

بررسی رابطه بین جنسیت اعضای هیئت مدیره و ناکارایی سرمایه گذاری در نیروی انسانی

دکتر مریم برادران

استادیار گروه حسابداری، موسسه آموزش عالی روزبهان، ساری، ایران.
Marybaradaran60@gmail.com

دکتر سید محمد میر محمدی

استادیار گروه حسابداری، موسسه آموزش عالی روزبهان، ساری، ایران.
smohamadmmohamadi@gmail.com

محمد لشنی

کارشناسی ارشد حسابداری، موسسه آموزش عالی روزبهان، ساری، ایران. (نویسنده مسئول).
lashanimohammad729@gmail.com

چکیده

تصمیمات سرمایه‌گذاری یک شرکت نه تنها تحت تأثیر ویژگی‌های شرکت و عوامل اساسی اقتصاد کلان قرار می‌گیرد، بلکه ویژگی‌های مدیران ارشد (اعضای هیئت‌مدیره) یک شرکت نیز می‌تواند بر این تصمیمات تأثیرگذار باشد. مطالعات نشان می‌دهد که ویژگی‌های مدیران ارشد در تصمیم‌گیری‌های مالی و عملیاتی شرکت‌ها نقش مهمی را ایفا می‌کند. از این رو، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین جنسیت اعضای هیئت‌مدیره و ناکارایی سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت تحلیلی می‌باشد. برای جمع‌آوری داده‌های آن از صورت‌های مالی شرکت‌های بورس اوراق بهادار تهران و برای تحلیل آن‌ها از نرم افزار ایویوز نسخه ۱۰ استفاده شده است. نمونه آماری پژوهش ۱۰۵ شرکت از شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال‌های ۱۳۹۴ الی ۱۴۰۰ می‌باشد. یافته‌های فرضیه اول پژوهش نشان می‌دهد که بین جنسیت اعضای هیات مدیره و رشد سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی رابطه معناداری وجود ندارد. در حالی که حضور زنان در هیات مدیره منجر به کاهش ناکارایی سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی می‌گردد.

واژگان کلیدی: تنوع جنسیتی، ویژگی‌های هیات مدیره، سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی.

مقدمه

تصمیمات سرمایه‌گذاری یک شرکت نه تنها تحت تأثیر ویژگی‌های شرکت و عوامل اساسی اقتصاد کلان قرار می‌گیرد، بلکه ویژگی‌های مدیران ارشد (اعضای هیئت‌مدیره) یک شرکت نیز می‌تواند بر این تصمیمات تأثیرگذار باشد (مو^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). مطالعات نشان می‌دهد که ویژگی‌های مدیران ارشد در تصمیم‌گیری‌های مالی و عملیاتی شرکت‌ها نقش مهمی را ایفا می‌کند. به بیانی دیگر، نقش مدیران در تعیین استراتژی‌های شرکت حیاتی است (براکر^۲ و همکاران، ۲۰۰۲). به عنوان مثال، تصمیمات سرمایه‌گذاری می‌تواند با سوگیری احساسی مدیرعامل تغییر پیدا کند. مطالعات نشان می‌دهد که ویژگی‌های مدیران ارشد از جمله بیش اطمینانی آنان می‌تواند کارایی سرمایه‌گذاری‌های شرکت را خدشه دار نماید (مالمندیر^۳ و همکاران، ۲۰۰۵). مطالعات دیگر نشان می‌دهد که سرمایه‌گذاری‌های شرکت در موضوعات نوآورانه،

¹ Mo

² Barker

³ Malmendier

تحت تأثیر ویژگی‌های مدیران ارشد شرکت از جمله بیش اطمینانی آنان قرار می‌گیرد. با این حال، توانایی‌های مدیران می‌تواند منجر به افزایش کارایی یا کاهش کارایی سرمایه‌گذاری‌های شرکت منجر گردد. به‌طور کلی می‌توان گفت در خصوص تأثیر ویژگی‌های مدیران بر تصمیمات سرمایه‌گذاری‌های شرکت یافته‌های متناقضی وجود دارد (گان^۱، ۲۰۱۹). تاکنون ویژگی‌های مدیران ارشد نظیر دوره تصدی، استقلال و ... بر تصمیمات سرمایه‌گذاری شرکت‌ها مورد مطالعه قرار گرفته است ولیکن تأثیر جنسیت اعضای هیئت‌مدیره بر تصمیمات سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی در کشورهای در حال توسعه همچنان یک سؤال مبهم می‌باشد (مو و همکاران، ۲۰۲۲). اگرچه بیشتر مطالعات بر روی چگونگی تأثیر مدیران شرکت بر سرمایه‌گذاری‌های سرمایه‌ای شرکت متمرکز شده‌اند، برخی از محققان تصمیمات سرمایه‌گذاری مربوط به نیروی کار را بررسی کرده‌اند. برخی مطالعات نشان می‌دهند که اعتماد به نفس بیش از حد مدیران شرکت منجر به ناکارایی سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی می‌گردد (لای^۲ و همکاران، ۲۰۲۱). برخی مطالعات دیگر نیز بیان می‌کنند که کاهش استقلال مدیران ارشد در شرکت می‌تواند به کاهش ناکارایی سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی منجر گردد. سرمایه‌گذاری نیروی انسانی برای پایداری بلندمدت شرکت ضروری است. هزینه‌های نیروی کاری ۷۰ درصد هزینه‌های تولید را تشکیل می‌دهند و برخلاف سایر سرمایه‌گذاری، اغلب تعدیل می‌شوند (مرز^۳ و همکاران، ۲۰۰۷). مرز و همکاران (۲۰۰۷) خاطرنشان کردند که سرمایه‌گذاری نیروی کار تعیین‌کننده سود و ارزش بازار شرکت است.

جنسیت اعضای هیئت‌مدیره یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های است که می‌تواند بر سرمایه‌گذاری‌های شرکت تأثیرگذار باشد. تنوع جنسیتی در میان مدیران ارشد موضوعی است که هم در دانشگاه و هم در عمل به‌طور گسترده مورد بحث قرار گرفته است. بسیاری از محققان آنچه را که یک مدیر ارشد زن از یک مدیر ارشد مرد متمایز می‌کند بررسی کرده‌اند و استدلال می‌کنند که زنان هم ریسک‌گریز تر و هم اخلاقی‌تر هستند و بنابراین احتمال کمتری دارد که منافع شخصی را از موقعیت خود استخراج کنند (خان^۴ و همکاران، ۲۰۱۳). با توسعه شرکت‌ها و بازارهای سرمایه، رقابت در بازار محصول افزایش پیدا کرده است و شرکت‌ها عمدتاً در بازارهای رقابتی حضور دارند که با توجه به شرایط رقابت در بازار محصول، تصمیمات سرمایه‌گذاری شرکت‌ها از اهمیت دوچندانی برخوردار است. همچنین اخیراً در کشورهای در حال توسعه نیز اهمیت حضور زنان در هیئت‌مدیره اهمیت دو چندانی پیدا کرده است به‌نحوی که اخیراً نقش زنان در تصمیم‌گیری‌های مالی و عملیاتی به‌شدت افزایش پیدا کرده است. با عنایت به اهمیت یاد شده برای هریک از مولفه‌های پژوهش پرداختن به روابط مورد نظر در این پژوهش می‌تواند برای طیف وسیعی از ذینفعان شرکت‌ها شامل، سهامداران، سرمایه‌گذاران، اعتباردهندگان، حساب‌برسان و ... حائز اهمیت و افری باشد.

بنابراین در این پژوهش به بررسی رابطه بین جنسیت اعضای هیئت‌مدیره و ناکارایی سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی پرداخته می‌شود. در فصل اول پژوهش به کلیات پژوهش شامل پیشینه پژوهش، روش‌شناسی پژوهش، یافته‌های پژوهش، بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها، منابع پرداخته می‌شود.

بسط فرضیه‌ها و پیشینه پژوهش

در حالی که بیشتر شواهد قبلی به ویژگی‌های هیئت‌مدیره مانند اندازه هیئت‌مدیره، استقلال و دوگانگی مدیرعامل مربوط می‌شود (اینکه آیا مدیرعامل و رئیس هیئت‌مدیره یک شخص هستند یا خیر)، شواهد کمی در مورد نقش مدیران زن در تصمیم‌گیری‌های مالی وجود دارد. تنوع جنسیتی به منبع اصلی علاقه سیاسی و مقرراتی تبدیل شده است. به‌عنوان مثال،

¹ Gan
² Lai
³ Merz
⁴ Khan

اتحادیه اروپا (EU) برای ترویج برابری جنسیتی در هیئت‌مدیره شرکت‌ها اقدامات متعددی از جمله تعهدات قانونی تا طرح‌های داوطلبانه را انجام داده است (گارسیا^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). زنان همچنین تمایل به کاهش ریسک و افزایش عملکرد شرکت دارند. یافته‌های پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که شرکت‌های دارای رهبران زن نسبت به سایر شرکت‌ها، اهرم مالی پایین‌تر، نوسان سود کمتر و عملکرد مالی بهتری دارند (فاسیو^۲ و همکاران، ۲۰۱۶). همچنین سایر یافته‌ها حاکی از آن است که کیفیت سود در زمانی که در اعضای هیئت‌مدیره شرکت‌ها زنان وجود دارد، بالاتر است. با این حال، برخی مطالعات دیگر نیز بیان می‌کند که حضور زنان در هیئت‌مدیره شرکت‌ها منجر به افزایش مدیریت سود در شرکت‌ها می‌گردد (هریس^۳ و همکاران، ۲۰۱۹). برخی پژوهشگران نیز تأثیر حضور زنان بر تصمیم‌گیری‌های مالی و عملیاتی شرکت‌ها را ناچیز می‌دانند. این مطالعات حاکی از آن است که حضور زنان در هیئت‌مدیره شرکت‌ها بر تصمیمات مالی و عملیاتی شرکت‌ها تأثیرگذار است ولیکن جهت تأثیر آن نامشخص و در یافته‌های تجربی متناقض است.

هزینه‌های مربوط به نیروی کار بیش از دوسوم ارزش‌افزوده کل اقتصاد است (یونگ^۴ و همکاران، ۲۰۱۴) و بخش قابل توجهی از کل هزینه‌های تولید را نشان می‌دهد. نیروی انسانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین دارایی‌های شرکت شناخته می‌شود که در بازارهای رقابتی می‌تواند به‌عنوان یک مزیت رقابتی شناخته شود به این معنی که کارکنان بااستعداد می‌توانند در موفقیت شرکت در بازارهای رقابتی در دستیابی به سهم بازار کمک کنند. در همین راستا زینگلاس^۵ (۲۰۰۰) بیان می‌کند که افزایش رقابت در سطح جهانی تقاضا برای نوآوری فرآیند و بهبود کیفیت را افزایش داده است که فقط می‌تواند توسط کارکنان بااستعداد در شرکت‌ها انجام پذیرد. این مطالب نشان‌دهنده اهمیت سرمایه انسانی در بازارهای رقابتی است (باباکار و همکاران، ۲۰۲۲). مطالعات نشان می‌دهد که حضور زنان در هیئت‌مدیره شرکت‌ها بر مدیریت منابع انسانی شرکت نقش مهمی را ایفا می‌کنند. در واقع مدیران ارشد زن در خصوص نحوه استخدام و حفظ نیروی انسانی موجود در شرکت دیدگاه متفاوتی نسبت به مدیران ارشد مرد دارند، بنابراین هرچه حضور زنان در هیئت‌مدیره بیشتر باشد، انتظار می‌رود که تصمیمات سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی نیز بیشتر تحت تأثیر قرار گیرد (مو و همکاران، ۲۰۲۲).

در برخی کشورها حضور یک زن در هیئت‌مدیره شرکت‌ها الزامی گردیده است ولیکن به‌طورکلی حضور زنان در هیئت‌مدیره در شرکت‌های بزرگ در سراسر جهان کم رنگ می‌باشد. با این حال، از نظر عملی، این مدیران زن اغلب به نقش‌های حکومتی ثانویه منتقل می‌شوند. شکست در استفاده از مهارت‌های زنان واجد شرایط منجر به از دست دادن استعداد می‌شود که می‌تواند برای بهبود عملکرد مالی استفاده شود (گارسیا مارتین^۶ و همکاران، ۲۰۱۸). علاوه بر این، با فرض مؤثر بودن حضور زنان در هیئت‌مدیره و وجود تفاوت‌های رفتاری بین زن و مرد از نظر ریسک‌گریزی، اعتماد بیش از حد و اعتماد متقابل، این عوامل باید بر تصمیمات مالی تأثیر بگذارند (پاندی^۷ و همکاران، ۲۰۱۹). با عنایت به این که ناکارایی سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین تصمیمات مدیران ارشد شرکت‌ها است، تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره می‌تواند عامل تأثیرگذاری بر این موضوع باشد. پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که در واقع آنچه مدیر ارشد زن از یک مدیر ارشد مرد متمایز می‌کند، این است که زنان هم ریسک‌گریز تر و هم اخلاقی‌تر هستند و بنابراین احتمال کمتری دارد که منافع شخصی را از موقعیت خود استخراج کنند. مو و همکاران (۲۰۲۲) نیز در پژوهش خود نشان می‌دهند که بین حضور زنان در هیئت‌مدیره و کارایی سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

¹ García

² Faccio

³ Harris

⁴ Wang

⁵ Zingales

⁶ García Martín

⁷ Pandey

با عنایت به مطالب یاد شده، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تدوین می‌گردد:
فرضیه اول: بین حضور زنان در هیئت‌مدیره و رشد نیروی انسانی شرکت رابطه معناداری وجود دارد.
فرضیه دوم: بین حضور زنان در هیئت‌مدیره و ناکارایی سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی شرکت رابطه معناداری وجود دارد.

پیشینه پژوهش‌های داخلی و خارجی

کرمی و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی تأثیر سرمایه‌گذاران نهادی و تمرکز مالکیت، به‌عنوان دو عنصر نظارتی راهبری شرکتی، روی کارایی سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی پرداختند. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش، از الگوی داده‌های ترکیبی و برای اندازه‌گیری متغیر ناکارایی سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی، از مدل جانگ، لی و وبر (۲۰۱۴) استفاده شده است. نمونه آماری این پژوهش، پس از اعمال برخی محدودیت‌ها، شامل ۱۷۹ شرکت پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، در بازه زمانی ۱۳۸۹ تا ۱۳۹۸ است. نتایج حاکی از آن است که مالکیت نهادی اثری بر کاهش ناکارایی سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی ندارد؛ اما تمرکز مالکیت ناکارایی سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی را کاهش می‌دهد. این اثرگذاری در خصوص بیش سرمایه‌گذاری وجود دارد؛ ولی برای کم‌سرمایه‌گذاری مشاهده نشد. رجایی زاده هرنندی و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی رابطه بیش اطمینانی مدیریت با کارایی سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی بوده و از بعد روش‌شناسی همبستگی از نوع علی (پس رویدادی) می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، کلیه شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران می‌باشد و با استفاده از روش نمونه‌گیری حذف سیستماتیک، ۱۲۰ شرکت به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شده و در دوره زمانی شش‌ساله بین سال‌های ۱۳۹۳ الی ۱۳۹۸ مورد تحقیق و بررسی قرار گرفتند. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از نرم‌افزار ایویوز نسخه ۹ و از رگرسیون چندگانه مبتنی بر داده‌های ترکیبی استفاده شده است. برای اندازه‌گیری بیش اطمینانی مدیریت از مدل پیشنهادی هونگ^۱ و همکاران (۲۰۱۶) و برای کارایی سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی از مدل پیشنهادی پیناک و لیلیز^۲ (۲۰۰۷) استفاده شده است. نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که بیش اطمینانی مدیریت بر کارایی سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی تأثیر معکوس و معناداری دارد. مهرانی و همکاران (۱۳۹۸) به بررسی اثر محافظه‌کاری بر یکی از تصمیمات بسیار مهم سرمایه‌گذاری که نادیده گرفته شده است، یعنی سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی پرداختند. این پژوهش از نوع توصیفی، همبستگی و پس رویدادی است. در این پژوهش جامعه آماری تمامی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بازار اوراق بهادار تهران هستند که از آن میان ۱۴۴۹ سال- شرکت در سال‌های ۱۳۸۸-۱۳۹۶ انتخاب شده است. نتایج آنان نشان‌دهنده رابطه منفی و معناداری میان محافظه‌کاری و کارایی سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی است. نتایج نشانگر این بود که محافظه‌کاری از طریق کاهش عدم تقارن اطلاعاتی، تصمیمات ناکارا در بازار نیروی انسانی را کاهش می‌دهد.

مو و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی رابطه بین جنسیت اعضای هیئت‌مدیره و ناکارایی سرمایه‌گذاری نیروی انسانی پرداختند. جامعه آماری آنان شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار ترکیه در بازه زمانی ۲۰۱۲ الی ۲۰۱۷ می‌باشد. به‌منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش نیز از روش رگرسیون چندگانه استفاده گردیده است. یافته‌های آنان حاکی از آن است که حضور زنان در هیئت‌مدیره منجر به افزایش کارایی سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی می‌شود. به بیانی دیگر، بین حضور زنان در هیئت‌مدیره و ناکارایی سرمایه‌گذاری رابطه منفی و معناداری وجود دارد. باباکار و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی تأثیر فشار رقابتی بر سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی شرکت‌ها پرداختند. نمونه آماری آنان

¹ Huang

² Pinnuck & Lillis

شامل شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار چین در بازه زمانی ۱۹۹۸ الی ۲۰۱۷ می‌باشد. به‌منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش رگرسیون استفاده گردیده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که فشار رقابتی موجب کاهش رشد سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی و مخدوش نمودن کارایی سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی از طریق کم سرمایه‌گذاری می‌شود. چو^۱ و همکاران (۲۰۲۰) به بررسی رابطه بین عدم اطمینان اقتصادی و ناکارایی سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی پرداختند. یافته‌های آنان نشان می‌دهد که افزایش ناپایداری‌های اقتصادی منجر به کاهش کارایی نیروی انسانی در شرکت می‌شود و تغییرات غیرعادی (به‌ویژه از نوع کم سرمایه‌گذاری) در شرکت پدید می‌آید. بااین حال برای شرکت‌های دولتی این رابطه مثبت است به این معنی که کارایی سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی در شرکت‌های دولتی در دوران ناپایداری‌های اقتصادی افزایش پیدا می‌کند.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر در زمره پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد چراکه انتظار می‌رود یافته‌های این پژوهش در تصمیم‌گیری‌های ذینفعان شرکت مفید واقع شود. همچنین این پژوهش از حیث زمان اجرا از نوع گذشته‌نگر است به این معنی که با استفاده از داده‌های سال‌های گذشته شرکت‌های نمونه به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود. همچنین از آنجایی که با استفاده از شرکت‌های نمونه به تصمیم‌گیری در خصوص روابط موردنظر در این پژوهش پرداخته می‌شود، می‌توان گفت این پژوهش از نظر نوع استدلال نیز در زمره پژوهش‌های استقرایی است. به‌منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش نیز از شیوه رگرسیون چندگانه استفاده می‌گردد. جامعه آماری پژوهش حاضر شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در بازه زمانی ۱۳۹۴ الی ۱۴۰۰ است. همچنین با استفاده از روش غربالگری حذف هدفمند، تعداد ۱۰۵ شرکت به عنوان نمونه انتخاب گردید.

به‌منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش به پیروی از یوان و همکاران (۲۰۲۰) مدل‌های (۱) و (۲) به شرح زیر تدوین می‌گردد:

مدل (۱):

$$\text{NETHIRE}_{it} = \alpha + \beta_1 \text{FEMALE}_{it} + \beta_2 \text{MTB}_{it} + \beta_3 \text{SIZE}_{it} + \beta_4 \text{QUICK}_{it} + \beta_5 \text{LEV}_{it} \\ + \beta_6 \text{DIVIDEND}_{it} + \beta_7 \text{STD_CFO}_{it} + \beta_8 \text{STD_SALE}_{it} + \beta_9 \text{TANGIBLE}_{it} \\ + \beta_{10} \text{LOSS}_{it} + \varepsilon_{it}$$

مدل (۲):

$$|\text{AB_NetHire}|_{it} \\ = \alpha + \beta_1 \text{FEMALE}_{it} + \beta_2 \text{MTB}_{it} + \beta_3 \text{SIZE}_{it} + \beta_4 \text{QUICK}_{it} + \beta_5 \text{LEV}_{it} \\ + \beta_6 \text{DIVIDEND}_{it} + \beta_7 \text{STD_CFO}_{it} + \beta_8 \text{STD_SALE}_{it} + \beta_9 \text{TANGIBLE}_{it} \\ + \beta_{10} \text{LOSS}_{it} + \varepsilon_{it}$$

در مدل‌های فوق:

NET_HIRE: رشد سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی شرکت‌ها به پیروی از باباکار و همکاران (۲۰۲۲) برابر است با نسبت تغییرات در تعداد نیروی انسانی شرکت (تعداد نیروی انسانی شرکت در سال جاری منهای تعداد نیروی انسانی شرکت در سال پیشین).

¹ Chava

AB_NET_HIRE: ناکارایی سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی به‌منظور اندازه‌گیری این متغیر به پیروی از پینوک^۱ و همکاران (۲۰۰۷) مدل (۳) برآورد و قدر مطلق باقیمانده این مدل نشان‌دهنده ناکارایی سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی است.

مدل (۳):

$$\text{NET_HIRE}_{it} = \beta_0 + \beta_1 \text{SG}_{it-1} + \beta_2 \text{SG}_{it} + \beta_3 \Delta \text{ROA}_{it} + \beta_4 \Delta \text{ROA}_{it-1} + \beta_5 \Delta \text{ROA}_{it} + \beta_6 \Delta \text{Ret}_{it} \\ + \beta_7 \text{Size}_{it} + \beta_8 \text{QR}_{it-1} + \beta_9 \Delta \text{QR}_{it-1} + \beta_{10} \Delta \text{QR}_{it} + \beta_{10} \text{Lev}_{it-1} + \epsilon_i$$

در مدل فوق:

NET_HIRE: درصد تغییر در تعداد کارکنان واحد تجاری نسبت به سال قبل.

SG: درصد تغییر در میزان فروش.

ROA: نسبت سود خالص بر کل دارایی‌های ابتدای دوره.

ΔROA_{it} : تغییرات بازده دارایی‌ها.

RET: بازده سالانه سهام.

SIZE: لگاریتم ارزش بازار شرکت در ابتدای سال.

QR: نسبت جاری (به‌استثنای پیش‌پرداخت‌ها و موجودی‌ها) تقسیم‌بر بدهی‌های جاری.

ΔQR_{it} : تغییرات در نسبت جاری.

LEV: نسبت کل بدهی به کل دارایی‌ها در ابتدای سال.

بر اساس پژوهش جانگ^۲ و همکاران (۲۰۱۴) و رجایی زاده هرنندی و همکاران (۱۴۰۰)، قدر مطلق باقیمانده این مدل برابر است با ناکارایی سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی.

متغیر مستقل

FEMALE: جنسیت اعضای هیئت‌مدیره

به پیروی از مو و همکاران (۲۰۲۲)، در صورتی که حداقل یک عضو زن در هیئت‌مدیره شرکت‌ها حضور داشته باشد عدد یک و در غیر این صورت عدد صفر به این متغیر تعلق می‌گیرد.

متغیرهای کنترلی

به پیروی از مو و همکاران (۲۰۲۲) متغیرهای کنترلی به شرح زیر تدوین می‌شوند:

MTB: فرصت‌های رشد که برابر است با نسبت ارزش بازار سهام به ارزش دفتری کل دارایی‌های شرکت.

SIZE: اندازه شرکت که برابر است با لگاریتم طبیعی کل دارایی‌های شرکت.

QUICK: نسبت جاری که برابر است با نسبت دارایی‌های جاری به بدهی‌های جاری.

LEV: اهرم مالی که برابر است با نسبت جمع کل بدهی‌های شرکت به کل دارایی‌های شرکت.

DIVIDEND: سود تقسیمی، در صورتی که شرکت در سال مورد بررسی سود تقسیم کرده باشد عدد یک و در غیر این صورت عدد صفر به این متغیر تعلق می‌گیرد.

STD_CFO: نوسانات وجوه نقد برابر است با انحراف معیار سه‌ساله وجوه نقد شرکت.

¹ Pinnuck

² Jung

STD_SALE: نوسانات درآمد فروش برابر است با انحراف معیار سه ساله درآمد فروش شرکت.
TANGIBLE: نسبت دارایی‌های ثابت، برابر است با نسبت دارایی‌های ثابت به کل دارایی‌های شرکت.
LOSS: زیان دهی، در صورتی که شرکت در سال مورد بررسی زیان ده باشد عدد یک و در غیر این صورت عدد صفر به این متغیر تعلق می‌گیرد.

یافته‌های پژوهش

در ادامه به بررسی آماره‌های توصیفی و نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود.

آماره‌های توصیفی پژوهش

آماره‌های توصیفی پژوهش در جدول (۱) ارائه گردیده است. آماره‌های توصیفی شامل میانگین، میانه، حداقل، حداکثر و انحراف معیار هر متغیر می‌باشد. میانگین اصلی‌ترین شاخص مرکزی است که نشان‌دهنده نقطه تعادل و مرکز ثقل توزیع است و شاخص خوبی برای نشان دادن مرکزیت داده‌ها است. میانه مقداری است که ۵۰ درصد داده‌های نمونه پایین‌تر از آن و ۵۰ درصد بالاتر از آن قرار می‌گیرند. به‌طور کلی از میانه به‌عنوان اندازه تمایل به مرکز توزیع‌هایی که شکل آن‌ها غیرممتقارن است، استفاده می‌شود. انحراف معیار مهم‌ترین پارامتر پراکندگی است که از جذر واریانس به دست می‌آید این شاخص، نشان‌دهنده متوسط نوسان مشاهدات از میانگین آن‌ها است.

جدول (۱): آماره‌های توصیفی پژوهش

نام فارسی	نماد	میانگین	میانه	بیشترین	کمترین	انحراف معیار
ناکارایی سرمایه گذاری در نیروی انسانی	AB_NET_HIRE	۰,۱۱۱	۰,۰۴۲	۱۲,۵۰۷	۰,۰۰۰	۰,۵۴۲
رشد سرمایه گذاری در نیروی انسانی	NET_HIRE	۰,۰۰۴	-۰,۰۰۲	۰,۳۵۸	-۰,۲۴۲	۰,۱۰۱
اهرم مالی	LEV	۰,۵۵۴	۰,۵۴۹	۱,۸۲۵	۰,۰۶۰	۰,۲۰۸
فرصت های رشد	MTB	۳,۱۲۷	۲,۱۸۶	۱۱,۰۵۹	۰,۴۲۲	۲,۸۴۸
نسبت جاری	QUICK	۱,۶۴۵	۱,۴۱۸	۱۲,۲۲۵	۰,۲۸۲	۱,۰۴۲
اندازه شرکت	SIZE	۱۴,۸۳۵	۱۴,۶۲۳	۲۱,۳۲۸	۱۰,۳۵۲	۱,۵۸۵
نوسانات وجوه نقد	STD_CFO	۰,۰۷۳	۰,۰۶۱	۰,۱۹۴	۰,۰۱۴	۰,۰۴۸
نوسانات نرخ فروش	STD_SALE	۰,۳۲۱	۰,۲۳۵	۰,۹۹۱	۰,۰۵۴	۰,۲۵۸
نسبت دارایی های ثابت	TANGIBLE	۰,۲۳۹	۰,۲۰۱	۰,۵۷۶	۰,۰۳۵	۰,۱۶۳

میانگین ناکارایی سرمایه گذاری در نیروی انسانی حدود ۱۱ درصد است به این معنی که شرکت های نمونه در سال های مورد بررسی با ۱۱ درصد ناکارایی در سرمایه گذاری نیروی انسانی مواجه هستند. میانگین رشد سرمایه گذاری در نیروی انسانی نشان دهنده عدد ۰,۰۰۴ می باشد به این معنی که در سال های مورد بررسی، شرکت های نمونه رشد ۰,۰۰۴ در سرمایه گذاری در نیروی انسانی را تجربه نموده اند. میانگین اهرم مالی نشان دهنده عدد ۵۵ درصد است به این معنی که مدیران شرکت های نمونه تمایل بیشتری به تامین مالی از محل بدهی دارند چرا که به ازای هر واحد دارایی، ۵۵ درصد بدهی در شرکت های نمونه وجود دارد. میانگین فرصت های رشد شرکت های نمونه نشان دهنده عدد ۳,۱۲ می باشد به این معنی که ارزش بازار شرکت های نمونه به طور متوسط حدود ۳,۱۲ برابر ارزش دفتری کل دارایی های این شرکت ها است. میانگین نسبت جاری نشان دهنده عدد ۱,۶۴۵ می باشد به این معنی که دارایی های جاری شرکت های نمونه به طور متوسط حدود ۱,۶۴ برابر بدهی های جاری این شرکت ها هستند. میانگین اندازه شرکت های نمونه نشان دهنده عدد ۱۴,۸۳ می باشد هرچه این عدد بیشتر باشد، اندازه شرکت مورد بررسی نیز بزرگتر است. میانگین نوسانات وجوه نقد

نشان دهنده عدد ۰,۰۷۳ می باشد به این معنی که شرکت های نمونه به طور متوسط در سال های مورد بررسی ۰,۰۷ برابر نوسان مثبت داشته اند. میانگین نوسانات درآمد فروش شرکت نشان دهنده عدد ۰,۳۲ می باشد. میانگین نسبت دارایی های ثابت نشان دهنده عدد ۰,۲۳ می باشد به این معنی که به ازای هر واحد دارایی در شرکت های نمونه مورد بررسی، ۲۳ درصد دارایی ثابت وجود دارد.

جدول (۲): توزیع فراوانی برای متغیرهای مجازی

متغیر	صفر		یک	
	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت اعضای هیات مدیره	۶۷۴	۰/۹۱	۶۲	۰/۰۹
زیان دهی	۶۸۳	۰/۹۲	۵۲	۰/۰۸
تقسیم سود	۱۱۳	۰/۱۵	۶۲۲	۰/۸۵

در جدول ۲ فراوانی متغیر دو وجهی ارائه گردیده است. با عنایت به نتایج جدول توزیع فراوانی می توان گفت که در ۹ درصد مشاهدات، حداقل یک عضو زن در هیات مدیره شرکت ها وجود دارد. در حدود ۸ درصد مشاهدات، شرکت های نمونه در سال های مورد بررسی زیان ده بوده اند. در ۸۵ درصد مشاهدات نیز شرکت های مورد بررسی نسبت به تقسیم سود اقدام نموده اند.

نتایج آزمون فرضیه های پژوهش

قبل از پرداختن به نتایج فرضیه های پژوهش لازم است که فروض کلاسیک در خصوص مدل های رگرسیونی مورد بررسی قرار گیرد. نتایج فروض کلاسیک شامل نرمال بودن باقیمانده ها، ناهمسانی واریانس و خودهمبستگی سریالی در جدول (۳) و (۴) ارائه شده است. بر اساس نتایج این جداول باقیمانده های مدل (۱) و مدل (۲) پژوهش نرمال نمی باشند که با توجه به تعداد نمونه و قضیه حد مرکزی، اثرات آن دارای اهمیت نیست. همچنین این مدل ها پژوهش با مشکل ناهمسانی واریانس مواجه نمی باشند. در نهایت با توجه به مقدار آماره دوربین واتسون متغیرهای پژوهش با مشکل خودهمبستگی سریالی مواجه نمی باشند. نتایج آزمون هم خطی نیز حاکی از آن است که بین متغیرهای پژوهش هم خطی وجود ندارد. در نهایت با توجه به نتایج آزمون چاو و هاسمن، این مدل ها، با استفاده از الگوی داده های تابلویی و روش اثرات ثابت برآورد می شوند.

نتایج آزمون فرضیه اول پژوهش

نتایج آزمون فرضیه اول پژوهش در جدول (۳) ارائه گردیده است. با عنایت به نتایج جدول (۳)، حضور زنان در هیئت مدیره و رشد نیروی انسانی شرکت رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج جدول (۳)، بین حضور زنان در هیات مدیره و رشد نیروی انسانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معناداری وجود ندارد. بنابراین فرضیه اول پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد می شود. این یافته ها نشان می دهد که حضور زنان در هیات مدیره بر استخدام کارکنان در شرکت ها تاثیر گذار نمی باشد. در بین متغیرهای کنترلی نیز فرصت های رشد و اندازه شرکت دارای رابطه معنادار با رشد نیروی انسانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد می باشند. ضریب تعیین تعدیل شده بیان کننده این مطلب است که تقریباً ۲۳ درصد از تغییرات متغیر وابسته با متغیرهای مستقل مدل تبیین می شود.

جدول (۳): نتایج آزمون مدل اول

عامل تورم	معناداری	آماره t	خطای استاندارد	ضریب	نماد	نام فارسی
۱,۰۱۰	۰,۶۸۱	۰,۴۱۲	۰,۰۰۹	۰,۰۰۴	FEMALE	جنسیت اعضای هیات مدیره
۱,۰۲۹	۰,۰۲۲	-۲,۳۰۴	۰,۰۰۰	-۰,۰۰۱	MTB	فرصت های رشد
۱,۰۶۰	۰,۰۰۰	۴,۷۵۲	۰,۰۰۲	۰,۰۱۱	SIZE	اندازه شرکت
۱,۶۷۳	۰,۰۳۵	-۲,۱۱۲	۰,۰۰۳	-۰,۰۰۷	QUICK	نسبت جاری
۱,۸۵۸	۰,۱۰۴	-۱,۶۳۹	۰,۰۱۹	-۰,۰۳۱	LEV	اهرم مالی
۱,۸۶۳	۰,۰۸۱	۱,۷۴۶	۰,۰۰۸	۰,۰۱۴	DIVDUM	تقسیم سود
۶,۶۱۳	۰,۷۷۱	-۰,۲۹۱	۰,۰۰۱	-۰,۰۰۱	STD_CFO	نوسانات جریان وجوه نقد
۷,۷۳۱	۰,۲۳۹	۱,۱۷۸	۰,۰۰۱	-۰,۰۰۱	STD_SALE	نوسانات درآمد فروش
۸,۳۹۷	۰,۵۸۶	-۰,۵۴۵	۰,۰۰۲	-۰,۰۲۰	TANGIBLE	نسبت دارایی های ثابت
۱,۷۶۹	۰,۶۶۹	۰,۴۲۸	۰,۰۱۲	۰,۰۰۵	LOSS	زیان دهی
-	۰,۰۰۰	-۳,۹۴۹	۰,۰۳۶	-۰,۱۴۴	C	عرض از مبدا
۰/۲۳	ضریب تعیین تعدیل شده			۱/۷۱	دوربین واتسون	
۰/۰۰	احتمال آماره F			۳/۴۴	آماره F	
۰/۰۰	احتمال آماره جارکو-برا			۳۹/۶۹	آماره آزمون جارکو-برا - نرمال بودن باقیمانده های مدل	
۰/۵۸	احتمال آماره آزمون ناهمسانی			۰/۸۴	آماره آزمون ناهمسانی فروش پاگان گادفری	
۰/۰۰	احتمال آماره آزمون چاو			۲/۲۷	آماره آزمون چاو	
۰/۰۰	احتمال آماره آزمون هاسمن			۵۱/۳۱	آماره آزمون هاسمن	

نتایج آزمون فرضیه دوم پژوهش

نتایج آزمون فرضیه دوم پژوهش در جدول (۴) ارائه گردیده است. فرضیه دوم بیان می کند که ا بین حضور زنان در هیئت مدیره و ناکارایی سرمایه گذاری در نیروی انسانی شرکت رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج جدول (۴)، بین حضور زنان در هیئت مدیره و ناکارایی سرمایه گذاری در نیروی انسانی رابطه منفی و معناداری در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد. بنابراین فرضیه دوم پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد نمی شود. این یافته ها نشان می دهد که حضور زنان در هیات مدیره منجر به کاهش ناکارایی سرمایه گذاری در نیروی انسانی می گردد. در بین متغیر های کنترلی، اهرم مالی و نوسانات درآمد فروش دارای رابطه معناداری با ناکارایی سرمایه گذاری در نیروی انسانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد می باشند. همچنین ضریب تعیین تعدیل شده نشان می دهد که ۲۷ درصد تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل توضیح داده شده است.

جدول (۴): نتایج آزمون مدل دوم پژوهش

عامل تورم	معناداری	آماره t	خطای استاندارد	ضریب	نماد	نام فارسی
۱,۰۱۰	۰,۰۲۱	-۱,۹۶۷	۰,۰۱۱	-۰,۰۱۴	FEMALE	جنسیت اعضای هیات مدیره
۱,۰۲۹	۰,۲۰۵	-۱,۲۶۹	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	MTB	فرصت های رشد
۱,۰۶۰	۰,۰۷۸	-۱,۷۶۴	۰,۰۰۲	-۰,۰۰۳	SIZE	اندازه شرکت
۱,۶۷۳	۰,۰۱۳	-۲,۴۸۳	۰,۰۰۴	-۰,۰۱۰	QUICK	نسبت جاری
۱,۸۵۸	۰,۳۷۰	۰,۸۹۷	۰,۰۱۷	۰,۰۱۵	LEV	اهرم مالی
۱,۸۶۳	۰,۴۶۶	۰,۷۲۹	۰,۰۰۹	۰,۰۰۶	DIVDUM	تقسیم سود

۶,۶۱۳	۰,۵۲۸	۰,۶۳۲	۰,۰۴۶	۰,۰۲۹	STD_CFO	نوسانات جریان وجوه نقد
۷,۷۳۱	۰,۰۰۰	۴,۱۷۴	۰,۰۱۱	۰,۰۴۴	STD_SALE	نوسانات درآمد فروش
۸,۳۹۷	۰,۰۸۸	۱,۷۱۱	۰,۰۰۸	۰,۰۱۳	TANGIBLE	نسبت دارایی های ثابت
۱,۷۶۹	۰,۵۶۵	-۰,۵۷۶	۰,۰۱۱	-۰,۰۰۶	LOSS	زیان دهی
-	۰,۰۰۰	-۳,۹۴۹	۰,۰۳۶	-۰,۱۴۴	C	عرض از مبدا
۰/۲۷	ضریب تعیین تعدیل شده			۲/۱۳	دوربین واتسون	
۰/۰۰	احتمال آماره F			۳/۴۵	آماره F	
۰/۰۰	احتمال آماره جارکو-برا			۳۶/۱۵	آماره آزمون جارکو-برا - نرمال بودن باقیمانده های مدل	
۰/۱۶	احتمال آماره آزمون ناهمسانی			۱/۴۲	آماره آزمون ناهمسانی بروش پاکان گادفری	
۰/۰۰	احتمال آماره آزمون چاو			۲/۲۱	آماره آزمون چاو	
۰/۰۰	احتمال آماره آزمون هاسمن			۵۳/۴۸	آماره آزمون هاسمن	

بحث و نتیجه گیری

تصمیمات سرمایه گذاری یک شرکت نه تنها تحت تأثیر ویژگی های شرکت و عوامل اساسی اقتصاد کلان قرار می گیرد، بلکه ویژگی های مدیران ارشد (اعضای هیئت مدیره) یک شرکت نیز می تواند بر این تصمیمات تأثیرگذار باشد (مو و همکاران، ۲۰۲۲). مطالعات نشان می دهد که ویژگی های مدیران ارشد در تصمیم گیری های مالی و عملیاتی شرکت ها نقش مهمی را ایفا می کند. به بیانی دیگر، نقش مدیران در تعیین استراتژی های شرکت حیاتی است (براکر و همکاران، ۲۰۰۲). به عنوان مثال، تصمیمات سرمایه گذاری می تواند با سوگیری احساسی مدیرعامل تغییر پیدا کند. مطالعات نشان می دهد که ویژگی های مدیران ارشد از جمله بیش اطمینانی آنان می تواند کارایی سرمایه گذاری های شرکت را خدشه دار نماید (مالمندیر و همکاران، ۲۰۰۵). مطالعات دیگر نشان می دهد که سرمایه گذاری های شرکت در موضوعات نوآورانه، تحت تأثیر ویژگی های مدیران ارشد شرکت از جمله بیش اطمینانی آنان قرار می گیرد. با این حال، توانایی های مدیران می تواند منجر به افزایش کارایی یا کاهش کارایی سرمایه گذاری های شرکت منجر گردد. به طور کلی می توان گفت در خصوص تأثیر ویژگی های مدیران بر تصمیمات سرمایه گذاری های شرکت یافته های متناقضی وجود دارد (گان، ۲۰۱۹). تاکنون ویژگی های مدیران ارشد نظیر دوره تصدی، استقلال و ... بر تصمیمات سرمایه گذاری شرکت ها مورد مطالعه قرار گرفته است ولیکن تأثیر جنسیت اعضای هیئت مدیره بر تصمیمات سرمایه گذاری در نیروی انسانی در کشورهای در حال توسعه همچنان یک سؤال مبهم می باشد (مو و همکاران، ۲۰۲۲). بنابراین در این پژوهش به بررسی رابطه بین جنسیت اعضای هیئت مدیره و ناکارایی سرمایه گذاری در نیروی انسانی در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداخته شد.

فرضیه اول پژوهش بیان می کند که حضور زنان در هیئت مدیره و رشد نیروی انسانی شرکت رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج جدول (۳)، بین حضور زنان در هیات مدیره و رشد نیروی انسانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معناداری وجود ندارد. بنابراین فرضیه اول پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد می شود. این یافته ها نشان می دهد که حضور زنان در هیات مدیره رابطه معناداری با تغییرات نیروی انسانی در شرکت ها ندارد. این در حالی است که بر اساس نتایج برخی پژوهش های پیشین، حضور زنان در هیات مدیره بر مدیریت منابع انسانی در شرکت ها موثر است با این حال با توجه به این که حضور زنان در هیئت مدیره شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، چشم گیر نمی باشد، انتظار نمی رود که حضور زنان در هیئت مدیره تأثیر معناداری بر رشد سرمایه گذاری در نیروی انسانی داشته باشد. در واقع، سیاست های استخدام و به کارگیری نیرو در شرکت ها تابع عوامل بسیاری از جمله وضعیت فناوری های

تولید، نوع محصول، نوع صنعت و ... می باشد که حضور زنان در هیئت مدیره به ویژه به تعداد محدود، نمی تواند تاثیر معناداری بر استخدام و به کارگیری نیروی انسانی در کشور های در حال توسعه از جمله ایران باشد. این یافته ها برخلاف نتایج مو و همکاران (۲۰۲۲) و لای و همکاران (۲۰۲۱) می باشد. همچنین مصلی و همکاران (۱۳۹۹) نیز در پژوهش خود نشان می دهند که بین تنوع جنسیتی هیات مدیره و سودآوری و عملکرد شرکت رابطه معناداری وجود ندارد. فرضیه دوم بیان می کند که بین حضور زنان در هیئت مدیره و ناکارایی سرمایه گذاری در نیروی انسانی شرکت رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج جدول (۴)، بین حضور زنان در هیئت مدیره و ناکارایی سرمایه گذاری در نیروی انسانی رابطه منفی و معناداری در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد. بنابراین فرضیه دوم پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد نمی شود. این یافته ها نشان می دهد که هرچه حضور زنان در هیات مدیره شرکت ها بیشتر باشد، ناکارایی سرمایه گذاری در نیروی انسانی کاهش پیدا می کند. جنسیت اعضای هیئت مدیره یکی از مهم ترین ویژگی های است که می تواند بر سرمایه گذاری های شرکت تاثیرگذار باشد. تنوع جنسیتی در میان مدیران ارشد موضوعی است که هم در دانشگاه و هم در عمل به طور گسترده مورد بحث قرار گرفته است. بسیاری از محققان آنچه را که یک مدیر ارشد زن از یک مدیر ارشد مرد متمایز می کند بررسی کرده اند و استدلال می کنند که زنان هم ریسک گریز تر و هم اخلاقی تر هستند و بنابراین احتمال کمتری دارد که منافع شخصی را از موقعیت خود استخراج کنند. مطالعات نشان می دهد که حضور زنان در هیئت مدیره شرکت ها بر مدیریت منابع انسانی شرکت نقش مهمی را ایفا می کنند. در واقع مدیران ارشد زن در خصوص نحوه استخدام و حفظ نیروی انسانی موجود در شرکت دیدگاه متفاوتی نسبت به مدیران ارشد مرد دارند، بنابراین هرچه حضور زنان در هیئت مدیره بیشتر باشد، انتظار می رود که تصمیمات سرمایه گذاری در نیروی انسانی نیز بیشتر تحت تاثیر قرار گیرد. این یافته ها با نتایج خان و همکاران (۲۰۱۳)، بابا کار و همکاران (۲۰۲۲) و مو و همکاران (۲۰۲۲) در یک راستا قرار دارد.

با عنایت به یافته های فرضیه اول پژوهش به تصمیم گیرندگان شرکت ها توصیه می شود که به منظور جذب و به کارگیری نیروی انسانی در شرکت ها، نسبت به تدوین برنامه زمان بندی مشخص با در نظر گرفتن عواملی نظیر رشد فناوری، رقابت در صنعت، نوع محصول تولیدی، سهم از بازار و ... اقدام نمایند. با عنایت به یافته های فرضیه دوم پژوهش به تصمیم گیرندگان شرکت ها توصیه می شود که به منظور کاهش هزینه های نمایندگی و افزایش کارایی تصمیم گیری در خصوص مسائلی همچون نیروی انسانی در شرکت، نسبت به افزایش حضور زنان در هیات مدیره شرکت ها اقدام نمایند. همچنین به منظور بسط ادبیات نظری به پژوهشگران توصیه می شود تاثیر مکانیسم های حاکمیت شرکتی بر رابطه بین حضور زنان در هیات مدیره و ناکارایی سرمایه گذاری در نیروی انسانی مورد بررسی قرار گیرد.

منابع

- ✓ رجایی زاده هرندی، احسان، مومنی، مرضیه، عرب خراسانی، مسعود، (۱۴۰۰)، بررسی تأثیر بیش اطمینانی مدیریت بر کارایی سرمایه گذاری در نیروی انسانی، چشم انداز حسابداری و مدیریت، دوره ۴، شماره ۳۸، صص ۲۰-۳۴.
- ✓ کرمی، غلامرضا، بیک بشرویه، سلمان، ایزدپور، مصطفی، (۱۴۰۰)، بررسی تأثیر مالکیت نهادی و تمرکز مالکیت بر کارایی سرمایه گذاری در نیروی انسانی، تحقیقات مالی، دوره ۲۳، دوره ۴، صص ۶۵۳-۶۶۵.
- ✓ مصلی مهسا، پیرایش، رضا، جوزی مسعود، (۱۳۹۹)، تأثیر تنوع جنسیتی در هیات مدیره بر سود آوری شرکت های دارویی پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، دوره ۱۲، شماره ۴، صص ۴۳-۵۹.

- ✓ مهرانی، ساسان، سمیعی، فاطمه، (۱۳۹۸)، تأثیر محافظه‌کاری مشروط بر کارایی سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی، مجله علمی پژوهشی دانش حسابداری، دوره ۱۰، شماره ۲، صص ۱۳۷-۱۵۶.
- ✓ Barker, V. L., III, & Mueller, G. C. (2002). CEO characteristics and firm R&D spending. *Management Science*, 48(6): 782–801.
- ✓ Chava, S., Danis, A., & Hsu, A. (2020). The economic impact of right-to-work laws: Evidence from collective bargaining agreements and corporate policies. *Journal of Financial Economics*, 137: 451–469.
- ✓ Faccio, M., Marchica, M. T., & Mura, R. (2016). CEO gender, corporate risktaking, and the efficiency of capital allocation. *Journal of Corporate Finance*, 39:193–209.
- ✓ Gan, H. (2019). Does CEO managerial ability matter? Evidence from corporate investment efficiency. *Review of Quantitative Finance and Accounting*, 52(4):1085–1118.
- ✓ García Martín, C. J., & Herrero, B. (2018). Boards of directors: Composition and effects on the performance of the firm. *Economic Research - Ekonomiska Istraživanja*, 31(1): 1015–1041.
- ✓ García, C. José, BegoñaHerrero (2021). Female directors, capital structure, and financial distress, *Journal of Business Research*, *Journal of Business Research*, 136:592-601.
- ✓ Harris, O., Karl, J. B., & Lawrence, E. (2019). CEO compensation and earnings management: Does gender really matters? *Journal of Business Research*, 98, 1–14.
- ✓ Jung, B., Lee, W. J., & Weber, D. P. (2014). Financial reporting quality and labor investment efficiency. *Contemporary Accounting Research*, 31, 1047–1076.
- ✓ Khan, W. A., & Vieito, J. P. (2013). CEO gender and firm performance. *Journal of the Economics of Business*, 67, 55–66.
- ✓ Li, Y., & Zhang, X. Y. (2019). Impact of board gender composition on corporate debt maturity structures. *European Financial Management*, 25(5), 1286–1320
- ✓ Malmendier, U., & Tate, G. (2005). CEO overconfidence and corporate investment. *Journal of Finance*, 60(6), 2661–2700.
- ✓ Merz, M., & Yashiv, E. (2007). Labor and the market value of the firm. *American Economic Review*, 97(4), 1419–1431.
- ✓ Mo, Kyoungwon, Kyung Yun (Kailey) Lee (2022). The effects of chief executive officer gender on firm labor investment efficiency, *Borsa _Istanbul Review*, 5(1):20-32.
- ✓ Pandey, R., Biswas, P. K., Ali, M. J., & Mansi, M. (2019). Female directors on the board and cost of debt: Evidence from Australia. *Accounting & Finance*, 60, 4031–4060.
- ✓ Wang, Y., Chen, C.R. and Huang, Y.S. (2014), “Economic policy uncertainty and corporate investment: evidence from China”, *Pacific-Basin Finance Journal*, Vol. 26, pp. 227-243.
- ✓ Zingales, L. (2000). In search of new foundations. *Journal of Finance* 55, 1623–1653.