



بررسی تأثیر ویژگی‌های هیئت‌مدیره بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت با رویکرد فراتحلیل

محمد جواد زارع بهمنمیری^۱

نرگس سرلک^۲

منیژه رامشه^۳

فاطمه اوپسی نیک^۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۶/۱۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۱۹

چکیده

هدف از اجرای این پژوهش، استفاده از رویکرد فراتحلیل به منظور ترکیب، یکپارچه‌سازی و حذف ناسازگاری‌ها در پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه بررسی تأثیر ویژگی‌های هیئت‌مدیره از معیارهای حاکمیت شرکتی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت است. در این پژوهش از رویکرد لیپسی و ویلسون (۲۰۰۱) و همچنین آزمون Q کوکران برای ۵۹ پژوهش شامل ۱۲ پژوهش داخلی طی سال‌های ۱۳۸۵ تا ۱۴۰۰ و ۴۷ پژوهش خارجی طی سال‌های ۲۰۰۲ تا ۲۰۲۱ استفاده شده است. در این پژوهش‌ها مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت به عنوان متغیر وابسته و ویژگی‌های هیئت‌مدیره متغیر مستقل عنوان شده بودند. نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بین استقلال هیئت‌مدیره، حضور زنان در هیئت‌مدیره، مدرک تحصیلی مدیران، کمیته مسئولیت‌پذیری اجتماعی، اندازه هیئت‌مدیره، حضور مدیران خارجی در هیئت‌مدیره، مدیریت چندگانه و دوره تصدی هیئت‌مدیره با مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه مثبتی برقرار است. بین دوگانگی مسئولیت مدیرعامل و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه منفی برقرار است. این پژوهش با بررسی سازوکارهای حاکمیت شرکتی به قانون‌گذاران و متولیان حرفه و سرمایه‌گذاران و شرکت‌ها کمک می‌نماید تا توجه بیشتری به معیارهای اثرگذار حاکمیت شرکتی از جمله ویژگی‌های هیئت‌مدیره و فاکتورهای تأثیرگذار در انتخاب مدیران جهت کنترل و نظارت بر عملکرد شرکت داشته باشند تا منجر به بهبود فعالیت‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی و حداکثرسازی منافع سهامداران گردد.

واژه‌های کلیدی: فراتحلیل، حاکمیت شرکتی، ویژگی هیئت‌مدیره، مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت.

۱- گروه حسابداری، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه قم، قم، ایران. (نویسنده مسئول). mj.zare@qom.ac

۲- گروه حسابداری، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه قم، قم، ایران. sarlak.narges@gmail.com

۳- گروه حسابداری، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه قم، قم، ایران. m.ramshe@qom.ac.ir

۴- گروه حسابداری، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه قم، قم، ایران. fatemehoveicy@gmail.com



۱- مقدمه

نظریه مشروعیت^۱ به عنوان یکی از مهم‌ترین نظریه‌های سازمانی و مدیریت مطرح می‌کند که شرکت‌ها باید ارزش‌ها و انتظارات جامعه مربوطه را برآورده کنند و مشروعیت کسب کنند، این نظریه فرض می‌کند که سازمان دارای یک قرارداد اجتماعی ضمنی با جامعه‌ای است که در آن فعالیت می‌کند، این قرارداد اجتماعی باید مدیران را برانگیزد تا با اجرای ساختارها و فرآیندهای کافی، ارزش‌ها و مرزهای خاص جامعه را رعایت کنند (ولت^۲، ۲۰۲۱). لذا برای افزایش مشروعیت شرکت تکیه بر چارچوب سنتی حسابداری که مبتنی بر رفاه اقتصادی می‌باشد کافی نیست و یک وظیفه مهم در فرآیند پاسخگویی شرکت‌ها ارائه اطلاعات اجتماعی است (لطفی و قادرزاده، ۱۳۹۹). مسئولیت‌پذیری اجتماعی^۳ تخصیص اختیاری منابع شرکت در جهت بهبود رفاه اجتماعی است که به عنوان وسیله‌ای برای تقویت روابط با سهامداران عمل می‌کند (اوه و همکاران^۴، ۲۰۱۹) و یک مفهوم پیچیده و چند بعدی است که مفاهیم مختلف اجتماعی مانند نگرانی‌های زیست محیطی، رفاه کارمندان، خیرخواهی شرکت‌ها، مدیریت منابع انسانی و روابط جامعه را دربرمی‌گیرد (رائو و تیلت^۵، ۲۰۲۱). شرکت‌هایی که گزارش مسئولیت اجتماعی را ارائه می‌دهند سلامت مالی و ثبات اقتصادی قوی‌تری دارند و خطر تجاری کمتری دارند؛ زیرا شرکت‌هایی که دارای ریسک مالی هستند بعید است که در فعالیت‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی سرمایه‌گذاری کنند (چان و همکاران^۶، ۲۰۲۱). به عبارت دیگر شرکت‌هایی که به فعالیت‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی اشتغال دارند رضایت مشتری را افزایش می‌دهند و می‌توانند با ارائه سیگنال‌هایی به ذینفعان در مورد ویژگی‌های مثبت شرکت‌ها راهی را برای افزایش اعتبار کلی شرکت ایجاد کنند و فواید مختلف دیگری مانند حفظ مجوز فعالیت، کاهش ریسک، افزایش بهره‌وری و مزایای مالیاتی برای شرکت به همراه آورند (رائو و تیلت، ۲۰۲۱).

دو استراتژی برای مسئولیت اجتماعی وجود دارد: (۱) استراتژی که در آن مشارکت در مسئولیت اجتماعی ناشی از چشم‌اندازها و ارزش‌های مدیران ارشد و اجرایی می‌باشد و تصمیمات و اهداف آن توسط باورهای شخصی مدیر هدایت می‌شود. (۲) مشارکت در مسئولیت اجتماعی توسط انتظارات خارجی و استانداردهای گزارشگری تعیین می‌شود و هدف اصلی شرکت‌ها ایجاد تصویری مناسب در ذهن ذینفعان برای به دست آوردن مشروعیت است. به نظر می‌رسد که مسئولیت اجتماعی تحت تأثیر انتخاب‌ها و انگیزه‌ها و ارزش کسانی است که در فرآیند تدوین و تصمیم‌گیری دخیل هستند (بجی و همکاران^۷، ۲۰۲۱)؛ از سوی دیگر بر اساس

^۱ Legitimacy Theory

^۲ Velt

^۳ Corporate Social Responsibility

^۴ Oh et al

^۵ Rao & Tilt

^۶ Chan et al

^۷ Beji et al

شاخص رضایت مشتری آمریکا^۱ هیچ استاندارد خاصی برای مسئولیت اجتماعی و گزارشگری آن برخلاف گزارشگری مالی وجود ندارد. ممکن است شرکت انگیزه کمتری برای انجام فعالیت مربوط به مسئولیت اجتماعی داشته باشد و مزایای مسئولیت اجتماعی به راحتی با ارقام پولی قابل اندازه‌گیری نیست و اغلب در کوتاه‌مدت دیده نمی‌شود. از آن‌جا که مدیران سطوح بالا به دنبال مزایای کوتاه‌مدت هستند، بعید است که مسائل مسئولیت اجتماعی در سطح مدیریت از اولویت بالایی برخوردار باشند (رائو و تیل، ۲۰۲۱). لذا در نظر گرفتن سازوکارهای حاکمیت شرکتی^۲ به‌ویژه ویژگی‌های ساختاری هیئت‌مدیره و مشخصات مدیران برای درک بهتر پویایی هیئت‌مدیره و نحوه اثرگذاری آن بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی بسیار مهم می‌باشد (بجی و همکاران، ۲۰۲۱).

حساس یگانه (۱۳۸۵) حاکمیت شرکتی را به معنای قوانین و مقررات، ساختارها، فرهنگ‌ها و سیستم‌هایی می‌داند که موجب دستیابی به هدف‌های پاسخگویی، شفافیت، عدالت و رعایت حقوق ذینفعان می‌شود. حاکمیت شرکتی شامل سازوکارهای کنترلی درون سازمانی و برون سازمانی می‌باشد که به دنبال ایجاد تعادل منطقی بین حقوق سهامداران از یک‌سو و اختیارهای هیئت‌مدیره از سوی دیگر می‌باشد (حاجیه‌ها و شاکری، ۱۳۹۸). حاکمیت شرکتی داخلی عمدتاً با ترکیب هیئت‌مدیره مرتبط است، هیئت‌مدیره در رأس سیستم‌های کنترل داخلی، مشاوره و نظارت بر مدیران است و وظیفه استخدام یا اخراج مدیران ارشد را برعهده دارد (ولت، ۲۰۲۱). دو مورد از نقش‌های مهم هیئت‌مدیره، نظارت و تأمین منابع است. از دیدگاه نظریه نمایندگی^۳ یکی از وظایف اصلی هیئت‌مدیره‌ها نظارت بر مدیران است که باید بر منافع ذینفعان در فرآیند تصمیم‌گیری و رفتارهای فرصت‌طلبانه مدیریت نظارت کنند. در نظریه وابستگی به منابع^۴، هیئت‌مدیره با ارائه منابع مفید به شرکت مانند تخصص، اطلاعات و غیره نتایج سازمانی خود را بهبود می‌بخشد و هیئت‌مدیره نقش مهمی در هدایت جهت‌گیری‌های استراتژیک و تصمیم‌گیری شرکت دارد (اوه و همکاران، ۲۰۱۹). نظریه مشروعیت نیز فرض می‌کند که اثربخشی هیئت‌مدیره منجر به افزایش فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی در جهت بهبود شهرت شرکت و مشروعیت اجتماعی شرکت می‌گردد (ولت، ۲۰۲۱). بنابراین شرکت‌ها نقش هیئت‌مدیره را به عنوان یک سازوکار حاکمیتی مؤثر در نظر می‌گیرند؛ هیئت‌مدیره‌های مؤثر به مدیران کمک می‌کنند تا گروه‌های ذینفع گسترده‌تری را نمایندگی می‌کنند و منابع لازم را برای مدیریت ذینفعان مختلف فراهم کنند و به این ترتیب شرکت‌ها ساختار هیئت‌مدیره خود را با هدف افزایش نظارت و تأمین منابع و در نتیجه بهبود نتایج سازمانی ایجاد می‌کنند (اوه و همکاران، ۲۰۱۹).

^۱ American Customer Satisfaction Index

^۲ Corporate Governance

^۳ Agency Theory

^۴ Resource Dependence Theory

به طور کلی افشای مسئولیت اجتماعی از مزایای رقابتی یک شرکت حکایت دارد و قدرت مالی آن را نشان می‌دهد و از آن‌جا که حاکمیت شرکتی منافع ذینفعان را افزایش می‌دهد، گزارش مسئولیت اجتماعی و حاکمیت شرکتی با بهبود شفافیت گزارش‌دهی و کیفیت درآمد همراه است (چان و همکاران، ۲۰۲۱)؛ ولیکن در مطالعات کمی تجربی مسئولیت اجتماعی نتایج بسیار متفاوتی وجود دارد (ولت، ۲۰۲۱). برای مثال، در رابطه با متغیر استقلال هیئت‌مدیره، برخی از پژوهشگران به رابطه مثبتی بین استقلال هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رسیدند (خان^۱، ۲۰۱۰؛ شریف و رشید^۲، ۲۰۱۴؛ متکین و سابرامانیام^۳، ۲۰۱۵؛ جواد لون و همکاران^۴، ۲۰۱۶)؛ اما عده‌ای از پژوهشگران رابطه منفی بین استقلال هیئت‌مدیره و مسئولیت اجتماعی را گزارش نموده‌اند (حنیفه و کوک^۵، ۲۰۰۵؛ پوچتامارتینز و گالگوآلوارز^۶، ۲۰۱۹؛ ابوقدان و سوایدان^۷، ۲۰۱۹) و گروهی از پژوهشگران نیز معتقدند ارتباط معناداری بین استقلال هیئت‌مدیره و مسئولیت اجتماعی شرکت وجود ندارد (کافی و همکاران^۸، ۲۰۱۸؛ بیسواس و همکاران^۹، ۲۰۱۹؛ رشید^{۱۰}، ۲۰۲۱؛ حسینی و حقیقت، ۱۳۹۵؛ صبحی و محمدزاده، ۱۳۹۷؛ فرهادتوسکی و موسوی‌پور، ۱۴۰۰). با توجه به تضاد موجود میان نتایج این پژوهش‌ها مرجع کاملی برای دستیابی به یک نتیجه واحد در اختیار استفاده‌کنندگان قرار ندارد و انجام یک فراتحلیل^{۱۱} که یافته‌های پژوهشی از مطالعات متعدد و پراکنده را جمع‌آوری، ترکیب و یکپارچه‌سازی کند و به یافته‌های جدیدی برسد ضروری می‌باشد (زارع بهمنمیری و حسنخانی، ۱۴۰۰). در این پژوهش با انجام یک فراتحلیل تلاش می‌کنیم تا با حذف ناسازگاری‌ها در بین نتایج حاصل از پژوهش‌های پیشین به یک دیدگاه جامع و مناسب در زمینه معیارهای اثرگذار ویژگی‌های هیئت‌مدیره بر مسئولیت اجتماعی دست یابیم. امید است با توجه به دستورالعمل حاکمیت شرکتی ناشران ثبت شده نزد سازمان بورس اوراق بهادار مصوب ۱۴۰۱/۷/۱۸ که در ۶ فصل به بررسی تعاریف، اصول حاکمیت شرکتی، وظایف هیئت‌مدیره و مدیرعامل، مجامع عمومی صاحبان سهام، پاسخگویی و افشای اطلاعات و گزارشگری پایداری پرداخته است نتایج این پژوهش بتواند توجه مراجع رسمی و قانون‌گذاری را در جهت اصلاح و بهبود دستورالعمل راهبری شرکتی حاضر جلب نماید تا با استقرار نظام حاکمیت شرکتی مناسب و الزام ناشران به گزارشگری حاکمیت شرکتی به بهبود مسئولیت‌پذیری اجتماعی کمک نماید.

¹ Khan² Sharif & Rashid³ Muttakin & Subramaniam⁴ Javaid Lone et al⁵ Haniffa & Cooke⁶ Pucheta-Martinez & Gallego-Alvarez⁷ Abu Qadan & Suwaidan⁸ Coffie et al⁹ Biswas et al¹⁰ Rashid¹¹ Meta-Analysis

این پژوهش با توجه به رویکرد فراتحلیل به دنبال پاسخ برای این سؤال اصلی است که کدام یک از ویژگی‌های هیئت‌مدیره بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی مؤثر است و هر کدام از آن‌ها می‌توانند چه تأثیری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی داشته باشند؟

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

وقوع رسوایی‌های مالی و افزایش کلاهبرداری در موسسات بزرگ مانند انرون و آرتوراندرسون و ورلداکام موجب شد تا اعتماد سرمایه‌گذاران به صورت‌های مالی کاهش یابد و شرکت‌ها علاوه بر ابعاد مالی به مسئولیت‌پذیری اجتماعی نیز توجه کنند (برزگر و همکاران، ۱۳۹۸). مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت شامل تعهدات و وظایفی است که شرکت‌ها به منظور کمک به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کنند، انجام می‌دهند (مشایخ و همکاران، ۱۴۰۰). ساده‌ترین مفهوم برای مسئولیت‌پذیری اجتماعی توسط کارول^۱ (۱۹۷۹) بیان شده است. در الگوی هرمی کارول مسئولیت اجتماعی از چهار قسمت مسئولیت اقتصادی (مسئولیت اصلی بنگاه کسب سود است وقتی شرکت سود لازم را به دست آورد میتواند به مسئولیت‌های دیگر بپردازد)، مسئولیت قانونی (شرکت ملزم به انجام فعالیت‌های اقتصادی در چارچوب قوانین و مقررات است و به عنوان ارزش اجتماعی باید به آن احترام بگذارد)، تعهدات اخلاقی (شامل اخلاقی بودن و انجام آن‌چه که صحیح و منصفانه و عادلانه است و احترام به حقوق اخلاقی مردم و ارزش‌ها و هنجارهای جامعه است) و مسئولیت بشردوستانه (اشاره به فعالیت‌های داوطلبانه شرکت دارد. شرکت‌ها نسبت به منابع انسانی و طبیعی تعهد دارند زیرا برای فعالیت‌های خود از آن استفاده می‌کنند. لذا در برابر بحران‌های اجتماعی ملزم به پاسخگویی می‌باشند) تشکیل شده است (واعظ و همکاران، ۱۳۹۷).

تئوری‌های مطرح شده در ارتباط با مسئولیت‌پذیری اجتماعی به دنبال توضیح چرایی مشارکت شرکت‌ها در انجام فعالیت‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌باشند (سام دلیری و همکاران، ۱۴۰۱) که از جمله می‌توان به تئوری‌های اقتصاد سیاسی^۲، تئوری ذینفعان^۳ و تئوری مشروعیت اشاره کرد. اقتصاد سیاسی کلاسیک بیان می‌کند که در صورت افشای اختیاری اطلاعات مسئولیت‌پذیری اجتماعی تنها بخشی از مشروعیت تأمین می‌شود؛ بنابراین تمایل به وضع قوانین افشای اجباری دارد و دولت مسئول اعمال محدودیت بر سازمان‌ها و حفظ منافع گروه‌های فاقد قدرت می‌باشد (ملکیان و همکاران، ۱۳۹۵). تئوری ذینفعان معتقد است که شرکت‌ها بر اساس رضایت سهامداران خود تصمیم می‌گیرند. شرکت‌هایی که مشغول فعالیت مسئولیت اجتماعی هستند در گزارشگری مالی احتیاط می‌کنند زیرا آن‌ها باید در جهت منافع ذینفعان خود عمل کنند و نیاز ذینفعان جنبه مهمی از گزارش مسئولیت اجتماعی است (چان و همکاران، ۲۰۲۱). تئوری مشروعیت

^۱ Carroll

^۲ Theory of Political Economy

^۳ Stakeholder Theory

بیان می‌کند که سازمان‌ها و شرکت‌ها تا زمانی می‌توانند به حیات خود ادامه دهند که جامعه آن‌ها را مشروع بداند و به آن‌ها مشروعیت ببخشد (ملکیان و همکاران، ۱۳۹۵). مسئولیت اجتماعی تأکید می‌کند که یک شرکت برای ذینفعان خود ارزشی فراتر از حداقل محدوده پیشنهادی قانونی ارائه می‌کند (لیم و چانگ^۱، ۲۰۲۱) و انجام مسئولیت‌های اجتماعی و گزارش اینگونه فعالیت‌ها در یک بازه زمانی معین ابزاری ضروری در جهت تضمین ادامه حیات و فعالیت بلندمدت سازمان شناخته می‌شود (خان، ۲۰۱۰).

لذا جایگاه مهم و ویژه مسئولیت‌پذیری اجتماعی موجب شده که نگرانی‌هایی در رابطه با کمیت و کیفیت افشای اطلاعات آن ایجاد گردد زیرا گاهی مدیران برای رسیدن به مقاصد شخصی و یا کسب اعتبار اقدام به افشای اطلاعات آن می‌کنند (برزگر و همکاران، ۱۳۹۸)؛ از سوی دیگر به دلیل جدایی بین مالکان و مدیران، سرمایه‌گذاران مایل هستند که کنترلی متفاوت از مدیریت شرکت اعمال شود. علاوه بر این مشکلات به تعامل بین مدیران و مالکان محدود نمی‌شود بلکه در روابط بین مالکان نیز رخ می‌دهد، موارد مختلفی وجود دارد که سهامداران اقلیت از اقدامات سهامداران اکثریتی که از قدرت کنترل سوء استفاده می‌کنند ضرر می‌کنند. بنابراین حاکمیت شرکتی را می‌توان به طور کلی‌تر به عنوان مجموعه‌ای از مکانیسم‌ها تعریف کرد که سرمایه‌گذاران خارجی از خود در برابر سلب مالکیت خودی‌ها محافظت می‌کنند (بلتراتی^۲، ۲۰۰۵)؛ حاکمیت شرکتی به عنوان سازوکاری برای متعادل سازی اهداف اقتصادی و اجتماعی یک شرکت در نظر گرفته می‌شود که سهامدار و جامعه را متعادل می‌کند (آندانواریح و همکاران^۳، ۲۰۲۱). ویژگی‌های مدیران و ترکیب هیئت‌مدیره، ارتباط نزدیکی با کیفیت حاکمیت و شیوه‌های اثربخشی حاکمیت شرکت‌ها دارد (بجی و همکاران، ۲۰۲۱) و با توجه به تضاد منافع مطرح شده، هیئت‌مدیره واحدی مهم در ساختار سازمانی هر شرکت می‌باشد که محور ارتباطی بین مدیران و سهامداران تلقی می‌شود (برندک و منصوری حبیب آبادی، ۱۳۹۸). هیئت‌مدیره به عنوان متولی ارائه اطلاعات به بازار سرمایه با گزارشگری فراتر از مسائل مالی منجر به شفافیت اطلاعات و پاسخگویی بیشتر برای واحد تجاری می‌گردد تا زمینه‌ساز پایداری بلندمدت و دائمی برای شرکت‌ها گردد (ملکیان و همکاران، ۱۳۹۸). در ادامه به بررسی مبانی نظری و تجربی متغیرهای ویژگی هیئت‌مدیره پرداخته می‌شود.

۲-۱- استقلال هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

در ترکیب هیئت‌مدیره نسبت اعضای غیرموظف به کل اعضای هیئت‌مدیره به عنوان مبنایی برای سنجیدن استقلال هیئت‌مدیره در نظر گرفته می‌شود (واعظ و همکاران، ۱۳۹۷). هیئت‌مدیره با نسبت بالایی از مدیران مستقل (غیرموظف) در نظارت و کنترل مدیریت مؤثرتر می‌باشند زیرا پاداش مدیران غیرموظف مستقل

¹ Lim & Chung

² Beltratti

³ Andanawarih et al

برخلاف پاداش مدیران ارشد و چشم انداز تجاری مدیران غیرموظف وابسته، به عملکرد مالی و رشد شرکت وابسته نیست. بنابراین انتظار می‌رود مدیران مستقل تمرکز کمتری بر اهداف کوتاه‌مدت مانند عملکرد مالی داشته باشند و بیشتر به اقداماتی که در بلندمدت شرکت‌ها را بهبود می‌بخشند مانند مشارکت و گزارش مسئولیت اجتماعی شرکت علاقه‌مند هستند (جیزی و همکاران^۱، ۲۰۱۴)؛ از سوی دیگر بر اساس تئوری نمایندگی همسو نبودن انگیزه‌های مدیران موظف و غیرموظف باعث بهبود نظارت بر مدیریت شرکت و کاهش عدم تقارن اطلاعاتی بین ارکان بیرونی و درونی شرکت و منجر به افزایش افشای اطلاعات از جمله اطلاعات مسئولیت اجتماعی شرکت خواهد شد (قادرزاده و همکاران، ۱۳۹۶؛ لطفی و قادرزاده، ۱۳۹۹). از آنجایی که اعضای هیئت‌مدیره مستقل به عنوان نماینده ذینفعان در نظر گرفته می‌شوند می‌توانند محتوای گزارش اجتماعی را تحت تأثیر قرار دهند (آندانواریح و همکاران، ۲۰۲۱) و تصمیماتی را اتخاذ می‌کنند تا اطمینان حاصل شود که شرکت‌ها به اهداف خود دست می‌یابند (پوچتا مارتینز و گالگو الوارز، ۲۰۱۹). همچنین هیئت‌مدیره مستقل باعث دیدگاه مثبت جامعه به شرکت می‌شود که درکسب مشروعیت واحد تجاری مؤثر است زیرا بر اساس تئوری مشروعیت از آن جهت که مدیران مستقل از قدرت بیشتری برای تشویق مدیریت در جهت افشای گسترده‌تر مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها برخوردار است، لذا با افزایش استقلال هیئت‌مدیره، شرکت‌ها برای حفظ مشروعیت و افزایش شهرت خود اقدام به گزارش زیست محیطی و اجتماعی بیشتری می‌نمایند (قادرزاده و همکاران، ۱۳۹۶؛ لطفی و قادرزاده، ۱۳۹۹). پژوهش‌های متعددی نیز ارتباط مثبت بین استقلال هیئت‌مدیره و مسئولیت اجتماعی را نشان داده‌اند (جو و هارجوتو^۲، ۲۰۱۱؛ جیزی و همکاران، ۲۰۱۴؛ یو و همکاران^۳، ۲۰۱۵؛ بهارمقدم و همکاران، ۱۳۹۲؛ قادرزاده و همکاران، ۱۳۹۶؛ حیدری و همکاران، ۱۳۹۷؛ لطفی و قادرزاده، ۱۳۹۹).

۲-۲- تعداد جلسات هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

تعداد جلسات هیئت‌مدیره می‌تواند به عنوان نماینده‌ای برای دقت هیئت‌مدیره و سطح نظارت بر فعالیت‌های ارائه شده استفاده شود. شرکت‌ها برای برای توسعه سیاست و استراتژی مسئولیت اجتماعی با محدودیت‌هایی در رابطه با عملیات کسب‌وکار روبرو هستند مانند فقدان فرهنگ کسب‌وکار مناسب، مشکل در ایجاد مسئولیت اجتماعی قابل مشاهده و اندازه‌گیری، انتظارات متضاد ذینفعان و کمبود پرسنل و غیره، بنابراین یک هیئت‌مدیره با افزایش تعداد جلسات این امکان را برای مدیریت بهتر کسب‌وکار فراهم می‌کند که منجر به توجه بیشتر به اطلاعات مسئولیت اجتماعی برای ذینفعان داخلی و خارجی و ابتکارات آنان می‌شود

¹ Jizi et al

² Jo & Harjoto

³ Yu et al

(جیاناریکس^۱، ۲۰۱۴). هیئت‌مدیره باید به طور منظم و با توجه به مسائل مربوط در طول سال برگزار شود و تعداد جلسات برگزار شده در سال و جزئیات حضور هر یک از مدیران را افشا کند. جلسات هیئت‌مدیره به عنوان نشانه‌ای از وجود هیئت‌مدیره فعال و متعهد در نظارت و رسیدگی به امور سازمانی تلقی می‌شود (احمد حاجی^۲، ۲۰۱۳). لذا زمانی که اعضای هیئت‌مدیره زمان محدودی را مصرف می‌کنند، تبادل معنادار افکار بین آنان صورت نمی‌گیرد و تعداد جلسات هیئت‌مدیره این فرصت را به اعضا می‌دهد تا اطلاعات بیشتری را به اشتراک بگذارند و امکان بهتری برای توزیع حجم کار و وظایف و تکالیف هیئت‌مدیره فراهم می‌کند (جیاناریکس، ۲۰۱۴). براساس مبانی نظری بین تعداد جلسات هیئت‌مدیره و مسئولیت اجتماعی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد (حسینی و حقیقت، ۱۳۹۵)؛ هرچند عده‌ای از پژوهشگران دریافته‌اند بین تعداد جلسات هیئت‌مدیره و مسئولیت اجتماعی ارتباط معناداری وجود ندارد (احمد حاجی، ۲۰۱۳؛ جیاناراکیس، ۲۰۱۴؛ حیدری و همکاران، ۱۳۹۷).

۲-۳- حضور زنان در هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

هریک از اعضای هیئت‌مدیره در زمینه‌های فرهنگی و جنسیت و تحصیلات و دانش متفاوت هستند، بنابراین ایده‌های جدیدی را برای یک تصمیم‌گیری مؤثر کشف خواهند کرد (آنداناریچ و همکاران، ۲۰۲۱)؛ از سوی دیگر هر انسانی به طور غریزی و ناخودآگاه مزایای شخصی خود را دنبال می‌کند و منافع خود را مقدم بر منافع دیگران می‌داند (عبدی و همکاران، ۱۳۹۸). بررسی‌ها نشان می‌دهد که مدیران زن بیشتر از همتایان خود (مردان) گرایش اجتماعی دارند، جهت‌گیری اجتماعی به میزانی اشاره دارد که فرد تا چه میزان برای منافع دیگران و رفاه جامعه ارزش قائل است، این یک بخش اساسی از یک نظام ارزشی است که فرد را به مشارکت در فعالیت‌هایی که ارتقا دهنده رفاه افراد دیگر و کل جامعه است ترغیب می‌کند. زنان عموماً اشتراکات بیشتری از خود مانند همدردی و مراقبت از دیگران و جهت‌گیری اجتماعی نشان می‌دهند در حالی که مردان ویژگی‌های عاملیت مانند جاه‌طلبی از خود نشان می‌دهند (وانگ و همکاران^۳، ۲۰۲۱). سبک رهبری زنان و مردان متفاوت است زیرا زنان رهبرانی حساس‌تر و دلسوزتر نسبت به مردان هستند، مدیران زن دموکراتیک‌تر از مردان در فرآیند تصمیم‌گیری هستند، رهبران زن نسبت به خواسته‌های ذینفعان توجه و حساسیت بیشتری به‌ویژه در مورد مسائل اجتماعی و زیست محیطی نشان می‌دهند و مدیران زن نسبت به مردان در مواجهه با تصمیمات مهم محافظه‌کارتر و محتاط‌تر می‌باشند؛ این ویژگی‌ها نشان می‌دهد که مدیران زن توانایی‌های اجتماعی و اخلاقی بیشتری نسبت به مدیران مرد دارند و مسئولیت‌پذیرتر هستند بنابراین قادر به هماهنگ و تراز کردن منافع مدیران و سهامداران و اتخاذ تصمیمات مرتبط مانند افشای مسائل مسئولیت اجتماعی خواهند

¹ Giannarakis

² Ahmed Haji

³ Wang et al

بود (پوچتا مارتینز و گالگو الوارز، ۲۰۱۹). این موضوع از منظر نظریه دگرگزینی نیز قابل توضیح است، دگرگزینی یعنی رعایت کردن حال دیگران که برگرفته از مکتبی در ادبیات و هنر است، زن‌ها به علت ویژگی‌های اخلاقی متفاوت اولویت بیشتری را برای منافع دیگران نسبت به حقوق و منافع خود قائل‌اند. حضور زنان در هیئت‌مدیره شرکت‌ها و سایر ارکان مدیریتی شرکت، موجب می‌شود که توانایی اعضا و دانش افزایی برای شرکت افزایش یابد که همین موضوع منجر به بهبود مسئولیت اجتماعی شرکت می‌گردد (عبدی و همکاران، ۱۳۹۸). بنابراین پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد که حضور زنان در هیئت‌مدیره بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت تأثیر مثبتی می‌گذارد (ژانگ و همکاران^۱، ۲۰۱۳؛ ستوپامیس^۲، ۲۰۱۵؛ ابراهیم و حنفه^۳، ۲۰۱۶؛ الله و همکاران^۴، ۲۰۱۹؛ پوچتامارتینز و گالگو الوارز، ۲۰۱۹؛ ملکیان و همکاران، ۱۳۹۸)؛ اگرچه برخی از پژوهشگران دریافتند که رابطه معناداری بین حضور زنان در هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی وجود ندارد (اوه و همکاران، ۲۰۱۹؛ ابوقدان و سووایدان، ۲۰۱۹؛ قادرزاده و همکاران، ۱۳۹۶؛ لطفی و قادرزاده، ۱۳۹۹).

۲-۴- مدرک تحصیلی مدیران و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

سطح تحصیلات مدیر نماینده‌ای برای شایستگی‌ها و مهارت‌های مدیر است که به موفقیت شرکت کمک می‌کند (بجی و همکاران، ۲۰۲۱). مدرک تحصیلی اعضای هیئت‌مدیره می‌تواند به عنوان ملاک و معیاری برای آموزش آنان در نظر گرفته شود. هیئت‌مدیره برای مشارکت در تصمیم‌گیری و نظارت بر مدیریت نیازمند سطح آموزشی بالاتر است، زیرا هنگامی که اعضا در معرض آموزش بیشتری قرار گیرند توانایی بیشتری به گزارشگری داوطلبانه به دلیل درک منافع و مزایای حاصل از آن در بلندمدت دارند؛ به عبارت دیگر سطح آموزش هیئت‌مدیره توانایی شرکت را در پیاده‌سازی گزارشگری داوطلبانه غیرمالی نشان می‌دهد (ملکیان و همکاران، ۱۳۹۸). سوابق تحصیلی و حرفه‌ای تعیین‌کننده‌های کلیدی مشارکت در فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی می‌باشند (بجی و همکاران، ۲۰۲۱). بنابراین بین سطح مدرک تحصیلی اعضای هیئت‌مدیره و مسئولیت اجتماعی ارتباط مثبتی وجود دارد (کاتمون و همکاران^۵، ۲۰۱۹؛ بجی و همکاران، ۲۰۲۱). همچنین ملکیان و همکاران (۱۳۹۸) دریافتند که سطح مدرک تحصیلی مدیران بر مسئولیت اجتماعی ارتباط منفی وجود دارد.

¹ Zhang et al

² Seto-Pamies

³ Ibrahim & Hanafeh

⁴ Ullah et al

⁵ Katmon et al

۲-۵- کمیته مسئولیت اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

در حاکمیت شرکتی بیان می‌شود که باید نوعی از کمیته‌های هیئت‌مدیره مانند کمیته ریسک، کمیته حسابرسی و غیره وجود داشته باشد که مسئولیت رسیدگی به موضوعات ذکر شده را برعهده بگیرند؛ بنابراین ایجاد یک کمیته جداگانه برای مسئولیت‌پذیری اجتماعی نشان‌دهنده تعهد مدیران ارشد به انجام این وظیفه بسیار مهم است (اشفق و روی^۱، ۲۰۱۹). وجود کمیته مسئولیت اجتماعی شرکتی به‌عنوان کمیته هیئت‌مدیره به خودی خود نشانه‌ای از علاقه شرکت به مسئولیت اجتماعی است، این کمیته منعکس‌کننده تمایل شرکت برای انجام فعالیت‌های خود در راستای دستورالعمل‌ها و قوانین مسئولیت اجتماعی است (کافی و همکاران، ۲۰۱۸). با توجه به رویکرد ذینفعان می‌توان گفت که شرکت‌هایی که کمیته‌های مسئولیت اجتماعی را ایجاد می‌کنند از هیئت‌های علاقه‌مند در جهت رفتار مسئولانه شرکت، در ارضای نیازها و علایق ذینفعان در زمینه اجتماعی و ارائه ضمانت به سهامداران و همه ذینفعان در مورد مسائل پاسخگویی حمایت می‌کند. از طریق این کمیته شرکت‌ها نگرانی خود را درباره شهرت زیست محیطی و اجتماعی خود نشان می‌دهند (پوچتا مارتینز و گالگو الوارز، ۲۰۱۹). وجود این کمیته به عنوان یکی از کمیته‌های هیئت‌مدیره یکی از عواملی است که نسبت به فشارهای اجتماعی مربوط به شرایط اجتماعی شرکت واکنش مثبت نشان می‌دهد و در نتیجه باعث افزایش سطح مسئولیت اجتماعی می‌شود (کافی و همکاران، ۲۰۱۸). انتظار می‌رود که کمیته‌های مسئولیت اجتماعی متشکل از کارشناسان مسائل مسئولیت اجتماعی باشند تا مدیران بر امور مربوط با مسئولیت اجتماعی بهتر نظارت کنند (پوچتا مارتینز و گالگو الوارز، ۲۰۱۹)؛ در نتیجه تشکیل کمیته‌های مسئولیت اجتماعی با مدیران هیئت‌مدیره باید منجر به مشارکت بیشتر در بهبود ارائه کیفیت مسئولیت اجتماعی و تقویت سیاست‌های مسئولیت اجتماعی گردد (عادل و همکاران^۲، ۲۰۱۹؛ پوچتا مارتینز و گالگو الوارز، ۲۰۱۹؛ اشفق و روی، ۲۰۱۹؛ اویار و همکاران^۳، ۲۰۲۰؛ گالگو الوارز و پوچتا مارتینز، ۲۰۲۰).

۲-۶- اندازه هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

یکی از صفاتی که باعث می‌شود هیئت‌مدیره، تیم مدیریت را تحت فشار قرار دهد تا مسائل مسئولیت اجتماعی را افشا کند و باعث اثربخشی نظارت هیئت‌مدیره می‌گردد، اندازه هیئت‌مدیره است (جیزی و همکاران، ۲۰۱۴؛ بجی و همکاران، ۲۰۲۱). اندازه هیئت‌مدیره نشان‌دهنده تعداد کل اعضای هیئت‌مدیره یعنی شامل اعضای موظف و غیرموظف است (بجی و همکاران، ۲۰۲۱). هیئت‌مدیره‌های کوچک، ممکن است فاقد تخصص‌های متنوع باشند و از سوی دیگر مسئولیت‌های بیشتری خواهند داشت که بر نقش‌های کنترلی و مشاوره‌ای هیئت‌مدیره تأثیر منفی خواهد داشت؛ با توجه به این‌که افشای مسئولیت اجتماعی نیاز به حجم‌کاری دارد

¹ Ashfaq & Rui

² Adel et al

³ Uyar et al

انتظار می‌رود که هیئت‌مدیره این حجم از کار زیاد را در نظر بگیرند (پوچتا مارتینز و گالگو الوارز، ۲۰۱۹). هیئت‌مدیره‌های بزرگ می‌توانند بر رفتار فرصت‌طلبانه و هدایت منابع برای افزایش عملکرد مسئولیت اجتماعی نظارت کنند (بیسواس و همکاران، ۲۰۱۹)؛ در هیئت‌مدیره‌های بزرگ مدیرانی با انواع تجربیات و قابلیت‌های مختلف برای حل تعارضات تصمیم‌گیری‌ها مانند افشاگری‌های مسئولیت اجتماعی حضور دارند که عملکرد بهتری دارند و کارایی انتقال اطلاعات را بهبود می‌بخشند (پوچتا مارتینز و گالگو الوارز، ۲۰۱۹؛ پاکدلان و همکاران، ۱۴۰۰). مشاوره و راهنمایی در مورد تصمیمات استراتژیک می‌تواند توسط هیئت‌مدیره‌های بزرگ ارائه شود و اعضای با دانش زیست محیطی دارند که ممکن است بر تصمیمات هیئت‌مدیره در مورد مسائل محیط‌زیست اثر بگذارد (بجی و همکاران، ۲۰۲۱). تئوری ذینفعان بیان می‌کند که هیئت‌مدیره‌های بزرگ نماینده‌ای از علایق متنوع هستند؛ به عبارت دیگر نه تنها نماینده منافع سهامداران هستند بلکه نماینده منافع سایر ذینفعان نیز می‌باشند. اندازه هیئت‌مدیره گزارشگری حاکمیت شرکتی را افزایش می‌دهد و عدم تقارن اطلاعاتی و در نتیجه هزینه‌های نمایندگی را کاهش می‌دهد (پوچتا مارتینز و گالگو الوارز، ۲۰۱۹؛ بجی و همکاران، ۲۰۲۱). نظریه وابستگی نیز مطرح می‌کند که هیئت‌مدیره‌های بزرگتر تنوع پذیری بیشتری را از منابع حیاتی و ارتباط با محیط خارجی شرکت ارائه می‌دهند که وابستگی‌ها را کاهش و دسترسی به منابع را افزایش می‌دهند که نتیجه آن منجر به اثر بخشی و بهبود توانایی تصمیم‌گیری می‌شود و رابطه مستقیمی با افزایش توانایی و افزایش سطح رقابت شرکت با سایرین را دارد (پاکدلان و همکاران، ۱۴۰۰). بنابراین طبق مطالعات انجام شده اندازه هیئت‌مدیره تأثیر مثبتی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت دارد (احمدحاجی، ۲۰۱۳؛ برکات و همکاران^۱، ۲۰۱۵؛ پوچتا مارتینز و گالگو الوارز، ۲۰۱۹؛ ابوقدان و سووایدان، ۲۰۱۹؛ حیدری و همکاران، ۱۳۹۷؛ فرهادتوسکی و موسوی پور، ۱۴۰۰؛ پاکدلان و همکاران، ۱۴۰۰).

از طرفی دیدگاه مخالفی نیز در این زمینه وجود دارد بر طبق نظریه نمایندگی، هیئت‌مدیره‌های بزرگ اغلب با چالش‌ها و مسائل هماهنگی و ارتباط روبه‌رو هستند. هیئت‌مدیره‌های کوچک منجر به هماهنگی و ارتباط بهتر بین مدیران خواهد شد و مسئولیت‌پذیری و مشارکت بیشتر همه مدیران هیئت‌مدیره را در پی دارد (پوچتا مارتینز و گالگو الوارز، ۲۰۱۹؛ بجی و همکاران، ۲۰۲۱)؛ برای مثال صبوچی و محمدزاده (۱۳۹۷) در پژوهش خود دریافتند که اندازه هیئت‌مدیره بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت تأثیری منفی دارد. همچنین برخی از پژوهش‌ها نیز نتیجه گرفته‌اند که بین اندازه هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت رابطه معنادار وجود ندارد و تأثیر قابل توجهی متغیر اندازه هیئت‌مدیره بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی ندارد (جیاناراکیس، ۲۰۱۴؛ قادرزاده و همکاران، ۱۳۹۶؛ پاکدلان و همکاران، ۱۴۰۰).

¹ Barakat et al

۷-۲- دوگانگی مسئولیت مدیرعامل و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

دوگانگی مدیرعامل به وضعیتی اشاره دارد که مدیرعامل سمت رئیس هیئت‌مدیره را نیز برعهده دارد که منجر به تمرکز قدرت اجرایی و قدرت کنترل در یک فرد و در نتیجه باعث تشدید قدرت مدیریت و محدود شدن اثربخشی هیئت‌مدیره می‌شود (پوچتا مارتینز و گالگو الوارز، ۲۰۱۹؛ بجی و همکاران، ۲۰۲۱). مدیرعامل می‌تواند از استراتژی‌های فرصت‌طلبانه برای حفظ منافع خود در مقابل سهامداران استفاده کند و مدیران مالی تحت فشار سهامداران، عملکرد مالی کوتاه‌مدت را ترجیح می‌دهند و پروژه‌های افزایش دهنده ارزش شرکت به‌ویژه پروژه‌های بلندمدت مانند مسئولیت‌پذیری اجتماعی به حاشیه رانده می‌شود (بجی و همکاران، ۲۰۲۱). هنگامی که مدیرعامل در جایگاه رئیس هیئت‌مدیره قرار می‌گیرد تضاد منافع به‌وجود می‌آید (ملکیان و همکاران، ۱۳۹۸)، تعارضات بین مدیر و مالک افزایش یافته و در نتیجه هزینه‌های نمایندگی افزایش پیدا خواهد کرد (پاکدلان و همکاران، ۱۴۰۰) و مطابق با تئوری نمایندگی این احتمال وجود دارد که منافع شخصی مدیران تحت تأثیر تعهد آن‌ها به اقدامات و افشای مسئولیت اجتماعی قرار بگیرد. مدیران داخلی تحت تأثیر یک مدیرعامل می‌باشند و ممکن است از تصمیمات خلاف منافع سهامداران حمایت کنند زیرا تمایلی به رویارویی با مدیرعامل ندارند (پوچتا مارتینز و گالگو الوارز، ۲۰۱۹). لذا دوگانگی وظیفه‌ی مدیر عامل می‌تواند به‌طور بالقوه ریسک تصمیم‌گیرنده‌ی نهایی بودن مدیرعامل در زمینه‌ی مسئولیت اجتماعی را افزایش دهد (صیوحی و محمدزاده، ۱۳۹۷)؛ بنابراین تفکیک نقش مدیرعامل از رئیس هیئت‌مدیره به دلیل افزایش عملکرد نظارتی باعث بهبود گزارشگری شرکت‌ها با جزئیات کامل‌تر در دو بخش مالی و غیرمالی می‌گردد (ملکیان و همکاران، ۱۳۹۸). پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد که افزایش نفوذ مدیرعامل بر هیئت‌مدیره بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت تأثیری منفی می‌گذارد (متکین و سابرامانیا، ۲۰۱۵؛ ابوقدان و سووایدان، ۲۰۱۹؛ گالگو الوارز و پوچتا مارتینز، ۲۰۲۰؛ بجی و همکاران، ۲۰۲۱؛ حسینی و حقیقت، ۱۳۹۵؛ قادرزاده و همکاران، ۱۳۹۶؛ ملکیان و همکاران، ۱۳۹۸؛ پاکدلان و همکاران، ۱۴۰۰). در این زمینه نیز عده‌ای از پژوهشگران به نتایج متناقضی دست یافتند؛ برای مثال پژوهش پوچتا مارتینز و گالگو الوارز (۲۰۱۹) ارتباط مثبت بین دوگانگی مسئولیت مدیرعامل و مسئولیت‌پذیری اجتماعی را نشان داد یا تعدادی از پژوهش‌ها نشان دادند که بین دوگانگی مدیرعامل و مسئولیت‌پذیری اجتماعی ارتباط معناداری وجود ندارد (خان و همکاران، ۲۰۱۳؛ جیناراکیس، ۲۰۱۴؛ فرهادتوسکی و موسوی‌پور، ۱۴۰۰).

۸-۲- تنوع تحصیلات در هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

تنوع دانش و توانایی هیئت‌مدیره ناشی از متفاوت بودن سابقه تحصیلی آن‌هاست که برای سرعت بخشیدن به تصمیم‌گیری‌های استراتژیک، به اشتراک گذاشتن و تولید دانش جدید، کاهش محدودیت عقلانی و کسب مزیت رقابتی مهم خواهد بود؛ به عبارت دیگر سابقه آموزشی متفاوت نشان‌دهنده تفاوت در نگرش فردی و

هوش افراد است (کاتمون و همکاران، ۲۰۱۹). تنوع سوابق تحصیلی نقش مهمی در تصمیم‌گیری‌های هیئت‌مدیره دارند زیرا آموزش به طور کلی دیدگاه‌های یک فرد را شکل می‌دهد و مبنایی برای درک و ارزیابی چگونگی ارتباط سازمان‌ها با جامعه را فراهم می‌کند؛ همچنین یک هیئت‌مدیره با سوابق تحصیلی متنوع را می‌توان بسیار پذیرا نیازهای مختلف ذینفعان فرض نمود (اوه و همکاران، ۲۰۱۹). هیئت‌مدیره باید عمده‌ترین متشکل از اعضای رشته‌های مختلف باشد یعنی حوزه‌های مرتبطی که بر فرآیند تصمیم‌گیری تأثیر می‌گذارند. از آنجایی که مسئولیت اجتماعی نه تنها شامل افشای مالی و اقتصادی است بلکه شامل افشای زیست محیطی و اجتماعی می‌باشد، بنابراین تنها توجه به زمینه‌های مالی اعضای هیئت‌مدیره برای بهبود افشای مسئولیت‌پذیری اجتماعی کافی نخواهد بود و نیاز به پیشینه‌های آموزشی متعددی دارد تا اعضای هیئت‌مدیره بحث و گفت‌وگوی قوی در مورد مسائل حقوقی، مالی، اخلاقی، فنی، رفاه ذینفعان و غیره قبل از تصمیم‌گیری استراتژیک در مورد مسئولیت‌پذیری اجتماعی داشته باشند (کاتمون و همکاران، ۲۰۱۹)؛ با این وجود نتایج پژوهش کاتمون و همکاران (۲۰۱۹) و اوه و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد که تنوع تحصیلات هیئت‌مدیره با مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت ارتباط معناداری ندارد.

۹-۲- مدیران خارجی در هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

با افزایش تنوع کسب و کارها، شرکت‌ها به منابع پویایی برای تأمین نیاز بازارهای بین‌المللی به منظور دستیابی به مزیت رقابتی احتیاج دارند، حضور مدیران خارجی یکی از ارزش‌ترین و منحصربه‌فردترین منابع متعلق به شرکت است (کاتمون و همکاران، ۲۰۱۹). تقاضای فزاینده‌ای برای مدیران خارجی نه تنها در شرکت‌های چندملیتی بلکه در شرکت‌های داخلی نیز وجود دارد؛ که دلیل آن دانش و تخصص بین‌المللی آن‌هاست که منجر به موفقیت شرکت می‌شود. آن‌ها بهترین شیوه حاکمیت بین‌کشوری را منتقل می‌کنند و به دلیل آشنایی با حوزه‌های استراتژیک بازار به شرکت‌ها کمک می‌کنند تا تخصص کسب کنند و فرهنگ و بعد جدیدی را به شرکت‌ها معرفی کنند (عبدالفتاح و عبود^۱، ۲۰۲۰). افزایش تعداد مدیران خارجی می‌تواند به معنی افزایش استفاده از فناوری پیشرفته و احتمال بیشتر اقدامات توسعه‌یافته باشد و منجر به انتقال دانش در مورد فناوری مربوط به مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت مانند بهبود کیفیت محصول می‌گردد (کاتمون و همکاران، ۲۰۱۹؛ عبدالفتاح و عبود، ۲۰۲۰). مدیران خارجی یک گروه اقلیت در هیئت‌مدیره هستند که از حق اقلیت و سهامداران مختلف دفاع می‌کنند (کاتمون و همکاران، ۲۰۱۹). اعضای خارجی در هیئت‌مدیره قابل اعتمادتر از اعضای غیراجرایی ملی هستند که ممکن است برخی پیوندها یا وابستگی‌ها با مدیران اجرایی داشته باشند. از آنجایی که اعضای خارجی با سبک گزارشگری مالی بازارهای مختلف آشنا هستند و دارای سرمایه اجتماعی و ارتباط با سهامداران کلیدی هستند، شرکت‌ها را قادر می‌سازند تا در بازارهای جدید

¹ AbdelFattah & Aboud

گسترش یابند (عبدالفتاح و عبود، ۲۰۲۰)؛ به عبارت دیگر انتصاب مدیران خارجی به نیازهای جهانی شدن پاسخ می‌دهد حضور مدیران خارجی انرژی مثبتی را برای مدیران دیگر فراهم می‌کند که فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی را پیگیری و دنبال کنند زیرا حضور آنان منابع و دیدگاه‌های مختلف مانند ارتباطات سیاسی، دسترسی به مهارت‌ها و تجربیات مختلف را فراهم می‌کند (بجی و همکاران، ۲۰۲۱). بنابراین با انتصاب مدیران با ملیت‌های مختلف انتظار می‌رود که افشای مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت بهبود یابد (خان، ۲۰۱۰؛ شریف و رشید، ۲۰۱۴؛ ابرهیم و حنفه، ۲۰۱۶؛ اشق و روی، ۲۰۱۹؛ بجی و همکاران، ۲۰۲۱)؛ البته در این زمینه نیز نتایج متناقضی وجود دارد برای مثال کاتمون و همکاران (۲۰۱۹) دریافتند که حضور مدیران خارجی در هیئت‌مدیره بر مسئولیت اجتماعی تأثیر منفی می‌گذارد یا کولاک اوغلو و همکاران^۱ (۲۰۲۱) دریافتند حضور مدیران خارجی در هیئت‌مدیره ارتباط معناداری با مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت ندارد.

۲-۱- مدیریت چندگانه و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

مدیریت چندگانه زمانی ایجاد می‌شود که فردی به طور همزمان در هیئت‌مدیره دو یا چند سازمان مسئولیت داشته باشد (حنیفه و کوک، ۲۰۰۵؛ دینگ و همکاران^۲، ۲۰۲۱). مسئولیت اجتماعی یک رویه شرکتی تک متغیره نیست بلکه ساختاری چندبعدی دارد که منعکس‌کننده فلسفه مدیریت یک شرکت در مورد چگونگی ایجاد تعادل بین نیازهای مختلف سهامداران است؛ برای بسیاری از شرکت‌ها، مدیریت طیف متنوعی از منافع ذینفعان به دلیل تضاد منافع بین گروه‌های مختلف ذینفع و کمبود منابع شرکت دشوار است علاوه بر این شرکت‌ها ممکن است با تضاد خواسته‌های ذینفعان و همچنین نیازهای عملکردی خودشان مواجه شوند. بنابراین درک کامل از مسئولیت‌پذیری اجتماعی نیازمند بررسی دقیق فرآیندهای تعاملی بین شرکت‌ها و ذینفعان آن‌هاست؛ لذا شرکت‌ها نیاز دارند یا انجام دادن مسئولیت‌پذیری اجتماعی را بیاموزند یا از همسالان با تجربه آن را فراگیرند در مقایسه با یادگیری از مسیرهای پرهزینه، یادگیری از همتایان با تجربه راه مقرون به صرفه‌تری است (دینگ و همکاران، ۲۰۲۱). بدین ترتیب مدیران به هیئت‌مدیره‌های دیگر ملحق می‌شوند و به طور خاص روابط درهم تنیده‌ای را ایجاد می‌کنند؛ خدمت در چند هیئت‌مدیره راهی برای دیدن این است که چگونه شخص دیگری همان کار را انجام می‌دهد که فرد به آن مشغول است و تصمیم‌گیری یک هیئت‌مدیره بخشی از موادخام برای تصمیم‌گیری سایر هیئت‌مدیره‌ها می‌شود (حنیفه و کوک، ۲۰۰۵). مدیریت چندگانه به شرکت در اتخاذ سیاست سایر شرکت‌ها کمک می‌کند آن‌ها همچنین می‌توانند اطلاعات خود را در مورد شیوه‌های ناآشنا برای شرکت را به هیئت‌مدیره بیاورند. مدیرانی که در هیئت‌مدیره‌های متعدد هستند به اطلاعات بیشتری در مورد ابتکارات زیست‌محیطی دست پیدا می‌کنند (بجی و همکاران، ۲۰۲۱). در واقع از طریق مدیریت چندگانه کانال مناسبی برای کسب اطلاعات و یادگیری تشکیل می‌شود؛ وجود مدیران مشترک

^۱ Colakoglu et al

^۲ Ding et al

احتمال پذیرش مسئولیت‌پذیری اجتماعی را افزایش می‌دهد، شرکت‌ها می‌توانند از طریق شرکت‌های دیگر مسئولیت‌پذیری اجتماعی را بیاموزند و علاوه بر پذیرش مسئولیت‌پذیری اجتماعی، انتشار ساختار مشابه آن را نیز تسهیل می‌کند و مدیران به‌طور معمول اطلاعات به دست آمده از این طریق را برجسته‌تر و قابل اعتمادتر از اطلاعات به دست آمده از طریق دیگر می‌بینند (دینگ و همکاران، ۲۰۲۱). بنابراین نتایج پژوهش‌های حنیفه و کوک (۲۰۰۵)، دینگ و همکاران (۲۰۲۱) و بجی و همکاران (۲۰۲۱) نیز تأثیر مثبت مدیریت چندگانه بر مسئولیت اجتماعی را نشان می‌دهد.

۲-۱۱- سن اعضای هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

سن می‌تواند به عنوان یک دارایی برای هیئت‌مدیره دیده شود و به عنوان بخشی از سرمایه انسانی در نظر گرفته شود (ابراهیم و حنفه، ۲۰۱۶). سن مدیران منعکس‌کننده خرد مدیران در مدیریت کسب‌وکار، تجربه آن‌ها و گشودگی آن‌ها به ایده‌های جدید و ریسک‌پذیری است (بجی و همکاران، ۲۰۲۱)؛ مدیران مسن گروه تجربه بیشتری در رابطه با شبکه و منابع مالی دارند در حالی که گروه‌های میانسال مسئولیت‌های اجرایی اصلی را برعهده دارند و گروه‌های جوان دانش خود را از کسب‌وکار توسعه می‌دهند (کاتمون و همکاران، ۲۰۱۹). مدیران جوان‌تر برای کار در محیط و شرایط با رشد بالا و به سرعت در حال تغییر مناسب‌تر هستند و ممکن است توانایی بالاتری در جذب و پردازش ایده‌های جدید و یادگیری رفتارهای جدید مانند مسئولیت‌پذیری اجتماعی داشته باشند (ابوقدان و سووایدان، ۲۰۱۹). از آنجایی که مدیران جوان اخیراً مدرک خود را دریافت نموده‌اند، تمایل به آگاهی در مورد ابزارهای مدیریتی جدید دارند (جیاناراکیس، ۲۰۱۴) و همیشه استدلال کرد که مدیران جوان نسبت به مسائل زیست محیطی و اخلاقی بیشتر نگران باشند (بجی و همکاران، ۲۰۲۱). پژوهش ابراهیم و حنفه نیز (۲۰۱۶) نشان داد که بین سن مدیران جوان و مسئولیت‌پذیری اجتماعی ارتباط مثبتی وجود دارد؛ اما مدیران جوان با تجربه کمتر و ریسک‌پذیری بیشتر و افشای بیشتر مسئولیت‌پذیری اجتماعی همراه هستند (کاتمون و همکاران، ۲۰۱۹).

از سوی دیگر با افزایش سن مدیران بلوغ رفتاری در این مدیران افزایش یافته و نسبت به جامعه حساس‌تر می‌باشند (بجی و همکاران، ۲۰۲۱). مدیران مسن‌تر از تجربه بیشتری بهره می‌برند و سوگیری محافظه‌کارانه‌تر و قضاوت بهتری از خود نشان دهند و ممکن است از تمام خطرات احتمالی اجتناب کنند (جیاناراکیس، ۲۰۱۴)؛ اما کمتر مشتاق پذیرش تغییر و اجرای استراتژی‌های نوآورانه جدید هستند (ابوقدان و سووایدان، ۲۰۱۹) و به دلیل تجربه گسترده، نسبتاً محتاطانه هستند و تمایلی به افشای مسئولیت اجتماعی و ریسک بیشتر ندارند (کاتمون و همکاران، ۲۰۱۹). در این زمینه پژوهش ابوقدان و سووایدان (۲۰۱۹) نشان داد که رابطه منفی بین میانگین سنی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی وجود دارد اما پژوهش فلاح و مجرد^۱ (۲۰۱۹)

¹ Fallah & Mojarrad

نشان داد که بین میانگین سنی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی ارتباط معناداری وجود ندارد. از سوی دیگر برخی استدلال می‌کنند که تنوع سنی منجر به تصمیم‌گیری متعادل‌تری می‌شود که کارایی شرکت را تقویت می‌کند (بجی و همکاران، ۲۰۲۱)؛ تنوع سن در اعضای هیئت‌مدیره منجر به تغییر در ارزش‌ها و دیدگاه‌ها می‌شود و هر نسل از این نظر منحصر به فرد و خاص است، جهان‌بینی با توجه به تجربیات مختلف، محیط‌ها و رویدادهای اجتماعی، سیاسی و اقتصادی توسعه می‌یابد بنابراین تنوع سنی با نمایندگی نسل‌های مختلف می‌تواند بر ریسک‌پذیری در تصمیم‌گیری در مورد افشای مسئولیت اجتماعی شرکت باعث تعادل مفید باشد. البته توجه به این نکته ضروری است که تفاوت در سن اعضای هیئت‌مدیره ممکن است منجر به کارایی هیئت‌مدیره یا ناکارآمدی در فرآیندهای تصمیم‌گیری شود که ناشی از سطوح مختلف جهان‌بینی و تجربه است (کاتمون و همکاران، ۲۰۱۹)؛ مانند پژوهش کاتمون و همکاران (۲۰۱۹) که نشان داد تنوع سنی بر مسئولیت‌پذیری شرکت تأثیر منفی می‌گذارد یا پژوهش بجی و همکاران (۲۰۲۱) نشان داد که تنوع سنی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیر مثبتی می‌گذارد.

۲-۱۲- دوره تصدی هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

دوره تصدی هیئت‌مدیره اشاره به مدت زمانی دارد که مدیران در پست‌های مدیریتی سازمان حضور دارند. از مزیت‌های تصدی طولانی مدت هیئت‌مدیره این است که مدیران تجربه بیشتری درباره سیاست‌ها و تخصص شرکت در فرآیند گزارش‌دهی در سازمان دارند. اعضای هیئت‌مدیره با سابقه کار، فعالیت‌های شرکت و قوانین و مقررات را بهتر می‌فهمند و تصدی بیشتر هیئت‌مدیره با سطوح پایین‌تری از اطلاعات و افشای گمراه‌کننده مرتبط است (کاتمون و همکاران، ۲۰۱۹). ادراک مدیران در دوران تصدی از محیط‌های داخلی و خارجی بر تصمیمات استراتژیک تأثیر می‌گذارد؛ تصدی طولانی‌تر تعاملات و سرعت تبادل اطلاعات بین هیئت‌مدیره و مدیران را افزایش می‌دهد و عدم تقارن اطلاعات را کمتر می‌کند. مدیران با دوره تصدی طولانی‌تر منافع بیشتری در درازمدت دارند و لذا با کسب تجربه سازمانی بیشتر، هیئت‌مدیره استراتژی بلندمدت را با تمرکز بر افشای مسئولیت اجتماعی اتخاذ خواهد کرد و اثرات مخرب اجتماعی کمتری را شاهد خواهیم بود (فلاح و مجرد، ۲۰۱۹). پژوهش‌های هارجوتو و همکاران^۱ (۲۰۱۵) و کاتمون و همکاران (۲۰۱۹) نیز تأثیر مثبت تنوع تصدی هیئت‌مدیره بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی را نشان می‌دهد.

^۱ Harjoto et al

۲-۱۳- اندازه هیئت نظارت و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

هیئت‌های نظارت نقش مهمی را در شرکت ایفا می‌کنند در واقع نقش هیئت نظارت متفاوت از هیئت‌مدیره است (لو و ژانگ^۱، ۲۰۱۷). در سیستم نظارتی دولایه مسئولیت هیئت نظارت، کنترل مستمر مسئولیت‌های هیئت‌مدیره و فعالیت‌های شرکت در تمام زمینه‌های تجاری است؛ هیئت‌های نظارت به افزایش اثربخشی هیئت‌مدیره کمک می‌کند (متوسزاک و همکاران^۲، ۲۰۱۹). هیئت‌های نظارت از منافع کارکنان شرکت و سهامداران اقلیت و سایر سهامداران محافظت می‌کنند، این هیئت‌ها بر اقدامات سهامداران و مدیران ارشد و اجرایی نظارت می‌کنند و تمرکز همه‌جانبه بر توسعه و تحقق شرکت‌ها دارند. هیئت‌های نظارت بزرگ‌تر برای افشای موضوعات مسئولیت‌پذیری اجتماعی مساعدتر می‌باشند (لو و ژانگ، ۲۰۱۷)؛ از سوی دیگر از منظر نظریه نمایندگی افزایش تعداد بالای اعضای هیئت نظارت به نوبه خود کارایی حاکمیت شرکتی را به‌خطر می‌اندازد. با افزایش تعداد اعضا انعطاف‌پذیری و پویایی فرآیند تصمیم‌گیری کاهش می‌یابد، هزینه نمایندگی بالاتر می‌رود، الزامات نظارت بر مدیریت در داخل هیئت‌مدیره افزایش یافته و منابع و تخصص بیشتری در سطح هیئت نظارت نیاز است (دایس و ولت^۳، ۲۰۱۶). برخی از پژوهش‌ها نیز نشان دادند که بین اندازه هیئت نظارت و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت ارتباط معناداری وجود ندارد (لو و ژانگ، ۲۰۱۷؛ متوسزاک و همکاران، ۲۰۱۹).

۲-۱۴- تنوع نژادی اعضای هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

هر فرهنگ مجموعه‌ای از ارزش‌ها و هنجارها و باورها و رفتارهای خود را دارد که آن را شکل می‌دهد و تا حدی بر رفتار اخلاقی و تصمیمات استراتژیک اثر می‌گذارد، این نشان می‌دهد که هر قومی دارای ارزش‌ها و اصول اخلاقی خاص خود می‌باشد؛ تنوع نژادی در هیئت‌مدیره را می‌توان به عنوان یکی از منابع ارزشمند شرکت طبقه‌بندی کرد که پتانسیل لازم برای دستیابی به رقابت را دارند (کاتمون و همکاران، ۲۰۱۹). ریشه‌های قومی متفاوت می‌تواند استقلال هیئت‌مدیره را افزایش دهد که از طریق بهبود در نظارت‌های مدیریتی، بهره‌وری افزایش می‌یابد و باعث ایجاد تنوع در نظرات و ایده‌ها در بحث‌های هیئت‌مدیره می‌شود و به ایجاد پیوند بهتر با ذینفعان کمک می‌کند (نتیم و سوباروین^۴، ۲۰۱۳). قومیت‌های متنوع در هیئت‌مدیره شرکت‌ها، در بهبود افشای مسئولیت‌پذیری اجتماعی سودمند است زیرا در همان قومیت ترجیحات و نیازهای مشتریان و سهامداران و بازارها درک می‌شود و بهتر می‌توانند نیازهای ذینفعان را از مسئولیت‌پذیری اجتماعی درک کنند. هیئت‌هایی که متشکل از اعضای مختلف از قومیت‌های متفاوت است اطلاعات موثقی‌تری به سهامداران خود ارائه خواهند کرد (کاتمون و همکاران، ۲۰۱۹). نتیم و سوباروین (۲۰۱۳) و هارجوتو و همکاران

¹ Liu & Zhang

² Matuszak et al

³ Dience & Velte

⁴ Ntim & Soobaroyen

(۲۰۱۵) دریافتند که تنوع نژادی اعضای هیئت‌مدیره بر مسئولیت اجتماعی شرکت تأثیر مثبتی می‌گذارد. کاتمون و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که تنوع نژادی تأثیر کمی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی دارد و رابطه معناداری بین آن‌ها وجود ندارد.

۳- سؤالات پژوهش

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش‌های انجام شده، انجام یک پژوهش فراتحلیل در رابطه با تأثیر ویژگی‌های هیئت‌مدیره بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت ضروری می‌باشد. در واقع فراتحلیل پژوهش‌های گوناگون و متنوع را از سرگردانی نجات می‌دهد و به یک تصویر کلی و بدون ابهام از یک موضوع می‌رسد که بسیار اثرگذارتر از پژوهش‌های جدید در آن حوزه است (بذرافشان، ۱۳۹۲). از اینرو سؤالات این پژوهش به صورت زیر بیان می‌شود:

(۱) کدام یک از ویژگی‌های هیئت‌مدیره بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیرگذار هستند؟

(۲) هر کدام از آن‌ها چه تأثیری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی دارند؟

۴- روش شناسی پژوهش

این مطالعه از بعد رویکرد انجام پژوهش، خردگرایانه؛ از بعد هدف پژوهش از جمله پژوهش‌های اکتشافی؛ از بعد ماهیت پژوهش، مروری؛ از بعد ماهیت داده‌ها، کمی؛ از بعد زمانی، گذشته‌نگر و از بعد جمع‌آوری اطلاعات، کتابخانه‌ای می‌باشد. با توجه به کارگیری روش فراتحلیل از بعد روش شناخت در زمره پژوهش‌های تحلیلی-توصیفی قرار می‌گیرد. با توجه به ماهیت و موضوع مورد مطالعه، گاهی پژوهشگران در رابطه با یک موضوع واحد به نتایج یکسانی نمی‌رسند بلکه تناقضاتی در کار آن‌ها وجود دارد که روش فراتحلیل با مرور نظام‌مند به جای اتکا به نتایج مطالعات انفرادی امکان ترکیب و یکپارچه‌سازی داده‌های حاصل از چندین مطالعه را برای محقق فراهم می‌کند (مران‌جوری و رضوانی، ۱۳۹۷). لازم به ذکر است که فراتحلیل زمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد که مطالعات مورد بررسی کمی باشند و از مهم‌ترین مفاهیم در این حوزه اندازه اثر به معنی تأثیر متغیر مستقل بر وابسته است که به دو دسته اندازه اثر d و اندازه اثر r تقسیم می‌شود. در این پژوهش جهت بررسی روابط بین متغیرها شاخص هم‌بستگی اندازه اثر r به عنوان اصلی‌ترین ابزار فراتحلیل محاسبه و ارزیابی می‌شود (زارع بهمنمیری و حسنخانی، ۱۴۰۰).

۴-۱- جامعه و نمونه پژوهش

برای انجام این پژوهش از مجلات داخلی ارائه شده در لیست وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و مجلات خارجی ارائه شده در لیست پایگاه‌های جی سی آر^۱ و اسکوپوس^۲ استفاده شده است. کلیه مقالات انجام شده پیرامون موضوع پژوهش حاضر که دربردارنده کلیدواژه‌هایی همچون مسئولیت‌پذیری اجتماعی، حاکمیت شرکتی، ویژگی‌های هیئت‌مدیره و سایر موارد مرتبط بودند طی سال‌های ۱۳۸۵ تا ۱۴۰۰ برای مقالات داخلی و طی سال‌های ۲۰۰۲ تا ۲۰۲۱ برای مقالات خارجی مورد بررسی قرار گرفتند و در نهایت از پژوهش‌هایی که متغیر وابسته آن‌ها مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اطلاعات آماری آن‌ها متناسب با نرم افزار جامع فراتحلیل نسخه دو^۳ بود، استفاده شد؛ لازم به ذکر است که این نرم افزار مناسب‌ترین نرم افزار قابل استفاده در حوزه فراتحلیل است (زارع بهمنمیری و حسنخانی، ۱۴۰۰). در مجموع ۵۹ پژوهش شامل ۱۲ پژوهش داخلی و ۴۷ پژوهش خارجی شناسایی و جمع‌آوری شدند.

در این پژوهش مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت به عنوان متغیر وابسته و ویژگی‌های هیئت‌مدیره (شامل متغیرهای استقلال هیئت‌مدیره، تعداد جلسات هیئت‌مدیره، حضور زنان در هیئت‌مدیره، مدرک تحصیلی مدیران، کمیته مسئولیت اجتماعی، اندازه هیئت‌مدیره، دوگانگی مسئولیت مدیرعامل، تنوع تحصیلات در هیئت‌مدیره، حضور مدیران خارجی در هیئت‌مدیره، مدیریت چندگانه، سن مدیران، دوره تصدی هیئت‌مدیره، اندازه هیئت نظارت و تنوع نژادی که در مقالات داخلی و خارجی از آن‌ها استفاده گردیده است) به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده‌اند.

۴-۲- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

معمولاً یک پژوهش فراتحلیل شامل این ۵ مرحله می‌باشد (مران جوری و رضوانی، ۱۳۹۷):
 ۱) شناسایی یک زمینه مفید از پژوهش و بیان مسئله: برای توجیه استفاده از تکنیک فراتحلیل، پژوهشگر باید وجود تعداد حساسی از مطالعات تجربی که درباره موضوع مدنظر پژوهش کرده‌اند را نشان دهد؛ به عبارتی این مطالعات باید ضرورت انجام پژوهش فراتحلیل را نشان دهد. ۲) جمع‌آوری داده: در این مرحله باید تعداد اولیه مطالعات مدنظر گردآوری گردد. ۳) آماده‌سازی مجموعه داده‌ها: به محاسبه اندازه اثر هر یک از مطالعات تجربی به کار گرفته شده می‌پردازد. ۴) تجزیه و تحلیل داده‌ها: آماره‌های z ، t ، x^2 و p -value که مرتبط با متغیرهای مستقل هستند از مطالعات معتبر داخلی و خارجی جمع‌آوری شده و تبدیل به اندازه اثر می‌گردند به بیان دیگر به یک قیاس مشترک تبدیل می‌شوند (لیپسی و ویلسون^۴، ۲۰۰۱).

¹ Journal Citation Reports

² Scopus

³ Comprehensive Meta Analysis V2

⁴ Lipsey & Wilson

رابطه (۱)

$$r = \frac{t}{\sqrt{t^2 + df}}$$

رابطه (۲)

$$r = \sqrt{\frac{\chi^2}{n}}$$

رابطه (۳)

$$r = \frac{\sqrt{F}}{\sqrt{F + n_1 + n_2 - 2}}$$

n حجم نمونه هر یک از مطالعات را نشان می‌دهد. در مرحله بعد در صورتی که توزیع ضرایب همبستگی نرمال باشد میانگین اندازه اثر محاسبه می‌شود، اما معمولاً با توجه به عدم نرمال بودن اندازه اثرها بر اساس فرمول زیر به z فیشر تبدیل می‌گردد:

رابطه (۴)

$$ESzr = 0.5 \log_e \left[\frac{1+r}{1-r} \right]$$

سپس همگنی اندازه اثرها آزمون می‌شود و در صورت همگن بودن با یکدیگر تلفیق می‌شوند؛ در غیر این صورت مطالعات بر اساس متغیرهای کلیدی که احتمال می‌رود واریانس اندازه اثرهای جمعیت ناشی از آنها باشد به زیرگروه‌هایی تقسیم می‌گردد. این روش تا جایی ادامه می‌یابد که مطالعات درون طبقات متجانس باشند و هیچ واریانسی از اندازه اثر تبیین نشده باقی نمانده باشد.

۵) تفسیر و بحث در مورد نتایج: در این قسمت محقق در مورد یافته‌های فراتحلیل و نحوه جمع‌بندی و مطابقت با تئوری‌های موجود بحث و تفسیر می‌کند.

۵- یافته‌های پژوهش

۵-۱- توصیف پژوهش‌های انجام شده بر اساس سال انتشار

در جدول ۱ پژوهش‌های داخلی و خارجی بر اساس سال انتشار آنها در مجلات، دسته‌بندی و بر اساس فراوانی و درصد فراوانی بیان شده‌اند. بازه زمانی این پژوهش طی سال‌های ۱۳۸۵ تا ۱۴۰۰ برای مقالات داخلی و برای مقالات خارجی طی سال‌های ۲۰۰۲ تا ۲۰۲۱ می‌باشد. طی سال‌های ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۱ برای مقالات داخلی و طی سال‌های ۲۰۰۲ تا ۲۰۰۴ برای مقالات خارجی، مقاله‌ای که مرتبط با موضوع و طبق معیارهای این پژوهش باشد، یافت نشد. بیشترین پژوهش‌های داخلی در سال ۱۴۰۰ با فراوانی ۲۵ درصد و بیشترین پژوهش‌های

خارجی در سال ۲۰۱۹ با فراوانی ۲۱/۳ درصد به بررسی تأثیر ویژگی‌های هیئت‌مدیره بر افشای مسئولیت‌پذیری اجتماعی پرداخته‌اند.

جدول ۱- پژوهش‌های داخلی و خارجی بر اساس سال انتشار

پژوهش‌های خارجی			پژوهش‌های داخلی		
درصد فراوانی	فراوانی	سال انتشار	درصد فراوانی	فراوانی	سال انتشار
۲/۱۳	۱	۲۰۰۵	۸/۳۳	۱	۱۳۹۲
۲/۱۳	۱	۲۰۱۰	۸/۳۳	۱	۱۳۹۳
۲/۱۳	۱	۲۰۱۱	۸/۳۳	۱	۱۳۹۵
۲/۱۳	۱	۲۰۱۲	۸/۳۳	۱	۱۳۹۶
۸/۵	۴	۲۰۱۳	۱۶/۶۶	۲	۱۳۹۷
۶/۴	۳	۲۰۱۴	۱۶/۶۶	۲	۱۳۹۸
۱۵	۷	۲۰۱۵	۸/۳۳	۱	۱۳۹۹
۱۰/۶	۵	۲۰۱۶	۲۵	۳	۱۴۰۰
۲/۱۳	۱	۲۰۱۷			
۴/۲	۲	۲۰۱۸			
۲۱/۳	۱۰	۲۰۱۹			
۶/۳	۳	۲۰۲۰			
۱۷	۸	۲۰۲۱			
۱۰۰	۴۷	مجموع	۱۰۰	۱۲	مجموع

منبع: یافته‌های پژوهشگر

۵-۲- توصیف فراوانی متغیرهای مستقل جهت انجام فراتحلیل

در جدول ۲ فراوانی هر یک از متغیرهای ویژگی‌های هیئت‌مدیره به عنوان متغیر مستقل بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی به عنوان متغیر وابسته در پژوهش‌های بررسی شده بیان شده است. یافته‌های جدول ۲ نشان می‌دهد که از میان ویژگی‌های هیئت‌مدیره، استقلال هیئت‌مدیره و اندازه هیئت نظارت به ترتیب دارای بیشترین (۶۸ مورد) و کمترین (۳ مورد) تعداد در بین مجموع پژوهش‌های داخلی و خارجی هستند.

جدول ۲- فراوانی متغیرهای مستقل

نام متغیر	قلمرو	تعداد	نام متغیر	قلمرو	تعداد
استقلال هیئت‌مدیره	کل	۶۸	تنوع تحصیلات هیئت‌مدیره	کل	۵
	خارجی	۵۶		خارجی	۵
	داخلی	۱۲		داخلی	۰
تعداد جلسات هیئت‌مدیره	کل	۷	حضور مدیران خارجی در هیئت‌مدیره	کل	۱۹
	خارجی	۵		خارجی	۱۹
	داخلی	۲		داخلی	۰
حضور زنان در هیئت‌مدیره	کل	۴۵	مدیریت چندگانه	کل	۷
	خارجی	۴۰		خارجی	۷
	داخلی	۵		داخلی	۰
مدرک تحصیلی مدیران	کل	۹	سن مدیران	کل	۱۳
	خارجی	۸		خارجی	۱۳
	داخلی	۱		داخلی	۰
کمیته مسئولیت اجتماعی	کل	۹	دوره تصدی هیئت‌مدیره	کل	۸
	خارجی	۹		خارجی	۸
	داخلی	۰		داخلی	۰
اندازه هیئت‌مدیره	کل	۳۵	اندازه هیئت نظارت	کل	۳
	خارجی	۲۸		خارجی	۳
	داخلی	۷		داخلی	۰
دوگانگی مسئولیت مدیرعامل	کل	۳۳	تنوع نژادی	کل	۷
	خارجی	۲۵		خارجی	۷
	داخلی	۸		داخلی	۰

منبع: یافته‌های پژوهشگر

۵-۳- پاسخ به سؤالات پژوهش

در جدول ۳ نتایج حاصل از فراتحلیل درخصوص سؤالات پژوهش ارائه شده است. در صورتی که در آزمون ناهمگنی، مقدار سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ درصد باشد از اطلاعات مربوط به اثرهای تصادفی و در صورتی که سطح معناداری از ۰/۰۵ بیشتر باشد از اطلاعات مربوط به اثرهای ثابت برای نتیجه‌گیری در مورد سؤالات استفاده می‌گردد. لذا برای تعداد جلسات هیئت‌مدیره، تنوع تحصیلات هیئت‌مدیره، مدیریت چندگانه و اندازه هیئت‌نظارت از اطلاعات مربوط به اثرهای ثابت و برای سایر سؤالات از اطلاعات مربوط به اثرهای تصادفی

استفاده شده است. بنابراین نتایج آزمون فراتحلیل نشان می‌دهد متغیرهای استقلال هیئت‌مدیره، حضور زنان در هیئت‌مدیره، مدرک تحصیلی مدیران، کمیته مسئولیت‌پذیری اجتماعی، اندازه هیئت‌مدیره، حضور مدیران خارجی در هیئت‌مدیره، مدیریت چندگانه و دوره تصدی هیئت‌مدیره تأثیر مثبتی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی دارند، دوگانگی مسئولیت مدیرعامل تأثیر منفی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی دارد و متغیرهای تعداد جلسات هیئت‌مدیره، تنوع تحصیلات در هیئت‌مدیره، سن مدیران، اندازه هیئت نظارت و تنوع نژادی تأثیری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی ندارند.

جدول ۳- نتایج فراتحلیل ویژگی‌های هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت

نتایج آزمون	مدل	میانگین وزنی اندازه اثر	فاصله اطمینان ۰/۹۵		آزمون فرض صفر		آزمون ناهمگنی	
			حد پایین	حد بالا	آماره z	سطح معناداری	آماره Q	آماره I ^۲ سطح معناداری
نتایج فراتحلیل متغیر مستقل استقلال هیئت‌مدیره	اثرهای ثابت	۰/۰۴۶	۰/۰۳۹	۰/۰۵۳	۱۳/۱۱۰	۰/۰۰۰	۴۶۷/۰۹۲	۸۵/۶۵۶
	اثرهای تصادفی	۰/۰۸۱	۰/۰۵۹	۰/۱۰۳	۷/۱۶۴	۰/۰۰۰		
نتایج فراتحلیل متغیر مستقل تعداد جلسات هیئت‌مدیره	اثرهای ثابت	۰/۰۴۵	-۰/۰۰۰	۰/۰۹۰	۱/۹۴۷	۰/۰۵۲	۱/۷۰۳	۰/۰۰۰
	اثرهای تصادفی	۰/۰۴۵	-۰/۰۰۰	۰/۰۹۰	۱/۹۴۷	۰/۰۵۲		
نتایج فراتحلیل متغیر مستقل حضور زنان در هیئت‌مدیره	اثرهای ثابت	۰/۰۵۱	۰/۰۴۳	۰/۰۵۹	۱۲/۶۵۳	۰/۰۰۰	۳۲۱/۵۰۷	۸۶/۳۱۴
	اثرهای تصادفی	۰/۰۸۵	۰/۰۶۰	۰/۱۱۰	۶/۶۴۱	۰/۰۰۰		
نتایج فراتحلیل متغیر مستقل مدرک تحصیلی مدیران	اثرهای ثابت	۰/۰۷۲	۰/۰۴۷	۰/۰۹۷	۵/۶۲۰	۰/۰۰۰	۲۱/۱۲۱	۶۲/۱۲۳
	اثرهای تصادفی	۰/۰۶۷	۰/۰۲۵	۰/۱۰۹	۳/۱۱۴	۰/۰۰۲		
نتایج فراتحلیل متغیر مستقل کمیته مسئولیت اجتماعی هیئت‌مدیره	اثرهای ثابت	۰/۲۹۱	۰/۲۷۷	۰/۳۰۴	۳۹/۴۰۳	۰/۰۰۰	۲۰۵/۵۴۴	۹۶/۱۰۸
	اثرهای تصادفی	۰/۳۰۶	۰/۲۰۰	۰/۴۰۵	۵/۴۶۷	۰/۰۰۰		
نتایج فراتحلیل متغیر مستقل اندازه هیئت‌مدیره	اثرهای ثابت	۰/۰۶۵	۰/۰۵۳	۰/۰۷۷	۱۰/۸۰۳	۰/۰۰۰	۸۲/۶۹۷	۵۸/۸۸۶

نتایج آزمون	مدل	میانگین وزنی اندازه اثر	فاصله اطمینان ۰/۹۵		آزمون فرض صفر		آزمون ناهمگنی	
			حد پایین	حد بالا	آماره z	سطح معناداری	آماره Q	آماره I ² سطح معناداری
	اثرهای تصادفی	۰/۰۸۱	۰/۰۵۷	۰/۱۰۵	۶/۶۱۵	۰/۰۰۰		
نتایج فراتحلیل متغیر مستقل دوگانگی مسئولیت مدیرعامل	اثرهای ثابت	-۰/۰۱۳	-۰/۰۲۱	-۰/۰۰۴	-۲/۹۱۴	۰/۰۰۴	۲۸۷/۸۸۴	۸۸/۸۸۴
	اثرهای تصادفی	-۰/۰۶۱	-۰/۰۹۱	-۰/۰۳۰	-۳/۸۷۶	۰/۰۰۰		
نتایج فراتحلیل متغیر مستقل تنوع تحصیلات هیئت‌مدیره	اثرهای ثابت	-۰/۰۱۲	-۰/۰۴۳	۰/۰۱۸	-۰/۸۰۱	۰/۴۲۳	۲/۵۵۷	۰/۰۰۰
	اثرهای تصادفی	-۰/۰۱۲	-۰/۰۴۳	۰/۰۱۸	-۰/۸۰۱	۰/۴۲۳		
نتایج فراتحلیل متغیر مستقل حضور مدیران خارجی در هیئت‌مدیره	اثرهای ثابت	۰/۰۱۱	-۰/۰۱۰	۰/۰۳۱	۱/۰۰۶	۰/۳۱۴	۱۸۰/۴۳۷	۹۰/۰۲۴
	اثرهای تصادفی	۰/۰۶۹	-۰/۰۰۰	۰/۱۳۷	۱/۹۵۶	۰/۰۵۰		
نتایج فراتحلیل متغیر مستقل مدیریت چندگانه	اثرهای ثابت	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۷/۰۸۷	۰/۰۰۰	۱۱/۲۱۹	۴۶/۵۱۸
	اثرهای تصادفی	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۲	۲/۸۷۵	۰/۰۰۴		
نتایج فراتحلیل متغیر مستقل سن مدیران	اثرهای ثابت	۰/۰۰۱	-۰/۰۱۱	۰/۰۱۴	۰/۲۲۷	۰/۸۲۱	۹۹/۰۲۷	۸۷/۸۸۲
	اثرهای تصادفی	-۰/۰۰۸	-۰/۰۵۳	۰/۰۳۷	-۰/۳۳۷	۰/۷۳۶		
نتایج فراتحلیل متغیر مستقل دوره تصدی هیئت‌مدیره	اثرهای ثابت	۰/۰۳۸	۰/۰۲۷	۰/۰۴۹	۶/۶۷۱	۰/۰۰۰	۲۲/۹۶۷	۶۹/۵۲۲
	اثرهای تصادفی	۰/۰۵۵	۰/۰۳۰	۰/۰۸۰	۴/۳۳۲	۰/۰۰۰		
نتایج فراتحلیل متغیر مستقل اندازه هیئت نظارت	اثرهای ثابت	-۰/۰۰۴	-۰/۰۶۰	-۰/۰۵۲	-۰/۱۴۰	۰/۸۸۹	۰/۲۲۵	۰/۰۰۰
	اثرهای تصادفی	-۰/۰۰۴	-۰/۰۶۰	-۰/۰۵۲	-۰/۱۴۰	۰/۸۸۹		
نتایج فراتحلیل متغیر مستقل تنوع نژادی	اثرهای ثابت	۰/۰۱۸	۰/۰۰۵	۰/۰۳۱	۲/۶۴۸	۰/۰۰۸	۲۴/۶۰۰	۷۵/۶۱۰

نتایج آزمون	مدل	میانگین وزنی اندازه اثر	فاصله اطمینان ۰/۹۵		آزمون فرض صفر		آزمون ناهمگنی	
			حد پایین	حد بالا	آماره z	سطح معناداری	آماره Q	آماره I ² سطح معناداری
	اثرهای تصادفی	۰/۰۲۷	-۰/۰۰۸	۰/۰۶۱	۱/۵۰۷	۰/۱۳۲		

منبع: یافته‌های پژوهشگر

در ادامه نتایج حاصل از انجام فراتحلیل برای متغیرهای استقلال هیئت‌مدیره، حضور زنان در هیئت‌مدیره، اندازه هیئت‌مدیره و دוגانگی مسئولیت مدیرعامل به تفکیک نوع مطالعه (داخلی و خارجی) در جدول ۴ ارائه شده است. نتایج آزمون فراتحلیل اثرگذاری مثبت استقلال هیئت‌مدیره بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی را در پژوهش‌های خارجی و در پژوهش‌های داخلی نشان می‌دهد. نتایج اثرگذاری مثبت حضور زنان در هیئت‌مدیره بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی در پژوهش‌های خارجی و عدم اثرگذاری آن بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی را در پژوهش‌های داخلی نشان می‌دهد. همچنین نتایج نشان‌دهنده اثرگذاری مثبت اندازه هیئت‌مدیره بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی در پژوهش‌های خارجی و عدم اثرگذاری آن بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت در پژوهش‌های داخلی می‌باشد. نتایج آزمون فراتحلیل اثرگذاری منفی دوجانگی مسئولیت مدیرعامل بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی را در پژوهش‌های خارجی و در پژوهش‌های داخلی نشان می‌دهد.

جدول ۴- نتایج فراتحلیل ویژگی‌های هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی به تفکیک نوع مطالعه

نتایج آزمون	مدل	نوع مطالعه	میانگین وزنی اندازه اثر	فاصله اطمینان ۰/۹۵		آزمون فرض صفر		آزمون ناهمگنی	
				حد پایین	حد بالا	آماره z	سطح معناداری	آماره Q	آماره I ² سطح معناداری
نتایج فراتحلیل متغیر مستقل استقلال هیئت‌مدیره	اثرهای ثابت	خارجی	۰/۰۴۱	۰/۰۳۳	۰/۰۴۸	۱۰/۷۶۳	۰/۰۰۰	۴۰۵/۲۴۸	۸۶/۴۲۸
	اثرهای تصادفی		۰/۰۷۷	۰/۰۵۲	۰/۱۰۲	۵/۹۶۳	۰/۰۰۰		
نتایج فراتحلیل متغیر مستقل حضور زنان در هیئت‌مدیره	اثرهای ثابت	داخلی	۰/۰۸۷	۰/۰۶۸	۰/۱۰۷	۸/۶۵۱	۰/۰۰۰	۴۳/۰۳۴	۷۴/۴۳۹
	اثرهای تصادفی		۰/۰۹۴	۰/۰۵۴	۰/۱۳۴	۴/۵۸۹	۰/۰۰۰		
نتایج فراتحلیل متغیر مستقل هیئت‌مدیره	اثرهای ثابت	خارجی	۰/۰۵۶	۰/۰۴۷	۰/۰۶۴	۱۳/۱۳۲	۰/۰۰۰	۳۰۳/۸۰۰	۸۷/۱۶۳
	اثرهای تصادفی		۰/۰۹۶	۰/۰۶۸	۰/۱۲۳	۶/۸۱۷	۰/۰۰۰		

نتایج آزمون	مدل	نوع مطالعه	میانگین وزنی اندازه اثر	فاصله اطمینان ۹۵٪		آزمون فرض صفر		آزمون ناهمگنی	
				حد پایین	حد بالا	آماره z	سطح معناداری	آماره Q	آماره I ² سطح معناداری
	اثرهای ثابت	داخلی	۰/۰۰۴	-۰/۰۲۳	۰/۰۳۱	۰/۲۸۹	۰/۷۷۲	۵/۲۵۵	۲۳/۸۸۴
	اثرهای تصادفی		۰/۰۰۷	-۰/۰۲۵	۰/۰۴۰	۰/۴۴۱	۰/۶۶۰		
نتایج فراتحلیل متغیر مستقل اندازه هیئت‌مدیره	اثرهای ثابت	خارجی	۰/۰۷۰	۰/۰۵۷	۰/۰۸۳	۱۰/۳۵۴	۰/۰۰۰	۵۰/۸۲۳	۴۶/۸۷۴
	اثرهای تصادفی		۰/۰۹۶	۰/۰۶۹	۰/۱۲۲	۶/۹۳۶	۰/۰۰۰		
	اثرهای ثابت	داخلی	۰/۰۴۶	۰/۰۲۰	۰/۰۷۱	۳/۵۰۹	۰/۰۰۰	۲۹/۰۶۶	۷۹/۳۵۷
	اثرهای تصادفی		۰/۰۴۳	-۰/۰۱۴	۰/۰۹۹	۱/۴۸۸	۰/۱۳۷		
نتایج فراتحلیل متغیر مستقل دوگانگی مسئولیت مدیرعامل	اثرهای ثابت	خارجی	-۰/۰۰۰۶	-۰/۰۱۵	۰/۰۰۳	-۱/۲۶۸	۰/۲۰۵	۲۵۱/۴۲۰	۹۰/۴۵۴
	اثرهای تصادفی		-۰/۰۵۸	-۰/۰۹۴	-۰/۰۲۱	-۳/۰۶۷	۰/۰۰۲		
	اثرهای ثابت	داخلی	-۰/۰۶۶	-۰/۰۹۱	-۰/۰۴۰	-۵/۰۹۱	۰/۰۰۰	۱۷/۴۳۱	۵۹/۸۴۱
	اثرهای تصادفی		-۰/۰۶۹	-۰/۱۱۰	-۰/۰۲۹	-۳/۳۳۵	۰/۰۰۱		

منبع: یافته‌های پژوهشگر

۶- بحث و نتیجه‌گیری

علاوه بر اینکه شرکت‌ها برای بقای خود در بلندمدت به مسائل مالی و سودآوری توجه می‌نمایند، باید نسبت به مسائل زیست‌محیطی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی خود در مقابل جامعه نیز پاسخگو باشند؛ بنابراین شناسایی و تقویت سازوکارهای حاکمیت شرکتی در جهت ممانعت از رفتارهای فرصت‌طلبانه مدیران و بهبود مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت ضروری است (برزگر و همکاران، ۱۳۹۸). با توجه به اهمیت روزافزون و جایگاه مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت به‌ویژه در سال‌های اخیر، پژوهش حاضر تأثیر ویژگی‌های هیئت‌مدیره از معیارهای حاکمیت شرکتی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت را با استفاده از رویکرد فراتحلیل بررسی نموده است. در جهت پاسخ به سؤالات مطرح شده، داده‌های متغیرهای مستخرج از مطالعات گذشته به وسیله آزمون‌های آماری در رویکرد فراتحلیل، مورد آزمون قرار گرفتند که نتایج به شرح زیر می‌باشد:

استقلال هیئت‌مدیره بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت اثر مثبت و معناداری دارد. اعضای مستقل هیئت‌مدیره به عنوان نمایندگان ذینفعان موجب دیدگاه مثبت جامعه به شرکت می‌گردند که در کسب مشروعیت واحد تجاری مؤثر است؛ به عبارت دیگر هیئت‌مدیره با نسبت بالایی از اعضای غیرموظف موجب بهبود نظارت و کنترل بر مدیریت شرکت، کاهش عدم تقارن اطلاعاتی بین ارکان بیرونی و درونی شرکت، حفظ منافع سهامداران و در نتیجه بهبود مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌گردد که با نتایج حاصل از پژوهش‌های جو و هارجوتو (۲۰۱۱)، یو و همکاران (۲۰۱۵)، بهارمقدم و همکاران (۱۳۹۲)، حیدری و همکاران (۱۳۹۷) و لطفی و قادرزاده (۱۳۹۹) مطابقت دارد.

ارتباط معناداری بین تعداد جلسات هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت یافت نشد. در واقع می‌توان بیان نمود که افزایش تعداد جلسات هیئت‌مدیره منجر به بهبود مسئولیت‌پذیری اجتماعی نمی‌گردد که منطبق با یافته‌های احمد حاجی (۲۰۱۳)، جیاناراکیس (۲۰۱۴) و حیدری و همکاران (۱۳۹۷) می‌باشد. بین حضور زنان در هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. تفاوت‌های فردی و جنسیتی موجب گوناگونی دیدگاه‌ها و اتخاذ تصمیم‌گیری‌های متفاوت می‌گردد؛ لذا حضور زنان در هیئت‌مدیره به دلیل ویژگی‌های شخصیتی و اخلاقی و سبک رهبری متفاوت و مؤثرتر نسبت به هم‌تایان خود، تأثیر مثبتی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت دارد و منجر به تراز کردن منافع مدیران و سهامداران و توجه بیشتر به خواسته‌های ذینفعان می‌گردد. یافته‌های به دست آمده منطبق با نتایج حاصل از پژوهش‌های ژانگ و همکاران (۲۰۱۳)، ستوپامیس (۲۰۱۵)، ابراهیم و حنفه (۲۰۱۶)، الله و همکاران (۲۰۱۹) و ملکیان و همکاران (۱۳۹۸) می‌باشد.

مدرک تحصیلی مدیران بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت اثر مثبت و معناداری دارد. مدرک تحصیلی مدیران نشان‌دهنده مهارت و شایستگی و میزان آموزش آنان است و منجر به بهبود گزارشگری داوطلبانه غیرمالی از جمله مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت می‌گردد؛ زیرا هیئت‌مدیره برای نظارت بر مدیریت و مشارکت در تصمیم‌گیری نیازمند آموزش است. تأیید این فرضیه نیز با نتایج پژوهش‌های کاتمون و همکاران (۲۰۱۹) و بجی و همکاران (۲۰۲۱) مطابقت دارد.

بین کمیته مسئولیت اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. وجود کمیته جداگانه برای مسئولیت‌پذیری اجتماعی منجر به واکنش مثبت شرکت به فشارهای اجتماعی می‌گردد و نشانه‌ای از علاقه شرکت برای انجام قوانین و دستورالعمل‌های مسئولیت اجتماعی است که باعث بهبود کیفیت و سیاست‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌گردد. یافته‌های این پژوهش منطبق با نتایج عادل و همکاران (۲۰۱۹)، اشفق و روی (۲۰۱۹)، اویار و همکاران (۲۰۲۰) و گالگو الوارز و پوچتا مارتینز (۲۰۲۰) می‌باشد.

اندازه هیئت‌مدیره بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت اثر مثبت و معناداری دارد. افزایش تعداد اعضای موظف و غیرموظف در هیئت‌مدیره، به دلیل وجود مدیرانی با تجربیات متفاوت منجر به نظارت بهتر بر رفتار

فرصت‌طلبانه مدیران می‌گردد. هیئت‌مدیره‌های بزرگ نماینده‌ای از علایق متنوع هستند و منافع تمام ذینفعان را در نظر می‌گیرند؛ لذا منجر به کاهش عدم تقارن اطلاعاتی و هزینه‌های نمایندگی می‌گردد که در نهایت منجر به بهبود تصمیم‌گیری و تقویت مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌شود. نتیجه پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های احمدحاجی (۲۰۱۳)، برکات و همکاران (۲۰۱۵)، ابوقدان و سووایدان (۲۰۱۹)، حیدری و همکاران (۱۳۹۷) و پاکدلان و همکاران (۱۴۰۰) مطابقت دارد.

بین دوگانگی مسئولیت مدیرعامل و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت رابطه منفی و معناداری وجود دارد. هنگامی که مدیرعامل سمت رئیس هیئت‌مدیره را نیز برعهده دارد، موجب افزایش تضاد منافع بین مالک و مدیر، افزایش نفوذ مدیرعامل بر هیئت‌مدیره و تمرکز قدرت اجرایی و قدرت کنترل در یک فرد می‌شود که در نهایت منجر به افزایش ریسک تصمیم‌گیرنده نهایی بودن مدیرعامل در زمینه مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌گردد و درچنین شرایطی مدیر امکان بیشتری برای حفظ منافع خود در مقابل سهامداران دارد. یافته‌های به دست آمده منطبق با نتایج پژوهش‌های متکین و سابرامانیام (۲۰۱۵)، گالگو الوارز و پوچتا مارتینز (۲۰۲۰)، بجی و همکاران (۲۰۲۱)، حسینی و حقیقت (۱۳۹۵)، قادرزاده و همکاران (۱۳۹۶) و پاکدلان و همکاران (۱۴۰۰) است.

بین تنوع تحصیلات اعضای هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی ارتباط معناداری وجود ندارد. این نتیجه با یافته‌های حاصل از پژوهش‌های کاتمون و همکاران (۲۰۱۹) و اوه و همکاران (۲۰۱۹) مطابقت دارد. حضور مدیران خارجی در هیئت‌مدیره بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت اثر مثبت و معناداری دارد. مدیران خارجی از سرمایه‌های ارزشمند شرکت برای ایجاد مزیت رقابتی نسبت به سایر رقبا محسوب می‌شوند. افزایش تعداد مدیران خارجی به دلیل دانش و تجربه بین‌المللی آنان، آشنایی با سبک گزارشگری مالی بازارهای مختلف، استفاده از فناوری‌های پیشرفته و انتقال بهترین شیوه حاکمیت بین کشوری منجر به بهبود مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌گردد که نتایج پژوهش‌های خان (۲۰۱۰)، شریف و رشید (۲۰۱۴)، اشفق و روی (۲۰۱۹) و بجی و همکاران (۲۰۲۱) نیز این ارتباط مثبت را تأیید می‌کند.

بین مدیریت چندگانه و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در مدیریت چندگانه وجود مدیران مشترک منجر به روابط درهم تنیده‌ای می‌گردد که کسب اطلاعات، یادگیری شیوه‌های ناآشنا و پذیرش مسئولیت‌پذیری اجتماعی راتسهیل می‌کند؛ درواقع مدیران دانش و اطلاعات کسب شده از یک نهاد را در هیئت‌مدیره دیگری که در آن مسئولیت دارند به کار می‌گیرند که منجر به ارائه بینش و دانش جدیدی در جهت بهبود مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌گردد. نتایج پژوهش‌های حنیفه و کوک (۲۰۰۵)، دینگ و همکاران (۲۰۲۱) و بجی و همکاران (۲۰۲۱) نیز تأثیر مثبت مدیریت چندگانه بر مسئولیت اجتماعی را نشان می‌دهد.

بین سن مدیران و مسئولیت‌پذیری اجتماعی ارتباط معناداری وجود ندارد. به عبارت دیگر افزایش یا کاهش سن مدیران تأثیری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت ندارد. عدم معناداری سن مدیران و مسئولیت‌پذیری اجتماعی منطبق با پژوهش فلاح و مجرد (۲۰۱۹) است.

دوره تصدی هیئت‌مدیره بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت اثر مثبت و معناداری دارد. اعضای هیئت‌مدیره با سابقه کار، ادراک بهتری از محیط‌های داخلی و خارجی دارند؛ به علت تجربه بیشتر درباره عملکرد شرکت و درک بهتر از قوانین و مقررات، سرعت تبادل اطلاعات بین هیئت‌مدیره و مدیران افزایش و عدم تقارن اطلاعاتی کاهش می‌یابد که یافته پژوهش منطبق با پژوهش فلاح و مجرد (۲۰۱۹) می‌باشد.

ارتباط معناداری بین اندازه هیئت‌نظارت و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت وجود ندارد. لذا هیئت‌های نظارت با اندازه بزرگ یا کوچک تأثیر مثبت یا منفی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی ندارند. نتایج پژوهش‌های لو و ژانگ (۲۰۱۷) و متوسزاک و همکاران (۲۰۱۹) نیز منطبق با یافته‌های به دست آمده می‌باشد.

بین تنوع نژادی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی ارتباط معناداری وجود ندارد. حضور مدیران از قومیت‌های متفاوت منجر به تقویت یا تضعیف مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت نمی‌گردد. نتیجه پژوهش کاتمون و همکاران (۲۰۱۹) نیز این عدم معناداری بین تنوع نژادی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی را تأیید می‌کند.

۶-۱- پیشنهادات و محدودیت‌ها

معیارهای اثرگذار حاکمیت شرکتی (تعداد اعضای غیرموظف در هیئت‌مدیره، تعداد زنان در هیئت‌مدیره، میزان تحصیلات مدیران، وجود کمیته مسئولیت‌پذیری اجتماعی، تعداد مدیران عضو هیئت‌مدیره، عدم دوگانگی مسئولیت مدیرعامل، تعداد مدیران خارجی در هیئت‌مدیره، دوره تصدی هیئت‌مدیره و مدیریت چندگانه) می‌توانند نشان‌دهنده کیفیت مسئولیت‌پذیری اجتماعی باشند که لازم است متولیان حرفه حسابداری با توجه به نقش مهم و اثرگذار مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تأثیر اجتناب‌ناپذیر آن بر تمامی ابعاد جامعه به مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت و سازوکارهای اثرگذار بر آن توجه ویژه‌ای داشته باشند؛ بنابراین پیشنهاد می‌گردد در صورت عدم توجه شرکت‌ها به سازوکارهای حاکمیت شرکتی قوانین سخت‌گیرانه‌تری در نظر گرفته شود تا مانع از تضییع حقوق سهامداران و سوء استفاده مدیران گردند. این پژوهش نیز بینش مفیدی را به سیاست‌گذاران در تنظیم مقررات با توجه به سازوکارهای داخلی حاکمیت شرکتی از جمله هیئت‌مدیره و ویژگی‌های آن ارائه می‌دهد. به شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار پیشنهاد می‌گردد که با توجه به یافته‌های این پژوهش به معیارهای مناسب و فاکتورهای تأثیرگذار برای انتصاب مدیران توجه نمایند. یکی از موارد مهمی که در دستورالعمل حاکمیت شرکتی ناشران ثبت شده نزد سازمان بورس و اوراق بهادار مورد غفلت واقع شده بحث تنوع در هیئت‌مدیره است. حضور زنان و مدیران خارجی در هیئت‌مدیره از عواملی است که موجب می‌شود تا شرکت به طور مؤثرتری با محیط اجتماعی و اقتصادی خود ارتباط برقرار کند. در واقع حضور مدیران خارجی در شرکت به دلیل دانش و تخصص بین‌المللی آن‌ها منجر به بهبود چشم‌انداز جهانی

شرکت می‌گردد. همچنین زنان به دلیل ویژگی‌های شخصیتی و سبک رهبری متفاوت نسبت به مردان توجه بیشتری به خواسته‌های ذینفعان دارند. لذا به سازمان بورس اوراق بهادار پیشنهاد می‌گردد که اطلاعات جامع‌تری تهیه کرده و آن را در اختیار استفاده‌کنندگان قرار دهد؛ تهیه این اطلاعات توسط سازمان بورس اوراق بهادار، به سرمایه‌گذاران کمک می‌نماید که به معیارهای تأثیرگذار حاکمیت شرکتی داخلی قبل از سرمایه‌گذاری توجه کافی داشته باشند و در تصمیم‌گیری‌ها و قضاوت‌های خود از آن بهره‌مند گردند. نتایج این پژوهش به موسسات رتبه‌بندی کمک می‌نماید تا شرکت‌های پذیرفته شده در بورس را با در نظر گرفتن معیارهای اثرگذار حاکمیت شرکتی بر افشای مسئولیت‌پذیری اجتماعی از جمله ویژگی‌های هیئت‌مدیره رتبه‌بندی نمایند. به عبارت دیگر کیفیت مسئولیت‌پذیری اجتماعی نیز از جمله عوامل مؤثر بر رتبه‌بندی در نظر گرفته شود.

پیشنهادهای این مطالعه برای پژوهش‌های آتی بدین شرح است: پژوهشگران با استفاده از رویکرد فراتحلیل سایر عوامل مؤثر بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی را مورد بررسی قرار دهند. همچنین اثر سازوکارهای حاکمیت شرکتی به‌ویژه ویژگی‌های هیئت‌مدیره بر هر یک ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی در قالب فراتحلیل مورد آزمون قرار گیرد و به کارگیری متغیرهای تعدیل‌کننده مانند زمان گردآوری مطالعات، نوع صنعت و وضعیت اقتصادی نیز از دیگر پیشنهادها این پژوهش می‌باشد.

انحراف ذاتی فراتحلیل موجب می‌شود که جست و جوی مقالات کامل نبوده و یا مقالات به طور کامل در مجلات منتشر نشده باشند. همچنین ممکن است در این زمینه پژوهش‌هایی انجام شده باشد که نتایج آن‌ها منتشر نشده باشد و یا پژوهشگر به آن‌ها دسترسی نداشته باشد؛ لذا در صورت دستیابی و لحاظ کردن نتایج این مطالعات، نتایج این پژوهش تغییر خواهد کرد.

فهرست منابع

بذرافشان، آمنه، (۱۳۹۲)، "روش‌شناسی متاآنالیز (فراتحلیل) در حسابداری: معرفی، ضرورت‌ها و کاربردها"، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، ارائه شده در همایش حسابداری ایران.

برزگر، قدرت‌الله، حسن نتاج کردی، محسن و ملکی، دنیا، (۱۳۹۸)، "بررسی اثر ویژگی‌های کمیته حسابرسی بر افشای مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها"، بررسی حسابداری و حسابرسی، ۲۶(۱)، صص ۳۸-۱۹.

برندک، سجاد و منصوری حبیب‌ابادی، فاطمه، (۱۳۹۸)، "کارایی هیئت‌مدیره و عملکرد مسئولیت اجتماعی شرکت: نقش تعدیلی پیشینه دانش مالی"، چشم انداز حسابداری و مدیریت، ۲(۱۹)، صص ۱۲۷-۱۰۸.

بهارمقدم، مهدی، صادقی، زین العابدین و صفرزاده، ساره، (۱۳۹۲)، "بررسی رابطه مکانیزم‌های حاکمیت شرکت بر افشای مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها"، فصلنامه حسابداری مالی، ۵(۲۰)، صص ۹۰-۱۰۷.

- پاکدلان، سعید، آذر براهمان، علیرضا، رئیسین، علی و پرهیزکار کهنه اوغاز، سمیه، (۱۴۰۰)، "بررسی تأثیر مکانیزم‌های نظام راهبری بر گزارشگری مسئولیت اجتماعی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران"، پژوهش در حسابداری و علوم اقتصادی، ۷(۵)، صص ۸۲-۶۹.
- پاکدلان، سعید، آذر براهمان، علیرضا و ضیائی، زکيه، (۱۴۰۰)، "بررسی رابطه شاخص‌های حاکمیت شرکتی بر افشای زیست محیطی و افشای مسئولیت‌پذیری اجتماعی"، پژوهش در حسابداری و علوم اقتصادی، ۵(۴)، صص ۲۰-۱۱.
- حاجیه‌ها، زهره و شاکری، عبدالرضا، (۱۳۹۸)، "حاکمیت شرکتی، افشای مسئولیت اجتماعی و ارزش شرکت"، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۱(۴۴)، ۱۹۲-۱۷۵.
- حساس یگانه، یحیی، (۱۳۸۵)، "حاکمیت شرکتی در ایران"، حسابرس، ۹(۳۲)، صص ۳۹-۳۲.
- حسینی، سید علی و حقیقت، سرور، (۱۳۹۵)، "رابطه بین حاکمیت شرکتی و تعهد به ایفای مسئولیت‌های اجتماعی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران"، پژوهش حسابداری، ۶(۴)، صص ۱۲۸-۱۰۳.
- حیدری، مهدی، علی‌خانی، مرضیه، مران‌جوری، مهدی، (۱۳۹۷)، "تأثیر استقلال هیات مدیره بر کیفیت افشای اطلاعات اجتماعی در گزارش‌های سالانه"، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۷(۲۷)، صص ۶۲-۵۱.
- "دستورالعمل حاکمیت شرکتی ناشران ثبت شده نزد سازمان بورس و اوراق بهادار"، مصوب ۱۴۰۱/۷/۱۸.
- زارع بهمنمیری، محمد جواد و حسنخانی، فاطمه، (۱۴۰۰)، "ویژگی‌های موسسه حسابرسی و تأخیر ارائه گزارش حسابرسی با رویکرد فراتحلیل"، بررسی حسابداری و حسابرسی، ۲۶(۴)، صص ۶۹۰-۶۶۴.
- سام دلیری، سام، آذین‌فر، کاوه، نبوی چاشمی، علی و پورعلی لاکلایه، (۱۴۰۱)، "تبیین مؤلفه‌های پیش‌برنده و بازدارنده اجتماعی شرکت‌ها جهت ارتقاء کیفیت صورت‌های مالی"، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۵(۱)، ۲۱۱-۲۳۸.
- صبوحی، نسترن و محمدزاده، امیر، (۱۳۹۷)، "بررسی رابطه بین عملکرد اجتماعی، ساختار مالکیت و حاکمیت شرکتی"، دانش حسابداری مالی، ۵(۱)، صص ۱۵۱-۱۲۷.
- عبدی، مصطفی، کاظمی علوم، مهدی، محمدپور زنجانی، مسعود و پرویزی، آرزو، (۱۳۹۸)، "تنوع جنسیتی اعضای کمیته حسابرسی، هیئت‌مدیره و مدیر مالی و افشای مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت: آزمون نظریه دگرگزینی"، بررسی حسابداری و حسابرسی، ۲۶(۴)، صص ۵۶۹-۵۴۴.
- فرهاد توسکی، امید و موسوی‌پور، سمیه، (۱۴۰۰)، "بررسی تأثیر اجتناب مالیاتی و حاکمیت شرکتی بر مسئولیت اجتماعی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران"، چشم انداز حسابداری و مدیریت، ۴(۵۴)، صص ۶۸-۵۵.

قادرزاده، سیدکریم، کردستانی، غلامرضا و حقیقت، حمید، (۱۳۹۶)، "شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر سطح افشای مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها با رویکرد داده‌کاوی"، پژوهش‌های کاربردی در گزارشگری مالی، ۶(۲)، صص ۴۶-۷.

لطفی، محسن و قادرزاده، سیدکریم، (۱۳۹۹)، "بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و ساختاری مدیریت بر نحوه ایفای مسئولیت‌های اجتماعی شرکت‌ها: با تأکید بر مدل‌های داده‌کاوی و تحلیل پوششی داده‌ها"، دانش حسابداری مالی، ۷(۴)، صص ۱۵۳-۱۲۷.

مران جوری، مهدی و رضوانی، جهانگیر، (۱۳۹۷)، "فرا تحلیل در تحقیقات حسابداری"، پژوهش حسابداری، ۸(۲)، صص ۱۴۷-۱۲۵.

مشایخ، شهناز، پارسایی، منا و کلانی، اکرم، (۱۴۰۰)، "رابطه بین مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها با کیفیت اطلاعات حسابداری و گزارش حسابرس"، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۳(۵۱)، ۴۱-۶۴.

ملکیان، اسفندیار، فخاری، حسین و جفائی رهنی، منیر، (۱۳۹۸)، "بررسی تأثیر ویژگی‌های هیئت‌مدیره شرکت بر میزان گزارشگری زیست محیطی، اجتماعی و راهبردی شرکتی"، دانش حسابداری، ۱۰(۲)، صص ۱۱۲-۷۷.

ملکیان، اسفندیار، سلمانی، رسول و شهسوار، معصومه، (۱۳۹۵)، "مطالعه رابطه بین مالکیت دولتی و نهادی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها (شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران)"، دانش سرمایه‌گذاری، ۵(۱۷)، صص ۷۴-۵۵.

واعظ، سیدعلی، انواری، ابراهیم، رودبار شجاعی، علی و کریمی، زینب، (۱۳۹۷)، "تأثیر استقلال هیئت‌مدیره و تمرکز مالکیت بر ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی"، حسابداری مالی، ۱۰(۳۹)، صص ۱۴۰-۱۱۱.

Abdelfattah, T., & Aboud, A. (2020), "Tax avoidance, Corporate Governance, and Corporate Social Responsibility: The Case of the Egyptian Capital Market", Journal of International Accounting, Auditing and Taxation, 38(1): 100304.

Abu Qa'dan, M. B., & Suwaidan, M. S. (2019), "Board Composition, Ownership Structure and Corporate Social Responsibility Disclosure: The Case of Jordan", Social Responsibility Journal, 15(1), PP. 28-46.

Adel, C., Hussain, M. M., Mohamed, E. K. A., & Basuony, M. A. K. (2019), "Is Corporate Governance Relevant to the Quality of Corporate Social Responsibility Disclosure in Large European Companies", International Journal of Accounting & Information Management, 27(2), PP. 301-332.

Ahmed Haji, A. (2013), "Corporate Social Responsibility Disclosures Over Time: Evidence from Malaysia", Managerial Auditing Journal, 28(7), PP. 647-676.

Andanawarih, P. P., Restuningdian, N., & sidharta, E. A. (2021), "The Effect of a Corporate Governance on the Corporate Social Responsibility: Meta Analysis Study", South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, 24(2), PP. 150-160.

- Ashfaq, K., & Rui, Z. (2019), "Revisiting the Relationship between Corporate Governance and Corporate Social and Environmental Disclosure Practices in Pakistan", *Social Responsibility Journal*, 15(1), PP. 90-119.
- Barakat, F. S. Q., Lopez Perez, M. V., & Rodríguez Ariza, L. (2015), "Corporate Social Responsibility Disclosure (CSR) Determinants of Listed Companies in Palestine (PXE) and Jordan (ASE)", *Review of Managerial Science*, 9, PP. 681-702.
- Beitratti, A. (2005), "The Complementarity between Corporate Governance and Corporate Social Responsibility", *The Geneva Papers on Risk and Insurance-Issues and Practice*, 30, PP. 373-386.
- Beji, R., Yousfi, O., Loukil, N., & Omri, A. (2021), "Board Diversity and Corporate Social Responsibility: Empirical Evidence from France", *Journal of Business Ethics*, 173, PP. 133-155.
- Biswas, P. K., Roberts, H., & Whiting, R. H. (2019), "The Impact of Family Vs Non-Family Governance Contingencies on CSR Reporting in Bangladesh", *Management Decision*, 57(10), PP. 2758-2781.
- Chan, S. H., Creel, T. S., Song, Q., & Yurova, Y.V. (2021), "Does CSR Reporting Indicate Strong Corporate Governance?", *International Journal of Accounting & Information Management*, 29(1), PP. 27-42.
- Coffie, W., Aboagye-Otchere, F., & Musah, A. (2018), "Corporate Social Responsibility Disclosures (CSR), Corporate Governance and the Degree of Multinational Activities: Evidence from a Developing Economy", *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 8(1), PP. 106-123.
- Colakoglu, N., Eryilmaz, M., & Martínez-Ferrero, J. (2021), "Is Board Diversity an Antecedent of Corporate Social Responsibility Performance in Firms? A Research on the 500 Biggest Turkish Companies", *Social Responsibility Journal*, 17(2), PP. 243-262.
- Dienes, D., & Velte, p. (2016), "The Impact of Supervisory Board Composition on CSR Reporting Evidence from the German Two-Tier System", *Sustainability*, 8(1), 63.
- Ding, H., Hu, Y., Yang, X., & Zhou, X. (2021), "Board Interlock and the Diffusion of Corporate Social Responsibility Among Chinese Listed Firms", *Asia Pacific Journal of Management*.
- Fallah, M. A., & Mojarrad, F. (2019), "Corporate Governance Effects on Corporate Social Responsibility Disclosure: Empirical Evidence from Heavy-Pollution Industries in Iran", *Social Responsibility Journal*, 15(2), PP. 208-225.
- Gallego-Alvarez, I. G., & Pucheta-Martínez, M. C. (2020), "Corporate Social Responsibility Reporting and Corporate Governance Mechanisms: An International Outlook from Emerging Countries", *Business Strategy and Development*, 3(1), PP. 77-97.
- Giannarakis, G. (2014), "Corporate Governance and Financial Characteristic Effects on the Extent of Corporate Social Responsibility Disclosure", *Social Responsibility Journal*, 10(4), PP. 569-590.
- Haniffa, R. M., & Cooke, T. E. (2005), "The Impact of Culture and Corporate Governance on Corporate Social Reporting", *Journal of Accounting and Public Policy*, 24(5), PP. 391-430.
- Harjoto, M., Laksmana, I. & Lee, R. (2015), "Board Diversity and Corporate Social Responsibility", *Journal of Business Ethics*, 132, PP. 641-660.
- Ibrahim, A. H., & Hanefah, M. M. (2016), "Board Diversity and Corporate Social Responsibility in Jordan", *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 14(2), PP. 279-298.

- Javaid Lone, E., Ali, A., & Khan, I. (2016), "Corporate Governance and Corporate Social Responsibility Disclosure: Evidence from Pakistan", *Corporate Governance*, 16(5), PP.785-797.
- Jizi, M. I., Salama, A., Dixon, R., & starling, R. (2014), "Corporate Governance and Corporate Social Responsibility Disclosure: Evidence from the US Banking Sector", *Journal of Business Ethics*, 125, PP. 601-615.
- Jo, H., & Harjoto, M. A. (2011), "Corporate Governance and Firm Value: The Impact of Corporate Social Responsibility", *Journal of Business Ethics*, 103, PP. 351-383.
- Katmon, N., Mohamad, Z. Z., Norwani, N. M., & Farooque, O. A. (2019), "Comprehensive Board Diversity and Quality of Corporate Social Responsibility Disclosure: Evidence from an Emerging Market", *Journal of Business Ethics*, 157, PP. 447-481.
- Khan, A., Muttakin, M. B. & Siddiqui, J. (2013), "Corporate Governance and Corporate Social Responsibility Disclosures: Evidence from an Emerging Economy", *Journal of Business Ethics*, 114, PP. 207-223.
- Khan, H. (2010), "The Effect of Corporate Governance Elements on Corporate Social Responsibility (CSR) Reporting: Empirical Evidence from Private Commercial Banks of Bangladesh", *International Journal of Law and Management*, 52(2), PP. 82-109.
- Lim, M. H., & Chung, J. Y. (2021), "The Effects of Female Chief Executive Officers on Corporate Social Responsibility", *Managerial and Decision Economics*, 42(5), PP. 1235-1247.
- Lipsey, W., & Wilson, D. (2001), *Practical Meta-Analysis*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Liu, X., & Zhang, C. (2017), "Corporate Governance, Social Responsibility Information Disclosure, and Enterprise Value in China", *Journal of Cleaner Production*, 142, PP. 1075-1084.
- Matuszak, L., Rozanska, E., & Macuda, M. (2019), "The Impact of Corporate Governance Characteristics on Banks' Corporate Social Responsibility Disclosure: Evidence from Poland", *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 9(1), PP. 75-102.
- Muttakin, M. B., & Subramaniam, N. (2015), "Firm Ownership and Board Characteristics: Do They Matter for Corporate Social Responsibility Disclosure of Indian Companies?", *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 6(2), PP. 138-165.
- Ntim, C. G., & Soobaroyen, T. (2013), "Corporate Governance and Performance in Socially Responsible Corporations: New Empirical Insights from a Neo-Institutional Framework", *Corporate Governance an International Review*, 21(5), PP. 468-494.
- Oh, W. Y., Chang, Y. K., & Jung, R. (2019), "Board Characteristics and Corporate Social Responsibility: Does Family Involvement in Management Matter", *Journal of Business Research*, 103, PP. 23-33.
- Pucheta-Martínez, M. C., & Gallego-Álvarez, I. (2019), "An International Approach of the Relationship between Board Attributes and the Disclosure of Corporate Social Responsibility Issues", *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(3), PP. 612-627.
- Rao, K. K., & Tilt, C. (2021), "Gender and CSR Decisions: Perspectives from Australian Boards", *Meditari Accountancy Research*, 29(1), PP. 60-85.
- Rashid, A. (2021), "Board Independence and Corporate Social Responsibility Reporting: Mediating Role of Stakeholder Power", *Management Research Review*, 44(8), PP. 1217-1240.

- Seto-pamies, D. (2015), "The Relationship between Women Directors and Corporate Social Responsibility", *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 22(6), PP. 334-345.
- Sharif, M., & Rashid, K. (2014), "Corporate governance and corporate social responsibility (CSR) reporting: an empirical evidence from commercial banks (CB) of Pakistan", *Quality and Quantity*, 48, PP. 2501–2521.
- Ullah, M. S., Muttakin, M. B., & Khan, A. (2019), "Corporate Governance and Corporate Social Responsibility Disclosures in Insurance Companies", *International Journal of Accounting & Information Management*, 27(2), PP. 284-300.
- Uyar, A., Kilic, M., Koseoglu, M. A., Kuzey, C., & Karaman, A. S. (2020), "The Link among Board Characteristics, Corporate Social Responsibility Performance, and Financial Performance: Evidence from the Hospitality and Tourism Industry", *Tourism Management Perspectives*, 35, 100714.
- Velte, p. (2021), "Meta-analyses on Corporate Social Responsibility (CSR) a Literature Review", *Management Review Quarterly*.
- Wang, Y., Ma, J., & Wang, T. (2021), "Do All Female Directors Have the Same Impact on Corporate Social Responsibility? The Role of Their Political Connection", *Asia Pacific Journal of Managament*.
- Yu, A., Ding, H. B., & Chung, H. M. (2015), "Corporate Social Responsibility Performance in Family and Non-Family Firms: The Perspective of Socio-Emotional Wealth", *Asian Business & Management*, 14(5), PP. 383–412.
- Zhang, J. Q., Zhu, H., & Ding, H. b. (2013), "Board Composition and Corporate Social Responsibility: An Empirical Investigation in the Post Sarbanes-Oxley Era", *Journal of Business Ethics*, 114, PP. 381–392.

Abstract

Investigating the Effect of Board Characteristics on Corporate Social Responsibility: A Meta-Analysis

Mohammad Javad Zare Bahmanmiriv¹

Narges Sarlak²

Manijeh Ramsheh³

Fatemeh Oveicy Nick⁴

Received: 10 / July / 2025

Accepted: 10 / September / 2025

Abstract

The purpose of this research is to use the meta-analysis approach to combine, integrate and eliminate the inconsistencies in the research conducted in the field of investigating the impact of the board characteristics on the criteria of corporate governance on corporate social responsibility. This research has used the approach of Lipsey and Wilson (2001) as well as Cochran's Q test for 59 studies, including 12 internal studies during the years 2006 to 2021 and 47 foreign studies during the years 2002 to 2021. In these studies, corporate social responsibility was mentioned as a dependent variable and corporate board characteristics as an independent variable. The results show that board independence, women on the board, degree of education, corporate social responsibility board committee, the board size, foreign directors on the board, multiple directorships, and tenure of directors have a positive relationship with corporate social responsibility. Also, there is a negative relationship between CEO duality with corporate social responsibility. By examining the mechanisms of corporate governance, this research helps the legislators, trustees of the profession, investors, and companies to pay more attention to the practical criteria of corporate governance, including the board characteristics and the factors influencing the selection of managers to control the company's performance and finally, it leads to the improvement of social responsibility activities and maximizing the interests of shareholders.

Keywords: Meta-analysis, Board Characteristics, Corporate Governance, Corporate Social Responsibility.

1- Department of Accounting, Faculty of Economic and Administrative Sciences, University of Qom, Qom, Iran. (Corresponding author). mj.zare@qom.ac

2- Department of Accounting, Faculty of Economic and Administrative Sciences, University of Qom, Qom, Iran. sarlak.narges@gmail.com

3- Department of Accounting, Faculty of Economic and Administrative Sciences, University of Qom, Qom, Iran. m.ramshe@qom.ac.ir

4- Department of Accounting, Faculty of Economic and Administrative Sciences, University of Qom, Qom, Iran. fatemehoveicy@gmail.com

<http://faar.iauctb.ac.ir>

286



Creative Commons – Attribution 4.0
International – CC BY 4.0
Creativecommons.org