

ẢNH HƯỞNG CỦA SỰ HIỆN DIỆN NỮ GIỚI TRONG BAN LÃNH ĐẠO ĐẾN HÀNH VI ĐIỀU CHỈNH LỢI NHUẬN - NGHIÊN CỨU THỰC NGHIỆM TẠI CÁC CÔNG TY NIÊM YẾT TRÊN SỞ GIAO DỊCH CHỨNG KHOÁN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

TRẦN THỊ GIANG TÂN

Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh - tran_giangtan@yahoo.com

ĐINH NGỌC TÚ

Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh - dinhtu@ueh.edu.vn

(Ngày nhận: 02/07/2017; Ngày nhận lại: 03/08/2017; Ngày duyệt đăng: 25/09/2017)

TÓM TẮT

Nghiên cứu này nhằm tìm hiểu ảnh hưởng của sự hiện diện nữ giới trong Hội đồng quản trị (HDQT) và Ban giám đốc (BGĐ) đến hành vi điều chỉnh lợi nhuận (ĐCLN) dựa trên báo cáo tài chính (BCTC) và Báo cáo thường niên (BCTN) của 163 công ty niêm yết trên sàn giao dịch chứng khoán Thành phố Hồ Chí Minh (HOSE) trong 6 năm. Kết quả phân tích bằng mô hình hồi quy bình phương tối thiểu tổng quát - Generalized Least Squares (GLS) cho thấy, số lượng nữ giới trong HDQT có mối tương quan nghịch với hành vi ĐCLN. Tuy nhiên, nếu số lượng thành viên nữ trong HDQT kiêm nhiệm việc điều hành công ty là cao thì hành vi ĐCLN tăng lên. Kết quả nghiên cứu này có thể giúp hoàn thiện quản trị công ty trong việc đa dạng hóa giới tính, giúp kiểm toán viên nhận diện khả năng xuất hiện hành vi ĐCLN trên BCTC và giúp người sử dụng BCTC một góc nhìn khác - góc nhìn về giới tính - cần quan tâm khi đánh giá chất lượng thông tin của BCTC.

Từ khóa: Giám đốc điều hành; Giới tính Nữ; Hành vi điều chỉnh lợi nhuận; Hội đồng quản trị.

The presence of women on Board and in top management and earnings management behaviour – Evidence from Ho Chi Minh City listed companies

ABSTRACT

The research aims to investigate the presence of women on Board and in top management and earnings management behaviour. The data have been collected from the financial statements and annual reports of 163 listed companies in HOSE during a period of six years. The study has used Generalized Least Squares (GLS) regression model. It shows that the presence of women on the board and in top management has a reverse impact on earnings management behavior. Nevertheless, we realise that if the number of female Executives and Board Directors increases, earnings management behavior will change correspondingly. It is clear about the impact of women on Board and in top management on earnings management. This study helps to improve corporate governance in gender diversity. In addition, it is useful for external auditors to identify earnings management behaviour, as well as for financial statement users to evaluate the data.

Keywords: Board of Directors; CEO; Earnings management behaviour; Females.

1. Giới thiệu

Lợi nhuận là một trong những tiêu chí quan trọng để đánh giá hiệu quả hoạt động kinh doanh của một doanh nghiệp, do vậy, đây cũng là một chỉ tiêu mà nhà quản lý thường điều chỉnh nhằm đạt được mục tiêu của mình. Hành vi ĐCLN là một trong những

chủ đề thu hút sự chú ý giới học thuật trong nhiều thập niên qua vì hành vi này làm thông tin trên BCTC không còn đáng tin cậy. Sau các sự cố về gian lận trên BCTC xảy ra vào đầu thế kỷ 21 như Enron, Worlcom, rất nhiều nghiên cứu đã thực hiện để xem xét động cơ và đặc điểm quản trị công ty ảnh hưởng đến

hành vi này. Trong vài thập niên gần đây, nhiều nghiên cứu đã phát triển theo hướng tìm hiểu mối liên hệ giữa hành vi này với giới tính của BGĐ và HĐQT. Một trong những lý do giải thích cho hướng nghiên cứu này là nhiều quốc gia đã đưa ra quy định về tỷ lệ nữ giới bắt buộc trong HĐQT, chẳng hạn như ở Na Uy, tỷ lệ này là 40% (quy định có hiệu lực thi hành là tháng 1 năm 2008). Quy định này sau đó cũng được thực hiện ở một số quốc gia khác như Tây Ban Nha, Bỉ và Hòa Lan.

Khá nhiều nghiên cứu trên thế giới đã chứng minh sự hiện diện của phụ nữ trong HĐQT hay kiêm nhiệm Giám đốc điều hành (CEO) sẽ có ảnh hưởng đến hành vi ĐCLN trên BCTC ở các công ty niêm yết (Peni, 2010; Gulzar & Wang, 2011; Gavius & cộng sự, 2012; Lakhal & cộng sự, 2015; Arun & cộng sự, 2015...). Lý do là vì phụ nữ thường được cho là có đạo đức tốt hơn (Betz & cộng sự, 1989), ít chấp nhận rủi ro và hành vi phi đạo đức hơn (trong đó gồm cả hành vi ĐCLN (Krishnan & Parsons, 2008)).

Tại Việt Nam trong thời gian qua, hành vi ĐCLN đã xảy ra khá phổ biến tại các công ty niêm yết. Nhiều nghiên cứu sử dụng số liệu BCTC của các công ty niêm yết tại Việt Nam để chứng minh hành vi này (thí dụ như nghiên cứu của Phạm Thị Bích Vân, 2012). Một số nghiên cứu khác đi theo hướng xem xét đặc điểm quản trị công ty ảnh hưởng đến hành vi ĐCLN (Trần Thị Giang Tân & Trương Thị Thùy Dương, 2016). Dòng nghiên cứu khác tập trung vào ảnh hưởng của thành viên nữ trong hội đồng quản trị đến hiệu quả hoạt động của các công ty (Hoàng Cẩm Trang & Võ Văn Nhị, 2014, Lê Quang Cảnh và cộng sự, 2015). Tuy nhiên, đến nay chưa có nghiên cứu nào tại Việt Nam đề cập đến ảnh hưởng của sự hiện diện phụ nữ trong ban lãnh đạo đến hành vi ĐCLN, trong khi số lượng Nữ giới nắm giữ chức vụ cao trong các công ty ngày càng nhiều. Do vậy, câu hỏi được đặt ra là liệu các thành viên trong HĐQT và BGĐ là Nữ giới có ảnh hưởng đến hành vi ĐCLN trên BCTC tại các công ty niêm yết ở Việt Nam

hay không. Để thực hiện, chúng tôi dựa vào kết quả từ các nghiên cứu trước để thiết lập giả thuyết và kiểm định giả thuyết nhằm đưa ra gợi ý mang tính định hướng cho việc xác lập cơ cấu tổ chức HĐQT, BGĐ, cho nghề nghiệp kiểm toán và cho các đối tượng sử dụng thông tin khác.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Hành vi điều chỉnh lợi nhuận

Hành vi ĐCLN là một tập hợp các biện pháp của người quản lý nhằm ĐCLN thực trong ngắn hạn để tối đa hóa giá trị doanh nghiệp như mong muốn (Ronen & Yaari, 2008). Hành vi này được thực hiện thông qua (1) lựa chọn chính sách kế toán thông qua biến dồn tích - Accruals - based Earnings Management (AEM) và (2) chi phối các nghiệp vụ kinh tế - Real Activities Manipulation hay Real Earning Management (REM), ví dụ như áp dụng chương trình khuyến mãi đặc biệt để tăng doanh thu bán hàng gần ngày kết thúc niên độ để thay đổi lợi nhuận.

Trong phạm vi nghiên cứu này, chúng tôi chỉ nghiên cứu hành vi ĐCLN thông qua lựa chọn chính sách kế toán (AEM) với biến dồn tích.

2.2. Nghiên cứu về giới tính

Các nghiên cứu về giới tính thường xem xét nhân tố duy nhất là Nữ giới khi ở các vị trí quan trọng trong tổ chức như thành viên HĐQT, BGĐ. Offermann & Armitage (1993) cho rằng, hành vi của nữ giới và nam giới khác nhau khi ở cùng một vị trí do họ chịu ảnh hưởng bởi đặc điểm giới tính, văn hóa, chuẩn mực của xã hội. Do vậy, nữ giới và nam giới trong cùng một vị trí điều hành nhưng có phản ứng khác nhau. Betz & cộng sự (1989) cho rằng, phụ nữ thường thận trọng hơn, ít chấp nhận rủi ro, ít chấp nhận hành vi phi đạo đức hơn nam giới trong đó có hành vi ĐCLN nên nếu phụ nữ hiện diện trong HĐQT sẽ giám sát BGĐ tốt hơn, giảm thiểu xung đột lợi ích giữa cổ đông và BGĐ do sự ủy nhiệm gây ra. Daily & cộng sự (1999) và Adams & Ferreira (2009) cho rằng, phụ nữ thường tham gia tích cực trong các cuộc họp HĐQT, giúp gia tăng vai

trò giám sát của HĐQT. Fondas & Sassalos (2000) và Huse & Solberg (2006) cho rằng do sự khác biệt về đặc điểm giữa Nam và Nữ, sự đa dạng hóa giới tính giúp tăng cường việc giám sát hành vi của nhà quản lý, tăng cường tính độc lập của HĐQT, giúp công ty có thêm ý tưởng mới, sáng tạo mới.

Bên cạnh đó, nếu phụ Nữ ở các vị trí lãnh đạo cao nhất (CEO) sẽ giảm thiểu hành vi ĐCLN hơn nam giới. Ford & Richardson (1994) thực hiện 15 nghiên cứu trong đó xem xét giới tính như là nhân tố ảnh hưởng đến việc ra quyết định về đạo đức. Kết quả nghiên cứu ủng hộ cho quan điểm là phụ nữ thường chấp nhận các hành vi đạo đức hơn nam giới. Bên cạnh các lý do về đạo đức, Powell & Ansic (1997) nghiên cứu về mặt tâm lý, kết quả cũng cho thấy rằng nam giới và nữ giới thường cư xử khác nhau, chẳng hạn, phụ nữ thường thận trọng và ít chấp nhận rủi ro hơn nam giới, trong đó có cả việc ít chấp nhận hành vi không hợp pháp hơn.

3. Các nghiên cứu trước đây về ảnh hưởng của giới tính nữ đến hành vi ĐCLN và giả thuyết nghiên cứu

3.1. Sự hiện diện từ 3 phụ nữ trở lên trong HĐQT đến hành vi ĐCLN

Một HĐQT mạnh có thể giúp giảm thiểu hành vi ĐCLN, đặc biệt nếu số lượng Nữ giới trong HĐQT từ 3 thành viên trở lên. Nghiên cứu Kramer & cộng sự (2006) dựa trên lý thuyết tới hạn (critical mass theory) cho thấy, ảnh hưởng của Nữ giới trong HĐQT sẽ trở nên mạnh hơn khi số lượng nữ giới vượt qua mức tới hạn (ba phụ nữ trở lên). Kramer & cộng sự giải thích rằng, số lượng nữ giới cao trong HĐQT có thể tạo ra một sự khác biệt đáng kể. Cụ thể là nếu chỉ có một phụ nữ duy nhất, thường không có những đóng góp đáng kể, nhưng khi số lượng phụ nữ tăng lên gấp đôi, lên gấp ba hoặc nhiều hơn, tiếng nói và ý tưởng của phụ nữ sẽ được lắng nghe và họ sẽ làm tăng sự năng động của HĐQT một cách rõ rệt. Nghiên cứu của Gulzar & Wang (2011), Lakhal & cộng sự (2015), Gavius & cộng sự (2012), Man & Wong (2013), Arun &

cộng sự (2015), Kyaw & cộng sự (2015) đều cho thấy mối tương quan nghịch chiều giữa công ty có từ ba phụ nữ trong HĐQT trở lên với hành vi ĐCLN.

Giả thuyết H1: Sự hiện diện của từ 3 phụ nữ trở lên trong HĐQT có mối tương quan nghịch chiều với hành vi ĐCLN.

3.2. Nữ trong HĐQT kiêm nhiệm việc điều hành

Trong điều hành công ty, phụ nữ thường tránh các hành vi vi phạm đạo đức mà nam giới thường thực hiện để được hưởng các khoản tiền lương, thưởng cao (Betz & cộng sự, 1989). Gul & cộng sự (2009) cho rằng, phụ nữ thường thận trọng hơn nam giới khi lựa chọn chính sách kế toán trong cùng tình huống (Byrnes & cộng sự, 1999). Kết quả nghiên cứu của Krishnan & Parsons (2008) cho thấy, các công ty với số lượng phụ nữ nhiều trong HĐQT, kiêm nhiệm chức năng điều hành thì hành vi ĐCLN sẽ ít hơn. Kết quả nghiên cứu của Arun & cộng sự (2015) cũng cho thấy số lượng thành viên nữ điều hành trong HĐQT càng cao thì làm giảm hành vi ĐCLN. Do đó, giả thuyết thứ 2 là:

Giả thuyết H2: Số lượng thành viên nữ tham gia điều hành hiện diện trong HĐQT có mối tương quan nghịch với hành vi ĐCLN.

Nghiên cứu của Lakhal & cộng sự (2015) chỉ ra rằng, phụ nữ có một mối quan tâm lớn hơn về mối quan hệ giữa các cá nhân, thường công bằng hơn, thận trọng hơn, ít bị chủ nghĩa cơ hội hơn khi họ ở cùng vị trí quyền lực như với nam giới. Điều này càng thấy rõ hơn khi phụ nữ ở các vị trí cao nhất như chủ tịch HĐQT. Kết quả nghiên cứu của Lakhal & cộng sự (2015) cho thấy chủ tịch HĐQT là nữ thì sẽ có mối tương quan nghịch đến hành vi ĐCLN.

Dựa trên kết quả này giả thuyết được đưa ra là:

Giả thuyết H3: Có mối tương quan nghịch giữa chủ tịch HĐQT là nữ với hành vi ĐCLN.

Các nghiên cứu về ảnh hưởng của CEO là Nữ đến hành vi ĐCLN dựa trên khác biệt về

tâm lý giữa giới tính Nam và Nữ (gender-based psychological). Huang & Kisgen (2013) cho rằng nữ ở vị trí (CEOs and CFOs) thường thận trọng hơn trong quyết định mua, đầu tư hay vay nợ. Nghiên cứu của Barber & Odean (2001) cho rằng phụ nữ thường ít liều lĩnh hơn nam giới đặc biệt liên quan đến kế hoạch chi tiêu, họ thường chọn cách thức ít làm tổn hại đến giá trị của công ty đặt biệt khi họ ở cương vị CEO. Nghiên cứu của Gavius & cộng sự (2012) đã chỉ ra mối tương quan nghịch chiều giữa CEO là nữ với hành vi ĐCLN. Dựa vào kết quả nghiên cứu trên, giả thuyết được đưa ra là:

Giả thuyết H4: Có mối tương quan nghịch giữa CEO là nữ với hành vi ĐCLN.

4. Phương pháp nghiên cứu

4.1. Mô hình nghiên cứu

Dựa trên câu hỏi nghiên cứu được đặt ra là liệu sự xuất hiện của phụ nữ trong HĐQT và BGD có ảnh hưởng đến hành vi ĐCLN trên BCTC ở Việt Nam không, chúng tôi thiết kế mô hình nghiên cứu dựa trên các nghiên cứu trước đây để kiểm tra sự ảnh hưởng này. Mô hình nghiên cứu gồm biến phụ thuộc là hành vi ĐCLN, bốn biến độc lập là: công ty có từ 3 thành viên Nữ trong HĐQT trở lên (ThBF), Số lượng thành viên Nữ trong HĐQT kiêm nhiệm điều hành (EXFEM), Chủ tịch HĐQT là Nữ (ChF), Giám đốc điều hành của công ty là Nữ (CEOF). Ngoài ra, chúng tôi còn đưa vào mô hình các biến kiểm soát dựa trên kết quả nghiên cứu trước, bao gồm:

- BSIZE: biến định lượng, thể hiện quy mô HĐQT, được tính bằng số lượng thành viên trong HĐQT tại năm nghiên cứu, dựa trên nghiên cứu của Rahman & Ali (2006), Bermig & Frick (2010). Chúng tôi kỳ vọng biến BSIZE sẽ có tác động ngược chiều với hành vi này.

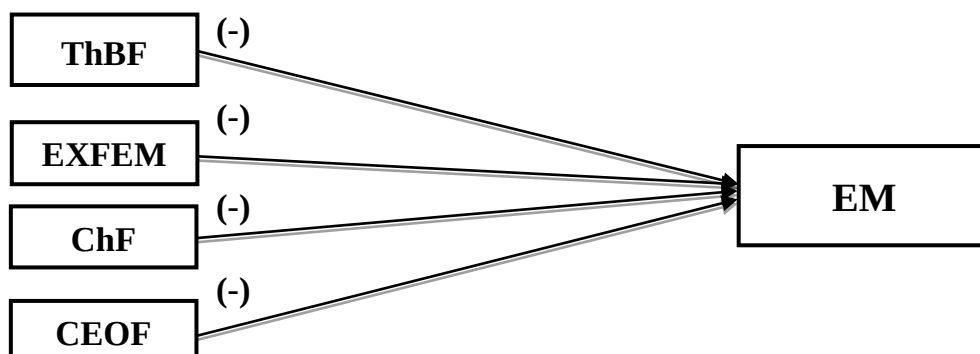
- Biến LEV: biến định lượng, thể hiện đòn bẩy tài chính được đo lường bằng tổng nợ trên tổng tài sản của năm nghiên cứu. Biến LEV có thể tác động thuận chiều hay ngược chiều với hành vi ĐCLN vì nghiên cứu của Jelinek (2007) cho thấy có mối quan hệ nghịch chiều giữa đòn bẩy tài chính và hành vi ĐCLN. Nhưng ngược lại, nghiên cứu Dechow & cộng sự (1996), biến LEV ảnh hưởng thuận chiều với hành vi ĐCLN.

- Biến ROA: biến định lượng, đo lường bằng lợi nhuận sau thuế chia cho tổng tài sản của năm nghiên cứu. Biến ROA đưa vào mô hình là dựa vào nghiên cứu của Lee & cộng sự (2006), chúng tôi kỳ vọng ROA có tác động cùng chiều với hành vi ĐCLN.

Mô hình nghiên cứu được thực hiện với dữ liệu được thu thập từ BCTC và BCTN của các công ty niêm yết trên sàn chứng khoán HCM trong giai đoạn 2010 - 2015. Dữ liệu sau đó được thực hiện hồi quy OLS dưới sự hỗ trợ của phần mềm stata 12.

Mô hình nghiên cứu được viết lại như sau:

$$EM = \beta_0 + \beta_1 \text{thBF} + \beta_2 \text{EXFEM} + \beta_3 \text{ChF} + \beta_4 \text{CEOF} + \beta_5 \text{BSIZE} + \beta_6 \text{LEV} + \beta_7 \text{ROA} + \varepsilon$$



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

4.2. Thang đo các biến nghiên cứu

- Biến EM: biến phụ thuộc, đại diện cho hành vi ĐCLN, đo lường bằng biến dồn tích có điều chỉnh (DA).

Để đo lường biến dồn tích có điều chỉnh, đầu tiên, chúng tôi sử dụng mô hình Jones với dữ liệu chéo (Cross-section) cho từng ngành và cho từng năm để xác định các tham số α_i , β_{1i} , β_{2i} từ mô hình:

$$\frac{AC_{i,t}}{A_{i,t-1}} = \alpha + \beta_1 \left(\frac{1}{A_{i,t-1}} \right) + \beta_2 \left(\frac{\Delta REV_{i,t}}{A_{i,t-1}} \right) + \beta_3 \left(\frac{PPE_{i,t}}{A_{i,t-1}} \right) + \varepsilon_{i,t};$$

Biến dồn tích không điều chỉnh (NDA) được tính bằng cách thế các tham số α_i , β_{1i} , và β_{2i} vào mô hình của Dechow & cộng sự

(1995).

$$\frac{NDA_{it}}{A_{it-1}} = \frac{TA_{it}}{A_{it-1}} = \alpha_i \frac{1}{A_{it-1}} + \beta_{1i} \frac{\Delta REV_{it} - \Delta AR_{it}}{A_{it-1}} + \beta_{2i} \frac{PPE_{it}}{A_{it-1}} + \varepsilon_{it}$$

Trong đó ΔAR_{it} là sự thay đổi trong tài khoản nợ phải thu.

$$DA = TA - NDA$$

Trong đó:

TA: tổng dồn tích (Total Accruals) = Lợi nhuận sau thuế - Dòng tiền từ hoạt động

REV: Doanh thu (Revenues)

PPE: Nguyên giá của tài sản cố định hữu hình (Property, Plant and Equipment)

A: Tổng tài sản

Bảng 1

Bảng tóm tắt các biến

Mã biến	Tên biến	Đặc tính	Cách thức đo lường	Dấu kỳ vọng
Biến phụ thuộc				
EM	Hành vi ĐCLN		Biến dồn tích có điều chỉnh (DA)	
Biến độc lập				
ThBF	Ít nhất từ 3 thành viên trong HĐQT trở lên là Nữ	Biến định tính	Công ty có ít nhất 3 thành viên trong HĐQT trở lên là Nữ nhận giá trị 1, ngược lại là 0	-
EXFEM	Số lượng thành viên nữ điều hành trong HĐQT	Biến định lượng	Số lượng thành viên nữ điều hành trong HĐQT	-
ChF	Chủ tịch HĐQT là Nữ	Biến định tính	Chủ tịch HĐQT là Nữ nhận giá trị là 1, ngược lại là 0	-
CEOF	Giám đốc điều hành của công ty là Nữ	Biến định tính	Giám đốc điều hành là Nữ sẽ nhận giá trị là 1, ngược lại là 0	-
Biến kiểm soát				
BSIZE	Quy mô HĐQT	Biến định lượng	Số lượng thành viên HĐQT	-
LEV	Đòn bẩy tài chính	Biến định lượng	Tổng nợ/Tổng tài sản	+/-
ROA	Tỷ suất lợi nhuận trên tài sản	Biến định lượng	Lợi nhuận sau thuế/Tổng tài sản	+

4.3. Mẫu nghiên cứu

Mẫu nghiên cứu sơ bộ bao gồm tất cả các công ty niêm yết trên HOSE trong thời gian từ 2010 đến 2015, ngoại trừ ngân hàng, công ty bảo hiểm, công ty kinh doanh trong lĩnh vực bất động sản, quỹ đầu tư, công ty chứng khoán. Điều này là do mô hình của modified Jones chỉ phù hợp các doanh

nh nghiệp sản xuất, kinh doanh. Sau đó, mẫu nghiên cứu sẽ loại trừ các công ty không có đủ số liệu BCTC, thiếu số liệu trong năm nghiên cứu.

Cuối cùng, mẫu nghiên cứu của chúng tôi bao gồm 163 công ty của 7 ngành tương ứng với 978 quan sát, được tổng hợp theo dạng dữ liệu bảng (Panel data) như sau:

Bảng 2

Mẫu nghiên cứu

<i>Giải thích</i>	<i>Số lượng mẫu</i>
Số lượng các công ty niêm yết (tính đến 20/4/2016)	310
Trừ: Số lượng mẫu không phù hợp hoặc thiếu dữ liệu	147
Số lượng mẫu nghiên cứu	163
Trong đó: - Ngành Khai khoáng	9
- Ngành Bán buôn và bán lẻ	21
- Ngành Kinh doanh bất động sản	32
- Ngành Điện, gas, khí đốt	12
- Ngành Vận tải kho bãi	16
- Ngành Công nghiệp Chế biến, Chế tạo	55
- Ngành Xây dựng	18

5. Kết quả nghiên cứu

Để kiểm định ảnh hưởng của giới tính nữ đến hành vi ĐCLN, chúng tôi sử dụng phần

mềm stata 12. Các bước trong quy trình kiểm định bao gồm:

5.1. Thống kê mô tả các biến

Bảng 3

Thống kê mô tả các biến

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
EM	978	0.112201	0.115609	0.000244	1.468774
ThBF	978	0.057260	0.232457	0.000000	1.000000
EXFEM	978	0.350716	0.593986	0.000000	4.000000
ChF	978	0.100205	0.300426	0.000000	1.000000
CEO	978	0.089980	0.286299	0.000000	1.000000
BSIZE	978	5.689162	1.201971	3.000000	11.000000
LEV	978	0.491616	0.278001	0.000000	5.240384
ROA	978	0.061080	0.083210	-0.645504	0.560273

5.2. Kiểm tra hiện tượng đa cộng tuyến

Thực hiện bước này là nhằm kiểm tra về sự không tương quan giữa các biến độc lập có

bị vi phạm hay không bằng cách lập ma trận hệ số tương quan và xem xét các nhân tử phóng đại phương sai (VIF).

Bảng 4

Ma trận hệ số tương quan và VIF

	EM	ThBF	EXFEM	ChF	CEO	BSIZE	LEV	ROA	VIF
EM	1								
ThBF	-0.0235	1							1.31
EXFEM	0.0331	0.4549	1						1.63
ChF	0.0155	0.1083	0.3076	1					1.31
CEO	-0.0077	0.2609	0.5184	0.4663	1				1.6
BSIZE	0.0073	0.203	0.1199	-0.0781	0.0278	1			1.06
LEV	-0.022	-0.0597	-0.048	-0.0005	-0.026	0.0055	1		1.09
ROA	0.0899	0.1068	0.0938	0.0559	0.0912	0.0029	-0.2896	1	1.11

Bảng 4 cho thấy hệ số tương quan giữa các biến độc lập trong mô hình đều nhỏ hơn 0.8 và các nhân tử phóng đại phương sai (VIF) đều nhỏ hơn 10 nên có thể kết luận không có hiện tượng đa cộng tuyến trong mẫu nghiên cứu.

5.3. Kiểm định phương sai thay đổi

Bước này là nhằm xem xét mô hình có bị hiện tượng phương sai thay đổi bằng kiểm định Breusch-Pagan. Kết quả kiểm định

Breusch-Pagan có P-value = 0.0000 < 0.05 nên mô hình có hiện tượng phương sai thay đổi. Do đó, nghiên cứu chuyển sang sử dụng phương pháp GLS để khắc phục hiện tượng phương sai thay đổi.

5.4. Kết quả hồi quy

Bước cuối cùng trong quy trình, chúng tôi thực hiện hồi quy. Kết quả hồi quy (với sự hỗ trợ của phần mềm Stata 12) như sau:

Bảng 5

Kết quả hồi quy theo GLS

EM	Coef.	Std. Err.	Z	P>z	[95% Conf. Interval]
ThBF	-0.0319	0.0122	-2.62	***0.009	-0.0557 -0.0080
EXFEM	0.0198	0.0056	3.54	***0.000	0.0088 0.0307
ChF	0.0079	0.0098	0.81	0.419	-0.0113 0.0271
CEO	-0.0275	0.0108	-2.55	**0.011	-0.0487 -0.0063
BSIZE	0.0022	0.0020	1.10	0.269	-0.0017 0.0061
LEV	-0.0039	0.0086	-0.46	0.646	-0.0207 0.0129
ROA	0.1546	0.0353	4.37	***0.000	0.0853 0.2238
_cons	0.0734	0.0130	5.64	0.000	0.0479 0.0989

Nguồn: tác giả thống kê từ kết quả chạy dữ liệu từ Stata 12

(Ghi chú: *, **, *** lần lượt biểu thị các mức ý nghĩa 10%, 5% và 1%.)

Từ kết quả hồi quy ở Bảng 5, mô hình nghiên cứu cuối cùng được viết lại như sau:

$$EM = 0.0734 - 0.0319ThBF + 0.0198 EXFEM - 0.0275 CEOF + 0.1546 ROA + \varepsilon$$

(1) Biến ThBF là biến đại diện cho công ty có ít nhất 3 thành viên nữ trong HĐQT có hệ số âm ($\beta_1 = -0.0319$) và P-value = 0.009. Điều này có nghĩa khi tăng thêm 1 thành viên nữ, hành vi ĐCLN giảm 0.0319. Kết quả nghiên cứu cho thấy có mối tương quan nghịch chiều giữa công ty có ít nhất từ 3 thành viên nữ trong HĐQT trở lên với hành vi ĐCLN. Kết quả này phù hợp giả thuyết H1 và phù hợp với kết quả nghiên cứu trước như của Lakhal & cộng sự (2015).

(2) Biến EXFEM là biến đại diện cho Số lượng thành viên nữ điều hành trong HĐQT có hệ số dương ($\beta_2 = 0.0198$) và P-value = 0.000. Điều này có nghĩa tăng 1 thành viên nữ tham gia điều hành trong HĐQT thì hành vi ĐCLN tăng 0.0198. Kết quả nghiên cứu cho thấy có mối tương quan thuận chiều giữa số lượng thành viên nữ điều hành trong HĐQT với hành vi ĐCLN. Kết quả này khác với giả thuyết kỳ vọng H2 và khác với kết quả nghiên cứu như của Arun & cộng sự (2015).

(3) Biến ChF là biến đại diện cho Chủ tịch HĐQT là Nữ có hệ số dương ($\beta_3 = 0.0079$) và P-value = 0.419 (lớn hơn 0.05). Kết quả nghiên cứu chưa tìm thấy bằng chứng về mối tương quan giữa công ty có chủ tịch HĐQT là nữ với hành vi ĐCLN. Điều này khác với giả thuyết kỳ vọng H3 và khác với kết quả nghiên cứu của Lakhal & cộng sự (2015).

(4) Biến CEOF là biến đại diện cho Giám đốc điều hành của công ty là Nữ có hệ số âm ($\beta_4 = -0.0275$) và P-value = 0.011. Cụ thể là khi Giám đốc điều hành của công ty là Nữ thì hành vi ĐCLN giảm 0.0275. Kết quả cho thấy có mối tương quan nghịch chiều giữa công ty có CEO là nữ với hành vi ĐCLN. Kết quả này phù hợp với kết quả nghiên cứu của Gavius & cộng sự (2012).

- Về các biến kiểm soát:

(1) Biến ROA, có hệ số dương

($\beta_7 = 0.1546$) và P-value = 0.000. Kết quả này cho thấy có mối tương quan thuận chiều giữa Tỷ suất lợi nhuận trên tài sản (ROA) với hành vi ĐCLN, cụ thể là khi ROA tăng thêm 1 thì hành vi ĐCLN tăng lên 0,1546. Kết quả này phù hợp với kết quả nghiên cứu của Lee & cộng sự (2006).

(2) Biến BSIZE là biến Quy mô HĐQT có hệ số dương ($\beta_5 = 0.0022$) và P-value = 0.269 (lớn hơn 0.05).

(3) Biến LEV là biến Đòn bẩy tài chính có hệ số âm ($\beta_6 = -0.0039$) và P-value = 0.646 (lớn hơn 0.05).

Như vậy, kết quả nghiên cứu chưa tìm thấy bằng chứng về mối tương quan giữa Quy mô HĐQT (BSIZE), Đòn bẩy tài chính (LEV) với hành vi ĐCLN.

Tóm lại, từ kết quả hồi quy ở Bảng 5, chúng tôi rút ra một số kết quả liên quan đến các giả thuyết được đặt ra như sau:

(1) Có mối tương quan nghịch chiều giữa công ty có ít nhất từ 3 thành viên nữ trong HĐQT trở lên với hành vi ĐCLN. Kết quả này phù hợp giả thuyết H1 và phù hợp với kết quả nghiên cứu trước như của Lakhal & cộng sự (2015).

(2) Có mối tương quan thuận chiều giữa số lượng thành viên nữ điều hành trong HĐQT với hành vi ĐCLN. Kết quả này khác với giả thuyết kỳ vọng H2 và khác với kết quả nghiên cứu như của Arun & cộng sự (2015).

(3) Chưa tìm thấy bằng chứng về mối tương quan giữa công ty có chủ tịch HĐQT là nữ với hành vi ĐCLN. Điều này khác với giả thuyết kỳ vọng H3 và khác với kết quả nghiên cứu của Lakhal & cộng sự (2015).

(4) Có mối tương quan nghịch chiều giữa công ty có CEO là nữ với hành vi ĐCLN. Kết quả này phù hợp với giả thuyết H4 và với kết quả nghiên cứu của Gavius & cộng sự (2012).

- Về các biến kiểm soát:

(1) Có mối tương quan thuận chiều giữa Tỷ suất lợi nhuận trên tài sản (ROA) với hành vi ĐCLN. Kết quả này phù hợp với kết quả

ngiên cứu của Lee & cộng sự (2006).

(2) Chưa tìm thấy bằng chứng về mối tương quan giữa Quy mô HĐQT (BSIZE) Đòn bẩy tài chính (LEV) với hành vi ĐCLN.

6. Kết luận và gợi ý hướng nghiên cứu tiếp theo

6.1. Kết luận

Mục đích của nghiên cứu này là nhằm xem xét mối quan hệ giữa sự hiện diện phụ nữ trong HĐQT, CEO đến hành vi ĐCLN tại các công ty niêm yết trên HOSE. Dựa trên mẫu là 163 công ty trong 6 năm, kết quả nghiên cứu cho thấy sự xuất hiện của Nữ giới có ảnh hưởng đến hành vi ĐCLN mà cụ thể là nếu thành viên nữ điều hành trong HĐQT sẽ làm gia tăng hành vi ĐCLN. Ngược lại, nếu công ty có ít nhất từ 3 thành viên nữ trong HĐQT trở lên và CEO của công ty là Nữ thì có mối tương quan nghịch chiều với hành vi này. Bên cạnh đó, trong nghiên cứu này, chúng tôi chưa tìm thấy bằng chứng về mối tương quan giữa công ty có chủ tịch HĐQT là nữ với hành vi ĐCLN.

Về các biến kiểm soát, kết quả nghiên cứu cho thấy nếu ROA càng cao thì hành vi ĐCLN tăng lên. Tuy nhiên, nghiên cứu chưa tìm thấy bằng chứng về mối tương quan giữa Quy mô HĐQT (BSIZE), Đòn bẩy tài chính (LEV) với hành vi này.

Từ kết quả nghiên cứu nêu trên, chúng tôi đề xuất một số gợi ý về chính sách như sau:

Về quản trị công ty:

- Nên bổ nhiệm nhiều thành viên nữ hơn trong HĐQT: kết quả nghiên cứu cho thấy, công ty có ít nhất từ ba phụ nữ trở lên sẽ giúp làm giảm hành vi ĐCLN. Nhìn chung, số lượng phụ nữ trong HĐQT càng tăng, sẽ giúp giám sát tốt hơn. Điều này cũng phù hợp với các nghiên cứu trước đây như nghiên cứu của Kramer & cộng sự (2006), Lakhal & cộng sự (2015). Nếu số lượng phụ nữ là ba hoặc nhiều hơn, tiếng nói và ý tưởng của họ sẽ được lắng nghe và làm tăng sự năng động của HĐQT một cách đáng kể. Công ty có ba hoặc nhiều hơn phụ nữ trong HĐQT có thể ảnh hưởng

tích cực và đóng góp đáng kể hơn trong việc giám sát các CEO, cải thiện sự trao đổi thông tin, nâng cao hiệu suất hoạt động và từ đó giảm thiểu hành vi ĐCLN. Kết quả nghiên cứu của chúng tôi cũng hỗ trợ cho các cơ quan chức năng trong ban hành quyết định gia tăng số lượng Nữ giới trong HĐQT tương tự như một số quốc gia khác trên thế giới đã thực hiện chủ trương này.

- Nên giảm thiểu số lượng thành viên nữ trong HĐQT kiêm nhiệm việc điều hành công ty: kết quả nghiên cứu cho thấy, các công ty có số lượng thành viên nữ điều hành trong HĐQT càng cao thì làm tăng hành vi ĐCLN. Với kết quả này, khi lựa chọn HĐQT và bổ nhiệm các chức vụ điều hành trong công ty, cần giảm thiểu số lượng thành viên nữ kiêm nhiệm chức năng điều hành công ty. Kết quả này cũng phù hợp với các nghiên cứu trước như (Iqbal & Strong, 2012; Wang & Campbell, 2012) vì các thành viên không kiêm nhiệm thường ít có động cơ để thực hiện các hành vi ĐCLN hơn. Đồng thời, công ty nên gia tăng số lượng thành viên không điều hành trong HĐQT, từ đó giúp HĐQT kiểm soát Ban Điều hành tốt hơn và làm tăng chất lượng của BCTC.

- Cần khuyến khích bổ nhiệm CEO là nữ: kết quả nghiên cứu cho thấy, công ty có CEO là nữ sẽ làm giảm hành vi ĐCLN. Kết quả này cũng phù hợp với các nghiên cứu trước, đó là Nữ giới thường quan tâm và đối xử công bằng hơn. Nữ giới không chỉ thận trọng hơn mà còn ít bị chủ nghĩa cơ hội trong việc ra quyết định của họ (Lakhal & cộng sự, 2015).

Về phương diện kiểm toán:

Nhận diện hành vi ĐCLN là một nội dung quan trọng trong đánh giá rủi ro có sai sót trọng yếu (SSTY) trên BCTC, đặc biệt hành vi ĐCLN thông qua các biến dồn tích như ước tính kế toán. Kết quả nghiên cứu này giúp bổ sung các dấu hiệu để nhận diện hành vi này trong giai đoạn lập kế hoạch và trong thực hiện kiểm toán.

- Trong giai đoạn lập kế hoạch: Khi tìm

hiểu về đơn vị và môi trường của đơn vị được kiểm toán, ngoài việc tìm hiểu ngành nghề kinh doanh, các quy định pháp lý, lĩnh vực hoạt động, cơ cấu tổ chức, các chính sách kế toán mà đơn vị lựa chọn áp dụng., kiểm toán viên (KTV) nên chú ý đến số lượng nữ giới trong HĐQT, số lượng nữ giới điều hành trong HĐQT, giới tính của CEO của công ty. Nếu công ty có ít nhất 3 thành viên nữ trong HĐQT hay CEO của công ty là nữ, KTV có thể xem đây là dấu hiệu giảm nhẹ hành vi ĐCLN và ngược lại.

- Trong giai đoạn thực hiện: Nếu các dấu hiệu về ĐCLN đã rõ ràng, KTV cần tăng cường thử nghiệm cơ bản như thủ tục phân tích, kiểm tra chi tiết cũng như kiểm tra các

thuyết minh liên quan ước tính kế toán.

6.2. Hạn chế và hướng nghiên cứu tiếp theo

Mặc dù nghiên cứu của chúng tôi đã cung cấp một số kết quả về ảnh hưởng của giới tính nữ tới hành vi ĐCLN. Tuy nhiên, nghiên cứu vẫn còn một số hạn chế nhất định như: chưa thiết lập đầy đủ các biến ảnh hưởng tới hành vi này. Bên cạnh đó, nghiên cứu chỉ tập trung vào sàn HOSE, các nghiên cứu tiếp theo nên mở rộng mẫu cho sàn Hà Nội. Ngoài ra, các nghiên cứu tiếp theo có thể cải tiến khả năng giải thích của mô hình bằng cách đưa thêm các biến liên quan đến đặc điểm của doanh nghiệp và môi trường hoạt động của doanh nghiệp ảnh hưởng đến hành vi ĐCLN■

Tài liệu tham khảo

- Adams, B. R., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94, 291–309.
- Alchian, A. A., & Demsetz, H. (1972). Production, information, costs and economic organization. *American Economic Review*, 62, 77– 95.
- Arun, G. T., Almahrog, E. Y., & Aribi, A. Z. (2015). Female directors and earnings management: Evidence from UK companies. *International Review of Financial Analysis*, 39, 137–146.
- Barber, B., & Odean, T. (2001). Boys will be boys: Gender, overconfidence, and common stock investment. *The Quarterly Journal of Economics*, 116(1), 261–292.
- Bermig, A., & Fricòk, B. (2010). *Who is the Better Monitor? The Impact of Female Board Directors, Board Composition, and Board Size on Earnings Management*. Retrieved from <http://geaba.de/DP/DP-10-18.pdf>
- Betz, M., O'Connell, L., & Shepard, M. J. (1989). Gender differences in proclivity for unethical behaviour. *Journal of Business Ethics*, 8(5), 321– 324.
- Byrnes, J. P., Miller, D. C., & Schafer, W. D. (1999). Gender differences in risk taking: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 125, 367–383.
- Carter, D., Simkins, B., & Simpson, W. (2003). Corporate governance, board diversity, and firm value. *The Financial Review*, 38, 33-53.
- Chen, T., Eshleman, D. J., & Soileau, S. J. (2006). Ownership structure, corporate governance, and fraud- Evidence from China. *Journal of Corporate Finance*, 12(3), 424–448.
- Daily, C. M., Certo, S. T., & Dalton, D. R. (1999). A decade of corporate women: Some progress in the boardroom, none in the executive suite. *Strategic Management Journal*, 20, 93–99.
- Dechow, M. P., Sloan, G. R., & Sweeney, P. A. (1996). Causes and Consequences of Earnings Manipulation: An Analysis of Firms Subject to Enforcement Actions by the SEC. *Contemporary Accounting Research*, 13(1), 1-36.
- Duong, L., & Evans, J. (2016). Gender differences in compensation and earnings management: Evidence from Australian CFOs. *Pacific-Basin Finance Journal*, 40, 17–35.

- Fondas, N., & Sassalos, S. (2000). A different voice in the boardroom: how the presence of women directors affects board influence over management. *Global Focus*, 12, 13-22.
- Ford, R. C., & Richardson, W. D. (1994). Ethical decision making: A review of the empirical literature. *Journal of Business Ethics*, 13(3), 205 – 221.
- Gavious, I., Segev, E., & Yosef, R. (2012). Female directors and earnings management in high technology firms. *Pacific Accounting Review*, 24(1).
- Gul, F., S. Fung., & Jaggi. B. (2009). Earnings quality: Some evidence on the role of auditor tenure and auditors' industry expertise. *Journal of Accounting and Economics*, 47(3), 265–287.
- Gulzar, M. A., & Wang, Z. (2011). Corporate Governance Characteristics and Earnings Management: Empirical Evidence from Chinese Listed Firms. *International Journal of Accounting and Financial Reporting*, 2162-3082.
- Habib, A., & Hossain, M. (2013). CEO/CFO characteristics and financial reporting quality: A review. *Research in Accounting Regulator*, 25, 88–100.
- Healy, P. M. (1985). The effect of bonus schemes on accounting decisions. *Journal of Accounting and Economics*, 7(1-3), 85-107.
- Hoàng Cẩm Trang và Võ Văn Nhị (2014). Ảnh hưởng của thành viên nữ trong hội đồng quản trị đến hiệu quả hoạt động của các công ty niêm yết. *Tạp chí Phát triển kinh tế*, 290, 61-75.
- Huang, J., & Kisgen, D. J. (2013). Gender and corporate finance: Are male executives overconfident relative to female executives? *Journal of Financial Economics*, 108 (3), 822-839.
- Huse, M., & Solberg, A. (2006). Gender-related boardroom dynamics: how Scandinavian women make and can make contributions on corporate boards. *Women in Management Review*, 21, 113-30.
- Iqbal, A., & Strong, N. (2012). The effect of corporate governance on earnings management around UK rights issues. *International Journal of Managerial Finance*, 6(3), 168-189.
- Jelinek, K. (2007). The Effect of Leverage Increases on Earnings Management. *Journal of Business & Economic Studies*, 13(2).
- Jensen, M.C., & William, H. M. (1976). Theory of the firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360.
- Jiang, J., Petroni, K. R., & Wang, I. Y. (2010). CFOs and CEOs: Who have the most influence on earnings management?' *Journal of Financial Economics*, 96, 513- 526.
- Jones, J. J. (1991). Earnings management during import relief investigation. *Journal of Accounting Research*, 29, 193-228.
- Kramer, V. W., Konrad. M. A., & Erkut. M. (2006). *Critical Mass on Corporate Boards: Why Three or More Women Enhance Governance*. Retrieved from <https://www.wcwonline.org/pdf/CriticalMassExecSummary.pdf>
- Krishnan, G. V., & 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.
- Kyaw, K., Olugbode. M., & Petracci. B. (2015). Does gender diverse board mean less earnings management. *Finance Research Letters*, 14, 135–141.
- Lakhal, F., Aguir, A., Lakhal. N., & Malek. A. (2015). Do Women On Boards And In Top Management Reduce Earnings Management? Evidence In France. *The Journal of Applied Business Research*, 31(3).
- Latif, A. S., & Abdullah, F. (2015). The Effectiveness of Corporate Governance in Constraining Earnings Management in Pakistan. *The Lahore Journal of Economics*, 20(1), 135–155.
- Lê Quang Cảnh, Lương Thái Bảo, Nguyễn Vũ Hùng (2015). Quản trị doanh nghiệp với kết quả hoạt động của các doanh nghiệp tư nhân lớn ở Việt Nam. *Tạp chí Kinh tế và phát triển*, 215, 10-19.

- Lee, C. W. J., Li, Y. L., & Yue, H. (2006). Performance, growth and earnings management. *Review of Accounting Studies*, 11.
- Man, C., & Wong, B. (2013). Corporate Governance And Earnings Management: A Survey Of Literature. *The Journal of Applied Business Research*, 29(2).
- Offermann, L. R., & Armitage, M. A. (1993). Stress and the woman manager: sources, health outcomes, and interventions, in Fagenson, E.A. (Ed.). *Women in Management 4: Women and Work*. Sage, Thousand Oaks, CA, 107-21.
- Peni, E., & Vähämaa, S. (2010). Female executives and earnings management. *Managerial Finance*, 36(7), 629-645.
- Phạm Thị Bích Vân (2012). Mô hình nhận diện điều chỉnh lợi nhuận của các doanh nghiệp niêm yết ở sở giao dịch chứng khoán TP.HCM, *Tạp chí Phát triển kinh tế*, 258, 35-42.
- Powell, M., & Ansic, D. (1997). Gender differences in risk behaviour in financial decision-making: An experimental analysis. *Journal of Economic Psychology*, 18(6), 605-628.
- Rahman, R. A., & Ali, F. H. M. (2006). Board, audit committee, culture and earnings management: Malaysian evidence. *Managerial Auditing Journal*, 21(7), 783-804.
- Riley, W. B., & Chow, K. V. (1992). Asset allocation and individual risk aversion. *Financial Analysts Journal*, 48(6), 32-37.
- Ronen, J., & Yaari, V. (2008). *Earnings management: Emerging insights in theory, practice, and research*. New York NY: Springer.
- Smaili, N., & Labelle, R. (2013). Corporate Governance and Financial Reporting Irregularities. *Journal of Management & Governance*, 1-29.
- Trần Thị Giang Tân và Trương Thùy Dung (2016). Ảnh hưởng các đặc tính của hội đồng quản trị đến sai sót trọng yếu trên báo cáo tài chính: Bằng chứng thực nghiệm tại Việt Nam. *Tạp chí Phát triển kinh tế*, 27(8), 42-60.
- Wang, Y., & Campbell, M. (2012). Corporate governance, earnings management, and IFRS: Empirical evidence from Chinese domestically listed companies. *Advances in Accounting, incorporating Advances in International Accounting*, 28, 189-192.
- Xie, B., Davidson, N. W., & DaDalt, J. P. (2003). Earnings Management And Corporate Governance: The Roles Of The Board And The Audit Committee. *Journal of Corporate Finance*, 9, 295-316.