

Research Paper

Investigating the Gender Diversity of the Board of Directors in Relation to the Goals of Sustainable Development with an Emphasis on Social Responsibility and Social Irresponsibility

Narges Samadpoor^{1*}

1. Department of Accounting and Management, Neyriz Branch, Islamic Azad University, Neyriz, Iran

Received: 2024/08/06

Revised: 2024/09/07

Accepted: 2024/09/07

Use your device to scan and read the article online



DOI:

10.71801/JZVJ.2025.1175647

Keywords:

Gender Diversity, Sustainable Development, Social Responsibility, Social Irresponsibility.

Abstract

Introduction and goal: In recent years, worldwide awareness of environmental challenges and their potential disasters has grown. A large number of countries have faced air and water pollution, deforestation, resource depletion, and climate change. CSR has become popular as a way to solve environmental challenges and promote sustainable development at this critical time. On the other hand, the results of some studies show that gender diversity on corporate boards may be considered as an indicator that companies experience higher levels of social responsibility and accountability. The aim of the current research was to investigate the effect of gender diversity in the board of directors in supporting the goals of sustainable development according to the criteria of social responsibility and irresponsibility.

Methods: The statistical population of the research companies were admitted to the Tehran Stock Exchange and using the method of systematic elimination, the target sample size was 171 companies in the period (2018-2022). Then the research model was defined and estimated using the GMM method.

Findings: The results showed that the gender diversity of the board of directors has a positive and significant effect on social responsibility and a negative and significant effect on social irresponsibility. In addition, the results showed that women react more in reducing problematic situations

Conclusion: Based on the results, it can be stated that women care about improving social performance through good actions and at the same time, they are careful about negative events that affect the company's social performance

Citation: Samadpoor N. Investigating the Gender Diversity of the Board of Directors in Relation to the Goals of Sustainable Development with an Emphasis on Social Responsibility and Social Irresponsibility. Quarterly Journal of Women and Society. 2025; 15 (60): 172-187

*Corresponding author: Narges samadpoor

Address: Department of Accounting and Management, Neyriz Branch, Islamic Azad University, Neyriz, Iran.

Tell: 09173152641

Email: Na.Samadpoor@iau.ac.ir

Extended Abstract

Introduction

Achieving the UN Sustainable Development Goals is considered as a key challenge for the new decade (1).

In recent years, worldwide awareness of environmental challenges and their potential disasters has grown. A large number of countries have faced air and water pollution, deforestation, resource depletion, and climate change. These issues affect public health, biodiversity, and citizen well-being. CSR has become popular as a way to solve environmental challenges and promote sustainable development at this critical time. On the other hand, the results of some studies show that gender diversity on corporate boards may be considered as an indicator that companies experience higher levels of social responsibility and accountability (4).

In recent years, many countries around the world have enacted regulations on board gender diversity. Research shows that the presence of a higher proportion of female directors improves the level of disclosure of social responsibility practices, reduces the likelihood of corporate financial fraud, improves corporate governance, and increases corporate participation in social responsibility initiatives (3).

Researchers have only recently begun to broaden their understanding of the impact of gender diversity on boards of directors on CSR activities through the inclusion of

CSI. Nevertheless, CSI has received little attention from researchers and has scanty been examined in the literature. The impact of board gender diversity on CSR and CSI remains unresolved in the extant literature. (8).

CSR has been broadly recognized as a highly desired firm action that benefits communities and helps firms achieve better business performance. CSI is defined as "corporate actions that result in (potential) disadvantages and/or harm to other actors (8). In a more recent definition, Tench et al. (2015) focus on the (il)legality and define CSI as "those business behaviours and actions that are illegal; or legal but severely

unsustainable and/or unethical and thus totally socially unacceptable. Thus, they brought out the importance of CSI by stating that it is essential in the understanding and generating of CSR. (9).

While the results of some studies show the positive effect of gender diversity on the board of directors on social responsibility, the results of a number of studies show evidence that women have a greater effect on reducing CSI than improving CSR scores (8).

However, companies that have improved gender balance engage in more positive CSR activities and reduce negative or controversial activities that hinder CSR. The results of some research also indicate that when there is a female representative on the board, both positive and negative dimensions of CSR are not related to gender diversity (13).

Researchers have only recently begun to broaden their understanding of the impact of gender diversity on boards of directors on CSR activities through the inclusion of CSI. Nevertheless, CSI has received little attention from researchers and has scanty been examined in the literature. The impact of board gender diversity on CSR and CSI remains unresolved in the extant literature (8).

The purpose of the present work is to investigate the effect of women's participation in the board of directors on the social performance of Tehran Stock Exchange companies, according to CSR and CSI criteria, to check in which field women in the board of directors have the most impact.

Methods

In order to check the hypotheses of the research, the model of Buktaya and Omari (2021) was used (8). Also, the information and data needed to estimate the research models were obtained from the information base of the Tehran Stock Exchange Organization during the period (). In order for the statistical sample to be a suitable representative of the desired statistical population, 177 companies were selected

using the systematic elimination method. The panel data set was used to check the hypotheses. To avoid the endogeneity problem, the models were estimated using the generalized system of moments (GMM) method.

Findings

First, the Variance Inflation Factor (VIF) test was performed for the presence of multicollinearity between the explanatory variables. The results showed that all VIF values are less than 10 and the average VIFs are less than 2. Therefore, according to these findings, multicollinearity is not an obstacle.

The assessment of the impact of gender diversity on CSR and CSI indicates that board gender diversity exerts a positive and significant impact on CSR and a negative and significant impact on CSI. These results confirm our H1 and H2 hypothesis.

In addition, we notice that the coefficient, which expresses the impact of gender diversity on CSI, has a greater absolute value than the coefficient on CSR. Consequently, our H3 hypothesis, which states that the impact of women is greater in terms of CSI than in terms of CSR, is validated.

Discussion and Conclusion

The findings of the present study show that the gender diversity of the board of directors has a positive and significant effect on social responsibility. But its amount is small. Perhaps one of the reasons is the small number of women on the board of directors of listed companies. According to Pulse Exchange, women are only present on the board of directors of 61 listed and over-the-counter companies, and out of 2,917 board and CEO seats in listed and over-the-counter companies, about 70 seats belong to women. Other results of this research indicate that the gender diversity of the board of directors has a negative and significant impact on social irresponsibility and its amount is more than social responsibility in terms of impact, which shows that women react more in reducing problematic situations and more. They are interested in reducing irresponsible corporate actions.

Ethical Considerations

Funding

No funding.

مقاله پژوهشی

بررسی تنوع جنسیتی هیئت مدیره در ارتباط با اهداف توسعه پایدار با تاکید بر مسئولیت پذیری اجتماعی و بی مسئولیتی اجتماعی

نرگس صمدپور*

۱- گروه حسابداری و مدیریت، واحد نی ریز، دانشگاه آزاد اسلامی، نی ریز، ایران

چکیده

هدف: در سال های اخیر، آگاهی جهانی از چالش های زیست محیطی و بلایای احتمالی آن افزایش یافته است. تعداد زیادی از کشورها با آلودگی هوا، جنگل زدایی، کاهش منابع و تغییرات آب و هوایی مواجه شده اند. مسئولیت پذیری اجتماعی به عنوان راهی برای حل چالش های زیست محیطی و ترویج توسعه پایدار در این زمان حساس مورد توجه قرار گرفته است. نتایج تعدادی از مطالعات نشان می دهد که تنوع جنسیتی در هیئت مدیره شرکت ها ممکن است به عنوان شاخصی در نظر گرفته شود که شرکت ها سطوح بالاتری از مسئولیت پذیری اجتماعی را تجربه کنند. هدف این پژوهش بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت مدیره در حمایت از اهداف توسعه پایدار با توجه به معیارهای مسئولیت پذیری اجتماعی و بی مسئولیتی اجتماعی می باشد.

مواد و روش ها: جامعه آماری پژوهش شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران و با استفاده از روش حذف سیستماتیک تعداد ۱۷۷ شرکت در دوره (۱۴۰۱-۱۳۹۷) به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. سپس الگوی پژوهش تعریف و با استفاده از روش GMM برآورد شد.

یافته ها: نتایج نشان داد که تنوع جنسیتی هیئت مدیره تأثیری مثبت و معنادار بر مسئولیت پذیری اجتماعی و تأثیر منفی و معنادار بر بی مسئولیتی اجتماعی دارد. افزون بر این، نتایج نشان می دهد که زنان در کاهش موقعیت های مشکل ساز واکنش بیشتری نشان می دهند.

بحث و نتیجه گیری: براساس نتایج می توان اظهار داشت زنان به بهبود عملکرد اجتماعی از راه اقدامات خوب اهمیت می دهند و به طور همزمان مراقب رویدادهای منفی که بر عملکرد اجتماعی شرکت تأثیر می گذارد، می باشند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۱۶

تاریخ داوری: ۱۴۰۳/۰۶/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۱۷



DOI:

10.71801/JZVJ.2025.117
5647

واژه های کلیدی:

تنوع جنسیتی، توسعه پایدار، مسئولیت پذیری اجتماعی، بی مسئولیتی اجتماعی

* نویسنده مسئول: نرگس صمدپور

نشانی: استادیار اقتصاد، گروه حسابداری و مدیریت، واحد نی ریز، دانشگاه آزاد اسلامی، نی ریز، ایران.

تلفن: 09173152641

پست الکترونیکی: Na.Samadpoor@iau.ac.ir

مقدمه

در واقع مسئولیت اجتماعی شرکت هسته اصلی توسعه پایدار شرکت‌ها می‌باشد و یکی از مفاهیم نوین در دنیای کسب و کار امروزی است که پیوند قوی با توسعه پایدار دارد. CSR مسئولیتی است که بر اساس آن شرکت‌ها یا سازمان‌ها، علاوه بر وظایف سازمانی، از راه رفتار پیشگیرانه و اصلاحی، به مدیریت تأثیرات و پیامدهای ناشی از تصمیمات یا فعالیت‌های خود در قبال ذینفعان پرداخته و به تحقق اهداف توسعه پایدار کمک می‌کنند. اغلب ادبیات اقتصادی توسعه پایدار و مسئولیت شرکتی را هر دو بخشی از یک سکه می‌دانند. دلیل آن این است که هم توسعه پایدار و هم مسئولیت اجتماعی شرکتی مستعد این است که کسب و کار نه تنها اهداف اقتصادی، بلکه اجتماعی و زیست محیطی را در توسعه خود دنبال کند. دیدگاه‌ها، تعاریف و رویکردهای مفهومی گوناگونی برای شناسایی مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها وجود دارد.

در دیدگاه اول CSR به مفهوم به کارگیری اصول توسعه پایدار می‌پردازد که تعادل بین رشد اقتصادی، توسعه اجتماعی و حفاظت از محیط زیست را رعایت می‌کند. دومین دیدگاه بر اهمیت استراتژیک تمرکز دارد. پدیده‌ای که با رفتار شرکت در محیط اجتماعی و کسب و کار ارتباط دارد که از راه آن مزیت‌های رقابتی به دست آورده است. سومین دیدگاه CSR را به عنوان استاندارد از عملکرد مورد بررسی قرار می‌دهد که راه‌های تعامل و ارتباط شرکت را با گروه‌های گوناگون موضوعی تعریف می‌کند (۵).

از سوی دیگر، لیائو و همکاران^۴ (۲۰۱۶) استدلال می‌کنند که تنوع جنسیتی در هیئت مدیره ممکن است به عنوان شاخصی در نظر گرفته شود که شرکت‌ها سطوح بالاتری از مسئولیت اجتماعی و مسئولیت‌پذیری مدیریت را تجربه کنند. هیئت مدیره اصلی ترین وسیله‌ای است که از راه آن حاکمیت شرکتی رخ می‌دهد. ترکیب هیئت مدیره و تنوع جنسیتی یک عامل تعیین‌کننده برای افشای مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت است زیرا تحت تأثیر انتخاب‌ها، انگیزه‌ها و ارزش‌های افرادی است که در فرآیند تصمیم‌گیری دخیل هستند. به عقیده جیزی^۶ (۲۰۱۷)، مشارکت زنان در هیئت مدیره‌ها به طور مطلوب بر مشارکت و گزارشگری CSR/پایداری و ایجاد سیاست‌های اجتماعی تأثیر می‌گذارد (۲).

دستیابی به اهداف توسعه پایدار سازمان ملل به عنوان چالش کلیدی برای دهه جدید در نظر گرفته شده است (۱).

در سال ۲۰۱۵، سازمان ملل متحد دستور کار ۲۰۳۰ را به تصویب رساند که شامل ۱۷ هدف توسعه پایدار (SDGs^۱) است. این دستور کار اولویت‌ها را مشخص می‌کند و نیاز به اقدام جهانی توسط دولت‌ها، تجارت و جامعه مدنی دارد. در میان اهداف دستور کار ۲۰۳۰، هدف ۱۲.۶ شرکت‌ها را تشویق می‌کند تا شیوه‌های پایدار را اتخاذ کنند و اطلاعات پایداری را در چرخه گزارش‌دهی خود ادغام نمایند. توسعه پایدار و تعهد به دستور کار ۲۰۳۰ به احتمال زیاد در سازمان‌هایی که توسط حاکمیت داخلی قوی مشخص می‌شوند، وجود دارد. با این حال، هنوز شواهد کمی در مورد چگونگی تأثیر قدرت هیئت مدیره بر اجرای (SDGs) وجود دارد. برخی از پژوهش‌ها نشان می‌دهد که ممکن است بین تنوع جنسیتی هیئت مدیره و افشای اطلاعات مرتبط با پایداری ارتباط وجود داشته باشد (۲).

تنوع جنسیتی در هیئت مدیره یکی از ابعاد مهم حاکمیت شرکتی است، زیرا زنان و مردان به طور سنتی، فرهنگی و اجتماعی متفاوت هستند. برخی از پژوهشگران عنوان می‌کنند که تنوع جنسیتی اثربخشی هیئت مدیره را افزایش می‌دهد و پذیرش ابتکارات پایداری را ترویج می‌کند (۲).

افزون بر این، پژوهش‌ها نشان داده است که شرکت‌هایی با نمایندگی زنان در هیئت مدیره بیش‌تر درگیر فعالیت‌های مرتبط با پایداری هستند (۱).

بر اساس پژوهش‌های درموان^۲ (۲۰۲۴)، نتایج برخی از مطالعات نشان می‌دهد که حضور زنان در هیئت مدیره و تنوع جنسیتی می‌تواند به طور مثبت بر عملکرد شرکت، مسائل زیست-محیطی، اجتماعی و حاکمیتی (ESG^۳) و گزارش دهی پایداری یک شرکت کمک کند (۳).

یکی از شاخص‌های مهم توسعه پایدار موضوع مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها (CSR^۴) می‌باشد. مسئولیت اجتماعی شرکت به تلاش یک شرکت برای ارزیابی و رسیدگی به تأثیرات آن بر جامعه و محیط زیست اشاره دارد. CSR ممکن است تعهد خود را برای مراقبت از جامعه با برداشتن گام‌هایی برای کاهش ضایعات و آلودگی و با تأمین مالی طرح‌های آموزشی و رفاه اجتماعی نشان دهد (۴).

4. Corporate Social Responsibility (CSR)

5. Liao et al

6. Jizi

1. Sustainable Development Goals (SDGs)

2. Darmawan

3. Environmental, Social and Governance (ESG)

توسعه پایدار نشان دهد. در این رابطه نتایج برخی از مطالعات نشان داده است که تأثیر زنان از نظر CSI بیش تر از CSR است (۸).

بنابراین هدف این پژوهش بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت مدیره بر عملکرد اجتماعی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران با توجه به دو معیار CSI و CSR می‌باشد تا بررسی گردد که زنان در هیئت مدیره در کدام حوزه بیش‌ترین تأثیر را دارند. تأثیر تنوع جنسیتی هیئت مدیره بر CSI و CSR با هم تا کنون در ایران مورد بررسی قرار نگرفته است که از جنبه نوآوری این پژوهش می‌باشد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در این قسمت ابتدا مبانی نظری پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد. سپس مروری بر مطالعات گذشته در خارج و داخل می‌شود.

اهداف توسعه پایدار، عملکرد پایداری شرکت‌ها و تنوع جنسیتی هیئت مدیره

در ۲۵ سپتامبر ۲۰۱۵ مجموعه‌ای از اهداف برای پایان دادن به فقر، حفاظت از کره زمین و تضمین رفاه برای همه به عنوان بخشی از دستور کار جدید توسعه پایدار تصویب شد. قطعنامه مجمع عمومی سازمان ملل متحد با عنوان "تغییر جهان ما: دستور کار ۲۰۳۰ برای توسعه پایدار" یک "برنامه اقدام برای مردم، سیاره و رفاه" است (۵). به منظور دستیابی به اهداف پیشنهادی در دستور کار ۲۰۳۰، شرکت‌ها باید ارزیابی کنند که چگونه می‌توان شیوه‌های سازمانی را توسعه داد و چگونه استراتژی و گزارش سازمان را با SDG بیان کرد. بنابراین، ادغام اهداف توسعه پایدار در فرآیند گزارش‌دهی، به یکی از چالش‌های اصلی سازمان‌ها تبدیل شده است. در این زمینه مطالعاتی در ارتباط با حاکمیت شرکتی انجام شده است. تنوع جنسیتی در هیئت مدیره شرکت‌ها یکی از ابعاد مهم حاکمیت شرکتی است و یک زمینه پژوهشی رو به رشد در می‌باشد.

برخی از پژوهشگران استدلال‌های مرتبط با چارچوب شناختی زنان را ارائه می‌کنند و پیشنهاد می‌کنند که نمایندگی بیش‌تر زنان در هیئت مدیره ممکن است کیفیت بحث و تصمیم‌گیری هیئت مدیره و ارتباطات بین همه ذینفعان را بهبود بخشد، اعضای هیئت مدیره را متقاعد کند که رویه‌های پایدار

در سال‌های اخیر، بسیاری از کشورهای جهان مقررات مربوط به تنوع جنسیتی هیئت مدیره را وضع کرده‌اند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که حضور سهم بالاتری از مدیران زن، سطح افشای رویه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی و حاکمیت شرکتی را بهبود می‌بخشد، احتمال کلاهبرداری مالی شرکت‌ها را کاهش و مشارکت شرکت‌ها را در ابتکارات مسئولیت اجتماعی افزایش می‌دهد (۳).

کوکاری و همکاران (۲۰۱۸) استدلال می‌کنند که تنوع جنسیتی و وجود اعضای زن در هیئت مدیره، ممکن است ارتباطات بین همه ذینفعان را بهبود بخشد، اعضای هیئت مدیره را متقاعد کنند که رویه‌های پایدار را ایجاد کرده و در نهایت، افشای اطلاعات SDG را تشویق کند (۲). اگرچه اکثر مطالعات قبلی نشان می‌دهند که تنوع جنسیتی در هیئت مدیره احتمالاً تأثیر مثبتی بر عملکرد اجتماعی مرتبط با CSR دارد، اما نتایج برخی از پژوهش‌ها نشان می‌دهند که تأثیر آن می‌تواند محدود یا حتی منفی باشد (۶) و (۷).

از سوی دیگر عملکرد اجتماعی شرکت شامل "انجام خوب" از راه اقدامات مسئولیت اجتماعی شرکت و "انجام بد" از راه مسائل مربوط به عدم مسئولیت اجتماعی شرکت است. CSR به طور گسترده به عنوان یک اقدام شرکتی بسیار مطلوب شناخته شده که به نفع جوامع است و به شرکت‌ها کمک می‌کند تا عملکرد تجاری بهتری داشته باشند. CSI به عنوان "اقدامات شرکتی که منجر به معایب (بالقوه) و/یا آسیب به سایرین می‌شود"، تعریف می‌شود (۸).

تنج و همکاران (۲۰۱۵)، بی مسئولیتی اجتماعی را به عنوان "آن دسته از رفتارها و اقدامات تجاری که غیرقانونی هستند یا "اقداماتی قانونی، اما به شدت ناپایدار و یا غیراخلاقی که کاملاً از نظر اجتماعی غیرقابل قبول است"، تعریف می‌کنند (۹).

در واقع، شرکت‌ها می‌توانند به طور مشترک در CSI و CSR شرکت کنند. افزون بر این، اکثر آژانس‌های رتبه‌بندی به دنبال ارزیابی نمره عملکرد اجتماعی یک شرکت بر اساس مجموعه‌ای از معیارهایی هستند که اثرات اجتماعی، زیست محیطی و حاکمیتی را پوشش می‌دهند. ارزیابی عملکردهای زیست محیطی، اجتماعی، و حاکمیتی (ESG³) توسط آژانس‌های رتبه‌بندی شامل شیوه‌های مثبت و یا منفی است که به ترتیب «نقاط قوت» و یا «نگرانی» را در رابطه با این شیوه‌ها و اهداف

را ایجاد کنند و در نهایت، افشای اطلاعات مرتبط با اهداف توسعه پایدار را تشویق نمایند (۲).

گزارش‌دهی پایداری می‌تواند به سازمان‌ها برای اندازه‌گیری و اطلاع‌رسانی عملکرد زیست‌محیطی، اجتماعی و حاکمیتی کمک کند. عملکرد ESG بیانگر تأثیرات زیست‌محیطی و اجتماعی یک شرکت می‌باشد که فعالیت‌های روزانه اش ایجاد کرده‌اند، همچنین، با شفاف کردن، ارزش‌ها و مدل حکمرانی شرکت‌ها، ارتباط بین استراتژی‌های شرکت و تعهد آن به یک اقتصاد جهانی پایدار را نشان می‌دهد (۱۰). تنوع جنسیتی در هیئت مدیره ارتباط نزدیکی با مسائل زیست-محیطی، اجتماعی و حاکمیت شرکتی دارد. سوابق، تجربیات و دیدگاه‌های گوناگون بین مردان و زنان در هیئت مدیره می‌تواند درک مسائل ESG را به‌طور کلی غنی‌تر کند (۱۱).

زنان در هیئت مدیره تمایل دارند در تصمیم‌گیری‌های شرکتی به جنبه‌های زیست-محیطی، اجتماعی و حاکمیت پایدار توجه بیشتری داشته باشند. آنها اغلب دیدگاه گسترده‌تری را در رابطه با اثرات اجتماعی و محیطی تصمیمات تجاری به ارمغان می‌آورند، که می‌تواند به شرکت‌ها کمک کند تا ریسک‌های ESG را بهتر شناسایی و مدیریت کنند (۱۲).

تنوع جنسیتی در هیئت مدیره می‌تواند در سوق دادن شرکت‌ها به سمت شیوه‌های تجاری که با مسئولیت‌پذیری اجتماعی و زیست‌محیطی همراه است، موثرتر باشد و جذابیت را برای سرمایه‌گذارانی که به‌طور فزاینده‌ای نگران جنبه‌های ESG در سرمایه‌گذاری خود هستند، افزایش دهد. مطالعات متعدد نشان داده‌اند که حضور جنسیت‌های متنوع در هیئت مدیره تأثیر مهمی بر افشای مسائل زیست-محیطی، اجتماعی و حاکمیتی دارد (۳).

تنوع جنسیتی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی (CSR) و بی‌مسئولیتی اجتماعی (CSI)

برای بررسی عملکرد اجتماعی شرکت‌ها باید به هر دو بعد مسئولیت‌پذیری اجتماعی و بی‌مسئولیتی اجتماعی توجه شود. بحث در مورد مسئولیت‌پذیری اجتماعی که عمدتاً جنبه‌های مثبت عملکرد اجتماعی را در بر می‌گیرد، در مورد کمک‌های اضافی است که شرکت‌ها برای رفاه جامعه انجام می‌دهند. به ویژه، این امر در تأکید بر ایده "انجام خوب" منعکس می‌شود. در نتیجه، «به‌خوبی انجام دادن با انجام کارهای خوب» یک موضوع پژوهشی است که اغلب مورد مطالعه قرار گرفته است و نشان می‌دهد CSR به معنای عملکرد خوب می‌تواند به تعامل

تربخش بین شرکت‌ها و جامعه کمک کند. با این وجود، شرکت‌ها نه تنها مسئولیت اجتماعی برای انجام کارهای خوب دارند بلکه مسئولیت اجتماعی نیز دارند تا از فعالیت‌هایی که به جامعه آسیب می‌رسانند، خودداری کنند. بنابراین، CSR باید شامل اتخاذ شیوه‌های خوب و اجتناب از اقدامات بد باشد. با این حال، هم در مطالعات نظری و هم در مطالعات تجربی، به ندرت به صراحت به موضوع مسئولیت‌پذیری اجتماعی مرتبط با اجتناب از اقدامات بد پرداخته می‌شود (۸).

تنج و همکاران (۲۰۱۵) سعی کردند با در نظر گرفتن بی‌مسئولیتی اجتماعی به عنوان یک جزء یکپارچه از عملکرد اجتماعی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی را دوباره چارچوب‌بندی کنند. آن‌ها باور داشتند که در چارچوب مفهومی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی بدون در نظر گرفتن بی‌مسئولیتی اجتماعی مفهومی ندارد. با رفتن یک گام به جلو، آن‌ها استدلال کردند که مفهوم سازی ناقصی از CSR وجود دارد، زیرا CSI نادیده گرفته شده است. بنابراین، اهمیت CSI را با بیان اینکه درک و ایجاد CSR ضروری است، آشکار کردند (۹).

نگاهی گذرا به سناریوی صنعتی نشان می‌دهد که در چند دهه گذشته، دنیای شرکت‌ها مملو از رسوایی‌ها، بحران‌ها و انبوهی از اقدامات غیرصادقانه و غیرمسئولانه بوده است که موج‌هایی از نارضایتی را در سراسر جهان ایجاد کرده است (نشت نفت شرکت BP، شکست ضد آلودگی فولکس واگن و ...). این رویدادها و پیامدهای آن، بسیاری از کارشناسان و متخصصان را بر آن داشت تا در مورد سودمندی CSR بدون در نظر گرفتن CSI تردید کنند (۹).

موارد بسیاری وجود داشته است که در آن CSI و تخلفات شرکتی با CSR پوشانده شده‌اند. بسیاری از پژوهشگران CSR و CSI را نیروهای متضادی می‌دانند که به هم پیوسته و وابسته هستند و به نوبت یکدیگر را ایجاد می‌کنند. CSI یک حوزه موضوعی نوظهور است که هنوز از نظر تئوری توسعه نیافته و در حال تکامل می‌باشد (۹).

برخی از پژوهشگران بر این باورند که نیاز به جلوگیری از بی‌مسئولیتی اجتماعی و کاستن از اقدامات غیرمسئولانه از نیاز به توسعه شیوه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی مهم‌تر و از اولویت بالاتر برخوردار است (۸).

بولوتا^۱ (۲۰۱۳) توضیح می‌دهد که هنگام برخورد با مسائل CSR، زنان نقش ویژه جنسیت را ایفا می‌کنند زیرا رفتار خیرخواهانه و همدلانه از خود نشان می‌دهند. او استدلال می‌کند که تنوع جنسیتی تأثیر قابل توجهی بر رویه‌های اجتماعی منفی

ممکن است به شیوه‌های گوناگون اجتماعی شرکت یا بسته به تعداد مدیران زن و تفاوت‌های ایدئولوژیک بین اعضای هیئت متفاوت باشد.

پیشینه پژوهش

چانگ و همکاران^۲ (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان "تنوع جنسیتی هیئت مدیره و مسئولیت اجتماعی شرکتی" بر اساس مجموع داده‌های ۱۵۹۰ شرکت غیر مالی فهرست شده در بورس اوراق بهادار تایوان طی دوره (۲۰۲۰ - ۲۰۰۷)، از راه تحلیل همبستگی و تخمین رگرسیون چندگانه، به این نتیجه دست یافتند که درجه بیش‌تر تنوع جنسیتی هیئت مدیره با عملکرد بهتر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها مرتبط است (۱۵).

درماوان (۲۰۲۴)، پژوهشی با عنوان "تأثیر تنوع جنسیتی هیئت مدیره بر شرکت: مروری بر ادبیات" انجام داده است. این پژوهش از راه روش بررسی ادبیات، شواهد تجربی را برای ارزیابی چگونگی تأثیر تنوع جنسیتی بر ریسک‌پذیری، مسئولیت اجتماعی و فرآیندهای تصمیم‌گیری در شرکت جمع‌آوری می‌کند. نتایج نشان می‌دهد که حضور زنان در هیئت مدیره می‌تواند به طور مثبت به عملکرد شرکت، نوآوری، سرمایه‌گذاری و مسائل ESG کمک کند. این مطالعه هم‌چنین، به این نتیجه دست می‌یابد که حضور کم زنان ممکن است مزایای تنوع جنسیتی را کاهش دهد (۳).

الخواجه و همکاران^۳ (۲۰۲۳)، در پژوهشی با عنوان "تنوع جنسیتی هیئت مدیره، سهمیه‌ها و افشای محیط‌زیست، اجتماعی و حکمرانی: شواهد جهانی" تأثیر هیئت‌های دارای تنوع جنسیتی را در سرتاسر جهان بر افشای محیط‌زیست، اجتماعی و حکمرانی با استفاده از نمونه‌ای متشکل از ۴۸ کشور از سال ۲۰۰۵ تا ۲۰۱۹، مورد بررسی قرار دادند. نتایج این مطالعه رابطه مثبت قابل توجهی را بین هیئت مدیره‌های متنوع جنسیتی و افشای ESG نشان می‌دهد (۱۱).

کامران و همکاران^۴ (۲۰۲۳)، در پژوهشی با عنوان "تنوع جنسیتی هیئت مدیره و مسئولیت اجتماعی شرکتی در یک محیط بین‌المللی" با استفاده از مجموعه گسترده‌ای از داده‌های محیطی، اجتماعی و حاکمیتی از ۵۷۴۸ شرکت در ۷۰ کشور و روش رگرسیون چندگانه سلسله‌مراتبی به این نتیجه دست یافتند که تنوع جنسیتی هیئت مدیره می‌تواند میزان مسئولیت‌پذیری شرکت‌ها را افزایش می‌دهد، (۱۶).

(CSI) دارد و هر چه تنوع جنسیتی هیئت مدیره بالاتر باشد، رفتار غیر مسئولانه کم‌تر مشاهده می‌شود. بر این اساس، تنوع جنسیتی می‌تواند تأثیر مثبتی بر یک معیار کلی عملکرد اجتماعی داشته باشد، اما بستگی به ساختار آن دارد. به ویژه، اگر معیار عملکرد اجتماعی عمدتاً از راه تجمیع رویه‌های اجتماعی منفی ساخته شود، آن‌گاه تنوع جنسیتی تأثیر منفی و معناداری بر آن خواهد داشت. شیوه‌های اجتماعی منفی نسبت به اقدامات مثبت «بهتر» دیده می‌شوند و واکنش همدلانه‌تر مدیران را برمی‌انگیزند. در نتیجه، این مکانیسم‌های عملکرد اجتماعی، بسیار بیش‌تر با نقش کلیشه‌ای زنان مرتبط است و علاقه بیش‌تری را از سوی هیئت‌های گوناگون جنسیتی در پی دارد (۸).

راو و تیل^۱ (۲۰۱۶)، ادبیات مربوط به تنوع جنسیتی و CSR را بررسی کردند و خلاصه کردند که تنوع جنسیتی تأثیر مثبتی بر بسیاری از ابعاد CSR دارد اما تفاوت‌های ایدئولوژیک بین اعضای هیئت مدیره ممکن است منجر به کاهش CSR شود (۱۳).

انتظارات نقش جنسیتی، تفاوت‌های عملکردی بین زن و مرد و تبعیض مبتنی بر جنسیت ممکن است به مدیران زن کمک کند که تعهدی قوی برای بهبود شیوه‌های CSR ایجاد کنند (۱۴). بنابراین، سازمان‌هایی که مدیران زن بیش‌تری دارند، بیش‌تر تلاش می‌کنند تا نتایج مثبت CSR را برای طیف متنوعی از ذینفعان بهبود بخشند و با این حال، فعالیت‌های CSR منفی را که به منافع ذینفعان آسیب می‌زند، مهار کنند (۱۳).

نتایج برخی از مطالعات نشان می‌دهد که ارتباط بین تنوع جنسیتی در هیئت مدیره و CSR در بین شرکت‌های گوناگون بسته به تعداد مدیران زن متفاوت خواهد بود. در حالیکه نتایج برخی از مطالعات تأثیر مثبت تنوع جنسیتی در هیئت مدیره را بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی نشان می‌دهد، نتایج تعدادی از مطالعات شواهدی را نشان می‌دهد که زنان تأثیر بیش‌تری در کاهش CSI نسبت به بهبود نمره CSR دارند (۸).

با این حال، شرکت‌هایی که تعادل جنسیتی را بهبود بخشیده‌اند، فعالیت‌های CSR مثبت‌تری را انجام می‌دهند و فعالیت‌های منفی یا بحث‌انگیز که مانع CSR می‌شوند را کاهش می‌دهند. نتایج برخی از پژوهش‌ها نیز حاکی از آن است که زمانی که یک نماینده زن در هیئت مدیره وجود داشته باشد، هر دو بعد مثبت و منفی CSR با تنوع جنسیتی ارتباطی ندارند (۱۳).

لذا می‌توان نتیجه گرفت که تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت مدیره بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و بی‌مسئولیتی اجتماعی

4. Kamran et al

1. Rao and Tilt
2. Chang et al
3. Alkhawaja et al

نتایج تحقیق پنگ و چاندراسوپسانگ^۱ (۲۰۲۳) که با استفاده از تجزیه و تحلیل رگرسیون بر روی ۸۱۹۳ مشاهده از شرکت های فهرست شده چینی در بورس اوراق بهادار طی دوره (۲۰۲۰-۲۰۱۰) انجام شده است، نشان می دهد هر چه نسبت مدیران زن در هیئت مدیره بیشتر باشد، امتیاز عمل برای عملکرد زیست محیطی، اجتماعی و حاکمیتی شرکت بالاتر است (۱۷).

مونتیرو و همکاران^۲ (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی تأثیر حضور زنان در هیئت ها بر سطح افشای اهداف توسعه پایدار (SDGs) پرداختند. نتایج این پژوهش با توجه به نمونه ای از بزرگترین شرکت های بورسی فهرست شده در پرتغال و تحلیل های رگرسیون داده های تابلویی طی دوره (۲۰۲۰-۲۰۱۶)، نشان می دهد حضور زنان در هیئت مدیره تأثیری بر افشای اهداف توسعه پایدار در بزرگترین شرکت های بورسی ندارد (۲).

بوکتایا و عمری^۳ (۲۰۲۱)، در پژوهشی با عنوان "تأثیر تنوع جنسیتی هیئت مدیره بر مسئولیت پذیری اجتماعی و بی مسئولیتی شرکت: شواهد تجربی از فرانسه" رابطه مهم بین تنوع جنسیتی هیئت مدیره و مسئولیت پذیری اجتماعی و بی مسئولیتی شرکتی را به طور جداگانه با تکیه بر داده های ۱۲۰ شرکت غیر مالی فرانسوی طی دوره (۲۰۱۱-۲۰۱۶)، مورد بررسی قرار داده اند. نتایج این مطالعه تأثیر مثبت تنوع جنسیتی هیئت مدیره بر مسئولیت پذیری اجتماعی و تأثیر منفی بر بی مسئولیتی شرکت را ارائه می کند. نتایج دیگر این پژوهش حاکی از آن است که زنان تأثیر قوی تری در کاهش CSI نسبت به افزایش CSR دارند (۸).

زید و همکاران^۴ (۲۰۲۰)، به بررسی تجربی تأثیرات تنوع هیئت مدیره به عنوان یک پدیده چند وجهی، به ویژه تنوع ملیت و جنسیت بر میزان عملکرد پایداری شرکت در کشور فلسطین پرداخته اند. نتایج این مطالعه با توجه اطلاعات سالانه شرکت های غیر مالی پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار فلسطین طی دوره (۲۰۱۸-۲۰۱۳)، نشان داد که اقدامات مرتبط با پایداری شرکت به طور مثبت و ناچیز تحت تأثیر ملیت و تنوع جنسیتی قرار دارد. این پیوند ضعیف بین این دو مکانیسم به طور گسترده به فرهنگ های به اصطلاح نزدیک به جغرافیا و تبعیض جنسیتی در محل کار نسبت داده می شود (۱۸).

جدول ۱. متغیرهای مدل و شاخص های اندازه گیری آن ها مدل های (۱)، (۲)، (۳) و (۴)

نتایج مطالعات انجام شده در ایران نیز که توسط رائچی و همکاران (۱۴۰۲) (۱۹)، مرادی شهدادی و ناخدايي (۱۴۰۱) (۲۰) و بشیری منش و همکاران (۱۴۰۱) (۲۱)، انجام گرفته است، نشان می دهد حضور مدیران زن در هیئت مدیره تأثیر مستقیم و معناداری بر افشای مسئولیت اجتماعی (داخلی و خارجی) شرکت ها و میزان افشای عملکرد اجتماعی دارد.

فرضیه های پژوهش

فرضیه اول: تنوع جنسیتی هیئت مدیره تأثیر مثبت و معنی دار بر مسئولیت پذیری اجتماعی (CSR) ارتباط دارد.
فرضیه دوم: تنوع جنسیتی هیئت مدیره تأثیر منفی و معنی دار بر بی مسئولیتی اجتماعی (CSI) دارد.
فرضیه سوم: تنوع جنسیتی هیئت مدیره تأثیر قوی تری بر بی مسئولیتی اجتماعی (CSI) نسبت به مسئولیت پذیری (CSR) دارد.

روش پژوهش

معرفی مدل پژوهش

برای بررسی فرضیه های پژوهش از مدل بوکتایا و عمری (۲۰۲۱)، به صورت الگوی زیر استفاده شده است:

$$CSR(CSI)_{it} = \beta_0 + \beta_1 CSR(CSI)_{it-1} + \beta_2 GENDER_{it-1} + \beta_3 B - SIZE_{it} + \beta_4 DUAL_{it} + \beta_5 INDEP_{it} + \beta_6 CULTURAL - DIV_{it} + \beta_7 SP - SKILLS_{it} + \beta_8 CSRC_{it} + \beta_9 LEV_{it} + \beta_{10} BIG4_{it} + \beta_{11} R\&D_{it} + \beta_{12} SIZE_{it} + \epsilon_{it}$$

در معادله بالا i نشان دهنده شرکت و t نشان دهنده زمان می باشد. متغیر تنوع جنسیتی با یکسال تأخیر وارد معادله می شود زیرا تأثیر حضور زنان در شرکت پس از حداقل یک سال قابل مشاهده است.

در جدول (۱)، متغیرهای مدل و شاخص های اندازه گیری آن ها معرفی شده اند.

برای بررسی فرضیه اول متغیر وابسته CSR مدل (۱) و جهت بررسی فرضیه دوم متغیر وابسته CSI مدل (۲)، در نظر گرفته می شود. همچنین، برای بررسی فرضیه سوم از نتایج تخمین مدل های (۱) و (۲) استفاده خواهد شد.

متغیر	نماد	نحوه محاسبه	منبع
مسئولیت پذیری اجتماعی	CSR	از راه امتیاز ESG با توجه به تمام اقدامات خوب در سه حوزه (محیط زیست، اجتماعی و حکومت) و گزارش های هیئت مدیره و چک لیست های مربوط به آن ها اندازه گیری می شود. همچنین، نمره افشای هر شاخص از راه میانگین نمره معیارهای مرتبط با هر شاخص به دست می آید. اگر موارد افشا به صورت کمی باشد و یا جزئیات آن به صورت شرح مفصل یا تصاویر، نمودارها و جداول باشد نمره افشاء ۱ می باشد. اگر موارد افشا به صورت غیر کمی و جزئیات آن به صورت توضیحات در حد یکی دو جمله باشد، نمره افشاء ۰/۵ و در نهایت اگر افشا نشود نمره افشاء صفر است ^۱	(۸) (۲۱) (۱۰)
بی مسئولیتی اجتماعی	CSI	از امتیاز ESG controversies بر اساس معیارهایی که رویدادهای منفی را طول سال بازیابی می کند، اندازه گیری می شود (دعوی قضایی، دعوی قضایی در حال انتظار، جریمه، ضد رقابت، اخلاق تجاری، مسائل زیست محیطی، کودکان کار و ...) مقدار پیش فرض تمام معیارهای بحث و گفتگو صفر است، به این معنی که شرکت هایی که هیچ مناقشه ای ندارند، امتیاز ۱۰۰٪ را دریافت خواهند کرد. $CSI = (1 - \text{ESG controversies score})$	(۸)
تنوع جنسیتی هیئت مدیره	GENDER	نسبت زنان در هیئت مدیره بر اساس درصد زنان در هیئت مدیره (تعداد زنان در هیئت مدیره/تعداد کل مدیران) تعیین می شود.	(۸)
اندازه هیئت مدیره	B- SIZE	با تعداد مدیران هیئت مدیره اندازه گیری می شود	(۸)
دوگانگی مدیر عامل	DUAL	اگر مدیرعامل، رئیس یا نایب رئیس هیئت مدیره نیز باشد عدد ۱ و در غیر این صورت عدد ۰ است.	(۲۳)
استقلال هیئت مدیره	INDEP	نسبت اعضای غیرموظف هیئت مدیره به کل اعضای هیئت مدیره	(۲۲)
کمیته توسعه پایدار	CSRC	اگر شرکت دارای کمیته توسعه پایدار یا مسئولیت اجتماعی باشد ۱ و در غیر این صورت ۰ می باشد.	(۸)
اهرم مالی	LEV	از راه نسبت مجموع بدهی به مجموع دارایی شرکت اندازه گیری می شود	(۲۳)
شهرت حسابر	BIG	اگر صورت های مالی شرکت توسط سازمان حسابرسی و مفید راهبر انجام شده باشد عدد یک در غیر این صورت عدد صفر تعلق می گیرد.	(۲۲)
پژوهش و توسعه	R& D	از راه نسبت هزینه های پژوهش و توسعه به فروش خالص اندازه گیری می شود	(۸)
اندازه شرکت	SIZE	با لگاریتم طبیعی کل دارایی ها اندازه گیری می شود.	(۸)

روش گردآوری اطلاعات، جامعه آماری و حجم نمونه

برای گردآوری اطلاعات مربوط به پیشینه و ادبیات پژوهش، همچنین تدوین فرضیه ها از مقالات تخصصی خارجی و داخلی و جستجو در پایگاه های اطلاعاتی در اینترنت استفاده شده است. همچنین، اطلاعات و داده های مورد نیاز برای تخمین مدل های پژوهش از پایگاه اطلاع رسانی سازمان بورس اوراق بهادار تهران به دست آمده است.

در این پژوهش برای آنکه نمونه آماری یک نماینده مناسب از جامعه آماری موردنظر باشد، از روش حذف سیستماتیک استفاده شده است. برای این منظور ۵ معیار زیر در نظر گرفته شده و در صورتی که شرکتی کلیه معیارها را احراز کرده باشد، به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شده و مابقی شرکت ها حذف می شوند. ■ شرکت ها تا قبل از سال ۱۳۹۷ در بورس اوراق بهادار تهران پذیرفته شده باشند و تا پایان سال ۱۴۰۱ در بورس فعال باشند.

^۱ - جهت اطلاعات بیشتر در این زمینه و مشاهده معیار و شاخص های (ESG) به منبع (۱۰) و نحوه اندازه گیری به منبع (۲۱) مراجعه شود.

■ به لحاظ افزایش قابلیت مقایسه سال مالی شرکت منتهی به پایان اسفندماه باشد و شرکت طی بازه زمانی ۱۳۹۷ تا ۱۴۰۱ سال مالی و نوع فعالیت خود را تغییر نداده باشند.

■ به لحاظ ساختار گزارشگری جداگانه‌ای که شرکت‌های سرمایه‌گذاری و واسطه‌گری مالی (لیزینگ‌ها، بیمه‌ها، هلدینگ‌ها، بانک‌ها و موسسات مالی) دارند از نمونه حذف می‌شوند.

■ وقفه معاملاتی در شرکت بیش از ۳ ماه نباشد.

■ اطلاعات مالی آن‌ها در بازه زمانی ۱۳۹۷ تا ۱۴۰۱ در دسترس باشد.

پس از مد نظر قرار دادن کلیه معیارها، تعداد ۱۷۷ شرکت به عنوان جامعه غربالگری شده باقیمانده است. که همه آن‌ها به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. از این رو مشاهدات طی بازه زمانی ۱۳۹۷ لغایت ۱۴۰۱ به ۸۵۵ سال - شرکت (۵ سال $177 \times$ شرکت) می‌رسد.

روش تخمین

برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از مجموعه داده‌های پانل استفاده شده است. یک مشکل درون زایی معمولاً در داده‌های پانل رخ می‌دهد که منجر به نتایج جانبدارانه و غیرقابل اعتماد می‌شود. بر اساس قانون اقتصاد سنجی، اگر تنها یک متغیر در کل مدل با مسائل درون‌زا وجود داشته باشد، نیاز به استفاده از تکنیک‌های مناسب برای مقابله با درون‌زایی وجود دارد (۲۳) و (۸).

به کار بردن روش GMM^1 داده‌های تابلویی پویا، مزیت‌های دیگری همانند لحاظ کردن ناهمسانی‌ای فردی و اطلاعات

بیش‌تر، حذف تورش‌های موجود در رگرسیون‌های مقطعی دارد که نتیجه آن تخمین‌های دقیق‌تر، با کارایی بالاتر و هم خطی کم‌تر در GMM خواهد بود. به طور کلی روش GMM پویا نسبت به روش‌های دیگر دارای مزایایی به شکل زیر است:

■ حل مشکل درون‌زا بودن متغیرهای نهادی: مزیت اصلی تخمین GMM پویا آن است که تمام متغیرهای رگرسیون که همبستگی با جزء اخلاص ندارد (از جمله متغیرهای با وقفه و متغیرهای تفاضلی) می‌توانند به طور بالقوه متغیر ابزاری باشند.

■ کاهش یا رفع هم‌خطی در مدل: استفاده از متغیرهای وابسته وقفه دار باعث از بین رفتن هم‌خطی در مدل می‌شود.

■ افزایش بعد زمانی متغیرها: هرچند ممکن است تخمین برش مقطعی بتواند رابطه بلندمدت بین متغیرها را به دست آورد، اما این نوع تخمین‌ها، مزیت‌های سری‌های زمانی آمارها را ندارند که کارآمدی برآوردها را افزایش دهد.

یافته‌ها

پیش از استفاده از روش GMM ، از آزمون عامل تورم واریانس (VIF) جهت بررسی مشکلی چند خطی استفاده می‌شود. جدول (۳)، آمار توصیفی و آزمون عامل تورم واریانس (VIF) را برای متغیرهای مستقل و وابسته نشان می‌دهد. در پانل B، از (VIF) برای بررسی عدم وجود چند خطی استفاده شده است. همان طور که مشاهده می‌شود، تمام مقادیر (VIF) کم‌تر از ۱۰ هستند و میانگین (VIF)‌ها کم‌تر از ۲ می‌باشد. بنابراین، بر اساس این یافته‌ها، مشکل چند خطی بودن وجود ندارد (۸).

جدول ۲. آمار توصیفی و آزمون عامل تورم واریانس (VIF)

آمار توصیفی		Panel A Descriptive Statistics		Panel B VIF	
متغیر	میانگین	متغیر	میانگین	متغیر	VIF
CSR	۸۵۵	متغیر	۰/۵۹	متغیر	-
CSI	۸۵۵	متغیر	۰/۴۵	متغیر	-
LEV	۸۵۵	متغیر	۰/۵۷۴۲	متغیر	۱/۲
GENDER	۸۵۵	متغیر	۰/۰۲۴۵	متغیر	۱/۹۸
DUAL	۸۵۵	متغیر	۰/۱۸۱	متغیر	۱/۰۳
B- SIZE	۸۵۵	متغیر	۱۴/۹۷	متغیر	۱/۱۵
SIZE	۸۵۵	متغیر	۱۰/۰۷	متغیر	۱/۱۳
BIG	۸۵۵	متغیر	۱/۴۱	متغیر	۱/۰۲

R& D	۸۵۵	۰/۰۱۸	۰/۰۰۰۲	۱/۴
INDEP	۸۵۵	۰/۶۴۵	۰/۱۸۷۶	۱/۲۳
Mean VIF				۱/۲۶۷

منبع: نتایج پژوهش

سمت‌های رئیس هیئت مدیره و مدیر عامل ۱۸ درصد است. هزینه‌های پژوهش و توسعه نیز در شرکت‌های منتخب به طور متوسط حدود ۲ دهم درصد از فروش خالص را تشکیل می‌دهد.

نتایج تخمین مدل (۱) برای فرضیه اول

نتایج حاصل از تخمین مدل (۱) که در آن مسئولیت‌پذیری اجتماعی (CSR) متغیر وابسته می‌باشد، در جدول (۳) آمده است.

هم‌چنین، نتایج آمار توصیفی نشان می‌دهد که میانگین امتیاز CSR، ۵۹ درصد است. در حالی که امتیاز CSI، ۴۵ درصد می‌باشد. مقدار میانگین برای متغیر اهرم مالی در شرکت‌های نمونه حاکی از آن است که به طور میانگین ۵۶ درصد از کل دارایی‌ها از تأمین مالی از طریق بدهی‌ها تشکیل یافته است. در رابطه با تنوع جنسیتی، مشاهده می‌شود که نسبت زنان در هیئت مدیره تقریباً ۲ درصد از کل مدیران می‌باشد. میانگین تعداد مدیران تقریباً ۱۵ نفر و مدیران مستقل ۶۴ درصد از کل مدیران را تشکیل می‌دهند. نسبت شرکت‌های دارای یک نفر در

جدول ۳. نتایج تخمین مدل (۱) متغیر وابسته (CSR)

متغیرها	ضریب	سطح معنی داری
CSR _{t-1}	۰/۲۴۱۲	۰/۰۰۸۷
GENDER _{t-1}	۰/۰۰۲۳	۰/۰۱۸۰۴
LEV	۰/۰۴۰۹۰	۰/۰۰۰۲
DUAL	۰/۰۴۱۴	۰/۲۳۰۱
B- SIZE	۰/۰۶۸۸۳	۰/۱۲۰۴
SIZE	۰/۰۴۴۳۳	۰/۰۰۰۱
BIG	۰/۰۱۳۸	۰/۲۰۷۱
R& D	۰/۰۲۵۳	۰/۰۱۳۶
CSRC	۰/۰۰۸۷	۰/۱۰۵۴
INDEP	-۰/۰۰۵۲	۰/۱۴۵۱
آزمون‌های تشخیصی		
آزمون	آماره	
AR (1)	(۰/۰۰۰۰)	۰/۶۴۰۶۸
AR (2)	(۰/۳۴۲۵)	۰/۰۳۴۸۸۲
Sargan Test		-۰/۰۵۳۶۲۹
Wald Test	(۰/۰۰۰۰)	۱۱۲۸/۲۷۳

منبع: نتایج پژوهش

همان گونه که مشاهده می شود تنوع جنسیتی با یک دوره تاخیر تاثیر مثبت و معنی دار بر مسئولیت پذیری اجتماعی دارد، اما مقدار آن ناچیز است. لذا فرضیه اول تایید می شود. در قسمت پایین جدول (۳)، نتایج آزمون های تشخیص مدل آورده شده است. بر اساس نتیجه آزمون والد که از توزیع کای دو با درجه آزادی معادل تعداد متغیرهای توضیحی منهای جزء ثابت برخوردار است، فرضیه صفر مبنی بر صفر بودن تمام ضرایب در سطح معنی داری یک درصد در مدل های تخمینی رد شده و در نتیجه اعتبار ضرایب برآوردی تأیید می شود. نتیجه آزمون سارگان نیز با توجه به مقدار آماره و سطوح احتمال محاسبه شده، فرضیه صفر مبنی بر عدم همبسته بودن پسماندها با متغیرهای

ابزاری را رد نمی کند و حاکی از سازگاری تخمین زننده GMM است، بنابراین، نتایج ضرایب برآورد شده از نظر آماری تأیید شده و قابل تفسیر می باشند. همچنین، برای اطمینان از عدم وجود خود همبستگی در جملات پسماند از آزمون خود همبستگی آرانویند استفاده شده است. در آزمون مرتبه اول فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود خود همبستگی جملات اخلاص پذیرفته نشده است در صورتی که فرضیه صفر در آزمون مرتبه دوم مطابق با انتظارات پذیرفته شده است. بر این اساس، عدم وجود خود همبستگی جملات پسماند تأیید می شود.

جدول ۴. نتایج تخمین مدل ۲ متغیر وابسته (CSI)

متغیرها	ضریب	سطح معنی داری
CSI _{t-1}	۰/۲۴۳۱	۰/۰۰۴۱
GENDER _{t-1}	-۰/۲۱۲۳	۰/۰۱۸۰۴
LEV	۰/۰۲۹۱۱	۰/۱۷۰۵
DUAL	۰/۰۳۸۱۴۷	۰/۰۰۰
B- SIZE	۰/۰۶۸۸۳۹	۰/۰۰۲
SIZE	۰/۱۰۷۱	۰/۰۰۰۳
BIG	-۰/۰۱۲۹	۰/۲۴۵۱
R& D	-۰/۰۱۸۴	۰/۰۰۳۲
CSRC	-۰/۰۳۴۱	۰/۰۰۶۷
INDEP	-۰/۰۰۳۰	۰/۲۱۴۱
آزمون های تشخیصی		
آزمون	آماره	
AR (1)	۰/۴۶۱۰۷۶ (۰/۰۰۰۰)	
AR (2)	۰/۰۵۷۷۰۴ (۰/۰۶۰۴)	
Sargan Test	-۱/۳۷۵۷۰۱	
Wald Test	۷۸۷/ ۵۷۹۷ (۰/۰۰۰۰)	

نتایج تخمین مدل (۲) برای فرضیه دوم

جدول (۴)، نتایج تخمین مدل (۲) جهت بررسی تاثیر تنوع جنسیتی هیئت مدیره بر بی مسئولیتی اجتماعی شرکت ها را نشان می دهد. همان گونه که مشاهده می شود، تنوع جنسیتی هیئت مدیره با یک دوره تاخیر تاثیر منفی و معنی دار بر بی مسئولیتی اجتماعی دارد. بنابراین فرضیه دوم تایید می شود. آماره سارگان نشان می دهد که ابزارها به طور صحیح تنظیم شده است و آماره AR (1) و AR (2) نشان می دهند که عدم وجود خود همبستگی جملات پسماند در هر دو مدل تایید می شود.

نتایج تخمین برای فرضیه سوم

نتایج تخمین مدل های (۱) و (۲) نشان داد که تنوع جنسیتی هیئت مدیره با یک دوره تاخیر تأثیر مثبت، معنی دار، اما ناچیز بر مسئولیت پذیری اجتماعی و تاثیر منفی و معنی دار بر بی مسئولیتی اجتماعی دارد. افزون بر این، نتایج نشان می دهد که ضریب تنوع جنسیتی (-۰/۲۱۲۳) بر بی مسئولیتی اجتماعی، ارزش مطلق بیش تری نسبت به ضریب تنوع جنسیتی (۰/۰۰۲۳) بر مسئولیت پذیری اجتماعی دارد. در نتیجه، فرضیه سوم که بیان می کند تأثیر زنان از نظر کاهش بی مسئولیتی اجتماعی بیش تر از افزایش مسئولیت پذیری اجتماعی است، تأیید می شود. در واقع،

زنان تمایل دارند به موقعیت‌های مشکل‌ساز واکنشی شدیدتر نشان دهند و بیش‌تر علاقه‌مند به کاهش اقدامات غیرمسئولانه شرکتی هستند (۸).

بحث، بررسی و پیشنهاد های بدست آمده از یافته‌های پژوهش

در سال‌های اخیر، آگاهی جهانی از چالش‌های زیست-محیطی و بلایای احتمالی آن افزایش یافته است. این مسائل بر سلامت عمومی، تنوع زیستی و رفاه شهروندان تأثیر می‌گذارد. مسئولیت‌پذیری اجتماعی به عنوان راهی برای حل چالش‌های زیست محیطی و ترویج توسعه پایدار در این زمان حساس محبوب شده است در واقع مسئولیت اجتماعی هسته اصلی توسعه پایدار شرکت‌ها می‌باشد و یکی از مفاهیم نوین در دنیای کسب و کار امروزی است که پیوند قوی با توسعه پایدار دارد (۴).

از سوی دیگر، نتایج برخی از مطالعات نشان می‌دهند که تنوع جنسیتی در هیئت مدیره شرکت‌ها ممکن است به عنوان شاخصی در نظر گرفته شود که شرکت‌ها سطوح بالاتری از مسئولیت اجتماعی و مسئولیت‌پذیری مدیریت را تجربه کنند. موضوع نمایندگی زنان در هیئت مدیره شرکت‌ها در سال‌های اخیر مورد توجه دست اندرکاران، سیاست‌گذاران و پژوهشگران قرار گرفته است که بخشی از آن به دلیل حضور نسبتاً کم آنها در هیئت‌مدیره در مقایسه با حضور آنان در جمعیت عمومی و دنیای تجارت می‌باشد. در سال‌های اخیر، بسیاری از کشورهای جهان مقررات مربوط به تنوع جنسیتی هیئت مدیره را وضع کرده‌اند (۳).

کشورهایی مانند نروژ، اسپانیا و سوئد قوانینی را وضع کرده‌اند که برای ارتقای تنوع جنسیتی در هیئت مدیره شرکت‌ها، سهمیه‌هایی را برای مدیران زن الزامی می‌کند. این امر منجر به بهبود تنوع هیئت مدیره در مقیاس جهانی شده است، به طوری که میانگین درصد زنان در هیئت مدیره به طور پیوسته افزایش در حال افزایش است. بر اساس مطالعه‌ای که توسط پژوهش‌های کردیت سوییس^۱ در سال ۲۰۲۱ منتشر شد، میانگین درصد زنان در هیئت مدیره، که به عنوان تعداد کل اعضای هیئت مدیره زن به عنوان درصدی از کل اندازه کل هیئت مدیره شرکت در پایگاه داده Gender3000 تعریف شده است، از ۹ به نزدیک به ۲۴ درصد افزایش یافته است که نسبت به سال ۸/۹ درصد افزایش یافته است. علاوه بر این، پژوهش‌ها نشان داده است که

شرکت‌هایی با نسبت بالاتری از مدیران زن به احتمال زیاد در شاخص پایداری داو جونز قرار می‌گیرند (۱۷).

اگرچه بیش‌تر مطالعات نشان می‌دهند که تنوع جنسیتی در هیئت مدیره احتمالاً تأثیر مثبتی بر عملکرد اجتماعی شرکت دارد، اما برخی از مطالعات نیز حاکی از آن است که تأثیر آن می‌تواند محدود یا حتی منفی باشد.

از سوی دیگر بیش‌تر مطالعات رابطه تنوع جنسیتی و مسئولیت‌پذیری را در شرکت‌ها مد نظر قرار داده‌اند، اما نتایج برخی از مطالعاتی که به تازگی انجام شده است، حاکی از آن است که مسئولیت‌پذیری اجتماعی بدون در نظر گرفتن بی‌مسئولیتی اجتماعی مفهومی ندارد (۹).

اگرچه نتایج برخی از مطالعات نشان می‌دهد تنوع جنسیتی در هیات مدیره می‌تواند بی‌مسئولیتی شرکت‌ها را کاهش دهد و در برخی مواقع تأثیر آن بیش از مسئولیت‌پذیری اجتماعی بوده است، با این حال، تأثیر تنوع جنسیتی هیئت مدیره بر CSR و CSI در منابع موجود حل هنوز نشده باقی مانده است (۸).

در این راستا هدف این پژوهش به بررسی تأثیر تنوع جنسیتی هیئت مدیره بر عملکرد اجتماعی شرکت‌ها از راه معیارهای مسئولیت‌پذیری اجتماعی و بی‌مسئولیتی اجتماعی پرداخت تا بررسی شود که زنان در هیئت مدیره در کدام حوزه بیش‌ترین تأثیر را دارند. بدین منظور، ابتدا الگوی پژوهش بر اساس مدل بوکتایا و عمری (۲۰۲۱) تدوین گشت و با توجه به اطلاعات شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، الگوی پژوهش با استفاده از روش داده‌های تابلویی پویا GMM، برای هر فرضیه به طور جدا گانه تخمین زده شد. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که تنوع جنسیتی هیئت مدیره تأثیر مثبت و معناداری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی دارد، اما مقدار آن اندک می‌باشد. شاید یکی از دلایل آن تعداد کم زنان در هیئت مدیره شرکت‌های بورسی در ایران است. به گزارش نبض بورس زنان فقط در هیات مدیره‌های ۶۱ شرکت بورسی و فرابورسی حضور دارند و از ۲۹۱۷ کرسی هیات مدیره و مدیرعاملی در شرکت‌های بورسی و فرابورسی حدود ۷۰ کرسی متعلق به زنان می‌باشد.

نتایج دیگر این پژوهش حاکی از آن است که تنوع جنسیتی هیات مدیره تأثیر منفی و معنی دار بر بی‌مسئولیتی اجتماعی و مقدار آن از نظر تأثیر بیش از مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌باشد. این موضوع نشان می‌دهد زنان در کاهش موقعیت‌های مشکل‌ساز و کاستن از اقدامات غیرمسئولانه واکنش بیش‌تری نشان می‌دهند.

زنان تمایل دارند برای پیشگیری از موقعیت‌های بد تلاش بیش‌تری کنند. نیاز به جلوگیری از بی‌مسئولیتی اجتماعی در شرکت‌ها می‌تواند از نیاز به توسعه شیوه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی مهم‌تر و دارای اولویت بالاتری باشد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در این مطالعه فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های این مطالعه توسط نویسنده مقاله تامین شد.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسنده مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

نتایج این پژوهش در ارتباط با مسئولیت‌پذیری اجتماعی با نتایج برخی از مانند پژوهش‌های چانگ و همکاران (۲۰۲۴)، کامران و همکاران (۲۰۲۳)، زید و همکاران (۲۰۲۰) و بشیری منش و همکاران (۱۴۰۱) در و در ارتباط با بی‌مسئولیتی اجتماعی با نتیجه پژوهش‌های بوکتایا و عمری (۲۰۲۱)، مطابقت دارد.

با توجه به نتایج بدست آمده پیشنهاد می‌شود:

از آنجا سازمان‌ها باید تأثیر فعالیت‌های خود را در دستیابی به اهداف توسعه پایدار ارزیابی، و استراتژی‌ها و شیوه‌های خود را بازبینی کنند، می‌بایست هرگونه اقدامی که آن‌ها را در رسیدن به این هدف مهم و جهانی کمک می‌کند، در دستور کار خود قرار دهند.

در این راستا استفاده بیش‌تر از حضور زنان در هیئت مدیره می‌تواند برای مدیران در هدایت استراتژیک عملکرد اجتماعی شرکت‌شان مفید باشد زیرا زنان به بهبود عملکرد اجتماعی از راه اقدامات خوب اهمیت می‌دهند و به طور همزمان، مراقب رویدادهای منفی هستند که بر عملکرد اجتماعی شرکت تأثیر می‌گذارد.

References

- 1- Mohr A, Schumacher C, Kiefner V. Female executives and multinationals' support of the UN's Sustainable Development Goals . Journal of World Business.2014;57(3).
<https://doi.org/10.1016/j.jwb.2021.101304M>
- 2- Monteiro S, Lemos K, Ribeiro V. The influence of board gender diversity on the sustainable development goals reporting: evidence from Portuguese companies. Health Administration. Proceedings of the 18th European Conference on Management Leadership and Governance / 2022;18(1) :329- 339
<https://doi.org/10.34190/ecmlg.18.1.848>
- 3- Darmawan K A. The Effect of Board Gender Diversity on the Company: A Literature Review. Journal La Sociale .2024; 5(2):437-449
DOI:10.37899/journal-la-sociale.v5i2.1122
- 4- Ganesh MK, Venugopal B. Challenges, Practice and Impact of Corporate Social Responsibility on Sustainable Development of Environment and Society. Journal Of Law And Sustainable Development.2023; 11(11) :1-18
<https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i11.1486>
- 5- Bakardjieva R. Sustainable Development and Corporate Social Responsibility: Linking Goals to Standards. Journal of Innovations and Sustainability .2016;2(4): 131-149.
DOI:10.51599/is.2016.02.04.23
- 6- Husted B.W, de Sousa-Filho J.M. Board structure and environmental, social, and

- governance disclosure in Latin America. J. Bus. Res. 2019; 102:220-227.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.01.017>
- 7- Manita R, Bruna M.G, Dang, R, Houanti LH. Board gender diversity and ESG disclosure: Evidence from the US Journal of Applied Accounting Research. 2018; 19(4): 206-224..
DOI:10.1108/JAAR-01-2017-0024
- 8- Boukattaya S, Omri A. Impact of Board Gender Diversity on Corporate Social Responsibility and Irresponsibility: Empirical Evidence from France. Sustainability. 2021; 13 :1-14
<https://doi.org/10.3390/su13094712>
- 9- Sulphrey M.M. Corporate Social Responsibility or Corporate Social Irresponsibility: where should be the focus?. 2017;15(4) :293-301
DOI:10.21511/ppm.15(4-1).2017.13
- 10- Golkhah M , Riahi Dorcheh F , Torabi I. The Non-linear Relation between ESG Sustainability Performance and Growth Opportunity with an emphasis on Financial Constraints. Quarterly Financial Accounting . 2023; 15(59) : 40-57 (In pershion)
URL: <http://qfaj.mobarakheh.iau.ir/article-1-2688-fa.html>
- 11- Alkhawaja A, Hu F , Johl S , Nadarajah, S. Board gender diversity, quotas, and ESG disclosure: Global evidence. International

- Review of Financial Analysis.2023; 90.
<https://doi.org/10.1016/j.irfa.2023.102823>
- 12- Mehmood A, De Luca F, Quach, H.. Investigating how board gender diversity affects environmental, social and governance performance: Evidence from the utilities sector. Utilities Policy2023; 83.
<https://doi.org/10.1016/j.jup.2023.101588>
- 13- Yarram SR, Adapa S. Board gender diversity and corporate social responsibility: Is there a case for critical mass?. Journal of Cleaner Production .2021; 278 :1-11
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.123319>
- 14- Cook A, Glass C. Women on corporate boards: do they advance corporate social responsibility?. Hum Relat. 2017; 71 (7):
<https://doi.org/10.1177/0018726717729207>
- 15- Chang Y, Wu K.T , Lin S.H ,Lin C.J. Board gender diversity and corporate social responsibility. International Journal of .2024 ;9(7): 2-29 <https://doi.org/10.1186/s40991-024-00095-x>
- 16- Kamran M, Djajadikerta H. G, Mat Roni, S, Xiang E, Butt P. Board genderdiversity and corporate social responsibility in an international setting. Journal ofAccounting in Emerging Economies. 2023;13(2):240–275.
<https://doi.org/10.1108/JAEE-05-2021-0140>
- 17- Peng H, Chandarasupsan T. The Effect of Female Directors on ESG Practice: Evidence from China . Journal of Financial Studies.2023 ;11(2): 1-20 .
<https://doi.org/10.3390/ijfs11020066>
- 18- Zaid A.A.M, Wang M, Adib M, Sahyouni A, Abuhijleh T.F.S. Boardroomnationality and gender diversity: implications for corporate sustainability performance. Journal of Cleaner Production. 2020; 251. 119652.
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119652>.
- 19- Rahimi M , Esmaili Kumhari A, Sadeghian S. The role of thepresence of women in the board of directors on the management and responsibility of companies. The first international research conference in economics, accounting and management. 20 September 2023.
<https://civilica.com/doc/1764545/>
- 20- moradi shahdadi k, Nakhodaei F. The Role of Female Board Members on Firm value and Social Responsibility (Evidence from: Tehran Stock Exchange. Journal Of Accounting And Management Vision.2022; 5(59): 101-117
- 21- Bashirimanesh N , ghadamyari N, Ahmadi H. Corporate Social Responsibility And Women On Corporate Boards. Women in development and politics.2022; 20(3) : 343-363
<https://doi.org/10.22059/jwdp.2022.336023.1008133>
- 22- parvizlou N, seifolahzade B. The Impact of Auditor Reputation on the Relationship between Weak Internal Control in Financial Reporting and Investment Efficiency. 2020;3(25): 85-96.
- 23- Mubeen R, Dongping Han J A, Iftikhar ,H. The Effects of Market Competition, Capital Structure, and CEO Duality on Firm Performance: A Mediation Analysis by Incorporating the GMM Model Technique. 2-18.
<https://doi.org/10.3390/su12083480>