تأثير الخصائص الديموغرافية لأعضاء مجلس الإدارة في التحفظ غير المشروط: دراسة على عينة من الشركات المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية

م.د. مثنى روكان جاسم
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة تكريت
Muthana.R.52@tu.edu.iq

م.د. أياد دخيل سليم
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة تكريت
aead54@tu.edu.iq

م.د. أشرف هاشم فارس
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة تكريت
Ashrafalabdoon@tu.edu.i

ISSN 2709-6475 Doi:https://doi.org/10.37940/BEJAR.2021.1.1.14

تأريخ استلام البحث 2021/4/13 **تأريخ قبول النشر 2021/4/26**

المستخلص

تبحث هذه الدراسة العلاقة بين الخصائص الديموغرافية للمجلس (الجنس والقومية والتعليم والعمر) والتحفظ المحاسبي غير المشروط في الشركات العراقية . وتمثلت العينة بـ(10) مصارف عراقية مدرجة في سوق العراق على مدى الفترة الممتدة من سنة 2012-2017. واستند البحث إلى فرضية رئيسة مفادها أنَّ الخصائص الديموغرافية تؤثر بشكل إيجابي في التحفظ غير المشروط. وتظهر نتائج الدراسة أن الجنس (نسبة الإناث في المجلس) وعمر أعضاء مجلس الإدارة يرتبطان بشكل إيجابي وملحوظ بالتحفظ المحاسبي، مما يشير إلى أن تعيين النساء في المجلس يساعد على تقديم معلومات محاسبية متحفظة وتجنب المبالغة في قياس الارباح. بينما لا توجد علاقة بين القومية والتعليم مع التحفظ المحاسبي غير المشروط. وبناءً على النتائج التجريبية واستناداً للمنافع التي يقدمها التحفظ توصي الدراسة الجهات المختصة بوضع تشريع يلزم الشركات المدرجة في بورصة العراق على تخصيص نسبة للتمثيل النسوي في مجلس الإدارة، كما توصي الدراسة الشركات انتخاب أعضاء مجلس إدارة من كبار السن كونهم ذوي ميول تجاه الابلاغ المتحفظ.

الكلمات المفتاحية: الخصائص الديموغرافية، أعضاء مجلس الإدارة، التحفظ غير المشروط.

مجلة اقتصاديات الأعمال
العدد (1) / حزيران / 2021
الصفحات: 269-285

The Impact of Demographic Characteristics of Board directors on Unconditional conservatism: A Study on a Sample of Companies Listed on the Iraq Stock Exchange

Abstract

This study examines the relationship between the demographic characteristics of the Board directors (gender, nationality, education, and age) and the unconditional accounting conservatism in Iraqi companies. The sample consisted of 10 Iraqi banks listed in the Iraq market over the period from 2012-2017. The research was based on the main hypothesis that demographic characteristics positively influence unconditional conservatism. The results of the study show that the gender (percentage of females in the board) and the age of the members of the board of directors are positively related to the accounting conservatism, which indicates that the appointment of women to the board helps to provide conservative accounting information and avoid exaggeration in measuring profits. While there is no relationship between nationalism and education with the unconditional accounting conservatism. Based on the experimental results and based on the benefits provided by the conservatism, the study recommends the competent authorities to develop legislation requiring companies listed on the Iraq Stock Exchange to allocate a percentage for female representation in the board of directors, the study also recommends companies electing board members from among the elderly because they are inclined towards conservative reporting.

Keywords: Demographic Characteristics, Board directors, Unconditional Conservatism.

المحور الأول: منهجية البحث ووضع الفرضيات

1. المقدمة:

شككت الأزمة المصرفية الأخيرة في قدرة أرباح البنوك على عكس الأداء الحقيقي لها (Kanagaretnam,*et.al.*,2014) والسبب وراء ذلك استخدام الممارسات المحاسبية غير المتحفظة عند الاعتراف بالأرباح والخسائر. على الرغم من أن المحاسبة قد بينت على القول المأثور لـ (Bliss,1924) "عدم تعجيل الاعتراف بالربح ، مقابل تعجيل الاعتراف بالخسائر". يشير هذا القول إلى أن التحفظ يعني أنه سيتم الاعتراف بالخسائر قبل حدوثها، ولكن سيتم تأجيل الاعتراف بالأرباح حتى تتحقق.

يشير (Watts,2003) إلى محاسبة التحفظ مفيدة كوسيلة للحد من السلوك الانتهازي للإدارة الذي يخدم مصلحتها الذاتية، سواء عند ادارتها لأموال المالكين الموكلة لها أو عند عقد الصفقات، وتدور هذه الأمور في ظل عدم تماثل المعلومات بين الإدارة والمالك، ويشير (Watts & Zimmerman,1990) إلى أن هناك فرضيتين لتفسير سلوك الإدارة بشأن استخدام سياسات غير متحفظة للمبالغة في الأرباح، الأولى فرضية التعويضات والحوافز الإدارية، والثانية فرضية اتفاقات الدين. وقد أكد هذه الادعاءات نتائج الدراسات السابقة، إذ توصلت إلى أن التحفظ يخفف من صراعات الوكالة لأنها تقلل من مدفوعات الحوافز المبالغ بها للمديرين وتحد من السلوك الانتهازي لهم (Boussaid,*et.al.*,2015)، (García-Sánchez,*et.al.*,2017) ويخفض التحفظ عدم تماثل المعلومات بين المديرين والمساهمين الخارجيين (Ho,*et.al.*,2015). علاوة على ذلك، تمنع ممارسات التحفظ المديرين من اختيار مشاريع ذات صافي قيمة حالية سالبة (NPV) لأنها تعترف بالخسائر المتوقعة على الفور (Bushman,*et.al.*,2011)، (Ho,*et.al.*,2015).

وتعد حوكمة الشركات ضرورية للحد من عدم التماثل المعلوماتي بين الإدارة والمالكين ويعدّ النظام الجيد لحوكمة الشركات عنصراً مهماً في إدارة شؤون الشركة لما فيه مصلحة المساهمين. وتعمل الحوكمة الجيدة في جميع أنحاء العالم على تحديد الإجراءات الخاصة بتحسين جودة ودقة القوائم المالية، ويعد دور مجلس الإدارة في هذا الصدد ذا أهمية خاصة في تقييد التلاعب في الأرباح والانتهازية ونقل المعلومات الحقيقية عن نتيجة عمليات الشركة (Shah,e*t.al.*,2009).

يوضح (Ho,*et.al.*,2009) أن المسؤوليات الرئيسة للمجلس هي "وضع استراتيجية المنظمة، ووضع سياسة توجيهية، وتعيين كبار المسؤولين التنفيذيين والإشراف عليهم ومكافأتهم وضمان مساءلة المنظمة أمام مساهميها وسلطاتها وأصحاب المصلحة الآخرين". وأيضاً تقع على عاتق مجلس الإدارة مسؤولية تحديد الأهداف ومراقبة أنشطة الشركة، وهو أمر أساسي في اتخاذ القرار داخل الشركة (Brown,*et.al.*,2011:112) قد نفذت العديد من الدراسات في العراق بشأن تأثير ازدواجية الرئيس التنفيذي، وتكوين مجلس الإدارة، وحجم المجلس، واستقلالية المجلس على أداء الشركة (المشهداني، 2007)، (الطائي، 2009) حوكمة الشركات وأداء الشركات، ولكن لم ينظر في الخصائص الديموغرافية (الجنس، والعمر، والمؤهلات التعليمية، والقومية). لذلك، تهدف هذه الدراسة إلى دراسة تأثير خصائص المجلس على التحفظ المحاسبي في العراق. والسبب في اختيار خصائص المجلس لأنه أداة أو آلية مهمة للمراقبة وتقديم المشورة لإدارة الشركات فيما يتعلق بشؤون الأعمال لصالح المساهمين (Fama & Jensen,1983).

2. مشكلة البحث:

تعد الخصائص الديموغرافية لمجلس الإدارة من المسائل التي لاقت اهتمام الباحثين الاكاديميين لاسيما في مجال حوكمة الشركات، وتشير أغلب الدراسات التي نفذت في بلدان مختلفة إلى أن تلك الخصائص لها انعكاسات على إدارة القرار في الشركة فمنها ما يؤثر على طبيعة الشخص تجاه تحمل المخاطر أو تجنبها، ومنها ما ينعكس على خبرة متخذ القرار ومدى استعداده لعواقب القرار، والبعض الآخر يمثل انعكاساً للبيئة الاجتماعية التي ينحدر منها متخذ القرار. لذا يأتي هذا البحث لمناقشة هذه المسألة واختبارها تجريبياً على مستوى البيئة العراقية، لاسيما بعد انفتاح العراق على المستوى الدولي. ويمكن صياغة مشكلة البحث وفق التساؤلات الآتية: هل تؤثر الخصائص الديموغرافية (الجنس، القومية، التعليم، والعمر) لمجالس إدارات الشركات العراقية تجاه عدم التأكد وتحمل المخاطر وبالتالي على مستوى التحفظ المشروط؟

3. أهمية البحث:

تأتي أهمية البحث من الدور الحيوي الذي تلعبه الخصائص الديموغرافية لمجلس الإدارة في قرارات الشركات والتي تعد قرارات الابلاغ المالي الجزء الأكبر منها لاسيما في اختيار السياسات المحاسبية وما ينطوي على ذلك من سلطة تقدير ممنوحة لإدارة الشركة ومجلس إدارتها.

4. أهداف البحث:

يسعى البحث إلى تحقيق هدفين هما:

- التعريف بأهمية المتغيرات الديموغرافية وأثرها على السلوكيات الادارية والميول تجاه قرارات معينة لا سيما تلك المرتبطة بالإبلاغ المالي.
- قياس أثر الخصائص الديموغرافية في ممارسات التحفظ المحاسبي.

5. فرضيات البحث:

يستند البحث على فرضية رئيسة مفادها: وجود تأثير معنوي للخصائص الديموغرافية لمجالس إدارات الشركات العراقية في التحفظ غير المشروط. وتتفرع عن هذه الفرضية اربع فرضيات سيتم اختبارها، وهي:

أ. يوجد هناك تأثير معنوي لتنوع جنس مجلس الادارة في التحفظ غير المشروط.

ب. يوجد هناك تأثير معنوي لقومية أعضاء مجلس الادارة في التحفظ غير المشروط.

ت. يوجد هناك تأثير معنوي لمستوى تعليم مجلس الادارة في التحفظ غير المشروط

ث. يوجد هناك تأثير معنوي لمتوسط أعمار أعضاء مجلس الادارة في التحفظ غير المشروط.

6. عينة البحث:

تمتد فترة الدراسة من 2012 إلى 2017. وتتكون عينة هذه الدراسة من (10) مصارف عراقية مدرجة في بورصة العراق، علما أن قطاع المصارف يحتوي على (40) مصرف تم اختيار (10) منها لأنها مدرجة للتداول في البورصة على مدى الفترة المدروسة، وتمثل (25%) من المصارف في بورصة العراق. وقد اعتمدت هذه الدراسة على التقارير السنوية لاستخراج البيانات المناسبة.

المحور الثاني: الإطار النظري للبحث

1. التحفظ المحاسبي:

1-1 مفهوم التحفظ وأهدافه:

يمثل التحفظ ترسيخاً لمبدأ الحيطة والحذر الذي حظي بقبول واسع بين المحاسبين لعدة قرون، وكان موجها نحو التأثير على قائمة الدخل، إذ يتطلب التحفظ أخذ جميع الخسائر المحتملة في الاعتبار وتأجيل الاعتراف بالدخل أو الإيرادات حتى تتحقق فعلياً. ولا يزال هذا المبدأ موضع جدل حتى الآن لما له من تأثير على شفافية القوائم المالية. لكن لا يوجد تعريف متفق عليه في أدبيات المحاسبة على الرغم من الدور الذي يؤديه في النظرية والممارسة المحاسبية (Guay & Verrecchia,2007). ويرى (Kieso,*et.al.*,2010:50) "أن وجود قيد التحفظ يكون مشروطاً بظروف عدم التأكد، أي عندما يكون هناك شك في الظروف المحيطة، والتي بدورها تعطي هذا القيد مكانته في تقديم الدليل الموضوعي، ففي حالة افتراض انعدام الشك فلا حاجة لا استعمال هذا القيد".

عرف (Gray,1988) التحفظ بأنه تفضيل النهج الحذر في القياس لمواجهة عدم التأكد المتعلق بالأحداث المستقبلية بدلاً من نهج أكثر تفا لاً في إتباع سياسة الحرية الاقتصادية وقبول المخاطر (Gray,1988:8). ومن منظور آخر، عرّف (باسو، 1997: 4) التحفظ على أنه "ميل المحاسبين إلى طلب درجة أعلى من التحقق للاعتراف بالأخبار الجيدة مقارنة بالأخبار السيئة ضمن القوائم المالية". وأشار (Givoly & Hayn,2000) أيضًا إلى التحفظ "بأنَّه معيار للاختيار من بين مبادئ المحاسبة التي تؤدي إلى تقليل الأرباح المتراكمة المبلغ عنها من خلال عدم التعجيل في الاعتراف بالإيرادات مقابل التعجيل في الاعتراف بالمصروفات، وتقييم الأصول بشكل منخفض مقابل تقييم الالتزامات بشكل مرتفع" (Givoly & Hayn,2000,292).

بشكل عام يشير (Beaver & Ryan,2005:269) إلى أن التحفظ "يشير في المتوسط إلى تخفيض القيمة الدفترية لصافي الأصول نسبة لقيمتها السوقية".

ينقسم التحفظ المحاسبي إلى نوعين هما التحفظ المشروط والتحفظ غير المشروط فالأول يُطلق أحياناً على التحفظ المستقل عن الأخبار (أو التحفظ السابق)، مما يعني أن استخدام المعالجة المحاسبية في بداية نشوء الأصول والخصوم ينتج عنها أصولاً غير مسجلة (مثل الشهرة). أَمَّا الثاني (التحفظ المشروط) والذي يسمى التحفظ المعتمد على الاخبار (أو التحفظ اللاحق) مما يعني أن القيمة الدفترية تتناقص عند وقوع أحداث غير مناسبة وبدرجة كافية، ولكن هذه القيمة الدفترية لا تزداد عند حدوث أحداث مرغوبة، على سبيل المثال "استخدام التكلفة أو السوق أيهما أقل" للمحاسبة عن المخزون، والانخفاض في القيمة المحاسبية للأصول طويلة الأجل (الملموسة وغير الملموسة) (Beaver & Ryan,2005:269-270). والجدول (1) يعرض حالات معينة تمثل السياسات والطرق المحاسبية المستخدمة في كلا النوعين.

وإن للتحفظ المحاسبي العديد من الأهداف يسعى إلى تحقيقها ويمكن تلخيصها بالآتي: (الإقبال والقضاة، 2014: 916)

1. يسهم التحفظ المحاسبي في تعزيز المصداقية في القوائم المالية وزيادة مستوى الملائمة للمعلومات المحاسبية.
2. إن استخدام التحفظ المحاسبي يساعد على عدم إفلاس الشركات وبالتالي منعها من الانهيار.
3. من خلال ممارسة التحفظ المحاسبي يتم إعداد تقارير مالية متحفظة هو مطلب يسعى إليه المساهمين والمقرضين.

4. يستخدم التحفظ المحاسبي لتخفيف حالة عدم التأكد والاحتمالات المتعلقة في إعداد القوائم المالية.

الجدول (1) حالات على التحفظ المحاسبي

انواع التحفظ	حالات عامة
التحفظ غير المشروط	استخدام طرق الاندثار المعجل. استنفاد تكاليف البحث والتطوير بعدها مصاريف إيراديه. استنفاد تكاليف الإعلان. استخدام طريقة الوارد أخيراً يصرف أولاً LIFO. اللجوء إلى احتياطيات متراكمة تزيد عن التكلفة المتوقعة مستقبلاً.
التحفظ المشروط	انخفاض الشهرة Goodwill impairment. انخفاض الأصول طويلة الأجل. تقييم المخزون بالتكلفة أو السوق أيهما أقل. عدم تماثل المكاسب / الخسائر الطارئة.

Source: Ruch & Taylor, 2015:21.

2-1 تفسيرات التحفظ المحاسبي:

هناك أربع تفسيرات للتحفظ: (Watts,2003:214-216)

1. **التفسير التعاقدي:** يعد التفسير التعاقدي أحد التفسيرات المهمة للتحفظ، مفاده أن المساهمين والدائنين يطلبون أن تكون التقارير المالية تتسم بالتحفظ لتقليل تكاليف الوكالة والحد من حوافز الادارة، ويقسم التفسير التعاقدي إلى ثلاث تفسيرات وهي تعويضات الادارة وعقود الدين والحوكمة، إذ أن تكاليف الوكالة تعد رابطة للعقود تنشأ بين المساهمين والادارة للحد من تضارب المصالح التي بين الادارة والمساهمين، إذ يعمل التحفظ على الاعتراف بالأخبار السيئة وذلك يعود إلى تخفيض مكافآتهم، أمَّا عقود الدين فإنَّ الدائنين يراعون عند اتخاذ قرارات الاقراض مدى قدرة الشركة على سداد ديونهم في الوقت المناسب وعليه يقدم التحفظ فائدة لهم من خلال حماية مصالحهم فهم يميلون للشركات الأكثر تحفظاً، وهذا بالنتيجة يعود لمصلحة الشركة من خلال تخفيض تكاليف الديون، وأخيراً فإنَّ الحوكمة تضمن للمساهمين مراقبة أداء الادارة ويمكنهم حث الادارة نحو أداء أكثر فاعلية وتصحيح مسارها عند تلقي أخبار سيئة في الوقت المناسب وبالتالي فالشركات التي تتمتع بتطبيق الحوكمة تكون أكثر تحفظاً.
2. **تفسير التقاضي:** سبب التقاضي أن الشركة تبالغ في أصولها ودخلها، لكن هذا الأمر سيكشفه السوق، مما يؤدي إلى تراجع القيمة السوقية للشركة وخسارة للمساهمين، ومن ثم إنها معرضة للتقاضي، ولكن عندما تقوم الشركة بتخفيض أصولها ودخلها، سيكون لها قيمة سوقية أكبر. لذلك يميل المديرون إلى التحفظ في الإبلاغ عن قيم أعلى للدخل والأصول في المستقبل لتجنب المقاضاة من قبل الأطراف التي تعتمد على المعلومات المحاسبية المبلغ عنها لاتخاذ قرارات الاستثمار إذا فشلت تقديرات الإدارة في هذه العناصر.
3. **التفسير الضريبي:** تؤثر الطرق المحاسبية على الدخل المعلن، الذي بدوره يؤثر على مقدار الضريبة، لذلك تسهم بعض التشريعات الضريبية في زيادة وتخفيض التحفظ المحاسبي، على سبيل المثال رغم أن طرق الاهلاك المعجل المستخدمة في حساب إهلاك الأصول تساهم في دعم التحفظ المحاسبي، ولكن نادراً ما تعد مقبولة في التشريعات الضريبية.

4. **التفسير التنظيمي:** قد تتسبب الخسائر الناتجة عن المبالغة في الدخل المحاسبي أو صافي الأصول في آثار سلبية على المجتمع، وبالنظر إلى أن واضعي المعايير والمنظمين يتحملون المسؤولية السياسية نتيجة لتطبيق هذه المعايير، فإنهم سيضعون معايير محاسبية متحفظة لتجنب الإضرار بسمعتهم المهنية. لذلك يتم استخدام التحفظ المحاسبي من قبل واضعي المعايير والمنظمين كطريقة لتقليل التعرض لضرر السمعة الناجم عن المبالغة في تقييم الشركة أو الدخل بسبب تطبيق المعايير المحاسبية.

3-1 نماذج قياس التحفظ:

يمكن قياس التحفظ المحاسبي من خلال العديد من المقاييس التي يمكن تلخيصها على النحو الآتي:

1. **نموذج (MTB):** تم وضع هذا النموذج من قبل (Beaver & Ryan,2000). يعتمد هذا النموذج على العلاقة بين القيمة السوقية لأسهم الشركة مقسومة على قيمتها الدفترية (Beaver & Ryan,2000:129).
2. **نموذج (Basu):** يستخدم هذا النموذج لقياس التحفظ المحاسبي من خلال أثر العوائد السوقية للأسهم على أرباح الشركات، إذ يقوم على أساس فكرة مضمونها أن عملية الاعتراف بالأرباح والمكاسب تحتاج الى مستوى عالٍ من التحقق إذا ما تمّ قياسها بالمصاريف والخسائر (أبو الخير، 2008: 17).
3. **نموذج (C-Score):** تم تطوير هذا النموذج بواسطة (Zhang & Penman,2002). يقيس هذا النموذج التحفظ المحاسبي بقسمة الاحتياطيات المقدرة على صافي الأصول التشغيلية للشركة (Zhang & Penman,2002:243).
4. **المقياس المستند على المستحقات:** تم وضع هذا المقياس من قبل الباحثين (Givoly & Hayn,2000) ويركز على التحفظ في قائمة الدخل، وقد استخدم هذا المقياس في العديد من الدراسات (Ahmed & Duellman,2007)، (Ahmed,*et.al.*,2002)، (Yunos,2011)، وفق هذا النموذج يتم حساب التحفظ على أساس الاستحقاق (ACC-CON) من خلال الدخل قبل البنود غير العادية، فضلاً عن الاهلاك مطروحاً منه التدفقات النقدية التشغيلية وجميع العناصر الثلاثة مقسومة على متوسط إجمالي الأصول، وهذا المتوسط لمدة ثلاث سنوات يتركز في العام (t) مطلوب لقياس نزعته للتحفظ، والقيمة السلبية لـ(ACC-CON) تشير إلى وجود تحفظ كبير، وتفسير ذلك هو أن التحفظ يؤدي دائماً إلى تراكم سلبي، وكلما يزيد متوسط المستحقات السلبية بشكل ملحوظ خلال فترات معينة فإنَّ هذا يشير إلى وجود ممارسات محاسبية متحفظة بشكل كبير.

سيتم توظيف هذا النموذج في دراستنا الحالية، لذلك وفقًا لهذا النموذج، سيتم حساب التحفظ على النحو الآتي:

$$ACC\text{-}CON = [(NI_{it} + Dep_{it} - CFO_{it}) / Average\ TA_{it}] * -1$$

إذ أن:

ACC-CON:	التحفظ القائم على الاستحقاق للشركة i في العام t.
NI:	الدخل قبل البنود غير العادية للشركة i في العام t.
Dep it:	اندثار الشركة i في العام t.
CFO it:	التدفق النقدي التشغيلي للشركة i في العام t.
TA it:	متوسط الأصول للسنة الحالية والسنوات السابقة واللاحقة للشركة i في العام t.

2. الخصائص الديموغرافية لمجلس الإدارة:

2-1 جنس مجلس الادارة:

في الوقت الحاضر يُنظر إلى التنوع بين الجنسين بعدّه أحد الجوانب الرئيسة لتلبية قوانين حوكمة الشركات، ويعد التنوع مسألة ذات أهمية في صنع القرارات (Ferrero-Ferrero,*et.al.*, 2013) مما دفع بعض الدول إلى تمرير تشريعات لإنشاء نظام الحصص بين الجنسين من خلال إدخال المقاعد المحجوزة للنساء في مجلس الإدارة. على سبيل المثال فرضت النرويج والسويد حصة من الجنسين على مجلس إدارة الشركات المدرجة (Rondoy,*et.al.*,2006). أيضاً كلفت هيئة تبادل الأوراق المالية في الولايات المتحدة جميع الشركات المدرجة لتشجيع التنوع في تعيين أعضاء مجلس الإدارة (Upadhyaya & Puthenpyrackal,2013). كثيراً ما توصف الإناث بأنها أقل حزماً، وأقل عدوانية، وأقل ثقة، وأكثر قلقاً، وأكثر كرهاً للمخاطر، وأكثر أخلاقية، وكلها صفات تشير إلى عقلية متحفظة وانخفاض الميل إلى ارتكاب الاحتيال (Powell & Ansic,1997)، (Vermeir & Kenhove,2008)، وفحصت دراسات سابقة (Mohan & Chen, 2004)، (Huang & Kisgen,2013) ما إذا كان للمديرات تأثير على قرارات الشركة المختلفة، مثل التمويل والاستثمار والاستحواذ. وجادلوا بأن قرارات الشركات التي اتخذتها النساء (المديرات) تختلف اختلافًا كبيراً عن تلك التي يتخذها الرجال (المديرون الذكور). بحسب ما يذكر (Francis, *et.al.*,2013) أن البنوك تعي دور المديرات الماليات الإناث فيما يتعلق بالأرباح الموثوقة والتحفظ والجودة الأعلى، وبالتالي تمنح الشركات التي لديها مديرين ماليين إناث أسعار قروض أقل وشروط عقود أكثر ملاءمة. ووجد (Krishnan & Parsons,2008) بأن الشركات التي لديها إناث رئيسات تنفيذيات تكون لديها ربحية أعلى ولكن أرباحاً أكثر تحفظاً.علاوة على ذلك (Carter, *et.al.*,2007)، (Hillman,*et.al.*,2008) أشاروا إلى أن الإناث لديهن تفكير مستقل ويأخذن في تجنب المخاطرة بدرجة أكبر وأقل احتمالية للثقة المفرطة من المديرين الذكور في صنع القرار. علاوة على ذلك (Ginesti,*et.al.*,2018) جادل بأن وجود عضوات يعزز الشفافية في التقارير المالية لأن النساء أكثر كفاءة في أنشطة المجلس ووظائف المراقبة. تتوافق هذه الحجة مع منظور نظرية الوكالة، الذي يؤكد أن وجود عضوات في المجلس يحسن آليات المراقبة ويوائم اهتمامات المديرين مع مصالح المساهمين (Ginesti,et.al.,2018).

فيما يتعلق بالعلاقة بين النساء والتحفظ المحاسبي، يشير (Radebaugh,*et.al.*,2006) إلى أن التحفظ ذو علاقة ايجابية مع الاناث. ودرس (Ho,*et.al.*,2015) العلاقة بين جنس الرئيس التنفيذي، والقيادة الأخلاقية والتحفظ المحاسبي، ووجدوا أن هناك علاقة إيجابية وقوية بين جنس الرئيس التنفيذي والتحفظ المحاسبي جادلوا بأن الرئيسات التنفيذيات أكثر أخلاقية ونفوراً من المخاطر، ويَمِلْنَ إلى الإبلاغ عن أرباح أكثر تحفظاً ولديهن القدرة على التعرف على الأخبار السيئة في الأرباح المبلغ عنها في الوقت المناسب. ودرس (García-Sánchez,*et.al.*,2017) تأثير التنوع بين الجنسين على مجلس الإدارة والخبرة المالية في لجنة المراجعة على التحفظ المحاسبي، كما تكشف أن للنساء تأثير إيجابي على التحفظ المحاسبي وجودة الأرباح في البنوك. درس (Makhlouf,*et.al.*,2018) تأثير الجنس والتعليم والقومية على التحفظ المحاسبي ووجد تأثيراً ايجابياً.

نظراً للعقلية المتحفظة من المديرات "الإناث"، فضلاً عن ميلهم الطبيعي إلى تجنب المشاكل الاخلاقية والنفور من المخاطرة يتوقع أن تزيد مساهمة النساء في مجالس إدارات الشركات العراقية إلى زيادة التحفظ المحاسبي.

2-2 القومية:

يفترض (Gray,1988) بأن التحفظ يعد صفة طبيعية متأصلة لدى الأفراد في المجتمعات ويختلف مدى ميلهم للتحفظ تبعاً لاختلاف للبلد، فالأفراد ولاسيما المحاسبين في بلدان أوروبا القارية، مثل فرنسا وألمانيا يكون ميلهم أكبر إلى اتباع سياسات محاسبية متحفظة، مقارنة مع المحاسبين في الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة، وهذا الافتراض ينطبق على المدراء من تلك البلدان وقد اثبتت نتائج الدراسات على الصعيد الدولي تأثير اختلاف الثقافة الوطنية على التحفظ المحاسبي (Braun & Rodriguez,2008) (Sudarwan & Fogarty,1996).

أما في سياق مجلس الإدارة يعد تعيين المدراء الأجانب تعزيزاً لجودة اتخاذ القرار في المجلس (Makhlouf,*et.al.*,2018) ويساعد المديرون الاجانب أيضاً في جلب الآراء ووجهات النظر المتنوعة؛ إذ تختلف اللغة والدين والأسرة وتجارب الحياة من بلد إلى آخر. وقد يمثلون أيضاً المساهمين الأجانب ويجلبون أفكاراً اوسع حول الدور الرقابي لمجلس الإدارة، إذا جاءوا من دول تتمتع بحقوق أقوى للمساهمين وهذا بدوره يحسن منهج صنع القرار (Lee,*et.al.*,2012) (Ruigrok,*et.al.*,2007).

وقد درست (Haniffa & Cooke,2002:326) العلاقة بين عرق المدير ومستوى المعلومات المحاسبية المفصح عنها وقد توصلت أن هناك علاقة ذات ارتباط معنوي مع التوسع في الافصاح الاختياري. وفي سياق التحفظ وعرق المدير وجد (Schultz & Lopez,2001) أن المحاسبين والمديرين، القادمين من دول تتجنب فيها درجة عالية من عدم اليقين (مثل ألمانيا وفرنسا)، أعطوا تقديرات ضمان أكثر تحفظاً من نظرائهم الأمريكيين مع مستوى أقل من عدم اليقين. وبالتالي بناءً على المناقشة أعلاه تتوقع هذه الدراسة وجود علاقة ايجابية بين التنوع القومي لمجالس إدارات الشركات العراقية والتحفظ المحاسبي.

3-2 التعليم:

تميل منظمات الأعمال التي يتم تشكيلها وإدارتها من قبل المديرين المتعلمين إلى الأداء بشكل أفضل من تلك التي يديرها مدراء غير متعلمين. وجدت الدراسات علاقة إيجابية بين مؤهل المدير وأداء الشركة. ووجد (Akpan& Amran,2014) (Ujunwa,2012) علاقة إيجابية ومهمة بين المديرين الحاصلين على تعليم عالي والأداء المالي للشركات في نيجيريا.

وقد جادل (Westphal & Milton,2000) بأن مستوى التعليم يعكس القدرة والمهارات المعرفية للشخص. فعندما يحصل المديرون على تعليم عالٍ، فإنهم يحصلون على مهارات كافية في التفكير الاستراتيجي وصنع القرار لأن هذا المستوى من التعليم يتيح الوصول إلى إبداع الأفكار. علاوة على ذلك، فإن أعضاء مجلس الإدارة الذين حصلوا على تعليم عالٍ يتمتعون بقوة فكرية أكبر وغنية بالأفكار ولديهم وجهات نظر مميزة، وكلها تسمح لهم بالتعامل مع مختلف القضايا بفعالية.

ويدعي (Haniffa & Cooke,2002) بأن الخلفية التعليمية للمديرين تكون عاملاً مهماً في الحد من عملية الإفصاح، إذ من المرجح أن يتبنى المديرون المتعلمون أنشطة مبتكرة تتسم بالغموض، وفي المقابل إذا كان مجلس الإدارة يتكون من أفراد لديهم خلفية أكاديمية في المحاسبة والأعمال، فقد يختارون الإفصاح عن مزيد من المعلومات لغرض المساءلة، وتحسين صورة الوحدة

الاقتصادية، وكذلك تقديم مصداقية لفريق الإدارة. ووجد (Haniffa & Cooke,2002) علاقة إيجابية بين تعليم المحاسبة لأعضاء مجلس الإدارة والافصاح عن المعلومات المحاسبية.

وفيما يتعلق بالعلاقة بين مستوى التعليم والتحفظ المحاسبي، فقد درست عدد قليل جداً من الدراسات العلاقة بين مستوى تعليم المديرين والتحفظ المحاسبي. إذ وجد (Makhlouf,*et.al.*, 2018) علاقة تأثير بين التعليم والتحفظ، بينما وجد (Pulungan & Sadat,2014) علاقة غير مهمة بين مستوى التعليم والتحفظ المحاسبي. واستناداً لذلك يتوقع أن تكون هناك علاقة ايجابية بين مستوى التعليم لدى أعضاء مجالس ادارات الشركات العراقية والتحفظ المحاسبي.

4-2 العمر:

عمر المدير هو خاصية ديموغرافية مهمة تتعلق بعملية التفاعل بين أعضاء مجلس الإدارة وبالتالي لها تأثير قوي على صنع القرار من خلال التفاوت في خلفيات وتجارب الأعضاء (Makhlouf,*et.al.*,2018) وتشير الأدبيات المتعلقة بالتنوع العمري إلى أن التنوع بين الأجيال قد يمنع التفكير الجماعي ويؤدي إلى مراقبة أفضل من خلال الموازنة بين الحماس والطاقة والرغبة في المخاطرة المرتبطة بالمديرين الأصغر سناً، مع الخبرة والحذر وتجنب المخاطر لدى كبار السن. وفي السياق نفسه يستكشف (Bekiroglu,*et.al.*,2011) الاختلافات المعرفية الناشئة عن الاختلافات العمرية في تركيا، ووجد أن المديرين الشباب أكثر حساسية للقضايا البيئية والأخلاقية. ووجد (Kim & Lim,2010) و(Darmadi,2011) أن التنوع العمري الكبير للمجالس مرتبط بقيمة أعلى للشركة في كوريا وإندونيسيا على التوالي.

وجادل (Hambrick & Mason,1984) بأن الشركات ذات المديرين الشباب تشهد نمواً أعلى من الشركات التي لديها مديرون كبار. وفي هذا السياق يقول (Cheng,*et.al.*,2010) يميل المديرون الشباب إلى عدم قبول الوضع الراهن ولكنهم على استعداد لقبول أفكار جديدة. فالدراسات التي فحصت العلاقة بين عمر المديرين والتحفظ محدودة. إذ وجدت دراسة (Makhlouf, *et.al.*,2018) هناك علاقة تأثير بين التحفظ المحاسبي وعمر المديرين، إذ وجد أن متوسط اعمار المديرين البالغ (55) سنة يرتبط ايجابيًا مع وجود التحفظ. وعلى أساس ما سبق نتوقع أيضاً بوجود علاقة ايجابية بين متوسط اعمار مجالس ادارات الشركات العراقية والتحفظ المحاسبي.

المحور الثالث: الجانب العملي (قياس المتغيرات واختبار الفرضيات)

1. قياس المتغيرات:

1-1 المتغير التابع:

يمثل المتغير التابع التحفظ المحاسبي ويتم قياس التحفظ المحاسبي من خلال نموذج التحفظ على أساس الاستحقاق الذي اقترحه (Givoly & Hayn,2000) هو واحد من أكثر القياسات شيوعاً للمحافظة التي يستخدمها الباحثون. يتم احتساب التحفظ القائم على الاستحقاق (ACC-CON) على أنه صافي الدخل قبل البنود غير العادية والعمليات المتوقفة (IN)، فضلاً عن مصروف الاستهلاك (DEP) مطروحاً منه التدفقات النقدية التشغيلية (CFO) ويتم قسمة العناصر على متوسط إجمالي الأصول (TA). والمتوسط على مدى فترة ثلاث سنوات سابقة، ويتم ضربه في (-1) ويشار إليه باسم (ACC-CON)، وتشير القيمة الموجبة إلى وجود تحفظ كبير. يمكن أن يقلل المتوسط على مدى عدد من السنوات من آثار أي مستحقات كبيرة مؤقتة؛ لأن المستحقات يمكن عكسها في غضون سنة إلى سنتين (Ahmed & Duellman,2012). وبالتالي فإن البيانات المالية

من 2012-2014 مطلوبة لقياس (ACC-CON) لسنة 2014؛ وهكذا بالنسبة لبقية السنوات، وبالتالي فإن بيانات المحاسبة الكاملة لست سنوات (2012-2017) مطلوبة لقياس التحفظ على أساس الاستحقاق للسنوات (2014-2017) سوف يتم الحصول على (40) مشاهدة. يظهر النموذج البسيط على النحو الآتي:

$$ACC\text{-}CON = [(NI_{it} + Dep_{it} - CFO_{it}) / Average\ TA_{it}]^*$$

2-1 المتغيرات المستقلة:

- الجنس: يتم قياس متغير التنوع الجنسي من خلال نسبة تمثيل النساء في المجلس، وقد استخدم ذلك من خلال العديد من الدراسات (e.g., Ho,*et.al.*,2015; García-Sánchez,*et.al.*,2017; Makhlouf,*et.al.*,2018).
- تنوع القومية: في هذه الدراسة يتم قياس التنوع القومي من خلال النسبة المئوية للمديرين الأجانب في مجلس الإدارة، بمعنى أن نسبة المديرين غير العراقيين في المجلس. استخدمت العديد من الدراسات السابقة هذا المتغير كمتغير مستقل (e.g., Darmadi,2011; Akpan & Amran,2014).
- مستوى التعليم: يتم قياس مستوى التعليم من خلال نسبة الأعضاء الحاصلين على مستوى تعليمي عال مثل درجة الماجستير والدكتوراه. واستخدم هذا المتغير في دراسات سابقة (e.g., Darmadi,2011; Ujunwa,2012).
- متوسط العمر: في هذه الدراسة، متوسط العمر يعني متوسط عمر أعضاء مجلس الإدارة. تم استخدام هذا المتغير كمتغير مستقل في دراسة (Makhlouf,*et.al.*,2018).
- المتغيرات الضابطة: فضلاً عن المتغيرات المستقلة، تم استخدام بعض متغيرات التحكم في هذه الدراسة مثل حجم الشركة والرافعة المالية. يقاس حجم الشركة باللوغارتم الطبيعي لإجمالي الأصول. الرافعة المالية تساوي نسبة إجمالي الخصوم مقسومة على إجمالي الأصول.

2. نموذج البحث:

لدراسة ما إذا كان التنوع الديموغرافي للمجلس يؤثر على التحفظ المحاسبي، استخدمت هذه الدراسة نموذج الانحدار الآتي:

$$ACC\text{-}CON_{it} = \beta_0 + \beta_1 Gender + \beta_2\ Nationality + \beta_3 Education + \beta_4 Age + \beta_5 Size + \beta_6 Leverage$$

إذ:

ACC-CON = التحفظ المحاسبي غير المشروط
Gender = جنس مجلس الادارة
Nationality = قومية مجلس الادارة
Education = مستوى التعليم
Age = متوسط أعمار المجلس
Size = حجم الشركة
Leverage = الرافعة المالية

3. النتائج والتحليلات:

3-1 إحصاءات وصفية:

النتائج الواردة في الجدول (2) تشير إلى أن متوسط التحفظ هو (-0.024)، هذه النتيجة تشير إلى أن الشركات العراقية أقل تحفظًا في بياناتها المالية، وتشير نسبة التحفظ السلبي إلى وجود مستحقات أكبر من التدفقات النقدية التشغيلية. تبلغ نسبة النساء في مجلس الإدارة (9%) بحد أدنى (0) و(28%) كحد أقصى. هذه النتيجة مساوية تقريباً لتلك الموثقة في الدراسات السابقة مثل (García,et.al.,2017) الذي وجد أن (10%) من مقاعد مجلس الإدارة تهيمن عليها النساء في الشركات الإسبانية. تبين في دراستنا أن نسبة الأعضاء الأجانب تبلغ (18%). أما بالنسبة لمتوسط المستوى التعليمي، فتشير النتائج إلى أن نسبة عالية وهي (43%) من أعضاء مجلس الإدارة قد حصلوا على تعليم عالي مثل درجتي الدكتوراه والماجستير. أما بالنسبة لمتوسط العمر فقد أشارت النتائج إلى أن متوسط اعمار أعضاء مجلس الإدارة هو (57.4) \سنة بحد أدنى (50) سنة وبحد أقصى (63) سنة، أي أن معظم أعضاء مجلس الإدارة في العراق كبار السن. وبلغ متوسط مجموع الأصول (657308761896) مليار دينار عراقي. يبلغ متوسط الرافعة المالية حوالي (0.51%).

الجدول (2) احصاءات وصفية

المتغيرات	عدد المشاهدات N	المتوسط Min.	اعلى قيمة Max.	ادنى قيمة Mean	الانحراف Std. D.
ACC-CON	40	-0.512	0.185	-0.024	0.122
Gender	40	0.000	0.286	0.091	0.101
Nationality	40	0.000	0.429	0.182	0.170
Education	40	0.200	0.750	0.438	0.181
average Age	40	50.900	64.200	57.480	4.712
Size	40	26.462	28.234	27.103	0.538
Leverage	40	0.245	0.840	0.512	0.168

3-2 نتائج الانحدار واختبار الفرضيات:

تم استخدام العديد من الاختبارات لاختبار مجموعة البيانات. إذ تمّ في هذه الدراسة تبني اختبار الالتواء (± 1.96) ، والتفرطح (± 3) للتحقق من الحالة الطبيعية. وتشير نتائج الالتواء والتفرطح في الجدول (3) إلى أن البيانات تتخذ التوزيع الطبيعي. ولفحص مشكلة التعدد الخطي، تم استخدام اختبار عامل تضخم التباين (VIF) لاكتشاف ما إذا كانت البيانات تعاني من التعدد الخطي أم لا. إذ يشير (Gujarati,2009)، إذا كان VIF> 10، فهذا يعني أن هناك تعدد خطي عالٍ بين متغيرات البحث. وتشير النتائج الواردة في الجدول (3) إلى أن قيم VIF هي أقل بكثير من القيمة المقبولة للـ(10). وهذا يعني أن التعددية الخطية ليست مشكلة في هذه الدراسة.

الجدول (3) اختبار التعدد الخطي

VIF	Tolerance	Variables
1.726	.579	Gender
2.293	.436	Nationality
2.295	.436	Education
2.544	.393	average Age
6.289	.159	Size
8.627	.116	Leverage

وتظهر نتائج الجدول (4) تأثير تنوع المجلس في التحفظ المحاسبي غير المشروط. ويتضح من الجدول أن إحصائية F معنوية للغاية، مما يعني أن النموذج لديه قدرة تفسيرية معقولة فيما يتعلق بالعلاقة بين تنوع المجلس والتحفظ غير المشروط وبالتالي يفسر العلاقة بين المتغيرات بشكل كافٍ.

الجدول (4) نتائج الانحدار للعلاقة بين تنوع مجلس الإدارة والتحفظ غير المشروط

P-value	t-Statistic	Coefficients	المتغيرات
0.003***	-3.259	-7.112	(Constant)
0.005***	3.043	0.672	Gender
0.055	1.992	0.301	Nationality
0.845	-0.197	-0.028	Education
0.006***	2.907	0.017	average Age
0.004***	3.063	0.243	Size
0.001***	-3.612	-1.072	Leverage
	0.239		Adjusted R^2
0.018	3.046		F-statistic

تشير نتيجة التنوع بين الجنسين (Gender) لوجود علاقة وثيقة بالتحفظ المحاسبي (ACC-CON.) وأن المعامل لهذه العلاقة موجبا وعند قيمة احتمالية معنوية (β = .672, p<.005) هذه النتيجة تدعم الفرضية الأولى التي تتنبأ بوجود تأثير معنوي إيجابي للنساء في المجلس على درجة التحفظ في الشركة. هذا يعني أن مشاركة الإناث تظهر مستوى أعلى من التحفظ المحاسبي غير المشروط. تتفق هذه النتيجة مع العديد من الدراسات السابقة (على سبيل المثال Makhlouf,*et.al.*,2018; Ho,*et.al.*,2015)، كما تتفق هذه النتيجة مع ما توصل له (Radebaugh,*et.al.*,2006)، إذ توصف النساء بأنهن اكثر تحفظ من الرجال. تشير هذه النتيجة إلى أن مشاركة المرأة في المجالس تعزز مراقبة المجلس، لأن النساء أكثر تجنباً للمخاطرة في الإبلاغ عن الأرباح وأكثر تحفظاً.

تشير نتيجة التنوع في القومية (Nationality) لوجود علاقة ضعيفة بالتحفظ المحاسبي (ACC-CON.)، وأن المعامل لهذه العلاقة موجبًا وعند قيمة احتمالية غير معنوية (β = .672, p>.055) هذه النتيجة لا تدعم الفرضية (2) التي تتنبأ بوجود تأثير معنوي ايجابي لتنوع القومية في المجلس على درجة التحفظ في الشركة. هذا يعني أن مشاركة الأعضاء الأجانب ضعيفة في مجالس الإدارة إذ إن متوسط الأعضاء كان (0.18). وأن جميع الأعضاء هم من بلدان عربية أخرى غير العراق. وفي هذا الصدد يصف (Gray,1988) بأن المحاسبين في البلدان العربية يمتلكون ثقافة

متشابهة تؤثر على درجة ميلهم تجاه تبني ممارسات محاسبية متحفظة، وينطبق ذلك على المدراء في تلك البلدان، ومن ثم ليس هناك فروق جوهرية ما لم يكن هناك تنوع قومي. هذه النتيجة لا تتفق مع ما توصل إليه (Haniffa & Cooke,2002) يمكن القول بناء على هذه النتيجة أن تنوع القومية في المجلس سوف يوفر ممارسات إبلاغ أكثر تحفظًا فيما لو اعتمدت الشركات العراقية على التنوع الوطني عند اختيار أعضاء مجلس الإدارة.

تظهر نتيجة مستوى التعليم (Education) لعدم وجود علاقة تأثير بالتحفظ المحاسبي غير المشروط (.ACC-CON) ، وأن المعامل لهذه العلاقة سالباً وعند قيمة احتمالية غير معنوية (β=.028, p>.845) هذه النتيجة لا تدعم الفرضية (3) التي تتنبأ بوجود تأثير معنوي ايجابي لمستوى التعليم في المجلس على درجة التحفظ في الشركة. هذا يعني أن المدراء الحاصلين على درجة التعليم العالي (ماجستير أو دكتوراه) في المجلس ليس لديهم تأثير على درجة التحفظ. تتفق هذه النتيجة مع نتائج (Pulungan & Sadat,2014). وكذلك تتفق مع ما توصل إليه (Haniffa & Cooke,2002)، إذ توصلوا إلى أن معدي المعلومات المحاسبية الذين حصلوا على تعليم عال يقدموا معلومات محاسبية شفافة ووجدوا علاقة إيجابية بين تعليم المحاسبي لأعضاء مجلس الإدارة والافصاح عن المعلومات المحاسبية، ومن البديهي أن يتعارض الافصاح مع التحفظ المحاسبي كما يشير (Gray,1988).

وتشير نتيجة متوسط أعمار (Age) إلى وجود علاقة تأثير بالتحفظ المحاسبي (.ACC-CON)، وأن المعامل لهذه العلاقة سالبًا وعند قيمة احتمالية معنوية (β= .017, p<.006) هذه النتيجة تدعم الفرضية (4) التي تتنبأ بوجود تأثير معنوي ايجابي لمتوسط أعمار مجلس على درجة التحفظ في الشركة. هذا يعني أن المدراء ذوي الاعمار الكبيرة يكون لديهم ميل للتحفظ في الابلاغ عن الأرباح، وهذا يتفق مع ما توصل إليه (Makhlouf,*et.al.*,2018) إذ وجدوا علاقة تأثير بين التحفظ المحاسبي وعمر المديرين.

فيما يتعلق بمتغيرات الرقابية، تم استخدام حجم الشركة والرافعة المالية كمتغيرات رقابية. تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابية وكبيرة بين حجم الشركة والرافعة المالية والتحفظ المحاسبي.

الخلاصة:

تم البحث في الخصائص الديموغرافية للمديرين: الجنس والقومية والتعليم والعمر. وتم قياس التحفظ غير المشروط من خلال (التحفظ على أساس الاستحقاق) على النحو الذي اقترحه (Givoly & Hayn,2000). تؤكد نتائجنا الدور الرقابي لأعضاء مجلس الإدارة، ووجدنا التأثير الكبير لتنوع أعضاء مجلس الإدارة على التحفظ. بشكل عام، تظهر النتائج أن التنوع بين الجنسين ومتوسط العمر مرتبطان بشكل كبير وإيجابي بالتحفظ المحاسبي. بينما كانت العلاقة بين التعليم والتحفظ إيجابي، إلا أنها ليست ذات دلالة. وأن الأثر الكبير لتنوع مجلس الإدارة في التحفظ المحاسبي يشير إلى ضرورة مراعاة تنوع مجلس الإدارة لتحقيق فعالية وكفاءة مجلس الإدارة. لأن التنوع الديموغرافي يؤثر على سلوك المديرين عند اختيار السياسات المحاسبية.

تسهم الدراسة في الأدبيات المتعلقة بتنوع مجلس الإدارة وعناصر الابلاغ المحاسبي، إذ سعت إلى معرفة مدى تنوع المجلس للحد من انتهازية الإدارة والحد من المبالغة في الأرباح. وتقدم نتائج هذه الدراسة أدلة مهمة عن البيئة العراقية إذ تسهم في الأدبيات المتعلقة بتأثير تنوع المديرين في التحفظ من خلال تحديد خصائص مجلس الإدارة التي تؤثر على فعاليته في إدارة الشركات العراقية.

المصادر:

أولاً: المصادر العربية:

1. إقبال، عمر والقضاة، مأمون، (2014). أثر الأزمة المالية في دعم سياسة المحافظة المحاسبية: دراسة في الشركات الصناعية المساهمة الأردنية، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، المجلد (28)، العدد (4)، 896-920.
2. الطائي، بشرى فاضل، (2009). الافصاح عن المعلومات المحاسبية ودورها في حوكمة الشركات والياتها الداخلية، اطروحة دكتوراه في المحاسبة غير منشورة، جامعة بغداد.
3. المشهداني، بشرى نجم عبدالله، (2007). الإطار المقترح لحوكمة الشركات المساهمة، اطروحة دكتوراه في المحاسبة محاسبة غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بغداد.

ثانياً: المصادر الأجنبية:

1. Ahmed, A. S., and Duellman, S. (2012). Managerial overconfidence and accounting conservatism. Available at : https://ssrn.com/abstract=2097895
2. Akpan, E. O., and Amran, N. A. (2014). Board characteristics and company performance: Evidence from Nigeria. *Journal of Finance and Accounting*, *2*(3), 81-89.
3. Bekiroğlu, Ç., Erdil, O., and Alpkan, L. (2011). Variables perceived by managers as antecedents that lead firms to environmental management: an empirical research in the Turkish construction sector. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *24*, 101-122.
4. Bliss, J. H. (1924). Management Through Accounts. New York: Ronald Press Company.
5. Boussaid, N., Hamza, T., and Sougne, D. (2015). Corporate board attributes and conditional accounting conservatism: Evidence from French firms. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, *31*(3), 871-890.
6. Braun, G. P., and Rodriguez Jr, R. P. (2008). Earnings management and accounting values: A test of Gray (1988). *Journal of International Accounting Research*, *7*(2), 1.
7. Brown, P., Beekes, W., and Verhoeven, P. (2011). Corporate governance, accounting and finance: A review. *Accounting and finance*, *51*(1), 96-172.
8. Bushman, R. M., Piotroski, J. D., and Smith, A. J. (2011). Capital allocation and timely accounting recognition of economic losses. *Journal of Business Finance and Accounting*, *38*(1-2), 1-33.
9. Carter, D., D'Souza, F. P., Simkins, B. J., and Simpson, W. G. (2007). The diversity of corporate board committees and firm financial performance. *Available at SSRN 972763*.
10. Cheng, L. T., Chan, R. Y., and Leung, T. Y. (2010). Management demography and corporate performance: Evidence from China. *International Business Review*, *19*(3), 261-275.
11. Darmadi, S. (2011). Board diversity and firm performance: The Indonesian evidence. *Corporate ownership and control Journal*, *8*.
12. Fama, E. F., and Jensen, M. C. (1983). Agency problems and residual claims. *The journal of law and Economics*, *26*(2), 327-349.
13. Ferrero, I., Fernández-Izquierdo, M. Á., and Muñoz-Torres, M. J. (2015). Integrating sustainability into corporate governance: an empirical study on

board diversity. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *22*(4), 193-207.
14. Francis, B., Hasan, I., and Wu, Q. (2013). The impact of CFO gender on bank loan contracting. *Journal of Accounting, Auditing and Finance*, *28*(1), 53-78.
15. Garcia-Sanchez, I. M., Martinez-Ferrero, J., and Garcia-Meca, E. (2017). Gender diversity, financial expertise and its effects on accounting quality. *Management Decision*.
16. Ginesti, G., Drago, C., Macchioni, R., and Sannino, G. (2018). Female board participation and annual report readability in firms with boardroom connections. *Gender in Management: An International Journal*.
17. Givoly, D., and Hayn, C. (2000). The changing time-series properties of earnings, cash flows and accruals: Has financial reporting become more conservative? Journal of accounting and economics, 29(3), 287-320.
18. Gray, S. J. (1988). Towards a theory of cultural influence on the development of accounting systems internationally. *Abacus*, *24*(1), 1-15.
19. Hambrick, D. C., and Mason, P. A. (1984). Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *Academy of management review*, *9*(2), 193-206.
20. Haniffa, R. M., and Cooke, T. E. (2002). Culture, corporate governance and disclosure in Malaysian corporations. *Abacus*, *38*(3), 317-349.
21. Hassanu b. And Mohsen H. (2016) The Impact of Corporate Governance Mechanisms on Accounting Reserve Practices, Journal of Administrative and Economic Sciences, No. 93 Volume 22, page (485-508).
22. Hillman, A. J., Nicholson, G., and Shropshire, C. (2008). Directors' multiple identities, identification, and board monitoring and resource provision. *Organization Science*, *19*(3), 441-456.
23. Ho, J. A. (2009). *Association between board characteristics and accounting conservatism: Empirical evidence from Malaysia* (Doctoral dissertation, Auckland University of Technology).
24. Ho, S. S., Li, A. Y., Tam, K., and Zhang, F. (2015). CEO gender, ethical leadership, and accounting conservatism. *Journal of Business Ethics*, *127*(2), 351-370.
25. Huang, J., and Kisgen, D. J. (2013). Gender and corporate finance: Are male executives overconfident relative to female executives?. *Journal of financial Economics*, *108*(3), 822-839.
26. Kanagaretnam, K., Lim, C. Y., and Lobo, G. J. (2011). Effects of national culture on earnings quality of banks. *Journal of International Business Studies*, *42*(6), 853-874.
27. Kim, H., and Lim, C. (2010). Diversity, outside directors and firm valuation: Korean evidence. *Journal of Business Research*, *63*(3), 284-291.
28. Krishnan, G. V., and Parsons, L. M. (2008). Getting to the bottom line: An exploration of gender and earnings quality. *Journal of Business Ethics*, *78*(1-2), 65-76.
29. Lee, S. C., Rhee, M., and Yoon, J. (2012). The effects of foreign monitoring on audit quality: Evidence from Korea. *Available at SSRN 2001782*.

30. Makhlouf, M. H., Al-Sufy, F. J., and Almubaideen, H. (2018). Board diversity and accounting conservatism: Evidence from Jordan. *International Business Research*, *11*(7), 130-141.
31. Mohan, N. J., and Chen, C. R. (2004). Are IPOs priced differently based upon gender? The Journal of Behavioral Finance, 5(1), 57-65.
32. Powell, M., and Ansic, D. (1997). Gender differences in risk behaviour in financial decision-making: An experimental analysis. *Journal of economic psychology*, *18*(6), 605-628.
33. Pulungan, H., and Sadat, M. S. (2014). Accounting Conservatism Analysis in Indonesia after Adoption of IFRS and Relation to the Characteristics of the Board As One of the Mechanism of Corporate Governance (Empirical Study on Manufacturing Companies Listed on the Stock Exchange). *Available at SSRN 2949709*.
34. Radebaugh, L. H., Gray, S. J., and Black, E. L. (2006). *International accounting and multinational enterprises*. John Wiley and Sons.
35. Rondoy, T., Thomsen, S., and Oxelheim, L. (2006). A Nordic perspective on corporate board diversity. *Age*, *390*(0.5428), 1-26.
36. Ruch, G. W., & Taylor, G. (2015). Accounting conservatism: A review of the literature. *Journal of Accounting Literature*, *34*, 17-38.
37. Ruigrok, W., Peck, S., and Tacheva, S. (2007). Nationality and gender diversity on Swiss corporate boards. *Corporate Governance: An International Review*, *15*(4), 546-557.
38. Schultz Jr, J. J., and Lopez, T. J. (2001). The impact of national influence on accounting estimates: Implications for international accounting standard-setters. *The International Journal of Accounting*, *36*(3), 271-290.
39. Shah, S. Z. A., Zafar, N., and Durrani, T. K. (2009). Board composition and earnings management an empirical evidence form Pakistani Listed Companies. *Middle eastern finance and economics*, *3*(29), 30-44.
40. Sudarwan, M., and Fogarty, T. J. (1996). Culture and accounting in Indonesia: An empirical examination. *The International Journal of Accounting*, *31*(4), 463-481.
41. Ujunwa, A. (2012). Board characteristics and the financial performance of Nigerian quoted firms. *Corporate Governance: The international journal of business in society*.
42. Upadhyaya, O. R. and Puthenpyrackal, S. A. (2013). The effect of board size on financial performance of banks in Nigeria. *International Journal of Economics and Finance*, *4*(20), 260-267.
43. Vermeir, I., and Van Kenhove, P. (2008). Gender differences in double standards. *Journal of Business Ethics*, *81*(2), 281-295.
44. Watts, R. L. (2003). Conservatism in accounting part I: Explanations and implications. *Accounting horizons*, *17*(3), 207-221.
45. Watts, R. L., and Zimmerman, J. L. (1990). Positive accounting theory: a ten year perspective. *Accounting review*, 131-156.
46. Westphal, J. D., and Milton, L. P. (2000). How experience and network ties affect the influence of demographic minorities on corporate boards. *Administrative science quarterly*, *45*(2), 366-398.