

بررسی رابطه بین تنوع جنسیت هیئت مدیره و مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها با در نظر گرفتن نقش تعدیل گر دوگانگی و جابه جایی مدیرعامل

جواد مرادی^۱ | فاطمه ذوالفقاری^۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین تنوع جنسیت هیئت مدیره و مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها با نقش تعدیل گر جابه جایی مدیرعامل و دوگانگی مدیرعامل شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران می باشد. به این منظور داده های ۱۱۶ شرکت از شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران که به روش حذف سیستماتیک انتخاب شده اند، طی دوره ۱۳۹۵ تا ۱۳۹۹ مورد مطالعه قرار گرفت. برای اندازه گیری مسئولیت اجتماعی از روش تحلیل محتوا (چک لیست) استفاده شد. همچنین برای آزمون فرضیه ها نیز از مدل های رگرسیون چند متغیره با داده های ترکیبی استفاده شد. نتایج آزمون نشان داد که تنوع جنسیت هیئت مدیره، دوگانگی مدیرعامل و جابه جایی مدیرعامل بر مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها تأثیر دارد. از طرفی دیگر نتایج نشان داد که دوگانگی مدیرعامل موجب افزایش شدت رابطه بین تنوع جنسیت هیئت مدیره و مسئولیت پذیری اجتماعی می شود؛ اما جابه جایی مدیرعامل بر رابطه بین تنوع جنسیت هیئت مدیره و مسئولیت پذیری اجتماعی تأثیر معناداری ندارد. واژه های کلیدی: تنوع جنسیت، دوگانگی، جابه جایی مدیرعامل، مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها، هیئت مدیره

^۱ استادیار رشته حسابداری موسسه غیرانتفاعی زند شیراز، ایران

^۲ نویسنده مسئول: دانشجویی کارشناسی ارشد رشته حسابداری گرایش مدیریت، موسسه غیرانتفاعی زند شیراز،

ایران / f.zolfaghari1394@gmail.com

مقدمه

مسئولیت اجتماعی شرکت^۱ برای چندین دهه گذشته در جوامع دانشگاهی و تجاری در سراسر جهان به عنوان یک حوزه مطالعاتی جذاب تبدیل شده است (کوندا و همکاران^۲، ۲۰۱۹). به همین جهت در سال های اخیر مطالعات گسترده ای در این خصوص صورت گرفته است و نشان داد که مسئولیت اجتماعی شرکت یک تصمیم استراتژیک است که از طریق آن سازمان هایی که متعهد به ایفای مسئولیت اجتماعی خود هستند می توانند، باهدف تأثیرگذاری مثبت بر افراد خارج از سازمان (مشتریان، تأمین کنندگان، تنظیم کننده آیین نامه ها، کارکنان، سرمایه گذاران و جوامع)، به حل مسائل زیست محیطی و اجتماعی کمک کنند (نس^۳، ۱۹۹۲). در حقیقت، این مفهوم به بخشی از کسب و کار اشاره دارد که علاوه بر اینکه شرکت های دارای فعالیت های مسئولیت اجتماعی وظایف خود را مشخص می کنند، ماهیت تجاری همچون ملاحظات اجتماعی، فرهنگی و زیست محیطی را هم باید مشخص و اجرا می کند (قادری و همکاران^۴، ۲۰۱۹). با این حال، جامعه انتظارات اساسی از رفتار اخلاقی شرکت ها دارند (کرایر و راس^۵، ۱۹۹۷)، به ویژه در مورد شرکت هایی که دارای فعالیت های مسئولیت پذیری اجتماعی هستند (پادنار و گلوب^۶، ۲۰۰۷). با این حال نقض چنین انتظاراتی ممکن است پیامدهای بسیار منفی برای شرکت داشته باشد، زیرا جامعه نسبت به شرکت هایی که این انتظارات را برآورده نمی کنند یا شرکت هایی که بین انتظارات و اقدامات آن ها تناقض وجود دارد، ارزشی قائل نمی شوند (داو کینز و لوئیس^۷، ۲۰۰۳). پس اهمیت مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها به این خاطر است که مدیران شرکت ها می توانند با سرمایه گذاری در فعالیت های مسئولیت پذیری اجتماعی، انتظارات ذی نفعان به خصوص جامعه را برآورده کنند و عملکرد مالی را بهبود بخشند و در نهایت عملکرد اجتماعی شرکت را که نتیجه کلی فعالیت هایشان است، به خوبی نشان می دهند (آکسیک و گال^۸، ۲۰۱۱؛ پالترینیری و همکاران^۹، ۲۰۲۰).

در نگاه اول، مباحث فوق بسیار پیچیده و غیرقابل اجرا به نظر می رسد، چگونه از مدیریت یک واحد تجاری می توان انتظار داشت که به طور مستمر با سطوح گوناگون و پیچیده گروه های ذی نفعان در تماس باشند، نیازهای آن ها را شناسایی کرده و برای هریک پاسخ مناسبی داشته

¹ Corporate Social Responsibility

² Kunda et al

³ Ness

⁴ Ghaderi et al

⁵ Creyer & Ross

⁶ Podnar & Golob

⁷ Dawkins & Lewis

⁸ Akisik & Gal

⁹ Paltrinieri et al

باشد. بدیهی است که چنین رفتاری به یک چالش بزرگ تبدیل شده است (خواجه پورخویی، ۱۳۸۷). پس چالش اصلی را می‌توان انگیزه مدیران از چنین اقداماتی دانست. در حقیقت، در پاسخ به این چالش می‌توان بیان کرد که مدیران اقداماتی انجام می‌دهند که در جهت منافع خودشان و عکس منافع سهامداران باشد. این امر ناشی از وجود عدم تقارن اطلاعاتی بین مدیران و سهامداران شرکت می‌باشد؛ به این دلیل که برای مدیران امکان دسترسی انحصاری به بخشی از اطلاعات و نیز تهیه و ارائه اطلاعاتی همچون اطلاعات مالی وجود دارد و سهامداران نمی‌توانند اعمال و فعالیت‌های مدیران را به‌طور مستمر مشاهده و کنترل نمایند. از طرفی استفاده‌کنندگان از اطلاعات مالی نیز همواره از عدم تقارن اطلاعات حسابداری ناراضی بوده‌اند و همواره به دنبال اطلاعاتی هستند که بتوانند جهت تصمیم‌گیری‌های منطقی از آن استفاده نمایند. در صورتی که اطلاعاتی قابل اتکاء وجود داشته باشد که بتوان از آن‌ها در فرآیند تصمیم‌گیری استفاده نمود، آنگاه اطلاعات مذکور، مربوط تلقی خواهند. بنابراین شناسایی سازوکارهایی که بتواند به ایجاد معیارهای باقابلیت اتکاء و کاهش تضاد منافع موجود بین ذینفعان کمک نماید، بسیار حائز اهمیت خواهد بود (یارام و آپیدا^{۱۰}، ۲۰۲۱). این امر منجر به بحث‌های متعددی شده است که موضوع تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره به‌عنوان یک مؤلفه مهم حاکمیت شرکتی از اصلی‌ترین آن‌هاست (دهیر^{۱۱}، ۲۰۱۵). هیئت‌مدیره نقش مهمی در اجرای استراتژی شرکت، ازجمله مشارکت در فعالیت‌های مرتبط با اجتماع، ایفا می‌کند (هاس و همکاران^{۱۲}، ۲۰۰۹) و می‌تواند سهامداران را متقاعد سازند که مشارکت آن‌ها در فعالیت‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی به نفع آن‌ها است و تضاد منافع را کاهش می‌دهد (مصلی و همکاران، ۱۳۹۹) و همچنین تنوع در اعضای هیئت‌مدیره (زن و مرد) می‌تواند برای شرکت ارزش افزایی داشته باشد (سریندی و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۱). پس در صورت توجه سهامداران، اگر آن‌ها این استنباط را داشته باشند که فعالیت‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی منجر به افزایش ارزش شرکت می‌شود، دیدگاه موردنظر اعضای هیئت‌مدیره را می‌پذیرند (نخیلی و همکاران^{۱۴}، ۲۰۱۷). از این رو، در بسیاری از پژوهش‌ها، افزایش حضور زنان در هیئت‌مدیره و همچنین در سطوح مدیریتی بالا تبدیل به مسئله‌ای بحث برانگیز است (یارام و آپیدا، ۲۰۲۱). در واقع زمانی که زنان به نقش‌های ارشد (که در گذشته معمولاً فقط مختص مردان بود) ترفیع می‌یابند، ویژگی‌های جسمانی، ظاهر و پوشش آن‌ها مورد بررسی موشکافانه‌تری قرار می‌گیرد و احتمال بیشتری دارد که مورد تبعیض قرار بگیرند؛ لذا زنان ممکن است برای طیف متنوعی از گروه‌های ذینفع، تصمیم قاطعانه‌ای برای رفتار برابر، عدالت و

¹⁰ Yarram & Adapa

¹¹ Dhir

¹² Huse et al

¹³ Srinidhi et al

¹⁴ Nekhili et al

بی‌پردگی را اتخاذ کنند (کوک و گلاس^{۱۵}، ۲۰۱۸؛ کونراد و کانینگز^{۱۶}، ۱۹۹۷؛ ماوین و گرندی^{۱۷}، ۲۰۱۶). این تصمیم قاطع و تعهد ممکن است باعث شود که زنان در سازمان های که مشغول به فعالیت هستند، تمرکز بیشتری بر روی مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت داشته باشند (کوک و گلاس، ۲۰۱۸). بنابراین شرکت هایی که مدیران خانم در هیئت مدیره دارند، بیشتر تلاش می کنند که فعالیت های مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت را برای طیف متنوعی از گروه های ذینفع گسترش دهند (یارام و آپیدا، ۲۰۲۱).

با توجه به با این استدلال های بحث برانگیز، ادبیات موجود را می توان به واسطه حدسیات ضمنی و ساده آن مبنی بر رابطه بین تنوع جنسیتی هیئت مدیره و مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها از طریق نقش مدیرعامل به چالش کشید. مدیرعامل ممکن است زمانی که هم زمان رئیس هیئت مدیره باشد، می تواند به طور بالقوه با توجه به اختیارات بیشتری که در اختیار دارد، تضاد منافع را افزایش دهد (پترا^{۱۸}، ۲۰۰۵). بنابراین این استدلال وجود دارد که ساختار دوگانگی مدیرعامل، این توانایی را به مدیرعامل می دهد تا مزایای شخصی را افزایش دهد بر عملکرد شرکت تأثیر منفی داشته باشد (رومانو و همکاران^{۱۹}، ۲۰۲۰). در این باره تئوری نمایندگی معتقد است که، دلیل اصلی این نتایج مربوط به قدرت مدیرعامل است چرا که مدیران زن در هیئت مدیره نسبت به مدیران مرد تحت فشار بیشتری قرار دارند و وظایف نظارتی خود را به خوبی انجام نمی دهند (فاما و جنسن^{۲۰}، ۱۹۸۳؛ فروغی و خدای، ۱۳۹۹) و در نتیجه کنترل عملکرد را توسط سایر مدیران و سهامداران محدود می کند. به طور کلی، نتایج بیانگر این است که تنوع جنسیتی در هیئت مدیره منجر به افزایش دوگانگی مدیرعامل می شود. علاوه بر این، وجود دوگانگی مدیرعامل می تواند سبب کاهش تصمیم گیری و کنترل شرایط شود و در نتیجه باعث کاهش سرمایه گذاری در فعالیت های مسئولیت پذیری اجتماعی می شود (ناسیتی^{۲۱}، ۲۰۱۹؛ شهباز و همکاران^{۲۲}، ۲۰۲۰).

از سوی دیگر، تئوری نمایندگی استدلال می کند که مدیر عامل به عنوان قدرتمندترین و برجسته ترین چهره در یک شرکت، در کنار موفقیت کلی شرکت، باید با هدف افزایش عملکرد شرکت، پیشرفت و اجرای استراتژی های بلندمدت را نیز رهبری کند. هنگامی که عملکرد مدیر عامل در حال کاهش است، چه در فعالیت های مسئولیت پذیری اجتماعی، چه در عملکرد مالی

¹⁵ Cook & Glass

¹⁶ Konrad & Cannings

¹⁷ Mavin & Grandy

¹⁸ Petra

¹⁹ Romano et al

²⁰ Fama & Jensen

²¹ Naciti

²² Shahbaz et al

یا هر دو، بسیار مهم است که حرکتی به موقع برای کمک به مدیر عامل یا برکناری مدیر عامل در شرایط موجود شرکت انجام شود. در محیط کسب و کار مدرن، یک شرکت دارای چشم‌انداز رقابتی بی‌ثباتی است و رقبای فعال مشتاق هستند تا به هر نقص ظاهری حمله کنند (لی و همکاران^{۲۳}، ۲۰۱۷). به همین منظور، به محض بدتر شدن وضعیت عملکرد مالی، اعضای هیئت مدیره باید قبل از فراخوان خارجی برای تغییر به هر هشدار اولیه پاسخ دهند. این امر به هیئت مدیره زمان کافی برای برجسته کردن نگرانی و اتخاذ اقدامات اصلاحاتی همچون رسیدگی به نتایج مربوط به شرکت‌ها و حمایت و دفاع از مدیر عامل در برخورد با آنها یا حذف او قبل از بدتر شدن وضعیت می‌دهد (گالبریث^{۲۴}، ۲۰۱۸). بنابراین این امکان وجود دارد شرکت‌هایی که عملکرد ضعیفی دارند، حتی اگر فعالیت‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی قوی در مقابل شرکت‌هایی با سوابق مسئولیت‌پذیری اجتماعی ضعیف داشته باشند، احتمالاً مدیر عامل خود را جایگزین خواهند کرد. علاوه بر این، با بدتر شدن عملکرد، هیئت مدیره‌های مرد قدرت بیشتری برای جایگزینی مدیران عامل خواهند داشت. برای مدیران عامل زن، عوامل دیگری به جز عملکرد مالی، عوامل مهمی در احتمال وقوع جابه‌جایی مدیران عامل هستند (کوپر^{۲۵}، ۲۰۱۷). با توجه به مطالب مطرح‌شده، علیرغم اینکه در پیشینه موضوعی پژوهش حاضر مطالعات گسترده‌ای در خصوص عوامل مؤثر بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی صورت گرفته است؛ اما تاکنون پژوهشی که بتواند نقش تعدیل‌گر دوگانگی و جابه‌جایی مدیرعامل را در ارتباط با تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت بررسی کند، یافت نشد. بنابراین پژوهش حاضر، به‌طور ویژه به دنبال بررسی چرایی و چگونگی تأثیر دوگانگی و جابه‌جایی مدیرعامل به‌عنوان تعدیل‌گر بر رابطه بین تنوع جنسیت هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت می‌باشد.

مبانی نظری پژوهش

امروزه معضلات اجتماعی، مانند آلودگی محیط‌زیست، مشکلات بیکاری، امنیت غذایی و غیره به چالش‌های بسیار مهمی در جامعه تبدیل شده است، به همین جهت با توسعه اقتصادی سریع، مسائل اجتماعی مرتبط با آن، بیشتر از قبل برجسته‌تر شده است. از این‌رو مدیران شرکت‌ها و پژوهشگران برای حل مسائل اجتماعی و حفظ توسعه پایدار جامعه، شرکت‌ها را ترغیب به اجرای فعالیت‌های مرتبط با مسئولیت اجتماعی شرکت^{۲۶} می‌کنند (لیو و همکاران^{۲۷}، ۲۰۱۹). در حقیقت، از یک دید وسیع مسئولیت‌های اجتماعی شرکت، فعالیت‌هایی است که برای یکسری

²³ Li et al

²⁴ Galbreath

²⁵ Cooper

²⁶ Corporate Social Responsibility

²⁷ Liu et al

اهداف اجتماعی مناسب، و رای علایق شرکت ظاهر می شود و نیازمند قوانینی است (مک و ویلیامز و سیگل^{۲۸}، ۲۰۰۱) و از آنجایی که مسئولیت اجتماعی شرکت مجموعه کاملی از مسائل نظری و مسائل اخلاقی مرتبط با توابع شرکت را در جامعه پوشش می دهد، پس باید مفاهیم گسترده ای را درک کند (مایگنال و فرل^{۲۹}، ۲۰۰۱). از طرفی شرکت ها باید فعالیت های مرتبط با مسئولیت اجتماعی شرکت را به عنوان سیاست های لازم مدیریت بکار بگیرند تا نیازهای جامعه را برطرف کنند و عملکرد مالی را بهبود بخشند (چنی و همکاران، ۲۰۱۱). به همین منظور است که هیئت مدیره ها و مدیریت ارشد نقش مهمی را در اطمینان از این مسئله بر عهده دارند که شرکت ها باید اهداف ارزش آفرینی اقتصادی را از طریق مشاهده ارزش هایی دنبال کنند که با مسئولیت اجتماعی سازگار هستند. اما بعضی اوقات، ممکن است شرایطی وجود داشته باشد که نقش جنسیتی زنان و مردان در هیئت مدیره در مقایسه با نقش های دیگر به شکل برجسته تری بروز پیدا کند و اثراتی بر فعالیت های مسئولیت پذیری اجتماعی داشته باشد. به طور مثال در شرایط نامطلوب و هنگام مقابله با فشارهای اجتماعی ناشی از انتظارات ذی نفعان، زنان معمولاً نقش های گروهی را انجام می دهند. این در حالی است که مردان معمولاً رفتار عاملی را در اولویت قرار می دهند (ایگلی^{۲۰۰۹}). پس تفاوت های موجود در انتظارات نقش اجتماعی مردان و زنان، تغییرات در کار یا مسیر شغلی، و چالش های رفتارهای نامطلوب در محل کار و جامعه باعث می شود که زنان در مقایسه با مردان توجه بیشتری به ذی نفعان مختلف و منافع آنها داشته باشند (کوک و گلاس^{۲۰۱۸}). انتظارات نقش جنسیتی، تفاوت های کارکردی بین مردان و زنان، و تمایز مبتنی بر جنسیت می توانند به مدیران زن کمک کنند که یک تعهد قوی را نسبت به بهبود فعالیت های مسئولیت اجتماعی شرکت توسعه دهند (کوک و گلاس^{۲۰۱۸}). با توجه به انتظارات نقش اجتماعی، زنان در جایگاه های رهبری با یک شرایط متناقض مواجه می گردند. تصور می شود زنانی که سختی و پرخاشگری را نشان می دهند از قواعد جنسیتی تخطی می کنند. از طرف دیگر، زمانی که زنانی که در جایگاه های رهبری قرار دارند ویژگی های مهربانی و توجه (مراقبت) را نشان می دهند، غالباً تصور می شود که آنها فاقد رقابت پذیری هستند. بولوتا (۲۰۱۳) این نقش ها و انتظارات را به صورت تنش بین یک نقش مدیریتی و یک نقش جنسیتی توصیف میکند. لذا شرکتهایی که زنان در آنها در نقش های رهبری خدمت می کنند، ممکن است بیشتر روی گروه های ذی نفع و منافع آنها تمرکز کنند و این سبب بهبود ایتکارات و نتایج مسئولیت اجتماعی شرکت می گردد (یارام و آدایا، ۲۰۲۱). اما مسئله دوگانگی مدیر عامل مطرح است که معمولاً عملکرد مالی شرکت را محدود می کند. زمانی که یک نفر هم پست های

²⁸ McWilliams & Siegel²⁹ Maignan & Ferrell

مدیرعامل و هم رئیس هیئت‌مدیره را داشته باشد، خطرات تضاد منافع، سوء استفاده از قدرت و عدم مشارکت در فرآیند تصمیم‌گیری وجود دارد. بنابراین، کاهش نمایندگی در هیئت‌مدیره بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیر منفی دارد. پس، وضعیت دوگانگی مدیرعامل و مشکلات نمایندگی بر رابطه بین تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیر منفی می‌گذارد. بنابراین، برای افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی، شرکت‌ها باید توجه بیشتری به ترکیب، ساختار، وظایف و اختیارات هیئت‌مدیره داشته باشند. در نهایت، دیدگاه اجتماعی بر اهمیت نقش ایفای زنان در فرآیند ارزش آفرینی تأکید می‌کند. در حقیقت، تنوع در هیئت‌مدیره به شرکت‌ها اجازه می‌دهد تا مهارت‌ها، تجربیات و تخصص‌های متفاوتی داشته باشند، عدم اطمینان شرکت را کاهش می‌دهد، هزینه‌های مبادله کمتری ایجاد می‌کند و عملکرد شرکت را بهبود می‌بخشد (رومانو و همکاران، ۲۰۲۰). اما مسئله جابه‌جایی مدیرعامل هم نیز مطرح است. مدیرعامل بالاترین رتبه در یک سازمان است و مسئول اتخاذ تصمیمات مدیریتی در سطح بالا است (آباتکولا و کریستوفارو، ۲۰۱۸). در عین حال در مقابل هیئت‌مدیره نیز پاسخگو است. عملکرد شرکت در گرو انتخاب‌های اوست و انتخاب‌های استراتژیک ممکن است تأثیرات منفی/مثبتی بر آن داشته باشد. از آنجایی که عملکرد اقتصادی یک شرکت معیار اصلی ارزیابی یک مدیر عامل بوده است (خلیل و اوزکان، ۲۰۱۶)، و قوی‌ترین پیش‌بینی کننده جا به جایی مدیر عامل است (وواک و همکاران، ۲۰۱۱). استخدام و برکناری مدیران عامل یکی از مهمترین سازوکارهای کنترلی برای شرکت‌ها می‌باشد، به طوری که این سازوکار علاوه بر آن که مانع از کم کاری مدیران می‌شود، محرک آنها جهت عملکرد بهتر و افشای اطلاعات لازم از سوی آن‌ها می‌گردد. در بازارهای رقابتی اگر مدیر نتواند ارزش شرکت را افزایش دهد، ممکن است شرکت توسط سایر شرکت‌های رقیب تحصیل یا تحت کنترل قرار گیرد. در چنین حالتی اولین کاری که هیئت‌مدیره انجام خواهند داد، عزل مدیر و مدیران شرکت از سمت خود و انتصاب مدیران جدید می‌باشد. بنابراین مدیر جهت عملکرد بهتر و افزایش ارزش شرکت دارای انگیزه است (ملامینی و عبدی، ۱۳۹۶). یکی از این انگیزه‌ها افزایش فعالیت مسئولیت‌پذیری اجتماعی است که اهداف مالی مدیران مالی از طریق آن دنبال می‌شود (گارسیا-مکا و پوچتا-مارتینز^{۳۰}، ۲۰۱۸). در حقیقت، مسئولیت‌پذیری اجتماعی نشان‌دهنده فعالیت‌ها و سرمایه‌گذاری‌هایی است که فراتر از معیارهای اولیه شرکت است و بر ارتقای ارزش‌های اجتماعی خاص تأکید دارد (هابارد و همکاران، ۲۰۱۷). دو دیدگاه متضاد در حال حاضر در این متن حاکم است. برخی محققان معتقدند که مسئولیت‌پذیری اجتماعی به افزایش ارزش شرکت و حمایت تعیین‌کننده در بین سهامداران مختلف مانند کارکنان، تلفن مشتری و جامعه کمک می‌کند و در نتیجه احتمال

³⁰ García-Meca & Pucheta-Martínez

جایابی مدیرعامل را کاهش می دهد. از سوی دیگر، منتقدان مسئولیت پذیری اجتماعی استدلال می کنند که این امر به نفع ذینفعان مختلف است، که قطعاً با هدف اولیه شرکت در عملکرد مالی در تضاد است (جو و هارجوتو، ۲۰۱۱؛ همینگوی و ماکلاگان، ۲۰۰۴)، در نتیجه، احتمال جایابی مدیرعامل افزایش می یابد (رحمان و همکاران، ۲۰۲۰؛ ناکامورا، ۲۰۱۵؛ بلو و مانسکو، ۲۰۱۳؛ پل و سیگل، ۲۰۰۶). اما تئوری نمایندگی معتقد است که، مدیر عامل به عنوان قدرتمندترین و برجسته ترین چهره در یک شرکت، در کنار موفقیت کلی شرکت، باید با هدف افزایش عملکرد شرکت، پیشرفت و اجرای استراتژی های بلندمدت را نیز رهبری کند. هنگامی که عملکرد مدیر عامل در حال کاهش است، چه در مسئولیت پذیری اجتماعی، چه در عملکرد مالی یا هر دو، بسیار مهم است که حرکتی به موقع برای کمک به مدیر عامل یا برکناری مدیر عامل در شرایط موجود شرکت انجام شود. در محیط کسب و کار مدرن، یک شرکت دارای چشم انداز رقابتی بی ثباتی است و رقبای فعال مشتاق هستند تا بر هر نقص ظاهری ضربه بزنند (لی و همکاران، ۲۰۱۶). پس به محض بدتر شدن وضعیت، اعضای هیئت مدیره باید قبل از فراخوان خارجی برای تغییر به هر سیگنال هشدار اولیه پاسخ دهند و شرایط را برای ذینفعان ایده آل کنند تا مکانیزمی را شکل دهند تا منافع مدیران و دارندگان سهام را همسو کنند (رحمان و همکاران، ۲۰۲۰). پس جنسیت هیئت مدیره را می توان به عنوان مکانیزم در میان این کنترل ها استفاده کرد. در واقع تنوع جنسیتی با هدف کاهش تعارضات نمایندگی در شرکت و در عین حال در نظر گرفتن منافع سهامداران مرتبط است (براوو و رگورا آلوارادو، ۲۰۱۹). مزیت کلیدی مرتبط با تنوع جنسیت، احتمال نظارت ذینفعان برای نظارت بر تصمیم مدیریتی با کاهش احتمالی تعارض و هزینه نمایندگی است (رائو و تیل، ۲۰۱۶). پس ممکن است زمانی که تنوع جنسیتی هیئت مدیره افزایش یابد، مسئولیت پذیری اجتماعی به عنوان انتخاب های استراتژیک، مدیران عامل را در معرض ریسک های خاصی قرار دهد، زیرا عملکرد اقتصادی شرکت ممکن است با جابه جایی مدیران عامل از مسیر خارج شود (خلیل و اوزکان^{۳۱}، ۲۰۱۶).

پیشینه تحقیق پژوهش

با توجه به مطالب مطرح شده، پژوهشی که به صورت مستقیم به بررسی رابطه بین تنوع جنسیت هیئت مدیره و مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها با در نظر گرفتن نقش تعدیل گر دوگانگی و جابه جایی مدیرعامل به طور همزمان پرداخته باشد، مشاهده نشده است. با این وجود، در ادامه به بیان پاره ای از پژوهش های تجربی پرداخته می شود که در این زمینه انجام شده و به نحوی با

³¹ Khalil & Ozkan

موضوع پژوهش ارتباط پیدا می‌کنند. افزون بر این، برخی از پژوهش‌ها به منظور ایجاد پشتوانه برای به کارگیری متغیرهای این پژوهش بیان شده است.

اقدام مزرحه و سعادت‌نی (۱۳۹۹)، در پژوهشی به بررسی تأثیر دوگانگی وظیفه مدیرعامل بر رابطه بین تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و هزینه بدهی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که بین تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و هزینه بدهی رابطه معکوس وجود دارد و دوگانگی وظیفه مدیرعامل بر رابطه بین تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و هزینه بدهی تأثیر ندارد.

احمدی و معطوفی (۱۳۹۹)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین دوگانگی مدیرعامل و مسئولیت اجتماعی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که رابطه منفی بین دوگانگی مدیرعامل و مسئولیت اجتماعی وجود دارد.

فروغی و خدای پور (۱۳۹۹)، در پژوهشی به بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره بر قدرت مدیرعامل در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که مدیران زن در هیئت‌مدیره نسبت به مدیران مرد تحت فشار بیشتری قرار دارند و وظایف نظارتی خود را به‌خوبی انجام نمی‌دهند، که این امر افزایش قدرت مدیرعامل را به دنبال دارد. پس تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره منجر به افزایش قدرت مدیرعامل می‌شود.

محمّدی و یوسفوند (۱۴۰۰)، در پژوهشی به بررسی تأثیر تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و کمیته حسابرسی بر توانایی مدیریت و شفافیت در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که حضور زنان در کمیته حسابرسی تأثیر معناداری بر توانایی مدیریت دارد. همچنین تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره تأثیر معناداری بر توانایی مدیریت و شفافیت دارد.

هافسی و تورگوت^{۳۲} (۲۰۱۳)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و عملکرد اجتماعی پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که رابطه مثبتی بین تنوع جنسیتی و مسئولیت اجتماعی شرکت وجود دارد.

بایرون و پُست^{۳۳} (۲۰۱۶)، در پژوهشی به بررسی نقش زنان در هیئت‌مدیره و عملکرد اجتماعی شرکت‌ها پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که تنوع جنسیتی اعضای هیئت‌مدیره و عملکرد اجتماعی رابطه مثبتی با هم دارند و سبب ایجاد شرایط مثبتی برای توزیع متعادل قدرت در هیئت‌مدیره شرکت‌ها می‌گردد.

³² Hafsi & Turgut

³³ Byron & Post

رائو و تیل^{۳۴} (۲۰۱۶)، در پژوهشی به بررسی ترکیب هیئت مدیره و مسئولیت اجتماعی شرکت با نقش تنوع جنسیت پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که تنوع جنسیتی تأثیر مثبتی بر ابعاد مسئولیت اجتماعی شرکت دارد.

گارکیا-بلاندون و همکاران^{۳۵} (۲۰۱۹)، در پژوهشی به بررسی تأثیر تنوع جنسیتی بر کیفیت خدمات حسابرسی پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که حسابرسان زن بر کیفیت خدمات حسابرسی تأثیر مثبتی دارد.

زاهد و همکارانش^{۳۶} (۲۰۲۰)، در پژوهشی به بررسی تأثیر تنوع جنسیتی بر افشای پایداری شرکت پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که تنوع جنسیتی تأثیر مثبت و معناداری بر روی موارد افشای پایداری شرکت ها دارد.

رئوف و همکاران (۲۰۲۱)، در پژوهشی به بررسی تأثیر روابط سیاسی سطح شرکت و جابه جایی مدیرعامل بر کیفیت افشای مسئولیت اجتماعی شرکت با نقش مالکیت سهام مدیرعامل پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که رابطه منفی بین روابط سیاسی و کیفیت افشای مسئولیت اجتماعی شرکت وجود دارد. همچنین وضعیت سهامداری مدیرعامل رابطه بین تأثیر روابط سیاسی و جابه جایی مدیرعامل بر کیفیت افشای مسئولیت اجتماعی شرکت ها را تعدیل می کند، درحالی که تأثیر جابه جایی مدیرعامل بر کیفیت افشای مسئولیت اجتماعی شرکت برای شرکت هایی که مدیرعامل از شرکت خارج می شود مشهودتر است.

یارام و آداپا^{۳۷} (۲۰۲۱)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین تنوع جنسیتی و مسئولیت اجتماعی شرکت پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که شرکت هایی که تعادل جنسیتی را بهبود می بخشید، فعالیت های مسئولیت اجتماعی شرکت مثبت تری را انجام می دهند و فعالیت های منفی یا بحث برانگیز را که مانع مسئولیت اجتماعی شرکت هستند، کاهش می دهند.

فرضیه های پژوهش

این پژوهش شامل سه فرضیه اصلی به شرح زیر است:

فرضیه اصلی (۱): تنوع جنسیت هیئت مدیره به طور معناداری بر مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها تأثیر دارد.

فرضیه اصلی (۲): دوگانگی مدیرعامل به طور معناداری بر رابطه بین تنوع جنسیت هیئت مدیره و مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها تأثیر دارد.

³⁴ Rao & Tilt

³⁵ Garcia-Blandon et al

³⁶ Zahid et al

³⁷ Yarram & Adapa

فرضیه اصلی (۳): جابه‌جایی مدیرعامل به‌طور معناداری بر رابطه بین تنوع جنسیت هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها تأثیر دارد.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش شامل اطلاعات مالی کلیه شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در بازه زمانی ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۹ می‌باشند. براساس شرایط زیر شرکت‌های عضو نمونه به صورت حذفی از بین شرکت‌های عضو جامعه آماری مد نظر قرار گرفته شده‌اند:

۱. شرکت‌های نمونه جزء بانک‌ها و مؤسسات مالی (شرکت‌های سرمایه‌گذاری، واسطه‌گری مالی، شرکت‌های هلدینگ و لیزینگها) نباشند؛ زیرا افشای اطلاعات مالی و ساختارهای راهبردی شرکتی در آن‌ها متفاوت است.
 ۲. سال مالی شرکت‌ها منتهی به پایان اسفندماه هر سال باشد.
 ۳. طی سال‌های ۱۳۹۵ تا ۱۳۹۹ تغییر سال مالی نداشته باشد.
 ۴. تا پایان سال مالی ۱۳۹۴ در بورس اوراق بهادار تهران پذیرفته باشند.
 ۵. در دوره زمانی موردنظر از بورس اوراق بهادار تهران خارج نشده باشند.
 ۶. اطلاعات مالی موردنیاز این پژوهش از جمله ارتباطات سیاسی شرکت‌ها به همراه یادداشت‌های توضیحی به‌منظور استخراج داده‌های موردنیاز در دسترس باشد.
- با اعمال شرایط فوق تعداد جامعه آماری در دسترس به ۱۱۶ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تقلیل یافته و در نهایت به‌عنوان نمونه انتخاب شده‌اند.

ابزارها، روش‌های گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها

در پژوهش حاضر، جهت گردآوری مبانی نظری، ادبیات موضوع و مباحث تئوریک پژوهش از منابع کتابخانه‌ای (کتاب، مقالات و مجلات موجود)، پایان‌نامه‌ها، نشریات معتبر بین‌المللی که به‌صورت آنلاین در پایگاه‌های اینترنتی موجود بوده و سایر پایگاه‌های علمی معتبر استفاده شده و همچنین، جهت گردآوری داده‌های مورد نیاز برای انجام این پژوهش نیز، از صورت‌های مالی و گزارش‌های هیئت‌مدیره شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، داده‌های موجود در سایت کدال و نرم‌افزار ره‌آورد نوین بهره گرفته شده است. به همین منظور ابتدا داده‌های جمع‌آوری شده از طریق نرم‌افزار اکسل طبقه‌بندی و سپس با کمک نرم‌افزارهای Eviews 7 و Stata 14 تجزیه و تحلیل نهایی صورت گرفته است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع پژوهش های پس رویداری می باشد و از نظر هدف کاربردی است. با توجه به این که داده های پژوهش بدون دخالت محقق گردآوری شده از نوع پژوهش های نیمه تجربی قلمداد می شود و به جهت تجزیه و تحلیل روابط بین متغیرها از نوع پژوهش توصیفی-همبستگی می باشد.

متغیرهای پژوهش و نحوه اندازه گیری آنها

متغیر وابسته (مسئولیت اجتماعی شرکت):

متغیر وابسته پژوهش حاضر در این پژوهش مسئولیت اجتماعی شرکت است. برای محاسبه مسئولیت اجتماعی شرکت از ترکیب شاخص های KLD، گزارش های هیئت مدیره و یادداشت های همراه صورت های مالی استفاده شده است. در تحقیق حاضر چهار معیار مشارکت اجتماعی، روابط کارکنان، محیط زیست و ویژگی های محصولات بر حسب آن ها جهت محاسبه مسئولیت اجتماعی شرکت استفاده می شود. در صورتی که هریک از معیارها دارای نقاط قوت یا ضعف باشند، به آن عدد یک تعلق می گیرد و در صورت نبود آن ها عدد صفر برای آن ها در نظر گرفته می شود (فروغی و همکاران، ۱۳۹۷). سپس امتیاز مسئولیت اجتماعی از رابطه زیر محاسبه شده است:

$$CSR_t^i = \frac{\sum_{p=1}^{n_t^i} Strength_p^i}{n_t^i} - \frac{\sum_{q=1}^{m_t^i} Weakness_q^i}{m_t^i} \quad \text{رابطه (۱)}$$

که در آن:

CSR_t^i : نمره افشای مسئولیت اجتماعی در شرکت i در زمان t

$Strength$: تعداد نقاط قوت شرکت i

n_t^i : کل مجموعه نقاط قوت شرکت i در زمان t

m_t^i : تعداد نقاط ضعف شرکت i در زمان t

$Weakness$: مجموعه کل نقاط ضعف شرکت i .

مطابق پژوهش میسرا و همکاران^{۳۸} (۲۰۱۱)؛ حاجی ها و سرافراز (۱۳۹۳)؛ خدایی (۱۳۹۶) و فروغی و همکاران (۱۳۹۷) نقاط قوت و ضعف مسئولیت اجتماعی در جدول (۱) آمده است:

جدول (۱): نقاط قوت و ضعف مسئولیت اجتماعی

ابعاد مسئولیت اجتماعی	نقاط قوت	نقاط ضعف
بعد مشارکت اجتماعی	کمک های خیریه و کمک های نوآورانه (کمک به سازمان های غیرانتفاعی، مشارکت در طرح های عمومی)	اثر منفی اقتصادی (تعطیلی کارخانه) و عدم پرداخت مالیات
بعد روابط کارکنان	به اشتراک گذاشتن سود نقدی و مزایای بازنشستگی	ضعف بهداشت و ایمنی (شرکت متحمل جریمه یا مجازات قابل توجه مدنی به دلیل نقض عمده استاندارد سلامت و ایمنی کارکنان شود) و کاهش نیروی کار
بعد محیط زیست	انرژی پاک (استفاده از سوخت با آلودگی کمتر) و کنترل آلودگی هوا و کاهش گاز گلخانه ای	تولید زباله های خطرناک و پرداخت جریمه به دلیل نقض مدیریت زباله
بعد ویژگی محصولات	کیفیت محصول و ایمنی محصول	پرداخت جریمه در مورد ایمنی محصول و پرداخت جریمه برای فعالیت های تبلیغاتی

در نهایت با جمع تمام ابعاد فوق یک نمره کلی برای مسئولیت پذیری اجتماعی به دست خواهد آمد که از رابطه (۲) محاسبه شده است:

$$CSR_{i,t} = COM_{i,t} + PRO_{i,t} + EMP_{i,t} + ENV_{i,t} \quad \text{رابطه (۲):}$$

که در آن:

CSR_t : ابعاد مسئولیت اجتماعی شرکت i در زمان t ؛

COM_t : بعد مشارکت اجتماعی شرکت i در زمان t ؛

PRO_t : بعد ویژگی محصولات شرکت i در زمان t ؛

EMP_t : بعد روابط کارکنان شرکت i در زمان t ؛

ENV_t : بعد محیط زیست شرکت i در زمان t .

شایان ذکر است که با توجه به ماهیت افشاگری در ایران اطلاعات لازم برای این متغیرها از طریق گواهی نامه های $ISO 9001$ سیستم مدیریت کیفیت، $ISO 14001$ مدیریت زیست محیطی، $OHSAS 18001$ استاندارد ایمنی و بهداشت و همچنین شاخص های مسئولیت پذیری اجتماعی که در گزارش هیئت مدیره شرکت ها افشاء می شود، استخراج شده است.

متغیر مستقل (تنوع جنسیت هیات مدیره)

متغیر مستقل پژوهش حاضر تنوع جنسیتی هیات مدیره می باشد. تنوع جنسیتی به حضور فعال زنان و مردان در هیات مدیره اشاره دارد که حاکی از نقش حیاتی زنان در مدیریت شرکت است (عبدی و همکاران، ۱۳۹۸). بر این اساس، اگر حداقل یک زن در هیات مدیره وجود داشته باشد، به این متغیر عدد یک تعلق می گیرد و در غیر این صورت عدد صفر خواهد گرفت (ایمانی برندق و همکاران، ۱۳۹۷؛ کاظمی علوم و همکاران، ۱۳۹۸؛ یارام و آپیدا، ۲۰۲۱).

متغیر تعدیل گر (دوگانگی و جابه جایی مدیرعامل)

یکی از متغیر تعدیل گر پژوهش حاضر دوگانگی مدیرعامل می باشد. دوگانگی مدیرعامل شرکت زمانی اتفاق می افتد که مدیرعامل شرکت به طور همزمان رئیس هیات مدیره نیز باشد (گویلیت و همکاران، ۲۰۱۳). متغیر دوگانگی نقش مدیرعامل به صورت متغیر مجازی صفر و یک خواهد بود. بر این اساس، اگر مدیر عامل، رئیس هیات مدیره نیز باشد این متغیر عدد یک و در غیر این صورت عدد صفر به خود خواهد گرفت (یارام و آپیدا، ۲۰۲۱ و رجیبی دماوندی و همکاران، ۱۳۹۹).

دومین متغیر تعدیل گر پژوهش جابه جایی مدیرعامل می باشد. مدیران عامل معمولاً، مواضع خود را به دلایل مختلف، از جمله عملکرد ضعیف که یکی از شایع ترین دلایل برکناری است، از دست می دهند. در واقع زمانی که شرکت های با عملکرد ضعیف رو به رو شوند، احتمالاً اقدام به جابه جایی مدیرعامل را تجربه می کنند (ژانگ، ۲۰۱۳). متغیر جابه جایی مدیرعامل به صورت متغیر مجازی صفر و یک خواهد بود. بر این اساس، اگر مدیر عامل، در طول سال مالی به دلایل مختلف اعم از اخراج، استعفا یا بازنشستگی تغییر کند این متغیر عدد یک و در غیر این صورت عدد صفر به خود خواهد گرفت (کوپر، ۲۰۱۷؛ ملاامینی و عبدی، ۱۳۹۶).

متغیرهای کنترلی

اهرم مالی (LEV): برای محاسبه اهرم مالی از نسبت ارزش دفتری مجموع بدهی ها به ارزش دفتری مجموع دارایی ها شرکت i در پایان دوره زمانی t استفاده می شود.
اندازه شرکت ($Size$): برای محاسبه متغیر اندازه شرکت از معیارهایی نظیر لگاریتم طبیعی فروش شرکت i در پایان دوره زمانی t استفاده می شود.

بازده دارایی ها (ROA): برای محاسبه متغیر بازده دارایی ها از سود قبل از مالیات و هزینه بهره (سود خالص عملیاتی) به میانگین مجموع دارایی ها شرکت i در پایان دوره زمانی t استفاده می شود.

اندازه هیئت‌مدیره (*Board size*): برای محاسبه متغیر اندازه هیئت‌مدیره از تعداد کل اعضای هیئت‌مدیره که از مدیران اجرایی و غیر اجرایی تشکیل شده‌اند، استفاده می‌شود.

مدل پژوهش

فرضیه اول:

$$CSR_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 BRDGEN_{i,t} + \beta_2 LEV_{i,t} + \beta_3 Size_{i,t} + \beta_4 ROA_{i,t} + \beta_5 BRDSZ_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

فرضیه دوم:

$$CSR_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 BRDGEN_{i,t} + \beta_2 CEO\ duality_{i,t} + \beta_3 BRDGEN_{i,t} \times CEO\ duality_{i,t} + \beta_4 LEV_{i,t}$$

فرضیه سوم:

$$CSR_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 BRDGEN_{i,t} + \beta_2 CEO\ tur_{i,t} + \beta_3 BRDGEN_{i,t} \times CEO\ tur_{i,t} + \beta_4 LEV_{i,t} + \beta_5 Size_{i,t} + \beta_6 ROA_{i,t} + \beta_7 BRDSZ_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

آمار توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

قبل از این‌که به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته شود، در جدول (۲) شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش به صورت خلاصه مورد بررسی قرار می‌گیرد:

جدول (۲): آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

نام متغیرها	نماد	میانگین	میانه	انحراف معیار	حداکثر	حداقل
مسئولیت اجتماعی شرکت	CSR	۰/۳۲۹	۰/۲۸۵	۰/۱۵۰	۰/۹۲۸	۰/۰۰۰۰
تنوع جنسیت مدیرعامل	BRDGEN	۰/۰۲۷	۰/۰۰۰	۰/۱۶۳	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰
دوگانگی مدیرعامل	CEO duality	۰/۱۳۷	۰/۰۰۰	۰/۳۴۵	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰
جابه‌جایی مدیرعامل	CEO tur	۰/۲۳۷	۰/۰۰۰	۰/۴۲۶	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰
اهرم مالی	LEV	۰/۵۵۱	۰/۵۴۶	۰/۲۲۲	۱/۷۷۶	۰/۰۱۳
اندازه شرکت	Size	۱۵/۰۴۵	۱۴/۷۸۳	۱/۵۴۵	۲۰/۷۶۸	۱۱/۶۷۵
بازده دارایی	ROA	۰/۱۴۹	۰/۱۲۶	۰/۱۶۳	۰/۸۳۰	-۰/۴۰۴
اندازه هیئت‌مدیره	BRDSZ	۵/۰۳۷	۵/۰۰۰	۰/۲۷۳	۷/۰۰۰	۵/۰۰۰

برآورد مدل و آزمون فرضیه

پژوهش حاضر شامل سه فرضیه اصلی می باشد، برای آزمون فرضیه پژوهش از مدل رگرسیون خطی چندمتغیره استفاده می شود. برای تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیره نیاز است مفروضاتی نیز اعمال شود، که از جمله آن ها می توان به شامل همسانی واریانس، خود همبستگی و آزمون هم خطی، آزمون دوربین-واتسون و نرمال بودن توزیع باقی مانده ها اشاره کرد. برای اطمینان از همسانی واریانس از آزمون بروش-پاگان-گادفری استفاده می شود؛ همان گونه که مشاهده می شود مقدار احتمال آماره F برای مدل های فرعی فرضیه اول بیش تر از ۵ درصد می باشد که نشان می دهد فرض همسانی واریانس جملات خطا برای این مدل برقرار است. اما مقدار احتمال آماره F برای مدل های فرعی فرضیه دوم کوچک تر از ۵ درصد می باشد، بر همین اساس فرض صفر این آزمون مبنی بر همسانی واریانس قابل پذیرش نمی باشد و برای پیشگیری از دستیابی به نتایج کاذب رگرسیون از روش حداقل مربعات تعمیم یافته (GLS^{40}) استفاده شده است. آزمون نرمال بودن توزیع باقی مانده های مدل از مفروضه های تحلیل رگرسیون است؛ اما در صورتی که توزیع بدون چولگی شدید و تک نمایی باشد، توزیع نرمال بودن قابل توجیه است. با توجه به این که تعداد مشاهدات آماری پژوهش حاضر بیش از ۳۰ عدد می باشد (تعداد مشاهدات پژوهش حاضر ۵۸۰ سال-شرکت می باشد)؛ بنابراین فرض می شود داده ها به توزیع نرمال نزدیک بوده است (افلاطونی، ۱۳۹۴). در جدول (۳) نتایج آزمون لیمر و مفروضات مدل نمایش داده می شود.

جدول (۳) : آزمون مفروضات مدل

فرضیه ها	آزمون چاو	الگوی انتخابی	آزمون هاسمن	الگوی انتخابی	آزمون همسانی واریانس	نتیجه آزمون همسانی	دوربین واتسون
اول	۰/۰۰۰۰	تابلویی	۰/۰۴۵۶	اثرات ثابت	۰/۰۰۰۰	عدم همسانی	۲/۲۳
دوم	۰/۰۰۰۰	تابلویی	۰/۰۱۳۲	اثرات ثابت	۰/۰۰۰۰	عدم همسانی	۱/۸۹
سوم	۰/۰۰۰۰	تابلویی	۰/۰۴۱۴	اثرات ثابت	۰/۰۰۰۰	عدم همسانی	۱/۸۷

⁴⁰ Generalized Least Square

نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول پژوهش حاضر حاکی از آن است که «تنوع جنسیت هیئت‌مدیره به‌طور معناداری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها تأثیر دارد». با توجه به اطلاعات مندرج در جدول، مقدار سطح احتمال آزمون F برابر با صفر و کمتر از $0/05$ می‌باشد، بنابراین، مدل معنادار بوده و بین متغیر مستقل و وابسته رابطه معناداری وجود دارد. همچنین ضریب تعیین تعدیل شده رگرسیون برابر $0/899$ است. این موضوع بیانگر آن است که تقریباً 89 درصد تغییرات متغیر وابسته (مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها) بر اساس تغییرات متغیرهای توضیحی (تنوع جنسیت هیئت‌مدیره، اهرم مالی، اندازه شرکت، بازده دارایی و اندازه هیئت‌مدیره) بیان می‌شود. همچنین آماره دوربین واتسون در این مدل برابر با $2/31$ است که بین $1/5$ و $2/5$ است، لذا می‌توان نتیجه گرفت اجزای خطا در مدل همبستگی معناداری با هم نداشته و رفتاری مستقل از هم دارند.

جدول (۴): نتایج آزمون فرضیه اصلی اول

متغیرها	ضریب	خطای استاندارد	آماره t	سطح معناداری
مقدار ثابت β_0	۰/۲۶۰	۰/۰۱۷۸	۱/۷۱۲	۰/۰۰۷۶
تنوع جنسیت هیئت مدیره β_1	-۰/۰۰۳	۰/۰۰۰۹	-۴/۲۵۷	۰/۰۰۰۰
اهرم مالی β_2	۰/۰۰۸	۰/۰۱۰۷	۰/۸۱۷	۰/۴۱۴۰
اندازه شرکت β_3	۰/۰۰۵	۰/۰۰۳۸	۱/۵۲۸	۰/۱۲۷۱
بازده دارایی β_4	-۰/۰۰۰۹	۰/۰۱۴	-۰/۰۶۵	۰/۹۴۷۶
اندازه هیئت مدیره β_5	۰/۰۰۸	۰/۰۰۵۹	۱/۴۱۰	۰/۱۵۹۱
آماره F	۶۸۳/۰۷	احتمال آماره F		
ضریب تعیین	۰/۸۹۹	ضریب تعیین تعدیل شده		
آماره دوربین واتسون				
۲/۳۱				

براساس نتایج ارائه شده در جدول فوق، مقدار احتمال آماره t مربوط به متغیر تنوع جنسیت هیئت‌مدیره برابر $0/0000$ و کوچک‌تر از $0/05$ بوده و ضریب آن برابر $0/003$ منفی و معنادار می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت بین تنوع جنسیت هیئت‌مدیره با مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران تأثیر معناداری وجود دارد. لذا فرضیه اصلی اول با اطمینان 95 درصد تأیید می‌شود.

فرضیه اصلی دوم پژوهش حاضر حاکی از آن است که «دوگانگی مدیرعامل به طور معناداری بر رابطه بین تنوع جنسیت هیئت مدیره و مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها تأثیر دارد». خلاصه نتایج تحلیل رگرسیونی حاصل در جدول (۵) ارائه شده است. مقدار سطح احتمال آزمون F برابر با صفر و کمتر از $0/05$ می باشد، بنابراین، مدل معنادار بوده و بین متغیر مستقل و وابسته یک رابطه خطی وجود دارد. همچنین ضریب تعیین تعدیل شده رگرسیون برابر $0/848$ است. این موضوع بیانگر آن است که حدود ۸۴ درصد تغییرات متغیر وابسته (مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها) بر اساس تغییرات متغیرهای توضیحی بیان می شود. همچنین آماره دوربین واتسون در این مدل برابر با $1/97$ است که بین $1/5$ و $2/5$ است، لذا می توان نتیجه گرفت اجزای خطا در مدل همبستگی معناداری با هم نداشته و رفتاری مستقل از هم دارند.

جدول (۵): خلاصه نتایج آزمون فرضیه اصلی دوم

متغیرها	ضریب	خطای استاندارد	آماره t	سطح معناداری
ضریب ثابت β_0	۰/۳۱۷	۰/۰۰۷	۴۴/۴۸	۰/۰۰۰
تنوع جنسیت هیئت مدیره β_1	۰/۰۰۲	۰/۰۰۰	۳/۰۹	۰/۰۰۲۶
دوگانگی مدیرعامل β_2	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۲/۴۰	۰/۰۱۶۹
حاصل ضرب تنوع جنسیت هیئت مدیره در دوگانگی مدیرعامل β_3	-۰/۰۰۳	۰/۰۰۱	-۳/۰۶	۰/۰۰۲۴
اهرم مالی β_4	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۲/۲۶	۰/۰۲۴۱
اندازه شرکت β_5	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۱/۶۵	۰/۰۹۹۱
بازده دارایی β_6	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۲/۳۸	۰/۰۱۷۸
اندازه هیئت مدیره β_7	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	۱/۵۷	۰/۱۱۵۴
آماره F	۱۲۰۶۸/۱	احتمال آماره F		
ضریب تعیین	۰/۸۵۲	ضریب تعیین تعدیل شده		
آماره دوربین واتسون				
۱/۹۷				

براساس نتایج ارائه شده در جدول فوق سطح معناداری محاسبه شده برای متغیر تنوع جنسیت هیئت مدیره کمتر از ۵ درصد ($0/0026$) و ضریب برآورد شده در سطح خطای ۵ درصد ($0/002$) است. از این رو، می توان نتیجه گرفت که تنوع جنسیت هیئت مدیره با مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها رابطه مثبت و معناداری دارد. از طرفی دیگر، سطح معناداری محاسبه شده برای متغیر

دوگانگی مدیرعامل کمتر از ۵ درصد (۰/۰۳۶۶) است. از این‌رو، می‌توان نتیجه گرفت که دوگانگی مدیرعامل بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها تأثیر مثبت و معناداری دارد. از سوی دیگر، ضریب برآورد شده حاصل ضرب تنوع جنسیت هیئت‌مدیره در دوگانگی مدیرعامل به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر معنادار (۰/۰۰۳-) و دارای سطح معناداری کمتر از ۵ درصد (۰/۰۰۲۴) است که نشان می‌دهد، دوگانگی مدیرعامل موجب تعدیل رابطه تنوع جنسیت هیئت‌مدیره با مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها می‌شود. بنابراین، فرضیه اصلی چهارم با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود.

فرضیه اصلی سوم پژوهش حاضر حاکی از آن است که «جا به جایی مدیرعامل به‌طور معناداری بر رابطه بین تنوع جنسیت هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها تأثیر دارد». خلاصه نتایج تحلیل رگرسیونی حاصل در جدول (۶) ارائه شده است.

جدول (۶): خلاصه نتایج آزمون فرضیه اصلی سوم

متغیرها	ضریب	خطای استاندارد	آماره t	سطح معناداری
ضریب ثابت β_0	۰/۲۸۵	۰/۰۲۷	۱۰/۴۲	۰/۰۰۰۰
تنوع جنسیت هیئت‌مدیره β_1	۰/۰۰۲	۰/۰۰۷	۰/۳۲۸	۰/۷۴۲۸
جا به جایی مدیرعامل β_2	-۰/۰۰۱	۰/۰۰۳	-۰/۴۷۶	۰/۶۳۴۲
حاصل ضرب تنوع جنسیت هیئت‌مدیره در دوگانگی مدیرعامل β_3	-۰/۰۲۸	۰/۰۱۰	-۲/۷۴۵	۰/۰۰۶۴
اهرم مالی β_4	-۰/۰۰۰	۰/۰۱۰	-۰/۰۶۶	۰/۹۴۶۸
اندازه شرکت β_5	۰/۰۰۳	۰/۰۰۵	۰/۶۳۹	۰/۵۲۳۰
بازده دارایی β_6	۰/۰۱۳	۰/۰۲۱	۰/۶۴۷	۰/۵۱۷۹
اندازه هیئت‌مدیره β_7	۰/۰۰۸	۰/۰۰۴	۱/۶۱۴	۰/۱۰۷۳
آماره F	۶۴/۵۲	احتمال آماره F		
ضریب تعیین	۰/۷۹۷	ضریب تعیین تعدیل شده		
آماره دوربین واتسون	۲/۳۹			

با توجه به جدول فوق مقدار سطح احتمال آزمون F برابر با صفر و کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین، مدل معنادار بوده و بین متغیر مستقل و وابسته یک رابطه خطی وجود دارد. همچنین ضریب تعیین تعدیل شده رگرسیون برابر ۰/۷۹۳ است. این موضوع بیانگر آن است که حدود ۷۹

درصد تغییرات متغیر وابسته (مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها) بر اساس تغییرات متغیرهای توضیحی بیان می شود. همچنین آماره دوربین واتسون در این مدل برابر با ۲/۳۹ است که بین ۱/۵ و ۲/۵ است، لذا می توان نتیجه گرفت اجزای خطا در مدل همبستگی معناداری با هم نداشته و رفتاری مستقل از هم دارند. براساس نتایج ارائه شده در جدول فوق سطح معناداری محاسبه شده برای متغیر تنوع جنسیت هیئت مدیره بیشتر از ۵ درصد (۰/۷۴۲۸) است. از این رو، می توان نتیجه گرفت که تنوع جنسیت هیئت مدیره با مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها رابطه معناداری ندارد. از طرفی دیگر، سطح معناداری محاسبه شده برای متغیر جا به جایی مدیرعامل بیشتر از ۵ درصد (۰/۶۳۴۲) است. از این رو، می توان نتیجه گرفت که جا به جایی مدیرعامل بر مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها تأثیر معناداری ندارد. از سوی دیگر، ضریب برآورد شده حاصل ضرب تنوع جنسیت هیئت مدیره در جا به جایی مدیرعامل به عنوان متغیر تعدیل گر معنادار (۰/۰۲۸-) و دارای سطح معناداری کمتر از ۵ درصد (۰/۰۰۶۴) است. اما با توجه به اینکه در این مدل جا به جایی مدیرعامل و تنوع جنسیت هیئت مدیره به تنهایی با مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها رابطه معناداری ندارد، جا به جایی مدیرعامل به عنوان تعدیل گر نمی تواند این رابطه را تعدیل کند. بنابراین، فرضیه اصلی پنجم با اطمینان ۹۵ درصد رد می شود.

بحث و نتیجه گیری

همانطور که بیان شد هدف پژوهش بررسی رابطه بین تنوع جنسیت هیئت مدیره و مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها با در نظر گرفتن نقش تعدیل گر دوگانگی و جا به جایی مدیرعامل شرکت های پذیرفته شده سازمان بورس اوراق بهادار است. نتایج فرضیه اول پژوهش نشان می دهد تنوع جنسیت هیئت مدیره بر مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت تأثیر معکوس و معنادار دارد. نتایج نشان می دهد شرکت هایی که تعادل جنسیتی را بهبود بخشیده اند، فعالیت های مسئولیت پذیری اجتماعی بحث برانگیز را که مانع مشارکت در فعالیت های اجتماعی هستند، کاهش می دهند. همان طور که در مبانی نظری مطرح شد، هیئت مدیره ها نقش مهمی را در اطمینان از این مسئله بر عهده دارند که شرکت ها باید اهداف ارزش آفرینی اقتصادی را از طریق مشارکت در مسئولیت اجتماعی اجرا کنند. با توجه به انتظارات نقش اجتماعی، زنان در جایگاه های رهبری با یک شرایط متناقض مواجه می گردند. اما تصور می شود زنانی که به عنوان مدیر در هیئت مدیره فعالیت می کنند ممکن است ویژگی های سختی و پرخاشگری را نشان دهند، که غالباً تصور می شود که آنها فاقد رقابت پذیری هستند و کمتر در فعالیت های مسئولیت پذیری اجتماعی مشارکت می کنند، چرا که مدیران زن در هیئت مدیره نسبت به مدیران مرد تحت فشار

بیشتری قرار دارند و وظایف نظارتی خود را به‌خوبی انجام نمی‌دهند (فاما و جنسن^{۴۱}، ۱۹۸۳؛ فروغی و خدای، ۱۳۹۹). به همین خاطر نتایج فرضیه اول پژوهش حاضر با پژوهش یارام و آدایا (۲۰۲۱) و مطابقت دارد. در حالی که با نتایج پژوهش‌های وفایی و همکاران (۲۰۱۵)، گالبریت (۲۰۱۶)، ندیم و همکارانش (۲۰۱۷) و مام صالحی و اسکندرلی (۱۳۹۸) مغایرت دارد، زیرا آن‌ها نشان دادند که تنوع جنسیتی مطابق با تئوری نمایندگی ارزش شرکت را افزایش داده و منجر به افزایش ارتباط ارزشی گزارشگری مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها می‌شود. از سوی دیگر، فرضیه اصلی سوم بیانگر آن است که دوگانگی مدیرعامل موجب افزایش شدت رابطه‌ی بین تنوع جنسیت هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌شود. نتایج نشان می‌دهد دوگانگی مدیرعامل می‌تواند سبب کاهش تصمیم‌گیری و کنترل شرایط شود و در نتیجه باعث کاهش سرمایه‌گذاری در فعالیت‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌شود (ناسیتی^{۴۲}، ۲۰۱۹؛ شهباز و همکاران^{۴۳}، ۲۰۲۰). نتایج فرضیه چهارم پژوهش حاضر با پژوهش شهباز و همکاران (۲۰۲۰) مطابقت دارد. در نهایت، نتایج فرضیه اصلی سوم بیانگر آن است که جابه‌جایی مدیرعامل موجب افزایش شدت رابطه‌ی بین تنوع جنسیت هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی نمی‌شود. نتایج نشان می‌دهد مسئله جابه‌جایی مدیرعامل به شرکت این اجازه رو نمی‌دهد تا تنوع جنسیتی در هیئت مدیره مهارت‌ها، تجربیات و تخصص‌های متفاوتی داشته باشند و مسئولیت‌پذیری اجتماعی را تحت تأثیر خودش قرار دهد. اما در درمیان نظری مطرح شد، به محض بدتر شدن وضعیت عملکرد مالی، اعضای هیئت مدیره باید قبل از فراخوان خارجی برای تغییر به هر هشدار اولیه پاسخ دهند. این امر به هیئت مدیره زمان کافی برای برجسته کردن نگرانی و اتخاذ اقدامات اصلاحاتی همچون رسیدگی به نتایج مربوط به شرکت‌ها و حمایت و دفاع از مدیر عامل در برخورد با آنها یا حذف او قبل از بدتر شدن وضعیت می‌دهد (گالبریث^{۴۴}، ۲۰۱۸). بنابراین این امکان وجود دارد شرکت‌هایی که عملکرد ضعیفی دارند، حتی اگر فعالیت‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی قوی در مقابل شرکت‌هایی با سوابق مسئولیت‌پذیری اجتماعی ضعیف داشته باشند، احتمالاً مدیر عامل خود را جایگزین خواهند کرد (کوپر^{۴۵}، ۲۰۱۷). در این پژوهش برخی محدودیت‌ها وجود داشته است. با توجه به محدود بودن جامعه آماری به شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران و این که سال مالی آن‌ها منتهی به پایان اسفند ماه است، تعمیم نتایج به سایر شرکت‌ها باید با احتیاط انجام شود.

⁴¹ Fama & Jensen

⁴² Naciti

⁴³ Shahbaz et al

⁴⁴ Galbreath

⁴⁵ Cooper

منابع

- ابطحی، م.، حسینی خرمی، م.، و زرین تاج، ب. (۱۳۹۹). تأثیر افشای اطلاعات مسئولیت اجتماعی شرکت ها بر عملکرد مالی و ارزش شرکت ها (مطالعه موردی صنعت : سیمان بورس اوراق بهادار تهران). پژوهشهای جدید در مدیریت و حسابداری، ۴۳ (۱۲)، ۱-۱۲.
- احمدی، ش.، و معطوفی، ع. (۱۳۹۹). دوگانگی مدیرعامل و مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها: شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران، همایش رویکردهای نوین مدیریت در مطالعات، (۱)، ۱۴۱۱-۱۴۱۹.
- اقدامی، ا.، مشکى میاوقی، م.، خردیار، س.، و کردرستمی، س (۱۳۹۹). بررسی نقش تعدیل کننده ریسک سیستماتیک و حاکمیت شرکتی بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی و نگهداشت وجه نقد. دانش حسابداری مالی، ۳۴، ۱۳۴-۱۵۶.
- اقدام مزرعه، ی.، و سعادتى نیا، ع. (۱۳۹۹). تأثیر دوگانگی وظیفه مدیرعامل بر رابطه بین تنوع جنسیتی هیئت مدیره و هزینه بدهی، چهارمین همایش بین المللی و هفتمین همایش ملی مدیریت و حسابداری ایران، همدان.
- پورفلاح، ه.، و ابراهیمی، ا. (۱۳۹۸). ارتباط پویا بین دوگانگی وظیفه مدیرعامل و عملکرد شرکت: نقش تعدیل گر استقلال هیئت مدیره در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. چهارمین کنفرانس ملی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد با تاکید بر بازاریابی منطقه ای و جهانی، تهران.
- خواجه پور خویی، ب. (۱۳۸۷). مسئولیت اجتماعی شرکت های صنعتی و تجاری در حفاظت از محیط زیست، پژوهشنامه مسئولیت اجتماعی، تحقیقات راهبردی، شماره ۲۱.
- رجبی دمانندی، ر.، خوشکار، ف.، و گرجی زاده، د. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر استقرار کمیته حسابرسی و دوگانگی وظیفه مدیرعامل بر گزارشگری مالی متقبلانه. فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۴ (۴۳)، ۱۸۰-۱۹۳.
- رضایی، ف.، و رضی کاظمی، ط. (۱۳۹۳). بررسی رابطه خطای پیش بینی سود و جابجایی مدیرعامل در شرکتها، کنفرانس بین المللی حسابداری، اقتصاد و مدیریت مالی، تهران.
- صنوبر، ن.، و حیدریان. ب. (۱۳۹۱). شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها در ایران. جامعه شناسی اقتصاد و توسعه، ۱، ۷۱-۹۰.
- عبدی، م.، کاظمی علوم، م.، محمدپور زنجانی، م.، و پرویزی، آ. (۱۳۹۸). تنوع جنسیتی اعضای کمیته حسابرسی، هیئت مدیره و مدیر مالی و افشای مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت: آزمون نظریه دیگرگزینی. بررسی های حسابداری و حسابرسی، ۲۶ (۳)، ۵۴۴-۵۶۹.
- فروغی، ع. و خدای پور، ا. (۱۳۹۹). مدیران زن و قدرت مدیرعامل. پژوهشنامه زنان، شماره ۴ (۳۴)، ۹۳-۱۱۴.
- کاظمی علوم، م.، ایمانی برندق، م.، و عبدی، م. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت مدیره و کمیته حسابرسی بر کیفیت سود. فصلنامه دانش حسابداری، ۳۶ (۲)، ۱۳۷-۱۶۸.

- مام صالحی، پ.، و اسکندری، ط. (۱۳۹۸). تنوع جنسیتی اعضای هیئت‌مدیره و ارتباط ارزشی گزارشگری مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها. *پژوهش‌های تجربی حسابداری*، ۹(۳۲)، ۳۵۱-۳۷۲.
- مصلی، م.، پیرایش، ر.، و جوزی، م. (۱۳۹۹). تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره بر سودآوری شرکت دارویی‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. *فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، ۲۹(۳)، ۴۳-۵۹.
- محمدی، م.، صمدی، ف.، و جعفری، م. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر تغییر مدیرعامل بر سرمایه‌گذاری در مسئولیت اجتماعی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، همایش بین‌المللی افق‌های نوین در علوم مدیریت و حسابداری، اقتصاد و کارآفرینی، اسلامشهر.
- محمدی، م.، و یوسفوند، د. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و کمیته حسابرسی بر توانایی مدیریت و شفافیت در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. *رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، ۵۲(۱)، ۱۱۴-۱۳۷.
- Ahern, K.R., Dittmar, A.K., (2012). The changing of the boards: the impact on firm valuation of mandated female board representation. *Q. J. Econ.* 127 (1), 137-197
- Akisik, O., & Gal, G., (2011). Sustainability in businesses, corporate philanthropy, and accounting standards: an empirical study. *Int. J. Account. Inf. Manag.* 19 (3), 304-324.
- Bear, S., Rahman, N., & Post, C., (2010). The impact of board diversity and gender composition on corporate social responsibility and firm reputation. *J. Bus. Ethics*, 97 (2), 207-221.
- Boulouta, I., (2013). Hidden connections: the link between board gender diversity and corporate social performance. *J. Bus. Ethics*, 113 (2), 185-197.
- Byron, K., & Post, C., (2016). Women on boards of directors and corporate social performance: a meta-analysis. *Corp. Govern. Int. Rev.* 24 (4), 428-442
- Chih-Wei Peng, (2020). The role of business strategy and CEO compensation structure in driving corporate social responsibility: Linkage towards a sustainable development perspective, *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, John Wiley & Sons, 27(2), 1028-1039,
- Cooper, E. (2017). Corporate social responsibility, gender, and CEO turnover. *Managerial Finance*, 43 (5), 528-544.
- Cook, A., & Glass, C., (2018). Women on corporate boards: do they advance corporate social responsibility? *Hum. Relat.* 71 (7), 897-924.
- Dhir, A.A., (2015). Challenging Boardroom Homogeneity: Corporate Law, Governance, and Diversity. Cambridge University Press.
- Fama, E.F.; Jensen, M.C. (1983). Separation of ownership and control. *J. Law Econ.*, 26, 301-325.
- García-Meca, E., & Pucheta-Martínez, M. C. (2018). How institutional investors on boards impact on stakeholder engagement and corporate social responsibility reporting. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(3), 237-249

- Galbreath, J. (2018). Is board gender diversity linked to financial performance? The mediating mechanism of CSR. *Business and Society*, 57(5), 863–889
- Ghaderi, Z., Mirzapour, M., Henderson, J. C. & Richardson, S., (2019). Corporate social responsibility and hotel performance : a view from Tehran, Iran, *Tourism management perspectives*, TMP. 29, 41-47.
- Garcia-Blandon, J., & Argilés-Bosch, J., & Ravenda, D., (2019). "Is there a gender effect on the quality of audit services?," *J. Business Research*, , 96(C), 238-249.
- Hafsi, T., & Turgut, G., (2013). Boardroom diversity and its effect on social performance: conceptualization and empirical evidence. *J. Bus. Ethics*, 112 (3), 463-479
- Ho, S.S.M., Li, A.Y., Tam, K. & Zhang, F.F. (2015) CEO Gender, Ethical Leadership, and Accounting Conservatism. *J. Business Ethics*, 127 (2). pp. 351-370.
- Khalil, M., & Ozkan, A. (2016). Board independence, audit quality and earnings management: Evidence from Egypt. *Journal of Emerging Market Finance*, 15(1), 84–118
- Karim, K., Lee Khalil, M., & Ozkan, A. (2016). Board independence, audit quality and earnings management: Evidence from Egypt. *Journal of Emerging Market Finance*, 15(1), 84–118, E., & Suh, S. (2018). Corporate social responsibility and CEO compensation structure. *Advances in Accounting*, 40, 27-41.
- Konrad, A.M., Cannings, K., (1997). The effects of gender role congruence and statistical discrimination on managerial advancement. *Hum. Relat.* 50 (10), 1305-1328.
- Li, J., Zhao, F., Chen, S., Jiang, W., Liu, T., & Shi, S. (2017). Gender diversity on boards and firms' environmental policy. *Business Strategy and the Environment*, 26(3), 306–315.
- Mohammed Mohammed Kunda, Göksel Ataman, Nihal Kartaltepe Behram, (2019) Corporate social responsibility and organizational citizenship behavior: The mediating role of job satisfaction, *J. Global Responsibility*, 10 (1), 47-68,
- Mavin, S., Grandy, G., (2016). A theory of abject appearance: women elite leaders'intra-gender 'management'of bodies and appearance. *Hum. Relat.* 69 (5),1095-1120.
- McCarthy, S., Oliver, B., & Song, S. (2017). Corporate social responsibility and CEO confidence. *J.Banking and Finance*, 75, 280-291.
- Mittal, R. K., Sinha, N. & Singh, A.(2008). An analysis of linking Between Economic Value Added and Corporate Social Responsibility. *Management Decision*,. 46(9), 37-56.
- Naciti, V. (2019). Corporate governance and board of directors: The effect of a board composition on firm sustainability performance. *J. Clean. Prod.*, 237, 117-727.
- Ness, M.R., (1992). Corporate philanthropy. *Br. Food J.* 94 (7), 38–44.
- Nekhili, M., Naghati, H., Chtioui, T., Rebolledo, C., (2017). Corporate Social Responsibility Disclosure and Market Value: Family Versus Nonfamily Firms", *J.Business Research*, 77,. 41-52.

- Paltrinieri, A., Dreassi, A., Migliavacca, M., Piserà, S., (2020). Islamic finance development and banking ESG scores: evidence from a cross-country analysis. *Res. Int. Bus. Financ.* 51, 101-100.
- Petra, S. T. (2005). Do outside independent directors strengthen corporate boards? *Corporate Governance*, 5, 55-79.
- Romano, M., Cirillo, A., Favino, C., & Netti, A. (2020). ESG (Environmental, Social and Governance) Performance and Board Gender Diversity: The Moderating Role of CEO Duality, *Sustainability*, MDPI, Open Access Journal, 12(21), pages 1-16,
- Rao, K., Tilt, C., (2016). Board composition and corporate social responsibility: the role of diversity, gender, strategy and decision making. *J. Bus. Ethics*, 138 (2), 327-347
- Srinidhi, B., Gul, F., & Tusi, J. (2011). Female directors and earnings quality. *Contemporary Accounting Research*. 28(5), 1610–1644.
- Shahbaz, M.; Karaman, A.S.; Kilic, M.; Uyar, A. (2020). Board attributes, CSR engagement, and corporate performance: What is the nexus in the energy sector? *Energy Policy*, 143, 111
- Yarram, S., & Adapa, S., (2021). Board gender diversity and corporate social responsibility: Is there a case for critical mass?. *J. Cleaner Production*, 278(1), 1-11.
- Zahid, M., Rahman, H.U., Ali, W., Khan, M., Alharthi, M., Imran Qureshi, M., Jan, A., 2020. Boardroom gender diversity: implications for corporate sustainability disclosures in Malaysia. *J. Clean. Prod.* 244-118.
- Zaid, A.A.M., Wang, M., Adib, M., Sahyouni, A., Abuhijleh, T.F.S., (2020). Boardroom nationality and gender diversity: implications for corporate sustainability performance. *J. Clean. Prod.* 251-119.
- Zhang, J., Zhu, H., & Ding, H., (2013). Board composition and corporate social responsibility: an empirical investigation in the Post sarbanes-oxley era. *J. Bus. Ethics*, 114 (3), 381-392.

Investigating the Relationship between Gender Diversity of the Board and Corporate Social Responsibility Considering the Moderating Role of CEO Duality and turnover

Javad Moradi¹| Fatemeh Zolfaghari^{*2}

Abstract

The aim of the current research is to investigate the relationship between the gender diversity of the board of directors and the social responsibility of companies with the moderating role of the CEO Duality and turnover of companies listed on the Tehran Stock Exchange. For this purpose, the data of 116 companies listed in the Tehran Stock Exchange, which were selected by systematic elimination, were studied during the period of 2017 to 2021. Content analysis method (checklist) was used to measure social responsibility. Also, multivariate regression models with combined data were used to test the hypotheses. The results of the test showed that the gender diversity of the board of directors, the duality of the CEO and the transfer of the CEO have an effect on the social responsibility of companies. On the other hand, the results showed that the duality of the CEO increases the intensity of the relationship between the gender diversity of the board of directors and social responsibility; But the change of the CEO does not have a significant effect on the relationship between gender diversity of the board of directors and social responsibility.

Keywords: Gender Diversity; CEO Duality; Corporate Social Responsibility; Board of Directors; turnover

¹ Professor of Accounting, Faculty of Management and Accounting of Zand Institute of Higher Education, Shiraz, Iran.

² Corresponding author: MSc student in Accounting (management orientation), Faculty of Management and Accounting of Zand Institute of Higher Education, Shiraz, Iran./ f.zolfaghari1394@gmail.com