

نقش اعضای هیات مدیره زن بر ارزش شرکت و مسئولیت اجتماعی (شواهدی از: بورس اوراق بهادار تهران)

دکتر خسرو مرادی شهزادی

استادیار گروه مدیریت مالی، واحد قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران. (نویسنده مسئول).
shahdadikh@gmail.com

فرشته ناخدایی

دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری، واحد قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران.
fereshte_nak@yahoo.com

چکیده

در این پژوهش با هدف ارزیابی تاثیر نقش اعضای هیات مدیره زن بر ارزش شرکت و مسئولیت اجتماعی در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال های ۱۳۹۵ الی ۱۳۹۹ مورد بررسی قرار گرفته است. روش پژوهش از نوع همبستگی است. در این پژوهش جامعه آماری این را کلیه شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران تشکیل داده اند. که به روش حذف سیستماتیک ۱۰۵ شرکت انتخاب شد. از این حجم نمونه، ۱۵ شرکت تفکیک شده، اند که عضو هیات مدیره آن خانم حضور دارد. نتایج این پژوهش در خصوص فرضیه اول نشان میدهد که تعداد اعضای هیات مدیره زن بر ارزش شرکت تاثیر معناداری دارد. نتیجه فرضیه دوم حاکی از آن بود که اعضای هیات مدیره زن بر ارزش شرکت تاثیر معناداری دارد. همچنین تجزیه و تحلیل در خصوص فرضیه سوم نشان داد که تعداد اعضای هیات مدیره زن بر مسئولیت اجتماعی شرکت ها تاثیرگذار است. نتیجه فرضیه چهارم نیز مشخص میکند که اعضای هیات مدیره بر مسئولیت اجتماعی شرکت ها تاثیر معناداری دارد.

واژگان کلیدی: نقش اعضای هیات مدیره زن، ارزش شرکت، مسئولیت اجتماعی شرکت، بورس اوراق بهادار تهران.

مقدمه

در جامعه امروزی زنان در سازمان ها مسئولیت پذیری خود را نشان داده اند. برخی از پژوهش ها نقش زنان را مثبت و برخی دیگر نیز منفی بررسی نموده اند. حتی برخی پژوهش گران بیان نموده اند که زنان نقشی ندارند. در کشورهایی با حمایت ضعیف از سهامداران، اعضای هیات مدیره انگیزه کمتری برای نظارت موثر بر مدیران و استفاده از تجربیات و مهارت های آنها در مأموریت های مشاوره یا تصمیم گیری خود دارند. به طور مشابه، گارسیا-مکا و همکاران^۱ (۲۰۱۵) گزارش می دهد که تنوع جنسیتی تاثیر کمتری بر کارکرد شرکت دارند. برخی از پژوهش گران نیز استدلال می کنند که ویژگی های مدیران زن (تجربه، مهارت ها و ویژگی های جمعیت شناختی) به افزایش اثربخشی فرآیندهای نظارت، تصمیم گیری و مشاوره هیات مدیره کمک می کند. آن چه در این پژوهش بدان پرداخته می شود این است که آیا هیات مدیره زن بر مسئولیت اجتماعی و ارزش شرکت ها تاثیر دارد یا خیر؟

¹ García-Meca, E., García-Sánchez, I.M., Martínez-Ferrero, J

پژوهشگران طی پژوهشی بیان نموده اند زنان در خصوص مسائل اجتماعی و اخلاقی حساس تر هستند (تیت و یانگ^۱، ۲۰۱۵؛ رائو و تیلت^۲، ۲۰۱۶). پس از بحران اقتصادی اخیر، گنجاندن مدیران با دانش و تجربه خاص در هیئت مدیره نیز به یک توصیه مکرر تبدیل شده است (رامون لیورنس، گارسیا مکا، پوچتا مارتینز^۳، ۲۰۲۱). نگرش زنان نسبت به مسئولیت اجتماعی می‌تواند تحت تأثیر تفاوت‌های فردی در سبک‌های شخصی، مهارت‌ها، ارتباطات و دانش کسب‌وکار باشد مسئولیت اجتماعی یعنی تعهد مستمر یک شرکت برای اخلاقی رفتار کردن و مشارکت کردن در پیشرفت اقتصادی کشور همراه با بهبود سطح کیفیت زندگی نیروهای انسانی و خانواده‌های آن‌ها در جامعه. لذا این تفاوت‌های فردی در سبک‌های شخصی با در نظر گرفتن مهارت‌ها می‌تواند مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها را افزایش دهد. از سوی دیگر با عملکرد بهتر اعضای هیأت مدیره زن و تصمیم‌گیری‌های متفاوت می‌تواند ارزش شرکت‌ها نسبت به قبل مطلوب‌تر نماید. ارزش شرکت سنجشی است که سازمان به اهداف مالی سرمایه‌گذاران در راستای حداکثری سرمایه نائل می‌آید. هاجمن^۴ (۲۰۰۹) معتقد است که ویژگی‌های زنان، از قبیل عاطفی بودن، مهربان بودن، همدرد بودن، به روابط فردی حساس بودن، به احساسات دیگران توجه داشتن موجب شده است که زنان در مقایسه با مردان تمایل بیشتری به مسئولیت‌پذیری اجتماعی از خود نشان دهند و منافع دیگران را در اولویت قرار دهند (عیدی و همکاران، ۱۳۹۸). هم‌چنین این نوع نگرش نسبت به سهامداران در بازار سرمایه نیز در اولویت است، چرا که شرکت‌ها باید تلاش نمایند تا وضعیت شرکت را به نوعی فراهم نمایند که سهامداران نسبت به سرمایه‌گذاری تمایل داشته باشند. در صورتی که شرکت‌ها دارای مدیران توانمند و اعضای هیأت مدیره قوی در رأس کار داشته باشد ارزش شرکت‌ها به مراتب بالاتر خواهد رفت و افت و نوسان کمتری می‌توان شاهد بود. با توجه به نوسانات اخیر در بازار سرمایه و ریزش ارزش سهام برخی شرکت‌ها این پژوهش با هدف بررسی نقش تاثیر هیأت مدیره زن بر مسئولیت اجتماعی و ارزش سهام می‌پردازد. لذا بدین منظور اکنون سوال زیر مطرح می‌شود: آیا اعضای هیأت مدیره زن بر مسئولیت اجتماعی و ارزش سهام در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران تاثیر دارد؟

هیأت مدیره زن

هم‌زمان با ارتقای وضعیت بانوان در جامعه و بدیهی بودن استعدادهای زیاد و شایستگی آنان در این حیطه و نیز تایید این توضیح که، بانوان قادرند به بهترین شکل ممکن، در محیط خارج از منزل حضور پیدا کنند قدرت آنان در انجام کارهایی اجرایی و مدیریتی بیشتر از قبل آشکار می‌گردد. از نظر دین مبین اسلام، بانوان قادرند در زمینه‌های گوناگون شغلی و مدیریتی با حفظ موازین اسلامی حضور پیدا کرده و حضوری فعال داشته باشند. در ملت‌های اروپایی مانند کشور نروژ، حضور مدیران زن در شرکت‌ها و سازمان‌های نوژی را با اهمیت بر شمرده و از ژانویه ۲۰۰۸، قانونی وضع کرده اند که شرکت‌ها باید ۴۰ درصد از صندلی (کرسی)‌های مدیریت را به مدیران زن اختصاص دهند. هم‌چنین در انگلیس مانند کشور نروژ قانونی وضع شده است که ۳۰ درصد مدیران سازمان و شرکت‌ها، متشکل از بانوان باشد (مقصودی، ۱۳۹۵).

تصویب چنین قوانینی در ملت‌های اروپایی و امریکایی استدلال بر اهمیت مسأله و نیز وجود حساسیت بر کارهای بانوان و استفاده نیمی از اقشار جامعه در مناصب مدیریتی در شرکت‌ها و سازمان‌های بزرگ تولیدی و خدماتی است. وجدان کاری به موقع انجام مسئولیت، انگیزه زیاد به منظور پیشبرد کارها به طور صحیح، حس رقابت در محیط کار نسبت به

¹ Tate, G. and Yang, L

² Rao, K. and Tilt, C

³ M. C. Ramon-Llorens, E. Garcia-Meca and M. C. Pucheta-Martínez

⁴ Hatchman, B. G.

همتایان خود (مدیران آقا)، حضور بیشتر در کمیته های نظارت و سایر خصوصیات شخصیتی و کاری مدیر زن، تاثیر مهمی در تصمیم گیری های مالی در هیأت مدیره سازمان و شرکت ها دارد و همچنین سبب توسعه فعالیت شرکت، افزایش رضایتمندی سهامداران و سرمایه گذاران و بالا رفتن بازدهی (مصلی، پورزنجان، ۱۳۹۷) سازمان و شرکت خواهد شد. تحقیقات زیادی در خصوص نقش بانوان در اجتماع صورت گرفته شده است. نتایج نشان میدهد که بانوان نیز مانند همتایان مرد خود، قادرند در بیشتر امور، مشارکت کرده و از بازدهی بالایی برخوردار باشند. در سال های اخیر نگرش های نسبتاً جدیدی در رابطه با استفاده زنان در مشاغل با اهمیت و حتی حساس پدید آمده است که می توان این رویداد را در ایران در دولت نهم به بعد احساس کرد. به کارگیری از زنان در مقام وزارت و یا معاونت رییس جمهوری و نیز استفاده از مدیر زن به عنوان سخنگوی وزارت امور خارجه در دولت از مثال این نگرش جدید می باشد. استفاده از زنان فقط در مسائل سیاسی و اجتماعی خلاصه نمیشود لیکن در کارهای اقتصادی نیز می تواند تاثیرات مهمی داشته باشد. حضور زنان در هیأت مدیره شرکت های خدماتی و تولیدی و همچنین شرکت های عضو بورس اوراق بهادار تهران طی بررسی های به عمل آمده تاثیر گذار بوده است. حضور مدیر زن در رأس سازمان به عنوان مدیر عامل و یا به عنوان عضوی از هیأت مدیره یک شرکت می تواند بر ارتقای عملکرد با نظارت بیشتر از سوی مدیر زن با توجه به ویژگی شخصیتی آنان و نیز توسعه کیفیت ارائه گزارشات مالی (مقصودی، ۱۳۹۵)، حداکثری عملکرد شرکت، افزایش کارکرد داشته باشد.

نقش هیأت مدیره زنان در ارزش شرکت

در سال ۲۰۰۵، دولت نروژ شرکت های سهامی عام را ملزم کرد که هیئت مدیره های متوازن جنسیتی را در عرض دو سال تشکیل دهند و در صورت عدم رعایت آنها، انحلال اجباری را مجازات کنند. هشت کشور اروپایی دیگر (بلژیک، فرانسه، آلمان، ایسلند، ایتالیا، هلند، پرتغال، و اسپانیا) و ایالت کالیفرنیا از آن زمان سهمیه های جنسیتی اجباری هیئت مدیره خود را تصویب کرده اند که همگی برای عدم رعایت مجازات کمتری دارند. همان طور که در کاغذ سفید دولت نروژ در حمایت از رای پارلمان آمده است، سهمیه هیئت مدیره پیشگام توسط سیاست های جنسیتی غیرمرتبط با عملکرد شرکت هدایت می شد. بنابر این، تصویب آن یک محیط نادر و شبه تجربی برای ارزیابی اثرات علی تغییرات بیرونی در ترکیب هیئت مدیره بر ارزش شرکت فراهم می کند. در اصل، محدود کردن انتخاب آزادانه مدیران سهامداران می تواند اثر بخشی هیئت مدیره را کاهش دهد. به عنوان مثال، شرکت ها ممکن است مجبور شوند مدیران زن جدیدی را با تجربه مدیر ارشد اجرایی (مدیر عامل) کمتر نسبت به مدیران مرد منصوب کنند، که می تواند ارزش شرکت را کاهش دهد. همچنین پیشنهاد شده است که نظارت کنندگان زن نسبتاً مستقل اما بی تجربه بیش از حد بر نظارت متمرکز هستند و ریسک گریزی بیش از حد از خود نشان می دهند (آدامز و فریرا، ۲۰۰۹).

مسئولیت اجتماعی و مدیر عامل

مسئولیت اجتماعی شرکت مسئولیتی است که شرکت ها در قبال تأثیر خود بر جامعه گسترده تر دارند (رادیکا، ۲۰۱۸). نگرانی ها در مورد مسئولیت اجتماعی شرکت در دو دهه گذشته به طور قابل توجهی افزایش یافته است. این موضوع نه تنها در مطبوعات تجاری، در میان رهبران تجاری و سیاسی رایج شده است، بلکه مجموعه ای از ادبیات دانشگاهی نیز پیرامون آن پدیدار شده است بیشتر تحقیقات موجود بر روی بررسی ارتباط بین مسئولیت اجتماعی شرکت

¹ Adams, R.B., Ferreira, D., 2009

² Ravi Radhika

و عملکرد مالی شرکت متمرکز شده است. با این وجود، توجه کمی به مکانیسم های نهادی که بر نحوه عملکرد شرکت ها به شیوه های مسئولیت پذیر اجتماعی تأثیر می گذارند، شده است.

درک تأثیر قرار گرفتن در معرض بین المللی بسیار مهم است زیرا وقتی شرکت ها بین المللی می شوند، خواسته های سازمانی متناقضی از محیط های داخلی و بین المللی و ذینفعان دارند. این بدان معناست که به دلیل فشارهای اضافی از سوی سهامداران بین المللی، این احتمال وجود دارد که منافع ذینفعان داخلی به خطر بیفتد. بنابر این، درک اینکه چگونه قرار گرفتن در معرض بین المللی بر فعالیت های مسئولیت اجتماعی شرکت در کشور خود تأثیر می گذارد، جالب خواهد بود. دوگانگی مدیر عامل بستگی به این دارد که آیا سمت مدیر عامل (مدیرعامل) و رئیس هیئت مدیره توسط دو فرد متفاوت یا هر دو توسط یک فرد انجام می شود. هنگامی که هر دو سمت توسط یک فرد اداره می شود، شرکت به عنوان دارای "دوگانگی مدیر عامل" شناخته می شود. بیشتر تحقیقات در مورد دوگانگی مدیر عامل بر بررسی ارتباط بین مسئولیت اجتماعی شرکت و نحوه تأثیر آن بر عملکرد شرکت متمرکز شده است، اما نه در مورد مسئولیت اجتماعی شرکت و اینکه چگونه دوگانگی مدیر عامل در فعالیت های مسئولیت اجتماعی شرکت نقش ایفا می کند. ادبیات فعلی پیرامون دوگانگی مدیر عامل، بحث ها و اختلاف نظرهای زیادی را در مورد این رویکرد رهبری توسط شرکت ها ایجاد می کند. نوع ساختار رهبری اتخاذ شده (دوگانگی یا غیردوگانگی)، بر فعالیت های مسئولیت اجتماعی شرکت تأثیر می گذارد، زیرا افراد در این موقعیت ها دارای اختیار و قدرت تصمیم گیری مهم در مورد نحوه عملکرد یک شرکت هستند. در مورد دوگانگی مدیر عامل، از آنجایی که هر دو نقش مدیرعامل و رئیس هیئت مدیره به یک نفر بستگی دارد، مدیریت تصمیم گیری و کنترل از هم جدا نیستند (دیویس و همکاران^۱، ۱۹۹۷؛ دونالدسون و دیویس^۲، ۱۹۹۱). بنابراین، کنترل کمتر، و آزادی، قدرت و استقلال بیشتر با مدیرعامل وجود دارد که ممکن است منجر به اقداماتی شود که به مجموعه گسترده تری از ذینفعان پاسخ نمی دهد و بنابر این احتمالاً بر مسئولیت اجتماعی شرکت تأثیر می گذارد.

مروری بر پژوهش های پیشین

بیسواس، رابرتس و ویتینگ^۳ (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی موضوعی تحت عنوان مدیران زن و افشای مسئولیت اجتماعی در بنگلادش: نقش وابستگی خانواده پرداختند. یافته ها شواهد محکمی ارائه می دهند که مدیران زن وابسته به خانواده حاکم، بنیان گذاران و سایر اعضای هیئت مدیره افشای مسئولیت اجتماعی را در شرکت های خانوادگی کاهش می دهند. مدیران هیأت مدیره زن غیروابسته، افشای مسئولیت اجتماعی را افزایش می دهند و این تأثیر هم در شرکت های خانوادگی و هم در شرکت های غیر خانوادگی قابل توجه است.

رامون لیورنس، گارسیا مکا، پوچتا مارتینز^۴ (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی مدیران زن در هیئت مدیره تأثیر خطوط خطا بر گزارش مسئولیت اجتماعی پرداختند. نتایج ماهیت دوسویه تنوع جنسیتی را تایید می کند و به رفتارهای متفاوت در میان کارگردانان زن با توجه به تجربه و سوابق آنها اشاره می کند. علاوه بر این، موقعیت مالک غالب مدیران زن می تواند تأثیر مدیران زن را که برای دانش فنی یا روابط سیاسی و اجتماعی خود منصوب می شوند، متعادل و تعدیل کند. نتایج همچنین لزوم در نظر نگرفتن همه مدیران زن را به عنوان یک گروه همگن و بررسی تأثیر و روابط متقابل خطاهای زنان بر افشای مسئولیت اجتماعی تأیید می کند.

¹ Davis, J. H., Schoorman, F. D., & Donaldson, L.

² Donaldson, L., & Davis, J. H.

³ P. K. Biswas, H. Roberts and R. H. Whiting

⁴ M. C. Ramon-Llorens, E. Garcia-Meca and M. C. Pucheta-Martínez

لیو، لی و بوتنر^۱ (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی ایجاد شرایط مرزی برای تأثیر مدیران زن هیئت مدیره بر عملکرد شرکت از طریق مسئولیت اجتماعی پرداختند. اثرات نمایندگی زن در هیئت مدیره بر عملکرد شرکت از طریق مسئولیت اجتماعی زمانی آشکار می شود که مدیران زن قدرت بیشتری برای ترویج مسئولیت اجتماعی داشته باشند و زمانی که شرکت انگیزه (یعنی نوآوری شدید) برای مشارکت در مسئولیت اجتماعی داشته باشد. علاوه بر این، این مدل میانجی‌گری تعدیل شده به‌ویژه برای سه بعد مسئولیت اجتماعی (مانند محیط، جامعه و روابط کارکنان) صادق است و تفاوت‌های ظریف آنچه را که زنان روی میز می‌آورند روشن می‌کند.

عبدی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با موضوع تنوع جنسیتی اعضای کمیته حسابرسی، هیئت مدیره و مدیر مالی و افشای مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت: آزمون نظریه دیگرگزینی به بررسی پرداختند. نتایج تجربی پژوهش نشان داد که حضور عضو زن در کمیته حسابرسی، هیئت مدیره و سمت مدیر مالی، تأثیر مثبت و معناداری بر مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت‌ها دارد که این یافته در راستای نظریه دیگرگزینی است.

مصلی و محمدپورزنجانی (۱۳۹۷) در تحقیقی به بررسی تأثیر حضور هیئت مدیره و مدیر مالی خانم در سودآوری شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. نتایج نشان داد بین سودآوری شرکت و هیئت مدیره خانم و رابطه منفی معنادار وجود دارد و بین سودآوری و مدیر مالی خانم رابطه ای وجود ندارد.

آقایی و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی به بررسی ارتباط بین مسئولیت اجتماعی با فرار مالیاتی و مدیریت سود شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. نتایج نشان می‌دهد بین توانایی مدیریتی و هر سه معیار استفاده شده برای اجتناب از پرداخت مالیات، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ بدین معنی که مدیران تواناتر، بیشتر درگیر فعالیت های اجتناب مالیاتی می‌شوند که منجر به کاهش پرداخت های مالیات توسط شرکت می‌گردد. از طرفی، نتایج نشان دهنده این است شرکت هایی که عملکرد بهتری دارند مدیران با سطح توانایی بالا کمتر درگیر فعالیت های اجتناب مالیاتی می‌شوند. به طور کلی، نتایج پژوهش نشان می‌دهد علاوه بر ویژگی های شرکت، توانایی مدیریتی بر رفتار اجتناب مالیاتی شرکت موثر است.

معینیان و یآوری (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی تأثیر ویژگی های هیئت مدیره بر ارزش شرکت پرداختند. شواهد نشان داد که سهامداران نهادی بر ارزش سهام شرکت تأثیر قابل ملاحظه ای دارند. از دیگر یافته های پژوهش این است که سهامداران دارای کرسی هیات مدیره و سهامداران عمده بدون کرسی هیات مدیره بر ارزش سهام تأثیر قابل ملاحظه ای دارند.

رضایی پیتته نوئی و محسنی (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین حضور زنان در هیئت مدیره و ضعف کنترل داخلی، شواهدی از شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه حاکی از آن است که بین جنسیت هیئت مدیره و ضعف کنترل داخلی شرکت ها رابطه منفی معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، حضور زنان در هیئت مدیره ضعف کنترل داخلی شرکت را کاهش می‌دهد.

ابزار گردآوری اطلاعات

بخش ادبیات و مبانی نظری از مطالعات و پژوهش های کاربردی می باشد؛ به منظور سنجش متغیرهای پژوهش از صورت‌های مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران استفاده شده است.

¹ Y. Liu, L. Lei and E. H. Buttner

روش پژوهش

روش پژوهش از نوع توصیفی و همبستگی می باشد و با توجه به اینکه داده های این پژوهش ترکیبی از صنایع و سال های مختلف است، لذا روش آماری این پژوهش نیز بر اساس رگرسیون مبتنی بر داده های پنل است و با نرم افزار ایویوز ۱۲ انجام شده است.

فرضیه های پژوهش

۱. تعداد اعضای هیأت مدیره زن بر ارزش شرکت تاثیر معناداری دارد.
۲. تعداد اعضای هیأت مدیره بر ارزش شرکت تاثیر معناداری دارد.
۳. تعداد اعضای هیأت مدیره زن بر مسئولیت اجتماعی تاثیر معناداری دارد.
۴. تعداد اعضای هیأت مدیره بر مسئولیت اجتماعی تاثیر معناداری دارد.

جامعه آماری و تعداد نمونه

جامعه آماری این پژوهش کلیه شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران برای دوره زمانی ۵ ساله طی سال های ۱۳۹۵ الی ۱۳۹۹ می باشد؛ که به روش حذف سیستماتیک ۱۰۵ شرکت با توجه به شرایط زیر انتخاب گردید:

- حذف بانک ها، بیمه ها یا شرکت های واسطه مالی.
 - شرکت هایی که پایان سال مالی ۲۹ اسفند ماه نمی باشد.
 - شرکت هایی که طی قلمرو که زیان مالی داشته اند.
 - شرکت هایی که از بورس برون رفت داشته اند.
 - شرکت هایی که اطلاعاتشان ناقص و یا در دسترس نبوده است.
- شایان ذکر است از این ۱۰۵ شرکت نمونه (بدون تفکیک جنسیت)، ۱۵ شرکت به صورت تفکیکی که دارای عضو هیأت مدیره خانم هستند انتخاب گردید.

مدل های تحلیلی تحقیق و بیان متغیرها

مدل رگرسیونی - فرضیه اول و دوم بر اساس پژوهش بنوری و همکاران (۲۰۱۸)

مدل فرضیه اول:

$$FV = \alpha_0 + \beta_1 \text{Woman BoardSize} + \beta_2 \text{LEV} + \beta_3 \text{R\&D} + \beta_4 \text{SalesGrowth} + \beta_5 \text{FirmSize} + \epsilon_0$$

مدل فرضیه دوم:

$$FV = \alpha_0 + \beta_1 \text{BoardSize} + \beta_2 \text{LEV} + \beta_3 \text{R\&D} + \beta_4 \text{SalesGrowth} + \beta_5 \text{FirmSize} + \epsilon_0$$

مدل رگرسیونی - فرضیه سوم و چهارم بر اساس پژوهش رامون لیورنس، گارسیا مکا، پوچتا مارتینز (۲۰۲۱).

مدل فرضیه سوم:

$$CSR = \alpha_0 + \beta_1 \text{WomanBoardSize} + \beta_2 \text{FirmSize} + \beta_3 \text{OwnConc} + \beta_4 \text{ROA} + \beta_5 \text{LEV} + \beta_6 \text{Age} + \epsilon_0$$

مدل فرضیه چهارم:

$$CSR = \alpha_0 + \beta_1 \text{BoardSize} + \beta_2 \text{FirmSize} + \beta_3 \text{OwnConc} + \beta_4 \text{ROA} + \beta_5 \text{LEV} + \beta_6 \text{Age} + \epsilon_0$$

جدول (۱): متغیرهای پژوهش

متغیر	علامت اختصار	نوع متغیر	نحوه محاسبه
ارزش شرکت	FV	وابسته	بر اساس کیوتوبین = (ارزش بازار + ارزش دفتری بدهی) تقسیم بر ارزش دفتری دارایی
مسئولیت اجتماعی شرکت	CSR	وابسته	بر اساس معیارهایی از جمله آموزش و حمایت کارکنان، لگاریتم اعضای هیأت مدیره، دارایی های ثابت به کل دارایی، دارایی گواهی ایزو ۱۴۰۰۰، هزینه تحقیق و توسعه و تبلیغات و فروش باشد. سپس به روش وزن دهی ترکیب و میانگین گرفته خواهد شد، عددی که به دست خواهد آمد به عنوان مسئولیت اجتماعی در نظر گرفته می شود (بر اساس پژوهش جلیلی و قیصری، ۱۳۹۳).
تعداد اعضای هیأت مدیره	BoardSize	مستقل	تعداد اعضای هیأت مدیره می باشد. در صورتی که هیأت مدیره زن باشد عدد یک و در صورتی که مرد باشد عدد صفر.
تعداد اعضای هیأت مدیره زن	Woman BoardSize	مستقل	تعداد اعضای هیأت مدیره زن می باشد. در صورتی که شرکتی اعضای هیأت مدیره زن داشته باشد شرکت به صورت تفکیک انتخاب می شود.
اهرم مالی	LEV	کنترلی	از تقسیم بدهی کل بر دارایی کل به دست می آید.
اندازه شرکت	Firm SIZE	کنترلی	از لگاریتم طبیعی مجموع دارایی ها به دست می آید.
هزینه تحقیق و توسعه	R&D	کنترلی	از یادداشت های توضیحی استفاده می نمایم سپس تقسیم بر دارایی کل می کنیم.
میزان فروش	SALES Growth	کنترلی	(فروش سال جاری - فروش سال قبل) تقسیم بر فروش سال قبل
مالکیت نهادی	OwnConc	کنترلی	میزان درصد مالکیت نهادی (منهای میزان درصد سهامداران نهادی مانند بیمه و بانک ها و ...)
سن شرکت	Age	کنترلی	از زمان تاسیس شرکت به عنوان سن شرکت استفاده می کنیم؛ لگاریتم گرفته می شود.
بازده دارایی	ROA	کنترلی	از تقسیم سود خالص بر دارایی کل به دست می آید.

یافته‌های پژوهش
آماره توصیفی

جدول (۲): آماره توصیفی - ۱۰۵ شرکت نمونه بدون تفکیک جنسیت

میانگین	میانه	بیشترین	کمترین	انحراف معیار	
۰,۰۱۱	۰,۰۱۰	۰,۱۵	۰,۰۰۲	۰,۰۰۸	مسئولیت اجتماعی شرکت
۶,۰۱	۵,۱۹	۱۲۷,۸۵	-۹۶,۶۳	۴۴,۱۷	ارزش شرکت
۰,۰۵	۰	۱	۰	۰,۲۳	تعداد اعضای هیأت مدیره
۱,۶۰	۱,۶۴	۱,۸۳	۱,۴۶	۰,۱۴	سن شرکت
۰,۵۴	۰,۵۳	۴,۰۰	۰,۰۳	۰,۲۷	اهرم مالی
۵۵,۴۹	۶۴,۲۵	۹۹,۹۳	۰,۰۰	۳۰,۴۸	مالکیت نهادی
۰,۰۰۰۱	۰	۰,۰۱۷	۰,۰۰	۰,۰۰۱	هزینه تحقیق و توسعه
۰,۱۴	۰,۱۲	۰,۶۸	-۰,۱۰	۰,۱۸	بازده دارایی
۰,۵۶	۰,۲۶	۰,۹۹	-۰,۶۰	۳,۳۵	میزان فروش
۱۵,۰۸	۱۴,۸۴	۲۰,۷۶	۱۱,۳۶	۱,۶۰	اندازه شرکت

جدول (۳): آماره توصیفی - ۱۵ شرکت نمونه عضو هیأت مدیره خانم

انحراف معیار	کمترین	بیشترین	میانه	میانگین	
۰,۰۱۷	۰,۰۰۵	۰,۱۵	۰,۰۱۰	۰,۰۱۲	مسئولیت اجتماعی شرکت
۸,۴۷	۱,۸۴	۴۰,۶۰	۵,۶۸	۹,۰۱	ارزش شرکت
۰,۴۹	۰	۱	۰	۰,۴۰	تعداد اعضای هیأت مدیره زن
۰,۱۵	۱,۱۴	۱,۸۰	۱,۶۳	۱,۵۸	سن شرکت
۰,۴۷	۰,۱۶	۴,۰۰	۰,۶۳	۰,۶۷	اهرم مالی
۳۶,۵۶	۰	۹۴,۹۱	۵۶	۴۶,۱۵	مالکیت نهادی
۰,۰۰۱	۰	۰,۱۰	۰	۰,۰۰۰۳	هزینه تحقیق و توسعه
۰,۲۴	-۰,۰۶	۰,۶۰	۰,۰۹۲	۰,۰۹۶	بازده دارایی
۰,۶۹	-۰,۱۹	۰,۹۹	۰,۳۳	۰,۳۷	میزان فروش
۱,۲۹	۱۲,۲۸	۱۸,۹۲	۱۴,۷۴	۱۴,۸۵	اندازه شرکت

در جدول ۲ وضعیت متغیرهای تمامی صنایع بر اساس میانگین، میانه، بیشترین، کمترین، انحراف معیار ارائه شده است.

آزمون نرمال بودن متغیرها

آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش یکی از پیش آزمون های رگرسیون است. اغلب روش های استنباط آماری، مبتنی بر توزیع نرمال برای جامعه آماری است. چنین شیوه‌هایی اغلب به روش های استنباط آمار پارامتری شهرت دارند که مناسب برای داده‌هایی با توزیع نرمال هستند. در صورتی که متغیرهای وابسته نرمال نباشند امکان این که نتایج به درستی ارائه نشود وجود دارد؛ در صورت بروز عدم نرمال بودن متغیرهای وابسته بایستی متغیرها نرمال سازی شوند.

جدول (۴): آزمون نرمال بودن متغیرهای حجم نمونه ۱۰۵ شرکت

نتیجه	کشیدگی	چولگی	متغیرها
نرمال نمی باشد.	۱۹۰,۷۹	۱۱,۷۱	مسئولیت اجتماعی شرکت
نرمال نمی باشد.	۴۴۹,۱۷	-۲۰,۳۳	ارزش شرکت

جدول (۵): آزمون نرمال بودن متغیرهای حجم نمونه ۱۵ شرکت عضو هیأت مدیره خانم

نتیجه	کشیدگی	چولگی	متغیرها
نرمال نمی باشد.	۷۰,۵۰	۸,۲۶	مسئولیت اجتماعی شرکت
نرمال نمی باشد.	۷,۳۴	۲,۱۱	ارزش شرکت

با توجه به جدول ۴ و جدول ۵ نتایج نشان می دهد که متغیرهای مسئولیت اجتماعی شرکت و ارزش شرکت مقادیر چولگی و کشیدگی بین صفر تا ۶ نمی باشد و باید نرمال سازی شوند.

جدول (۶): آزمون نرمال بودن متغیرهای ۱۰۵ شرکت پس از نرمال سازی

نتیجه	کشیدگی	چولگی	متغیرها
نرمال می باشد.	۸,۸۸	۰,۱۰	مسئولیت اجتماعی شرکت
نرمال می باشد.	۲,۷۶	-۰,۰۲	ارزش شرکت

جدول (۷): آزمون نرمال بودن متغیرهای ۱۵ شرکت پس از نرمال سازی

نتیجه	کشیدگی	چولگی	متغیرها

مسئولیت اجتماعی شرکت	۰,۳۴	۵,۷۰	نرمال می باشد.
ارزش شرکت	۰,۱۶	۲,۲۷	نرمال می باشد.

نتایج جدول ۶ نشان می دهد که متغیر مسئولیت اجتماعی شرکت، میزان چولگی و کشیدگی بین مقادیر صفر تا ۶ قرار ندارد اما تا حد زیادی نرمال شده است. متغیر ارزش شرکت در جدول ۶ نیز دارای مقادیر چولگی بین صفر تا ۶ قرار دارد و نرمال است. جدول ۷ نیز مقادیر چولگی و کشیدگی بین صفر تا ۶ قرار دارد بنابراین نرمال است.

آزمون لیمر و آزمون هاسمن

به منظور این که مشخص گردد آیا به کارگیری از روش داده‌های پانل در برآورد مدل موردنظر اثربخش خواهد بود یا نه، از آزمون چاو یا F لیمر و به منظور این که مشخص شود کدام روش (اثرات ثابت و یا اثرات تصادفی) جهت برآورد مناسب‌تر است از آزمون هاسمن استفاده می‌شود.

جدول (۸): آزمون لیمر

مدل	آزمون اثرات	مقدار آماره	درجه آزادی	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
مدل فرضیه اول	F دوره	۲,۱۹	۱۴,۵۵	۰,۰۲	مدل داده‌های تابلویی (فرضیه اول)
مدل فرضیه دوم	F دوره	۶,۹۸	۱۰۴,۴۱	۰,۰۰	مدل داده‌های تابلویی (فرضیه دوم)
مدل فرضیه سوم	F دوره	۲,۰۳	۱۴,۵۴	۰,۰۰	مدل داده‌های تابلویی (فرضیه سوم)
مدل فرضیه چهارم	F دوره	۲,۰۴	۱۰۴,۴۱	۰,۰۰	مدل داده‌های تابلویی (فرضیه چهارم)

جدول (۹): آزمون هاسمن

مدل فرضیه اول	مدل اثرات ثابت	خلاصه آزمون	آماره کای اسکور	درجه آزادی	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
مدل فرضیه اول	مدل اثرات ثابت	۱۹,۱۵	۵	۰,۰۰	اثرات ثابت	اثرات ثابت
مدل فرضیه دوم	مدل اثرات ثابت	۷۵,۵۰	۵	۰,۰۰	اثرات ثابت	اثرات ثابت
مدل فرضیه سوم	مدل اثرات ثابت	۱۴,۴۸	۶	۰,۰۰	اثرات ثابت	اثرات ثابت
مدل فرضیه چهارم	مدل اثرات ثابت	۸۹,۶۰	۶	۰,۰۰	اثرات ثابت	اثرات ثابت

آزمون فرضیه‌ها

آزمون فرضیه اول

آیا تعداد اعضای هیأت مدیره زن بر ارزش شرکت تاثیر معناداری دارد یا خیر؟

جدول (۱۰): نتیجه آزمون فرضیه اول

متغیر وابسته: ارزش شرکت						
عنوان متغیر	علامت متغیر	ضریب	خطای استاندارد	آماره تی	سطح معنی داری	رابطه
جزء ثابت	C	۲۴۶,۰۲	۶۰,۴۳	۴,۰۷	۰,۰۰	
تعداد اعضای هیأت مدیره زن	Woman Board Size	۰,۴۵	۰,۲۰	۲,۲۱	۰,۰۰	مستقیم و معنی دار
اهرم مالی	LEV	۰,۷۴	۰,۱۵	۴,۹۴	۰,۰۰	مستقیم و معنی دار
هزینه تحقیق و توسعه	R&D	۳۱۳,۵۴	۵۳۸,۶۷	۰,۵۸	۰,۵۶	بی معنی

میزان فروش	SALES GROW	۰,۷۵	۰,۱۵۶	۴,۸۴	۰,۰۰	مستقیم و معنی دار
اندازه شرکت	Firm SIZE	۱۵,۵۳	۳,۹۶	۳,۹۱	۰,۰۰	مستقیم و معنی دار
ضریب تعیین مدل						
دوربین واتسون						
آماره F						
(P-Value)						
۰,۷۱						
۱,۹۷						
۲۵,۴۷						
(۰/۰۰۰۰)						

با توجه به نگاره مشخص می شود کل مدل با توجه به اینکه مقدار احتمال آماره p-value برابر (۰,۰۰) و کمتر از (۰,۰۵) می باشد لذا از لحاظ معنی داری مدل تایید میشود. ضریب تعیین مدل نیز گویای آن است که (۰,۷۱) از ارزش شرکت توسط متغیرهای وارد شده در مدل تبیین می گردد.

در بررسی معنی داری ضرایب با توجه به آماره مشخص میشود که سطح معنی داری برای متغیر تعداد اعضای هیأت مدیره زن برابر با (۰,۰۰) و از (۰,۰۵) کمتر می باشد، در نتیجه وجود ارتباط معنی داری بین تعداد اعضای هیأت مدیره زن و ارزش شرکت تایید می شود. بنابراین فرضیه اول تایید میشود. مثبت بودن ضریب تعداد اعضای هیأت مدیره زن (۰,۴۵) حاکی از آن است که ارتباط مستقیم با متغیر وابسته یعنی ارزش شرکت دارد. یعنی با افزایش یک واحدی تعداد اعضای هیأت مدیره زن، ارزش شرکت به میزان (۰,۴۵) افزایش می یابد.

در خصوص متغیر کنترلی پژوهش، اهرم مالی، با توجه به اینکه سطح معنی داری متغیر اهرم مالی برابر با (۰,۰۰) و از (۰,۰۵) کمتر می باشد و از لحاظ معنی داری تایید می گردد. مثبت بودن ضریب اهرم مالی (۰,۷۴) حاکی از آن است که ارتباط مستقیم با متغیر وابسته یعنی ارزش شرکت وجود دارد. یعنی با افزایش یک واحدی اهرم مالی، ارزش شرکت نیز به میزان (۰,۷۴) افزایش می یابد.

در خصوص متغیر کنترلی پژوهش، میزان فروش، با توجه به اینکه سطح معنی داری متغیر میزان فروش برابر با (۰,۰۰) و از (۰,۰۵) کمتر می باشد و از لحاظ معنی داری تایید می گردد. مثبت بودن ضریب میزان فروش (۰,۷۵) حاکی از آن است که ارتباط مستقیم با متغیر وابسته یعنی ارزش شرکت وجود دارد. یعنی با افزایش یک واحدی میزان فروش، ارزش شرکت نیز به میزان (۰,۷۵) افزایش می یابد.

در خصوص متغیر کنترلی پژوهش، اندازه شرکت، با توجه به اینکه سطح معنی داری متغیر اندازه شرکت برابر با (۰,۰۰) و از (۰,۰۵) کمتر می باشد و از لحاظ معنی داری تایید می گردد. مثبت بودن ضریب اندازه شرکت (۱۵,۵۳) حاکی از آن است که ارتباط مستقیم با متغیر وابسته یعنی ارزش شرکت وجود دارد. یعنی با افزایش یک واحدی اندازه شرکت، ارزش شرکت نیز به میزان (۱۵,۵۳) افزایش می یابد.

دیگر متغیر کنترلی یعنی هزینه تحقیق و توسعه با توجه به اینکه سطح معنی داری این متغیرها بیش از سطح معنی داری پژوهش حاضر (۰,۰۵) می باشد از لحاظ معنی داری تایید نمی گردد و ارتباطی یافت نمی شود.

آماره دوربین واتسون به منظور بررسی استقلال خطاها از یکدیگر استفاده میشود که اگر مقدار آماره دوربین واتسون در فاصله ۱,۵ تا ۲,۵ باشد فرض همبستگی بین خطاها رد میشود و می توان از رگرسیون استفاده کرد. مقدار آماره دوربین واتسون در این جدول ۱,۹۷ می باشد و این عدد نشان میدهد که خطاها از یکدیگر مستقل هستند و بین خطاها خود همبستگی وجود ندارد و فرض همبستگی بین خطاها رد میشود و میتوان از رگرسیون استفاده کرد (بحری ثالث و همکاران، ۱۳۹۷).

نتایج آزمون فرضیه دوم تحقیق

آیا تعداد اعضای هیأت مدیره بر ارزش شرکت تاثیر معناداری دارد یا خیر؟

جدول (۱۱): نتیجه آزمون فرضیه دوم

متغیر وابسته: ارزش شرکت							
عنوان متغیر	علامت متغیر	ضریب	خطای استاندارد	آماره تی	سطح معنی داری	رابطه	
جزء ثابت	C	-۴۳,۵۶	۳,۵۳	-۱۲,۳۴	۰,۰۰		
تعداد اعضای هیأت مدیره	Board Size	۰,۶۵	۰,۳۰	۲,۱۵	۰,۰۰	مستقیم و معنی دار	
اهرم مالی	LEV	۰,۲۵	۰,۱۲۹	۱,۹۹	۰,۰۰	مستقیم و معنی دار	
هزینه تحقیق و توسعه	R&D	-۳۷,۴۸	۲۵,۱۹	-۱,۴۸	۰,۱۳	بی معنی	
میزان فروش	SALES GROW	۰,۲۸	۰,۱۲	۲,۲۹	۰,۰۰	مستقیم و معنی دار	
اندازه شرکت	Firm SIZE	۳,۲۸	۰,۲۰	۱۵,۹۲	۰,۰۰	مستقیم و معنی دار	
		ضریب تعیین مدل					۰,۶۵
		دوربین واتسون					۱,۸۴
		آماره F					۷۵,۳۶
		(P-Value)					(۰/۰۰۰۰)

با توجه به نگاره مشخص می شود کل مدل با توجه به اینکه مقدار احتمال آماره p-value برابر (۰,۰۰) و کمتر از (۰,۰۵) می باشد لذا از لحاظ معنی داری مدل تایید میشود. ضریب تعیین مدل نیز گویای آن است که (۰,۶۵) از ارزش شرکت توسط متغیرهای وارد شده در مدل تبیین می گردد.

در بررسی معنی داری ضرایب با توجه به آماره مشخص میشود که سطح معنی داری برای متغیر تعداد اعضای هیأت مدیره برابر با (۰,۰۰) و از (۰,۰۵) کمتر می باشد، در نتیجه وجود ارتباط معنی داری بین تعداد اعضای هیأت مدیره و ارزش شرکت تایید می شود. بنابراین فرضیه دوم تایید میشود. مثبت بودن ضریب تعداد اعضای هیأت مدیره (۰,۶۵) حاکی از آن است که ارتباط مستقیم با متغیر وابسته یعنی ارزش شرکت دارد. یعنی با افزایش یک واحدی تعداد اعضای هیأت مدیره، ارزش شرکت به میزان (۰,۶۵) افزایش می یابد.

در خصوص متغیر کنترلی پژوهش، اهرم مالی، با توجه به اینکه سطح معنی داری متغیر اهرم مالی برابر با (۰,۰۰) و از (۰,۰۵) کمتر می باشد و از لحاظ معنی داری تایید می گردد. مثبت بودن ضریب اهرم مالی (۰,۲۵) حاکی از آن است که ارتباط مستقیم با متغیر وابسته یعنی ارزش شرکت وجود دارد. یعنی با افزایش یک واحدی اهرم مالی، ارزش شرکت نیز به میزان (۰,۲۵) افزایش می یابد.

در خصوص متغیر کنترلی پژوهش، میزان فروش، با توجه به اینکه سطح معنی داری متغیر میزان فروش برابر با (۰,۰۰) و از (۰,۰۵) کمتر می باشد و از لحاظ معنی داری تایید می گردد. مثبت بودن ضریب میزان فروش (۰,۲۸) حاکی از آن است که ارتباط مستقیم با متغیر وابسته یعنی ارزش شرکت وجود دارد. یعنی با افزایش یک واحدی میزان فروش، ارزش شرکت نیز به میزان (۰,۲۸) افزایش می یابد.

در خصوص متغیر کنترلی پژوهش، اندازه شرکت، با توجه به اینکه سطح معنی داری متغیر اندازه شرکت برابر با (۰,۰۰) و از (۰,۰۵) کمتر می باشد و از لحاظ معنی داری تایید می گردد. مثبت بودن ضریب اندازه شرکت (۳,۲۸) حاکی از آن است

که ارتباط مستقیم با متغیر وابسته یعنی ارزش شرکت وجود دارد. یعنی با افزایش یک واحدی اندازه شرکت، ارزش شرکت نیز به میزان (۳,۲۸) افزایش می یابد.

دیگر متغیر کنترلی یعنی هزینه تحقیق و توسعه با توجه به اینکه سطح معنی داری این متغیرها بیش از سطح معنی داری پژوهش حاضر (۰,۰۵) می باشد از لحاظ معنی داری تایید نمی گردد و ارتباطی یافت نمی شود.

آماره دوربین واتسون به منظور بررسی استقلال خطاها از یکدیگر استفاده میشود که اگر مقدار آماره دوربین واتسون در فاصله ۱,۵ تا ۲,۵ باشد فرض همبستگی بین خطاها رد میشود و می توان از رگرسیون استفاده کرد. مقدار آماره دوربین واتسون در این جدول ۱,۸۴ می باشد و این عدد نشان میدهد که خطاها از یکدیگر مستقل هستند و بین خطاها خود همبستگی وجود ندارد و فرض همبستگی بین خطاها رد میشود و میتوان از رگرسیون استفاده کرد (بحری ثالث و همکاران، ۱۳۹۷).

نتایج آزمون فرضیه سوم تحقیق

آیا تعداد اعضای هیأت مدیره زن بر مسئولیت اجتماعی شرکت تاثیر معناداری دارد یا خیر؟

جدول (۱۲): نتیجه آزمون فرضیه سوم

متغیر وابسته: مسئولیت اجتماعی شرکت							
عنوان متغیر	علامت متغیر	ضریب	خطای استاندارد	آماره تی	سطح معنی داری	رابطه	
جزء ثابت	C	۰,۲۱	۰,۱۰۶	۱,۹۹	۰,۰۰		
تعداد اعضای هیأت مدیره زن	Woman Board Size	۰,۰۳	۰,۰۱۴	۲,۶۰	۰,۰۰	مستقیم و معنی دار	
اندازه شرکت	Firm SIZE	-۰,۰۰۴	۰,۰۱	-۰,۴۲	۰,۶۷	بی معنی	
ماکیت نهادی	OWNCONC	-۷,۵۷	۰,۰۰۰۴	-۰,۱۷	۰,۸۶	بی معنی	
بازده دارایی	ROA	۰,۱۵	۰,۰۰۶	۲,۴۰	۰,۰۰	مستقیم و معنی دار	
اهرم مالی	LEV	۰,۱۰	۰,۰۰۳	۳,۲۲	۰,۰۰	مستقیم و معنی دار	
سن شرکت	AGE	-۰,۰۰۳	۰,۰۰۰۳	-۰,۹۸	۰,۳۲	بی معنی	
		ضریب تعیین مدل					۰,۶۷
		دوربین واتسون					۱,۸۸
		آماره F					۲۵,۰۲
		(P-Value)					(۰/۰۰۰۰)

با توجه به نگاره مشخص می شود کل مدل با توجه به اینکه مقدار احتمال آماره p-value برابر (۰,۰۰) و کمتر از (۰,۰۵) می باشد لذا از لحاظ معنی داری مدل تایید میشود. ضریب تعیین مدل نیز گویای آن است که (۰,۶۷) از مسئولیت اجتماعی شرکت توسط متغیرهای وارد شده در مدل تبیین می گردد.

در بررسی معنی داری ضرایب با توجه به آماره مشخص میشود که سطح معنی داری برای متغیر تعداد اعضای هیأت مدیره زن برابر با (۰,۰۰) و از (۰,۰۵) کمتر می باشد، در نتیجه وجود ارتباط معنی داری بین تعداد اعضای هیأت مدیره زن و مسئولیت اجتماعی شرکت تایید می شود. بنابر این فرضیه سوم تایید میشود. مثبت بودن تعداد اعضای هیأت مدیره زن (۰,۰۳) حاکی از آن است که ارتباط مستقیم با متغیر وابسته یعنی مسئولیت اجتماعی شرکت دارد. یعنی با افزایش یک واحدی تعداد اعضای هیأت مدیره زن، مسئولیت اجتماعی شرکت به میزان (۰,۰۳) افزایش می یابد.

در خصوص متغیر کنترلی پژوهش، بازده دارایی، باتوجه به اینکه سطح معنی داری متغیر بازده دارایی برابر با (۰,۰۰) و از (۰,۰۵) کمتر می باشد و از لحاظ معنی داری تایید می گردد. مثبت بودن ضریب بازده دارایی (۰,۱۵) حاکی از آن است که ارتباط مستقیم با متغیر وابسته یعنی مسئولیت اجتماعی شرکت وجود دارد. یعنی با افزایش یک واحدی بازده دارایی، مسئولیت اجتماعی شرکت نیز به میزان (۰,۱۵) افزایش می یابد.

در خصوص متغیر کنترلی پژوهش، اهرم مالی، باتوجه به اینکه سطح معنی داری متغیر اهرم مالی برابر با (۰,۰۰) و از (۰,۰۵) کمتر می باشد و از لحاظ معنی داری تایید می گردد. مثبت بودن ضریب اهرم مالی (۰,۱۰) حاکی از آن است که ارتباط مستقیم با متغیر وابسته یعنی مسئولیت اجتماعی شرکت وجود دارد. یعنی با افزایش یک واحدی اهرم مالی، مسئولیت اجتماعی شرکت نیز به میزان (۰,۱۰) افزایش می یابد.

دیگر متغیرهای کنترلی نظیر اندازه شرکت، مالکیت نهادی و سن شرکت با توجه به اینکه سطح معنی داری این متغیرها بیش از سطح معنی داری پژوهش حاضر (۰,۰۵) می باشد از لحاظ معنی داری تایید نمی گردد و ارتباطی یافت نمی شود. آماره دوربین واتسون به منظور بررسی استقلال خطاها از یکدیگر استفاده میشود که اگر مقدار آماره دوربین واتسون در فاصله ۱,۵ تا ۲,۵ باشد فرض همبستگی بین خطاها رد میشود و می توان از رگرسیون استفاده کرد. مقدار آماره دوربین واتسون در این جدول ۱,۸۸ می باشد و این عدد نشان میدهد که خطاها از یکدیگر مستقل هستند و بین خطاها خود همبستگی وجود ندارد و فرض همبستگی بین خطاها رد میشود و میتوان از رگرسیون استفاده کرد (بحری ثالث و همکاران، ۱۳۹۷).

نتایج آزمون فرضیه چهارم تحقیق

آیا تعداد اعضای هیأت مدیره بر مسئولیت اجتماعی شرکت تاثیر معناداری دارد یا خیر؟

جدول (۱۳): نتیجه آزمون فرضیه چهارم

متغیر وابسته: مسئولیت اجتماعی شرکت						
عنوان متغیر	علامت متغیر	ضریب	خطای استاندارد	آماره تی	سطح معنی داری	رابطه
جزء ثابت	C	۰,۰۳	۰,۰۸	۰,۴۳	۰,۶۶	
تعداد اعضای هیأت مدیره	Board Size	۰,۱۴	۰,۰۷	۲,۰۴	۰,۰۱	مستقیم و معنی دار
اندازه شرکت	Firm SIZE	۰,۱۴	۰,۰۷۱	۱,۹۸	۰,۰۰	مستقیم و معنی دار
مالکیت نهادی	OWNCONC	-۱,۸۶	۵,۱۱	-۰,۳۶	۰,۷۱	بی معنی
بازده دارایی	ROA	۰,۲۵	۰,۱۲	۲,۰۵	۰,۰۰	مستقیم و معنی دار
اهرم مالی	LEV	۰,۳۰	۰,۱۰	۲,۹۸	۰,۰۰	مستقیم و معنی دار
سن شرکت	AGE	-۰,۰۰۳	۰,۰۵	-۰,۰۵	۰,۹۵	بی معنی
ضریب تعیین مدل						
دوربین واتسون						
آماره F						
(P-Value)						
۷۲,۰۲						
(۰/۰۰۰۰)						

با توجه به نگاره مشخص می شود کل مدل با توجه به اینکه مقدار احتمال آماره p-value برابر (۰,۰۰) و کمتر از (۰,۰۵) می باشد لذا از لحاظ معنی داری مدل تایید میشود. ضریب تعیین مدل نیز گویای آن است که (۰,۶۶) از مسئولیت اجتماعی شرکت توسط متغیرهای وارد شده در مدل تبیین می گردد.

در بررسی معنی داری ضرایب با توجه به آماره مشخص میشود که سطح معنی داری برای متغیر تعداد اعضای هیأت مدیره برابر با (۰,۰۱) و از (۰,۰۵) کمتر می باشد، در نتیجه وجود ارتباط معنی داری بین تعداد اعضای هیأت مدیره و مسئولیت اجتماعی شرکت تایید می شود. بنابر این فرضیه چهارم تایید میشود. مثبت بودن ضریب تعداد اعضای هیأت مدیره (۰,۱۴) حاکی از آن است که ارتباط مستقیم با متغیر وابسته یعنی مسئولیت اجتماعی شرکت دارد. یعنی با افزایش یک واحدی تعداد اعضای هیأت مدیره، مسئولیت اجتماعی شرکت به میزان (۰,۱۴) افزایش می یابد.

در خصوص متغیر کنترلی پژوهش، اندازه شرکت، باتوجه به اینکه سطح معنی داری متغیر اندازه شرکت برابر با (۰,۰۰) و از (۰,۰۵) کمتر می باشد و از لحاظ معنی داری تایید می گردد. مثبت بودن ضریب اندازه شرکت (۰,۱۴) حاکی از آن است که ارتباط مستقیم با متغیر وابسته یعنی مسئولیت اجتماعی شرکت وجود دارد. یعنی با افزایش یک واحدی اندازه شرکت، مسئولیت اجتماعی شرکت نیز به میزان (۰,۱۴) افزایش می یابد.

در خصوص متغیر کنترلی پژوهش، بازده دارایی، باتوجه به اینکه سطح معنی داری متغیر بازده دارایی برابر با (۰,۰۰) و از (۰,۰۵) کمتر می باشد و از لحاظ معنی داری تایید می گردد. مثبت بودن ضریب بازده دارایی (۰,۲۵) حاکی از آن است که ارتباط مستقیم با متغیر وابسته یعنی مسئولیت اجتماعی شرکت وجود دارد. یعنی با افزایش یک واحدی بازده دارایی، مسئولیت اجتماعی شرکت نیز به میزان (۰,۲۵) افزایش می یابد.

در خصوص متغیر کنترلی پژوهش، اهرم مالی، باتوجه به اینکه سطح معنی داری متغیر اهرم مالی برابر با (۰,۰۰) و از (۰,۰۵) کمتر می باشد و از لحاظ معنی داری تایید می گردد. مثبت بودن ضریب اهرم مالی (۰,۳۰) حاکی از آن است که ارتباط مستقیم با متغیر وابسته یعنی مسئولیت اجتماعی شرکت وجود دارد. یعنی با افزایش یک واحدی اهرم مالی، مسئولیت اجتماعی شرکت نیز به میزان (۰,۳۰) افزایش می یابد.

دیگر متغیرهای کنترلی نظیر مالکیت نهادی و سن شرکت با توجه به اینکه سطح معنی داری این متغیرها بیش از سطح معنی داری پژوهش حاضر (۰,۰۵) می باشد از لحاظ معنی داری تایید نمی گردد و ارتباطی یافت نمی شود. آماره دوربین واتسون به منظور بررسی استقلال خطاها از یکدیگر استفاده میشود که اگر مقدار آماره دوربین واتسون در فاصله ۱,۵ تا ۲,۵ باشد فرض همبستگی بین خطاها رد میشود و می توان از رگرسیون استفاده کرد. مقدار آماره دوربین واتسون در این جدول ۱,۶۵ می باشد و این عدد نشان میدهد که خطاها از یکدیگر مستقل هستند و بین خطاها خود همبستگی وجود ندارد و فرض همبستگی بین خطاها رد میشود و میتوان از رگرسیون استفاده کرد (بحری ثالث و همکاران، ۱۳۹۷).

بحث و نتیجه گیری

این تحقیق به مطالعه تاثیر نقش اعضای هیأت مدیره زن بر ارزش شرکت و مسئولیت اجتماعی در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداخته شده است و نیز از متغیرهای رشد فروش، اندازه شرکت، بازده دارایی، اهرم مالی و ملکیت نهادی و سن شرکت به عنوان متغیرهای کنترلی استفاده شد. تمامی داده های مورد نیاز ۱۰۵ شرکت به صورت سالانه طی بازه زمانی ۱۳۹۵-۱۳۹۹ محاسبه شده اند. نتایج فرضیه اول نشان میدهد که تعداد اعضای هیأت مدیره زن بر ارزش شرکت تاثیر معناداری دارد. در فرضیه دوم مشخص شد تعداد اعضای هیأت مدیره بر ارزش شرکت تاثیر معناداری دارد. در فرضیه سوم نیز با تجزیه و تحلیل انجام شده مشخص شد تعداد اعضای هیأت مدیره زن بر مسئولیت اجتماعی شرکت تاثیر معناداری دارد. نتیجه فرضیه چهارم نیز حاکی از آن بود که تعداد اعضای هیأت مدیره بر مسئولیت اجتماعی شرکت تاثیر معناداری دارد.

تفاوت در ساختار بازار سرمایه کشور را به عنوان یکی از دلایل عدم تطابق در نتایج پژوهش حاضر و دیگر پژوهش‌ها دانست. از دیگر دلایل عدم مطابقت می‌توان به تفاوت وضعیت فرهنگی و اجتماعی در پژوهش‌ها اشاره نمود؛ نتایج پژوهش می‌تواند به تفاوت دو گروه تفکیک شده مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان داد که نقش زنان در اعضای هیأت مدیره می‌تواند مثبت باشد و ارزش شرکت را افزایش داد. البته این نکته حائز اهمیت است که شرکت‌هایی که اعضای هیأت مدیره خانم دارند نسبت به شرکت‌هایی که تفکیک جنسیتی ندارد کمتر تاثیر بر ارزش شرکت کمتری دارند. همچنین میزان تاثیر گذاری بر مسئولیت اجتماعی شرکت نیز در مقایسه با شرکت‌هایی که تفکیک جنسیتی ندارند کمتر است. لذا شرکت‌ها باید نسبت به مسئولیت اجتماعی حساس تر باشند؛ و مدیران با برگزاری سمینار و برنامه‌های آموزشی به کارکنان، آنان را نسبت به مسئولیت اجتماعی توجیه نمایند. مسئولیت اجتماعی شرکت به معنای روش‌هایی است که مطابق ارزش‌های اخلاقی و احترام به کارکنان و کارمندان، جامعه و محیط زیست است (کارساز، ۱۳۹۳). شرکت‌ها بایستی نسبت به عملکرد اجتماعی به گونه‌ای مسئولیت پذیر باشند که برای جامعه به صورت عموم و برای صاحبان سرمایه به صورت خاص دارای ارزش باشد. نتایج حاصل شده در این پژوهش می‌تواند بدین صورت استنباط نمود که منافع ذینفعان واحد اقتصادی بر منافع جامعه ارجحیت دارد؛ زیرا در این پژوهش اثبات شد که مدیران زن در صورت مسئولیت پذیری بیشتر، به طبع می‌تواند پاسخ مثبتی از جامعه و سهامداران دریافت کند مقایسه نتایج فرضیه اول و دوم می‌تواند بدین صورت استنباط نمود که ارزش شرکت، در شرکت‌هایی که تفکیک جنسیتی وجود ندارد به طبع بیشتر است؛ یکی از دلایلی این افزایشی میزان تجربه و سوابق است. به هر حال ۱۵ شرکت نمونه، میزان تاثیرگذاری کمتری بر ارزش شرکت در مقایسه با ۱۰۵ شرکتی که تفکیک جنسیتی وجود ندارد مشاهده گردید. در مقایسه نتایج فرضیه سوم نسبت به فرضیه چهارم می‌توان بدین صورت بیان کرد که اعضای هیأت مدیره زن بهتر است در بخش مسئولیت اجتماعی بیشتر تلاش نمایند. چرا که تاثیرگذاری کمتری نسبت به فرضیه چهارم مشاهده گردید. هرچه شخص احساس مسئولیت بیشتری نسبت به ذینفعان واحد اقتصادی داشته باشد، بیشتر به دنبال ارائه راه حل‌هاییست که بتواند ارزش شرکت را بالاتر برده و به واحد اقتصادی خود از راه جلوگیری از خروج منابع مالی خدمت نماید. مسئولیت پذیر بودن مدیران این امکان را میدهد که بتوانند دارایی‌های شرکت را کنترل نموده و از سرمایه‌گذاران بیشتری را جذب نمایند. همچنین فرصت رشد باتوجه به سرمایه‌گذاری سهامداران بالاتر رفته و شرکت‌ها نیز همواره عملکرد بالایی را داشته باشند. از طرفی استراتژی مدیران زن باید به گونه‌ای باشد که انتظارات سودآوری شرکت را برآورده نماید. مدیران زن می‌توانند با تقویت توانایی خود، درک خوبی از محیط عملیاتی شرکت دارند، از این رو آن‌ها را قادر می‌سازد تا تصمیمات اقتصادی بهتری با استراتژی مناسبی بگیرند. تلاش مدیران زن با توجه به نتایج به دست آمده نشان می‌دهد حضور زنان به تنهایی در اعضای هیأت مدیره چندان نمی‌تواند اثر بخش باشد. اما با تقویت اعضای هیأت مدیره زن و افزایش نقش زنان در هیأت مدیره بدون تفکیک جنسیت می‌تواند موثرتر واقع شود. نتایج این پژوهش مطابق با پژوهش‌های خارجی بیسواس، رابرتس و ویتینگ (۲۰۲۱)، رامون لیورنس، گارسیا مکا، پوچتا مارتینیز (۲۰۲۱)، لیو، لی و بوتیر (۲۰۲۰)، بنوری و همکاران (۲۰۱۸)، می‌باشد.

منابع

- ✓ آقای، محمدعلی، حسنی، حسن، باقری، حسن، (۱۳۹۷)، نقش توانایی مدیریتی در اجتناب مالیاتی شرکت: شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران، فصلنامه مطالعات تجربی حسابداری مالی، دوره ۱۵، شماره ۵۷، صص ۲۴-۴۷.
- ✓ بحری ثالث، جمال، پاک مرام، عسگر، قادری، قدرت، (۱۳۹۷)، تبیین رابطه رقابت در بازار محصول با مدیریت سود شرکتها (شواهدی از اقلام تعهدی اختیاری)، حسابداری مدیریت، دوره ۱۱، شماره ۳۸، صص ۱۵-۲۶.

- ✓ جلیلی، صابر، قیصری، فرزاد، (۱۳۹۳)، بررسی ارتباط بین کیفیت سود و مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، دانش حسابرسی، دوره ۱۴، شماره ۵۷، صص ۱۴۷-۱۷۰.
- ✓ رضایی پسته نوبی، یاسر، محسنی، خدیجه، (۱۳۹۷)، بررسی ارتباط بین حضور زنان در هیئت مدیره و ضعف کنترل داخلی، شواهدی از شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، فصلنامه زن در توسعه و سیاست، دوره ۱۶، شماره ۳، صص ۴۳۹-۴۵۶.
- ✓ عبدی، مصطفی، کاظمی علوم، مهدی، محمدپور زنجانی، مسعود، پرویزی، آرزو، (۱۳۹۸)، تنوع جنسیتی اعضای کمیته حسابرسی، هیئت مدیره و مدیر مالی و افشای مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت: آزمون نظریه دیگرگزینی، بررسی های حسابداری و حسابرسی، دوره ۲۶، شماره ۴، صص ۵۴۴-۵۶۹.
- ✓ کارساز، سارا، (۱۳۹۳)، پایان نامه: بررسی تاثیر افشای اطلاعات مسیولیت اجتماعی شرکتها بر عملکرد مالی و ارزش شرکتها در صنعت سیمان بورس اوراق بهادار تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات.
- ✓ مصلی، مهسا، محمدپورزنجانی، مسعود، (۱۳۹۷)، تاثیر حضور هیئت مدیره و مدیر مالی خانم در سودآوری شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، نشریه پژوهش در حسابداری و علوم اقتصادی، دوره ۲، شماره ۳، صص ۸۵-۹۸.
- ✓ معینیان، حسن، یآوری، الهه، (۱۳۹۸)، تاثیر ویژگی های هیئت مدیره بر ارزش شرکت، نشریه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، دوره ۳، شماره ۶، صص ۸۹-۱۰۲.
- ✓ مقصودی، سمیرا، (۱۳۹۵)، بررسی تاثیر حضور زنان در هیات مدیره بر اجتناب از پرداخت مالیات در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
- ✓ Adams, R.B., Ferreira, D., (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics* 94 (2), 291-309.
- ✓ Bennouri, M., Chtioui, T., Nagati, H., & Nekhili, M. (2018). Female board directorship and firm performance: What really matters? *Journal of Banking & Finance*, 88, 267-291. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2017.12.010>.
- ✓ Biswas, P. K., Roberts, H., & Whiting, R. H. (2022). Female directors and CSR disclosure in Bangladesh: the role of family affiliation. *Meditari Accountancy Research*, 30(1), 163-192. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-10-2019-0587>.
- ✓ Davis, J. H., Schoorman, F. D., & Donaldson, L. (1997). Toward a stewardship theory of management. *Academy of Management review*, 22(1), 20-47.
- ✓ Donaldson, L., & Davis, J. H. (1991). Stewardship theory or agency theory: CEO governance and shareholder returns. *Australian Journal of management*, 16(1), 49-64
- ✓ García-Meca, E., García-Sánchez, I.M., Martínez-Ferrero, J., 2015. Board diversity and its effects on bank performance: An international analysis. *Journal of Banking and Finance* 53 (1), 202-214.
- ✓ Hatchman, B. G. (2009). Women.s gender role attitudes, career salience and paid work family conflict. (Doctoral dissertation), Auburn University.
- ✓ Liu, Y., Lei, L., & Buttner, E. H. (2020). Establishing the boundary conditions for female board directors' influence on firm performance through CSR. *Journal of Business Research*, 121, 112-120. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.08.026>
- ✓ Ramon-Llorens, M. C., Garcia-Meca, E., & Pucheta-Martínez, M. C. (2021). Female directors on boards. The impact of faultlines on CSR reporting. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 12(1), 156-183. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-07-2019-0273>.
- ✓ Ravi, Radhika (2018): Effects of International Exposure on Corporate Social Responsibility of the Chinese Corporate Sector: The Moderating Role of CEO Duality. *Open Access Te*

Herenga Waka-Victoria University of Wellington. Thesis.
<https://doi.org/10.26686/wgtn.17134496.v1> .

- ✓ Rao, K. and Tilt, C. (2016), “Board diversity and CSR reporting: an Australian study”, *Meditari Accountancy Research*, Vol. 24 No. 2, pp. 182-210
- ✓ Tate, G. and Yang, L. (2015), “Female leadership and gender equity: evidence from plant closure”, *Journal of Financial Economics*, Vol. 117 No. 1, pp. 77-97.

