

The Role of Female Directors Listed Companies on the Tehran Stock Exchange and Its Effect on The Relationship Between Corporate Social Responsibility and Earnings Management

Mohammad Reza Hosseini Masoom (Corresponding Author)

Assistant Professor of Accounting, Department of Accounting, Bojnourd Branch, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran.

hoseinimasoom@gmail.com

Ali Taghavi Moghaddam

Assistant Professor of Accounting, Department of Accounting, Bojnourd Branch, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran.

Abstract

The issue of womens' economic presence and the role-playing of this group in the field of issues has been one of the topics of discussion in society. The main purpose of this study is to investigate the role of women in the board of directors of member companies of the Tehran Stock Exchange and its effect on the relationship between social responsibility and earnings management in these companies. In this study, information about 131 companies listed on the Tehran Stock Exchange during the years 2010 to 2019 has been collected. Social responsibility is measured by examining the dimensions of social participation, employee relationships, environmental performance, and product characteristics. The results of hypothesis testing show that there is a negative and significant relationship between social responsibility and earnings management. But there is no significant relationship between the presence of women in the board of directors and earnings management. Also, the presence of women in the board of directors does not have a significant effect on the relationship between social responsibility and earnings management. The overall results of the study indicate that although corporate social responsibility has reduced earnings management but in companies where the presence of women on the board is more prominent, there is no less earnings management. On the other hand, given that there are few women on the board of directors of companies their presence has not been able to have a significant effect on the relationship between social responsibility and earnings management.

Keywords: Female directors, Corporate social responsibility, Accrual-based earnings management.

تاریخ دریافت مقاله:

۱۴۰۰/۱۰/۲۷

تاریخ پذیرش مقاله:

۱۴۰۰/۱۲/۲۵

نقش حضور زنان در هیئت مدیره شرکت‌های عضو بورس اوراق بهادار و تأثیر آن بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت و مدیریت سود

محمدرضا حسینی معصوم (نویسنده مسئول)

استادیار حسابداری، گروه حسابداری، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

hoseinimasoom@gmail.com

علی تقوی مقدم

استادیار حسابداری، گروه حسابداری، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

چکیده:

موضوع حضور زنان و نقش‌آفرینی این قشر در عرصه‌ی مسائل اقتصادی یکی از نقاط مورد بحث در جامعه بوده است. هدف اصلی این پژوهش، بررسی نقش حضور زنان در هیئت‌مدیره شرکت‌های عضو بورس اوراق بهادار تهران و تأثیر آن بر رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و مدیریت سود در این شرکت‌ها می‌باشد. در این پژوهش اطلاعات مربوط به ۱۳۱ شرکت پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران در طول سال‌های ۱۳۸۹ تا ۱۳۹۸ گردآوری شده است. مسئولیت اجتماعی با بررسی ابعاد مشارکت اجتماعی، روابط کارکنان، عملکرد محیط‌زیستی و ویژگی محصولات اندازه‌گیری شده است. نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان می‌دهند بین مسئولیت اجتماعی و مدیریت سود رابطه منفی و معناداری وجود دارد اما بین حضور زنان در هیئت‌مدیره با مدیریت سود رابطه معناداری وجود ندارد و همچنین حضور زنان در هیئت‌مدیره بر رابطه مسئولیت اجتماعی و مدیریت سود اثر معناداری ندارد. نتایج کلی حاصل از تحقیق بیانگر آن است که هرچند مسئولیت اجتماعی در شرکت‌ها باعث کاهش مدیریت سود شده است اما در شرکت‌هایی که حضور زنان در هیئت‌مدیره پررنگ‌تر است مدیریت سود کمتری وجود ندارد. از طرفی با توجه به اینکه زنان کمی در هیئت‌مدیره شرکت‌ها هستند، حضور آن‌ها نتوانسته است بر رابطه مسئولیت اجتماعی و مدیریت سود اثر معناداری داشته باشد.

واژگان کلیدی: حضور زنان در هیئت‌مدیره، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، مدیریت سود.

۱. مقدمه

حضور زنان در هیئت‌مدیره از دو منظر اجتماعی و اقتصادی قابل‌بحث است، از نظر اجتماعی زنان حق فرصت برابر همانند مردان در پست‌های مدیریتی دارند و از نظر اقتصادی سازمان به‌دوراز جنسیت افراد باید به دنبال گزینش افراد اصلح برای پست‌های مدیریتی خود باشد (ون‌در‌والت و اینگلی، ۲۰۰۳). تبعیض جنسیتی باعث خواهد شد که سازمان از منابع انسانی به نحو احسن استفاده ننماید (سینگ و همکاران، ۲۰۰۱). مطالعات نشان می‌دهد که زنان از مهارت‌های ارزشمندی برخوردار هستند که منجر به بهبود عملکرد شرکت شده و اثر مثبت بر ارزش شرکت خواهد داشت (کمپبل و مینگویز-ورا، ۲۰۰۷). آرفکن و همکاران (۲۰۰۴) دریافتند نظریات و ایده‌های مدیران زن یک منبع حیاتی برای سازمان محسوب می‌شود و عضویت آن‌ها در هیئت‌مدیره می‌تواند به افزایش تصمیمات راهبردی شرکت منجر شود. حضور مدیر زن در رأس سازمان به‌عنوان مدیرعامل و یا به‌عنوان عضوی از هیئت‌مدیره می‌تواند باعث ارتقا کیفیت گزارش‌های مالی، افزایش کارایی و افزایش بازدهی شرکت‌ها شود (بیابانی و گرکز، ۱۳۹۳).

برخی پژوهشگران دریافتند حضور مدیران زن در هیئت‌مدیره باعث کاهش مدیریت سود در شرکت می‌شود. بصیری و صادقی (۱۳۹۶) در پژوهش خود نشان دادند حضور زنان با تخصص مالی در موقعیت‌های ارشد شغلی سازمان مانند مدیرعامل و مدیر مالی می‌تواند باعث کاهش مدیریت سود در سازمان شود. در پژوهش‌های مختلفی مانند سیال و همکاران (۲۰۱۹)، آرون و همکاران (۲۰۱۵)، و چن و همکاران (۲۰۱۶)، نشان داده شد در شرکت‌هایی که زنان در هیئت‌مدیره حضور دارند مدیریت سود کمتری وجود دارد. تئوری‌ها و شواهد بسیاری وجود دارد که نشان می‌دهد مدیران برای بهبود عملکردشان اقدام به مدیریت سود می‌نمایند (رودریگوئز پرز و ون‌همن، ۲۰۱۰).

¹- Van der Walt and Ingley

²- Singh et al.

³- Campbell & Mi'nguez-Vera

⁴- Arfken et al.

⁵- Rodríguez-Pérez & Van Hemmen.

لندسام (۲۰۰۶) در تعریف مدیریت سود بیان می‌کند مدیریت سود فرایند برداشتن گام‌های آگاهانه در چارچوب اصول پذیرفته‌شده‌ی حسابداری برای نزدیک کردن سود گزارش شده به سطح موردنظر است. تحقیقات زیادی در خصوص مدیریت سود بانگیزه مختلف انجام شده است؛ اما آنچه اهمیت دارد این است که مدیران در راستای تأمین منافع شخصی و نادیده گرفتن منافع سایر ذینفعان اقدام به مدیریت سود می‌کنند، لذا مالکان برای محدود کردن فعالیت‌های مدیریت سود، اقدامات نظارتی مانند حسابرسی صورت‌های مالی را اعمال می‌نمایند، هرچند برخی محققین دیدگاه جدیدی را مبتنی بر مسئولیت‌های اجتماعی معرفی کرده‌اند (هامل و ای سینگ، ۲۰۱۵).

هامل و ای سینگ (۲۰۱۵) و جوردن و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش‌های خود نشان دادند بین مسئولیت‌های اجتماعی و مدیریت سود رابطه منفی وجود دارد. از طرفی، برخی پژوهشگران دریافتند حضور مدیران زن در هیئت‌مدیره بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها اثر مثبت می‌گذارد (ستو پامیز، ۲۰۱۵؛ هاین و همکاران، ۲۰۱۶). همچنین مارکوئیتز و لی (۲۰۱۱) معتقدند زمانی که زنان بیشتری در هیئت‌مدیره حضور داشته باشند، شرکت به توسعه مسئولیت‌پذیری اجتماعی گرایش می‌یابد. نتایج پژوهش مگلیو و همکاران (۲۰۲۰) حاکی از آن است که بین مسئولیت اجتماعی و مدیریت سود رابطه منفی وجود دارد؛ و در شرکت‌هایی که زنان بیشتری در هیئت‌مدیره حضور دارند، این رابطه قوی‌تر می‌شود.

با توجه به مطالب فوق و پژوهش‌های انجام‌شده در خصوص ارتباط نقش حضور زنان در هیئت‌مدیره و مدیریت سود و همچنین مسئولیت‌های اجتماعی در این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا حضور زنان در هیئت‌مدیره شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، می‌تواند باعث کاهش مدیریت سود شود و آیا حضور زنان در هیئت‌مدیره تأثیری بر رابطه مسئولیت‌های اجتماعی و مدیریت سود در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران دارد یا خیر؟.

¹- Maglioet al.

با توجه به اهمیت حضور زنان در جامعه و حق فرصت برابر همانند مردان در پست‌های مدیریتی و همچنین، گزینش افراد شایسته از طرف سازمان‌ها، به دورازجنسیت افراد، پژوهش در خصوص حضور زنان در هیئت‌مدیره از این جهت دارای اهمیت است که به مدیران، سرمایه‌گذاران و سایر تصمیم‌گیرندگان نشان می‌دهد نقش‌آفرینی زنان در هیئت‌مدیره که می‌تواند در نظارت و کنترل مدیریت، کاهش هزینه‌های نمایندگی و ارزش شرکت اثر داشته باشد، بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی و مدیریت سود چه اثری دارد.

در ادامه، ساختار این مقاله به این شکل است که ابتدا با ارائه مبانی نظری و پیشینه پژوهش، فرضیه‌های پژوهش تبیین و در ادامه نحوه اندازه‌گیری متغیرها ارائه می‌شود. سپس، الگوی پژوهش توضیح داده می‌شود و نتایج و یافته‌های حاصل از اجرای آن بیان می‌شود. در خاتمه نیز، به ارائه پیشنهادها و پژوهش پرداخته می‌شود.

۲. مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۲.۱. نقش زنان در هیئت‌مدیره

تئوری‌های مرتبط با حضور زنان در هیئت‌مدیره شرکت‌ها به بررسی متداول‌ترین نظریه‌های مورد استفاده برای حمایت از این دیدگاه که تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره دارای مزایای اقتصادی برای کسب و کار می‌باشد، پرداخته است. این تئوری‌ها شامل تئوری نمایندگی^۲ - تئوری نظریه وابستگی به منابع^۳ - تئوری سرمایه انسانی.

۲.۱.۱. نقش زنان در هیئت‌مدیره از منظر تئوری نمایندگی

نظریه نمایندگی، جدایی مدیریت و مالکیت است (برل و مینز،^۱ ۱۹۳۲). در این نظریه سهامداران و مدیران قرارداد مشخصی را امضا می‌کنند که چگونه مدیران باید از منابع مالی سهامداران استفاده نمایند و چگونه بازده بین آن‌ها تقسیم شود (جنسن و مک کلینگ،^۲ ۱۹۷۶). نظارت مؤثر هیئت‌مدیره

^۱-Bearle & Means

^۲- Jensen & Meckling

می‌تواند تخصیص نامناسب منابع مالی را کاهش دهد و در نتیجه ارزش سهام شرکت را بهبود بخشد. پژوهش‌ها نشان می‌دهند حضور زنان در هیئت‌مدیره بر نظارت هیئت‌مدیره اثری مثبت دارند و در نتیجه نمایندگی زنان در هیئت‌مدیره منجر به افزایش ارزش شرکت می‌شود (گیلان، ۲۰۰۶). آدامز و فریرا^۲ (۱۹۹۰)، نشان می‌دهند که هیئت‌مدیره با مدیران زن تلاش بیشتری را برای نظارت بر عملکرد اختصاص می‌دهند. کارتر و همکاران^۳ (۲۰۰۳)، نشان می‌دهند که با تنوع جنسیتی، استقلال هیئت‌مدیره که منجر به بهبود نظارت می‌شود، افزایش می‌یابد.

۲،۱،۲. نقش زنان در هیئت‌مدیره از منظر تئوری وابستگی به منابع

نظریه وابستگی به منابع نشان می‌دهد که هیئت‌مدیره عملکرد مهمی در تسهیل دسترسی به منابع که برای موفقیت شرکت حیاتی است، دارد (ففر و سالانچیک،^۴ ۱۹۷۸). هیلمن و همکاران^۵ (۲۰۰۳) استدلال می‌کنند شرکت با اعضای هیئت‌مدیره متنوع‌تر دسترسی بیشتری به منابع دارد که به کاهش وابستگی خارجی، کاهش عدم اطمینان و بهبود اعتبار کمک می‌کند و منجر به افزایش ارزش شرکت می‌شوند. همچنین آن‌ها دریافته‌اند مدیران زن در شرکت‌های آمریکایی مهارت‌های گوناگونی را به هیئت‌مدیره می‌آوردند و به‌خصوص مدیران زن آفریقایی - آمریکایی نسبت به مردان سفیدپوست، رتبه‌های پیشرفت بیشتر و توانایی پیوستن به چندین هیئت‌مدیره را دارند. بعلاوه در این پژوهش نشان داده شد، حضور مدیران زن، مشروعیت خارجی شرکت را افزایش می‌دهد، زیرا بدین معنی است که شرکت برابری جنسیتی و اهمیت حضور زنان در بازار محصول را که در ارزش شرکت منعکس می‌شود، در نظر گرفته است. بیلیم‌ریا^۶ (۲۰۰۰) استدلال می‌کند که داشتن یک هیئت‌مدیره با جنسیت متنوع نشانه‌هایی از موفقیت مدیران زن بر ارزش شرکت است.

^۱- Gillan

^۲- Adams & Ferreira

^۳- Carter et al.

^۴- Pfeffer & Salancik

^۵- Hillman et al.

^۶- Bilimoria

۲.۱.۳. نقش زنان در هیئت‌مدیره از منظر تئوری سرمایه انسانی

سرمایه انسانی عبارت است از سرمایه‌گذاری بر روی منابع انسانی جهت افزایش بازدهی آن‌ها که این سرمایه‌گذاری باهدف بهره‌برداری در آینده انجام خواهد شد (لسلی و ودرلی، ۲۰۰۳). در پژوهش پترسون و همکاران (۲۰۰۷) نشان داده شد زنان و مردان به یک اندازه برای عملکرد هیئت‌مدیره واجد شرایط هستند و زنان یک منبع با ارزش در هیئت‌مدیره هستند.

۲.۲. مسئولیت‌های اجتماعی و مدیریت سود

سود حسابداری یکی از پرکاربردترین اقلام صورت‌های مالی است که مورد توجه سهامداران، سرمایه‌گذاران، مشتریان، کارکنان و جامعه است، بر اساس دیدگاه هیلی و والن (۱۹۹۹) مدیران می‌توانند با استفاده از انعطاف‌پذیری استانداردهای حسابداری، سود را بیشتر یا کمتر از واقع گزارش نمایند و عملکرد واحد اقتصادی را در جهت گمراه کردن ذینفعان تغییر دهند و یا در جهت سوءاستفاده در قراردادهای مبتنی بر ارقام صورت‌های مالی، اقدام نمایند. واتس و زیمرمن (۱۹۷۸) به‌کارگیری اختیارات در ارقام حسابداری را مدیریت سود تعریف نمودند. مدیریت سود به روش‌های گوناگونی از قبیل حساب شویی، کاهش سود، افزایش سود و هموارسازی سود صورت می‌پذیرد. هرچند در برخی از پژوهش‌ها این بحث مطرح می‌شود که مدیریت سود می‌تواند مفید باشد چون محتوای اطلاعاتی سود را افزایش می‌دهد (اریا و همکاران، ۲۰۰۳)، اما مطالعات بسیاری مدیریت سود را فرصت‌طلبانه دانسته‌اند (دیچو و اسلون، ۱۹۹۱). سانجایا و ساراکیه (۲۰۱۲) مدیریت سود از طریق اقلام تعهدی و فعالیت‌های واقعی را از مهم‌ترین روش‌های مدیریت سود می‌دانند. چو و چان (۲۰۱۶) ولی و همکاران (۲۰۱۷) ادعا نمودند مدیران برای مدیریت سود بیشتر از اقلام تعهدی اختیاری استفاده می‌کنند.

تحقیقات زیادی در خصوص مدیریت سود باانگیزه مختلف انجام شده است؛ اما آنچه اهمیت دارد این است که مدیران در راستای تأمین منافع شخصی و نادیده گرفتن منافع سایر ذینفعان اقدام به مدیریت سود می‌کنند، لذا مالکان برای محدود کردن فعالیت‌های مدیریت سود، اقدامات

^۱- Leslie & Weatherly

نظارتی مانند حسابرسی صورت‌های مالی را اعمال می‌نمایند، هرچند برخی محققین دیدگاه جدیدی را مبتنی بر مسئولیت‌های اجتماعی معرفی کرده‌اند (هامل و ای سینگ، ۲۰۱۵).

مسئولیت‌های اجتماعی شرکت‌ها در حالت کلی نقش شرکت‌ها یا سازمان‌ها را در اجتماع مشخص می‌کند. در سال‌های اخیر، مدل‌های مفهومی متفاوتی برای گزارشگری با رویکرد مسئولیت‌های اجتماعی در شرکت‌های بازرگانی و فعالیت‌های عمومی ارائه گردیده است. گاریگا و مل (۲۰۰۴) مسئولیت‌های اجتماعی را در قالب چهار نظریه ابزاری، سیاسی، یکپارچه و نظریه اخلاقی، طبقه‌بندی نمودند. در نظریه ابزاری شرکت ابزاری برای افزایش رفاه اقتصادی محسوب می‌شوند و حامیان این نظریه، از جمله فریدمن (۱۹۷۰)، مسئولیت‌های اجتماعی شرکت‌ها را به‌عنوان یک ابزار استراتژیک برای افزایش منافع سهامداران تلقی می‌کنند. در نظریه سیاسی فرض می‌شود قراردادی بین شرکت و جامعه منعقد شده است که قرارداد اجتماعی نامیده می‌شود و شرکت به‌عنوان یک شهروند در جامعه تلقی می‌گردد. منظور از نظریه یکپارچه این است که شرکت‌ها برای رسیدن به مشروعیت اجتماعی، باید به نیازهای اجتماعی جامعه پاسخگو باشند. تئوری‌های مشروعیت، رویکردهای رفتار مدیران، مسئولیت‌های اجتماعی، مدیریت ذینفعان عملکرد اجتماعی از رویکردهای اصلی این نظریه هستند. در رویکرد اخلاقی، به رابطه بین شرکت و جامعه از بعد ارزش‌های اخلاقی نگریسته می‌شود و توجه به گزارشگری مسئولیت‌های اجتماعی را یک تعهد اخلاقی برای شرکت می‌داند.

میشرا و همکاران (۲۰۱۲) چهار بعد مشارکت اجتماعی، روابط کارکنان، محیط‌زیست و ویژگی محصولات را به‌عنوان ابعاد مسئولیت‌های اجتماعی نام برده است. در بعد یک، ایفای نقش اجتماعی یک سازمان با پاسخ به نیازهای جامعه حفظ می‌شود (عزیز الاسلام، ۲۰۰۹). براین اساس، زمانی که سیستم ارزشی سازمان با سیستم ارزشی جامعه‌ای که در آن به‌عنوان بخشی از جامعه شکل گرفته، تطابق نداشته باشد، حمایت جامعه را از دست خواهد داد (لیندبولم، ۱۹۹۴). مشارکت در فعالیت‌های خیرخواهانه و کمک‌های نوآورانه مانند کمک به سازمان‌های غیرانتفاعی و مشارکت در طرح‌های عمرانی از رایج‌ترین نقاط قوت بعد اجتماعی برای شرکت‌ها می‌باشند و اثرات منفی

اقتصادی مانند تأثیر منفی بر کیفیت زندگی و تعطیلی کارخانه و همچنین پرداخت نکردن مالیات از نقاط ضعف بعد اجتماعی می‌باشند. دومین بعد مسئولیت اجتماعی، منابع انسانی است که بخش مهمی از اجتماع را تشکیل می‌دهند و هیچ شرکتی نمی‌تواند بدون همکاری قلبی کارکنان خود موفق باشد. قبول مسئولیت اجتماعی در قبال فعالیت‌های ایمنی و بهداشت کارکنان، پرداخت پاداش و مزایای بازنشستگی به آن‌ها می‌تواند رفاه و روحیه کارکنان را بهبود بخشد، هزینه‌ها را کاهش دهد و میزان تولیدات را افزایش دهد. در بعد سه توجه به مسئولیت‌های زیست‌محیطی شرکت‌ها از دیدگاه جامعه اهمیت می‌یابد. گری و همکاران (۱۹۹۵) اظهار داشتند سازمان‌ها به‌عنوان بخشی از استراتژی‌های خود به مسائل محیط‌زیستی توجه نموده و خسارات وارده به جامعه و محیط‌زیست را جبران نمایند و یا از وقوع آن جلوگیری کنند. توجه به انرژی‌های پاک و کاهش تولید گازهای گلخانه‌ای و کنترل آلودگی هوا و کاهش تولید زباله‌های خطرناک از مهم‌ترین مسائل مرتبط با بعد مسئولیت‌های زیست‌محیطی شرکت‌ها است. در بعد چهارم، مسئولیت اجتماعی شرکت در ارتباط با ویژگی‌های محصول، شامل فعالیت‌هایی است که یک شرکت انجام می‌دهد تا کیفیت و ایمنی محصول را افزایش دهد.

هامل و ای سینگ (۲۰۱۵) در پژوهش خود نشان دادند بین مسئولیت‌های اجتماعی و مدیریت سود رابطه منفی وجود دارد، همچنین جوردن و همکاران (۲۰۱۸) بیان نمودند شرکت‌هایی که دارای عملکرد مسئولیت اجتماعی بهتری هستند تمایل کمتری به مدیریت سود از طریق اقدام تعهدی و مدیریت سود واقعی دارند. هرچند برخی از پژوهشگران معتقدند با افزایش مسئولیت‌های اجتماعی، انگیزه‌های مدیریت سود نیز افزایش می‌یابد. آن‌ها بر این باورند که مدیران قصد دارند با قرار گرفتن در بین شرکت‌های دارای مسئولیت‌های اجتماعی بالا، دیدگاه ذینفعان نسبت به اقدامات مدیران در مدیریت سود را تغییر دهند (پریور و همکاران، ۲۰۰۸، چی و همکاران، ۲۰۰۸، گارگوری، ۲۰۱۰). بر این اساس در فرضیه اول تحقیق این مسئله مورد بررسی قرار می‌گیرد که آیا مسئولیت‌های اجتماعی باعث کاهش انگیزه مدیریت سود می‌شود یا خیر؟. برای پاسخ به این پرسش فرضیه زیر در تحقیق حاضر مورد بررسی قرار می‌گیرند:

فرضیه اول: بین مسئولیت‌های اجتماعی و مدیریت سود ارتباط معناداری وجود دارد.

از طرفی، برخی پژوهشگران دریافته‌اند حضور مدیران زن در هیئت‌مدیره بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها اثر مثبت می‌گذارند (ستو پامیز، ۲۰۱۵؛ هاین و همکاران، ۲۰۱۶). همچنین بن عمار و همکاران (۲۰۱۵) نشان می‌دهند که مدیران زن نگران منافع سایر گروه‌های ذینفع در سازمان‌ها هستند. و به این ترتیب، انتظار می‌رود مدیران زن مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت را بیش‌تر از مدیران مرد می‌پذیرند و به‌طور جدی در مسائل مربوط به رفاه گروه‌های ذینفع تلاش می‌کنند. پیرا (۲۰۱۷)، ابراهیم و هنیفا (۲۰۱۶) و جاوید لون و همکاران (۲۰۱۶) به بررسی رابطه حضور زنان در هیئت‌مدیره و مسئولیت‌های اجتماعی پرداخت. آن‌ها دریافته‌اند هرچه نسبت حضور زنان در هیئت‌مدیره افزایش یابد رتبه مسئولیت‌های اجتماعی شرکت نیز افزایش می‌یابد و آن را مرتبط با نظریه اخلاق مراقبت در زنان می‌داند. هایون و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود اظهار داشتند رتبه مسئولیت‌های اجتماعی شرکت‌هایی که زنان بیشتری در هیئت‌مدیره آن‌ها حضور دارند، بالاتر از سایر شرکت‌هایی است زنان حضور ندارند یا کمتر هستند.

آرون و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود به بررسی رابطه حضور زنان در هیئت‌مدیره و مدیریت سود پرداختند. نتایج این پژوهش بیانگر آن است در شرکت‌هایی که زنان در هیئت‌مدیره حضور دارند مدیریت سود کمتری وجود دارد و زنان تمایل بیشتری به کمتر گزارش کردن درآمدهای شرکت دارند. چن و همکاران (۲۰۱۶) به بررسی رابطه میان مدیران زن باسواد مالی در پیشگیری از مدیریت سود در شرکت‌های دارای قدرت فن‌آوری پیشرفته پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد حضور مدیران زن برخوردار از سواد مالی در هیئت‌مدیره، تأثیر قابل‌ملاحظه‌ای در محدودسازی مدیریت سود دارد. همچنین این پژوهشگران نشان دادند مدیران زن برخوردار از سواد مالی در مقایسه با مدیران مرد برخوردار از سواد مالی، در پیشگیری از مدیریت سود، بسیار تأثیرگذارتر می‌باشند. سایر نتایج این پژوهش حاکی از آن است که آگاهی و سواد مالی، در محدودسازی مدیریت سود، به‌عنوان مکملی برای حضور بانوان در هیئت‌مدیره محسوب می‌شود و پیامد بااهمیت اقتصادی در یافته‌های این پژوهش بیانگر ضرورت ایجاد تحول نظارتی باهدف حضور حداقل یک مدیر زن

برخوردار از سواد مالی در هیئت‌مدیره شرکت‌ها می‌باشد. پنی و واهاما^۱ (۲۰۱۰) به بررسی رابطه بین مدیران زن و مدیریت سود پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد شرکت‌های دارای مدیران مالی زن، با کاهش اقلام تعهدی اختیاری همراه هستند، به این معنی است که مدیران مالی زن تحت استراتژی‌های مدیریتی سود بیشتر محافظه‌کار هستند. نتایج پژوهش سیال و همکاران (۲۰۱۹)، غالب و همکاران^۲ (۲۰۲۱) حاکی از آن است که بین مسئولیت اجتماعی و مدیریت سود رابطه منفی وجود دارد؛ و در شرکت‌هایی که زنان بیشتری در هیئت‌مدیره حضور دارند، این رابطه قوی‌تر می‌شود. بر این اساس در فرضیه دوم و سوم تحقیق این مسئله مورد بررسی قرار می‌گیرد که آیا حضور زنان در هیئت‌مدیره می‌تواند باعث کاهش مدیریت سود شود یا خیر؟ و آیا حضور زنان در هیئت‌مدیره می‌تواند ارتباط بین مسئولیت‌های اجتماعی و مدیریت سود را مورد تعدیل قرار دهد؟ برای پاسخ به این پرسش‌ها فرضیه‌های زیر در تحقیق حاضر مورد بررسی قرار می‌گیرند:

فرضیه دوم: بین حضور زنان در هیئت‌مدیره و مدیریت سود ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم: حضور زنان در هیئت‌مدیره می‌تواند ارتباط بین مسئولیت‌های اجتماعی و مدیریت سود را مورد تعدیل قرار دهد.

۳. روش‌شناسی پژوهش

به دلیل اینکه نتایج حاصل از پژوهش می‌تواند در فرایند تصمیم‌گیری استفاده شوند این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و با توجه به مدل تحقیق که از اطلاعات واقعی گذشته استفاده می‌کند طرح تحقیق پس رویدادی می‌باشد. این تحقیق از جمله تحقیقات همبستگی و تحلیلی است. برای گردآوری داده‌های مربوط به ادبیات تحقیق از روش کتابخانه‌ای نظیر کتب، مجلات و مقالات علمی پژوهشی استفاده شده است و اطلاعات مالی مورد نیاز از صورت‌های مالی حسابرسی شده و یادداشت‌های توضیحی، گزارش فعالیت هیئت‌مدیره و نرم‌افزار ره‌آورد نوین

^۱- Peni and Sami Va"ha"maa

^۲- Ghaleb et al.

و سایر منابع جمع‌آوری شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، ابتدا داده‌های گردآوری شده را به صفحه گسترده Excel منتقل و پس از سامان‌دهی و انجام محاسبات لازم، برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزار اقتصادسنجی Eviews استفاده شده است. پس از آن با استفاده از آزمون‌های آماری به تجزیه و تحلیل ناهمسانی واریانس و همبستگی داده‌های تحقیق پرداخته شده و سپس با تجزیه و تحلیل الگوی رگرسیونی حاصل از فرآیند تحقیق و بررسی معناداری مدل رگرسیون و ضرایب متغیرها اقدام به تأیید یا رد فرضیات می‌گردد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در بازه زمانی ۱۳۸۹ تا ۱۳۹۸ است. محدودیت‌های اعمال شده به منظور انتخاب نمونه به شرح زیر می‌باشد:

۱. در طی دوره مورد مطالعه به طور مداوم در بورس اوراق بهادار تهران فعال بوده و اطلاعات مالی آن‌ها منتشر شده باشند. شرکت‌هایی که در طول دوره تحقیق اطلاعات مالی آن‌ها در دسترس نباشد و یا به طور کامل در این سال‌ها در بورس فعالیت نداشته باشند از جامعه آماری تحقیق حذف خواهند شد.

۲. شرکت‌ها عضو صنایع واسطه‌گروه مالی، هلدینگ و بانک و بیمه‌ها نباشند.

۳. سال مالی شرکت‌ها به ۲۹ اسفند ختم شده باشند.

با اعمال محدودیت‌های فوق ۱۳۱ شرکت به عنوان جامعه مطالعاتی پژوهش از بین شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران مطابق جدول ۱ از سال ۱۳۸۹ تا ۱۳۹۸ برای آزمون فرضیه‌ها انتخاب شدند.

جدول ۱. نحوه انتخاب شرکت‌های نمونه

| تعداد | ویژگی |
|-------|--|
| ۳۴۵ | تعداد کل شرکت‌های پذیرفته شده در بورس در پایان سال ۹۸ |
| (۶۴) | شرکت‌هایی بعد از سال ۸۹ در بورس پذیرفته شده‌اند |
| (۴۹) | شرکت‌هایی که جز هلدینگ، سرمایه‌گذاری‌ها، واسطه‌گری‌های مالی، بانک‌ها و یا لیزینگ هابوده‌اند |

| | |
|------|--|
| (۶۰) | شرکت‌هایی که در قلمرو زمانی تحقیق تغییر سال مالی داده یا سال مالی آن منتهی به پایان اسفند نمی‌باشد |
| (۳۹) | شرکت‌هایی که در قلمرو زمانی تحقیق وقفه معاملاتی بیش از ۶ ماه داشته‌اند |
| (۲) | شرکت‌هایی که در قلمرو زمانی تحقیق اطلاعات مورد آن‌ها در دسترس نیست |
| ۱۳۱ | تعداد شرکت‌های نمونه |

۳.۱. مدل و متغیرهای پژوهش و نحوه اندازه‌گیری آن

به‌منظور آزمون فرضیه‌های این پژوهش از مدل ۱ که در مطالعه سیال و همکاران (۲۰۱۹) بیان گردیده است، استفاده شده است:

$$EM_{it} = \beta_0 + \beta_1 CSR_{it} + \beta_2 Female_{it} + \beta_3 CSR_{it} \times Female_{it} + \beta_4 Size_{it} + \beta_5 Lev_{it} + \beta_6 ROA_{it} + \varepsilon_{it} \quad \text{مدل (۱)}$$

در این مدل:

EM_{it} : مدیریت سود شرکت i در سال t .

CSR_{it} : مسئولیت اجتماعی شرکت i در سال t .

$Female_{it}$: حضور زن در هیئت‌مدیره i در سال t .

SIZ_{it} : اندازه شرکت i در سال t .

LEV_{it} : اهرم مالی i در سال t .

ROA_{it} : بازده دارایی i در سال t .

ε_{it} : جزء خطای مدل رگرسیون

متغیرهای مطالعه شده در این تحقیق شامل متغیر وابسته، متغیر مستقل و متغیرهای کنترلی به شرح زیر محاسبه شده است:

متغیر وابسته (مدیریت سود اقلام تعهدی)

در این پژوهش برای محاسبه مدیریت سود از طریق ارقام تعهدی، مشابه پژوهش کیم و همکاران (۲۰۱۲)، از مدل تعدیل شده جونز مطابق مدل ۲ استفاده می‌شود.

$$\frac{TA_{i,t}}{A_{i,t-1}} = \alpha_0 + \alpha_1 \left(\frac{1}{A_{i,t-1}} \right) + \alpha_2 \left(\frac{\Delta REV_{i,t} - \Delta REC_{i,t}}{A_{i,t-1}} \right) + \alpha_3 \left(\frac{PPE_{i,t}}{A_{i,t-1}} \right) + \varepsilon_{it} \quad (۲) \text{ مدل}$$

پس از محاسبه پارامترهای $\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3$ از طریق روش حداقل مربعات، مدل ۳ ارقام تعهدی غیر اختیاری (NDA) محاسبه می‌گردد:

$$NDA_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 \left(\frac{1}{A_{i,t-1}} \right) + \alpha_2 \left(\frac{\Delta REV_{i,t} - \Delta REC_{i,t}}{A_{i,t-1}} \right) + \alpha_3 \left(\frac{PPE_{i,t}}{A_{i,t-1}} \right) \quad (۳) \text{ مدل}$$

در نهایت، قدر مطلق ارقام تعهدی اختیاری (DA) پس از تعیین ارقام تعهدی غیر اختیاری از مدل ۴ به دست می‌آید.

$$|DA_{it}| = \left| \left(\frac{TA_{i,t}}{A_{i,t-1}} \right) - NDA_{i,t} \right| \quad (۴) \text{ مدل}$$

تعریف متغیرها در روابط فوق به این شرح است:

T: کل ارقام تعهدی (که برابر است با سود عملیاتی منهای جریان‌های نقدی عملیاتی مطابق استاندارد حسابداری ایران)،

A: کل دارایی‌ها،

ΔREV : تغییر فروش طی دوره،

ΔREC : تغییرات حساب‌های دریافتی طی دوره،

PPE: ناخالص اموال، ماشین‌آلات و تجهیزات،

$|DA|$: قدر مطلق ارقام تعهدی اختیاری.

متغیر مستقل (مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها)

در این پژوهش برای محاسبه ی مسئولیت اجتماعی شرکت از ترکیب شاخص های KLD، گزارش های هیئت مدیره و یادداشت های پیوست های صورت های مالی استفاده شده است. شاخص KLD یک شرکت آمریکایی است که هر ساله شرکت ها را بر اساس معیارهایی رتبه بندی و صد شرکت برتر از نظر مسئولیت اجتماعی، معرفی می کند. در عین حال این فهرست بازبینی و با توجه به شرایط ایران در این پژوهش تعدیل شد. مطابق پژوهش میسراو همکاران (۲۰۱۲) در این پژوهش از چهار معیار مشارکت اجتماعی، روابط کارکنان، افشای محیط زیست و ویژگی محصولات استفاده شده است. مطابق جدول ۲ هر معیار دارای دودسته نقاط قوت و ضعف جداگانه و مخصوص به خود است. در صورت وجود هر نقطه قوت یا نقطه ضعف مربوطه، عدد یک و در صورت نبود آن ها عدد صفر در نظر گرفته می شود. سپس امتیاز مسئولیت اجتماعی از مدل ۵ زیر محاسبه شده است:

$$CSR = CSR_COM - CSR_EMP + CSR_ENV + CSR_PRO \text{ (مدل ۵)}$$

که در مدل فوق:

CSR: نمره مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها

CSR_COM: نمره افشای مشارکت اجتماعی که از تفاضل نقاط قوت و ضعف به دست می آید.

CSR_EMP: نمره افشای روابط کارکنان

CSR_ENV: نمره افشای محیط زیست

CSR_PRO: نمره افشای ویژگی های محصولات

جدول ۲. ابعاد مسئولیت اجتماعی

| نقاط ضعف | نقاط قوت | ابعاد مسئولیت اجتماعی |
|--|---|-----------------------|
| ۱. اثر منفی اقتصادی (تأثیر منفی بر کیفیت زندگی، تعطیلی کارخانه) | ۱. کمک های خیریه ۲. کمک های نوآورانه (کمک به سازمان های غیرانتفاعی، مشارکت در طرح های عمرانی) | مشارکت اجتماعی |

| | | |
|---|---|---------------|
| ۲. پرداخت نکردن مالیات | | |
| ۱. ضعف بهداشتی و ایمنی (نداشتن ایزو ۱۸۰۰) ۲- کاهش نیروی کار | ۱. پرداخت پاداش به کارکنان ۲. مزایای بازنشستگی | روابط کارکنان |
| ۱. تولید زباله‌های خطرناک ۲. پرداخت جریمه به دلیل نقض مدیریت زباله | ۱. انرژی پاک (استفاده از سوخت یا آلودگی کمتر (بازیافت)) ۲. کنترل آلودگی هوا و کاهش گاز گلخانه‌ای (ایزو ۱۴۰۰) | محیط‌زیست |
| ۱. تبلیغات مناسب نداشتن ۲. پرداخت جریمه در مورد ایمنی محصولات | ۱. کیفیت محصول (ایزو ۱۹۰۰) ۲. ایمنی محصول | ویژگی محصولات |

متغیر تعدیل گر (حضور زنان در هیئت‌مدیره)

متغیر تعدیل گر حضور زن در هیئت‌مدیره شرکت یک متغیر دو وجهی است. اگر حداقل یک نفر از اعضای هیئت‌مدیره شرکت زن باشند، عدد یک و در غیر این صورت عدد صفر در مدل در نظر گرفته شده است.

متغیرهای کنترلی

- بازده دارایی: از نسبت سود خالص به کل دارایی‌های شرکت به دست می‌آید.
- اندازه شرکت: لگاریتم طبیعی دارایی‌های شرکت به‌عنوان معیاری برای اندازه شرکت در نظر گرفته می‌شود.
- اهرم مالی: از نسبت ارزش دفتری کل بدهی‌ها به ارزش دفتری کل دارایی‌ها به دست می‌آید.

۴. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش

۴.۱. آمار توصیفی

ابتدا یافته‌های تحقیق را به صورت توصیفی مورد بررسی قرار داده، سپس به کمک آزمون‌های مناسب فرضیه‌های تحقیق را ارزیابی می‌کنیم. در این تحقیق برای جمع‌آوری، خلاصه کردن، طبقه‌بندی و توصیف حقایق عددی از آمار توصیفی استفاده می‌شود. شاخص‌های مرکزی و پراکندگی برای متغیرهای تحقیق به منظور تحلیل توصیفی متغیرها قبل از آزمون فرضیه‌ها به کار گرفته می‌شوند. این اقدام به منظور ارائه دیدگاهی کلی نسبت به جامعه آماری و شناخت بیشتر آن صورت می‌گیرد. در جدول ۳ آمار توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش ارائه شده است. تعداد مشاهدات برابر ۱۳۱۰ سال-شرکت می‌باشد.

جدول ۳. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

| متغیر | نماد متغیر | میانگین | میانه | بیشترین | کمترین | انحراف معیار |
|-----------------|------------|---------|-------|---------|--------|--------------|
| مسئولیت اجتماعی | CSR | ۲,۶۲۳ | ۳ | ۸ | -۳ | ۲,۳۶ |
| مدیریت سود | EM | ۰,۰۸۱ | ۰,۰۰۶ | ۰,۰۴۲ | ۰,۰۰ | ۰,۰۰۷۶ |
| اهرم مالی | Lev | ۰,۶۰۴ | ۰,۶۱۷ | ۰,۹۳۶ | ۰,۲۵۳ | ۰,۱۸۲ |
| اندازه شرکت | Si ze | ۱۳,۹۹۲ | ۱۳,۰۹ | ۱۹,۳۱ | ۱۰,۰۰۳ | ۱,۴۳۵ |
| بازده دارایی‌ها | ROA | ۰,۱۱۶ | ۰,۰۹۶ | ۰,۳۹۳ | -۰,۰۹ | ۰,۱۲۴ |

با توجه به جدول فوق میانگین متغیر مسئولیت اجتماعی شرکت برابر ۲,۶۲ می‌باشد و بیشترین و کمترین آن

به ترتیب ۸ و -۳ می‌باشد. با توجه به انحراف معیار بالای این متغیر نسبت به میانگین (۲,۳۶) نشان می‌دهد که این متغیر از پراکندگی بالایی برخوردار است. میانگین متغیر مدیریت سود برابر ۰,۰۸۱ می‌باشد و بیشترین و کمترین آن به ترتیب ۰,۰۴۲ و ۰,۰۰ می‌باشد. میانگین متغیر اهرم مالی برابر ۰,۶۰۴ می‌باشد و بیشترین و کمترین آن به ترتیب ۰,۹۳ و ۰,۲۵ می‌باشد. با توجه به انحراف معیار پایین

این متغیر نسبت به میانگین (۰,۱۸۲) نشان می‌دهد که این متغیر از پراکندگی کمی برخوردار است. از طرفی در جدول ۴، توزیع متغیر تعدیلگر حضور زنان در هیئت‌مدیره که به صورت متغیر مجازی صفر و یک جمع‌آوری شده است. اگر حداقل یک نفر از اعضای هیئت‌مدیره شرکت زن باشند، عدد یک و در غیر این صورت عدد صفر در نظر گرفته شده است.

جدول ۴. آمار توصیفی متغیرهای رده‌بندی تحقیق

| نام متغیر | ارزش | فراوانی | درصد فراوانی |
|-------------------------|------|---------|--------------|
| حضور زنان در هیئت‌مدیره | ۰ | ۱۲۰۶ | ۹۲,۰۰۶ |
| هیئت‌مدیره | ۱ | ۱۰۴ | ۷,۹۴ |

۴,۲. نتایج آزمون فرضیه‌ها

قبل از برآزش مدل جهت آزمون فرضیه‌ها، باید نوع روش تلفیقی یا تابلویی و فروض کلاسیک رگرسیون بررسی شود. برای این منظور از آزمون چاو (F لیمر) استفاده شده است. نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵. نتایج انتخاب الگو برای برآورد مدل تحقیق

| نوع آزمون | مقدار آماره آزمون | احتمال | نتیجه |
|--------------------|-------------------|--------|--------------------------------|
| آزمون چاو (F لیمر) | ۱,۰۴۶ | ۰,۳۴۹۲ | استفاده از روش داده‌های تلفیقی |

با توجه به نتایج حاصل از آزمون چاو، از آنجایی که مقدار احتمال آزمون چاو بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد، همسانی عرض از مبداها پذیرفته شده و لازم است در برآورد مدل از روش داده‌های تلفیقی استفاده شود.

بر اساس نتایج تخمین مدل در جدول می‌توان نتیجه گرفت که مدل پژوهش معنادار است زیرا مقدار سطح خطای احتمال مربوط به آماره F برابر صفر است و کمتر از ۵ درصد است. در نتیجه، حتی در سطح اطمینان ۹۹ درصد نیز معنادار بودن مدل پذیرفته می‌شود. همچنین، با توجه به مقدار آماره دوربین - واتسون مدل که در جدول ۶ عنوان شده است می‌توان نتیجه گرفت بین باقیمانده‌های الگوی رگرسیونی مدل پژوهش مشکل خودهمبستگی ندارد. نتایج آزمون $VI F$ عدم وجود هم خطی بین متغیرهای مستقل را تأیید می‌کند. در جدول ۶ تمام مقادیر در حد مجاز تعریف شده یعنی کمتر از ۱۰ قرار دارند. با توجه به تأیید شدن آماره‌های مدل، فرضیه‌های پژوهش بررسی می‌شوند. جدول ۶ نتایج حاصل از برآورد مدل تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول ۶. نتایج آزمون فرضیه‌ها

| متغیرهای پژوهش | نماد | ضرایب | آماره t | احتمال | $VI F$ |
|--|------------|-----------------------|-----------|--------|--------|
| ضریب ثابت | B | ۰,۰۰۷۹ | ۰,۲۰۶۸ | ۰,۸۳۶۱ | - |
| مسئولیت اجتماعی | CSR | -۰,۰۰۳۱ | -۲,۱۳۶۰ | ۰,۰۳۲۹ | ۱,۸۱ |
| حضور زنان در هیئت‌مدیره | FEMALE | -۰,۰۳۴۳ | -۱,۷۹۶۱ | ۰,۰۷۲۷ | ۳,۲۸ |
| اثر تعاملی حضور زنان و مسئولیت اجتماعی | CSR*FEMALE | ۰,۰۱۶۶ | ۱,۲۳۹۶ | ۰,۲۱۵ | ۳,۱۳ |
| اندازه شرکت | Size | -۰,۰۰۱۱ | -۰,۳۹۶۱ | ۰,۶۹۲۱ | ۲,۲۱ |
| اهرم مالی | Lev | -۰,۰۰۴۲ | -۰,۱۳۴۴ | ۰,۸۹۳۱ | ۱,۲۵ |
| بازده دارایی‌ها | ROA | ۰,۱۷۱۹ | ۳,۴۱۰۷ | ۰,۰۰۰۷ | ۱,۵۹ |
| ضریب تعیین R^2 | ۰,۳۴ | آماره دوربین - واتسون | | | ۲,۰۴ |
| آماره F فیشر | ۷,۸۲ | احتمال آماره F فیشر | | | ۰/۰۰ |

بر اساس نتایج ارائه شده در جدول ۶، مقدار احتمال آماره t مربوط به متغیر مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها (CSR) برابر با ۰/۰۳۲۹ و کمتر از سطح خطای ۵٪ می‌باشد و ضریب علامت رگرسیونی آن برابر با ۰/۰۰۳- می‌باشد، در نتیجه می‌توان گفت بین مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و

مدیریت سود در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه منفی و معناداری در سطح معناداری ۹۵ درصد وجود دارد و فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود. همچنین، مقدار احتمال آماره t مربوط به متغیر حضور زنان در هیئت‌مدیره (Female) بیشتر از سطح خطای ۵ درصد بوده و برابر با ۰/۰۷ و ضریب آن برابر با مقدار ۰/۰۳- می‌باشد، در نتیجه می‌توان گفت بین حضور زن در هیئت‌مدیره و مدیریت سود در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری در سطح معناداری ۹۵ درصد وجود ندارد.

همچنین، مقدار احتمال آماره t مربوط به متغیر تعاملی حضور زنان در هیئت‌مدیره و مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها (CSR*Female) برابر با ۰/۲۱ و بیشتر از سطح خطای ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین می‌توان گفت که حضور زنان در هیئت‌مدیره بر رابطه مسئولیت اجتماعی و مدیریت سود اثر معناداری ندارد؛ بنابراین فرضیه سه پژوهش تأیید نمی‌شود.

در ارتباط با سایر متغیرها و با توجه به نتایج نشان داده‌شده در جدول ۵، متغیر بازده دارایی با ضریب ۰/۱۷ و سطح معناداری ۰/۰۰۰۷ رابطه مثبت و معناداری با مدیریت سود دارد؛ اما متغیرهای اندازه شرکت و اهرم مالی به ترتیب با سطح معناداری ۰/۶۹ و ۰/۸۹ رابطه معناداری با متغیر مدیریت سود ندارند.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

هم‌زمان با بهبود وضعیت زنان در جامعه و آشکار بودن استعدادها و شایستگی‌های آنان، توانایی آنان در انجام امور اجرایی و مدیریتی بیش‌ازپیش روشن می‌گردد. تعهد کاری به هنگام انجام مسئولیت، انگیزه فراوان جهت پیشبرد امور، حس رقابت در محیط کار نسبت به هم‌تایان خود (مدیران مرد)، حضور بیشتر در کمیته‌های نظارت و دیگر ویژگی‌های شخصیتی و کاری مدیر زن، اثرات بسزایی در تصمیم‌گیری‌های مالی در هیئت‌مدیره شرکت‌ها و سازمان‌ها دارد و همچنین موجب ارتقاء عملکرد شرکت و افزایش رضایتمندی سهامداران خواهد شد. با توجه به این ویژگی‌ها، در فرضیه یک پژوهش نقش حضور زنان در هیئت‌مدیره و اثر آن بر کاهش مدیریت سود در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس

اوراق بهادار تهران مورد بررسی قرار گرفت. در فرضیه اول رابطه بین مسئولیت اجتماعی شرکت و مدیریت سود مورد بررسی قرار گرفت بر اساس نتایج به دست آمده مشخص گردید در شرکت‌هایی که به مسئولیت اجتماعی توجه می‌شود مدیریت سود کاهش می‌یابد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق جوردن و همکاران (۲۰۱۸) و کیم و همکاران (۲۰۱۲) یکسان است. مطابق نتایج به دست آمده در فرضیه دوم پژوهش نشان داده شد در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین حضور زنان در هیئت‌مدیره و مدیریت سود تهران رابطه منفی و معناداری وجود ندارد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق سیال و همکاران (۲۰۱۹) و بصیری و صادقی (۱۳۹۶) در تضاد است. در ادامه، در فرضیه سه نقش تعدیل‌گری حضور زنان در هیئت‌مدیره و تأثیر آن بر رابطه مسئولیت‌های اجتماعی و مدیریت سود در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران بررسی شد. نتایج به دست آمده در ارتباط با این فرضیه حاکی از آن است که حضور زن در هیئت‌مدیره، اثر معناداری بر رابطه مسئولیت اجتماعی و مدیریت سود ندارد. یکی از دلایل آن را می‌توان در آمار توصیفی مربوط به این متغیر جست‌وجو کرد. همان‌طور که در جدول ۴ نشان داده شده است تنها ۷۰۹۴ درصد از شرکت‌های بورس تهران در قلمرو زمانی پژوهش حاضر، دارای مدیر زن در هیئت‌مدیره بودند. این نشان می‌دهد اساساً شرکت‌های مورد بررسی، از مدیران زن کمی در هیئت‌مدیره برخوردار بودند و این میزان از برخورداری، نتوانسته است بر رابطه مسئولیت اجتماعی و مدیریت سود اثر معناداری داشته باشد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق سیال و همکاران (۲۰۱۹) و غالب و همکاران (۲۰۲۱) که نشان دادند حضور زنان بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی و مدیریت سود اثر معناداری دارد در تضاد است.

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، با توجه به وجود رابطه منفی بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت با مدیریت سود پیشنهاد می‌شود، سازمان‌های نظارتی همچون بورس اوراق بهادار و سازمان حسابرسی، جهت توجه بیشتر مدیران به مقوله‌ی مسئولیت اجتماعی، دستورالعمل‌ها و سیاست‌های مناسب در این زمینه اتخاذ نمایند و با معرفی زوایای متفاوت مسئولیت‌پذیری اجتماعی و منافع آن برای شرکت‌ها و نیز فراهم کردن سازوکارهای لازم برای گزارشگری مسئولیت اجتماعی، شرکت‌ها را به اجرای هر چه بیشتر اصول مسئولیت‌پذیری اجتماعی تشویق کرد. در راستای تحقیق

انجام شده و نتایج به دست آمده، یک پیشنهاد برای تحقیقات آتی این است که رابطه حضور زنان در هیئت مدیره و انگیزه های مختلف مدیریت سود مانند هموارسازی سود و دستیابی به آستانه های سود و غیره مورد بررسی قرار گیرد. همچنین پیشنهاد می گردد جنبه های مختلف نقش حضور زنان در هیئت مدیره و دستیابی به توسعه پایدار در شرکت ها نیز بررسی شود. در نهایت بیان می شود که با توجه به محدود بودن دوره زمانی پژوهش و همچنین محدودیت عدم دسترسی به گزارش هیئت مدیره تعداد زیادی از شرکت ها به منظور اندازه گیری شاخص مسئولیت های اجتماعی توصیه می شود برای استفاده از نتایج جوانب احتیاط رعایت شود.

فهرست منابع

بصیری، سهیلا، صادقی عمرو آبادی، بهروز (۱۳۹۶). بررسی تأثیر حضور مدیران زن برخوردار از سواد مالی بر مدیریت سود شرکت های بورس اوراق بهادار تهران. سومین کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری و اقتصاد دانش بنیان با تأکید بر اقتصاد مقاومتی، تهران، <https://civilica.com/doc/693967>.

بیابانی، سروش، گرکز، منصور (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین حضور مدیران زن در هیئت مدیره با عملکرد شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۳ (۱۲)، ۶۳ - ۷۴.

- Adams, R. B., & Ferreira, D. (1990). Women in the boardroom and their impact on governance and performance, *Journal of financial economics*, 94(2), 291-309.
- Arfken, D. E., Bellar, S. L., & Helms, M. M. (2004). The ultimate glass ceiling revisited: The presence of women on corporate boards, *Journal of Business ethics*, 50(2), 177-186.
- Arun, T. G., Almahrog, Y. E., & Aribi, Z. A. (2015). Female directors and earnings management: Evidence from UK companies. *International Review of Financial Analysis*, 39, 137-146.
- Arya, A., Glover, J. C., & Sunder, S. (2003). Are unmanaged earnings always better for shareholders? *Accounting horizons*, 17, PP 111-116.
- Azizul slam, M. A., & Deegan, C. (2008). Motivations for an organisation within a developing country to report social responsibility information: Evidence from Bangladesh, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(6), 850-874.
- Bearle, A., & Means, G. (1932). *The Modern Corporation and Private Property*, fourth printing.

- Ben-Amar, W., Chang, M., & McIlkenny, P. (2017). Board gender diversity and corporate response to sustainability initiatives: Evidence from the carbon disclosure project, *Journal of business ethics*, 142(2), 369-383.
- Bilimoria, D. (2000). Building the business case for women corporate directors, *In Women on corporate boards of directors*, Springer, Dordrecht, 25-40.
- Campbell k., Mi'nguez-Vera., A. (2007). Gender Diversity in the Boardroom and Firm Financial Performance, *Journal of Business Ethics*, 83(3): 435-451.
- Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003). Corporate governance, board diversity, and firm value, *Financial review*, 38(1), 33-53.
- Chen, G., Crossland, C., & Huang, S. (2016). Female board representation and corporate acquisition intensity, *Strategic management journal*, 37(2), 303-313.
- Chih, H. L., Shen, C. H., & Kang, F. C. (2008). Corporate social responsibility, investor protection, and earnings management: Some international evidence, *Journal of business ethics*, 79(1), 179-198.
- Cho, E., & Chun, S. (2016). Corporate social responsibility, real activities earnings management, and corporate governance: evidence from Korea, *Asia-Pacific Journal of Accounting & Economics*, 23(4), 400-431.
- Dechow, P. M., & Sloan, R. G. (1991). Executive incentives and the horizon problem: An empirical investigation, *Journal of accounting and Economics*, 14(1), 51-89.
- Friedman, M. (1970). The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits. *New York Times Magazine*, September 13th, 32-33.
- Gargouri, R. M., Shabou, R., & Francoeur, C. (2010). The relationship between corporate social performance and earnings management, *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences De l'Administration*, 27(4), 320-334.
- Ghaleb, B. A. A., Qaderi, S. A., Almashaqbeh, A., & Qasem, A. (2021). Corporate social responsibility, board gender diversity and real earnings management: The case of Jordan. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1883222.
- Gillan, S. L. (2006). Recent developments in corporate governance: An overview, 12(3), 381-401
- Gray, R., Kouhy, R., Lavers, S. (1995). Corporate social and environmental reporting: a review of the literature and a longitudinal study of UK disclosure, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 8(2), 47-77.
- Healy, P. M., & Wahlen, J. M. (1999). A review of the earnings management literature and its implications for standard setting, *Accounting horizons*, 13(4), 365-383.
- Hillman, A. J., & Dalziel, T. (2003). Boards of directors and firm performance: Integrating agency and resource dependence perspectives, *of Management review*, 28(3), 383-396.

- Hummel, K., & Ising, P. (2015). Earnings Management-Does Corporate Sustainability Performance Matter? *University of Zurich, Department of Business Administration, UZH Business Working Paper*, 358.
- Hyun, E., Yang, D., Jung, H., & Hong, K. (2016). Women on boards and corporate social responsibility, *Sustainability*, 8(4), 300.
- Ibrahim, A. H., & Hanefah, M. M. (2016). Board diversity and corporate social responsibility in Jordan, *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 14 (2), 279-298.
- Javaid Lone, E., Ali, A., & Khan, I. (2016). Corporate governance and corporate social responsibility disclosure: evidence from Pakistan, *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 16(5), 785-797.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure, *Journal of financial economics*, 3(4), 305-360.
- Jordaan, L. A., De Klerk, M., & de Villiers, C. J. (2018). Corporate social responsibility and earnings management of South African companies, *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 21(1), 1-13.
- Kim, Y., Park, M. S., & Wier, B. (2012). Is earnings quality associated with corporate social responsibility? *The accounting review*, 87(3), 761-796.
- Landsman, W. R. (2006). Fair value accounting for financial instruments: some implications for bank regulation, *BIS Working Paper*, 209, 32.
- Leslie A. Weatherly, (2003), "Human Capital —The Elusive Asset Measuring and Managing Human Capital: A Strategic Imperative. *Research Quarterly*, 13(1), 82-86.
- Lindblom, C. K. (1994). The implications of organizational legitimacy for corporate social performance and disclosure, *In Critical Perspectives on Accounting Conference, New York, 1994*.
- Liu, M., Shi, Y., Wilson, C., & Wu, Z. (2017). Does family involvement explain why corporate social responsibility affects earnings management? *Journal of Business Research*, 75, 8-16.
- Maglio, R., Rey, A., Agliata, F., & Lombardi, R. (2020). Connecting earnings management and corporate social responsibility: A renewed perspective. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 1108-1116.
- Marquis, C., & Lee, M. (2011). Who is Governing Whom? Senior Managers, Governance and the Structure of Generosity in Large US Firms, *Harvard Business School*, 11-121.
- Mishra, D., Sadok E. G., Omran G., Chuk C. Y. K., (2011). Does corporate social responsibility affect the cost of capital, *Journal of Banking & Finance*, 35(9), 2388-2406

- Peni, E., & Vähämaa, S. (2010). Female executives and earnings management, *Managerial Finance*, 36(7), 629-645.
- Peterson, C. A., Philpot, J., & O'Shaughnessy, K. C. (2007). African-American Diversity in the Boardrooms of the US Fortune 500: director presence, expertise and committee membership, *Corporate Governance: An International Review*, 15(4), 558-575
- Pereira, A. M. (2017). Women On Board: Female Presence On the Board of Directors and Corporate Social Responsibility, (Doctoral dissertation, Georgetown University).
- Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (1978). The external of organizations: A resource-dependence perspective, *New York*.
- Prior, D., Surroca, J., & Tribó, J. A. (2008). Are socially responsible managers really ethical? Exploring the relationship between earnings management and corporate social responsibility, *Corporate governance: An international review*, 16(3), 160-177.
- Rodríguez-Pérez, G., & Van Hemmen, S. (2010). Debt, diversification and earnings management, *Journal of accounting and public policy*, 29(2), 138-159.
- Sanjaya, I. P. S., & Saragih, M. F. (2012). The effect of real activities manipulation on accrual earnings management: The case in Indonesia stock exchange (IDX), *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 8(9), 1291-1300.
- Setó-Pamies, D. (2015). The relationship between women directors and corporate social responsibility, *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 22(6), 334-345.
- Sial, M. S., Chunmei, Z., & Khuong, N. V. (2019). Do female and independent directors explain the two-way relationship between corporate social responsibility and earnings management of Chinese listed firms?, *International Journal of Accounting & Information Management*, 27(3), 442-460
- Singh, V. and Vinnicombe, S. (2001). Impression Management, Commitment and Gender: Managing Others' Good Opinions, *European Management Journal*, 19, 183-194.
- Van-der-Walt, N., & Ingley, C. (2003). Board dynamics and the influence of professional background, gender and ethnic diversity of directors, *Blackwell Publishing Ltd*, 11(3), 218-234.
- Watts, R. L., & Zimmerman, J. L. (1978). Towards a positive theory of the determination of accounting standards, *Accounting review*, 112-134.