

تأثیر مسئولیت پذیری اجتماعی بر رابطه تنوع جنسیتی هیئت مدیره و عملکرد شرکتها

علی غدیری شیرازی^{۱*}

فاطمه مردی^۲

فرزین خوشکار^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۳/۳۱

چکیده

این پژوهش به بررسی تأثیر مسئولیت پذیری اجتماعی بر رابطه تنوع جنسیتی در هیئت مدیره و عملکرد شرکتها می پردازد. محدوده مورد مطالعه برای این تحقیق شامل نه سال، یعنی از سال های ۱۳۹۲ تا ۱۴۰۰ است. پژوهش در دسته تحقیقات کاربردی قرار دارد و در تقسیم بندی بر مبنای ماهیت در گروه تحقیقات همبستگی قرار می گیرد که بر اساس شیوه استقرایی به نتیجه گیری می پردازد. نتایج بدست آمده نشان داد بین تنوع جنسیتی هیئت مدیره با عملکرد شرکتها رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد؛ اما مسئولیت پذیری اجتماعی بر رابطه بین تنوع جنسیتی هیئت مدیره و عملکرد شرکت ها تأثیر گذار نیست.

واژگان کلیدی

تنوع جنسیتی اعضای هیئت مدیره، مسئولیت پذیری اجتماعی و عملکرد شرکتها

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری، موسسه آموزش عالی ناصر خسرو، ساوه، ایران. ghadiri1985@gmail.com

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری، موسسه آموزش عالی ناصر خسرو، ساوه، ایران.

۳. گروه حسابداری و مدیریت، موسسه آموزش عالی ناصر خسرو، ساوه، ایران.

مقدمه

ادبیات روانشناسی، علوم اجتماعی و مدیریت، تفاوت‌های موجود در جنسیت را تأیید می‌کنند که عملکرد شناختی، مهارت‌های ارتباطی، تصمیم‌گیری، تشریک مساعی، فرایندمحوری و سبک‌های رهبری از جمله آنها است. مطالعات اخیر نظام راهبری با لحاظ این تفاوت‌ها و بررسی تأثیر حضور نماینده زن در هیئت‌مدیره نشان داده‌اند که تنوع جنسیتی کاربردهایی برای نظام راهبری داشته و می‌تواند عامل بالقوه‌ای در پویایی و استقلال هیئت‌مدیره باشد (ابوت، پارکر و پرسلی، ۲۰۱۸). بر اساس دیدگاه نظریه‌پردازان نمایندگی، تنوع جنسیتی ممکن است پویایی گروه کوچک را که موجب تشکیل اکثریت و اقلیت در گروه می‌شود، از بین ببرد. ولی، مخالفان تئوری یاد شده معتقدند که تنوع جنسیتی در ترکیب هیئت‌مدیره و حضور افراد با تجربه و دارای دیدگاه‌های مختلف، می‌تواند هیات‌مدیره را در مجموعه وسیعی از موضوعات حسابداری کمک‌کننده (گال، سیریندی و اینجی، ۲۰۱۹).

در این پژوهش در ابتدا، مسئله تحقیق تشریح می‌شود و اهمیت و ضرورت بررسی آن عیان می‌شود. در ادامه اهداف تحقیق شامل مهم‌ترین هدف اصلی آن و اهداف فرعی و کاربردی تحقیق تعیین می‌شوند و بر اساس این اهداف فرضیه‌ها و سوالات تحقیق ارائه می‌شوند. پس از ارائه مدل مفهومی تحقیق بر اساس این اهداف، سعی می‌شود که به طور خلاصه روش تحقیق و شیوه‌های گردآوری داده‌ها و نحوه تحلیل آنها ارائه شود.

اهمیت و ضرورت انجام پژوهش

گزارش مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) ابزار بسیار مهمی برای افزایش مسئولیت‌پذیری برای ذینفعان است (چن و وان، ۲۰۲۰؛ گری و همکاران، ۲۰۰۱؛ سیال، ژنگ، کونگ، و همکاران، ۲۰۱۸). امروزه، شرکت‌ها در محیطی کار می‌کنند که در آن اجرای مسئولیت یک الزام برای رقابت است، زیرا CSR یک عامل استراتژیک حیاتی است (گاریگز واکر و ترولنکه، ۲۰۰۸). مدیریت ارزش‌ها، هنجارها و اصول اخلاقی برای شرکت‌ها با هدف حفظ پروژه خود در میان مدت و بلندمدت به یک ضرورت تبدیل شد. از دیدگاه تئوری ذینفعان، شرکت‌ها باید سیاست‌ها و سیستم‌هایی را ایجاد کنند که طیف وسیعی از سهامداران را در بر گیرند (لافونته و همکاران، ۲۰۰۳). افشای CSR فرصت‌هایی را برای برآورده کردن انتظارات سهامداران و ذینفعان فراهم می‌کند (شرک، ۲۰۱۳). شرکت‌هایی با سابقه CSR برتر می‌توانند پاسخ بهتری از تنظیم‌کننده‌ها و پوشش تشویقی از رسانه‌ها دریافت کنند (آرتز و کورمیر، ۲۰۰۹)، که شرکت را برای کسب شهرت بهتر تسهیل می‌کند. (بینگتون و همکاران، ۲۰۰۸) فرآیند ایجاد و حفظ ارتباط برتر با سهامداران می‌تواند مزیت رقابتی برای شرکت‌ها برای افزایش فروش و سود و جذب سهامداران جدید اعطا کند (گری، ۲۰۰۶). گزارش CSR در سازمان، مدیران را در برنامه ریزی استراتژیک، حکمرانی، تصمیم‌گیری، فرآیندهای مدیریت ریسک تشویق می‌کند (آدامز، ۲۰۰۸؛ بینگتون و همکاران، ۲۰۰۸؛ حسن و همکاران، ۲۰۱۸). افشای CSR دقت پیش‌بینی سود تحلیلگران مالی را افزایش می‌دهد.

حضور زنان بیشتر در هیئت‌مدیره شرکت‌ها نشان دهنده تعهد بالاتر شرکت نسبت به عملکرد CSR است (سیال و همکاران، ۲۰۱۹) همچنین رابطه مثبتی بین تنوع در هیئت‌مدیره و اثربخشی و عملکرد کلی آن وجود دارد (بن و همکاران، ۲۰۰۴، راو و همکاران، ۲۰۱۶) مدیریت استراتژیک سهامداران، در رویکرد مهمی که شرکت‌ها از طریق آن روابط خود را با مشتریان، جامعه، کارکنان، سهامداران و حتی سهامداران بالقوه مدیریت می‌کنند، نیز در حال تبدیل شدن به یکی از ویژگی‌های حیاتی CSR است. شرکت‌های مسئولیت‌پذیر اجتماعی سعی می‌کنند روابط بهتر و درستی

با سهامداران مانند کارکنان، سهامداران و مشتریان ایجاد کنند که در نهایت منجر به عملکرد مالی کلی بهتری می‌شود (چن و وانگ، ۲۰۱۱؛ دیویس، ۱۹۷۳؛ توربان و گرینینگ، ۱۹۹۷).

بر اساس دیدگاه تئوری نمایندگی، نمایندگی مدیران زن در هیئت مدیره ایده‌های منحصر به فردی را برای حل بسیاری از مسائل و سوگیری‌های مربوط به اطلاعات در مورد توسعه استراتژی‌های جدید به ارمغان می‌آورد (فرانکور و همکاران، ۲۰۰۸). نقش مدیران زن در هیئت مدیره در مقایسه با مدیران مرد مؤثرتر است (مارت این و هررو، ۲۰۱۸؛ ویرتانن، ۲۰۱۲). معمولاً فرض بر این است که نقش مرکزی هیئت مدیره به منظور کاهش هزینه نمایندگی ناشی از اصلی و نماینده است که هدف به حداکثر رساندن ثروت سهامداران است (ریوردان و ویلیامسون، ۱۹۸۵). هدف اساساً تضمین این است که سرمایه‌گذاران، که بنیانگذاران شرکت‌ها هستند، بازدهی کافی از سرمایه‌گذاری خود دریافت کنند (شلیفر و ویشنی، ۱۹۹۷). از نظر تئوری نمایندگی و دیدگاه سهامداران، هیل و جونز (۱۹۹۲) به این نتیجه رسیدند که هیئت مدیره هنگام تصمیم‌گیری در مورد عملکرد پایدار یک شرکت و مسئولیت آن در قبال تیم‌های ذینفع مختلف، نقش حیاتی ایفا می‌کند.

در این تحقیق به بررسی این موضوع پرداخته می‌شود که آیا بین تنوع جنسیتی در هیات مدیره و عملکرد شرکت رابطه وجود دارد یا خیر؟ و اینکه آیا مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر رابطه بین تنوع جنسیتی در هیات مدیره و عملکرد شرکت تأثیر دارد یا خیر؟

ویژگی‌های بازار بورس اوراق بهادار باعث شده است که هم شرکت‌ها و هم سرمایه‌گذاران، بازار سرمایه را محل مناسبی برای جذب منابع مالی و سرمایه‌گذاری بدانند و به همین جهت است که امروزه در کشورهای توسعه یافته، بورس اوراق بهادار یکی از نهادهای اقتصادی جامعه است و عملیات آن به عنوان یکی از شاخص‌های مهمی است که بیانگر اوضاع اجتماعی اقتصادی این کشورها است و در این راستا مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. از سوی دیگر هرگونه تزلزل در بورس اوراق بهادار نیز می‌تواند به بحران‌های عظیم اقتصادی منجر شود. با گسترده شدن کمی و کیفی بازار سرمایه و افزایش تعداد فعالان بازار، لزوم افزایش مطالعات برای آگاهی دادن به قشر سرمایه‌گذار بیش از پیش مشهود می‌باشد (خسرونژاد، ۱۳۹۰).

حضور زنان بیشتر در هیئت مدیره شرکت‌ها نشان دهنده تعهد بالاتر شرکت نسبت به عملکرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی است (سیالو همکاران، ۲۰۱۹). همچنین رابطه مثبتی بین تنوع در هیئت مدیره و اثربخشی و عملکرد کلی آن وجود دارد (بنن و همکاران، ۲۰۰۴، راو و همکاران، ۲۰۱۶). مدیریت استراتژیک سهامداران، در رویکرد مهمی که شرکت‌ها از طریق آن روابط خود را با مشتریان، جامعه، کارکنان، سهامداران و حتی سهامداران بالقوه مدیریت می‌کنند، نیز در حال تبدیل شدن به یکی از ویژگی‌های حیاتی مسئولیت‌پذیری اجتماعی است. مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها سعی می‌کنند روابط بهتر و سالم‌تری با سهامداران مانند کارکنان، سهامداران و مشتریان ایجاد کنند که در نهایت منجر به عملکرد مالی کلی بهتر می‌شود (چن و وانگ، ۲۰۱۱؛ دیویس، ۱۹۷۳؛ توربان و گرینینگ، ۱۹۹۷).

این پژوهش از این حیث که می‌تواند سرمایه‌گذاران بالفعل و بالقوه را از خصوصیت کیفی اطلاعات مالی شرکت‌های مورد سرمایه‌گذاری آگاه نموده، می‌تواند حایز اهمیت باشد. و مورد دیگر با انجام چنین بررسی، میزان توجه مدیران شرکت‌ها به تامین اطلاعات مفید برای مالکان و نیز تصمیم‌گیرندگان را مورد توجه قرار می‌دهد. لذا این پژوهش با

شناخت مفهوم تنوع جنسیتی در هیات مدیره و به کارگیری اصول و قواعد آن و نیز رابطه آن‌ها با عملکرد شرکت می‌توان استانداردهای مناسب حسابداری، قوانین بورس اوراق بهادار و اصلاح قانون تجارت کمک نمود.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش:

تنوع جنسیتی در هیئت مدیره

ادبیات روانشناسی، علوم اجتماعی و مدیریت، تفاوت‌های موجود در جنسیت را تأیید می‌کنند که عملکرد شناختی، مهارت‌های ارتباطی، تصمیم‌گیری، تشریک‌مساعی، فرایندمحوری و سبک‌های رهبری از جمله آن‌هاست (ایمانی برندق و همکاران، ۱۳۹۶). تئوری جنسیت به این موضوع می‌پردازد که زنان سهم قابل توجهی در موفقیت‌های اقتصادی دارند که شامل کارهای با ارزشی بوده و به رفاه و آسایش انسانها کمک می‌نماید. زنان و مردان در معرض توسعه‌های اخلاقی متفاوت، تمایل به بروز ارزشهای متفاوت دارند که به آن هم منجر نگرش و رفتارهای گوناگون می‌شود. برای مثال مردان ارزش را به پول، پیشرفت و قدرت نسبت می‌دهند، درحالی که زنان بیشتر به روابط اجتماعی توجه دارند و علاقه مند هستند تا وظایف محوله را مؤثرتر انجام دهند و با احتمال بیشتری قوانین را پیروی می‌کنند. (کاظمی علوم و همکاران، ۱۳۹۸). همچنین نشان داده شده است که زنان و مردان در معرض توسعه‌های اخلاقی متفاوت، تمایل به بروز یک سری ارزشهای متفاوت دارند. این ارزشهای متفاوت منتج به دیدگاه‌ها و رفتارهای متفاوت در آنها می‌شود به طوری که مردان در مقایسه با زنان، رقابتی تر عمل نموده و برای پول، پیشرفت و قدرت ارزش قائل می‌شوند؛ در حالی که زنان بر روابط اجتماعی تأکید بیشتری داشته و علاقه مندند تا وظایف خود را مؤثرتر انجام داده و نیز قوانین و مقررات را رعایت کنند (عبدی و همکاران، ۱۳۹۸).

از آنجا که همواره زنان کم و بیش نیمی از اعضای جامعه را تشکیل می‌دهند چنین انتظار می‌رود که این نیروی بالقوه و گسترده با مشارکت بالفعل خود در فعالیتهای متنوع اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی، چرخهای جامعه را همگام با مردان به حرکت درآورند و موفقیت‌های بیشتری از این راه به دست آورند، اما در طول تاریخ فرصتها و امکانات برای زنان به نحوی توزیع نشده است که به راحتی بتوانند هم دوش مردان در صحنه جامعه حاضر شوند و در واقع بدون محدودیت جنسی به ایفای نقشهای شایسته خویش بپردازند. در حوزه تصمیم‌گیری نیز دستیابی زنان به مشاغل و پایگاههای مدیریتی همپای افزایش کمی مشارکت آنان در بازار کار نبوده است، به نحوی که زنان همواره در پستهای قرارگرفته اند که ناگزیر بوده اند کارهای تکراری و در سطوح پایین انجام دهند. اغلب زنان در پست‌های ستادی و به عنوان دستیار مدیران صفی انجام وظیفه کرده اند و به ندرت مسئولیتهای مدیران صفی را بر عهده داشته اند. اگر چه این وضعیت در همه کشورهای توسعه یافته و درحال توسعه وجود دارد، اما شدت نابرابری‌های جنسیتی در کشورهای درحال توسعه بسیار بیشتر است. (بشیری منش و وقفی، ۱۴۰۰)

تحت تأثیر این نابرابریها پژوهش‌های بسیاری در خصوص نقش زنان در جامعه و مشارکت آنان در عرصه‌های گوناگون در کشورهای مختلف انجام شده است. یافته‌ها حاکی از آن است که زنان همانند هم‌تایان مرد خود می‌توانند در بسیاری از امور مشارکت نموده و از بازدهی بالایی برخوردار باشند (مصلی و همکاران، ۱۳۹۹).

اما موضوعی که در این تحقیق مورد توجه است مربوط به تنوع جنسیتی در هیئت مدیره می‌باشد. هیئت مدیره به عنوان یک نهاد هدایت‌کننده بر کار مدیران اجرایی نظارت دارند تا بتوانند منافع مالکیتی سهامداران را حفظ کنند. به نظر می‌رسد رمز موفقیت شرکت در گرو هدایت مطلوب یک هیئت مدیره توانمند است. با توجه به افزایش حضور

داوطلبانه مدیران زن در هیئت مدیره طی ده سال گذشته در شرکتهای امریکایی نشان داده شد که مدیران زن از لحاظ حضور و شرکت در جلسات سابقه بیشتری نسبت به مدیران مرد دارند و تنوع جنسیت در هیئت مدیره به طور بارزی بر کنترل شرکتها تأثیر دارد (بشیری منش و وقفی، ۱۴۰۰).

حضور زنان در هیئت مدیره از دو منظر اجتماعی و اقتصادی قابل بحث است، از نظر اجتماعی زنان حق فرصت برابر همانند مردان در پستهای مدیریتی دارند و از نظر اقتصادی سازمان به دور از جنسیت افراد باید به دنبال گزینش افراد اصلح برای پستهای مدیریتی خود باشد. تبعیض جنسیتی باعث خواهد شد که سازمان از منابع انسانی به نحو احسن استفاده ننماید (سپاسی و عبدلی، ۱۳۹۵). بنابراین در طول دهه های گذشته، روند قابل توجهی در افزایش نمایندگی زنان در هیئت مدیره در سرتاسر جهان وجود داشت که دلیل این افزایش، این واقعیت بود که شرکت های دارای مدیران زن تصمیمات بهتری برای سهامداران می گیرند. اگرچه کشورهای اروپایی پیشرو در ارتقای حقوق زنان در محیط کار بودند، اما کشورهای دیگر نیز این روند را از طریق قوانین یا توصیه های اجباری دنبال کردند (وانگ، ۲۰۲۰). همچنین از آنجایی که هیئت مدیره شرکت ها از نظر جنسیت متعادل تر می شوند؛ بن اسلاما و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه ای گسترده نشان داده اند که بالاترین سطح عملکرد حسابداری زمانی به دست می آید که سهمیه ۴۰٪ از زنان در هیئت مدیره تکمیل شود. رگورا آلواردو و همکاران (۲۰۱۷) نیاز به مداخلات نظارتی را مورد توجه قرار داد تا از انتقادات اجتماعی و کاری که زنان معمولاً با آنها مواجه می شوند و آنها را به مجبور به وارد شدن به مشاغل خرد می کند، اجتناب کنند. از دیدگاه اخلاقی، مارتینز و رامبو (۲۰۱۹) استدلال کردند که اگر تعداد زنان افزایش یابد، سودآوری شرکت حاصل می شود. با این حال، دیدگاه اقتصادی ادعا می کند که زنان باید بر اساس تحصیلات و دانش حرفه ای خود ارتقاء یابند، در غیر این صورت ممکن است شرکت با کاهش در سودآوری مواجه شود. از این رو، این پدیده در مطالعات اخیر مورد توجه قابل توجهی قرار گرفته است زیرا زنان رفتارهای اخلاقی و اجتماعی متفاوتی نسبت به مردان از خود نشان می دهند (سیمونسکو و همکاران، ۲۰۲۱).

علاوه بر این، در مقایسه با هیأت مدیره هایی که تمام مدیران آن مرد هستند، زنان می توانند دیدگاه های مختلفی را در هیأت مدیره مطرح کنند و تصمیمات آگاهانه تری را بگیرند و منجر به افزایش شفافیت در سطح هیأت مدیره شوند. در واقع هیأت مدیره های با تنوع جنسیتی در ارتباط با توصیه های ایمن، قانون گذاری ها، ارتباطات اثربخش، تعهدات و منابع برای شرکت بهتر از هیأت مدیره های بدون تنوع جنسیتی عمل می کنند. زنان همچنین در تصمیم گیری های مالی، ریسک پذیری و بیش اطمینانی کمتر و محافظه کاری بیشتری را دارند (کاظمی علوم و همکاران، ۱۳۹۸). به علاوه عنوان شده است که درک اخلاقی زنان نسبت به مردان بیشتر است. زنان از لحاظ مالی محافظه کارتر، از لحاظ اخلاقی موظف تر و ریسک گریزتر از مردان هستند و سبک تصمیم گیری آهسته تر، مبتنی بر فرآیند و با تشریک مساعی بیشتری دارند که در نهایت ممکن است منجر به اتخاذ تصمیمات دقیقتر گردد. (عبدی و همکاران، ۱۳۹۸).

عملکرد شرکت ها

عملکرد واژه ای است که مفهوم فعالیت برای انجام کار و نتیجه آن فعالیت را یکجا در بردارد. در حقیقت عملکرد نتیجه عمل است. لذا به رفتارهای بالفعل و قابل مشاهده و اندازه گیری عملکرد گفته می شود. (میرفلاح و همکاران، ۱۳۹۸). همچنین به نتایج بدست آمده از صرف منابع و یا به عبارت کامل تر تلفیق اثربخشی و کارآیی، عملکرد اطلاق میشود که بدون شک به عنوان مهمترین معیار سنجش موفقیت شرکتها به حساب می آید. (باقری و همکاران، ۱۳۹۷) عملکرد یکی

از مفاهیم بنیادین در مدیریت محسوب میشود چرا که بسیاری از وظایف مدیریت بر اساس آن شکل میگیرد. به عبارتی موفقیت سازمانها را میتوان در آینه عملکرد کارکنان مشاهده نمود (یاچ، ۲۰۱۰). فرهنگ انگلیسی آکسفورد عملکرد را به عنوان «اجرا، به کار بستن، انجام دادن هر کار منظم یا تعهد شده» تعریف میکند. این تعریف علاوه بر اینکه با ستاده ها و بروندها مرتبط است نشان میدهد که عملکرد با انجام کار و نتایج حاصله ارتباط تنگاتنگ دارد. بنابراین عملکرد را میتوان به عنوان "رفتار" تلقی کرد.

در تعریف میلر و استیونس (۲۰۱۲) عملکرد کار واقعی است، که بمنظور تضمین دستیابی سازمان به مأموریت تعریف شده خویش، انجام میشود. عملکرد را میتوان به عنوان راهی برای رساندن سازمان به مأموریت تعریف شده خویش و کاری که برای سازمان سود می آورد تعریف کرد (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۴). در مجموع عملکرد را میتوان صرفاً به عنوان نتایج در نظر گرفت. عملکرد عبارت است از هر چیزی که شخص به عنوان سابقه از خود به جای میگذارد و صرف نظر از هدف به وجود می آید. عملکرد باید به عنوان نتایج کار تعریف شود زیرا قویترین پیوند را با اهداف استراتژیک سازمان، رضایت مشتری و درآمدهای مالی دارد (صحت و یاراحمدی، ۱۳۹۴).

مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت

در اواسط قرن بیستم، عنوان مسئولیت اجتماعی شرکتها (CSR)، توسط متفکرین و متخصصین مدیریت کسب و کار، در آمریکا مطرح شده و در بسیاری از محافل علمی، سیاسی و اقتصادی کشورهای پیشرفته و در حال توسعه، به دغدغه مهمی در مدیریت، بازاریابی و سرمایه گذاری، تبدیل شد. اما از لحاظ تاریخی این مفهوم در دهه ۱۹۶۰ به طور گسترده مورد توجه قرار گرفت و برای پوششش مسئولیت اخلاقی و قانونی شرکتها مورد توجه قرار گرفت. (امیری، ۱۳۹۹). امروزه مسئولیت اجتماعی بنگاهها نه تنها بخش مهمی از ادبیات و فرهنگ مدیریت را به خود اختصاص داده است، بلکه بحثهای آکادمیک، مجامع حرفه ای، سازمانهای غیردولتی، مصرف کنندگان، کارکنان، تأمین کنندگان، سهامداران و سرمایه گذاران شده است. هاوارد بون (۱۹۵۳) با کتاب تأثیرگذار خود تحت عنوان مسئولیتهای اجتماعی تاجر، در ادبیات آکادمیک مدیریت و سازمان، مفهوم مسئولیت اجتماعی را برای نخستین بار مطرح کرد. بوون در این کتاب، اظهار کرد که مسئولیت اجتماعی یک تاجر عبارت است از تعهد به پیگیری سیاستها و تصمیم گیریها و اقداماتی که در راستای اهداف و ارزشهای اجتماعی قرار دارند. (فرجی، ۱۳۹۸).

در سالهای اخیر مسئولیت پذیری اجتماعی شرکتها، به یکی از موضوعات حساسیت برانگیز و اساسی برای بقای سازمان تبدیل شده است. گسترش این موضوع بدین خاطر است که ذینفعان داخلی شامل کارکنان و سهامداران و ذینفعان خارجی شامل عموم مردم جامعه، مشتریان و متقاضیان، تأمین کنندگان، رقبا، دولت و نهادهای اجتماعی شرکتها را ترغیب به ایفای وظایف مسئولیت پذیری اجتماعی میکنند تا نسبت به درخواست های آنها مانند تضمین محافظت از محیط زیست، تنوع و مناسب بودن محیط کاری، شرایط کاری مطلوب و ایمن برای کارکنان و سایر مسائل محیطی پاسخگو باشند (اسمعیلی و یعقوبی، ۱۴۰۰).

مسئولیت پذیری اجتماعی در مفهوم نوین، برنامه و ابزاری است برای گفتمان بخش اقتصاد، سیاست و جامعه با هدف ایجاد و ارتقای اعتماد عمومی به سرمایه گذاران و بنگاه های اقتصادی آنان (محمدی و مقدم، ۱۳۹۹). همچنین مسئولیت اجتماعی شرکتها به مشارکت داوطلبانه شرکت برای توسعه پاینده فراسوی الزامهای قانونی اشاره دارد و یک روش برای کاهش شکاف بین شرکتها و انتظارات ذینفعان در قالب گزارشگری و افشای اطلاعات اضافی با رویکرد

پایندگی به شمار می‌رود. شرکت‌ها واکنش‌های مختلفی برای پاسخگویی به تقاضای جدید دارند به گونه‌ای که برخی شرکت‌ها فرهنگ خود را تغییر داد و در نظر گرفتن مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها را به عنوان هسته اصلی فعالیت‌های تجاری‌شان پذیرفته‌اند. (مولینا، ۲۰۱۰).

تعاریف مختلفی از مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها وجود دارد که توسط متخصصین و اساتید ارائه شده‌اند. تعاریف اولیه مسئولیت اجتماعی شرکتی به دهه‌ی پنجاه میلادی باز می‌گردد. در دهه‌ی شصت میلادی اولین کوشش‌ها برای ارائه یک ایده و تصویر بهتر و دقیق‌تر شروع شد. دیویس اولین فردی بود که به قدرت سازمان‌ها و مسئولیت‌های اجتماعی اشاره کرد. او مسئولیت اجتماعی شرکت را تصمیمات و رفتارهای بنگاه که دلایل اتخاذ آن حداقل فراتر از مرزهای سازمان می‌باشد تعریف کرد. شکست در موازنه کردن قدرت و مسئولیت اجتماعی در نهایت می‌تواند به زوال بنگاه بیانجامد. فردریک مسئولیت اجتماعی شرکت را وسیله‌ای برای رفاه اجتماعی-اقتصادی جامعه عنوان می‌کند، اما تحقیق جامع‌تر را در این زمینه مک‌گوییر در مقاله‌ای تحت عنوان تجارت و جامعه انجام داد و مفهوم تعهد اجتماعی را فراتر از تعهد اقتصادی و قانونی شرکت‌ها دانست. تعریفی که مؤسسه‌ی کسب و کار برای مسئولیت اجتماعی از مسئولیت‌پذیری اجتماعی ارائه می‌کند، به این نحو است: تحقق موفقیت تجاری از طریق احترام به ارزش‌های اخلاقی، مردم، جامعه و محیط‌زیست. (تسو تسورا، ۲۰۰۴). مک‌ویلیامز و سیگل (۲۰۰۱) مسئولیت اجتماعی را چنین تعریف نموده‌اند: اقداماتی برای بهبود رفاه جامعه، فراتر از منافع شرکت و الزامات قانونی. فرومن (۱۹۹۷) در تعریف دیگری، مسئولیت اجتماعی را چنین تعریف نموده است: اقدامی که شرکت انجام می‌دهد تا به واسطه‌ی آن، سطح رفاه ذینفع اجتماعی خود را به صورت محسوسی متأثر سازد. **پیشینه داخلی پژوهش:**

حاجیه‌ها و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی تأثیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر رتبه بندی اعتباری شرکت‌ها با توجه به نقش تعدیلی نوسان پایین به بالای بازده سهام پرداختند. نتایج نشان داد که مسوویت‌پذیری اجتماعی، اثر مثبت و معناداری بر رتبه بندی اعتباری شرکت دارد. به عبارت دیگر افزایش سطح اهمیت شرکت به مقوله مسئولیت‌پذیری اجتماعی موجب افزایش رتبه اعتباری شرکت نزد اعتباردهندگان می‌گردد. همچنین نتایج پژوهش نشان داد، نوسان پایین به بالای بازده سهام بر رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی با رتبه بندی اعتباری شرکت تأثیر منفی و معناداری دارد.

رسفیحانی و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی بررسی تأثیر حاکمیت شرکتی بر عملکرد مالی با توجه به نقش میانجی پایداری شرکت پرداختند. نتایج نشان داد حاکمیت شرکتی بر عملکرد مالی و پایداری شرکت تأثیر گذار است. همچنین نتایج نشان داد حاکمیت شرکتی با توجه به نقش میانجی پایداری شرکت بر عملکرد مالی تأثیر گذار است. نقش میانجی کارایی زیست محیطی و سیستم مدیریت سلامتی و ایمنی در رابطه میان حاکمیت شرکتی و عملکرد مالی تایید شد. اما توسعه جامعه و مدیریت محیط زیست، تعهد و ظرفیت توسعه اجتماعی این رابطه را میانجی نمی‌کنند.

پیشه نوئی و همکاران (۱۴۰۰) در بررسی نقش تعدیلی مالکیت خانوادگی بر رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و نرخ موثر مالیات: آزمون نظریه ثروت اجتماعی- عاطفی و نمایندگی با توجه به نظریه ذینفعان نشان می‌دهند که بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اجتناب مالیاتی رابطه منفی معنادار وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که مالکیت خانوادگی، مطابق با نظریه ثروت اجتماعی- عاطفی و همسویی منافع بین مدیران و مالکان و مسائل نمایندگی کمتر در آن، رابطه منفی بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اجتناب مالیاتی شرکت‌ها را تعدیل (تشدید) می‌کند.

اکبری و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی تأثیر رقابت در بازار محصول بر عملکرد مالی با تعدیل‌کنندگی کیفیت افشای اطلاعات شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. رقابت در بازار محصول بر عملکرد مالی تأثیر می‌گذارد. همچنین کیفیت افشای اطلاعات رابطه بین رقابت در بازار محصول و عملکرد مالی را تعدیل می‌کند؛ به‌طوری که با ورود متغیر تعدیل‌کننده میزان توضیح‌دهندگی متغیر وابسته توسط متغیرهای توضیحی افزایش می‌یابد.

بشیری منش و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان تأثیر حضور زنان در هیئت‌مدیره بر ویژگی‌های کیفی اطلاعات مالی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران نشان می‌دهند که وجود زن در ساختار مدیریت شرکت‌های بورسی موجب افزایش کیفیت اطلاعات شرکت شده است. بدین شکل که حضور زنان بین اعضای هیئت‌مدیره که تنوع جنسیتی اعضای هیئت‌مدیره است، تأثیر مستقیم و معناداری بر بیان صادقانه گزارش‌های مالی و به‌موقع بودن گزارش‌های مالی دارد و همچنین باعث افزایش قابلیت مقایسه صورت‌های مالی می‌شود.

گیلانی نیای صومعه‌سرای و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره بر ریسک سیستماتیک به‌واسطه نقش تعدیلگر مدیریت ریسک شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران نشان دادند که تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره تأثیر منفی و معناداری بر ریسک سیستماتیک شرکت دارد، لذا با افزایش تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره، ریسک سیستماتیک شرکت کاهش می‌یابد. مدیریت ریسک شرکت بر رابطه میان تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و ریسک سیستماتیک شرکت تأثیر منفی و معناداری دارد.

مصلی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره بر سودآوری شرکت‌های دارویی پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران به این نتیجه رسیدند که بین تنوع جنسیتی و سودآوری شرکت‌ها (عملکرد مالی) رابطه معناداری وجود ندارد.

عبدی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان تنوع جنسیتی و احتمال تجدید ارائه صورتهای مالی: آزمون نظریه پویایی گروه نشان دادند حضور حداقل یک نماینده زن در کمیته حسابرسی، میتواند تجدید ارائه صورتهای مالی را کاهش دهد. اما شواهد پژوهش نشان داد حضور زنان در هیئت‌مدیره، تأثیر معناداری بر کاهش تجدید ارائه صورتهای مالی ندارد. در مجموع به نظر آنها حضور زنان در ارکان نظام راهبری به ویژه کمیته حسابرسی، موجب بهبود کیفیت گزارشگری مالی میگردد.

خدادادی و اسماعیل زاده (۱۳۹۹) در بررسی ارتباط بین تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و معیارهای عملکردی شرکت با نقش میانجی مالکیت دولتی در شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران نشان دادند که بین تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و بازده داراییها و بازده حقوق صاحبان سهام رابطه معناداری وجود نداشته و مالکیت دولتی نقش میانجی بر ارتباط بین تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و بازده حقوق صاحبان سهام نداشته اند ولی مالکیت دولتی نقش میانجی بر ارتباط بین تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و بازده داراییها دارد و آن را تقویت می‌کنند.

کردستانی (۱۳۹۷) به بررسی ارتباط رتبه مدیریت مبتنی بر ارزش و عملکرد مالی شرکت پرداختند. نتایج تحقیق حاکی از ارتباط قوی بین رتبه معیارهای سنجش عملکرد مدیریت مبتنی بر ارزش و عملکرد مالی شرکتها است. از میان سه دسته معیار مبتنی بر تنزیل جریان نقد، ارزش افزوده و هزینه سرمایه، معیارهای مبتنی بر ارزش افزوده بیشترین ارتباط را با عملکرد شرکتها دارند.

پیشینه خارجی پژوهش:

برهم و همکاران (۲۰۲۲) در بررسی رابطه میان مسئولیت‌پذیری اجتماعی و کیفیت سود در شرکتهای خانوادگی نشان عملکرد مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) به طور مثبت با کیفیت سود مرتبط است. این به این معنی است که شرکت‌هایی که به فعالیت‌های CSR متعهد می‌شوند به احتمال زیاد کیفیت سود بالاتری را ارائه می‌دهند. نتایج همچنین نشان می‌دهد که ارتباط مثبت بین عملکرد CSR و کیفیت سود در شرکت‌های خانوادگی شایع‌تر است و نشان می‌دهد که شرکت‌های خانوادگی مایل به حفظ ثروت اجتماعی-عاطفی خود با افشای درآمدهای با کیفیت بالا هستند.

گویزانی و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان تأثیر تنوع جنسیتی بر درماندگی مالی در مالزی نشان دادند که تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره می‌تواند با جلوگیری از قرار گرفتن بیش از حد شرکت‌ها در معرض مشکلات مالی و ورشکستگی، به بهبود اثربخشی هیئت‌مدیره کمک کند. مطابق با یافته‌های آنها در هر دو حالت استقلال و یا عدم استقلال (اعضای داخلی)، مدیران زن، احتمال مشکلات مالی را کاهش می‌دهند. اما تأثیر مدیران زن بر احتمال مشکلات مالی از طریق استقلال بیشتر هیئت‌مدیره تقویت می‌شود.

غفور و همکاران (۲۰۲۲) در تحقیقی با عنوان رفاه اجتماعی، تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و عملکرد مالی: شواهدی از شرکت‌های فین تک چینی نشان دادند تنوع جنسیتی به عملکرد شرکت‌های چینی آسیب می‌زند. علاوه بر این، مسئولیت اجتماعی شرکتی تأثیر تعدیل‌کننده مثبت و معنی‌داری بر نسبت کیوتوین دارد، به این معنی که پذیرش مسئولیت اجتماعی شرکتی یک اثر منفی را به یک اثر مثبت تبدیل می‌کند. همچنین نتایج آنها نشان داد اعضای متنوع هیئت‌مدیره می‌توانند عملیات کنترل و نظارت سازمان را بهبود بخشند و هیئت‌مدیره با نمایندگی زنان می‌توانند در فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی که به عملکرد سازمان کمک می‌کند، شرکت کنند.

احمد و همکاران (۲۰۲۱) به بررسی تأثیر اندازه مشتری (اندازه صاحبکار) و عملکرد مالی بر نظر حسابرسی: شواهدی از یک بازار در حال توسعه پرداختند. نتایج نشان داد که اندازه شرکت به طور مثبت و ناچیز با یک نوع اظهارنظر حسابرسی واجد شرایط و نه غیرقابل صلاحیت مرتبط است. در مقابل، عملکرد مالی صاحبکار با نوع نظر حسابرسی واجد شرایط رابطه معنادار اما منفی دارد.

جیانگ و همکاران (۲۰۲۱) به بررسی نقش تعدیل‌کننده مسئولیت اجتماعی شرکتی در تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و عملکرد مالی شرکت پرداختند. نتایج می‌دهد که حضور بیشتر مدیران زن در هیئت‌مدیره به طور مثبت با عملکرد مالی شرکت مرتبط است و CSR تأثیر مثبت معناداری در تعدیل رابطه بین تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و عملکرد مالی شرکت دارد.

چو و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیقی با عنوان تنوع جنسیتی، تحصیلات و ریسک ورشکستگی شرکت‌های تولیدی بورس اوراق بهادار در چین با استفاده از نمونه‌ای از ۴۰۷۹ مشاهدات سالانه شرکتها از سال ۲۰۰۵ تا ۲۰۱۶، نشان دادند که در سطح مدیران، شرکت‌هایی با تنوع جنسیتی بیشتر در مقایسه با شرکت‌هایی با تنوع جنسیتی پایین‌تر ریسک ورشکستگی پایین‌تر است. همچنین نتایج آنها نشان داد که سطح تحصیلات بالاتر این رابطه منفی بین تنوع جنسیتی و ورشکستگی را تقویت می‌کند.

دخلی (۲۰۲۱) در بررسی تأثیر ساختار مالکیت بر اجتناب مالیاتی شرکت‌ها با نقش میانجی مسئولیت اجتماعی شرکت نشان دادند که مالکیت نهادی بر اجتناب مالیاتی تأثیر منفی می‌گذارد. هر چه نسبت مالکیت نهادی بیشتر باشد، احتمال

استفاده از اجتناب مالیاتی کمتر است. همچنین نتایج آزمون سوبل، این مطالعه نشان داد که مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت بر تأثیر مالکیت نهادی بر اجتناب از مالیات شرکت نقش میانجی دارد

چویی و همکاران (۲۰۲۱) در بررسی تأثیر اقدامات مسئولیت اجتماعی شرکت بر اجتناب مالیاتی در فرانسه نتایج نشان می‌دهند که شرکت‌هایی که فعالیت‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت را انجام نمی‌دهند نسبت به سایرین اجتناب از مالیات تهاجمی‌تری دارند و این ایده را تأیید می‌کند که مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت می‌تواند به‌عنوان جنبه‌ای از فرهنگ شرکتی انگاشته شود که بر اجتناب مالیاتی شرکت‌های تجاری تأثیر می‌گذارد

ایکا ایرانی (۲۰۲۱) به بررسی تأثیر تنوع جنسیتی هیئت مدیره بر رتبه‌بندی اعتباری شرکت پرداختند. این مطالعه از نمونه داده‌های تابلویی شرکت‌های فهرست‌شده در **BEI** برای سال‌های ۲۰۱۴ تا ۲۰۱۹ استفاده کرده است. یافته نشان می‌دهد که تنوع جنسیتی هیئت مدیره به طور مثبت با رتبه‌بندی اعتباری همبستگی ندارد. شواهد بر خلاف این فرض بود که شرکت‌هایی با تنوع جنسیتی افزایش یافته با مشکلات عدم تقارن اطلاعاتی کمتری همراه هستند، که می‌تواند بر رتبه اعتباری تأثیر مثبت بگذارد.

سیمونسکو و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیقی با عنوان آیا تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره بر عملکرد شرکت تأثیر می‌گذارد؟ شواهد تجربی از بخش فناوری اطلاعات استاندارد اند پورز ۵۰۰، با استفاده از نمونه‌ای از ۵۰۰ شرکت استاندارد اند پورز متعلق به بخش فناوری اطلاعات طی ۱۲ سال با استفاده از روش حداقل مربعات به این نتیجه رسیدند که هیچ ارتباط آماری معنی‌داری بین تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره و بازده دارایی‌ها وجود ندارد اما افزایش حضور زنان در هیئت‌مدیره بر نسبت قیمت به درآمد تأثیر مثبت دارد.

آتق و همکاران (۲۰۲۱) به بررسی تأثیر احساسات سرمایه‌گذار بر بازده، جریان‌های نقدی، نرخ تنزیل و عملکرد شرکت پرداختند. نتایج نشان داد احساسات سرمایه‌گذار تأثیر قابل توجهی بر فعالیت‌های بازار دارد و یافته‌های با تئوری‌های مالی رفتاری موجود مطابقت دارد.

العین و همکاران (۲۰۲۱) به بررسی تأثیر تنوع جنسیتی هیئت مدیره بر رشد پایدار شرکت چینی با استفاده از داده‌های ۲۰۰۳ تا ۲۰۱۷ پرداختند. نتایج نشان داد تنوع جنسیتی هیئت مدیره بر رشد پایدار شرکت تأثیر مثبت دارد.

جامان و گایز (۲۰۲۰) به بررسی تأثیر ناپایداری مالی بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی و عملکرد مالی پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از آن بود بین مسئولیت اجتماعی و عملکرد مالی شرکتها ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. ناپایداری مالی بر ارتباط بین مسئولیت اجتماعی و عملکرد مالی شرکتها تأثیر گذار است.

مینیس و همکاران (۲۰۱۹) به بررسی رابطه مدیریت ریسک شرکت و عملکرد شرکت با رتبه‌بندی اعتباری شرکت‌ها پرداختند. نتایج نشان دادند که مدیریت ریسک شرکت منجر به بهبود عملکرد شرکت و در نهایت منجر به افزایش سودآوری شرکت می‌گردد که این امر منجر به جذب سرمایه‌گذاران و اعتباردهندگان می‌گردد که در نهایت منجر به بالا رفتن رتبه اعتباری شرکت می‌گردد.

عماد و همکاران (۲۰۱۷) به بررسی رابطه تنوع جنسیتی هیئت مدیره شرکت با نقد شوندگی سهام به عنوان نمونه در بازار استرالیا در نظر گرفتند. نتایج تحقیق آنها نشان بین تنوع جنسیتی هیئت مدیره شرکت و نوع نقد شوندگی سهام رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

روش شناسی پژوهش:

حوزه این پژوهش در بازار سرمایه است و از لحاظ روش شناسی با توجه به عنوان پژوهش، از نوع علی پس رویدادی میباشد این نوع تحقیقات برای کسب اطلاع از رابطه بین متغیرها انجام میپذیرد. در این نوع پژوهشها پژوهشگر میخواهد بداند که آیا بین دو گروه از اطلاعات رابطه و همبستگی وجود دارد یا خیر و در صورت وجود ارتباط به دنبال بررسی میزان و چگونگی (مثبت یا منفی) تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته است. لذا پژوهش حاضر از نظر روش توصیفی و از نوع همبستگی است. گردآوری ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش به صورت کتابخانه ای با مراجعه به کتب و مجموعه مقالات صورت پذیرفت و به منظور جمع آوری داده های لازم جهت محاسبه متغیرها از صورتهای مالی و یادداشت های مندرج در سایت رسمی بورس اوراق بهادار تهران و لوح فشرده ره آورد نوین استفاده گردید. بعد از جمع آوری داده های لازم محاسبات متغیرها در نرم افزار اکسل صورت گرفت و سپس جهت آزمون فرضیه های پژوهش و تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزارهای EViews استفاده شد.

جامعه آماری و روش انتخاب نمونه:

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران (۵۳۶ شرکت) میباشد. در این پژوهش برای اینکه نمونه آماری یک نماینده مناسب از جامعه آماری موردنظر باشد، از روش حذف سیستماتیک استفاده شده است. برای این منظور ۵ معیار زیر در نظر گرفته شده و در صورتیکه شرکتی کلیه معیارها را احراز کرده باشد به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شده و مابقی حذف میشوند.

۱. شرکت قبل از سال ۱۳۹۲ در بورس پذیرفته شده و تا پایان سال ۱۴۰۰ در بورس فعال باشد.
 ۲. به دلیل ماهیت خاص فعالیت شرکتهای هلدینگ، بیمه، لیزینگ، بانکها، مؤسسات مالی و سرمایه گذاری و تفاوت قابل ملاحظه آنها با شرکتهای تولیدی و بازرگانی، شرکت انتخابی جز شرکتهای یاد شده نباشد.
 ۳. سال مالی شرکت منتهی به ۲۹ اسفند باشد و طی بازه زمانی پژوهش تغییر سال مالی نداشته باشد.
 ۴. در طی دوره زمانی پژوهش به طور فعال در بورس حضور داشته باشد (نماد معاملاتی آنها طی یک سال، بیش ۳ ماه متوقف نشده باشد).
 ۵. اطلاعات مالی شرکتها در بازه زمانی ۱۳۹۲ تا ۱۴۰۰ در دسترس باشد.
- بعد از مدنظر قرار دادن کلیه معیارهای بالا، تعداد ۱۶۳ شرکت به عنوان جامعه غربالگری شده باقیمانده است. که همه آن ها به عنوان نمونه انتخاب شده اند. از این رو **مشاهدات ما** طی بازه زمانی ۱۳۹۲ لغایت ۱۴۰۰ به ۱۴۶۷ سال - شرکت (۹ سال $163 \times$ شرکت) می رسد.

فرضیه های پژوهش:

فرضیه اول: بین تنوع جنسیتی هیئت مدیره و عملکرد شرکتها رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه دوم: مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر رابطه بین تنوع جنسیتی هیئت مدیره و عملکرد شرکتها تأثیر دارد.

مدل های آماری و رگرسیونی جهت آزمون فرضیه بصورت زیر می باشد:

در این پژوهش برای بررسی فرضیه، همانند مقاله جیانگ و همکاران (۲۰۲۱) مدل آماری ذیل جهت تجزیه و تحلیل مورد استفاده قرار می گیرد:

مدل آماری فرضیه اول:

$$\text{Performance}_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 \text{FEMALE_RATIO}_{i,t} + \beta_2 \text{Size}_{i,t} + \beta_3 \text{LEV}_{i,t} + \beta_4 \text{GROWTH}_{i,t} + \beta_5 \text{TANGIBILITY}_{i,t} + \beta_6 \text{EDUCATION}_{i,t} + e_{i,t}$$

مدل آماری فرضیه دوم:

$$\text{Performance}_{i,t} = B_0 + B_1 \text{FEMALE_RATIO}_{i,t} + B_2 \text{social responsibility}_{i,t} + B_3 \text{Gender diversity}_{i,t} * \text{social responsibility}_{i,t} + B_4 \text{Size}_{i,t} + \beta_5 \text{LEV}_{i,t} + \beta_6 \text{GROWTH}_{i,t} + \beta_7 \text{TANGIBILITY}_{i,t} + \beta_8 \text{EDUCATION}_{i,t} + e_{i,t}$$

اجزای مدل فوق عبارتند از:

Performance: عملکرد شرکت i در سال t ؛**FEMALE_RATIO:** تنوع جنسیتی هیأت مدیره در شرکت i در سال t ؛**social responsibility:** مسئولیت پذیری اجتماعی در شرکت i در سال t ؛**LEV:** اهرم مالی در شرکت i در سال t ؛**Size:** اندازه شرکت در شرکت i در سال t ؛**GROWTH:** رشد شرکت i در سال t ؛**TANGIBILITY:** دارایی های مشهود شرکت i در سال t ؛**EDUCATION:** تحصیلات هیئت مدیره در شرکت i در سال t ؛ β : ارتباط ارزشی هر یک از متغیرها؛ و $e_{i,t}$: خطای معادله رگرسیون؛**متغیرها:****متغیرهای وابسته:****عملکرد شرکت (Performance):** برای محاسبه عملکرد شرکت از نسبت بازده دارایی ها محاسبه می شود.**متغیر مستقل:****تنوع جنسیتی هیئت مدیره (FEMALE_RATIO)**

برای اندازه گیری این متغیر از یک متغیر مصنوعی استفاده می کنیم ، بدین ترتیب که اگر حداقل یک نماینده زن در هیئت مدیره شرکت وجود داشته باشد به آن عدد ۱ تعلق می گیرد و در غیر این صورت صفر است.

متغیر تعدیلگر**مسئولیت پذیری اجتماعی ($CSR_{i,t}$):**

منظور از مسئولیت اجتماعی شرکت ها، پیوستگی و اتحاد میان فعالیت ها و ارزش های سازمان به گونه ای است که منافع کلیه ذی نفعان شامل سهامداران، مشتریان، کارکنان، سرمایه گذاران و عموم جامعه، در سیاست ها و عملکرد سازمان منعکس گردد. به عبارت دیگر سازمان باید همواره خود را جزیی از اجتماع بداند و نسبت به جامعه احساس مسئولیت داشته باشد و در جهت بهبود رفاه عمومی به گونه ای مستقل از منافع مستقیم شرکت، تلاش کند (فروغی و همکاران، ۱۳۸۷).

در این تحقیق برای بررسی معیار گزارشگری مسئولیت اجتماعی شرکت ها از چهار عامل محیط زیست ، رفاه کارکنان ، فعالیت اجتماعی و خیریه و مصرف انرژی استفاده شده است و طی بررسی های انجام شده برای شرکت هایی که در

هریک از این زمینه‌ها گزارش ارائه نموده اند متغیر مصنوعی ۱ در غیر این صورت ۰ استفاده شده است و در نهایت شرکت‌هایی که از نظر گزارشگری اجتماعی در مجموع عدد ۱ تا ۴ کسب کنند به عنوان شرکت‌ها با مسئولیت اجتماعی (استفاده از متغیر مصنوعی ۱ در مدل رگرسیون) و در غیر این صورت شرکت‌ها بدون مسئولیت اجتماعی (استفاده از متغیر مصنوعی ۰ در مدل رگرسیون) شناسایی می‌شوند (فروغی و همکاران، ۱۳۸۷، ۵۵).

نام شرکت	گزارش محیط زیست	گزارش رفاه کارکنان	گزارش فعالیت اجتماعی و خیریه	گزارش مصرف انرژی	جمع	نتیجه
الف	۱	۱	۱	۱	۴	دارای مسئولیت اجتماعی عدد ۱ در مدل رگرسیون
ب	۱	۰	۱	۱	۳	دارای مسئولیت اجتماعی عدد ۱ در مدل رگرسیون
ج	۱	۰	۰	۱	۲	دارای مسئولیت اجتماعی عدد ۱ در مدل رگرسیون
د	۱	۰	۰	۰	۱	دارای مسئولیت اجتماعی عدد ۱ در مدل رگرسیون
ه	۰	۰	۰	۰	۰	عدم وجود مسئولیت اجتماعی عدد صفر در مدل رگرسیون

متغیرهای کنترلی:

اهرم مالی (LEV): از طریق تقسیم نسبت ارزش دفتری بدهی‌ها به ارزش دفتری دارایی‌ها محاسبه می‌شود.

اندازه شرکت (SIZE): از طریق لگاریتم طبیعی کل دارایی‌ها بدست می‌آید.

رشد شرکت (GROWTH): کل دارایی‌ها در سال t تقسیم بر کل دارایی‌ها در زمان سال قبل ($t-1$).

تحصیلات هیئت مدیره (EDUCATION): برای اندازه‌گیری سطح تحصیلات هیئت مدیره از نسبت تعداد اعضای که مدرک فوق‌لیسانس یا بالاتر دارند به تعداد کل اعضای هیئت مدیره استفاده شده است. اگر تعداد اعضای دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر بیشتر از کل اعضای هیئت مدیره باشد، نسبت برابر یک و در غیر این صورت صفر است. دارایی‌های مشهود (TANGIBILITY): نسبت خالص ارزش دفتری دارایی‌های ثابت مشهود به ارزش دفتری کل دارایی‌ها.

آمار توصیفی

خلاصه کردن و توضیح خصوصیات مهم مجموعه‌ی داده‌ها را معمولاً آمار توصیفی می‌نامند. این مبحث مشتمل است بر

فشرده کردن داده‌ها در قالب جداول، نمایش آن‌ها به وسیله نمودار و محاسبه‌ی شاخص‌های عددی گرایش به مرکز و تفرق یا پراکندگی. هدف از این زیر بخش محاسبه‌ی پارامترهای جامعه یا نمونه پژوهش و تحلیل آن‌ها است.

جدول ۱- آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

شاخص‌های کشیدگی					شاخص‌های مرکزی		نام و تعداد متغیرها		
بیشینه	کمینه	کشیدگی	چولگی	انحراف معیار	میانه	میانگین	علامت اختصاری	متغیرها	
۰,۶۱۲	-۰,۲۷۱	۳,۲۸۲	۰,۶۵	۰,۱۰۴	۰,۰۹۲	۰,۱۲۱	میانه	میانگین	
۴	۰	۱,۸۱	۰,۵۳	۱,۱۶	۲,۱۶	۲,۲۳	0.17	Performan ce	عملکرد شرکت
۲۰,۷۶	۱۱,۳۰	۴,۰۴	۰,۹۲	۱,۵۹	۱۴,۴۳	۱۴,۷۱	0.07	FEMALE_R ATIO	تنوع جنسیتی
۰,۹۸	۰,۰۴	۳,۲۱	-۰,۳۳	۰,۵۵	۰,۶۶	۰,۶۴	2.19	CSR	مسئولیت پذیری اجتماعی
۵۲	۶	۶,۱۰	۱,۴۹	۷,۷۲	۱۷	۱۸,۲۹	14.53	SIZE	اندازه شرکت
۱۸,۴۹	۰,۹۱	۳,۷۸	۱,۳۲	۴,۱۱	۲,۷۳	۴,۶۵	0.55	LEV	اهرم مالی

تحلیل توصیفی متغیرهای تحقیق:

- ۱- منحنی نرمال استاندارد منحنی نرمالی است که میانگین آن صفر و انحراف معیار آن یک باشد. اما اگر همه داده‌های آماری یکسان باشند انحراف معیار برابر با یک است. اما در عمل چینی چیزی بسیار کم اتفاق می‌افتد؛ و داده‌ها معمولاً از توزیع نرمال برخوردار نیستند.
- ۲- از بین شاخص‌های مرکزی بیان شده، میانگین مهمترین آنها محسوب می‌شود که نشان دهنده نقطه تعادل و مرکز ثقل توزیع است. میانگین شاخص مناسبی برای نشان دادن مرکزیت داده‌ها است. از آنجایی که میزان چولگی توزیع نرمال برابر با صفر است، چولگی نزدیک به صفر، نرمال بودن توزیع داده‌ها را بیان می‌کند. همچنین اگر چولگی متغیری از ۲- کوچک‌تر و از ۲ بزرگ‌تر باشد، آن توزیع متغیر مطلقاً نرمال نخواهد بود.
- ۳- شکل توزیع داده‌ها را از مقدار میانگین، میانه و مقایسه‌ی آن‌ها نیز می‌توان حدس زد. اگر مقدار میانگین از میانه به اندازه‌ی قابل توجهی بزرگ‌تر باشد، داده‌ها چوله به راست و در حالت برعکس چوله به چپ هستند.
- ۴- مقدار انحراف معیار، کمینه و بیشینه نیز پراکندگی داده را نشان می‌دهد. هر چه مقدار انحراف معیار کمتر باشد، داده‌ها حول میانگین متغیر متمرکزترند. پراکندگی کمتر میزان اعتماد به مقدار میانگین را افزایش می‌دهد و در حالت برعکس کاهش. درواقع اگر انحراف معیار بزرگ باشد، داده‌های حول میانگین نیستند و دور از میانگین پراکنده‌اند. همچنین کشیدگی معیاری از تیزی منحنی در نقطه ماکزیمم است. (کشیدگی توزیع نرمال برابر ۳ است) در حالت کلی چنانچه چولگی و کشیدگی به ترتیب نزدیک به صفر و ۳ نباشند داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار نیستند.

عملکرد شرکت بر اساس شاخص بازده دارایی‌ها دارای میانگین (۰,۱۷) و میانه (۰,۱۴) است و در حالت بیشینه به (۰,۴۹) رسیده است.

تنوع جنسیتی دارای میانگین (۰,۰۷) است که نشان می‌دهد تنها در ۷ درصد از شرکتها، حداقل یکی از اعضای هیئت مدیره زن بوده اند.

میانگین (۲,۱۹) و میانه (۲) برای افشای مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر اساس امتیاز ۴ بخشی مسئولیت‌پذیری، کمی بالاتر از حد متوسط است.

اندازه شرکت بر حسب لگاریتم طبیعی دارایی‌های شرکت برابر با (۱۴,۲۹) و کمینه و بیشینه (۱۲,۲۹) و (۱۷,۹۲) است. اهرم مالی شرکت نیز نشان می‌دهد که در حدود ۵۵ درصد از سرمایه شرکتها از بدهی تشکیل شده است. رشد شرکت دارای میانگین (۰,۲۶) و انحراف معیار (۰,۱۸) است. میانگین (۰,۵۸) تحصیلات هیئت مدیره نشان می‌دهد در ۵۸ درصد شرکتها، نسبت تعداد اعضای که مدرک فوق‌لیسانس یا بالاتر دارند به تعداد کل اعضای هیئت‌مدیره بیشتر است. در نهایت میانگین دارای‌های مشهود شرکت برابر با (۰,۲۵) و انحراف معیار (۰,۱۶) است

برازش مدل مربوط به فرضیه پژوهش

بررسی نرمال بودن متغیر وابسته

نرمال بودن باقیمانده‌های مدل رگرسیونی یکی از فرض‌های رگرسیونی است که نشان‌دهنده اعتبار آزمون‌های رگرسیونی است در ادامه با استفاده از آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف نرمال بودن توزیع متغیرهای وابسته بررسی شده است. زیرا نرمال بودن متغیرهای وابسته به نرمال بودن باقیمانده‌های مدل (تفاوت مقادیر برآوردی از مقادیر واقعی) می‌انجامد. فرض صفر و فرض مقابل در این آزمون به صورت زیر نوشته می‌شود:

$$\left. \begin{aligned} H_0: & \text{داده‌ها برای متغیر وابسته از توزیع نرمال پیروی می‌کند.} \\ H_1: & \text{داده‌ها برای متغیر وابسته از توزیع نرمال پیروی نمی‌کند.} \end{aligned} \right\}$$

جدول ۲- آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن متغیر وابسته تحقیق

مقدار احتمال	مقدار Z کولموگوروف - اسمیرنوف	بیشترین تفاوت			پارامترهای نرمال		تعداد مشاهدات	متغیر
		منفی	مثبت	قدر مطلق	انحراف معیار	میانگین		
۰/۰۸۵	۳/۴۱	-۰/۲۱۱	۰/۱۲۰	۰/۲۹۵	۰/۱۸۰۴	۰/۲۲۶	۱۴۶۷	Performance

همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود: سطح معناداری متغیر عملکرد شرکت بزرگتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین مفروضه نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق رعایت شده است

بررسی خودهمبستگی سریالی

هرگاه دو مقدار متفاوت برای متغیرهای مستقل را در نظر بگیریم، فرض بر این است که جمله‌های اخلاص متناظر با آن‌ها از یکدیگر مستقل‌اند. در چنین حالتی می‌گوییم که جمله‌های اخلاص خودهمبستگی ندارند.

اگر یک متغیر به متغیرهای دوره یا دوره‌های قبل خودش وابسته باشد خودهمبستگی می‌گویند که اگر به یک دوره قبل وابسته باشد خودهمبستگی مرتبه اول و اگر به دوره‌های قبل تر وابسته باشد همبستگی آن دوره یا سریالی گویند.

جدول ۳- نتایج آزمون دوربین واتسون فرضیه پژوهش

آماره‌ی آزمون	نتیجه‌ی آزمون	نتیجه‌گیری
۲،۱۱	پذیرش فرض صفر	همبستگی بین خطاها وجود ندارد

با نگاهی به مقدار آماره‌ی دوربین - واتسون برای مدل پژوهش می‌بینیم که فرض صفر در مدل پذیرفته می‌شود، زیرا مقدار آماره‌ی دوربین واتسون برای آن‌ها بین ۱/۵ و ۲/۵ می‌باشد. پس بین خطاهای این مدل همبستگی وجود ندارد.

انتخاب مدل بر اساس آزمون های اف لیمر و هاسمن

در انتخاب مدل داده‌های ترکیبی با دو حالت کلی روبرو هستیم. در حالت اول عرض از مبدأ برای کلیه شرکت‌ها یکسان است که در این صورت با روش پول و در حالت دوم عرض از مبدأ برای تمام شرکت‌ها متفاوت است که در این حالت روش پانل انتخاب می‌شود. برای شناسایی دو حالت مذکور از آزمون اف-لیمر استفاده می‌کنیم.

در هر دو روش پول و پانل ضریب شیب مقداری ثابت است ولی عرض از مبدأ در مدل پول ثابت و در مدل پانل متغیر است. مدل پانل را می‌توان به دو طبقه‌ی جدید رده‌بندی نمود. اگر عرض از مبدأهای متفاوت مدل‌های پانلی با متغیرهای توضیحی مدل رگرسیون، همبستگی معناداری داشته باشند (و به صورت تصادفی تعیین نشوند) می‌گوییم الگو از نوع اثرات ثابت است. چنانچه عرض از مبدأهای متفاوت الگوهای پانلی با متغیر توضیحی مدل رگرسیون، همبستگی معناداری نداشته باشند (و به صورت تصادفی تعیین شوند) گفته می‌شود الگو از نوع اثرات تصادفی است. هر دو الگوی اثرات ثابت و تصادفی در طبقه برآورد پانلی قرار می‌گیرند. در برآورد یک مدل که داده‌های آن از نوع ترکیبی است، ابتدا باید نوع الگوی برآورد مشخص شود.

قاعده آماری تصمیم‌گیری آزمون لیمر به شکل زیر است:

$$\begin{cases} H_0: & \text{تمام عرض از مبدأها با هم برابرند.} \\ H_1: & \text{حداقل یکی از عرض از مبدأها با بقیه متفاوت است.} \end{cases}$$

در صورتی که فرض صفر رد نشود، از الگوی پول برای برازش داده‌ها استفاده می‌کنیم. ولی در صورت رد فرض صفر، باید با استفاده از آزمون هاسمن، الگوی اثرات ثابت را در مقابل الگوی اثرات تصادفی آزمون کرده و الگوی برتر را جهت برآورد مدل انتخاب کنیم.

جدول ۴ نتایج آزمون چاو یا لیمر فرضیه اول پژوهش

آزمون اثرات	مقدار آماره آزمون	P-Value	نتیجه آزمون
آزمون F لیمر	۱۱،۶۱۰	۰،۰۰۰۲	رد فرض صفر استفاده از مدل پانل دیتا

با توجه به نتایج حاصل از آزمون F لیمر، از آنجایی که مقدار *P-Value* این آزمون کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد (۰/۰۰۰۲)، همسانی عرض از مبدأها تایید نشده و لازم است در برآورد مدل از روش داده‌های پانلی استفاده شود. لذا لازم است برای انتخاب الگوی اثرات ثابت یا اثرات تصادفی آزمون هاسمن انجام شود. نتایج آزمون هاسمن در جدول ۷ مشاهده می‌شود.

جدول ۵- نتایج آزمون هاسمن فرضیه اول پژوهش

نتیجه آزمون	P-Value	آماره آزمون X^2
رد فرض صفر پانل با اثرات ثابت	۰/۰۰۰۰	۵۰,۲۳

همچنین با توجه به نتایج حاصل از آزمون هاسمن، از آنجایی که مقدار P-Value این آزمون نیز کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد (۰/۰۰۰۰)، بنابراین در برآورد می‌بایست روش اثرات ثابت بکار برده شود.

برآورد رگرسیونی برازش مدل فرضیه های پژوهش

در این بخش با توجه به نتایج به دست آمده در بخش ناهمسانی واریانس، خودهمبستگی و هم خطی برآورد رگرسیونی انجام می‌شود. با توجه به این که در مدل پژوهش مشکل ناهمسانی واریانس و خودهمبستگی بین خطاها و هم خطی در مدل وجود نداشت، بنابراین، تمام پیش فرض های رگرسیونی برقرار هستند.

جدول ۶- نتایج برآورد مدل فرضیه اول پژوهش

متغیر	مقدار ضرایب	مقدار t	مقدار احتمال
FEMALE_RATIO	۰,۳۱	۴,۲۹۶	۰,۰۰۰
SIZE	۰,۰۲۲	۱۳,۹۵۹	۰,۰۰۰
LEV	-۰,۳۰۵	-۲۸,۰۶۲	۰,۰۰۰
Growth	۰,۰۴۷	۵,۶۷۲	۰,۰۰۰
EDUCATION	۰,۰۱۳	۱,۷۶۲	۰,۰۷۸
TANGIBILITY	-۰,۱۹۲	-۱۵,۲۲۱	۰,۰۰۰۰
RES1 (-1)	۰,۷۶	۴۱,۷۴	۰,۰۰۰
C (مقدار ثابت)	۰,۰۴۵	۲,۰۳۳	۰,۰۴۳
مقدار F	۲۷۳,۴۰	مقدار احتمال F	۰,۰۰۰
ضریب تعیین (R^2)	۰,۷۴۸۰	دوربین واتسون	۲,۱۱
ضریب تعیین تعدیل شده	۰,۷۴۵۳		

تحلیل نتایج حاصل از مدل برای فرضیه اول:

معناداری کل مدل

معنی داری مدل‌ها بستگی به مقدار آماره F و مقدار احتمال آن دارد که برای هر مدل رگرسیونی محاسبه می‌شود. در صورت که مقدار احتمال برای این آماره کمتر از ۰/۰۵ باشد، فرض صفر مبنی بر «عدم وجود رابطه‌ی معنی‌دار» رد می‌شود و در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. فرض صفر و فرض مقابل معنی‌داری مدل به صورت زیر می‌باشد. با توجه به سطح معنی داری آماره 0.000 (F) می‌توان گفت که معناداری کل مدل تایید می‌شود.

ضریب تعیین

معروف ترین آماره‌ی نیکویی برازش ضریب تعیین (R^2) می‌باشد و مقدار آن بین صفر و یک قرار دارد. اگر R^2 زیاد یعنی نزدیک به یک باشد، مدل داده‌ها را به خوبی برازش کرده است. درحالی که اگر R^2 پایین یعنی نزدیک به صفر باشد، مدل برازش خوبی از داده‌ها ارائه نداده است. ضریب تعیین مدل نیز گویای آن است که ۷۴/۸۰ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای وارد شده در مدل تبیین می‌شود. همچنین ضریب تعیین تعدیل شده مدل نیز نشان می‌دهد که ۷۴/۵۳ درصد از تغییرات متغیر وابسته پژوهش توسط متغیرهای مستقل و کنترلی تحقیق تبیین می‌شود.

نحوه تصمیم‌گیری برای رد یا پذیرش فرضیه

با توجه به نتایج جدول (۶) سطح معنی‌داری (P-Value) آماره t مربوط به متغیر تنوع جنسیتی هیئت مدیره کمتر از ۰/۰۵ بوده (۰/۰۰۰) یعنی معنی دار است، ضریب آن (۰/۰۳۱) می‌باشد و مقدار آماره t برای آن برابر با ۴/۲۹ می‌باشد این مقدار آماره t در ناحیه رد فرض صفر قرار می‌گیرد بنابراین می‌توان نتیجه گرفت بین تنوع جنسیتی در هیات مدیره و عملکرد شرکت رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد؛ در نتیجه فرضیه اول تحقیق تایید می‌شود. در ادامه فرضیه دوم پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است:

جدول ۷- نتایج برآورد مدل فرضیه دوم پژوهش

متغیر	مقدار ضرایب	مقدار t	مقدار احتمال
FEMALE_RATIO	۰,۰۳۹	۲,۵۷	۰,۰۱۰
CSR	۰,۰۰۸	۴,۷۰۹	۰,۰۰۰
FEMALE_RATIO*CSR	-۰,۰۰۳	-۰,۵۵۶	۰,۵۷۸
SIZE	۰,۰۲۱	۱۳,۱۷۹	۰,۰۰۰
LEV	-۰,۳۰۴	-۲۷,۹۰	۰,۰۰۰
Growth	۰,۰۴۷	۵,۶۰۳	۰,۰۰۰
EDUCATION	۰,۰۱۲	۱,۵۹۴	۰,۱۱۱
TANGIBILITY	-۰,۱۹۹	-۱۵,۶۵۱	۰,۰۰۰
RES1 (-1)	۰,۷۵۸	۴۱,۰۹۴	۰,۰۰۰
C (مقدار ثابت)	۰,۰۴۲	۱,۹۲۱	۰,۰۵۴
مقدار F	۲۳۷,۳۸۹	مقدار احتمال F	۰,۰۰۰
ضریب تعیین (R^2)	۰,۷۴۷۷	دوربین واتسون	۲,۱۱
ضریب تعیین تعدیل شده	۰,۷۴۴۶		

تحلیل نتایج حاصل از مدل برای فرضیه دوم:

معناداری کل مدل

با توجه به سطح معنی داری آماره F می‌توان گفت که معناداری کل مدل تایید می‌شود.

ضریب تعیین

ضریب تعیین مدل نیز گویای آن است که ۷۴/۷۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای وارد شده در مدل تبیین می‌شود. همچنین ضریب تعیین تعدیل شده مدل نیز نشان می‌دهد که ۷۴/۴۶ درصد از تغییرات متغیر وابسته پژوهش توسط متغیرهای مستقل و کنترلی تحقیق تبیین می‌شود.

نحوه تصمیم‌گیری برای رد یا پذیرش فرضیه

با توجه به نتایج جدول (۷) سطح معنی‌داری (P-Value) آماره t مربوط به متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی کمتر از ۰/۰۵ بوده (۰/۰۰۰) یعنی معنی‌دار است، ضریب آن (۰/۰۰۸) می‌باشد و مقدار آماره t برای آن برابر با ۴/۷۰ می‌باشد بنابراین بین متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد شرکت رابطه معنادار مثبت و معنی‌داری وجود دارد. اما در مورد نقش تعدیلگر آن می‌توان گفت سطح معنی‌داری (P-Value) آماره t مربوط به متغیر $FEMALE_RATIO*CSR$ بالاتر از ۰/۰۵ بوده (۰/۵۷۸) یعنی بی‌معنی است، ضریب آن (۰/۰۰۳-) می‌باشد و مقدار آماره t برای آن برابر با ۰/۵۵- می‌باشد این مقدار آماره t در ناحیه رد فرض صفر قرار نمی‌گیرد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر رابطه بین تنوع جنسیتی در هیات مدیره و عملکرد شرکت تأثیر گذار نیست؛ در نتیجه فرضیه دوم تحقیق رد می‌شود.

تفسیر نتایج فرضیه‌های پژوهش:

تفسیر فرضیه اول

بین تنوع جنسیتی هیئت مدیره و عملکرد شرکت رابطه معنادار وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول (۶) سطح معنی‌داری (P-Value) آماره t مربوط به متغیر تنوع جنسیتی هیئت مدیره کمتر از ۰/۰۵ بوده (۰/۰۰۰) یعنی معنی‌دار است، ضریب آن (۰/۰۳۱) می‌باشد و مقدار آماره t برای آن برابر با ۴/۲۹ می‌باشد این مقدار آماره t در ناحیه رد فرض صفر قرار می‌گیرد بنابراین می‌توان نتیجه گرفت بین تنوع جنسیتی در هیات مدیره و عملکرد شرکت رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ در نتیجه فرضیه اول تحقیق تأیید می‌شود.

جدول (۸) چکیده فرضیه اول پژوهش

شماره فرضیه	شرح فرضیه	تایید یا رد	جهت	آماره T
۱	بین تنوع جنسیتی هیئت مدیره و عملکرد شرکت رابطه معنادار وجود دارد.	تایید	مثبت	۴،۲۹

تفسیر فرضیه دوم

مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر رابطه بین تنوع جنسیتی هیئت مدیره و عملکرد شرکت تأثیر دارد.

با توجه به نتایج سطح معنی‌داری (P-Value) آماره t مربوط به متغیر $FEMALE_RATIO*CSR$ بالاتر از ۰/۰۵ بوده (۰/۵۷۸) یعنی بی‌معنی است، ضریب آن (۰/۰۰۳-) می‌باشد و مقدار آماره t برای آن برابر با ۰/۵۵- می‌باشد این مقدار آماره t در ناحیه رد فرض صفر قرار نمی‌گیرد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر رابطه بین تنوع جنسیتی در هیات مدیره و عملکرد شرکت تأثیر گذار نیست؛ در نتیجه فرضیه دوم تحقیق رد می‌شود.

جدول (۹) چکیده فرضیه دوم پژوهش

شماره فرضیه	شرح فرضیه	تایید یا رد	جهت	آماره T
۲	مسئولیت پذیری اجتماعی بر رابطه بین تنوع جنسیتی هیئت مدیره و عملکرد شرکت تاثیر دارد.	رد	-	-۰,۵۵

پیشنادهای پژوهش

پیشنادهای کاربردی برگرفته از نتایج پژوهش حاضر

پیشنهاد برای فرضیه اول

- ۱- بر اساس یافته های فرضیه اول پیشنهاد می شود که سهامداران در مطالعه ساختار تشکیل دهنده هیئت مدیره شرکتها، تنوع این هیئت ها و به خصوص حضور زنان را در راس فعالیت شرکتها مد نظر داشته باشند، چرا که حضور افراد با دیدگاههای مختلف میتواند منجر به تاثیر گذاری بر اقدامات مالی شرکت و بهبود بازده دارایی های شرکت شود.
- ۲- به مدیران شرکتها نیز پیشنهاد می شود که در میان اعضای شرکت، با ایجاد تنوع، از زنان بیشتری استفاده نمایند چرا که مسئولیت پذیری، پشتکار و محافظه کاری بیشتر آنها می تواند منجر به ایجاد تحولات جدید در شرکت و در نتیجه بهبود سودآوری آنها شود

پیشنهاد برای فرضیه دوم

- ۱- با توجه به نتیجه فرضیه دوم در مورد عدم تاثیرگذاری نقش تعدیلگر مسئولیت پذیری اجتماعی، پیشنهاد می شود که پابندی شرکتها به مسئولیتهای اجتماعی، در شرایط حضور تنوع جنسیتی با احتیاط به عنوان یک عامل تاثیر گذار مورد بررسی قرار گیرد
- ۲- به دلیل پایین بودن سطح افشای مسئولیت پذیری اجتماعی شرکتها بنابر آمار توصیفی گزارش شده، و همچنین حضور تعداد کمتر زنان در هیئت مدیره پیشنهاد می شود نهادهای قانونگذار و ناظر، قوانین الزام آور بیشتری برای رعایت این معیارها و همچنین الزامی کردن سطح مشخصی از حضور زنان برای شرکتها اعمال نمایند.

منابع

- باقری، سید محمد و لطیفی، صدیقه و محسنی، شکوفه (۱۳۹۷) بررسی تأثیر بازار گرایی بر عملکرد سازمانی در چارچوب مزیت رقابتی در شرکت های صنعتی کوچک و متوسط (مطالعه موردی: مجموعه ای از شهرک های صنعتی استان مازندران)، کاوش های مدیریت بازرگانی، سال ۱۰، ش ۱۹، ۱۶۹-۱۸۷
- بشیری منش، نازنین و وقفی، سیدحسام (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان تأثیر حضور زنان در هیئت مدیره بر ویژگی های کیفی اطلاعات مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، زن در توسعه و سیاست، دوره ۱۹، ش ۳، ۴۷۷-۵۰۰
- حاجیها، زهره، قربانی، ایوب (۱۴۰۰)، تأثیر مسئولیت پذیری اجتماعی بر رتبه بندی اعتباری شرکت ها با توجه به نقش تعدیلی نوسان پایین به بالای بازده سهام، مجله دانش حسابداری، دوره دوازدهم، شماره ۲، پیاپی ۴۵، صص ۱۲۱-۱۰۵

خسرو نژاد، حسین؛ (۱۳۹۰) "رابطه سازوکارهای حاکمیت شرکتی، نسبت بدهی ها، اندازه شرکت با مدیریت سود" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.

گیلانی نیای صومعه‌سرای، بهنام و علیزاده، آریتا (۱۴۰۰) بررسی تأثیر تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره بر ریسک سیستماتیک به واسطه نقش تعدیلگر مدیریت ریسک شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری سال پنجم تابستان ۱۴۰۰ شماره ۷۲ (جلد یازدهم)، ۱۰۵-۱۱۸

مصلا فروغ نژاد، حیدر و محسن مرادی جز، (۱۳۹۸) "بررسی عوامل موثر بر شکاف قیمت پیشنهادی خرید و فروش سهام به عنوان معیاری برای عدم تقارن اطلاعاتی"، فصلنامه علمی پژوهشی دانش سرمایه گذاری، سال سوم، شماره دوازدهم

ایمانی برندق، محمد؛ کاظمی علوم، مهدی و عبدی، مصطفی (۱۳۹۷) بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره بر احتمال وجود ضعف در کنترل‌های داخلی، حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۳، ش ۵، ۲۶۳-۲۸۵

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

عبدی، مصطفی؛ کاظمی علوم، مهدی؛ رضائیان، هاید و نیری، هلیا (۱۳۹۹) تنوع جنسیتی و احتمال تجدید ارائه صورتهای مالی: آزمون نظریه پویایی، دانش حسابداری مالی، دانش حسابداری مالی، دوره ۷، ش ۳، ۱۴۵-۱۶۶

بشیری منش، نازنین و وقفی، سیدحسام (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان تأثیر حضور زنان در هیئت‌مدیره بر ویژگی‌های کیفی اطلاعات مالی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، زن در توسعه و سیاست، دوره ۱۹، ش ۳، ۴۷۷-۵۰۰

مصلی م. پیرایش ر. جوزی م. (۱۳۹۹). تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره بر سودآوری شرکت‌های دارویی پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران. فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری ، ۴(۲۹) ۴۳-۵۹

سپاسی، سحر؛ عبدلی، لیلا (۱۳۹۵) تأثیرات حضور زنان در هیئت‌مدیره بر ارزش شرکت و عملکرد مالی، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ش ۲۹، ۳۹-۵۸

محمدی، محمد و یوسفوند، داود (۱۴۰۰) بررسی تأثیر تنوع جنسیتی هیئت مدیره و کمیته حسابرسی بر توانایی مدیریت و شفافیت در شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، سال ۵، ش ۵۲، ۱۱۴-۱۳۷

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

جامعی، رضا؛ نصیری، بهنام (۱۳۹۸) نقش جنسیت مدیران ارشد شرکت بر محافظه‌کاری شرطی و غیرشرطی با تأکید بر ریسک تجاری و مالی، پژوهشنامه زنان، ش ۴، ۱-۲۴

میرفلاح دموچالی، رضوانه؛ ابراهیم پور ازبری، مصطفی؛ مرادی، محمود (۱۳۹۸) تأثیر قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر عملکرد شرکت: نقش میانجی‌گری قابلیت مدیریت فرایند کسب و کار و قابلیت یکپارچگی زنجیره تامین، فصلنامه توسعه تکنولوژی صنعتی، ش ۳۵، ۴۹-۶۲

- باقری، سید محمد و لطیفی، صدیقه و محسنی، شکوفه (۱۳۹۷) بررسی تأثیر بازارگرایی بر عملکرد سازمانی در چارچوب مزیت رقابتی در شرکت های صنعتی کوچک و متوسط (مطالعه موردی: مجموعه ای از شهرکهای صنعتی استان مازندران)، کاوش های مدیریت بازرگانی، سال ۱۰، ش ۱۹، ۱۶۹-۱۸۷
- سلطانی، ایرج؛ ابراهیم آقاجانی و محسن سیفی، ۱۳۹۴، بررسی نقش اعتماد سازمانی در بهبود عملکرد و رضایت شغلی کارکنان در شرکت فولاد هرمزگان، دومین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، کوالالمپور-مالزی، موسسه سرآمد کارین
- صحت، سعید و یاراحمدی، محسن (۱۳۹۴) بررسی تأثیر رهبری استراتژیک بر عملکرد شرکت، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۳، ش ۴، ۱۰۶۵-۱۰۹۰
- سلیلی، سروناز؛ حمیدی زاده، حمیدرضا؛ قره چه، منیژه؛ حاجی کریمی، عباسعلی (۱۳۹۸) کارکردهای مدیریت دانش بازاریابی بر توانمندسازی مزیت های رقابتی، کاوش های مدیریت بازرگانی، سال ۱۱، ش ۲۱، ۴۰۳-۴۲۶
- صفایی، عبدالحمید و خلیلی، صابر (۱۳۹۴) ارزیابی عملکرد مالی شرکتهای فعال در بورس اوراق بهادار تهران با بکارگیری فنون تصمیم گیری چند معیاره، پژوهش نامه مدیریت اجرایی، سال ۷، ش ۱۴، ۵۳-۷۱
- ملک اخلاق، اسماعیل؛ ابراهیم پور، مصطفی؛ نوروزی رودپشتی، زهره (۱۳۹۴) مطالعه تأثیر بازارگرایی بر عملکرد بازار شرکتهای کوچک و متوسط با میانجیگری قابلیت های نوآوری، راهبردهای بازرگانی، سال ۲۳، ش ۷، ۵۷-۷۳
- دهقانی، علی؛ مولایی، محمد علی؛ حسین زاده، سمانه؛ هراتی، جواد (۱۳۹۳) بررسی تأثیر عملکرد بازار، هزینه های تبلیغات و نوآوری بر درجه تمرکز در صنایع تولید مواد غذایی و آشامیدنی ایران، فصلنامه سیاستگذاری پیشرفت اقتصادی دانشگاه الزهراء (س) سال دوم شماره دوم، ۲-۲۸
- امیری، سیدخسرو؛ رضایی، فرزین و خلعتبری، عبدالصمد (۱۳۹۷) تأثیر حاکمیت شرکتی بر رابطه بین ویژگیهای رفتاری مدیران و قابلیت مقایسه صورتهای مالی، دانش حسابرسی، سال ۲۰، ش ۸۷، ۴۰-۷۵
- اسمعیلی، حلیمه و یعقوبی، الهه (۱۴۰۰) عوامل مؤثر بر مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها، رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، سال ۵، ش ۶۴، جلد ۳، ۱۱۳-۱۲۸
- محمدی، آرش و مقدم، عبدالکریم (۱۳۹۹) بررسی تأثیر مسئولیت پذیری کننده شرکت ها از طریق نقش تعدیل کننده بازاریابی رسانه ای اجتماعی در عملکرد پایدار بنگاههای تجاری، رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، سال ۴، ش ۴۲، جلد ۳، ۷۳-۹۲
- برزگر، قدرت اله؛ کامیابی، یحیی و ابراهیمی، جمیل (۱۴۰۰) تأثیر تعدیل کنندگی حاکمیت شرکتی بر رابطه بین سرمایه اجتماعی و سیاست - های تقسیم سود نقدی، دانش حسابداری مالی، دوره ۸، ش ۱، ۹۳-۱۲۰
- قادرزاده، سیدکریم؛ کردستانی، غلامرضا و حقیقت، حمید. (۱۳۹۶) شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر سطح افشای مسئولیت اجتماعی شرکتها با رویکرد داده کاوی. نشریه پژوهش - های کاربردی در گزارشگری مالی، ۶ (۱۱)، ۷-۴۶
- حاجی عزیززاده، سحر؛ خواجه حسنی، میترا و امیری، علی (۱۳۹۹) بررسی رابطه بین تئوری ذینفعان، مسئولیت اجتماعی شرکتها و عملکرد مالی، رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، سال ۴، ش ۵۰، ۹۲-۱۰۲
- حساس یگانه یحیی و برزگر، قدرت اله (۱۳۹۴) مدلی برای افشای مسئولیت اجتماعی و پایداری شرکتها و وضعیت موجود آن در بورس اوراق تهران، فصلنامه بورس اوراق بهادار تهران، سال ۸، ش ۲۹، ۹۱-۱۱۰

- رویایی، رمضانعلی، مهردوست، حسین، (۱۳۸۸) بررسی نقش مدیریت فرهنگی در ارتقای مسئولیت اجتماعی، پژوهشنامه علوم اجتماعی، سال ۳، ش ۳، ۴۳-۵۹
- آقای، محمدعلی و کاظم پور، مرتضی (۱۳۹۵) تأثیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تنوع‌پذیری محصولات بر عملکرد شرکت، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال اول، شماره اول، ۹۹-۱۲۱
- اشرفی، جواد؛ رهنمای رودپشتی، فریدون و بنی مهد، بهمن (۱۳۹۸) نظریه های مسئولیت پذیري اجتماعی شرکتها، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال ۸، ش ۳۱، ۱-۱۴
- رحیمیان، نظام الدین و کاظم پور، مرتضی (۱۳۹۷) مسئولیت پذیري اجتماعی شرکتها: مفاهیم، ابعاد، نظریه ها و مروری بر مدل‌های آن، پژوهش حسابداری، دوره ۸، ش ۴، ۱۵۲-۱۷۵
- برزگر، قدرت اله؛ غواصی کناری، محمد (۱۳۹۵) مطالعه رابطه سطح افشای مسئولیت اجتماعی و سیاست تقسیم سود در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، مجله دانش حسابداری، سال ۷، ش ۲۴، ۱۵۵-۱۸۰
- سپاسی، سحر و رضایت، محیا (۱۳۹۴) شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر حسابرسی اجتماعی با استفاده از تکنیک تاپسیس، فصلنامه حسابداری مالی، سال هفتم، شماره ۲۸، ۱۲۷-۱۴۷
- پتیه نوئی، یاسر؛ غلامرضا پور، محمد؛ کاظمی، پوریا و امیرنیا، نرجس (۱۴۰۰) بررسی نقش تعدیلی مالکیت خانوادگی بر رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اجتناب مالیاتی: آزمون نظریه ثروت اجتماعی- عاطفی و نمایندگی، پژوهش‌های حسابداری مالی، دوره ۱۳، ش ۱، ۴۵-۶۶
- رسفجانی، سعید، دهقان، عبدالمجید (۱۴۰۰)، تأثیر حاکمیت شرکتی بر عملکرد مالی با توجه به نقش میانجی پایداری شرکت، فصلنامه مهندسی مالی و مدیریت اوراق بهادار، دوره ۱۲، شماره ۴۷ - شماره پیاپی ۲، صفحه ۱۸۸-۲۰۹
- اکبری، محسن، فرخنده، مهسا، ایاغ، زهرا (۱۴۰۰) "بررسی تأثیر رقابت در بازار محصول بر عملکرد مالی با تعدیل کنندگی کیفیت افشای اطلاعات: شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران"، مدیریت دارایی و تامین مالی سال هفتم، شماره ۱، پیاپی ۲۴
- کردستانی، غلامرضا، خوانساری، نیکو (۱۳۹۷)، بررسی ارتباط رتبه مدیریت مبتنی بر ارزش و عملکرد مالی شرکت، فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال پنجم، شماره ۱۸.
- عبدی، مصطفی؛ کاظمی علوم، مهدی؛ رضائیان، هاید و نیری، هلیا (۱۳۹۹) تنوع جنسیتی و احتمال تجدید ارائه صورتهای مالی: آزمون نظریه پویایی، دانش حسابداری مالی، دانش حسابداری مالی، دوره ۷، ش ۳، ۱۴۵-۱۶۶
- Abbott, L., S. Parker., and T. Presley. (2018). Female Board Presence and the Likelihood of Financial Restatement. *Accounting Horizons*, 26(4), 607-629.
- Ammad Ahmed a, Searat Ali b(2017). Boardroom gender diversity and stock liquidity: Evidence from Australia, *Journal of Contemporary Accounting & Economics* 13 (2017) 148-165
- Adams, C. A. (2008). A commentary on: corporate social responsibility reporting and reputation risk management. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21, 365-370.
- Aerts, W., & Cormier, D. (2009). Media legitimacy and corporate environmental communication. *Accounting, Organizations and Society*, 34(1), 1-27. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2008.02.005>
- Bebbington, J., Larrinaga, C., & Moneva, J. M. (2008). Corporate social reporting and reputation risk management. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21, 337-361.

- Bonn, I., Yoshikawa, T., & Phan, P. H. (2004). Effects of board structure on firm performance: A comparison between Japan and Australia. *Asian Business & Management*, 3, 105–125.
- Chen, H., & Wang, X. (2011). Corporate social responsibility and corporate financial performance in China: an empirical research from Chinese firms. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 11(4), 361–370. <https://doi.org/10.1108/>
- Chouaibi, Jamel Matteo Rossi, Nouha Abdessamed (2021) The effect of corporate social responsibility practices on tax avoidance: an empirical study in the French context, *Competitiveness Review Issue(s)* available: 100 – From Volume: 1 Issue: 1, to Volume: 31 Issue: 5
- Chen, X., & Wan, P. (2020). Social trust and corporate social responsibility: Evidence from China. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 485–500 .
- Dakhli, A. (2021), "The impact of ownership structure on corporate tax avoidance with corporate social responsibility as mediating variable", *Journal of Financial Crime*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JFC-07-2021-0152>
- Gray, R., Javad, M., Power, D. M., & Sinclair, C. D. (2001). Social and environmental disclosure and corporate characteristics: A research note and extension. *Journal of Business Finance & Accounting*, 28, 327–356
- Garrigues Walker, A., & Trullenque, F. (2008). Responsabilidad social corporativa: papel mojado o necesidad estratégica. *Harvard Deusto Business Review*, 164, 18–36.
- Hasan, I., Kobeissi, N., Liu, L., & Wang, H. (2018). Corporate social responsibility and firm financial performance: The mediating role of productivity. *Journal of Business Ethics*, 149(3), 671–688. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3066-1>
- Lafuente, A., Viñuales, V., Pueyo, R., & Llarza, J. (2003). Responsabilidad social corporativas y políticas públicas. *Fundacion alternativas*
- Ika Iryanti, Wisnu Mawardi(2021), The Impact of Board Gender Diversity on Firm's Credit Ratings, *Management Analysis Journal*, e-ISSN 2502-1451
- Minnis, M. (2019). The value of financial statement verification in debt financing: evidence from private u.s. firms, *Forthcoming in Journal of Accounting Research*
- Matsa, D. A., & Miller, A. R. (2013). A female style in corporate leadership? Evidence from quotas. *American Economic Journal: Applied Economics*, 5(3), 136–169. <https://doi.org/10.1257/app.5.3.136>
- Minnis, M. (2019). The value of financial statement verification in debt financing: evidence from private u.s. firms, *Forthcoming in Journal of Accounting Research*
- Rao, K., & Tilt, C. (2016). Board composition and corporate social responsibility: The role of diversity, gender, strategy and decision making. *Journal of Business Ethics*, 138, 327–347.
- Simionescu, Liliana Nicoleta., Ștefan Cristian Gherghina , Hiba Tawil and Ziad Sheikha (2021) Does board gender diversity affect firm performance? Empirical evidence from Standard & Poor's 500 Information Technology, Sector, *Financ Innov* (2021) 7:52
- Sial, M., Zheng, C., Cherian, J., Gulzar, M., Thu, P., Khan, T., & Khuong, N. (2018). Does Corporate Social Responsibility Mediate the Relation between Boardroom Gender Diversity and Firm Performance of Chinese Listed Companies? *Sustainability*, 10(10), 3591. <https://doi.org/10.3390/su10103591>
- Schreck, P. (2013). Nonfinancial disclosure and analyst forecast accuracy: International evidence on corporate social responsibility disclosure. *Social and Environmental Accountability Journal*, 33(3), 180–181. <https://doi.org/10.1080/0969160X.2013.845036>
- Virtanen, A. (2012). Women on the boards of listed companies: Evidence from Finland. *Journal of Management & Governance*, 16, 571–593

- Arenas-Torres, F.; Bustamante-Ubilla, M.; Santander-Ramírez, V.; Severino-González, P. (2022) Diversity and Governance: Is There Really Progress? *Sustainability* 2022, 14, 5158. <https://doi.org/10.3390/su14095158>
- Aggarwal R, Jindal V, Seth R (2019) Board diversity and firm performance: the role of business group affiliation. *Int Bus Rev* 28(6):101600. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2019.101600>
- Yousaf, Umair Bin., Khalil Jebran and Man Wang (2020) Can board diversity predict the risk of financial distress? at: <https://www.researchgate.net/publication/348234010>
- Jabari , Huthayfa Nabeel., Rusnah Muhamad (2021) Diversity and risk taking in Islamic banks: Does public listing matter? <https://doi.org/10.1016/j.bir.2021.07.003>
- HEDIJA, V & NĚMEC, D (2020) GENDER DIVERSITY IN LEADERSHIP AND FIRM PERFORMANCE: EVIDENCE FROM THE CZECH REPUBLIC, *Journal of Business Economics and Management* ISSN 1611-1699/eISSN 2029-4433 2021 Volume 22 Issue 1: 156–180
- Desvaux, G., Devillard, S., Labaye, E., Sancier-Sultan, S., Kosseff, C., & Zelicourt, A. (2017). Women matter: Time to accelerate. Ten years of insights into gender diversity. <https://www.mckinsey.com>
- Ghafoor S, Duffour KA, Khan UF and Khan MK (2022) Social Wellbeing, Board-Gender Diversity, and Financial Performance: Evidence From Chinese Fintech Companies. *Front. Psychol.* 13:862897. doi: 10.3389/fpsyg.2022.862897
- Wang, Y.-H. (2020). Does board gender diversity bring better financial and governance performances? An empirical investigation of cases in Taiwan. *Sustainability*, 12(8), 3205. <https://doi.org/10.3390/su12083205>
- Reguera-Alvarado N, Fuentes P, d., Lafarga, J. (2017) Does board gender diversity influence financial performance? Evidence from Spain. *J Bus Ethics* 141:337–350. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2735-9>
- Martín-Ugedo JF, Mínguez-Vera A, Rossi F (2019) Female directors and firm performance in Italian and Spanish listed firms: does masculinity matter? *Academia Revista Latinoamericana De Administración* 32(3):411–436. <https://doi.org/10.1108/ARLA-06-2018-0124>
- Simionescu, Liliana Nicoleta., Ștefan Cristian Gherghina , Hiba Tawil and Ziad Sheikha (2021) Does board gender diversity affect firm performance? Empirical evidence from Standard & Poor's 500 Information Technology, Sector, *Financ Innov* (2021) 7:52
- Mobbs S, Tan Y, Zhang S (2021) Female directors: why are some less informed than others? *J Corp Finan.* <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfn.2021.10193>
- Loukil N, Yousf O, Yerbanga RW-K (2020) Does gender diversity on boards reduce information asymmetry problems? Empirical evidence from the French market. *J Fam Bus Manag* 10(2):144–166 <https://doi.org/10.1108/JFBM-02-2019-0007>
- Bass, A. E. (2019). Top management team diversity, equality, and innovation: A multilevel investigation of the health care industry. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 26(3), 339–351
- Amin, Ali., amiz ur Rehman , Rizwan Ali and Ridzwana Mohd Said (2022) Corporate Governance and Capital Structure: Moderating Effect of Gender Diversity, *SAGE Open* January-March 2022: 1–17 The Author(s) 2022 DOI: 10.1177/21582440221082110 journals.sagepub.com/home/sgo
- Bhuiyan MBU, Rahman A, Sultana N (2020) Female tainted directors, financial reporting quality and audit fees. *J Contemp Account Econ* 16(2):100189. <https://doi.org/10.1016/j.jcae.2020.100189>
- Li, X., & Li, Y. (2020). Female independent directors and financial irregularities in chinese listed firms: From the perspective of audit committee chairpersons. *Finance Research Letters*, 32, 101320

- Molina, M., (2010). The corporate role in a changing society: A model of sense making and firm characterization, Ph.D. thesis, Business School, Universidad Ramon Lul
- Tsoutsoura, Margarita (2004). "Corporate Social Responsibility and Financial Performance". Working Paper. Haas School of Business. University of California
- Van de Velde, Eveline. Vermeir, Wim & Corten, Filip (2005). "Corporate Social Responsibility and Financial Performance". Finance and Accounting. Vol.5. No.3: PP: 129-138.
- Ho, S. S.M., Li, A. Y., Tam, K. and Tong, J.Y., (2016), Ethical image, Corporate social responsibility, and R&D Valuation, Pacific-Basin Finance Journal, PII: S0927 538X(16)30008-7, pp: 813
- Serafeim, George. Ioannou, Ioannis. (2013). The Impact of Corporate Social Responsibility on Investment Recommendations. Available at: <http://ssrn.com/abstract=1507874>
- Robbins, Stephon P & Coulter, Mary (2006). Management. New York. Prentice Hall. 9th ed.
- Saleh, M. Zulkifli, N. & Muhamad, R. (2010). Corporate social responsibility disclosure and its relation on institutional ownership. Managerial Auditing Journal, 25 (6): 591-613
- Guizani, M. and Abdalkrim, G. (2022), "Does gender diversity on boards reduce the likelihood of financial distress? Evidence from Malaysia", Asia-Pacific Journal of Business Administration, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/APJBA-06-2021-0277>
- Ahmed A. Diab, Samir I. Abdelazim, Aref M. Eissa, Eid Mahmoud Abozaid, Mona Mohamed Elshaabany(2021), The Impact of Client Size and Financial Performance on Audit Opinion:Evidence from a Developing Market, Academic Journal of Interdisciplinary Studies, E-ISSN 2281-4612ISSN 2281-3993
- Cho, Eunho., Collins Okafor , Nacasius Ujah b, Linmei Zhang (2021) Executives' gender-diversity, education, and firm's bankruptcy risk: Evidence from China, Journal of Behavioral and Experimental Finance 30 (2021) 100500
- Ateeq ur Rehman Muhammad(2021), The impact of investor sentiment on returns, cash flows, discount rates, and performance, <http://www.elsevier.com/journals/borsa-istanbul-review/2214-8450>

Abstract

The purpose of this research is to investigate the impact of social responsibility on the relationship between gender diversity in the board of directors and company performance. The scope of study for this research includes eight years, that is, from 2014 to 2021. The research is in the category of applied research, and in the division based on nature, it is placed in the group of correlational research, which draws conclusions based on the inductive method. The obtained results showed that there is a positive and significant relationship between gender diversity in the board of directors and company performance; But social responsibility does not affect the relationship between gender diversity in the board of directors and company performance. .

Keywords

Social responsibility, gender diversity in the board of directors and company performance.
