

(مقاله پژوهشی)

## مسئولیت اجتماعی شرکت و حضور زنان در هیئت مدیره

نازنین بشیری منش<sup>۱\*</sup>، نسرین قدمیاری<sup>۲</sup> و حدیث احمدی<sup>۳</sup>

### چکیده

حضور مدیران زن در ترکیب هیئت مدیره به دلیل سبک تصمیم‌گیری خاص و دقت نظر بالا در ایفای مسئولیت‌های خود تأثیر مثبت و درخور توجهی بر بهبود عمل کرد و افزایش ارزش شرکت‌ها دارد؛ به طوری که حضور زنان به تقویت بعد نظارتی هیئت مدیره منجر می‌شود و رفتارهای فرصت طلبانه را کاهش می‌دهد و عمل کرد و کارایی هیئت مدیره را بهبود می‌بخشد. بر این اساس، هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر حضور زنان در هیئت مدیره بر مسئولیت اجتماعی شرکت‌هاست. به منظور اندازه‌گیری مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها از روش تحلیل محتوا استفاده شده است. نمونه آماری پژوهش شامل ۱۲۹ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال‌های ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۹ است. متغیر مستقل پژوهش تعداد زنان در ترکیب هیئت مدیره و متغیر وابسته مسئولیت اجتماعی شرکت است. مسئولیت اجتماعی به دو بُعد داخلی و دو بُعد خارجی تفکیک شده است. ابعاد داخلی شامل میزان افشای اطلاعات مربوط به روابط کارکنان و افشای اطلاعات مربوط به تولید و ابعاد خارجی مشتمل بر میزان افشای اطلاعات مربوط به مشارکت اجتماعی و افشای اطلاعات مربوط به محیط زیست است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که حضور مدیران زن در هیئت مدیره تأثیر مستقیم و معناداری بر ایفای مسئولیت اجتماعی داخلی و خارجی شرکت‌ها و میزان افشای عمل کرد اجتماعی دارد. در نتیجه، حضور زنان به عنوان یکی از سازوکارهای حاکمیت شرکتی به ایفای بهتر مسئولیت اجتماعی و افزایش میزان افشای اطلاعات منجر می‌شود.

### کلیدواژه‌ها

مدیران زن، مسئولیت اجتماعی شرکت، هیئت مدیره.

۱. استادیار گروه حسابداری، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول)  
bashirimanesh@gmail.com
  ۲. کارشناس ارشد حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران  
Ghadamyari.acc@gmail.com
  ۳. کارشناس ارشد حسابداری، دانشگاه پیام نور، قشم، ایران  
Hadisahmadi.ah@gmail.com
- تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۱، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۸

## مقدمه

انتصاب زنان در هیئت‌مدیره شرکت‌ها یکی از موضوعات مهم راهبری شرکتی است که به طور درخور ملاحظه‌ای مورد توجه دانشگاهیان، دولت‌ها، سیاست‌گذاران و صاحب‌نظران قرار گرفته است (شهاب<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۰: ۳۷). رفتار خطرپذیری زنان نقش مهمی در کاهش فرصت‌های مالی متقلبانه ایفا می‌کند؛ به طوری که حضور زنان در ارکان نظام راهبری مانع گزارش‌دهی مالی جعلی می‌شود و بهبود فرایند نظارت بر مدیریت را در پی خواهد داشت. اما اغلب، زنان در هیئت‌مدیره حضور کمتری دارند (فروند و هرناندز<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱: ۲۰). با این حال، تئوری‌های مختلف نمایندگی، رفتاری، اقتصادی، راهبری، روان‌شناسی و اجتماعی نشان می‌دهند که متنوع‌نبودن جنسیتی هیئت‌مدیره می‌تواند به اتخاذ تصمیمات غیربهبود منجر شود که این امر بر مدیریت و عمل‌کرد شرکت تأثیر منفی می‌گذارد (نگویان<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۰: ۵؛ کایرچ<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸: ۳۵۵؛ وهاب<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۸: ۳۶). در واقع، برخی از بحران‌های مالی شرکت‌ها اغلب تا حدی به شیوه‌های ضعیف راهبری شرکتی نسبت داده می‌شود که ناشی از متنوع‌نبودن و استقلال و شفافیت نداشتن در هیئت‌مدیره شرکت‌هاست (الماگری<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۲۰: ۳۰). تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره عاملی مهم در راهبری شرکتی تلقی می‌شود که از این طریق فرایندهای راهبری تحت تأثیر قرار می‌گیرند. زنان با حضور در هیئت‌مدیره توانسته‌اند نقش خود را در انجام‌دادن فعالیت‌های راهبری اثبات کنند و توانایی‌های خود را برای دستیابی به کیفیت بهتر و بالاتر در تصمیمات سازمانی منعکس کنند. حضور مدیران زن در هیئت‌مدیره موجب انتشار اطلاعات باکیفیت می‌شود و عمل‌کرد شرکت‌ها بهبود می‌یابد (سارکار و سلارکا<sup>۷</sup>، ۲۰۲۱: ۲۱). از طرف دیگر، مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها نقش مهمی در تداوم شرکت‌ها ایفا می‌کند. ارتباط شرکت‌ها با جامعه در درازمدت، امکان بقای آن‌ها را فراهم می‌آورد. مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر این موضوع دلالت دارد که شرکت‌ها باید در برابر گروه بزرگی از ذی‌نفعان شامل سهامداران، مدیران، مشتریان، کارکنان، تأمین‌کنندگان کالا، بانک‌ها، قانون‌گذاران، محیط و جامعه پاسخگو باشند. به این ترتیب، شرکت‌ها باید علاوه بر مسائل اقتصادی، نسبت به مسائل اجتماعی نیز مسئولیت‌پذیر باشند. بنابراین، با توجه به اهمیت مسئولیت اجتماعی باید در زمینه اطلاعات افشاشده در گزارش‌های مالی نظارت کافی به عمل آید. تحقق این امر، ساز و کارهای راهبری شرکتی را می‌طلبد. شرکت‌ها باید تعداد

1. Shahab
2. Freund & Hernandez
3. Nguyen
4. Kirsch
5. Wahab
6. Elmagrhi
7. Sarkar & Selarka

بیشتری از زنان را در هیئت‌مدیره منصوب کنند، زیرا بانوان می‌توانند مزایای زیادی را - مانند ارتباط بیشتر و مؤثرتر با محیط خارجی - برای شرکت‌ها به همراه داشته باشند. طبق تئوری ذی‌نفعان، مدیران زن با عمل‌کرد غیر مالی شرکت‌ها، یعنی مسئولیت‌پذیری اجتماعی، رابطه مثبتی دارند. شواهد موجود نشان می‌دهد که زنان نسبت به مردان تمایل بیشتری برای حل مسائل اجتماعی دارند (حسین<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۸: ۴۲۱، لیاو<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۸: ۲۱۴).

طی سال‌های اخیر، رویکردهای نسبتاً جدیدی در ارتباط با به‌کارگیری زنان در پست‌های حساس کشور نظیر وزارت بهداشت، معاونت امور بانوان و زرای مختلف و سخنگوی وزارت خارجه به وجود آمده است. همچنین، حضور زنان در هیئت‌مدیره شرکت‌های تولیدی، خدماتی و همچنین شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار و عرصه‌های اقتصادی رو به افزایش است. با توجه به بررسی‌های به‌عمل‌آمده در دهه ۱۳۹۰، صنایع استخراج زغال‌سنگ، استخراج کانه‌های فلزی، استخراج نفت و گاز به جز اکتشافات، انبوه‌سازی املاک و مستغلات، زراعت و خدمات وابسته، محصولات کاغذی، منسوجات و وسایل ارتباطی بدون حضور زن در هیئت‌مدیره بودند. بیشترین حضور زن در هیئت‌مدیره مربوط به صنعت دارویی با تعداد حدود ۲۴ زن در ترکیب هیئت‌مدیره بود. لذا تحلیل و بررسی تأثیر حضور زنان در کیفیت عمل‌کرد و گزارش‌های اقتصادی برای درک و شناخت بیشتر از توانمندی‌های زنان در عرصه‌های مختلف اجتماعی و اقتصادی ضروری است (بشیری‌منش و وقفی، ۱۴۰۰: ۵).

با توجه به اهمیت موارد مطرح‌شده و شواهد تجربی کمی که در این زمینه وجود دارد، هدف این پژوهش بررسی تأثیر حضور زنان در هیئت‌مدیره بر ایفای مسئولیت اجتماعی داخلی و خارجی شرکت‌های بورسی است.

## مبانی نظری پژوهش

### مسئولیت اجتماعی

مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها به مشارکت داوطلبانه شرکت برای توسعه پاینده فراسوی الزامات قانونی اشاره دارد و یک روش برای کاهش شکاف بین شرکت‌ها و انتظارات ذی‌نفعان در قالب گزارش‌گری و افشای اطلاعات اضافی با رویکرد پایداری به شمار می‌رود. شرکت‌ها واکنش‌های مختلفی در جهت پاسخ‌گویی به تقاضاهای جدید دارند؛ به گونه‌ای که برخی شرکت‌ها فرهنگ خود را تغییر داده و در نظر گرفتن مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها را به‌عنوان هسته اصلی فعالیت‌های تجاری‌شان پذیرفته‌اند (مولینا، ۲۰۱۰: ۲۸).

---

1. Hussain  
2. Liao

مبنتی بر تئوری مشروعیت، سازمان‌ها تا زمانی می‌توانند به حیات خود ادامه دهند که جامعه آن‌ها را مشروع بداند. به عبارت دیگر، قرارداد اجتماعی بین شرکت‌ها و جامعه به‌عنوان مجموعه‌ای از افراد وجود دارد که به سازمان اختیار استفاده از منابع طبیعی و نیروی کار را ارائه می‌کند. سازمان‌ها از این منابع استفاده و خدماتی را به جامعه عرضه می‌کنند. سازمان‌ها برای ادامه حیات و فعالیت خود باید جامعه را متقاعد کنند که منافع اجتماعی آن‌ها بیشتر از هزینه‌های اجتماعی‌شان برای جامعه است (ماتیوس، ۱۹۹۷: ۵۰۲). این تئوری به نظریه قراردادهای اجتماعی تأکید دارد و چون انتظارات عمومی تغییر کرده، براساس این تئوری سازمان‌ها باید به پیامدهای انسانی-محیطی و اجتماعی فعالیتشان توجه کنند و دیگر به‌طور سنتی حداکثر کردن سود معیار مطلوب عمل کرد شرکت در نظر گرفته نمی‌شود. مبنتی بر تئوری مشروعیت، تصمیم‌گیری‌های سازمان در ابعاد اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی مد نظر قرار می‌گیرد و شرکت‌ها لازم است برای تحقق مفهوم توسعه پایدار به افشای اطلاعات در سه حوزه پردازند.

## نقش زنان در ایفای مسئولیت اجتماعی

حضور زنان در هیئت‌مدیره شرکت‌ها یکی از عوامل مهمی است که در ادبیات راهبری شرکتی مورد توجه قرار گرفته است (ساهوت<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۹: ۹۰۵). زنان در پست‌های کلیدی مدیریتی در اتخاذ تصمیمات راهبری بسیار دقیق و محتاطانه (کایرچ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸: ۳۵۲). تنوع در هیئت‌مدیره به طور فزاینده‌ای به بخشی از چارچوب زیست‌محیطی، اجتماعی و راهبری تبدیل شده که در ایجاد ارزش بلندمدت شرکت‌ها تأثیرگذار بوده است. مدیران زن، با وجود داشتن شایستگی‌های بالا، کمتر در پست‌های مدیریتی فعالیت می‌کنند (جیراردون<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۱: ۱۲۲). حضور نداشتن زنان در هیئت‌مدیره موجب کم‌توجهی به نیازهای کارکنان زن می‌شود؛ به طوری که باعث می‌شود از اولویت پایین‌تری برخوردار شوند و در نتیجه تبعیض جنسیتی در سازمان ایجاد شود. گراهام<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۷: ۲۲۶) معتقدند شرکت‌ها با انتخاب مدیران زن می‌توانند تصمیمات آگاهانه‌تری اتخاذ کنند. آن‌ها می‌توانند بر فعالیت‌ها و تصمیمات مدیران نظارت کنند (شهاب<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۰: ۴۲). مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) نیز به جنبه مهمی از مدیریت استراتژیک تبدیل شده است (یان<sup>۶</sup>، ۲۰۲۱: ۳۲۵). مسئولیت‌پذیری اجتماعی از منظر راهبری شرکتی اهمیت بسیاری دارد و ابزاری است که

1. Sahut
2. Kirsch
3. Girardone
4. Graham
5. Shahab
6. Corporate Social Responsibility
7. Yan

مدیران را قادر می‌سازد تصویری مطلوب از شرکت ارائه کنند و سودآوری شرکت را افزایش دهند (تائو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۱: ۲۵). با اجرای صحیح مسئولیت اجتماعی، شرکت‌ها می‌توانند به مزیت رقابتی پایدار دست یابند (سانسترام<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۰: ۷۸۴). مسئولیت اجتماعی، جنبه‌های مختلف عمل کرد اجتماعی شرکت‌ها مانند راهبری شرکتی، افزایش کیفیت محصول، حمایت از مصرف‌کننده و مسئولیت زیست‌محیطی را دربر می‌گیرد (لئونگ و یانگ<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰: ۴). عمل کرد مالی و عملیاتی شرکت‌ها با مشارکت در فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی ارتباط دارد و عمل کرد آن‌ها را بهبود می‌بخشد (نسیم<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۲۰: ۵۱۷). به‌طوری‌که به شرکت‌ها در کاهش تضاد منافع بین مدیران و ذی‌نفعان (از طریق مقابله با مشکلات نمایندگی) یاری می‌رساند (سیال<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۸: ۳۸). از مزایای مسئولیت اجتماعی می‌توان به افزایش تعهد کارکنان، کاهش هزینه معاملات، کاهش ریسک سیستماتیک، افزایش سطح رضایت و وفاداری مشتریان، بهبود سرمایه فکری و همچنین ارتقای شهرت شرکت‌ها اشاره کرد (آلبکرکیو<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۸: ۳۵، چادزاگلیو<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۷: ۱۹۳، مانچیراجو و راجگوپال<sup>۸</sup>، ۲۰۱۷: ۱۲۶۱، ارامبورا و پسکادور<sup>۹</sup>، ۲۰۱۷: ۷۰۵، کیم<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۷: ۳۱۱). مسئولیت اجتماعی علاوه بر اینکه در ارتقای کارایی و اثربخشی عمل کرد مدیران سودمند است، در تقویت رابطه بین شرکت و ذی‌نفعان آن نیز مفید خواهد بود (فیزال<sup>۱۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۱: ۵). مدیران زن بیش از هم‌تایان مرد به مسائل زیست‌محیطی اهمیت می‌دهند. شرکت‌ها می‌توانند با عضویت بیشتر بانوان در هیئت‌مدیره، در افشای اطلاعات کافی مرتبط با مسئولیت اجتماعی تلاش کنند و فعالیت خود را مشروعیت بخشند. بسیاری از محققان معتقدند زنان کمتر به محیط‌زیست آسیب می‌رسانند و بیشتر نگران مسائل اخلاقی هستند (بن‌عمار<sup>۱۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۷: ۳۷۲، فرانکور<sup>۱۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۹: ۴). همچنین، زنان استقلال هیئت‌مدیره، کیفیت گزارش‌گری مالی و مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها را تقویت می‌کنند (ولتا<sup>۱۴</sup>، ۲۰۱۷: ۳۰۷). حضور زنان در هیئت‌مدیره شرکت به عدالت جنسیتی منجر می‌شود

1. Thao
2. Sundstrom
3. Leong, C., & Yang
4. Naseem
5. Sial
6. Albuquerque
7. Chatzoglou
8. Manchiraju & Rajgopal
9. Arambura & Pescador
10. Kim
11. Faisal
12. Ben -Amar
13. Francoeur
14. Velta

(بشیری‌منش و وقفی، ۱۴۰۰: ۵). مدیران زن به نقض قانون حساس‌اند و تمایل زیادی به دوری از تخلفات دارند. بنابراین، انتصاب زنان در هیئت‌مدیره ارزش شرکت را افزایش می‌دهد. مدیران زن مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت را بیشتر از مدیران مرد می‌پذیرند و به طور جدی در مسائل مربوط به رفاه گروه‌های ذی‌نفع تلاش می‌کنند (الانسو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۵: ۷).

### پیشینه تجربی پژوهش

تائو و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۱: ۳) پژوهشی را با عنوان «رهبری اخلاقی، مسئولیت اجتماعی، شهرت و عمل‌کرد شرکت با تأکید بر تئوری ذی‌نفعان» انجام دادند. اطلاعات مربوط از ۶۵۳ مدیر سطوح عالی و میانی شرکت‌های فعال در صنایع تولیدی و خدماتی ویتنام از طریق پرسش‌نامه دریافت شد. نتایج نشان داد که رهبری اخلاقی بر مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبت دارد، که به نوبه خود به ارتقای شهرت و عمل‌کرد شرکت منجر می‌شود.

دانگ و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۲۰: ۴) پژوهشی با عنوان «آیا حضور زنان در هیئت‌مدیره بر عمل‌کرد اجتماعی شرکت‌ها تأثیر دارد؟» انجام دادند. نمونه بررسی شده شامل ۳۶۹ شرکت دولتی ایالات متحده طی سال‌های ۲۰۰۴ تا ۲۰۱۵ بوده است. از تعداد مدیران زن به‌عنوان متغیر مستقل و از عمل‌کرد شرکت به‌عنوان متغیر وابسته استفاده شده است. آن‌ها دریافتند بین حضور بانوان در هیئت‌مدیره شرکت‌ها و عمل‌کرد اجتماعی شرکت‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

برونا و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۲۰: ۴) در پژوهشی با عنوان «تأثیر تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره بر عمل‌کرد اجتماعی شرکت»، به بررسی رابطه حضور زنان در هیئت‌مدیره شرکت‌ها و عمل‌کرد اجتماعی شرکت‌ها در ایالات متحده پرداختند. بدین منظور، تعداد ۳۲۳۶ سال-شرکت (۳۶۹ شرکت) طی بازه زمانی ۲۰۰۴ تا ۲۰۱۵ به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شد. نتایج نشان داد در شرکت‌هایی که مسئولیت‌پذیری اجتماعی بالایی دارند رابطه بین حضور زنان در هیئت‌مدیره و عمل‌کرد اجتماعی مثبت و درخور توجه است.

گارائینا و مورایو<sup>۵</sup> (۲۰۲۰: ۶) پژوهشی با عنوان «تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و عمل‌کرد شرکت» انجام دادند. نمونه مورد بررسی آن‌ها ۵۵۰ شرکت سهامی عام در روسیه طی سال‌های ۱۹۹۸ تا ۲۰۱۴ بوده است. شواهد نشان داد شرکت‌هایی با هیئت‌مدیره دارای تنوع جنسیتی ارزش بازار بالاتر و سودآوری بهتری دارند. این تأثیرات به‌ویژه هنگامی مشخص می‌شود که شرکت‌ها چندین مدیر زن را منصوب کرده‌اند.

1. Alonso
2. Thao et al.
3. Dang et al.
4. Brunaa et al.
5. Garanina & Muravyev

مارتینز و کروز<sup>۱</sup> (۲۰۱۹: ۵) پژوهشی با عنوان «حضور زنان در هیئت‌مدیره و عمل‌کرد مالی شرکت» انجام دادند. نمونه مورد بررسی آن‌ها مشتمل بر ۳۴۰ شرکت اسپانیایی در بازه زمانی ۲۰۰۳-۲۰۱۷ است. یافته‌های این مطالعه نشان داد که افزایش تعداد زنان در هیئت‌مدیره با عمل‌کرد مالی شرکت ارتباط مثبت و معناداری دارد.

چن و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۶: ۴) در پژوهشی با عنوان «تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و نقاط ضعف کنترل داخلی»، نقش تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره شرکت‌ها را در کاهش ضعف‌های کنترل داخلی بررسی کردند. نمونه تحقیق شامل ۴۲۶۷ مشاهدات سال-شرکت در ایالات متحده است که بازه زمانی ۲۰۰۴ تا ۲۰۱۳ را دربر می‌گیرد. نتایج حاکی از آن است که حضور زنان در هیئت‌مدیره شرکت‌ها، صرف نظر از اینکه در کمیته حسابرسی حضور دارند یا خیر، نقاط ضعف کنترل‌های داخلی را کاهش می‌دهد.

هیون و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۶: ۵) پژوهشی با عنوان «رابطه زنان در هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها» انجام دادند. نمونه پژوهش آن‌ها شامل ۱۵۰۰ شرکت دولتی در ایالات متحده در بازه زمانی ۲۰۰۰-۲۰۰۹ است. نتایج نشان داد که بین حضور مدیران زن در هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

ستو<sup>۴</sup> (۲۰۱۵: ۳۳۸) پژوهشی با عنوان «رابطه بین مدیران زن و مسئولیت اجتماعی شرکت» انجام داد. این کار روی نمونه‌ای از ۹۴ شرکت در سراسر جهان، از ۲۲ کشور فعال در بخش‌های مختلف اقتصادی در سال ۲۰۱۱ انجام شده است. نتایج نشان داد مدیران زن بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت تأثیر مثبتی دارند. مدیران زن می‌توانند نقشی استراتژیک در توانمندسازی شرکت‌ها در جهت مدیریت مناسب مسئولیت اجتماعی ایفا کنند.

فروغی و خدای‌پور (۱۳۹۹: ۹۷) در پژوهشی با عنوان «مدیران زن و قدرت مدیرعامل»، تأثیر تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره بر قدرت مدیرعامل را آزمودند. به این منظور، نمونه‌ای متشکل از ۱۲۲ شرکت طی دوره زمانی ۱۳۸۸ تا ۱۳۹۶ انتخاب و برای آزمون فرضیه پژوهش از رگرسیون چندمتغیره استفاده شده است. نتایج بیانگر آن است که تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره به افزایش قدرت مدیرعامل منجر می‌شود. همچنین، آن‌ها دریافتند مدیران زن نسبت به مدیران مرد تحت فشار بیشتری قرار دارند و وظایف نظارتی خود را به خوبی انجام نمی‌دهند که این امر افزایش قدرت مدیرعامل را به همراه خواهد داشت.

کاظمی و همکاران (۱۳۹۸: ۱۴۰) در تحقیقی با عنوان «تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره و کمیته حسابرسی بر کیفیت سود»، به بررسی تأثیر حضور حداقل یک نماینده زن

---

1. Martínez & Cruz  
2. Chen et al.  
3. Hyun et al.  
4. Seto

در هیئت‌مدیره و کمیته حسابرسی بر کیفیت سود از طریق تحلیل داده‌های ۱۵۲ شرکت پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران طی دوره زمانی ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۵ پرداختند. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق، از تحلیل رگرسیون با رویکرد داده‌های ترکیبی نامتوازن استفاده شده است. نتایج نشان داد حضور زنان در هیئت‌مدیره راهکار مناسبی به منظور بهبود نظارت بر مدیریت و کیفیت گزارش‌گری مالی است. علاوه بر اینکه حضور زنان موجب افزایش استقلال اعضای هیئت‌مدیره و کمیته حسابرسی می‌شود، کیفیت سود نیز بهبود خواهد یافت.

ایمانی برندق و همکاران (۱۳۹۷: ۲۶۷) پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره بر احتمال وجود ضعف در کنترل‌های داخلی» انجام دادند. برای بررسی فرضیه‌ها، داده‌های ۱۵۲ شرکت پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران طی دوره زمانی ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۵ با استفاده از تحلیل رگرسیون لاجیت آزموده شد. نتایج بیانگر آن است که حضور زنان در هیئت‌مدیره به دلیل نظارت بهتر و رفتارهای فرصت‌طلبانه اندک موجب بهبود کیفیت کنترل‌های داخلی می‌شود.

برشد و همکاران (۱۳۹۶: ۵) پژوهشی با عنوان «تأثیر حضور مدیران زن در هیئت‌مدیره بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها» انجام داده‌اند. نمونه آماری شامل ۱۵۰ شرکت طی بازه زمانی ۱۳۸۹ تا ۱۳۹۳ بوده است. برای اندازه‌گیری مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها از روش تحلیل محتوا استفاده شده است. آن‌ها دریافتند که بین حضور مدیران زن در هیئت‌مدیره و مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

سپاسی و عبدلی (۱۳۹۵: ۴۳) پژوهشی با عنوان «تأثیر حضور زنان در هیئت‌مدیره بر ارزش شرکت و عمل‌کرد مالی» انجام دادند. به این منظور، با استفاده از مدل رگرسیونی چندمتغیره اثر زنان در هیئت‌مدیره بر ارزش شرکت و عمل‌کرد مالی شرکت برآورد شده است. نمونه تحقیق شامل ۱۶۴ شرکت در دوره زمانی ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۲ است. نتایج نشان داد زنان در هیئت‌مدیره به طور مثبتی بر عمل‌کرد مالی شرکت اثر می‌گذارند.

بیابانی و گرکز (۱۳۹۳: ۶۷) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین حضور مدیران زن در هیئت‌مدیره با عمل‌کرد شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران» انجام دادند. اطلاعات مورد نیاز تحقیق از ۱۱۴ شرکت پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران با استفاده از روش نمونه‌گیری کوکران در دوره زمانی ۱۳۸۶ تا ۱۳۹۰ استخراج شده است. نتایج بیانگر آن است که حضور مدیران زن در هیئت‌مدیره با بازده دارایی و بازده حقوق صاحبان سهام رابطه مثبت و معنادار و با نسبت کیوتوبین و فروش رابطه معناداری ندارد.

## فرضیه‌های پژوهش

براساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش، فرضیه‌های ذیل تدوین شد:

فرضیه اول: حضور مدیران زن در هیئت‌مدیره بر افشای مسئولیت اجتماعی داخلی شرکت‌ها تأثیر معناداری دارد.

فرضیه دوم: حضور مدیران زن در هیئت‌مدیره بر افشای مسئولیت اجتماعی خارجی شرکت‌ها تأثیر معناداری دارد.

## روش‌شناسی پژوهش

### جامعه و نمونه آماری پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف پژوهشی کاربردی محسوب می‌شود و با توجه به اینکه از اطلاعات تاریخی در آزمون فرضیه‌ها (همبستگی ارتباط بین متغیرها) استفاده شده است، با در نظر گرفتن ماهیت و روشی که در این مطالعه استفاده می‌شود، نوعی تحقیق توصیفی-همبستگی از نوع علی (پس‌رویدادی) به شمار می‌رود.

جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران طی دوره زمانی هشت‌ساله ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۹ است. نمونه تحقیق شامل شرکت‌هایی است که ویژگی‌های ذیل را داشته باشند:

۱. شرکت قبل از سال ۱۳۹۲ در بورس پذیرفته شده و تا پایان سال ۱۳۹۹ در بورس فعال باشد؛

۲. شرکت‌های نمونه جزء شرکت‌های هلدینگ، بیمه، لیزینگ، بانک‌ها و مؤسسات مالی و سرمایه‌گذاری به دلیل ماهیت خاص فعالیتشان نباشد؛

۳. سال مالی شرکت منتهی به ۲۹ اسفند بوده و طی بازه زمانی تحقیق تغییر سال مالی نداده باشد؛

۴. اطلاعات مالی شرکت‌ها در دسترس باشد؛

۵. شرکت طی دوره تحقیق فعالیت مستمر داشته باشد.

با توجه به محدودیت‌های یادشده، تعداد ۱۲۹ شرکت به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند.

### مدل و متغیرهای پژوهش

$$CSR_{it} = B_0 + B_1 WOCB_{it} + B_2 IB_{it} + B_3 SIZE_{it} + B_4 LEV_{it} + B_5 ROA_{it} + B_6 LIQ_{it} + B_7 R\&D_{it} + B_8 BINDEP_{it} + YEAR_t + FE\ EFFECT_i + E_{it}$$

در جدول ۱، متغیرها و نحوه اندازه‌گیری آن‌ها ارائه شده است:

جدول ۱. متغیرها و نحوه اندازه‌گیری

نوع متغیر	نام متغیر	نماد	نحوه اندازه‌گیری
وابسته	مسئولیت اجتماعی شرکت	CSR	استفاده از گزارش‌های هیئت‌مدیره و چک‌لیست‌های مربوط به آن‌ها (توضیحات به تفصیل در ذیل جدول آورده شده است).
مستقل	مدیران زن	WOCB	تعداد مدیران زن تقسیم بر تعداد کل مدیران
	تعداد اعضای مستقل	IB	نسبت تعداد اعضای غیرموظف به کل اعضای هیئت‌مدیره
	اندازه شرکت	SIZE	لگاریتم طبیعی کل دارایی شرکت
	اهرم مالی	LEV	جمع بدهی‌ها/ جمع دارایی‌ها
	بازده دارایی‌ها	ROA	سود خالص/ جمع دارایی‌ها
کنترلی	فعالیت‌های تحقیق و توسعه	R & D	تحقیق و توسعه تقسیم بر فروش
	تجربه مدیرعامل	Tenure	در صورتی که دوره تصدی مدیرعامل بالاتر از میانگین دوره تصدی مدیرعامل در صنعت باشد، عدد یک در غیر این صورت عدد صفر
	نگه‌داشت وجه نقد (وجه نقد)	cash	نسبت (وجه نقد + سرمایه‌گذاری کوتاه‌مدت) بر دارایی‌ها

**CSR =** مسئولیت اجتماعی شرکت به‌عنوان متغیر وابسته پژوهش حاضر به شرح زیر محاسبه می‌شود (صبوحی و محمدزاده، ۱۳۹۷).

مسئولیت اجتماعی چهار بعد (دو بعد داخلی و دو بعد خارجی) به شرح ذیل دارد:  
**ابعاد داخلی:** میزان افشای اطلاعات مربوط به روابط کارکنان (EMPD)<sup>۱</sup> و افشای اطلاعات مربوط به تولید (PROD)<sup>۲</sup>  
**ابعاد خارجی:** میزان افشای اطلاعات مربوط به مشارکت اجتماعی (COMD)<sup>۳</sup> و افشای اطلاعات مربوط به محیط‌زیست (ENVD)<sup>۴</sup>  
 ارزش کلی افشای مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها از طریق رابطه ذیل قابل محاسبه است:

$$CSR = EMPD + PROD + COMD + ENVD$$

در صورتی که موارد افشا به صورت کمی و جزئیات آن به صورت اعداد، شرح مفصلی از فعالیت و در صورت امکان تصاویر، نمودارها، جدول‌های ذکر شده باشد، نمره افشا ۳ اختصاص

1. Employee Relation Disclosure
2. Product Disclosure
3. Community Involvement Disclosure
4. Environment Disclosure
5. Corporate Social Responsibility Disclosure

داده خواهد شد. در صورتی که اطلاعات به صورت غیر کمی و توضیحات به صورت شرح‌بند باشد، نمره افشا ۲ و در صورتی که موارد افشا به صورت کیفی و توضیحات به صورت جمله یا پاراگراف باشد، نمره افشا ۱ و در صورتی که موردی افشا نشود، نمره افشا صفر خواهد بود.

### میزان افشای اطلاعات مربوط به روابط کارکنان

برای نشان دادن میزان افشای اطلاعات مربوط به روابط کارکنان شش معیار به شرح ذیل مورد نیاز است:

۱. سلامت محیط کارکنان؛ ۲. آموزش کارکنان؛ ۳. مزایای کارکنان؛ ۴. مشخصات کارکنان؛ ۵. مالکیت سهم کارکنان؛ ۶. ایمنی و بهداشت کارکنان ایزو ۱۸۰۰۰. نمره افشا از طریق رابطه ذیل محاسبه می‌شود:

$$EMPD = \sum A/6$$

### میزان افشای اطلاعات مربوط به تولید

برای نشان دادن میزان افشای اطلاعات مربوط به تولید به چهار معیار نیاز داریم:

۱. ایمنی محصول؛ ۲. کیفیت محصول ایزو ۹۰۰۰؛ ۳. توسعه محصول؛ ۴. خدمات پس از فروش
- نمره افشای بعد تولید از رابطه ذیل به دست می‌آید:

$$PROD = \sum C/4$$

### میزان افشای اطلاعات مربوط به مشارکت اجتماعی

برای نشان دادن میزان افشای اطلاعات مربوط به مشارکت اجتماعی به شش معیار نیاز داریم:

۱. برنامه اهدا وجه نقد؛ ۲. برنامه خیریه؛ ۳. برنامه بورس تحصیلی؛ ۴. حامیان مالی برای فعالیت ورزشی؛ ۵. حامیان غرور ملی؛ ۶. پروژه‌های عمومی. نمره افشای مشارکت اجتماعی از رابطه ذیل به دست می‌آید:

$$COMD = \sum B/6$$

### میزان افشای اطلاعات مربوط به محیط‌زیست

برای نشان دادن میزان افشای اطلاعات مربوط به محیط‌زیست به چهار معیار نیاز داریم:

۱. کنترل آلودگی هوا؛ ۲. برنامه پیشگیری و جبران خسارت؛ ۳. حفاظت و استفاده از محصولات ناشی از بازیافت؛ ۴. جایزه در زمینه محیط‌زیست ایزو ۱۴۰۰۰. نمره افشای بعد محیط‌زیست از رابطه ذیل به دست می‌آید:

$$ENVD = \sum D/4$$

## یافته‌های پژوهش

### آمار توصیفی

به منظور بررسی مشخصات عمومی متغیرها و تجزیه و تحلیل دقیق آن‌ها، آشنایی با آمار توصیفی مربوط به متغیرها لازم است. جدول ۲ آمار توصیفی داده‌های مربوط به متغیرهای استفاده شده در تحقیق را نشان می‌دهد. مقدار میانگین برای متغیر اهرم مالی برابر با ۰٫۵۶۳۸ است که نشان می‌دهد در شرکت‌های عضو نمونه به طور میانگین ۵۶ درصد از کل دارایی‌ها از تأمین مالی از طریق بدهی‌ها تشکیل یافته است. به طور کلی پارامترهای پراکندگی معیاری برای تعیین میزان پراکندگی از یکدیگر یا میزان پراکندگی آن‌ها نسبت به میانگین است. از مهم‌ترین پارامترهای پراکندگی، انحراف معیار است. مقدار این پارامتر برای اندازه شرکت برابر با ۱٫۴۵۶۵ و برای فعالیت‌های تحقیق و توسعه برابر است با ۰٫۱۷۰۱۰۱ است که نشان می‌دهد این دو متغیر به ترتیب بیشترین و کمترین انحراف معیار را دارند. کمینه و بیشینه نیز کمترین و بیشترین را در هر متغیر نشان می‌دهد؛ مثلاً بزرگ‌ترین مقدار اهرم مالی ۱٫۱۳ است. یعنی در شرکت‌های عضو نمونه شرکتی وجود دارد که کل بدهی‌های آن بیشتر از کل دارایی‌ها بوده و حقوق صاحبان سهام آن منفی بوده است.

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای کمی

نام متغیر	نماد	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
مسئولیت اجتماعی داخلی شرکت	CSRInt	۱۰۳۲	۰٫۶۱	۰٫۱۶۲۵	۰٫۱۵	۰٫۸۶
میزان افشای اطلاعات مربوط به روابط کارکنان	EMPD	۱۰۳۲	۰٫۵۵	۰٫۱۵۱	۰٫۱۱	۰٫۷۲
افشای اطلاعات مربوط به تولید	PROD	۱۰۳۲	۰٫۶۸	۰٫۱۸۰	۰٫۰۸۳	۰٫۹۱
مسئولیت اجتماعی خارجی شرکت	CSRExt	۱۰۳۲	۰٫۳۴	۰٫۱۸۱۹	۰٫۰۲	۰٫۷۵
میزان افشای اطلاعات مربوط به مشارکت اجتماعی	COMD	۱۰۳۲	۰٫۱۲	۰٫۱۰۵	۰	۰٫۵
افشای اطلاعات مربوط به محیط زیست	ENVD	۱۰۳۲	۰٫۵۶	۰٫۳۰۱	۰	۰٫۹۱

نازنین بشیری‌منش و همکاران / مسئولیت اجتماعی شرکت و حضور زنان در هیئت‌مدیره ۳۵۵

نام متغیر	نماد	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
تعداد اعضای مستقل	IB	۱۰۳۲	۰٫۶۴۶۰	۰٫۱۸۸۶	۰٫۲	۱
اندازه شرکت	SIZE	۱۰۳۲	۱۴٫۵۹۱۷	۱٫۴۵۶۵	۱۱٫۰۳	۲۰٫۷۶
اهرم مالی	LEV	۱۰۳۲	۰٫۵۶۳۸	۰٫۲۰۶۱	۰٫۰۳	۱٫۱۳
بازده دارایی‌ها	ROA	۱۰۳۲	۰٫۱۳۸۱	۰٫۱۵۷۷	-۰٫۵۸	۰٫۵۹
فعالیت‌های تحقیق و توسعه	RD	۱۰۳۲	۰٫۰۰۰۲	۰٫۰۰۱۷	۰	۰٫۰۲
وجه نقد	cash	۱۰۳۲	۰٫۰۷۵۹	۰٫۰۹۰۸	۰٫۰۰	۰٫۴۸

مأخذ: یافته‌های تحقیق

## آمارهای توصیفی متغیر کیفی

جدول ۳. توزیع فراوانی متغیر مدیران زن

مدیران زن	فراوانی	درصد
۰	۹۶۶	۹۳٫۶۰
۱	۶۶	۶٫۴۰
کل	۱۰۳۲	۱۰۰٫۰۰
تجربه مدیرعامل	فراوانی	درصد
۰	۶۸۸	۶۶٫۶۷
۱	۳۴۴	۳۳٫۳۳
کل	۱۰۳۲	۱۰۰٫۰۰

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، جمع کل شرکت-سال‌های بررسی شده برابر با ۱۰۳۲ است که از بین آن‌ها تعداد ۶۶ شرکت-سال یعنی ۶٫۴۰ درصد شرکت‌ها دارای مدیران زن و ۹۶۶ شرکت-سال معادل ۹۳٫۶۰ درصد شرکت‌ها فاقد مدیران زن هستند. همچنین ۳۳٫۳۳ درصد شرکت‌ها دارای تجربه مدیرعامل و ۶۸۸ شرکت-سال معادل ۶۶٫۶۷ درصد شرکت‌ها فاقد تجربه مدیرعامل‌اند.

## آمار استنباطی

### آزمون اف لیمر (چاو)

در داده‌های ترکیبی ابتدا از آزمون اف لیمر استفاده می‌شود تا تلفیقی یا تابلویی بودن داده‌ها مشخص شود. نتایج آزمون چاو در جدول ۴ بیانگر این است که یکسان بودن عرض از مبدأ برای همه شرکت‌های مورد مطالعه در سطح معنادار ۵ درصد رد نمی‌شود و می‌توان برای برآورد مدل از روش داده‌های تابلویی استفاده کرد. با توجه به پنلی بودن مدل، باید برای تعیین نوع

داده‌ها پنبلی (روش تأثیرات ثابت یا تصادفی) از آزمون هاسمن استفاده شد. همان‌طور که در ملاحظه می‌شود، برای مدل مقدار احتمال این آزمون کمتر از ۵ درصد، که این مقدار از استفاده از روش تأثیرات ثابت در مقابل روش اثرات تصادفی حکایت دارد و در مدل دوم مقدار احتمال این آزمون بیش از ۵ درصد است، لذا از روش تأثیرات تصادفی در برازش مدل استفاده می‌شود.

جدول ۴. نتایج آزمون اف لیمر (چاو)

مدل آزمون	آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه آزمون
فرضیه اول	۲,۳۹	۰,۰۰۰۰	پذیرش الگوی داده‌های تابلویی
فرضیه دوم	۲,۳۶	۰,۰۰۰۰	پذیرش الگوی داده‌های تابلویی
نتایج آزمون هاسمن			
مدل آزمون	آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه آزمون
فرضیه اول	۵,۸۲	۰,۶۶۷۳	پذیرش تأثیرات تصادفی عرض از مبدأ
فرضیه دوم	۳,۹۵	۰,۸۶۱۳	پذیرش تأثیرات تصادفی عرض از مبدأ

## آزمون ناهمسانی واریانس

همچنین، برای بررسی ناهمسانی واریانس از آزمون بروش پاگان استفاده شد. نتایج حاصل در جدول ۵ نشان می‌دهد که سطح معناداری آزمون والد تعدیل‌شده در مدل‌های پژوهش کمتر از ۵ درصد است و بیانگر وجود ناهمسانی واریانس در جملات اخلاقی است که این مشکل در تخمین نهایی مدل‌ها با اجرای دستور `lags` رفع شده است.

جدول ۵. نتایج آزمون ناهمسانی واریانس

مدل آزمون	آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه آزمون
فرضیه اول	۱۳,۹۰۱	۰,۰۰۰۰	وجود ناهمسانی واریانس در جملات اخلاقی
فرضیه دوم	۲۵,۶۶۰	۰,۰۰۰۰	وجود ناهمسانی واریانس در جملات اخلاقی

## نتیجه آزمون فرضیه اول

فرضیه اول: حضور مدیران زن در هیئت‌مدیره بر مسئولیت اجتماعی داخلی شرکت‌ها تأثیر معناداری دارد.

نتایج جدول ۶، نشان می‌دهد که متغیر مدیران زن در هیئت‌مدیره سطح معناداری کمتر از ۵ درصد دارد و ضریب آن عددی مثبت است، بنابراین حضور مدیران زن در هیئت‌مدیره بر مسئولیت اجتماعی داخلی شرکت‌ها تأثیر مستقیم و معناداری دارد و فرضیه اول در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود. اندازه شرکت، بازده دارایی‌ها و تجربه مدیرعامل رابطه مستقیم و معناداری با میزان افشای مسئولیت اجتماعی در حوزه‌های کارکنان و تولید دارد. اما سطح اهرم مالی و فعالیت‌های نوآورانه با افشای مسئولیت اجتماعی داخلی رابطه معناداری

ندارند. بر این اساس، شرکت‌های بزرگ و سودآور چون بیشتر از سوی سرمایه‌گذاران رصد می‌شوند تلاش می‌کنند حمایت خود از حوزه‌های کارکنان و تولید را افزایش دهند. ضریب تعیین مدل برابر با ۲۰ درصد است که نشان می‌دهد متغیرهای مستقل و کنترلی موجود در مدل توانسته‌اند ۲۰ درصد از تغییرات متغیر وابسته را توضیح دهند. آماره‌ی والد برابر با ۶۳/۶۳ و سطح معناداری آن کمتر از ۵ درصد است. از این رو، می‌توان گفت که مدل برازش‌شده از اعتبار کافی برخوردار است.

جدول ۶. تأثیر حضور زنان در هیئت‌مدیره بر مسئولیت اجتماعی داخلی

متغیر	نماد	ضرایب	خطای استاندارد	آماره z	سطح معناداری	هم‌خطی
مدیران زن در هیئت‌مدیره	WOCB	۰/۰۳۸۱	۰/۰۱۲۱	۳/۱۴	۰/۰۰۲	۱/۰۳
تعداد اعضای مستقل	IB	۰/۰۴۷۴	۰/۰۱۸۲	۲/۶۰	۰/۰۰۹	۱/۰۵
اندازه شرکت	SIZE	۰/۰۰۸۲	۰/۰۰۲۱	۳/۸۰	۰/۰۰۰	۱/۰۹
اهرم مالی	LEV	۰/۰۳۵	۰/۰۱۸۷	۱/۸۸	۰/۰۶۰	۱/۶۷
بازده دارایی‌ها	ROA	۰/۰۵۲۱	۰/۰۲۵۷	۲/۰۳	۰/۰۴۲	۱/۸۳
فعالیت‌های تحقیق و توسعه	RD	-۰/۰۴۴	۰/۰۲۶۴	-۱/۶۹	۰/۰۹۲	۱/۰۲
تجربه مدیرعامل	Tenure	۰/۰۶۶	۰/۰۰۱۹	۳/۳۵	۰/۰۰۱	۱/۰۴
وجه نقد	cash	-۰/۰۲۱۴	۰/۰۳۸۵	-۰/۵۶	۰/۵۷۷	۱/۲۸
عرض از مبدأ		-۰/۰۶۰۹	۰/۰۳۹۸	-۱/۵۳	۰/۱۲۶	
سایر آماره‌های اطلاعاتی						
				۶۳/۶۳	آماره والد	
				۰/۰۰۰۰	سطح معناداری (Prob) والد	
				۰/۲۰۸۴	ضریب تعیین	

$$CSRInt_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 WOCB_{i,t} + \beta_2 IB_{i,t} + \beta_3 SIZE_{i,t} + \beta_4 LEV_{i,t} + \beta_5 ROA_{i,t} + \beta_6 RD_{i,t} + \beta_7 Tenure_{i,t} + \beta_8 cash_{i,t} + \varepsilon_{it}$$

## نتیجه آزمون فرضیه دوم

فرضیه دوم: حضور مدیران زن در هیئت‌مدیره بر مسئولیت اجتماعی خارجی شرکت‌ها تأثیر معناداری دارد.

نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد که متغیر مدیران زن در هیئت‌مدیره سطح معناداری کمتر از ۵ درصد دارد و ضریب آن عددی مثبت است. بنابراین، حضور مدیران زن در هیئت‌مدیره بر مسئولیت اجتماعی خارجی شرکت‌ها تأثیر مستقیم و معناداری دارد و فرضیه دوم در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد پذیرش قرار می‌گیرد. یافته‌ها نشان می‌دهد اندازه شرکت، بازده دارایی‌ها و تجربه مدیرعامل رابطه مستقیم و معناداری با میزان افشای مسئولیت اجتماعی در

حوزه‌های اجتماعی و زیست‌محیطی دارد. اما سطح اهرم مالی و فعالیت‌های نوآورانه با افشای مسئولیت اجتماعی خارجی رابطه معناداری ندارند. بر این اساس، شرکت‌های بزرگ و سودآور چون بیشتر توسط سرمایه‌گذاران رصد می‌شوند تلاش می‌کنند حمایت خود از حوزه‌های اجتماعی و زیست‌محیطی را افزایش دهند. ضریب تعیین مدل برابر با ۳۵ درصد است که نشان می‌دهد متغیرهای مستقل و کنترلی موجود در مدل توانسته‌اند ۳۵ درصد از تغییرات متغیر وابسته را توضیح دهند. آماره والد برابر با ۶۲/۲۷ و سطح معناداری آن کمتر از ۵ درصد است. از این رو، می‌توان گفت که مدل برازش شده از اعتبار کافی برخوردار است.

جدول ۷. تأثیر حضور زنان در هیئت‌مدیره بر مسئولیت اجتماعی خارجی

متغیر	نماد	ضرایب	خطای استاندارد	آماره Z	سطح معناداری	هم خطی
مدیران زن در هیئت‌مدیره	WOCB	۰,۰۳۶۱	۰,۰۱۲۰	۲,۹۹	۰,۰۰۳	۱,۰۳
تعداد اعضای مستقل	IB	۰,۰۴۶۴	۰,۰۱۸۱	۲,۵۶	۰,۰۱۱	۱,۰۵
اندازه شرکت	SIZE	۰,۰۰۸۱	۰,۰۰۲۱	۳,۸۳	۰,۰۰۰	۱,۰۹
اهرم مالی	LEV	۰,۰۳۳۰	۰,۰۱۸۶	۱,۷۷	۰,۰۷۶	۱,۶۷
بازده دارایی‌ها	ROA	۰,۰۵۰۷	۰,۰۲۵۷	۱,۹۷	۰,۰۴۹	۱,۸۳
فعالیت‌های تحقیق و توسعه	RD	-۰,۰۰۴۳۱	۰,۰۲۶۶	-۱,۶۲	۰,۱۰۶	۱,۰۲
تجربه مدیرعامل	Tenure	۰,۰۰۶۴	۰,۰۰۱۹	۳,۲۹	۰,۰۰۱	۱,۰۴
وجه نقد	cash	-۰,۰۲۵۱	۰,۰۳۸۳	-۰,۶۶	۰,۵۱۲	۱,۲۸
عرض از مبدأ		-۰,۰۵۶۱	۰,۰۳۹۱	-۱,۴۳	۰,۱۵۲	
سایر آماره‌های اطلاعاتی						
		آماره والد		۶۲,۲۷		
		سطح معناداری (Prob.) والد		۰,۰۰۰		
		ضریب تعیین		۰,۳۵۶۲		

$$CSRExt_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 WOCB_{i,t} + \beta_2 IB_{i,t} + \beta_3 SIZE_{i,t} + \beta_4 LEV_{i,t} + \beta_5 ROA_{i,t} + \beta_6 RD_{i,t} + \beta_7 Tenure_{i,t} + \beta_8 cash_{i,t} + \epsilon_{it}$$

مأخذ: یافته‌های تحقیق

## نتیجه‌گیری

حضور زنان در ساختار هیئت‌مدیره، به دلیل تأکید بر ملاحظات اخلاقی، نظارت داخلی شرکت را تقویت می‌کند و از طرفی حضور نداشتن زنان در پست‌های مدیریتی موجب ایجاد تبعیض جنسیتی در سازمان می‌شود. زنان به دلیل ویژگی‌هایی نظیر نوع‌دوستی، همدلی، صبوری و توجه به جزئیات نقش درخور ملاحظه‌ای در موفقیت شرکت دارند. مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها

به یکی از موضوعات مهم دنیای کسب‌وکار تبدیل شده و بسیاری از مدیران در اتخاذ تصمیمات خود به آن توجه می‌کنند. مسئولیت اجتماعی علاوه بر اینکه منافع جامعه را افزایش می‌دهد، شرکت نیز از مزایای آن منتفع خواهد شد. زنان بخش مهمی از سرمایه انسانی سازمان‌ها هستند. بررسی ادبیات تحقیق نشان از آن دارد که زنان اهمیت بیشتری برای حفظ جامعه سالم قائل‌اند. هدف این مطالعه بررسی تأثیر حضور زنان در هیئت‌مدیره بر مسئولیت اجتماعی شرکت‌هاست. بازه زمانی پژوهش دوره هشت‌ساله ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۹ برای ۱۲۹ شرکت پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران است. نتایج نشان داد حضور زنان در ترکیب هیئت‌مدیره شرکت‌های بورسی، تأثیر مستقیمی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها در دو بعد داخلی (میزان افشای اطلاعات مربوط به روابط کارکنان و افشای اطلاعات مربوط به تولید) و دو بعد خارجی (میزان افشای اطلاعات مربوط به مشارکت اجتماعی و افشای اطلاعات مربوط به محیط‌زیست) دارد. بدین شکل که زنان برای مسئولیت‌پذیری اجتماعی ارزش قائل‌اند و چنانچه زنان عضوی از هیئت‌مدیره باشند، تصمیمات و جهت‌دهی شرکت به سمت ایفا و افشای مسئولیت‌پذیری اجتماعی گرایش بیشتری خواهد یافت. نتایج پژوهش با یافته‌های دانگ و همکاران (۲۰۲۰)، برونو و همکاران (۲۰۲۰)، گارانینا و مورایو (۲۰۲۰)، هیون و همکاران (۲۰۱۶)، ستو (۲۰۱۵) و برشد و همکاران (۱۳۹۶) سازگار است. در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، زنان حضور کمتری در هیئت‌مدیره دارند؛ به طوری که در این شرکت‌ها فقط یک عضو زن در پست‌های مدیریتی و ترکیب هیئت‌مدیره وجود داشته است. با توجه به نتایج پژوهش به سرمایه‌گذاران و تحلیل‌گران مالی پیشنهاد می‌شود در تجزیه و تحلیل اطلاعات رابطه میان مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و مدیران زن را در تصمیم‌گیری‌های خود مدنظر قرار دهند. همچنین، پیشنهاد می‌شود سرمایه‌گذاران به منظور افزایش منافع خود در راستای افزایش مسئولیت اجتماعی، در شرکت‌هایی سرمایه‌گذاری کنند که زنان عضوی از هیئت‌مدیره آن شرکت باشند. همان‌طور که اشاره شد، تعداد اندکی از شرکت‌ها هستند که پست‌های ارشد مدیریتی آن‌ها برعهده زنان است، بنابراین با آماده‌سازی زمینه حضور زنان در پست‌های کلیدی می‌توان به منافع بیشتری، به‌ویژه در زمینه مسئولیت اجتماعی، دست یافت. به پژوهشگران آتی توصیه می‌شود به بررسی نقش زنان در حوزه‌های دیگر از جمله حسابداری و بهبود کنترل‌های داخلی بپردازند.

## منابع

- احمدپور، احمد؛ فرمانبردار، مریم (۱۳۹۴). «بررسی ارتباط بین افشای اطلاعات مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و رقابت بازار محصول»، *حسابداری مالی*، س ۷، ش ۲۶. ص ۱۰۳-۱۲۴.
- اکبری؛ حمید (۱۴۰۰). «سه‌م مدیران زن در نوآوری سازمانی: یک رویکرد رفتاری»، فصل‌نامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، س ۵، ش ۵۳، ص ۶۲-۸۶.

ایمانی برندق، محمد؛ کاظمی علوم، مهدی؛ عبدی، مصطفی (۱۳۹۷). «بررسی تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره بر احتمال وجود ضعف در کنترل‌های داخلی»، فصل‌نامه حسابداری/ارزشی و رفتاری، س ۳، ش ۵، ص ۲۶۳-۲۸۵.

برشد، عبدالحسین؛ عرفانی، فریده؛ ابراهیم قوچی، سمیرا (۱۳۹۶). «تأثیر حضور بانوان در هیئت‌مدیره بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها»، راهبردهای حسابداری، س اول، ش اول، ص ۱-۱۶.  
 بشیری‌منش، نازنین؛ وقفی، سیدحسام (۱۴۰۰). «تأثیر حضور زنان در هیئت‌مدیره بر ویژگی‌های کیفی اطلاعات مالی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران»، مجله زن در توسعه و سیاست، س ۱۹، ش ۳، ص ۴۷۷-۵۰۰.

بیابانی، سروش؛ گرکز، منصور (۱۳۹۳). «بررسی رابطه بین حضور مدیران زن در هیئت‌مدیره با عمل‌کرد شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران»، فصل‌نامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، س ۳، ش ۱۲، ص ۶۳-۷۴.

حاجیها، زهره؛ قربانی، ایوب (۱۳۹۹). «تأثیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر رتبه‌بندی اعتباری شرکت‌ها با توجه به نقش تعدیلی نوسان پایین به بالای بازده سهام»، دانش حسابداری، س ۱۲، ش ۲، ص ۱۰۵-۱۲۱.

سپاسی، سحر؛ عبدلی، لیلا (۱۳۹۵). «تأثیرات حضور زنان در هیئت‌مدیره بر ارزش شرکت و عمل‌کرد مالی»، فصل‌نامه پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، س ۸، ش ۲۹، ص ۳۹-۵۸.  
 صبوچی، نسترن؛ محمدزاده، امیر (۱۳۹۷). «بررسی رابطه بین عمل‌کرد اجتماعی، ساختار مالکیت و حاکمیت شرکتی»، مجله علمی-پژوهشی دانش حسابداری مالی، س ۵، ش اول، ص ۱۲۷-۱۵۱.  
 فروغی، عارف؛ خدای‌پور، احمد (۱۳۹۹). «مدیران زن و قدرت مدیرعامل»، پژوهش‌نامه زنان، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، س ۱۱، ش ۴، ص ۹۳-۱۱۴.

کاظمی علوم، مهدی؛ ایمانی برندق، محمد؛ عبدی، مصطفی (۱۳۹۸). «بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره و کمیته حسابرسی بر کیفیت سود»، دانش حسابداری، س ۱۰، ش اول، ص ۱۳۷-۱۶۸.

Albuquerque, R., Koskinen, Y., & Zhang, C. (2018). Corporate social responsibility and firm risk: theory and empirical evidence. *Manage. Sci.* <https://doi.org/10.1287/mnsc.2018.30.43>. PP 31-48.

Alonso, M., Casani, F., & Rodriguez, J. (2015). "Corporate social responsibility perception in business students as future managers: A multifactorial analysis". *Business Ethics: A European Review*, 24(1), PP 1-27.

Arambura, A., & Pescador, I. (2017). The effects of corporate social responsibility on customer loyalty: The mediating effect of reputation in cooperative banks versus commercial banks in the Basque country. *Journal of Business Ethics*, 154 (3), PP 701-719.

Ben -Amar, W., Chang, M., & McIlkenny, P. (2017). Board gender diversity and corporate response to sustainability initiatives: Evidence from the Carbon Disclosure Project. *Journal of Business Ethics*, 142(2), PP 369-383. doi:10.1007/s10551-015-2759.

Brunaa, M, G., Dang , R., Ammari ,A. & Houanti, L. (2020). The effect of board gender diversity on corporate social performance: An instrumental variable

- quantile regression approach. *Finance Research Letters*.1-7. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2020.101734>.
- Chatzoglou, P., Chatzoudes, D., Amarantou, V., & Aggelidis, V. (2017). Examining the antecedents and the effects of CSR implementation: An explanatory study. *EuroMed Journal of Business*, 12 (2), PP 189-206.
- Chen, Y., Eshleman, J., & Soileau, J. (2016). Board Gender Diversity and Internal Control Weaknesses, *Advances in Accounting, incorporating Advances in International Accounting*, pp. 1-9, <http://dx.doi.org/10.1016/j.adiac.2016.04.005>.
- Dang , R., Houanti , J., Sahut , & Simioni, M. (2020). "Do women on corporate boards influence corporate social performance? A control function approach". *Finance Research Letters*,39. 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2020.101645>.
- Elmagrhi, M., Ntim, C., Wang, Y., Abdou, H., & Zalata, A. (2020). Corporate governance disclosure index –executive pay nexus: The moderating effect of governance mechanisms. *European Management Review*, 17(1):1-31121-152.
- Faisal, S., Hussain Baig, M., Rehman, L., Saeed, A., & Asim, G. (2021). Does intellectual capital efficiency explain corporate social responsibility engagement-firm performance relationship? Evidence from environmental, social and governance performance of US listed firms. *Borsa Istanbul Review*.1-10
- Francoeur, C., Labelle, R., & Balti, S. (2019). To what extent do gender diverse boards enhance corporate social performance? *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3529-z>. PP 1-27.
- Freund, D., Hernandez, G. (2021). Women managers in tourism: Associations for building a sustainable world. *Tourism Management Perspectives*. 38, (1), 12-24. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2021.100820>
- Garanina, T., & Muravyev, A. (2020). The gender composition of corporate boards and firm performance: Evidence from Russia. *Emerging Markets Review*. 1-21. <https://doi.org/10.1016/j.ememar.2020.100772>.
- Girardone, C., Kokas, S., & Wood, G. (2021). Diversity and women in finance: Challenges and future perspectives. *Journal of Corporate Finance*.71(c) <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2021.101906>.
- Graham, M., Belliveau, M., & Hotchkiss, J. (2017). The view at the top or signing at the bottom? Workplace diversity responsibility and women's representation in management. *Industrial and Labor Relations Review*, 70(1), PP 223-258. doi:10.1177/0019793916668879.
- Hussain, N., Rigoni, U., & Orij, R. (2018). Corporate Governance and Sustainability Performance: Analysis of Triple Bottom Line Performance. *Journal of Business Ethics*, 149(2),. doi:10.1007/s10551 -016 -3099 – 5. 411 -432
- Hyun, E., Yung, D., Jung, H., & Hong, K. (2016). Women on Boards and Corporate Social Responsibility. *Journal of Sustainability*. 8(4), 300;1-17 doi:10.3390/su8040300.
- Kim,Y.(2017). Consumer responses to the food industrys proactive and passive environmental CSR, factoring in price as CSR tradeoff. *Journal of Business Ethics*. 140 (20),307-321. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>.
- Kirsch, A. (2018). The gender composition of corporate boards: A review and research agenda. *The Leadership Quarterly*. 29, (2), PP 346-364
- Leong, C., & Yang, Y. (2020). Market competition and firms' social performance. *Economic Modelling*, doi: <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2019.12.002>. 1- 25.

- Liao, L., Lin, T., & Zhang, Y. (2018). Corporate Board and Corporate Social Responsibility Assurance: Evidence from China. *Journal of Business Ethics*, 150(1), doi:10.1007/s10551-016-3176-9. PP 211-225.
- Manchiraju, H., & Rajgopal, S. (2017). Does corporate social responsibility (CSR) create shareholder value? Evidence from the Indian companies act 2013. *Journal of Accounting Research*, 55 (5). PP 1257-1300.
- Martínez, M., & Cruz, S. (2019). Women on corporate boards and firm's financial performance. *Women's Studies International Forum* 76 (2019) 102251. 1-11.
- Mathews, M.R. (1997). Twenty-five years of social and environmental accounting research: Is there a silver jubilee to celebrate?. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 2(7), PP 481-531
- Molina, M. (2010). "The Corporate Role in a Changing Society: A Model of Sensemaking and of Firm Characterization", *PHD Thesis, Business School, Universitat Ramon Llull*.
- Naseem, T., Shahzad, F., Asim, G., Rehman, I., & Nawaz, F. (2020). Corporate social responsibility engagement and firm performance in Asia Pacific: The role of enterprise risk management. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), PP 501-551.
- Nguyen, T., Ntim, C., & Malagila, J. (2020). Women on corporate boards and corporate financial and non-financial performance: A systematic literature review and future research agenda, *International Review of Financial Analysis* (2020), PP 1-9.
- Sahut, J., Peris, M., & Teulon, F. (2019). Corporate social responsibility and governance. *J. Manag. Gov.* 23, 901-912. <https://doi.org/10.1007/s10997-019-09488-8>.
- Sarkar, J., & Selarka, E. (2021). Women on board and performance of family firms: Evidence from India. *Emerging Markets Review*. 46(c). 2021, 100770. <https://doi.org/10.1016/j.ememar.2020.100770>
- Seto, Dolores. (2015). "The Relationship between Women Directors and Corporate Social Responsibility". *Journal Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. Volume 22, Issue 6, PP 334-345.
- Shahab, Y., Ntim, C., Ullah, F., & Yugang, C. (2020). CEO power and stock price crash risk in China: Do female directors' critical mass and ownership structure matter? *International Review of Financial Analysis*, 68, PP 1-57.
- Sial, M., Zheng, C., Cherian, J., Gulzar, M., Thu, P., & Khan, T. (2018). Does corporate social responsibility mediate the relation between boardroom gender diversity and firm performance of Chinese listed companies? *Sustainability*, 10 (10), PP 35-91.
- Sundstrom, A., Hyder, A., & Chowdhury, E. (2020) Market-oriented CSR implementation in SMEs With sustainable innovations: an action research approach. *Baltic J. Manage.* 15 (5), PP 775-795.
- Thao, N., Nguyen, P., & Hoai, T. (2021). Ethical leadership, corporate social responsibility, firm reputation, and firm performance: A serial mediation model. *Helion* 7(2021) e06809. 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06809>
- Velta, P. (2017). Do Women on board of directors have an impact on corporate governance quality and firm performance? A literature review. *International Journal of Sustainable Strategic Management*, 5 (4), 302-346.
- Wahab, N., Ntim, C., Adnan, M., & Tye, W. (2018). Top management team

- heterogeneity, governance changes and book -tax differences. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 32, PP 30 -46
- Yan, S. (2021). Do common owners influence corporate social responsibility? Firm-level evidence from China . *Journal of Accounting Research* 14 (2021), PP 315–339.
- Zhang, c. (2017) Political Connections and Corporate Environmental Responsibility: Adopting or Escaping? *Energy Economy* , doi:10.1016/j.eneco.2017.10.036.