰.۰۱۶۹۷۱	۴.۸۶۹۲۵۶	۰.۰۰۰۰
تجربه مدیرعامل	۰.۸۷۲۷۸۲	۰.۰۱۱۲۵۸	۷۷.۵۲۵۲۲	۰.۰۰۰۰
اندازه شرکت	-۰.۰۱۹۵۹۰	۰.۰۰۸۸۶۹	-۲.۲۰۸۸۱۲	۰.۰۲۷۷
عمر شرکت	-۱.۰۴۴۴۱۱	۰.۰۴۷۸۶۷	-۲۱.۸۱۹۲۰	۰.۰۰۰۰
نسبت بدهی بلندمدت	-۰.۹۹۴۳۰۳	۰.۲۵۹۷۸۵	-۳.۸۲۷۴۱۴	۰.۰۰۰۱
سایر آماره‌های اطلاعاتی				
ضریب تعیین	۰/۶۰			
ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۵۳			
آماره F	۸/۹۲			
سطح معناداری F	۰/۰۰			
دوربین واتسون	۱/۵۸			

در بررسی معنی‌دار بودن کل مدل با توجه به این که سطح معناداری آماره  $F$  از ۵ درصد کوچک‌تر است (۰/۰۰) لذا مدل معنی‌دار بوده و فرضیه  $H_1$  آزمون  $F$  در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود. ضریب تعیین مدل نیز گویای آن است که ۰/۶۰ درصد متغیر عملکرد بانک توسط متغیر ویژگی‌های مدیرعامل تبیین می‌گردد. همچنین ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۰/۵۳ درصد به دست آمده است. علاوه بر این به منظور بررسی همبستگی جملات خطا باید به میزان آماره دورین واتسون توجه نمود چون مقدار آن ۱/۵۸ بین بازه قابل قبول قرار دارد فرض همبستگی جملات خطا رد می‌شود. با توجه به نتایج آزمون فرضیه تحقیق متغیر ویژگی‌های مدیرعامل (دوگانگی مدیرعامل، تنوع جنسیتی مدیرعامل، تجربه مدیرعامل) با توجه به اینکه سطح معناداری آن کوچکتر از ۵ درصد است که نشان دهنده رابطه معنادار با عملکرد بانک‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران است. لذا فرضیه تحقیق در سطح اطمینان ۹۵ درصد تایید می‌شود. همچنین متغیرهای نسبت بدهی بلندمدت، اندازه شرکت و عمر شرکت با توجه به سطح معناداری کوچکتر از ۵ درصد است در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معناداری با عملکرد بانک‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران دارند.

### نتیجه گیری

بانک‌ها باید توسط مدیرانی، مدیریت شوند که می‌توانند ارزش شرکت را افزایش دهند؛ با این حال برخی از بانک‌ها به نظر نمی‌رسد که به شدت از این الزامات پیروی کنند که ممکن است دلایلی را برای توضیح، برخی از بانک‌ها در مورد بی‌تجربگی توضیح دهد. مدیران اجرایی تصمیمات ساختاری سرمایه نامناسب را اتخاذ می‌کنند که باعث ناکارآمدی تصمیمات ساختار سرمایه می‌گردد. تجربه مدیران برتر را به عنوان یک ویژگی مهم که بر استراتژی تاثیر می‌گذارد، به رسمیت می‌شناسد. پژوهشگران ادعا می‌کنند که ویژگی‌های مدیران (مثلا تجربه) در نتایج استراتژیک منعکس شده است. تجربه مدیران ارشد با توانایی شناختی آنها مرتبط است. در این پژوهش به دنبال بررسی این موضوع بودیم که آیا ویژگی مدیرعامل از جمله دوگانگی مدیرعامل، تجربه مدیرعامل و تنوع جنسیتی مدیرعامل تأثیر معناداری بر عملکرد بانک‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران دارد؟ جامعه آماری کلیه بانک‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران بین سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۸ می‌باشد که با استفاده از رگرسیون خطی مورد بررسی قرار گرفت و نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان داد که ویژگی‌های مدیرعامل بر عملکرد بانک تأثیر معناداری دارد و نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق گوپتا و ماهکود (۲۰۲۰) همسو است. از این رو پیشنهاد میشود که بانک‌ها برای عملکرد بهتر از مدیران مرد استفاده کنند همچنی تجربه بالای مدیران باعث بهبود عملکرد بانک شده که این نشان دهنده این می‌باشد که باید به مدیران فرصت داد که عملکرد واقعی خودشان را نشان دهند و هرچقدر تجربه کاری آن‌ها بالا می‌رود عملکرد بانک‌ها نیز بهتر می‌گردد. و علاوه بر این این تحقیق نشان داد که مرد‌ها عملکرد بهتری در اداره بهتره بانک‌ها دارند و می‌توانند عملکرد بانک‌ها را بهبود بخشند.

### منابع

- ✓ احتشام، رضا، (۱۳۹۳)، بررسی و شناسایی عوامل موثر در مدیریت هزینه کیفیت در صنایع خودروسازی (مطالعه موردی شرکت ایران خودرو)، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال سوم، شماره ۱۲، صص ۳۳-۴۴.
- ✓ بیابانی، سروش، 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، دوره ۳، شماره ۱۲، صص ۶۳-۷۴.

- ✓ جاوید، سهیلا، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه تنوع جنسیتی و مالکیت دولتی با ریسک پذیری شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی امام جواد (ع).
- ✓ رحیمی، سمانه، زلف پور آرخلو، مرتضی، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین ریسک تعیین روشهای تامین مالی بر روی عملکرد مالی بانک، کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت اقتصاد، توانمندی صنعت جهانگردی در توسعه.
- ✓ رضوانی، رضا، مرادی، علی، مرتضوی، عباس، (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر هزینه بدهی بر عملکرد شرکت‌ها، حسابداری مدیریت، شماره ۱۷، صص ۲۹-۴۴.
- ✓ رفاقی گرگری، بهنام، (۱۳۹۵)، تأثیر تجربه و تحصیلات مدیران بر درک اهمیت اجزای هزینه‌های کیفیت، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی تاکستان.
- ✓ زمانی، فریبا، (۱۳۸۸)، تفاوت تبعیض جنسی و جنسیتی و تاثیر آن در تحولات اجتماعی، فرهنگ، شماره ۷۰، صص ۲۱۷-۲۶۴.
- ✓ سپاسی، سحر، عبدلی، لیلا، (۱۳۹۵)، بررسی تاثیرات حضور زنان در هیئت مدیره بر ارزش شرکت و عملکرد مالی، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، دوره ۸، شماره ۲۹، صص ۳۹-۵۸.
- ✓ علیجانی، سوری، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه تجربه و مهارت مدیران با سلامت روان کارکنان ادارات دولتی شهرستان کلاردشت، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی آمل.
- ✓ علیمردانی، محمد، (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر هزینه بدهی بر عملکرد شرکت، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- ✓ مهرانی، حسن، یوسفی، سعید، سالاری، سجاد، (۱۳۹۷)، بررسی رابطه هزینه بدهی و عملکرد شرکت، دانش حسابرسی، دوره ۱۴، شماره ۵۸، صص ۳۷-۶۵.
- ✓ نیکبخت، محمدرضا، دیانتی‌دیلیمی، زهرا، حسین‌پور، امیرحسین، (۱۳۹۴)، تأثیر میزان تحصیلات و تجربه مدیران مالی بر میزان اهمیت و اعتماد آن‌ها بر ابعاد مختلف کارت ارزیابی متوازن، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، دوره ۷، شماره ۲۸، صص ۱-۲۱.
- ✓ Adams, R., and Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics* 94 (2):pp. 291- 309.
- ✓ Adams, R., Gray, S., Nowland, J. (2010). Is there a business case for female directors? Evidence from the market reaction to all new director appointments. Working paper, City University of Hong Kong
- ✓ Adams, R.B. and Ferreira, D. (2009), "Women in the boardroom and their impact on governance and performance", *Journal of Financial Economics*, Vol. 94 No. 2, pp. 291-309.
- ✓ Barney, J.B., (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *J. Manage.* 17 (1), 99-120.
- ✓ Chen, R., GAO, Z., Zhang, X., & Zhu, M. (2018). Mutual Fund Managers' Prior Work Experience and Their Investment Skill. *Financial Management*, <https://doi.org/10.1111/fima.12180>, 1 – 22
- ✓ Cici, G., Monika G.T., Göricke, M.A., & Kempf, A. (2018). The Investment Value of Fund Managers' Experience outside the Financial Sector. *The Review of Financial Studies*, 31(10), 3821-3853
- ✓ Colaco, H., Myers, P. and Nitkin, M. (2011), "Pathways to leadership: board independence, diversity and the emerging pipeline in the United States for women directors", *International Journal of Disclosure and Governance*, Vol. 8 No. 2, pp. 122-147.
- ✓ Custodio, C., Metzger, D., (2014). Financial expert CEOs: CEO's work experience and firm's financial policies. *J. Financial Econ.* 114, 125-154.

- ✓ Finkelstein, S., (1992). Power in top management teams: dimensions, measurement, and validation. *Acad. Manage. J.* 35, 505–538.
- ✓ Gul, F., Srinidhi, B. and Ng, A. (2011), “Does board gender diversity improve the informativeness of stock prices?” *Journal of Accounting and Economics*, Vol. 51 No. 3, pp. 314-338.
- ✓ Gupta, N. and Mahakud, J. (2020), "CEO characteristics and bank performance: evidence from India", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 35 No. 8, pp. 1057-1093. <https://doi.org/10.1108/MAJ-03-2019-2224>
- ✓ Hambrick, D.C., Mason, P., (1984). Upper-echelon: the organization as a reflection of its top Managers. *Acad. Manage. Rev.* 9, 193–206.
- ✓ Hughes, A., Zingales, L, Miller, M. Private benefits of control: an international comparison. *J. Financ.* 59(2), 537–600 (2017).
- ✓ Huse, M. and Solberg, A.G. (2006), “Gender-related boardroom dynamics: how scandinavian women make and can make contributions on corporate boards”, *Women in Management Review*, Vol. 21 No. 2, pp. 113-130.
- ✓ Jensen, M.C., Murphy, K.J., (1990). Performance pay and top-management incentives. *J. Polit. Econ.* 98 (2), 225–264.
- ✓ John, K. and Senbet, L.W. (1998), “Corporate governance and board effectiveness”, *Journal of Banking & Finance*, Vol. 22 No. 4, pp. 371-403.
- ✓ Lenard, M.J., Lenard, M.J., Yu, B., Yu, B., York, E.A., York, E.A. and Wu, S. (2017), “Female business leaders and the incidence of fraud litigation”, *Managerial Finance*, Vol. 43 No. 1, pp. 59-75.
- ✓ Mallin, C. and Michelon, G. (2011), “Board reputation attributes and corporate social performance: an empirical investigation of the US best corporate citizens”, *Accounting and Business Research*, Vol. 41 No. 2, pp. 119-144.
- ✓ Matemilolaa, B.T., Bany-Arifinb, A.N., Azman-Saini W.N.W., & Anuar Md. N. (2018). Does top managers’ experience affect firms’ capital structure? *Research in International Business and Finance*, 45, 488-498
- ✓ Post, C. and Byron, K. (2015), “Women on boards and firm financial performance: a Meta-analysis”, *Academy of Management Journal*, Vol. 58 No. 5, pp. 1546-1571.
- ✓ Rahman, M., & Saima, N. F. (2018). Efficiency of Board Composition on Firm Performance: Empirical Evidence from listed Manufacturing Firms of Bangladesh. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 5(2), 53-61
- ✓ Snaebjornsson, I.M. and Edvardsson, I.R. (2013), “Gender, nationality and leadership style: a literature review”, *International Journal of Business and Management*, Vol. 8 No. 1, p. 89.
- ✓ Thiruvadi, S. (2012), “Gender differences and audit committee diligence”, *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 27 No. 6, pp. 366-379.