

تنوع جنسیتی و عملکرد پایدار شرکت ها: نقش تعدیل کننده دوگانگی مدیرعامل

زهرا دشتی^۱

علیرضا غنی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۵/۰۶

چکیده

بررسی تأثیر تنوع جنسیتی بر عملکرد پایدار شرکت ها با توجه به نقش تعدیل کننده دوگانگی مدیرعامل می باشد. پژوهش حاضر بر مبنای هدف، از نوع کاربردی و از نقطه نظر روش استنتاج، از نوع توصیفی-تحلیلی می باشد. جامعه آماری این پژوهش از میان بانک های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، طی دوره زمانی ۱۳۹۳ تا ۱۴۰۰ و مشتمل بر شرکت های پذیرفته شده در سازمان بورس اوراق بهادار تهران می باشد. به منظور بررسی صحت فرضیه های پژوهش، از رگرسیون چندمتغیره مبتنی بر داده های ترکیبی با اثرات ثابت و از نرم افزار ایویوز ۱۱ استفاده شده است. نتایج فرضیه های پژوهش نشان داد که تنوع جنسیتی در هیئت مدیره تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد پایدار شرکت دارد. حضور مدیران عامل زن تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد پایدار شرکت دارند و دوگانگی مدیر عامل تأثیر منفی بر رابطه بین حضور مدیر عامل زن و عملکرد پایدار شرکت ها می گذارد. تنوع جنسیتی بیشتر در هیئت مدیره شرکت، مکانیسم های حاکمیت شرکتی را بهبود می بخشد، اطلاعات نامتقارن را کاهش می دهند و سیستم های ارتباطی مؤثر با مشتریان بالقوه را بهبود می بخشد. از منظر تئوری نمایندگی، دوگانگی مدیرعامل با عملکرد پایدار شرکت ها ارتباط منفی و معناداری دارد و در همسویی با دیدگاه تئوری مباشرتی، رابطه بین حضور مدیران عامل زن و عملکرد پایدار شرکت ها را تعدیل نمی کند.

واژگان کلیدی

تنوع جنسیتی؛ عملکرد پایدار، دوگانگی مدیرعامل

۱. استادیار، دانشکده حسابداری و مالی، موسسه آموزش عالی و الکترونیکی ایرانیان، تهران، ایران.

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری موسسه آموزش عالی الکترونیکی ایرانیان، تهران، ایران. alireza.ghani1401@gmail.com

مقدمه

حاکمیت شرکتی یک موضوع قدیمی بوده که کماکان چالش برانگیز تلقی می‌شود و به دلیل رسوایی‌های متعدد در سطح جهانی در اوایل قرن بیست و یکم مورد توجه زیادی قرار گرفته است. این مسائل بر قیمت بازار سهام در سطح بالاتری مانند انرون، فولکس واگن، برادران لمان، کوبی استیل، اکویفاکس و غیره تأثیر فزاینده‌ای گذاشته است. مطالعات نشان داده است که مکانیزم حاکمیت شرکتی مطلوب در هر سازمانی نقش بسزایی دارد. در نتیجه، عملکرد پایدار، تخصیص بهتر منابع و ایجاد رابطه بهتر با سهامداران را در مقایسه با مکانیسم‌های ضعیف حاکمیت شرکتی بهبود می‌بخشد. اعضای هیئت مدیره شرکت، مکانیزم مهم حاکمیت شرکتی در هر شرکتی هستند. آن‌ها مسئولیت رهبری و کنترل شرکت و انجام وظایف از طرف سهامداران آن را بر عهده دارند (ژیو و همکاران^۱، ۲۰۲۲). در این بین، تنوع جنسیتی هیئت مدیره عاملی برای هیئت مدیره‌های شرکتی و در ذیل چتر حاکمیت شرکتی محسوب می‌شود (آزیز^۲، ۲۰۱۵؛ آزیوتورو و همکاران^۳، ۲۰۱۷). تنوع جنسیتی در هیئت مدیره شرکت‌ها، در سال‌های اخیر مورد توجه متخصصان، محققان، سرمایه‌گذاران، سهامداران و سیاست‌گذاران قرار گرفته است (سعید و همکاران^۴، ۲۰۱۶) و با گذشت زمان نیز اهمیت حضور زنان در هیئت مدیره‌ها در سراسر جهان و اقتصادهای نوظهور بیش از پیش برجسته شده است (دانگ و همکاران^۵، ۲۰۲۰). در این راستا، محققان و دست‌اندرکاران ادعا می‌کنند که یکی از بهترین راه‌ها برای بهبود و افزایش عملکرد پایدار در هر سازمان، حضور بیشتر زنان در هیئت مدیره است (اسپالتر-روث^۶، ۲۰۲۱) و شرکت‌ها از این رو، باید منعکس‌کننده برابری در جامعه باشند و با گروهی متفاوت از اعضا یا هیئت مدیره کار کنند (الشاعر و زمان^۷، ۲۰۱۶). در دیگر سو، بار بیش از حد نوآوری در شرکت‌ها تأثیر منفی بر عملکرد پایدار شرکت‌ها ایجاد می‌کند (آرناس-تورس و همکاران^۸، ۲۰۲۱)؛ با این حال، یک گروه ناهمگون از اعضای هیئت مدیره می‌تواند دانش متنوع‌تری را ارائه دهند و نوآوری و قابلیت تصمیم‌گیری قابل توجهی ایجاد کنند. در حقیقت، آگاهی در مورد نیاز به تنوع جنسیتی در هیئت مدیره شرکت‌ها افزایش یافته است، که این موضوع منجر به تصویب قوانین و سیاست‌هایی در تعدادی از کشورها شده است که مشارکت بیشتر زنان در هیئت مدیره شرکت‌ها را تشویق می‌کند. تصور می‌شود که مشارکت تعداد بیشتری از زنان در هیئت مدیره شرکت‌ها نه تنها برابری اجتماعی، بلکه حکمرانی و عملکرد شرکت را نیز ارتقا می‌دهد و این امر باعث ایجاد ابتکارات متعدد با هدف افزایش حضور زنان در موقعیت‌ها و مناصب مختلف قدرت و مدیریت در شرکت‌ها شده است. (ژیو و همکاران، ۲۰۲۲). در سال‌های اخیر، حضور مدیران زن در هیئت مدیره و در سمت مدیر عاملی، به ویژه در کشورهای در حال توسعه مانند ایران نیز، حیاتی‌تر شده است و به دلیل تغییر دیدگاه‌ها، زنان به عنوان مدیران عامل نقش مهمی در افزایش عملکرد پایدار دارند. این مهم به این دلیل که جنبه‌های داشتن مدیران عامل زن می‌تواند بر عملکرد پایدار شرکت‌ها تأثیر بگذارد، بسیار مورد توجه قرار گرفته است. مهم‌تر از همه، چنانچه زنان در هیئت مدیره وظایف خود را به عنوان مدیر عامل انجام دهند، قدرت تصمیم‌گیری و حل مشکل هیئت مدیره نیز شرکت

1. Zhu et al
2. Azeez
3. Azutoru et al
4. Saeed et al
5. Dăngel et al
6. Spalter-Roth
7. Al-Shaer, H & Zaman
8. Arenas-Torres et al

افزایش می یابد. چن و الدر^۱ (۲۰۰۷) بیان داشتند که زنان در هیئت مدیره می توانند با نظارت بر توانایی های مدیران، فرصت طلبی آنها را مهار کنند. چن و همکاران^۲ (۲۰۱۸) نشان داده اند که مدیران عامل زن با کاهش اطلاعات نامتقارن در بین سهامداران و مدیران و کاهش تعارضات نمایندگی، نقش مهمی در نوآوری شرکت دارند.

به طور کلی، زنان در سطوح مدیریتی میانی به جای هیئت مدیره یا سمت های بالاتر مدیر عامل کار می کنند. این وضعیت نه تنها در کشورهای توسعه یافته بلکه در اقتصادهای در حال توسعه مانند ایران نیز وجود دارد. نسبت مدیران زن در هیئت مدیره در شرکت های ایرانی - به ویژه در پست های مدیریتی سطح بالا مانند مدیرعامل - نادیده گرفته شده است. فرهنگ و محیط شرکتی در ایران تا حد زیادی تحت تسلط مردان است که به زنان اجازه نمی دهد از نردبان هیئت مدیره شرکت بالا بروند. در نتیجه، نیاز به بررسی ارتباط بین زنان در هیئت مدیره و مدیران زن به عنوان مدیر عامل در عملکرد پایدار شرکت ها وجود دارد. با حذف سقف شیشه ای برای مدیران زن به عنوان مدیرعامل یا مدیریت سطوح بالاتر در اقتصادهای نوظهور، نتیجه این است که زنان می توانند از طریق عملکرد پایدار شرکت ها نقش بسیار خوبی در توسعه اقتصاد ایفا کنند.

در دیگر سو، اصطلاح دوگانگی مدیر عامل در ادبیات مالی در صورتی استفاده می شود که مدیرعامل نقش دوگانه را ایفا کند، یعنی به طور همزمان مدیر عامل و رئیس شرکت باشد (کوریر و تنای^۳، ۲۰۲۰). تحقیقات قبلی نتایج متفاوتی را در رابطه با دوگانگی مدیر عامل برای افزایش عملکرد پایدار ارائه کرده است. نتایج ادبیات پژوهشی در مورد دوگانگی مدیر عامل قطعی نیست. بسیاری از محققان شواهدی را به نفع دوگانگی مدیر عامل ارائه می دهند، اگرچه این گاهی اوقات ناچیز است و بیشتر مطالعات ادعا می کنند که تأثیر منفی بر عملکرد دارد. با حمایت از تئوری نمایندگی، محققان در مورد تأثیر منفی دوگانگی مدیر عامل بر پایداری شرکت استدلال کرده اند. تئوری نمایندگی نشان می دهد که مدیرعامل به نفع سهامداران کار نمی کند. در عوض، آن ها وظایف خود را به نفع و منفعت خود انجام می دهند که در نهایت منجر به درگیری نمایندگی با سهامداران و مدیران اجرایی می شود و در نتیجه بر عملکرد شرکت تأثیر منفی می گذارد (ژیو و همکاران، ۲۰۲۲). با توجه به مباحث مطرح شده فوق، پژوهش حاضر در صدد یافتن شواهدی است که بر مبنای آن، انگیزه های موجود در قراردادهای پاداش دهی مدیرعامل و ذخایر مازاد وجه نقد، تأثیر مثبت و قابل توجهی بر ریسک پذیری بانک های ایرانی دارند. نتایج این پژوهش از چند طریق به توسعه ادبیات پژوهشی مرتبط کمک می نماید. در درجه نخست، تمرکز ما بر پاداش مدیرعامل و نقدینگی مازاد، می تواند بینش های جدیدی را در خصوص چگونگی تعامل پاداش مدیرعامل (یعنی مشکل نمایندگی داخلی) و ذخایر اضافی بانک بر رفتار ریسک پذیری در بانک ها ایجاد نماید. مطالعات قبلی در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه نشان می دهد که رابطه بین پاداش مدیرعامل و ریسک پذیری هم توسط مشکلات نمایندگی و هم محدودیت های نقدینگی تعیین می شود. همچنین در صدد پاسخ به این پرسش هستیم که آیا وجود ارتباط بین ذخایر مازاد وجه نقد و پاداش مدیرعامل منجر به رونق وام دهی یا رفتار ریسک پذیری بیش از حد توسط بانک های ایرانی می شود یا خیر؟ در گام دوم، این مطالعه موضوعی را که کمتر مورد بررسی قرار گرفته و در محیطی که حاکمیت شرکتی ضعیف است و تحولات بازار سهام همچنان در حال اصلاح است، روشن می سازد که می تواند با توجه به وضعیت فعلی بازار سرمایه ایران، بسیار راهگشا باشد.

1. Chen & Elder

2. Chen et al

3. Korir & Tenai

مبانی نظری و توسعه فرضیه‌های پژوهش

تفکیک مالکیت و کنترل جوهره نظریه نمایندگی است. تئوری نمایندگی رابطه مدیر و نماینده را توضیح می‌دهد. این نظریه از دیدگاه قراردادی سهامداران شرکت به عنوان رؤسا و از مدیران به عنوان نمایندگان استفاده می‌کند (ژیو و همکاران، ۲۰۲۲). بر این اساس، دوگانگی مدیر عامل و تأثیر آن بر عملکرد یکی از مهمترین و چالش برانگیزترین موضوعات در ادبیات مالی محسوب می‌شود. در این شرایط، مدیر عامل نقش دوگانه‌ای را به عنوان مدیر عامل و رئیس شرکت ایفا می‌کند (آکتاس و همکاران^۱، ۲۰۱۸). تئوری نمایندگی پیشنهاد می‌کند که قدرت باید از هم جدا شود تا هیئت مدیره شرکت بتواند مدیر عامل را کنترل کند. در نتیجه، مدیر عامل نقش دوگانه‌ای را در سازمان ایفا کرده و به صورت حرفه‌ای برای منافع خصوصی خود عمل می‌کند. این که آیا مدیر عامل ممکن است سودی را دنبال کند که از منافع سرمایه گذار جدا شود، این وضعیت به طور طبیعی به مشکل نمایندگی بین سهامداران و مدیران منجر می‌شود و تأثیر منفی دوگانگی مدیر عامل بر عملکرد پایدار شرکت را برجسته می‌کند (کوریر و تنای، ۲۰۲۰). میرزا و همکاران^۲ (۲۰۱۲) تنوع جنسیتی بیشتر را در هیئت مدیره مستند کردند که هزینه‌های نمایندگی را کاهش می‌دهد و بر مشکلات نمایندگی غلبه می‌کنند تا مدیران زن بیشتری را در هیئت مدیره شرکت استخدام کنند.

در این چارچوب، نمایندگی بیشتر مدیران زن در هیئت مدیره، هزینه‌های نمایندگی را از طریق کنترل بهتر شرکت کاهش می‌دهد. ادبیات قبلی مکانیسم‌های قوی و متنوعی را نشان می‌دهد که می‌تواند عملکرد مالی را برای کاهش مشکلات نمایندگی بهبود بخشد و نظارت هیئت مدیره شرکت را تقویت کند (ژیو و همکاران، ۲۰۲۲).

تنوع جنسیتی در هیئت مدیره و عملکرد پایدار شرکت

تنوع جنسیتی یکی از مهم‌ترین و جالب‌ترین جنبه‌های انسانی است که در بسیاری از انواع تحقیقات بر آن تأکید شده است (ژیو و همکاران، ۲۰۲۲). تحقیقات گذشته نشان داده است که عملکرد پایدار شرکت‌ها تا حد زیادی با تنوع جنسیتی مرتبط است (هیلمن^۳، ۲۰۱۴؛ گوالاندريس و همکاران^۴، ۲۰۱۴). هیئت مدیره با جنسیت‌ها و فرهنگ‌های مختلف بیشتر از هیئت‌هایی با پیشینه سنتی تلاش می‌کند، در خصوص ابهامات بیشتر سؤال می‌پرسد و زمان بیشتری را به کار اختصاص می‌دهد. هیئت مدیره‌هایی با تجربه، آموزش و مهارت‌های متنوع‌تر، تصمیمات بهتری می‌گیرند که عملکرد پایدار شرکت را افزایش می‌دهد. محققان تشخیص دادند که مدیران زن با ارائه تخصص‌های منحصر به فرد مانند مهارت‌های متنوع، تجربه، آموزش و دانش، عملکرد پایدار شرکت‌ها را بهبود می‌بخشند (گالبریس^۵، ۲۰۱۵). ادبیات قبلی نشان داد که مدیران زن کارآیی حاکمیت شرکتی داخلی، افشای عمومی اطلاعات قیمت سهام، مدیران مستقل خارج از کشور، حل مشکل، و ملاحظه هیئت مدیره را افزایش می‌دهند. بنابراین، ثابت می‌کند که نمایندگی زنان در هیئت مدیره شرکت، مشکلات نمایندگی را کاهش می‌دهد و عملکرد پایدار شرکت‌ها را از طریق نظارت و کنترل کارآمد افزایش می‌دهد. از این رو، فرضیه اول پژوهش به شرح زیر بیان می‌شود:

فرضیه (۱): تنوع جنسیتی در هیئت مدیره تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد پایدار شرکت دارد.

1. Aktas et al
2. Mirza et al
3. Hillman
4. Gualandris et al
5. Galbreath

بررسی رابطه بین حضور مدیر عامل زن و عملکرد پایدار شرکت ها

محققان قبلی مستند کرده اند که مدیران زن به مهار مشکلات نمایندگی و اطلاعات نامتقارن کمک می کنند (غزالی و بیلال^۱، ۲۰۱۷). مدیر عامل زن نسبت به مدیر عامل مرد خریدهای کمتری را آغاز می کند و سطح پایین تری از بدهی را دارند. در اجرای یک مکانیزم حاکمیت شرکتی قوی، مدیران عامل زن نقش مهمی ایفا می کنند و تصمیم گیری سرمایه گذاری را بهبود می بخشند (فرای و فام^۲، ۲۰۱۸). این مطالعه جامع مستند کرد که زنان در هیئت مدیره به عنوان مدیر عامل نقش مهمی در افزایش شدت نظارت بر شرکت ها دارند.

محققان نشان دادند که شرکت هایی که مدیران عامل زن دارند، از طریق نسبت اهرمی پایین تر، سطح پایین تر هزینه های سرمایه، سطح بالاتر نسبت ملموس بودن، و نگهداری وجه نقد بیشتر، عملکرد بسیار خوبی دارند (به دلیل استراتژی های ریسک گریزی و سطح پایین تر ریسک سیستماتیک نسبت به مدیران عامل مرد) (آدهیکاری، ۲۰۱۲). با توجه به مبانی مطرح شده، فرضیه دوم پژوهش به شرح زیر بیان می شود:

فرضیه (۲): مدیران عامل زن تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد پایدار شرکت دارند.

نقش تعدیل کننده دوگانگی مدیر عامل در رابطه بین تنوع جنسیتی هیئت مدیره، مدیران عامل زن و عملکرد پایدار شرکت ها

دوگانگی مدیر عامل قدرت هیئت مدیره و اختیارات مدیران مستقل را کاهش می دهد و ثبات مدیر عامل را بیشتر می کند (کراوس و همکاران^۳، ۲۰۱۴). در نقش های دوگانه، مدیر عامل ممکن است در نظارت و کنترل فعالیت هایی که عملکرد پایدار شرکت ها را کاهش می دهند، کمتر فعال باشد. علاوه بر این، در کشورهای نوظهور با حاکمیت ضعیف و ساختار سیاسی و سازمانی، دوگانگی مدیران عامل دلیلی بر سوء استفاده آن ها از قدرت دوگانه است (تانگ^۴، ۲۰۱۷). بنابراین، مدیر عامل، افراد مرتبط نزدیک را به عنوان هیئت مدیره استخدام می کند که برای انجام فعالیت هایی در جهت منافع شخصی مدیر عامل کمک می کنند. در حالی که تئوری مباشرتی، مدیر عامل را به عنوان مباشر می داند و مسئولیت همه وظایف مهم را به عنوان اجرایی بر عهده دارد، مدیر عامل از طرف سهامداران یا مالکان، وظایف انجام می دهد. علاوه بر این، به دلیل تئوری مباشرتی، مدیران عامل زن می خواهند مباشر خوبی برای هیئت مدیره شرکت باشند. از منظر این تئوری، دوگانگی مدیر عامل به طور مثبت با مقامات رهبری متقاعدکننده مرتبط است. بر اساس تئوری نمایندگی، دوگانگی مدیر عامل به طور منفی با تضادهای نمایندگی بین مدیر عامل و سهامداران مرتبط است. بنابراین، همه مطالعات نشان می دهد که دوگانگی مدیر عامل یک موضوع چالش برانگیز و جالب است و بنابراین تحقیقات بیشتری برای تحقیقات جدید ایجاد می کند. با توجه به مبانی مطرح شده، فرضیه سوم و چهارم پژوهش به شرح زیر بیان می شود:

فرضیه (۳): دوگانگی مدیر عامل رابطه بین حضور مدیر عامل زن و عملکرد پایدار شرکت ها را تعدیل می کند.

پیشینه پژوهش

صالح نژاد و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان « رابطه بین مسئولیت اجتماعی شرکت و تنوع جنسیتی هیئت مدیره با مدیریت سود واقعی در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران» انجام دادند. نتایج آزمون فرضیه های پژوهش نشان می دهد بین مسئولیت اجتماعی و مدیریت سود واقعی شرکت ها رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. همچنین، بین تنوع جنسیتی هیئت مدیره و مدیریت سود واقعی شرکت ها رابطه معناداری یافت نشد. **شه بخش و محمدی** (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان « بررسی تاثیر دوگانگی مدیرعامل و تنوع جنسیتی هیات مدیره بر گزارشگری مالی به موقع» انجام دادند. یافته های پژوهش نشان داد که دوگانگی مدیرعامل رابطه مثبت و معناداری با گزارشگری مالی به موقع دارد. این در حالی است که میان تنوع جنسیتی هیات مدیره با گزارشگری مالی به موقع رابطه معناداری مشاهده نشد. **دادبه و گودرزی** (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان « تاثیر دوگانگی وظایف مدیرعامل بر رابطه بین متنوع سازی جغرافیایی و عملکرد شرکت» انجام دادند. یافته های این پژوهش نشان می دهد بین متنوع سازی جغرافیایی و عملکرد شرکت رابطه مثبت و معناداری برقرار است و دوگانگی وظایف مدیرعامل موجب تعدیل این رابطه می شود. **احمدی و معطوفی** (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان « دوگانگی مدیرعامل و مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها: شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران» انجام دادند. نتایج حاصل از پژوهش نشان دهنده آن است که بین دوگانگی مدیرعامل و مسئولیت اجتماعی رابطه معنادار منفی وجود دارد. **پورفلاح و ابراهیمی** (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان « 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» انجام دادند. نتایج به دست آمده در این پژوهش نشان داد ارتباط پویا بین دوگانگی وظیفه مدیرعامل و عملکرد شرکتی منفی است. علاوه بر این، تعامل دوگانگی وظیفه مدیرعامل و استقلال هیئت مدیره به طور مثبت با عملکرد شرکت در ارتباط است. **ادبی فیروزجایی و احسانی** (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان « بررسی رابطه بین عملکرد سازمانی و تنوع جنسیتی هیئت مدیره با رویکرد رگرسیونی در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران» انجام دادند. یافته های تحقیق نشان داد که بین درصد زنان در هیئت مدیره و حضور مدیرعامل زن با عملکرد (بازده دارایی و ارزش شرکت) شرکت ها رابطه مثبت و معنی داری دارد. **ژیو و همکاران** (۲۰۲۲) در پژوهش خود به بررسی « تنوع جنسیتی و عملکرد پایدار شرکت ها: نقش تعدیل کننده دوگانگی مدیرعامل در بازار سهام در حال ظهور» پرداختند. نتایج تأثیر مثبت و معنادار حضور مدیران زن در هیئت مدیره و مدیران عامل زن را بر عملکرد پایدار نشان می دهد، در حالی که دوگانگی مدیرعامل این رابطه را تعدیل نمی کند. علاوه بر این، دوگانگی مدیرعامل تأثیر منفی قابل توجهی بر عملکرد پایدار شرکت ها دارد، که از فرضیه تئوری نمایندگی پشتیبانی می کند. **گالتا و همکاران**^۱ (۲۰۲۲) پژوهشی را تحت عنوان « تنوع جنسیتی و عملکرد پایداری در صنعت بانکداری» انجام دادند. نتایج نشان می دهد که افزایش نسبت مدیران زن باعث بهبود عملکرد مالی و زیست محیطی شرکت می شود و مدیران زن به بعد اجتماعی و در تعامل با ذینفعان علاقه بیشتری دارند. **لاساود و خانچل**^۲ (۲۰۲۲) پژوهشی را تحت عنوان « افشای داوطلبانه مسئولیت اجتماعی شرکت و خودشیفتگی مدیرعامل: نقش تعدیل کننده دوگانگی مدیرعامل و تنوع جنسیتی هیئت مدیره» انجام دادند. نتایج نشان می دهد مدیران عامل بسیار خودشیفته احتمالاً فعالیت های مسئولیت اجتماعی شرکت مرتبط با ابعاد اجتماعی

1. Galletta et al

2. Lassoued & Khanchel

و حاکمیتی را افشا می کنند. علاوه بر این، دوگانگی مدیر عامل به طور مثبت رابطه بین خودشیفتگی مدیر عامل و (الف) افشای مسئولیت اجتماعی شرکت جمعی، (ب) افشای اجتماعی و (ج) افشای حاکمیت شرکتی را تعدیل می کند. علاوه بر این، تنوع جنسیتی هیئت مدیره به طور مثبت رابطه بین خودشیفتگی مدیر عامل و (الف) افشای مسئولیت اجتماعی شرکت جمعی و (ب) افشای اجتماعی را تعدیل می کند. **ویکاکسونو**^۱ (۲۰۲۲) پژوهشی را تحت عنوان «تنوع جنسیتی، تخصص مالی، دوگانگی مدیر عامل و عملکرد شرکت» انجام داد. نتایج این مطالعه نتیجه می گیرد که متغیر تنوع جنسیتی بر عملکرد شرکت تأثیری ندارد، اما متغیرهای تخصص مالی و دوگانگی مدیر عامل بر عملکرد شرکت تأثیر می گذارند. **پرواسی و هاراشه**^۲ (۲۰۲۱) پژوهشی را با عنوان «تنوع جنسیتی و عملکرد شرکت: تأکید بر عملکرد پایداری» انجام دادند. نتایج نشان می دهد که مشارکت زنان در هیئت مدیره تقریباً هیچ تأثیر قابل توجهی بر عملکرد مالی ندارد. با این حال، ارتباط قابل توجهی با عملکرد پایداری شرکت یافت شد. **رومانو و همکاران**^۳ (۲۰۲۰) پژوهشی را با عنوان «عملکرد محیطی، اجتماعی و حکمرانی و تنوع جنسیتی هیئت مدیره: نقش تعدیل کننده دوگانگی مدیر عامل» انجام دادند. نتایج نشان داد که تنوع جنسیتی بیشتر در هیئت مدیره تأثیر مثبت کلی بر عملکرد محیطی، اجتماعی و حکمرانی دارد، در حالی که دوگانگی مدیر عامل به طور منفی رابطه فوق را تعدیل می کند.

فرضیه های پژوهش:

- فرضیه (۱): تنوع جنسیتی در هیئت مدیره تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد پایدار شرکت دارد.
- فرضیه (۲): مدیران عامل زن تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد پایدار شرکت دارند.
- فرضیه (۳): دوگانگی مدیر عامل رابطه بین حضور مدیر عامل زن و عملکرد پایدار شرکت ها را تعدیل می کند.

نحوه اندازه گیری متغیرهای پژوهش

متغیر وابسته

در این تحقیق عملکرد پایدار شرکت ها یک متغیر وابسته است و با «خودکفایی عملیاتی»^۴ اندازه گیری می شود. خودکفایی عملیاتی توضیح می دهد که چگونه شرکت ها می توانند هزینه های عملیاتی خود را با درآمد عملیاتی خود پوشش دهند. این مطالعه عملکرد پایدار شرکت را از طریق محاسبه کل درآمدها به کل هزینه ها اندازه گیری می کند.

متغیرهای مستقل

در این مطالعه، تنوع جنسیتی در هیئت مدیره و حضور مدیران عامل زن، متغیرهای مستقل هستند. زنان به عنوان مدیر عامل، دیگر متغیر مستقل است که به عنوان یک متغیر ساختگی محاسبه می شوند که بر مبنای آن عدد یک نشان می دهد که زنان وظایفی را به عنوان مدیر عامل انجام می دهند و عدد صفر نشان می دهد که چنین چیزی وجود ندارد.

1. Wicaksono
2. Provasi & Harasheh
3. Romano et al
4. operational self-sufficiency (OSS)

متغیر تعدیلگر: دوگانگی مدیر عامل

دوگانگی مدیر عامل به عنوان متغیر تعدیلگر در نظر گرفته شده و با یک متغیر ساختگی اندازه گیری می شود که بر مبنای آن عدد ۱ نشان می دهد که مدیر عامل یک نقش دوگانه را انجام می دهد و عدد ۰ نشان دهنده این است که چنین چیزی وجود ندارد.

نگاره (۱): اندازه گیری متغیرهای کنترلی پژوهش

نوع متغیر	معادل انگلیسی	نحوه محاسبه متغیر	علامت اختصاری
متغیرهای کنترلی	معادل انگلیسی	نحوه محاسبه متغیر	علامت اختصاری
اندازه شرکت	SIZE	با استفاده از لگاریتم طبیعی دارایی های شرکت اندازه گیری می شود	SIZE _{i,t}
اهرم مالی	LEVERAGE	به وسیله تقسیم مجموع بدهی ها به مجموع دارایی ها اندازه گیری می شود.	LEVERAGE _{i,t}
نسبت سرمایه در گردش خالص	Net working capital	از نسبت تفاوت دارایی ها و بدهی های جاری به کل دارایی بدست می آید.	NWC _{i,t}

مدل های رگرسیونی پژوهش**مدل رگرسیونی برای آزمون فرضیه (۱):**

$$OSS_{i,t} = Y_0 + Y_1 FM_{i,t} + Y_2 SIZE_{i,t} + Y_3 LEV_{i,t} + Y_4 MTB_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

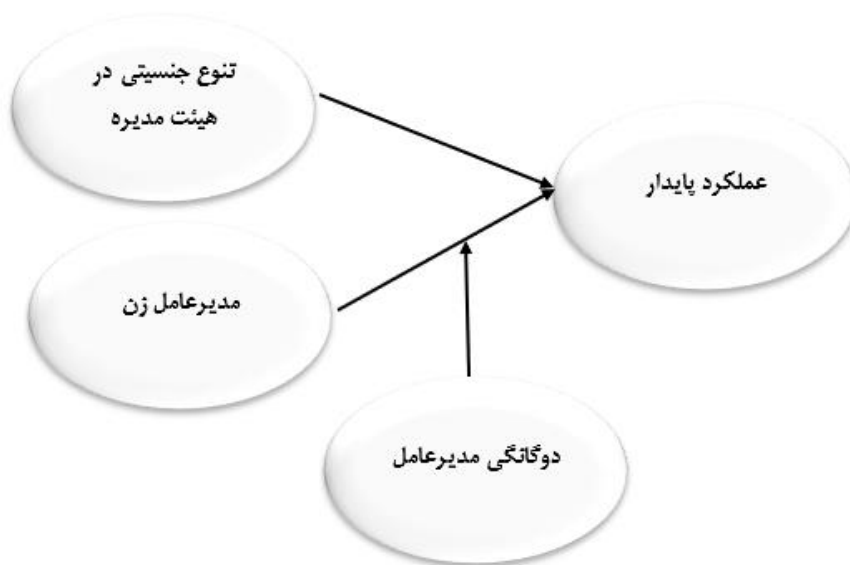
مدل رگرسیونی برای آزمون فرضیه (۲):

$$OSS_{i,t} = Y_0 + Y_1 CEOF_{i,t} + Y_2 SIZE_{i,t} + Y_3 LEV_{i,t} + Y_4 MTB_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

مدل رگرسیونی برای آزمون فرضیه (۳):

$$OSS_{i,t} = Y_0 + Y_1 CEOF_{i,t} + Y_2 CEOD_{i,t} + Y_3 CEOF_{i,t} \times Y_2 CEO_{i,t} + Y_4 SIZE_{i,t} + Y_3 LEV_{i,t} + Y_4 MTB_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

مدل مفهومی پژوهش



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر مبنای هدف، از نوع کاربردی به شمار می آید. پژوهش حاضر از نقطه نظر روش استنتاج، از نوع توصیفی-تحلیلی می باشد. این نوع از پژوهش مشتمل بر گردآوری اطلاعات دقیق به منظور آزمون فرضیه یا پاسخ به سؤالات مربوط به وضعیت فعلی موضوع مورد مطالعه می باشد. این پژوهش از دیدگاه فرآیند اجرایی از نوع پژوهش علی-همبستگی که با بهره گیری از اطلاعات تاریخی گذشته (شبه تجربی) و بر اساس استدلال قیاسی-استقرایی صورت می پذیرد که هدف از آن آزمون فرضیات بیان شده در جهت مشاهده رابطه علی میان متغیرهای مستقل و میزان اثرگذاری آن ها بر متغیر وابسته و کشف میزان همبستگی میان متغیرها است. در تحلیل داده ها از روش های همبستگی و رگرسیون داده های ترکیبی با اثرات ثابت به وسیله نرم افزار ایویوز ۱۱ استفاده شده است. نوع داده ها دست دوم می باشد و برای جمع آوری اطلاعات مالی از اطلاعات و ارقام موجود در بورس اوراق بهادار تهران استفاده خواهد شد. به همین جهت اطلاعات مورد نیاز، از گزارش های مالی منتشر شده از سوی شرکت ها، سایت رسمی بورس اوراق بهادار تهران و همچنین از نرم افزار بانک اطلاعاتی رهاورد نوین استخراج می شود. قلمرو تحقیق بازه زمانی ۷ ساله از ۱۳۹۳ تا ۱۴۰۰ را در بر گرفته و مکان تحقیق بورس اوراق بهادار تهران و مشتمل بر شرکت های پذیرفته شده در بورس می باشد.

تجزیه و تحلیل داده های پژوهش

آمار توصیفی

نگاره (۲): آمار توصیفی متغیرهای کمی پژوهش

متغیر	نماد متغیر	میانگین	میانه	حداکثر	حداقل	انحراف معیار	چولگی	کشدگی
اهرم مالی	LEV	۰,۵۶۱	۰,۵۶۱	۱,۵۶۷	۰,۰۳۶	۰,۲۱۱	۰,۱۱۱	۳,۴۲۷
اندازه شرکت	size	۱۴,۵۸۳	۱۴,۳۸۳	۲۰,۷۶۸	۱۰,۵۳۲	۱,۵۲۲	۰,۸۳۵	۴,۳۹۰

متغیر	نماد متغیر	میانگین	میانه	حداک ثر	حداقل	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
نسبت سرمایه در گردش خالص	NWC	۰,۱۷۰	۰,۱۷۲	۰,۸۳۶	-۰,۶۸۸	۰,۲۴۰	-۰,۰۹۷	۳,۲۴۳
عملکرد پایداری	OSS	۰,۴۵۴	۰,۴۶۶	۰,۷۶۶	۰,۱۰	۰,۱۵۲	۰,۱۷۹	۱,۸۱۵
مدیرعامل زن	CEOF	۳,۴۲۸	۲,۴۰۱	۲۷,۰۴۰	-۲۰,۹۱۰	۳,۹۰۵	۲,۰۳۰	۱۴,۳۴
تنوع جنسیتی هیئت مدیره	FD	۶,۲۵	۶,۹۲	۱۷,۱۱	۱,۷۹	۲,۲۶	-۰,۷۰	۴,۱۷
دوگانگی مدیرعامل	CEOD	۶۱,۱۳	۶۹,۲۹	۹۸,۰۵	۱,۰۰	۲۷,۷۰	-۰,۵۷۹	۱,۹۸۳

از بین شاخص‌های مرکزی بیان شده میانگین مهم‌ترین آن‌ها محسوب می‌شود که نشان‌دهنده نقطه تعادل و مرکز ثقل توزیع است. میانگین شاخص مناسبی برای نشان دادن مرکزیت داده‌ها است. برای مثال میانگین متغیر اهرم مالی، برابر ۰/۵۶۱ می‌باشد که نشان می‌دهد بیشتر داده‌های مربوط به این متغیر حول این نقطه تمرکز یافته‌اند. میانه یکی دیگر از شاخص‌های مرکزی است. همانگونه که در نگاره (۲) مشاهده می‌شود میانه همین متغیر برابر با ۰/۵۶۱ است که نشان می‌دهد نیمی از داده‌های این متغیر کمتر از این و نیمی دیگر بیشتر از این مقدار می‌باشد. با توجه به اینکه سنجش اهرم مالی از تقسیم بدهی بر دارایی حاصل می‌شود.

قبل از تخمین مدل، باید داده‌ها از لحاظ پایایی مورد آزمون قرار گیرند. مانا بودن متغیرها باعث بروز مشکل رگرسیون کاذب می‌شود. در این پژوهش به منظور تشخیص مانایی متغیرها از آزمون لیون، لین و چاو و وایم، پسران وشین استفاده می‌کنیم. نتایج آزمون پایایی داده‌ها به صورت خلاصه در نگاره (۳) گزارش شده است:

نگاره (۳): آزمون مانایی متغیرهای پژوهش

متغیر	علامت	مقدار آماره لوین، لین و چو	احتمال آماره لوین، لین و چو
LEV	اهرم مالی	۰,۰۰۰	-۱۲,۸۵
size	اندازه شرکت	۰,۰۰۰	-۹,۱۳
NWC	نسبت سرمایه در گردش خالص	۰,۰۰۰	-۸,۲۲
OSS	عملکرد پایداری	۰,۰۰۰	-۸۷,۵۸
CEOF	مدیرعامل زن	۰,۰۰۰	-۸۳,۶۴
FD	تنوع جنسیتی هیئت مدیره	۰,۰۰۰	-۹۷,۱۶
CEOD	دوگانگی مدیرعامل	۰,۰۰۰	-۲۲,۱۷

همانطور که از نتایج آزمون لیون، لین و چاو در نگاره (۳) مشخص است تمامی داده‌ها در سطح معناداری ۵ درصد پایا هستند.

آزمون فرضیه های پژوهش

نتایج برآورد مدل برای فرضیه نخست

تنوع جنسیتی در هیئت مدیره تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد پایدار شرکت دارد.

آزمون لیمر که در جدول نگاره (۵) ارائه شده است، نشان می دهد که احتمال آماره آزمون F لیمیر کمتر از ۵ درصد می باشد و لذا برای تخمین مدل از روش ترکیبی استفاده می شود. با توجه به نتایج آزمون هاسمن برای تخمین نهایی مدل از اثرات ثابت استفاده می شود.

نگاره (۴): نتایج آزمون فرضیه اول

نتیجه			معناداری	آماره	آزمون
تأیید مدل ترکیبی (پانل) در برابر مدل تلفیقی			(۰,۰۰۰)	۱۸,۱۸	آزمون F- لیمیر (چاو)
تأیید اثرات ثابت در مقابل اثرات تصادفی			۰,۰۰۰	۲۱,۳۰	آزمون هاسمن
عامل تورم واریانس (VIF)	p-value	آماره t	ضریب (Beta)	نماد	نام متغیر
----	۰,۰۰۰	۲۲,۰۵۳	۰,۱۵۷	α	مقدار ثابت
۱,۰۰۵	۰,۰۳۴	۲,۰۸۶	۰,۰۰۴	FD	تنوع جنسیتی هیئت مدیره
۱,۰۱۴	۰,۰۱۶	-۲,۴۰۷	-۰,۰۰۱	SIZE	اندازه شرکت
۱,۷۸۵	۰,۷۹۴	۰,۲۶۰	۰,۰۰۰۴	LEV	اهرم مالی
۱,۷۹۷	۰,۳۲۰	-۰,۹۹۳	-۰,۰۰۱	NWC	نسبت سرمایه در گردش خالص
	۰,۰۰۰	۷,۲۱۴	۰,۶۱۴	AR(1)	
R^2 $AdjR^2$		(D-W)	P-Value	آماره F	کل مدل رگرسیون
$R^2 = ۰,۴۹$ $AdjR^2 = ۰,۴۵$		۱,۸۴۰	۰,۰۰۰	۹۶۳,۷۱	
احتمال	مقدار	نوع آزمون	احتمال	مقدار	نوع آزمون
۰/۰۰۰	۲,۵۱۴	وایت	۰/۰۰۰	۴۳۶۹,۲۹	گادفری

با توجه به نتایج آزمون فرضیه که در نگاره (۴) ارائه شده است نشان می دهد احتمال آماره آزمون F لیمیر کمتر از ۵ درصد می باشد و لذا برای تخمین مدل از روش ترکیبی استفاده می شود. نتایج آزمون هاسمن کمتر از ۵ درصد است بنابراین اثرات ثابت استفاده می شود. همچنین، مقدار آماره، F برابر با ۴۳۶۹,۲۹ محاسبه شده و برای آماره F مدل کمتر از سطح خطای ۵ درصد بوده و معنادار می باشد. معناداری آماره F نشان دهنده معناداری کل مدل است. ضریب متغیر تنوع جنسیتی هیئت مدیره برابر با ۰,۰۰۴ بوده و با توجه به سطح خطای مورد پذیرش ۰,۰۳۴، که کمتر از

پنج درصد است، معنی دار می باشد؛ لذا نتایج نشان می دهد که تنوع جنسیتی در هیئت مدیره تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد پایدار شرکت دارد.

مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱,۸۴۰ که در بازه ۱,۵ تا ۲,۵ قرار دارد و بیانگر عدم وجود خودهمبستگی بین جملات خطا در رگرسیون است. میزان ضریب تعیین و ضریب تعدیل شده به ترتیب ۴۵٪ و ۴۹٪ هستند که نشان می دهد تقریباً ۴۵ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیر مستقل و متغیرهای کنترلی قابل تبیین است. با توجه به اینکه مقادیر آماره VIF برای همه متغیرها کمتر از ۱۰ می باشد، بنابراین می توان نتیجه گرفت که بین متغیرهای مستقل تحقیق همخطی وجود ندارد. با توجه به آماره دوربین-واتسون، فاقد مشکل خودهمبستگی است. نتایج آزمون گادفری و وایت به ترتیب حاکی از وجود خودهمبستگی سریالی (نوع دوم) و ناهمسانی واریانس در مدل رگرسیونی است. که با وزن دهی و استفاده از رگرسیون GLS رفع شده است.

نتایج برآورد مدل برای فرضیه دوم

مدیران عامل زن تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد پایدار شرکت دارند.

نتایج آزمون لیمر که در جدول نگاره (۵) ارائه شده است، نشان می دهد که احتمال آماره آزمون F لیمر کمتر از ۵ درصد می باشد و لذا برای تخمین مدل از روش ترکیبی استفاده می شود. با توجه به نتایج آزمون هاسمن برای تخمین نهایی مدل از اثرات ثابت استفاده می شود.

نگاره (۵): نتایج آزمون فرضیه دوم

نتیجه			معناداری	آماره	آزمون
تأیید مدل ترکیبی (پانل) در برابر مدل تلفیقی			(۰,۰۰۰)	۱۸,۴۴	آزمون F- لیمیر (چاو)
تأیید اثرات ثابت در مقابل اثرات تصادفی			۰,۰۰۰	۲۱,۱۴۷	آزمون هاسمن
نام متغیر	نماد	ضریب (Beta)	آماره t	p-value	عامل تورم واریانس (VIF)
مقدار ثابت	α	۰,۱۵۸	۲۱,۱۷	۰,۰۰۰	----
مدیران عامل زن	CEO	۰,۰۰۳	-۲,۲۵۹	۰,۰۲۷	۱,۰۰۳
اندازه شرکت	SIZE	-۰,۰۰۲	-۲,۴۳۳	۰,۰۱۵	۱,۰۱۰
اهرم مالی	LEV	۰,۰۰۰۰۳	۰,۰۱۶	۰,۹۸۶	۱,۷۸۳
نسبت سرمایه در گردش خالص	NWC	-۰,۰۰۱	-۱,۲۱۸	۰,۲۲۳	۱,۸۰۰
	AR(1)	۰,۶۱۸	۱۱,۸۴	۰,۰۰۰	
کل مدل رگرسیون	آماره F	P-Value	(D-W)	R ² AdjR ²	
	۱۱۳۰,۸۹	۰,۰۰۰	۱,۸۷۰	R ² = ۰,۵۹ AdjR ² = ۰,۵۱	
نوع آزمون	مقدار	احتمال	نوع آزمون	مقدار	احتمال
گادفری	۴۴۳۴,۸	۰/۰۰۰	وایت	۱,۹۹۶	۰/۰۰۵

با توجه به نتایج آزمون فرضیه که در نگاره (۵) ارائه شده است نشان می‌دهد احتمال آماره آزمون F لیمیر کمتر از ۵ درصد می‌باشد و لذا برای تخمین مدل از روش ترکیبی استفاده می‌شود. نتایج آزمون هاسمن کمتر از ۵ درصد است بنابراین اثرات ثابت استفاده می‌شود. همچنین، مقدار آماره، F برابر با ۴۴۳۴٫۸ Prob محاسبه شده و برای آماره F مدل کمتر از سطح خطای ۵ درصد بوده و معنادار می‌باشد. معناداری آماره F نشان‌دهنده معناداری کل مدل است. ضریب متغیر مدیران عامل زن برابر با ۰٫۰۰۳ بوده و با توجه به سطح خطای مورد پذیرش ۰٫۲۷، که کمتر از پنج درصد است، معنی‌دار می‌باشد؛ لذا نتایج نشان می‌دهد که مدیران عامل زن تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد پایدار شرکت دارند.

نتایج برآورد مدل برای فرضیه سوم

دوگانگی مدیر عامل رابطه بین حضور مدیر عامل زن و عملکرد پایدار شرکت ها را تعدیل می‌کند.
نتایج آزمون لیمیر که در جدول نگاره (۶) ارائه شده است، نشان می‌دهد که احتمال آماره آزمون F لیمیر کمتر از ۵ درصد می‌باشد و لذا برای تخمین مدل از روش ترکیبی استفاده می‌شود. با توجه به نتایج آزمون هاسمن برای تخمین نهایی مدل از اثرات ثابت استفاده می‌شود.

نگاره (۶): نتایج آزمون فرضیه سوم

نتیجه			معناداری	آماره	آزمون	
تأیید مدل ترکیبی (پانل) در برابر مدل تلفیقی			(۰,۰۰۰)	۱,۷۶	آزمون F- لیمیر (چاو)	
تأیید اثرات ثابت در مقابل اثرات تصادفی			۰,۰۰۰	۱۳۶,۵۱	آزمون هاسمن	
عامل تورم واریانس (VIF)	p-value	آماره t	ضریب (Beta)	نماد	نام متغیر	
----	۰,۰۰۰	-۱,۴۱۹	-۱۳,۲۱	α	مقدار ثابت	
۹,۲۰۶	۰,۰۸۹	۱,۵۹۹	۲,۸۳۷	CEOD	دوگانگی مدیر عامل	
۰,۰۱۸	۰,۰۰۰	۴,۸۲۹	۰,۱۳۸	CEOF	مدیر عامل زن	
۹,۸۹	۰,۰۰۰	۲,۵۹۱	-۵,۲۸۹	CEOD*CEOF	دوگانگی مدیر عامل*مدیر عامل زن	
۱,۰۹۰	۰,۰۹۱	۱,۶۴۲	۱,۰۸۸	SIZE	اندازه شرکت	
۱,۷۴۹	۰,۰۰۰	۳,۵۸۷	۲,۰۰۵	LEV	اهرم مالی	
۱,۰۰۵	۰,۰۵۱	۱,۸۹۱	۰,۶۷۱	NWC	نسبت سرمایه در گردش خالص	
	۰,۶۱۲	۰,۵۰۲	۰,۰۵۶	AR(1)		
R^2 AdjR ²		(D-W)	P-Value	آماره F	کل مدل رگرسیون	
$R^2=۰,۵۱$ AdjR ² = ۰,۵۰		۰,۵۹	۰,۰۰۰	۹,۸۶		
احتمال		مقدار	نوع آزمون	احتمال	مقدار	نوع آزمون
۰,۰۰۰		۵۰,۰۳	وایت	۰/۰۰۰	۱۸,۴	گادفری

با توجه به نتایج آزمون فرضیه که در نگاره (۶) ارائه شده است نشان می‌دهد احتمال آماره آزمون F لیمیر کمتر از ۵ درصد می‌باشد و لذا برای تخمین مدل از روش ترکیبی استفاده می‌شود. نتایج آزمون هاسمن کمتر از ۵ درصد است بنابراین اثرات ثابت استفاده می‌شود. همچنین، مقدار آماره، F برابر با ۹,۸۶ $Prob$ محاسبه شده و برای آماره F مدل کمتر از سطح خطای ۵ درصد بوده و معنادار می‌باشد. معناداری آماره F نشان‌دهنده معناداری کل مدل است. ضریب متغیر دوگانگی مدیر عامل*مدیر عامل زن برابر با ۵,۲۸۹- بوده و با توجه به سطح خطای مورد پذیرش ۰/۰۰۰، که کمتر از پنج درصد است، معنی دار می‌باشد؛ لذا نتایج نشان می‌دهد که دوگانگی مدیر عامل تاثیر منفی بر رابطه بین حضور مدیر عامل زن و عملکرد پایدار شرکت‌ها دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

بحث و بررسی فرضیه نخست پژوهش

نتایج فرضیه نخست نشان داد که تنوع جنسیتی بالاتر در هیئت مدیره شرکت، عملکرد پایدار شرکت‌ها را افزایش می‌دهد، بر این مبنا می‌توان گفت که آنها مکانیسم‌های حاکمیت شرکتی را بهبود می‌بخشند، اطلاعات نامتقارن را کاهش می‌دهند و سیستم‌های ارتباطی موثر با مشتریان بالقوه را بهبود می‌بخشند. در خصوص تطبیق یا عدم تطبیق نتایج با یافته‌های دیگر پژوهش‌ها، نتایج با یافته‌های پژوهشی ادبی فیروزجایی و احسانی (۱۳۹۷)؛ ژيو و همکاران (۲۰۲۲)؛ گالتا و همکاران (۲۰۲۲)؛ پرواسی و هاراشه (۲۰۲۱) همخوانی دارد و در تضاد با پژوهش ویکاکسونو (۲۰۲۲) می‌باشد.

بحث و بررسی فرضیه دوم پژوهش

یافته‌های فرضیه دوم نشان دهنده ارتباط مثبت و معنادار حضور مدیران عامل زن با عملکرد پایدار شرکت‌های مورد بررسی می‌باشد. بر این مبنا، زنانی که در مدیریت سطح بالا کار می‌کنند، عملکرد پایدار شرکت‌ها را افزایش می‌دهند چرا که بنظر می‌رسد در بسیاری از موارد دقت نظر بالاتر و بیشتری نسبت به هم‌تایان مرد دارند و کمتر در مواردی نظیری مدیریت سود یا فرار مالیاتی درگیر می‌شوند. نتایج با یافته‌های پژوهشی ژيو و همکاران (۲۰۲۲)؛ ویکاکسونو (۲۰۲۲)؛ پرواسی و هاراشه (۲۰۲۱) و رومانو و همکاران (۲۰۲۰) همسو می‌باشد.

بحث و بررسی فرضیه سوم پژوهش

یافته‌های فرضیه سوم نشان داد که دوگانگی مدیر عامل تاثیر منفی بر رابطه بین حضور مدیر عامل زن و عملکرد پایدار شرکت‌ها دارد. از منظر تئوری نمایندگی، دوگانگی مدیر عامل با عملکرد پایدار شرکت‌ها ارتباط منفی و معناداری دارد و در همسویی با دیدگاه تئوری مباشرتی، رابطه بین حضور مدیران عامل زن و عملکرد پایدار شرکت‌ها را تعدیل نمی‌کند. نتایج با یافته‌های پژوهشی ژيو و همکاران (۲۰۲۲) و رومانو و همکاران (۲۰۲۰) همراستا می‌باشد.

پیشنهادهای بر اساس نتایج حاصل از پژوهش

(۱) پیشنهاد می‌شود قانونگذاران در سطوح دولتی و نیز در سازمان بورس اوراق بهادار نسبت به الزام بیشتر شرکت‌ها در خصوص حضور بیشتر و موثرتر زنان در مناصب مدیریتی و استفاده حداکثری از دانش و تخصص آنها به منظور افزایش عملکرد شرکت‌ها، سازوکارهای لازم را در نظر گرفته و قوانین مدون را در این خصوص پیاده سازی نمایند.

(۲) پیشنهاد می شود مدیران مالی و حسابرسان شرکت ها، بیش از پیش نسبت به گزارشگری و عملکرد پایداری شرکت ها به منزله یک ابزار پیش برنده در بهبود عملکرد مالی شرکت و جذب بیشتر سرمایه گذاران، دقت نظر داشته باشند.

(۳) پیشنهاد می شود شرکت ها تا حد ممکن نسبت به تفکیک وظایف مدیران و پرهیز از ایجاد دوگانگی وظایف به دلیل آثار مخرب آن بر عملکرد شرکت، دقت نظر داشته باشند.

منابع و مآخذ

- احمدی، شهرزاد و معطوفی، علی رضا، ۱۳۹۹، دوگانگی مدیرعامل و مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها: شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران، نخستین همایش ملی رویکرد های نوین مدیریت در مطالعات میان رشته ای، گنبد کاووس..
- ادبی فیروزجایی، هوشنگ و احسانی، مجتبی، ۱۳۹۷، بررسی رابطه بین عملکرد سازمانی و تنوع جنسیتی هیئت مدیره با رویکرد رگرسیونی در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، کنفرانس ملی مدیریت، حسابداری و توسعه کسب و کار، ساری.
- پورفلاح، هاشم و ابراهیمی، اسماعیل، 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.
- دادبه، فاطمه و میرزایی گودرزی، زهرا، ۱۴۰۰، تاثیر دوگانگی وظایف مدیرعامل بر رابطه بین متنوع سازی جغرافیایی و عملکرد شرکت، <https://civilica.com/doc/1225247>
- شه بخش، محمود و محمدی، سجاد، ۱۴۰۰، بررسی تاثیر دوگانگی مدیرعامل و تنوع جنسیتی هیات مدیره بر گزارشگری مالی به موقع، اولین کنفرانس بین المللی جهش علوم مدیریت، اقتصاد و حسابداری، ساری.
- صالح نژاد، سیدحسن و امین، وحید و خادمیان، فاطمه، ۱۴۰۱، رابطه بین مسئولیت اجتماعی شرکت و تنوع جنسیتی هیئت مدیره با مدیریت سود واقعی در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، سیزدهمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری، شیروان.
- Aktas, N., Andreou, P. C., Karasamani, I., & Philip, D. (2019). CEO duality, agency costs, and internal capital allocation efficiency. *British Journal of Management*, 30(2), 473-493.
- Al-Shaer, H., & Zaman, M. (2016). Board gender diversity and sustainability reporting quality. *Journal of Contemporary Accounting & Economics*, 12(3), 210-222.
- Arenas-Torres, F., Bustamante-Ubilla, M., & Campos-Troncoso, R. (2021). Diversity of the Board of Directors and Financial Performance of the Firms. *Sustainability*, 13(21), 11687.
- Azeez, A. A. (2015). Corporate governance and firm performance: evidence from Sri Lanka. *Journal of Finance*, 3(1), 180-189.
- Azutoru, I. H. C., Obinne, U. G., & Chinelo, O. O. (2017). Effect of corporate governance mechanisms on financial performance of insurance companies in Nigeria. *Journal of Finance and Accounting*, 5(3), 93-103.

- Chen, J., Leung, W. S., & Evans, K. P. (2018). Female board representation, corporate innovation and firm performance. *Journal of Empirical Finance*, 48, 236-254.
- Chen, K. Y., Elder, R. J., & Hsieh, Y. M. (2007). Corporate governance and earnings management: The implications of corporate governance best-practice principles for Taiwanese listed companies. *Journal of Contemporary Accounting & Economics*, 3(2), 73-105.
- Đặng, R., Houanti, L. H., Reddy, K., & Simioni, M. (2020). Does board gender diversity influence firm profitability? A control function approach. *Economic Modelling*, 90, 168-181.
- Frye, M. B., & Pham, D. T. (2018). CEO gender and corporate board structures. *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 69, 110-124.
- Galbreath, J. (2011). Are there gender-related influences on corporate sustainability? A study of women on boards of directors. *Journal of management & organization*, 17(1), 17-38.
- Galletta, S., Mazzù, S., Naciti, V., & Vermiglio, C. (2022). Gender diversity and sustainability performance in the banking industry. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(1), 161-174.
- Ghazali, A., & Bilal, A. R. (2017). Analyzing the link between agency problems, governance and control attributes for Pakistan. *e-Finance: Financial Internet Quarterly*, 13(3), 43-65.
- Gualandris, J., Golini, R., & Kalchschmidt, M. (2014). Do supply management and global sourcing matter for firm sustainability performance? An international study. *Supply Chain Management: An International Journal*.
- Hillman, A. J. (2015). Board diversity: Beginning to unpeel the onion. *Corporate Governance: An International Review*, 23(2), 104-107.
- Korir, F. J., & Tenai, J. K. (2020). Does Structural Power Matter? Board Attributes and Firm Performance: Moderated by CEO Duality. *SEISENSE Journal of Management*, 3(5), 54-64.
- Krause, R., Semadeni, M., & Cannella Jr, A. A. (2014). CEO duality: A review and research agenda. *Journal of Management*, 40(1), 256-286.
- Lassoued, N., & Khanchel, I. (2022). Voluntary CSR disclosure and CEO narcissism: the moderating role of CEO duality and board gender diversity. *Review of Managerial Science*, 1-49.
- Mirza, H. H., Andleeb, S., & Ramzan, F. (2012). Gender diversity and firm performance: Evidence from Pakistan. *Journal of Social and development Sciences*, 3(5), 161-166.
- Provasi, R., & Harasheh, M. (2021). Gender diversity and corporate performance: Emphasis on sustainability performance. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(1), 127-137.
- 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*, 12(21), 9298.
- Saeed, A., Belghitar, Y., & Yousaf, A. (2016). Firm-level determinants of gender diversity in the boardrooms: Evidence from some emerging markets. *International Business Review*, 25(5), 1076-1088.
- Spalter-Roth, R. M. (2021). Obstacles to Sustaining Diversity: Historical Context and Current Experiences of Underrepresented Minority Women and Men in Sociology and Economics. *Sustainability*, 13(21), 11858.

- Spalter-Roth, R. M. (2021). Obstacles to Sustaining Diversity: Historical Context and Current Experiences of Underrepresented Minority Women and Men in Sociology and Economics. *Sustainability*, 13(21), 11858.
- Tang, J. (2017). CEO duality and firm performance: The moderating roles of other executives and blockholding outside directors. *European management journal*, 35(3), 362-372.
- Wicaksono, A. P. N. (2022). GENDER DIVERSITY, FINANCIAL EXPERTISE, CEO DUALITY AND FIRM PERFORMANCE. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 16(1), 1-14.
- Zhu, C., Husnain, M., Ullah, S., Khan, M. T., & Ali, W. (2022). Gender Diversity and Firms' Sustainable Performance: Moderating Role of CEO Duality in Emerging Equity Market. *Sustainability*, 14(12), 7177.