



Gender Diversity within Audit Committee, Board of Directors and Chief Financial Officer and Disclosure of Corporate Social Responsibility: An Altruism Theory Test

Mostafa Abdi

*Corresponding author, Assistant Prof., Department of Accounting, Roozbeh Higher Education Institute, Zanjan, Iran. E-mail: abdi.accounting@yahoo.com

Mahdi Kazemiolum

Ph.D., Department of Accounting, Faculty of Economic and Social Sciences, Bu-Ali Sina University, Hamadan, Iran. E-mail: mkolum1361@gmail.com

Masoud Mohammadpoorzajani

MSc. Student, Department of Financial Management, Roozbeh Higher Education Institute, Zanjan, Iran. E-mail: masoud_mohamadpoor@yahoo.com

Arezou Parvizi

MSc. Student, Department of Financial Management, Roozbeh Higher Education Institute, Zanjan, Iran. E-mail: parvizi.a.uni@gmail.com

Abstract

Objective: It is widely believed that every human being naturally considers his or her own interests to be the priority of others, that is, instinctively and unconsciously pursuing his or her own benefits. However, according to Altruism theory, women, due to their different ethical characteristics, prioritize the interests of others and may improve it by taking into account the interests and rights of others in terms of social responsibility. Therefore, the purpose of this study is to investigate the impact of gender diversity on corporate social responsibility.

Methods: For this purpose, 131 companies listed in the Tehran Stock Exchange during the years 2012 to 2017 were selected and to measure gender diversity, three variables of gender presence of female member in 1. Audit Committee, 2. Board of Directors and 3. Chief financial officer were used. To test the research hypotheses, regression analysis with panel data was used.

Results: The empirical results of the research show that the presence of a female member in the audit committee, board of directors and the position of chief financial officer had a significant and positive impact on disclosure of corporate

social responsibility, which is in accordance with the aims of the theory of Altruism.

Conclusion: Based on research findings, the presence of a female representative in a company would provide an environment in which the company would take steps towards social responsibility and meet the supra-institutional values, due to principle's superior talent and her senior management competence.

Keywords: Altruism theory, Audit committee, Board of directors, Gender diversity, Social responsibility.

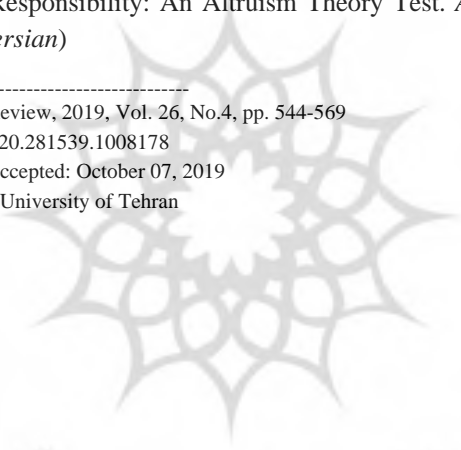
Citation: Abdi, M., Kazemiolum, M., Mohammadpoorzanjani, M., & Parvizi, A. (2019). Gender Diversity within Audit Committee, Board of Directors and Chief Financial Officer and Disclosure of Corporate Social Responsibility: An Altruism Theory Test. *Accounting and Auditing Review*, 26(4), 544-569. (in Persian)

Accounting and Auditing Review, 2019, Vol. 26, No.4, pp. 544-569

DOI: 10.22059/acctgrev.2020.281539.1008178

Received: May 21, 2019; Accepted: October 07, 2019

© Faculty of Management, University of Tehran



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



تنوع جنسیتی اعضای کمیته حسابرسی، هیئت مدیره و مدیر مالی و افشای مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت: آزمون نظریه دیگرگزینی

مصطفی عبدی

* نویسنده مسئول، استادیار، گروه حسابداری، مؤسسه آموزش عالی غیرانتفاعی روزبه، زنجان، ایران. رایانامه: abdi.accounting@yahoo.com

مهدی کاظمی علوم

دکتری، گروه حسابداری، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران. رایانامه: mkolum1361@gmail.com

مسعود محمدپور زنجانی

دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت مالی، مؤسسه آموزش عالی غیرانتفاعی روزبه، زنجان، ایران. رایانامه: masoud_mohamadpoor@yahoo.com

آرزو پرویزی

دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت مالی، مؤسسه آموزش عالی غیرانتفاعی روزبه، زنجان، ایران. رایانامه: parvizi.a.uni@gmail.com

چکیده

هدف: باور عمومی بر این است که هر انسانی به طور طبیعی، منافع خود را مقدم بر منافع دیگری می داند، یعنی به طور غریزی و ناخودآگاه، مزایای شخصی خود را دنبال می کند. با این حال، طبق نظریه دیگرگزینی، زن ها به علت ویژگی های اخلاقی متفاوت، اولویت خود را در منافع دیگران می بینند و به دلیل در نظر گرفتن منافع و حقوق دیگران در مقوله مسئولیت پذیری اجتماعی، بهبود آن را موجب می شوند. بر این اساس، هدف این پژوهش بررسی تأثیر تنوع جنسیتی بر مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت هاست.

روش: به منظور دستیابی به هدف پژوهش، ۱۳۱ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، طی سال های ۹۱ تا ۹۶ انتخاب شد. تنوع جنسیتی با استفاده از سه متغیر جانشین حضور عضو زن در کمیته حسابرسی، ۲. هیئت مدیره و ۳. مدیر مالی سنجیده شده است. فرضیه های پژوهش نیز با استفاده از تحلیل رگرسیون با داده های ترکیبی آزمون شدند.

یافته ها: 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 شرکت ها دارد که این یافته در راستای نظریه دیگرگزینی است.

نتیجه گیری: بر اساس یافته های پژوهش، حضور عضو زن در شرکت، به علت داشتن ویژگی های شخصیتی متفاوت، محیطی را فراهم می کند که شرکت در راستای مسئولیت پذیری اجتماعی گام نهد و ارزش های فراسازمانی را رعایت کند.

کلیدواژه ها: تنوع جنسیتی، کمیته حسابرسی، مسئولیت پذیری اجتماعی، نظریه دیگرگزینی، هیئت مدیره.

استناد: 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*، ۲۶(۴)، ۵۴۴-۵۶۹.

مقدمه

عملکرد مسئولانه سازمان‌ها در قبال جامعه، موضوعی است که با گسترش روزافزون اثرگذاری آنها بر محورهای تشکیل‌دهنده توسعه پایدار؛ یعنی اقتصاد، جامعه و محیط زیست، در دهه‌های پایانی قرن بیستم شدت گرفته و موجب شده است که مفهومی به نام مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها^۱ در دنیای مدیریت ظهور پیدا کند. مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت، به این مفهوم است که سازمان‌ها در مقابل جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کنند، مسئول هستند؛ چرا که از منابع انسانی، طبیعی و اقتصادی آن استفاده می‌کنند. بر خلاف نگاه سنتی به مدیریت و کسب‌وکار، سازمان‌ها نباید فقط در قبال سهام‌داران خود مسئول باشند و فقط به افزایش سود کوتاه‌مدت سهام‌داران خود بیندیشند، بلکه انتظار می‌رود که سازمان‌ها خواسته‌های مشروع ذی‌نفعان دیگر را هم مدنظر قرار دهند (طهماسبی، ۱۳۹۴). در سال‌های اخیر، به دلیل فعالیت سازمان‌ها در محیط رقابتی، توجه به مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت، افزایش شایان توجهی یافته است و شرکت‌های بسیاری، ارائه گزارش در رابطه با رفتارهای اخلاقی، اجتماعی و محیطی خود را آغاز کرده‌اند. هم‌زمان با این تغییرها، در پژوهش‌های دانشگاهی نیز مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت در کانون توجه قرار گرفته است (اشنایدر و چرچ^۲، ۲۰۰۸).

در راستای افزایش توجه ارکان مدیریتی شرکت‌ها به موضوع مسئولیت‌پذیری اجتماعی، برزگر (۱۳۹۲) بیان می‌کند که حاکمیت خوب، مستلزم مسئولیت‌پذیری همه ذی‌نفعان برای اطمینان از شفافیت، صداقت و پاسخ‌گویی به آنان است. از طرف دیگر، شرکت‌هایی با حاکمیت شرکتی خوب، معمولاً حفظ و توجه به ذی‌نفعان، مشتریان و جامعه را برای اطمینان از توسعه پاینده دوجانبه و بقای سازمان، بااهمیت تلقی می‌کنند. در واقع، ادبیات مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها نشان می‌دهد که نیاز به حفظ بالاترین استانداردهای حاکمیت شرکتی، به‌ویژه در ابعاد داخلی، بسیار ضروری است. نتایج بسیاری از پژوهش‌ها نشان می‌دهد که حاکمیت شرکتی از جمله ساختار هیئت‌مدیره و ساختار مالکیت، بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد و مدیریت در اجرای مسئولیت‌پذیری اجتماعی، نقش حیاتی دارد (شارما و هنریکوز^۳، ۲۰۰۵). همچنین شواهد برخی از پژوهش‌ها (ژو، وو، ژو و یانگ^۴، ۲۰۱۸؛ آپوهامی و تاشاکور^۵، ۲۰۱۷؛ هیون، یانگ، جانگ و هونگ^۶، ۲۰۱۶؛ آلونسوآلمیدا، پرامونب و باگور^۷، ۲۰۱۵) نشان داده است که علاوه بر ساختار مدیریت شرکت، ترکیب اعضا و جنسیت مدیران شرکت و کمیته‌های تحت نظارت آنها و نیز، تفاوت در ویژگی‌های رفتاری آنان، بر میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت تأثیر می‌گذارد و به همین دلیل، نظریه دیگرگزینی^۸ در کانون توجه قرار گرفته است. این نظریه، تفاوت اخلاقی بین دو گروه زنان و مردان را این‌چنین استدلال می‌کند که اولویت زنان، بیشتر منافع دیگران است تا خودشان و علت آن هم برخورداری از ویژگی‌های اخلاقی متفاوت در زنان است. در واقع، دیگرگزینی، یعنی رعایت‌کردن حال دیگران که برگرفته از مکتبی در ادبیات و هنر است (آلونسوآلمیدا و همکاران، ۲۰۱۵). در این رابطه، ژو و همکارانش (۲۰۱۸) دلیل تمایل زنان به حضور بیشتر در مسئولیت‌پذیری اجتماعی

1. Corporate Social Responsibility (CSR)
3. Sharma & Henriques
5. Appuhami & Tashakor
7. Alonso-Almeida, Perramonb & Bagur

2. Schneider & Church
4. Zou, Wu, Zhu & Yang
6. Hyun, Yung, Jung & Hong
8. Altruism Theory

شرکت را بالا بودن ویژگی دیگرگزینی آنها می‌دانند و بر این باورند که ترجیحات دیگرگزینی، عامل هدایت زنان و مشارکت بیشتر در مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت است. آلونسوآلمیدا و همکارانش (۲۰۱۵) اذعان کردند که جنسیت یکی از عوامل مهمی است که تفاوت‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت را توضیح می‌دهد. هاجمن^۱ (۲۰۰۹) معتقد است که ویژگی‌های زنان، از قبیل عاطفی بودن، رقت قلب داشتن، یاور بودن و مهربان بودن، همدرد بودن، به روابط فردی حساس بودن، به احساسات دیگران توجه داشتن، متین بودن و نرم سخن گفتن، 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. به گفته گال، سیریندی و نگ^۲ (۲۰۱۱) تنوع جنسیتی، توانایی هیئت‌مدیره و کمیته‌های آن را برای نظارت بهتر بر افشای اطلاعات و گزارش‌های شرکت افزایش می‌دهد. بدارد، کلمب و کورتیو^۳ (۲۰۰۸) معتقدند که وجود کمیته حسابرسی اثربخش، بر سطح افشای مالی و غیرمالی از جمله افشای مسئولیت اجتماعی تأثیر می‌گذارد. نتایج مطالعه آپوهامی و تاشاکور (۲۰۱۷) نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین تنوع جنسیتی اعضای کمیته حسابرسی و افشای اطلاعات مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها وجود دارد.

تنوع جنسیتی به حضور فعال زنان و مردان در هیئت‌مدیره، کمیته‌ها و پست‌های مدیریتی دیگر اشاره دارد که در سال‌های اخیر، نتایج این پژوهش‌ها حاکی از نقش حیاتی زنان در مدیریت شرکت است (دیلی، سرتو و دالتون^۴، ۲۰۰۰؛ ترچسن، سیلی و سینگ^۵، ۲۰۰۹). در پژوهش‌های داخلی نیز، به نقش حضور زنان در ارکان مدیریتی شرکت‌ها توجه شده است، ولی نقش آنان در ارتباط با مسئولیت‌پذیری اجتماعی بررسی نشده است. با توجه به تفاوت‌های بیان شده، طبق نظریه دیگرگزینی بین زنان و مردان و نیز وضعیت جامعه ایران و پیشرفت‌های محسوس در زمینه تحصیل، پست‌های مدیریتی و مشارکت‌های اجتماعی زنان در کشور، این سؤال مطرح می‌شود که دیدگاه و نگرش مدیران زن با توجه به ویژگی‌های شخصیتی آنان، درباره مسئولیت‌پذیری اجتماعی چیست؟ با توجه به اهمیت فزاینده مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها در سال‌های اخیر، انتظار می‌رود که نتایج این پژوهش بتواند اطلاعات سودمندی را در اختیار مجمع عمومی صاحبان سهام، تدوین‌کنندگان استانداردهای حسابداری و سایر استفاده‌کنندگان اطلاعات حسابداری در راستای افشای مسئولیت‌پذیری اجتماعی ارائه کند. همچنین این پژوهش به تنوع جنسیتی مدیر عامل شرکت نیز توجه کرده است که این حوزه در پژوهش‌های داخلی بررسی نشده است. بنابراین، هدف این پژوهش بررسی تأثیر تنوع جنسیتی اعضای کمیته حسابرسی، هیئت‌مدیره و مدیران مالی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌هاست. در ادامه، مبانی نظری و تجربی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش، روش و یافته‌های پژوهش ارائه می‌شود.

مبانی نظری و تجربی پژوهش

می‌توان اذعان کرد که از دهه ۱۹۵۰، کارشناسان و صاحب‌نظران رشته مدیریت، توجه بیشتری به مسئولیت‌های اجتماعی سازمان‌ها معطوف کرده‌اند. تمام سازمان‌هایی که فقط سود و زیان خود را وزن می‌کردند، اکنون تحت فشار مردم و

1. Hatchman

3. Bedard, Coulombe & Courteau

5. Terjesen, Sealy & Singh

2. Gul, Srinidhi & Ng

4. Daily, Certo & Dalton

سازمان‌های مشابه، اندکی فراتر از منافع صرف سازمان را می‌بینند. دیگر به‌وضوح مشخص است که اعمال سازمان‌ها بر محیط بیرونی تأثیر بسزایی دارد و نمی‌توان سود و زیان سازمان‌ها را روی جامعه نادیده گرفت. مسئولیت اجتماعی، در امتداد فایده به جامعه است. منظور از مسئولیت‌پذیری اجتماعی، این است که سازمان‌ها تأثیر عمده‌ای بر سیستم اجتماعی دارند، بنابراین فعالیت‌های آنها باید به‌گونه‌ای باشد که زیانی به جامعه نرسد و در صورت رسیدن زیان، سازمان‌های مربوط ملزم باشند که آن را جبران کنند (مشبکی و خلیلی شجاعی، ۱۳۸۹). مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت، به روابط متقابل بین شرکت و اجتماع می‌پردازد. از یک سو، با بررسی تأثیر فعالیت‌های شرکت بر تمام افراد جامعه، شرکت را در قبال آثار عملکردی بر ذی‌نفعان، مسئول و پاسخ‌گو می‌داند (حساس‌یگانه و برزگر، ۱۳۹۱) و از سوی دیگر، بقای بلندمدت در دنیای رقابتی را نتیجه مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها می‌انگارد (کاردمات و سیرون^۱، ۲۰۱۰). مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها، پایبندی داوطلبانه شرکت‌ها به موضوع‌هایی فراتر از الزام‌های قانونی است که برای مشارکت بهتر در جامعه می‌پذیرند و آن را جزء منافع بلندمدت خود برمی‌شمارند (حساس‌یگانه و برزگر، ۱۳۹۱). همچنین مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها، موجب می‌شود که عملکرد شرکت‌ها بهبود یابد (نمازی و مقیمی، ۱۳۹۷).

تلاش‌های دانشگاهی و حرفه‌ای برای دستیابی به تعریف و مفهوم واحد از مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها، رضایت‌بخش نیست و تعریف جامعی از مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها ناممکن به نظر می‌رسد؛ زیرا مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت، برای هر شرکتی معانی متفاوتی دارد و به سطح توسعه، آگاهی و جاه‌طلبی آن وابسته است. علی‌رغم ادبیات کمابیش قوی از مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها، مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها مفهومی وسیع و پیچیده و در حال تکامل و مستمر است که نگرش‌ها و ایده‌های متنوعی را در برمی‌گیرد و دامنه و مرزهای مفهومی آن به دلیل فقدان تعریف قوی و جامع عملیاتی، بسیار به بحث گذاشته می‌شود و تاکنون تعریف پذیرفته‌شده واحدی از مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها ارائه نشده است (گادفری و هاچ^۲، ۲۰۰۷). به‌طور کلی می‌توان گفت که مسئولیت‌پذیری اجتماعی، الزام به پاسخ‌گویی و تعهد شرکت در قبال عملکرد خود در برابر اجتماع، به‌گونه‌ای است که هم منافع گروه‌های درونی و بیرونی شرکت را تأمین کند و هم، زمینه بهبود جامعه را فراهم سازد (حقیقتیان، هاشمیان فر و مرادی، ۱۳۹۱).

در سال‌های اخیر، مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها، موضوعی حساسیت‌برانگیز بوده است و سازمان‌های بین‌المللی مانند سازمان ملل و اتحادیه اروپا، این موضوع را در کانون توجه قرار داده و استانداردهایی را در این زمینه ارائه کرده‌اند. توجه به این موضوع باعث شده است که مدیران شرکت‌ها، بیش از پیش به مقوله مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت بیندیشند. بنیاد مدیریت کیفیت اروپا^۳ که بنیادی وابسته به اتحادیه اروپا است، در الگوی تعالی خود برای سازمان‌ها، مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها را یکی از ارزش‌های هشت‌گانه خود معرفی کرده است. همچنین در فرانسه، یکی از الزامات لازم برای پذیرفته‌شدن شرکت‌ها در بورس اوراق بهادار، ارائه گزارش کاملی از آثار زیست‌محیطی، اجتماعی و اقتصادی است (کیوانلو، بابائی و بابائی، ۱۳۹۴).

شارما و هنریکوز (۲۰۰۵) معتقدند که مدیریت در اجرای مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها، نقش اساسی دارد.

1. Cardebat & Sirven

2. Godfrey & Hatch

3. EFQM (European Foundation for Quality Management)

همچنین ژو و همکاران (۲۰۱۸) و آپوهامی و تاشاکور (۲۰۱۷) دریافتند که علاوه بر ساختار مدیریتی شرکت، تفاوت در ویژگی‌های رفتاری، ترکیب اعضا و جنسیت مدیران شرکت و کمیته‌های تحت نظارت آنها، بر میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت تأثیرگذار است. بر این اساس و با توجه به نقش جنسیت مدیران در نظام راهبری شرکتی (تفاوت دیدگاه و نگرش مدیران مرد و زن)، نظریه دیگرگزینی در کانون توجه قرار گرفته است.

بر اساس نظریه دیگرگزینی، زنان به‌علت ویژگی‌های اخلاقی متفاوت، بیش از خودشان، منافع دیگران را در اولویت قرار می‌دهند. تردیدی وجود ندارد که انسان‌ها در پی منافع خود هستند. باور عمومی بر این است که هر انسانی به‌طور طبیعی، منافع خود را مقدم بر منافع دیگری می‌داند. خودخواهی به ثروت‌اندوزی، بالابردن رتبه علمی و در نهایت، اعتبار انسان منتهی می‌شود و در مجموع، قدرت فرد را افزایش می‌دهد. فرد می‌خواهد بیشترین نفع و شادی را کسب کند و رنج و ضرر را هر چه بیشتر از خویش دور کند. متفکران و روان‌شناسان در خودگزین بودن انسان هم‌عقیده‌اند، یعنی انسان به‌طور غریزی و ناخودآگاه، نفع خود را دنبال می‌کند؛ اما برخی از متفکران اخلاقی همچون تامس نیگل^۱، آیریس مرداک^۲، پیتر سینگر^۳ و البته اغلب قدما و حکمای دینی، معتقدند که انسان می‌تواند در عین خودخواهی، دیگرگزین هم باشد. دیگرگزینی زمانی بیشترین کاربرد را دارد که انسان‌ها خودخواه و خودگزین هم باشند. برای مثال، کسی که در زندگی درآمد زیادی کسب می‌کند و به ثروت و قدرت می‌رسد، توان و امکان بیشتر و گوناگونی برای کمک به دیگران دارد (ژو و همکاران، ۲۰۱۸). وجود نوعی رفتار نوع‌دوستانه که در آن فرد با هزینه خود به فرد دیگری سود می‌رساند، برای اندیشمندان جالب است و بسیاری از دانشمندان علوم اجتماعی، زیست‌شناسی و اقتصاد آن را بررسی کرده‌اند.

تعاریف هر علم از دیگرگزینی متفاوت است. جامعه‌شناسانی مانند ویلسن^۴، دیگرگزینی را رفتاری خوددویرانگر می‌دانند که برای سود دیگران انجام می‌شود؛ اما زیست‌شناسان، رفتاری را دیگرگزین می‌گویند که به فرد کمتر از آنچه دریافت می‌کند، سود برساند. اقتصاددانان کسی را دیگرگزین می‌نامند که بتواند برای سود خود کاری انجام دهد؛ اما انتخابی می‌کند که سود آن به دیگران برسد. همه تعاریف، به پیامدهای دیگرگزینی تأکید دارند و بر انگیزه آن اشاره نمی‌کنند. بارتل^۵ چند ویژگی برای عمل خیرخواهانه برشمرده است: اول اینکه این عمل باید به دیگری سود برساند، دوم اینکه باید داوطلبانه باشد، سوم اینکه باید با قصد و نیت انجام شود، چهارم اینکه باید سود رساندن به دیگری هدف اصلی آن باشد و بدون انتظار پاداش انجام شود (دیکسون و تیفنتهار^۶، ۲۰۰۲).

پژوهش‌های فراوانی در حوزه نظریه دیگرگزینی اجرا شده است. دیکسون و تیفنتهار (۲۰۰۲) نشان دادند که زنان در قیاس با مردان دیگرگزین‌تر هستند. ویلیامز^۷ (۲۰۰۳) نشان داد شرکت‌هایی که تعداد کارکنان زن بیشتری دارند، در فعالیت‌های خیریه بیشتر مشارکت می‌کنند. ونگ و کافی^۸ (۱۹۹۲) معتقدند که شرکت‌های با اعضای هیئت‌مدیره زن، کمک‌های خیریه بیشتری می‌کنند. مدیران زن، به دلیل درجه دیگرگزینی افزون‌تر، مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت را در اولویت قرار می‌دهند (ژو و همکاران، ۲۰۱۸). کراگر^۹ (۲۰۰۹) معتقد است که اعضای هیئت‌مدیره زن با سهام‌داران بهتر

1. Thomas Nigel
3. Peter Singer
5. Barthel
7. Williams
9. Kruger

2. Iris Murdoch
4. Wilson
6. Dickinson & Tiefenthaler
8. Wang & Coffey

رفتار می‌کنند و در جامعه رفتار سخاوتمندانه‌تری دارند. باربر و عدن^۱ (۲۰۰۱) بیان می‌کنند که مدیران زن در قیاس با مردان، بیشتر بر پایه منافع شرکت تصمیم می‌گیرند و از انجام پروژه‌های مالی پُریسک تحت همان موقعیت پرهیز می‌کنند. بر اساس نتایج پژوهش‌های پیشین، دیگرگزینی یا حداقل اراده برای در نظرگرفتن دیگران در محاسبه‌های شخصی، رفتار طبیعی بشر است. همچنین، دیگرگزینی با هر ریشه و علتی، در بهروری اجتماعی و اقتصادی جامعه نقش انکارناپذیری دارد (دیکسون و تیفتهار، ۲۰۰۲). با توجه به نظریه دیگرگزینی، انتظار می‌رود که مدیران مالی زن، در اتخاذ تصمیم‌ها با پیامدهای اجتماعی، محافظه‌کارتر باشند.

نظریه دیگرگزینی در تعامل با نقش مهم زنان و در نظرگرفتن تنوع جنسیتی در ارکان نظام راهبری، در جهت تحقق اهداف اجتماعی و اقتصادی است. به گفته اسدزاده، میرانی، قاضی‌خانی، اسمعیل درجانی و هنردوست (۱۳۹۶) در سال‌های اخیر، جهان شاهد پدیده اجتماعی اقتصادی جدیدی به نام مشارکت زنان در بازار کار بوده است. قدرت دادن به زنان و برداشتن موانع از سر راه آنان، سبب می‌شود که وضعیت‌های سیاسی، اجتماعی و اقتصادی آنها در جامعه بهبود یابد که این جریان، زمینه رشد و توسعه پایدار جامعه را فراهم می‌کند.

تحول‌های چشمگیر جهانی در دهه‌های اخیر، از جمله تأکید بر ضرورت حضور زنان در جامعه، تلاش در جهت کاهش نابرابری جنسیتی را بخش جدایی‌ناپذیری از فرایند توسعه ساخته است. اهمیت حذف نابرابری جنسیتی به اندازه‌ای بوده است که نهادهای بین‌المللی، رتبه‌بندی کشورها بر مبنای شاخص‌های توسعه انسانی را بر حسب جنسیت تعدیل کرده‌اند و کشورها را از حیث شاخص توانمندسازی جنسیتی نیز با یکدیگر مقایسه می‌کنند. این شاخص، یکی از پنج شاخص استفاده‌شده سازمان ملل است که در گزارش سالانه توسعه انسانی ارائه می‌شود و نابرابری میان فرصت‌های پیشروی زنان و مردان را در هر کشور می‌سنجد (صادقی فسایی و کلهر، ۱۳۸۶). همچنین تحول در سازوکارهای نظام راهبری، پس از ناکامی حکومتی در ایالات متحده و سایر کشورها مانند استرالیا، موجب شده است که دولت‌ها و سایر سازمان‌های حرفه‌ای، به تصویب قانون یا دستورالعمل‌هایی برای بهبود تنوع جنسیتی در شرکت و کمیته‌های آن مبادرت کنند. برای نمونه، توصیه‌های بخش ۳.۴ بورس اوراق بهادار استرالیا^۲، شرکت‌ها را ملزم کرده است که نسبت زنان در هیئت‌مدیره و کمیته‌های فرعی آن را افشا کنند (ترجسان و سینگ^۳، ۲۰۰۸).

پیشینه پژوهشی مرتبط با تنوع جنسیتی، نشان‌دهنده تفاوت‌های موجود در ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی مردان و زنان است (چن، اشلمان و سولیا^۴، ۲۰۱۶). مدیران زن، معمولاً ویژگی‌های خاص مربوط به جنسیت را از خود نشان می‌دهند، مانند نداشتن اعتمادبه‌نفس و سخاوتمندی و محافظه‌کاری و در قیاس با مردان، سیاست‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت را بیشتر رعایت می‌کنند (ژو و همکاران، ۲۰۱۸). شواهد نشان می‌دهد که مدیران زن به علت ویژگی‌های رفتاری خود مانند دیگرگزینی، سخاوتمندی، محافظه‌کاری و... به احتمال زیاد نسبت به مردان سبک مدیریتی متفاوتی دارند. مقایسه افراد بر مبنای جنسیت آنها ساده است؛ اما درک پیامدهای تفاوت‌های جنسیتی، اهمیت و معناداری سازوکارهایی که به تفاوت در پیامدها منجر می‌شود، کار مشکلی است. برای مثال، عملکرد خوب زنان در مدیریت، شاید

1. Barber & Odean
3. Terjesen & Singh

2. Australian Securities Exchange (ASX)
4. Chen, Eshleman & Soileau

به این دلیل باشد که آنها پس از کسب استانداردهای بسیار بالا به مدارج مدیریتی می‌رسند (کارک^۱، ۲۰۰۴). ژانگ، ژو و دینگ^۲ (۲۰۱۳) بیان می‌کنند که مدیران زن، به‌طور شایان توجهی، تعداد مؤسسه‌های خیریه و اجتماعی را در جامعه افزایش داده و به شرکت‌ها اجازه می‌دهند که تصویر بهتری برای سهام‌داران فراهم کنند. پورتر و کرامر^۳ (۲۰۰۶) معتقدند که چون مدیران زن معمولاً منابع کمتری در اختیار دارند، از مسئولیت اجتماعی، به‌گونه‌ای راهبردی در ارتقای کسب‌وکار بهره می‌برند.

در راستای تفاوت‌های مدیریتی بین زنان و مردان، کراسون و گنزی^۴ (۲۰۰۹) نشان دادند که تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره، سرمایه‌گذاری بیش از حد و ترجیح به پروژه‌های پُریسک را به‌طور چشمگیری کاهش می‌دهد. هوآنگ و کیسجن^۵ (۲۰۱۳) نیز دریافتند که مدیران مرد در مقایسه با مدیران زن، اعتمادبه‌نفس بیشتری دارند. بر اساس نتیجه پژوهش فاسیو، مارچیکو و مورا^۶ (۲۰۱۶) شرکت‌هایی که زنان آن را مدیریت می‌کنند، در قیاس با شرکت‌هایی که مردان مدیریت آنها را برعهده دارند، قدرت نفوذ، درآمد بی‌ثبات و ریسک کمتری دارند. بر اساس استدلال بلوتا^۷ (۲۰۱۳)، شرکت‌هایی که دارای هیئت‌مدیره زن هستند، بیشتر در معرض مسئولیت‌پذیری اجتماعی قرار می‌گیرند. به‌گفته‌گال و همکارانش (۲۰۱۱) تنوع جنسیتی، توانایی هیئت‌مدیره و کمیته‌های آن را برای نظارت بهتر بر افشای اطلاعات و گزارش‌های شرکت افزایش می‌دهد. همچنین شواهد برخی از مطالعات نشان داده است که مدیران زن در کمیته‌هایی که دارای تنوع جنسیتی هستند، ضمن مطرح کردن پرسش‌های بیشتر، اثربخشی ارتباطات بین مدیران را بهبود می‌بخشند (ون در والت و اینگلی^۸، ۲۰۰۳ و بیلیموریا^۹، ۲۰۰۰).

پژوهش‌های فراوانی به بررسی تفاوت‌های موجود بین زنان و مردان پرداخته‌اند. بر این اساس، زنان پیرو سبک تصمیم‌گیری آهسته‌تر و مبتنی بر فرایندی هستند که در نهایت، به اخذ تصمیم‌های دقیق‌تر منجر می‌شود (هامبریک، چو و چن^{۱۰}، ۱۹۹۶). مردان، اغلب، برای مسائل مالی و پیشرفت‌های شغلی نگران‌اند، در حالی که زنان برای پول نگرانی کمتری دارند و معمولاً رعایت اصول اخلاقی بیشتر مدنظر آنهاست (تانگ، تانگ و لونا^{۱۱}، ۲۰۰۵). تمایل زنان به تصمیم‌گیری بر مبنای اخلاق بیشتر است (کلر، اسمیت و اسمیت^{۱۲}، ۲۰۰۷). تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره یا به‌طور خاص، حضور زنان در هیئت‌مدیره را می‌توان از دو جنبه اجتماعی و اقتصادی به بحث گذاشت. از جنبه اجتماعی، زنان همانند مردان، حق و فرصت برابری در پست‌های مدیریتی دارند (ون در والت و اینگلی، ۲۰۰۳) و از جنبه 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 و سرمایه‌های انسانی خود به نحو احسن استفاده نکند (سینگ، وینیکومب و جانسون^{۱۳}، ۲۰۰۱). در این مسیر، مهرانی، نرگسیان و گنجی (۱۳۹۵) نشان دادند که تبعیض جنسیتی در حرفه حسابرسی، انگیزه خروج از مؤسسه حسابرسی را افزایش می‌دهد. مطالعات نشان می‌دهد که زنان از مهارت‌های ارزشمندی برخوردارند که به بهبود

1. Kark
3. Porter & Kramer
5. Huang & Kisgen
7. Boulouta
9. Bilimoria
11. Tang, Tang & Luna
13. Singh, Vinnicombe & Johnson

2. Zhang, Zhu & Ding
4. Croson & Gneezy
6. Faccio, Marchica & Mura
8. Van der Walt & Ingley
10. Hambrick, Cho & Chen
12. Keller, Smith & Smith

عملکرد شرکت منجر می‌شود و آن نیز بر ارزش شرکت اثر مثبت می‌گذارد (هیوز، نیلسن و هاگن^۱، ۲۰۰۹). استدلال شده است که مدیران زن در هیئت‌مدیره شرکت، مزیت‌های بسیاری دارند و شرکت می‌تواند مزیت رقابتی زیادی را با پذیرا بودن به سهم زنان به‌دست آورد (هیوز و سالبرگ^۲، ۲۰۰۶). هوآنگ و کیسجن (۲۰۱۳) نیز دریافتند که مدیران مرد در قیاس با مدیران زن، اعتمادبه‌نفس بیشتری دارند و تمایل مدیران زن در مقایسه با مدیران مرد برای دستیابی به دستاوردها و سازماندهی مجدد شرکت، کمتر است.

مطالعات فراوانی اشاره کرده‌اند که هیئت‌ها و کمیته‌های فرعی با تنوع جنسیتی، سطح بحث و استدلال درباره مسائل دشوار را در مقایسه با کمیته‌هایی که کاملاً از مردان تشکیل شده است، افزایش می‌دهد (گال و همکاران، ۲۰۱۱ و هیوز و سالبرگ، ۲۰۰۶) و سبب می‌شود که ارتباطها، به‌کارگیری دیدگاه‌های متنوع و اثربخشی در هیئت‌مدیره و کمیته حسابرسی افزایش یابد (ایمانی‌برندق، عبدی و کاظمی‌علوم، ۱۳۹۶). برناردی، بن و وپیرت^۳ (۲۰۰۲) اذعان می‌کنند که برای بهبود سازوکارهای نظام راهبری، تنوع جنسیتی یکی از ویژگی‌های اصلی در کمیته حسابرسی به‌شمار می‌رود. کارتر، سیمکینس و سیمسون^۴ (۲۰۰۳) معتقدند که اطلاعات، سرمایه انسانی، شبکه‌های خارجی، مهارت‌ها، خلاقیت و نوآوری منابعی هستند که تنوع جنسیتی برای کمیته‌ها به ارمغان می‌آورد و کمیته‌ها را تقویت می‌کند و در نتیجه به بهبود عملکرد کمیته‌های نظارتی و گزارشگری منجر می‌شود. کاظمی‌علوم، ایمانی‌برندق و عبدی (۱۳۹۸) نشان دادند که تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی، بر کیفیت سود تأثیر مثبتی دارد. مطالعه ایمانی‌برندق و همکارانش (۱۳۹۶) نشان داد که حضور حداقل یک عضو زن در کمیته حسابرسی، می‌تواند حق‌الزحمه حسابرسی را کاهش دهد. همچنین ایمانی‌برندق و همکارانش (۱۳۹۷) دریافتند که تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره شرکت، بر ضعف کنترل‌های داخلی شرکت تأثیر منفی دارد. برزگر، حسن نتاج‌کردی و ملکی (۱۳۹۸) معتقدند که تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی، اثربخشی نظارت این کمیته و سطح افشای فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی شرکت را بهبود می‌بخشد.

زنان به‌علت تفاوت‌های ذاتی اشاره‌شده در نظریه دیگرگزینی، در سبک مدیریت و نحوه عمل به مسئولیت‌پذیری اجتماعی تفاوت می‌کنند. ژو و همکارانش (۲۰۱۸) با طرح این سؤال که «آیا مشارکت مدیران زن در محیط‌های تجاری بر رفتار شرکت‌ها در مواجهه با مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیرگذار است؟» نخست، ساختار سنتی را به چالش کشیدند. به اعتقاد آنها، ساختارهای سنتی که به فکر سهام‌دار و مدیریت بودند، جای خود را به ساختارهای نوین مسئولیت‌پذیری اجتماعی داده‌اند که چارچوب آن مدیریت ذی‌نفعان است. در ادامه، آنها به اهمیت موضوع پرداخته و بیان کردند که مسئولیت‌پذیری اجتماعی، مدت‌ها جزء پژوهش‌های مهم دانشگاهی و از مسائل مهم عمومی بوده و حضور مدیران زن نیز، مقوله رایجی در شرکت‌هاست و نمی‌توان آنها را در حاکمیت شرکت‌ها نادیده گرفت. به اعتقاد آنها، زمانی که شرکت‌ها به فعالیت‌های تجاری مشغول می‌شوند، باید اخلاق اجتماعی، قوانین و مقررات و اخلاق کاری را در نظر گرفته و به آن عمل کنند. در این مسیر، شواهد پژوهش آنها نشان داد که مدیران زن به احتمال بیشتری گزارش‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی را حمایت می‌کنند و اولویت زنان در سازوکار مسئولیت‌پذیری اجتماعی، در منافع دیگران بیشتر

1. Huse, Nielsen & Hagen
3. Bernardi, Bean & Weippert

2. Huse & Solberg
4. Carter, Simkins & Simpson

از منافع خودشان است. همچنین مدیران زن، کارکنان شرکت را تشویق می‌کنند تا محتوا و اطلاعات مرتبط با مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت را تقویت کنند. یافته‌های آنها بیانگر این است که مدیران زن، به دلیل درجه بالاتری دیگرگزینی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت را در اولویت قرار می‌دهند.

با توجه جامعه جهانی به مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت، واحد هوش اقتصادی^۱ (۲۰۱۴) اظهار داشته است که تنوع جنسیتی، به عامل کلیدی در قضاوت درباره تعهد یک شرکت به مسئولیت‌پذیری اجتماعی تبدیل خواهد شد. به باور بلوتا (۲۰۱۳)، شرکت‌هایی که در هیئت‌مدیره آنها اعضای زن بیشتری وجود دارد، بیشتر در معرض مسئولیت‌پذیری اجتماعی هستند. راثو و تایلر^۲ (۲۰۱۱) معتقدند که حاکمیت شرکتی مدیران را برای تنظیم اهداف و برنامه‌های خود در راستای اهداف مسئولیت‌پذیری اجتماعی هدایت می‌کند و هیئت‌مدیره در ترویج و توسعه اهداف مسئولیت‌پذیری اجتماعی نقش کلیدی دارد، به بیان دیگر، ویژگی‌های هیئت‌مدیره، بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها تأثیر زیادی می‌گذارد. بن‌عمار، چانگ و مک‌ایلکنی^۳ (۲۰۱۷) نشان دادند که مدیران زن، نگران سایر گروه‌های ذی‌نفع هستند. به گفته آنها، مدیران زن مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت را بیشتر از مدیران مرد می‌پذیرند و به‌طور جدی در مسائل مربوط به رفاه گروه‌های ذی‌نفع تلاش می‌کنند. همچنین، مدیران زن به دلیل نگرانی در خصوص شهرت، مجبورند که به مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت خود بیشتر توجه کنند. بنابراین، انتظار می‌رود که مدیران زن، به‌علت جدیت و نگرانی در خصوص موضوع مسئولیت‌پذیری اجتماعی، بیشتر در جلسات هیئت‌مدیره شرکت کنند. به گفته آلونسوآلمیدا و همکارانش (۲۰۱۵) جنسیت یکی از عوامل بسیار مهمی است که تفاوت‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت را توضیح می‌دهد. آنها به بررسی تأثیر مدیران زن بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت پرداختند و نشان دادند که مدیران ارشد زن در اسپانیا، بیش از دیگران به ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی در جهت‌گیری ذی‌نفعان ارزش می‌نهند. شواهد پژوهش ستوپمیز^۴ (۲۰۱۵) نشان داد که حضور مدیران زن در ارکان مدیریتی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت تأثیر مثبتی دارد. آپوهامی و تاشاکور (۲۰۱۷) نشان دادند که رابطه مثبت و معناداری بین تنوع جنسیتی اعضای کمیته حسابرسی و افشای اطلاعات مربوط به مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها وجود دارد و تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی، در تشویق و بهبود شفافیت و افشای اطلاعات اجتماعی شرکت، نقش مهمی ایفا می‌کند. همچنین، هیون و همکارانش (۲۰۱۶) رابطه بین حضور زنان در هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی را بررسی کردند و دریافتند که بین حضور مدیران زن در هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت، رابطه مثبت وجود دارد.

زمان خان^۵ (۲۰۱۰) گزارشگری اطلاعات مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها در بانک‌های تجاری عضو بورس بنگلادش و آثار بالقوه اجزای ساختار حاکمیت شرکتی بر افشای مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها را بررسی کرد. در این پژوهش، سه عنصر حاکمیت شرکتی، شامل مدیران غیراجرایی، وجود سهام‌داران خارجی و حضور زنان در هیئت‌مدیره بررسی شده است. نتایج نشان داد که گزارشگری مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها در بانک‌های بنگلادش، عموماً اختیاری است و تنوع اقلام افشای مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها بسیار شایان توجه است و وجود زنان در

1. Economist Intelligence Unit

3. Ben-Amar, Chang & McIlkenny

5. Zaman Khan

2. Rao & Tilt

4. Seto -Pamies

هیئت‌مدیره با مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت، رابطه مثبتی دارد. مام‌صالحی و اسکندرلی (۱۳۹۸) نشان دادند که تنوع جنسیتی نیز مطابق با نظریه نمایندگی، ارزش شرکت را افزایش می‌دهد و همچنین به افزایش ارتباط ارزشی گزارشگری مسئولیت اجتماعی منجر می‌شود.

فرضیه‌های پژوهش

بر اساس استدلال‌ها و مبانی نظری و تجربی پژوهش و با تأکید بر نظریه دیگرگزینی، انتظار می‌رود که تنوع جنسیتی در ارکان نظام راهبری از قبیل کمیته حسابرسی، هیئت‌مدیره و مدیر مالی با به‌کارگیری دیدگاه‌ها و استدلال‌های متنوع، اثربخشی نظارت و سطح افشای اطلاعات مربوط به مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت را بهبود بخشد. بنابراین، هدف پژوهش، بررسی تأثیر تنوع جنسیتی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران است. بر این اساس فرضیه‌های پژوهش به‌صورت زیر تدوین شده‌اند:

۱. حضور عضو زن در کمیته حسابرسی، موجب می‌شود که افشای مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت افزایش یابد.
۲. حضور عضو زن در هیئت‌مدیره، موجب می‌شود که افشای مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت افزایش یابد.
۳. مدیر مالی زن، موجب می‌شود که افشای مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت افزایش یابد.

روش‌شناسی پژوهش

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش، از تحلیل رگرسیون با داده‌های ترکیبی و نرم‌افزارهای Eviews و Stata استفاده شده است. به این منظور، اطلاعات لازم از شرکت‌های فعال در بورس اوراق بهادار تهران، طی سال‌های ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۶، بر اساس محدودیت‌های خاص زیر جمع‌آوری شد:

- پایان سال مالی شرکت‌ها، پایان اسفند ماه باشد؛
 - قبل از سال ۱۳۹۱ در بورس اوراق بهادار تهران پذیرفته شده باشند؛
 - اطلاعات مالی شرکت‌ها برای دوره زمانی پژوهش در دسترس باشد؛
 - سال مالی، طی دوره زمانی پژوهش تغییر نکرده باشد.
- بر این اساس، ۱۳۱ شرکت برای نمونه انتخاب شد.

مدل آزمون فرضیه‌ها

مدل‌هایی که برای آزمون فرضیه پژوهش استفاده شده است، برگرفته از مدل ژو و همکاران (۲۰۱۸)، آپوهامی و تاشاکور (۲۰۱۷) و ایمانی‌برندق و همکاران (۱۳۹۶) به شرح زیر بوده است.

$$CSR = \alpha_1 + \alpha_2 WAC + \alpha_3 INDAC + \alpha_4 INDBOR + \alpha_5 LEV + \alpha_6 ROA + \alpha_7 Size + \alpha_8 AGE + \varepsilon \quad (1)$$

$$CSR = \alpha_1 + \alpha_2 WBOR + \alpha_3 INDAC + \alpha_4 INDBOR + \alpha_5 LEV + \alpha_6 ROA + \alpha_7 Size + \alpha_8 AGE + \varepsilon \quad (2)$$

$$CSR = \alpha_1 + \alpha_2 WFM + \alpha_3 INDAC + \alpha_4 INDBOR + \alpha_5 LEV + \alpha_6 ROA + \alpha_7 Size + \alpha_8 AGE + \varepsilon \quad (3)$$

متغیرهای پژوهش

جدول ۱ متغیرهای مدل‌ها را تشریح و نحوه اندازه‌گیری آنها را بیان کرده است.

جدول ۱. متغیرهای پژوهش

نام متغیر	نماد متغیر	نحوه اندازه‌گیری
مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت	CSR	با استفاده از گزارش‌های سالانه هیئت‌مدیره به مجمع عمومی، تعداد ۲۴ شاخص افشای مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها در ۶ گروه محاسبه می‌شود (حسینی و امجدیان، ۱۳۹۶).
عضو زن در کمیته حسابرسی	WAC	اگر حداقل یک زن در کمیته حسابرسی وجود داشته باشد، به آن عدد ۱ تعلق می‌گیرد و در غیر این صورت صفر است (ایمانی‌برندق و همکاران، ۱۳۹۶).
عضو زن در هیئت‌مدیره	WBOR	اگر حداقل یک زن در هیئت‌مدیره وجود داشته باشد، به آن عدد ۱ تعلق می‌گیرد و در غیر این صورت صفر است (ایمانی‌برندق و همکاران، ۱۳۹۷).
مدیر مالی زن	WFM	در صورتی که مدیر مالی شرکت زن باشد، به آن عدد ۱ و در غیر این صورت عدد صفر تعلق می‌گیرد.
استقلال کمیته حسابرسی	INDAC	درصد اعضای مستقل به کل اعضای کمیته حسابرسی (آپوهامی و تاشاکور، ۲۰۱۷).
استقلال هیئت‌مدیره	INDBOR	درصد اعضای مستقل به کل اعضای هیئت‌مدیره (آپوهامی و تاشاکور، ۲۰۱۷).
اهرم مالی	LEV	نسبت جمع بدهی‌ها به جمع دارایی‌ها (کاس و رابرتز، ۲۰۱۱).
بازده دارایی‌ها	ROA	نسبت سود قبل از اقلام غیرعادی تقسیم بر جمع دارایی‌ها (لی، منجنا و پک، ۲۰۱۲).
اندازه	SIZE	لگاریتم طبیعی فروش کل (لی، پک و حنیفا، ۲۰۰۸).
سن	AGE	لگاریتم طبیعی تعداد سال فعالیت شرکت (بلوتا، ۲۰۱۳).

متغیر وابسته

در این پژوهش به پیروی از حسینی و امجدیان (۱۳۹۶) و با استفاده از گزارش‌های سالانه هیئت‌مدیره به مجمع عمومی، تعداد ۲۴ شاخص افشای مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها (CSR) در ۶ گروه محاسبه می‌شود. اقلامی که برای شاخص افشای مسئولیت‌پذیری اجتماعی انتخاب می‌شوند، باید معیارهای زیر را داشته باشند:

سیاست و جامعه: ۱. محیط حقوقی (حمایت از مصرف‌کننده یا محیط زیست)؛ ۲. ارتباط با سهام‌داران؛ ۳. فعالیت‌های فرهنگی برون‌سازمانی.

استراتژی کارکنان: ۴. دوره‌های تخصصی مرتبط با کار؛ ۵. دوره‌های عمومی مرتبط با کار؛ ۶. بیمه و امور رفاهی کارکنان؛ ۷. ارتقای سطح زندگی کارکنان و خانواده‌های آنان؛ ۸. فعالیت‌های فرهنگی درون‌سازمانی.

محیط زیست: ۹. دریافت گواهی‌نامه‌ها و استانداردهای مرتبط با کیفیت و محیط زیست؛ ۱۰. ایجاد فضای سبز؛ ۱۱. فعالیت‌های مرتبط با پسماند و بازیافت و کاهش ضایعات؛ ۱۲. مدیریت مصرف انرژی و سوخت؛ ۱۳. آلودگی‌های هوا و صوتی.

مشتریان و عرضه‌کنندگان: ۱۴. بهبود کیفیت کالا و خدمات؛ ۱۵. مدیریت ارتباط با مشتریان و خدمات پس از فروش؛ ۱۶. داشتن پایگاه اطلاعاتی اینترنتی؛ ۱۷. به‌روزرسانی سایت؛ ۱۸. ارائه خدمات اینترنتی مانند ثبت‌نام، فروش، پرداخت الکترونیک و ...

سرمایه‌گذاری اجتماعی: ۱۹. بند گزارش عملکرد اجتماعی؛ ۲۰. کمک‌های عام‌المنفعه؛ ۲۱. اشاره به سیاست و استراتژی شرکت درباره مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تعهد اجتماعی.

استراتژی شرکت: ۲۲. برنامه‌ریزی استراتژیک و تعالی سازمانی؛ ۲۳. سنجش و رضایت کارکنان و وجود طبقه بندی مشاغل در سازمان و توسعه منابع سازمانی؛ ۲۴. بیان ارزش‌های محوری سازمان با تأکید بر مشتری و جامعه.

چنانچه شرکتی، هر یک از شاخص‌های فوق را در گزارش‌های خود افشا کرده باشد، متغیر مجازی بوده و به آن ۱ تعلق می‌گیرد و در غیر این صورت، صفر در نظر گرفته می‌شود. در نهایت، مجموع این کدها (صفر و یک) که بیانگر امتیاز هر سال شرکت است، بر تعداد اقلام (۲۴)، تقسیم شده و شاخص افشای مسئولیت اجتماعی به‌دست می‌آید که عددی بین صفر و یک است.

متغیرهای مستقل

متغیرهای مستقل این پژوهش عبارت‌اند از: ۱. تنوع جنسیتی (حضور حداقل یک زن) در کمیته حسابرسی؛ ۲. تنوع جنسیتی (حضور حداقل یک زن) در هیئت‌مدیره و ۳. تنوع جنسیتی (حضور زن) در سمت مدیر مالی.

۱. عضو زن در کمیته حسابرسی (WAC)، اگر حداقل یک زن در کمیته حسابرسی وجود داشته باشد، ۱ و در غیر این صورت، صفر تعلق می‌گیرد.

۲. عضو زن در هیئت‌مدیره (WBOR)، اگر حداقل یک زن در هیئت‌مدیره وجود داشته باشد به آن ۱ و در غیر این صورت صفر تعلق می‌گیرد.

۳. مدیر مالی زن (WFM)، چنانچه مدیر مالی شرکت زن باشد به آن ۱ و در غیر این صورت صفر تعلق می‌گیرد.

متغیرهای کنترلی

ویژگی‌های نظام راهبری: کلین^۱ (۲۰۰۲) نشان داد که استقلال کمیته حسابرسی (INDAC) و استقلال هیئت‌مدیره (INDBOR) بر افشای مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت تأثیر می‌گذارد.

ویژگی‌های عملکردی شرکت: عملکرد مالی شرکت بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت تأثیر می‌گذارد. شرکت‌هایی

که کارایی بالایی دارند، برای سرمایه‌گذاری در مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت و افشای آن، اختیار بیشتری دارند (شارما^۲، ۲۰۰۰). از سوی دیگر، شرکت‌هایی که عملکرد مالی ضعیف دارند، برای افزایش بازخورد مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت، به‌منظور به‌دست‌آوردن حمایت از ذی‌نفعان، انگیزه دارند (یانگ و مارایس^۳، ۲۰۱۲). بنابراین به پیروی از پژوهش لی و همکارانش (۲۰۱۲) بازده دارایی‌ها (ROA) به‌عنوان متغیر جانشین عملکرد مالی استفاده شده است.

ویژگی‌های ساختاری شرکت: مطالعات نشان داده‌اند که شرکت‌های با اهرم مالی (LEV) بالا، سطح افشای مسئولیت‌پذیری اجتماعی بالایی دارند تا فرصت تأمین وام‌های خود را از اعتباردهندگان افزایش دهند (گاس و رابرتز، ۲۰۱۱). اندازه شرکت (SIZE) با میزان افشای مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها رابطه مثبتی دارد (لی و همکاران، ۲۰۰۸؛ منجنا و پیک^۱، ۲۰۰۵؛ گری، کوهی و لاورس^۲، ۱۹۹۵). حسین، پرازا و رحمان^۳ (۱۹۹۵) بیان کرده‌اند که شرکت‌های بزرگ‌تر، تمایل دارند که سطح افشا را به‌منظور پاسخ‌گویی به تقاضای سهام‌داران برای دریافت اطلاعات و جذب سرمایه‌گذاران جدید افزایش دهند. لفتویچ، واتس و زیمرمن^۴ (۱۹۸۱) نیز بیان کردند شرکت‌هایی که دچار مشکلات سازمانی هستند، تمایل دارند که اهرم مالی و سطح افشای مسئولیت‌پذیری اجتماعی را افزایش دهند. همچنین طول عمر شرکت (AGE) بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت تأثیرگذار است (بلوتا، ۲۰۱۳).

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی داده‌ها

ویژگی‌های کلی متغیرهای کمی پژوهش در جدول ۲ به نمایش درآمده است. در ۷۸۶ مشاهده پژوهش، میانگین و میانۀ مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت، به‌ترتیب ۰/۲۴۸۶ و ۰/۲۱۹۶ به‌دست آمده که نشان‌دهنده چولگی خفیف پراکندگی توزیع این متغیر است. به‌طور کلی، میانگین ۰/۲۴۸۶ بیان‌کننده افشای پایین مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار است. همچنین بیشترین و کمترین مقدار این متغیر ۰/۸۳۵۳ و ۰/۱۲۱۵ است.

بیشترین مقدار متغیر استقلال کمیته حسابرسی و استقلال هیئت‌مدیره ۱ است که نشان می‌دهد در برخی از شرکت‌ها، همه اعضای کمیته حسابرسی و هیئت‌مدیره، مستقل هستند. کمترین مقدار برای متغیرهای استقلال کمیته حسابرسی و استقلال هیئت‌مدیره نیز برابر با صفر است که نشان می‌دهد در برخی از شرکت‌های نمونه، عضو مستقلی وجود ندارد. بیشترین مقدار متغیر اهرم مالی تقریباً ۷۹ درصد و کمترین مقدار ۸ درصد است.

میانگین متغیر اهرم مالی برابر با ۰/۶۴۸۳ است؛ به این معنا که به‌صورت میانگین در شرکت‌های نمونه، ۶۵ درصد از دارایی‌های آنها را بدهی‌های آن شرکت تشکیل می‌دهد. همچنین حداقل متغیر بازده دارایی‌ها ۰/۰۶۳۲- است که گویای وجود شرکت‌های زیان‌ده در نمونه است. میانگین متغیر اندازه شرکت برابر با ۱۴/۳۴۵۳ است. این متغیر، از طریق لگاریتم طبیعی جمع دارایی‌های شرکت سنجیده شده است. در نهایت، حداکثر متغیر سن شرکت ۴/۱۲۷۱ به‌دست آمده است.

میانگین و میانه این متغیر نزدیک به یکدیگرند و توزیع کمابیش نرمال این متغیر را نشان می‌دهند. این متغیر نیز از طریق لگاریتم طبیعی تعداد سال فعالیت شرکت سنجیده شده است.

جدول ۳ آمار توصیفی متغیرهای کیفی (دارای دو ارزش صفر و یک) را نشان می‌دهد. به‌طور کلی، در ۶۶ مشاهده نماینده زن در کمیته حسابرسی (۸/۴ درصد)، ۸۴ مشاهده عضو زن در هیئت مدیره (۱۰/۷ درصد) و ۶۹ مشاهده مدیر مالی زن (۸/۸ درصد) وجود داشته است.

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای کمی پژوهش

نام متغیر	نماد متغیر	میانگین	میانه	بیشترین مقدار	کمترین مقدار	انحراف معیار	تعداد مشاهده‌ها
مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت	CSR	۰/۲۴۸۶	۰/۲۱۹۶	۰/۸۳۵۳	۰/۱۲۱۵	۰/۱۷۶۴	۷۸۶
استقلال کمیته حسابرسی	INDAC	۰/۶۹۰۲	۰/۷۰۰۰	۱/۰۰۰۰	۰/۰۰۰۰	۰/۱۹۸۸	۷۸۶
استقلال هیئت‌مدیره	INDBOR	۰/۶۶۲۴	۰/۶۰۰۰	۱/۰۰۰۰	۰/۰۰۰۰	۰/۱۹۵۶	۷۸۶
اهرم مالی	LEV	۰/۶۴۸۳	۰/۶۱۹۹	۰/۷۹۳۰	۰/۰۸۳۸	۰/۳۲۵۰	۷۸۶
بازده دارایی‌ها	ROA	۰/۱۰۰۸	۰/۰۸۴۱	۰/۶۴۴۷	-۰/۰۶۳۲	۰/۱۷۸۸	۷۸۶
اندازه	SIZE	۱۴/۳۴۵۳	۱۴/۰۹۹۲	۱۹/۳۵۰۱	۱۰/۷۸۴۵	۱/۴۸۳۶	۷۸۶
سن	AGE	۳/۰۹۶۴	۳/۰۴۴۵	۴/۱۲۷۱	۱/۶۰۹۴	۰/۵۷۰۸	۷۸۶

جدول ۳. آمار توصیفی متغیرهای کیفی پژوهش

نام متغیر	نماد متغیر	وجود		عدم وجود		جمع کل	
		تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
عضو زن در کمیته حسابرسی	WAC	۶۶	۸/۴	۷۲۰	۹۱/۶	۷۸۶	۱۰۰
عضو زن در هیئت مدیره	WBOR	۸۴	۱۰/۷	۷۰۲	۸۹/۳	۷۸۶	۱۰۰
مدیر مالی زن	WFM	۶۹	۸/۸	۷۱۷	۹۱/۲	۷۸۶	۱۰۰

آمار استنباطی داده‌ها

پایایی متغیرهای پژوهش

برای بررسی پایایی متغیرهای پژوهش، آزمون لوین، لین و چو اجرا شده است (جدول ۴). علاوه‌بر این، برای بررسی هم‌انباشتگی از آزمون کائو استفاده شده که نتیجه آن در جدول ۵ درج شده است. با توجه به نتایج آزمون لوین، لین و

چو^۱، از آنجا که مقدار احتمال آماره LLC برای تمام متغیرها کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین می‌توان گفت متغیرهای بررسی شده طی دوره پژوهش، در سطح پایا بوده و استفاده از این متغیرها در مدل رگرسیون کاذبی به‌وجود نمی‌آورد. از آنجا که سطح احتمال به‌دست آمده در جدول ۵ کمتر از ۰/۰۵ است، فرض صفر این آزمون تأیید می‌شود، به این معنا که ترکیب خطی متغیرها هم‌انباشتگی دارد و رگرسیون کاذبی ایجاد نمی‌کند.

جدول ۴. آزمون لوین، لین و چو و آزمون هم‌خطی

نام متغیر	نماد متغیر	LLC	P-value
مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت	CSR	-۱۲/۵۰۰	۰/۰۰۰۰
عضو زن در کمیته حسابرسی	WAC	-۲/۳۴۳۴	۰/۰۰۹۶
عضو زن در هیئت‌مدیره	WBOR	-۱/۷۲۳۲	۰/۰۴۲۴
مدیر مالی زن	WFM	-۱/۶۹۸۲	۰/۰۰۵۳
استقلال کمیته حسابرسی	INDAC	-۵/۰۲۳۲	۰/۰۰۰۰
استقلال هیئت‌مدیره	INDBOR	-۴/۹۱۹۰	۰/۰۰۰۰
اهرم مالی	LEV	۱/۸۸۶۰	۰/۰۰۰۰
بازده دارایی‌ها	ROA	-۶۰/۲۶۹۱	۰/۰۰۰۰
اندازه	SIZE	-۲۹/۴۵۷۹	۰/۰۰۰۰
سن	AGE	-۲۳/۷۵۸۸	۰/۰۰۰۰

جدول ۵. آزمون هم‌انباشتگی داده‌های ترکیبی

مدل	آماره t	P-value
مدل ۱	-۲/۱۶۹۹	۰/۰۱۵۰
مدل ۲	۲/۰۴۰۱	۰/۰۲۰۷
مدل ۳	۲/۶۱۳۸	۰/۰۰۴۵

نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

تأثیر حضور زن در کمیته حسابرسی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت

برای بررسی تأثیر حضور زن در کمیته حسابرسی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت، مدل ۱ برآورد شده که نتایج آن در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶. تأثیر حضور زن در کمیته حسابرسی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت

$$CSR = \alpha_1 + \alpha_2 WAC + \alpha_3 INDAC + \alpha_4 INDBOR + \alpha_5 LEV + \alpha_6 ROA + \alpha_7 Size + \alpha_8 AGE + \varepsilon$$

متغیر توضیحی	نماد متغیر	علامت پیش‌بینی شده	ضریب برآورد شده	آماره t	معناداری
عضو زن در کمیته حسابرسی	WAC	+	۰/۱۵۹۲	۲/۲۵۱۱	۰/۰۲۴۷
استقلال کمیته حسابرسی	INDAC	+	-۰/۰۲۲۲	-۰/۲۲۴۶	۰/۸۲۲۴
استقلال هیئت‌مدیره	INDBOR	+	-۰/۳۱۲۹	-۲/۷۳۴۱	۰/۰۰۶۴
اهرم مالی	LEV	+	-۰/۲۲۷۴	-۳/۱۷۹۵	۰/۰۰۱۵
بازده دارایی‌ها	ROA	+	-۰/۳۳۰۴	-۲/۶۳۸۰	۰/۰۰۸۵
اندازه	SIZE	+	-۰/۰۱۲۷	-۰/۵۰۵۰	۰/۶۱۳۷
سن	AGE	+	۰/۰۱۲۹	۰/۱۷۰۳	۰/۸۶۴۸
مقدار ثابت	ε	?	۱/۸۲۲۰	۴/۱۳۹۰	۰/۰۰۰۰
آماره آزمون چاو	۲۷/۰۵۹۴	سطح معناداری آزمون چاو	۰/۰۰۰۰	نتیجه آزمون چاو	تابلویی (اثرهای ثابت)
آماره آزمون هاسمن	۲۰/۲۸۳۸	سطح معناداری آزمون هاسمن	۰/۰۰۵۰	نتیجه آزمون هاسمن	اثرهای ثابت
آماره بروش پاگان	۱۲۲۴/۸۳۷۰	احتمال بروش پاگان	۰/۰۰۰۰	نتیجه آزمون بروش پاگان	عدم وجود ناهمسانی واریانس
آماره وولدریج	۱۴/۴۱۲۸	احتمال آماره وولدریج	۰/۰۸۲۱	نتیجه آزمون وولدریج	عدم وجود خودهمبستگی سریالی
ضریب تعیین	۰/۸۶۲۰	ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۸۳۲۸	آماره دوربین واتسون	۱/۸۹۰۰
آماره F	۲۹/۵۳۸۵	معناداری آماره F	۰/۰۰۰۰		

سطح معناداری آزمون چاو^۱ برابر با ۰/۰۰۰۰ است که نشان از برتری استفاده از روش داده‌های تابلویی در مقابل داده‌های تلفیقی دارد. بر اساس نتیجه آزمون هاسمن^۲، برای برآورد مدل از روش اثرهای ثابت در مقابل روش اثرهای تصادفی استفاده شد. همچنین نتیجه آزمون‌های بروش پاگان^۳ نشان داد که مشکل ناهمسانی واریانس در مدل پژوهش وجود ندارد. نتایج آزمون وولدریج نیز بیانگر عدم وجود خودهمبستگی سریالی در مدل پژوهش است. در ضمن، آماره دوربین واتسون^۴ ۱/۸۹۰۰ است که در بازه استاندارد ۱/۵ تا ۲/۵ قرار گرفته و گویای عدم وجود خودهمبستگی در مدل و حالت مطلوب در فرضیه‌های اصلی مربوط به باقی‌مانده‌ها در تحلیل رگرسیون است. ضریب تعیین و ضریب تعدیل شده برای مدل، به ترتیب ۰/۸۶۲۰ و ۰/۸۳۲۸ به دست آمده است، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که در مدل پژوهش حدود ۸۳ درصد از تغییرهای متغیر وابسته (مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت) توسط متغیرهای توضیحی مدل تبیین می‌شود. معناداری آماره F با مقدار ۰/۰۰۰۰ بیان‌کننده معناداری کل مدل است.

1. Chow Test
3. Breusch & Pagan

2. Hausman
4. Dorbin Watson

مقدار ضریب برآورد شده متغیر حضور نماینده زن در کمیته حسابرسی ۰/۱۵۹۲ به دست آمده که نشان دهنده رابطه مثبت آن با متغیر وابسته (مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت) است. همچنین مقدار این ضریب، شدت تأثیر مستقیم متغیر مستقل (حضور نماینده زن در کمیته حسابرسی) بر متغیر وابسته را نشان می‌دهد. مقدار احتمال این متغیر ۰/۰۲۴۷ است که نشان دهنده معناداری این رابطه است. بنابراین، فرضیه پژوهش مبنی بر تأثیر معنادار حضور عضو زن در کمیته حسابرسی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت، رد نمی‌شود. همچنین نتایج برآورد مدل ۱ نشان داد که بین استقلال هیئت‌مدیره، اهرم مالی و بازده دارایی‌های شرکت و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت، رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

تأثیر حضور زن در هیئت‌مدیره بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت

برای بررسی تأثیر حضور زن در هیئت‌مدیره بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت، مدل ۲ برآورد شده که نتایج در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷. تأثیر حضور زن در هیئت‌مدیره بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت

$$CSR = \alpha_1 + \alpha_2 WBOR + \alpha_3 INDAC + \alpha_4 INDBOR + \alpha_5 LEV + \alpha_6 ROA + \alpha_7 Size + \alpha_8 AGE + \varepsilon$$

متغیر توضیحی	نماد متغیر	علامت پیش‌بینی شده	ضریب برآورد شده	آماره t	معناداری
عضو زن در هیئت‌مدیره	WBOR	+	۰/۰۱۸۷	۰/۳۰۰۳	۰/۰۰۷۶
استقلال کمیته حسابرسی	INDAC	+	-۰/۰۲۵۵	-۰/۲۵۶۷	۰/۷۹۷۵
استقلال هیئت‌مدیره	INDBOR	+	-۰/۳۰۵۸	-۲/۶۴۶۱	۰/۰۰۸۳
اهرم مالی	LEV	+	-۰/۲۱۷۳	-۳/۰۳۲۰	۰/۰۰۲۵
بازده دارایی‌ها	ROA	+	-۰/۳۴۹۵	-۲/۷۸۶۱	۰/۰۰۵۵
اندازه	SIZE	+	-۰/۰۰۵۴	-۰/۲۱۴۳	۰/۸۳۰۴
سن	AGE	+	-۰/۰۰۵۴	۰/۳۲۶۱	۰/۷۴۴۵
مقدار ثابت	c	?	۱/۶۸۳۸	۳/۸۴۸۶	۰/۰۰۰۱
آماره آزمون چاو	۲۷/۰۵۹۴	سطح معناداری آزمون چاو	۰/۰۰۰۰	نتیجه آزمون چاو	تابلویی (اثرهای ثابت)
آماره آزمون هاسمن	۲۰/۲۸۳۸	سطح معناداری آزمون هاسمن	۰/۰۰۵۵	نتیجه آزمون هاسمن	اثرهای ثابت
آماره بروش پاگان	۱۲۲۴/۸۳۷۰	احتمال بروش پاگان	۰/۰۰۰۰	نتیجه آزمون بروش پاگان	عدم وجود ناهمسانی واریانس
آماره وولدریج	۱۵/۱۳۲۵	احتمال آماره وولدریج	۰/۰۷۱۴	نتیجه آزمون وولدریج	عدم وجود خود همبستگی سریالی
ضریب تعیین	۰/۸۶۱۰	ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۸۳۱۵	آماره دوربین واتسون	۱/۸۹۰۰
آماره F	۲۹/۲۷۷۳	معناداری آماره F			۰/۰۰۰۰

بر اساس جدول ۷، سطح معناداری آزمون چاو برابر با $0/0000$ است که نشان از برتری استفاده از روش داده‌های تابلویی در مقابل داده‌های تلفیقی دارد. بر اساس نتیجه آزمون هاسمن، باید برای برآورد مدل از روش اثرهای ثابت در مقابل روش اثرهای تصادفی استفاده شود. همچنین نتیجه آزمون‌های بروس پاگان نشان داد که مشکل ناهمسانی واریانس در مدل پژوهش وجود ندارد. نتایج آزمون وولدریج نیز بیانگر عدم وجود خودهمبستگی سریالی در مدل پژوهش است. آماره دوربین واتسون نیز $1/8900$ است که در بازه استاندارد $1/5$ تا $2/5$ قرار گرفته و گویای عدم وجود خودهمبستگی در مدل و حالت مطلوب در فرضیه‌های اصلی مربوط به باقی‌مانده‌ها در تحلیل رگرسیون است. ضریب تعیین و ضریب تعیین تعدیل شده برای مدل به ترتیب $0/8610$ و $0/8315$ به دست آمده است، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که در مدل پژوهش حدود ۸۴ درصد از تغییرهای متغیر وابسته (مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت) توسط متغیرهای توضیحی مدل تبیین می‌شود. معناداری آماره F با مقدار $0/0000$ بیان‌کننده معناداری کل مدل است.

مقدار ضریب برآورد شده متغیر حضور نماینده زن در هیئت مدیره $0/0187$ است که نشان‌دهنده رابطه مثبت آن با متغیر وابسته (مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت) است. همچنین مقدار این ضریب، شدت تأثیر مستقیم متغیر مستقل (حضور نماینده زن در هیئت مدیره) بر متغیر وابسته (مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت) را نشان می‌دهد. مقدار احتمال این متغیر $0/0076$ است که نشان‌دهنده معناداری این رابطه است. بنابراین، فرضیه پژوهش مبنی بر تأثیر مثبت حضور عضو زن در هیئت مدیره بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت، رد نمی‌شود.

تأثیر حضور زن در سمت مدیر مالی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت

برای بررسی تأثیر حضور زن در سمت مدیر مالی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت، مدل ۳ برآورد شده که نتایج در جدول ۸ ارائه شده است. بر اساس جدول ۸، سطح معناداری آزمون چاو برابر با $0/0000$ است که نشان از برتری استفاده از روش داده‌های تابلویی در مقابل داده‌های تلفیقی دارد. بر اساس نتیجه آزمون هاسمن، باید برای برآورد مدل از روش اثرهای ثابت در مقابل روش اثرهای تصادفی استفاده شود. همچنین نتیجه آزمون‌های بروس پاگان نشان داد که مشکل ناهمسانی واریانس در مدل پژوهش وجود ندارد. نتایج آزمون وولدریج نیز بیانگر عدم وجود خودهمبستگی سریالی در مدل پژوهش است. همچنین آماره دوربین واتسون $1/9188$ است که در بازه استاندارد $1/5$ تا $2/5$ قرار گرفته و گویای عدم وجود خودهمبستگی در مدل و حالت مطلوب در فرضیه‌های اصلی مربوط به باقی‌مانده‌ها در تحلیل رگرسیون است. ضریب تعیین و ضریب تعیین تعدیل شده برای مدل به ترتیب $0/8693$ و $0/8417$ به دست آمده، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که در مدل پژوهش، حدود ۸۴ درصد از تغییرات متغیر وابسته (مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت) توسط متغیرهای توضیحی مدل تبیین شده است. معناداری آماره F با مقدار $0/0000$ بیان‌کننده معناداری کل مدل است.

مقدار ضریب برآورد شده متغیر حضور نماینده زن در سمت مدیر مالی $0/7112$ است که نشان‌دهنده رابطه مثبت آن با متغیر وابسته (مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت) است. همچنین مقدار این ضریب، شدت تأثیر متغیر مستقل (حضور نماینده زن در سمت مدیر مالی) بر متغیر وابسته را نشان می‌دهد. احتمال این متغیر با مقدار $0/0000$ نشان‌دهنده معناداری این رابطه است. بنابراین، فرضیه پژوهش مبنی بر تأثیر معنادار حضور عضو زن در سمت مدیر مالی، بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت، رد نمی‌شود.

جدول ۸. تأثیر حضور زن در سمت مدیر مالی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت

$$CSR = \alpha_1 + \alpha_2 WFM + \alpha_3 INDAC + \alpha_4 INDBOR + \alpha_5 LEV + \alpha_6 ROA + \alpha_7 Size + \alpha_8 AGE + \varepsilon$$

متغیر توضیحی	نماد متغیر	علامت پیش‌بینی شده	ضریب برآورد شده	آماره t	معناداری
حضور زن در سمت مدیر مالی	WFM	+	۰/۷۱۱۲	۶/۴۷۲۳	۰/۰۰۰۰
استقلال کمیته حسابرسی	INDAC	+	۰/۰۱۷۳	۰/۱۷۹۲	۰/۸۵۷۹
استقلال هیئت‌مدیره	INDBOR	+	-۰/۳۴۸۵	-۳/۱۲۵۱	۰/۰۰۱۹
اهرم مالی	LEV	+	-۰/۲۴۵۰	-۳/۵۲۱۱	۰/۰۰۰۵
بازده دارایی‌ها	ROA	+	-۰/۳۱۷۸	-۲/۶۱۲۳	۰/۰۰۹۲
اندازه	SIZE	+	-۰/۰۳۳۹	-۱/۳۷۰۸	۰/۱۷۰۹
سن	AGE	+	-۰/۰۶۱۱	-۰/۸۱۷۴	-۰/۴۱۴۰
مقدار ثابت	c	؟	۲/۴۳۴۷	۵/۵۴۱۵	۰/۰۰۰۰
آماره آزمون چاو	۲۸/۱۹۸۶	سطح معناداری آزمون چاو	۰/۰۰۰۰	نتیجه آزمون چاو	تابلویی (اثرهای ثابت)
آماره آزمون هاسمن	۱۹/۰۸۷۸	سطح معناداری آزمون هاسمن	۰/۰۰۷۹	نتیجه آزمون هاسمن	اثرهای ثابت
آماره بروش پاکان	۱۲۴۷/۵۴۸۰	احتمال بروش پاکان	۰/۰۰۰۰	نتیجه آزمون بروش پاکان	عدم وجود ناهمسانی واریانس
آماره وولدریج	۱۲/۱۷۱۸	احتمال آماره وولدریج	۰/۰۶۸۸	نتیجه آزمون وولدریج	عدم وجود خودهمبستگی سریالی
ضریب تعیین	۰/۸۶۹۳	ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۸۴۱۷	آماره دوربین واتسون	۱/۹۱۸۸
آماره F	۳۱/۴۷۰۷	معناداری آماره F	۰/۰۰۰۰		

بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در سال‌های اخیر، دنیای کنونی تغییرهای فراوانی را تجربه کرده که یکی از آنها، پیشرفت نقش زنان در فعالیت‌های اجتماعی و اقتصادی است. بر این اساس، حضور زنان در پست‌های مدیریتی و ارکان نظام راهبری شرکت‌ها بیشتر مشاهده می‌شود. حضور زنان در هیئت‌مدیره شرکت‌ها و سایر ارکان مدیریتی شرکت، موجب می‌شود که توانایی اعضا و دانش‌افزایی برای شرکت افزایش یابد. همچنین، انتظار می‌رود که تنوع جنسیتی در ترکیب مدیریت شرکت‌ها، به بهبود ارتباطات و تعامل بهتر اعضا در راستای اهداف شرکت و اثربخشی وظایف منجر شود. بر اساس ادبیات مرتبط با تفاوت‌های رفتاری بین زنان و مردان (نظریه دیگ‌گزینی)، در پژوهش حاضر، تأثیر معیار تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی (حضور حداقل یک عضو زن در کمیته حسابرسی)، تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره (حضور حداقل یک عضو زن در هیئت‌مدیره) و تنوع جنسیتی در سمت مدیر مالی (حضور عضو زن در سمت مدیر مالی) بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران بررسی شده است. بر اساس نتایج، حضور زنان در ارکان نظام راهبری شرکت، به افزایش

دیگرگزینی، حمایت از جامعه و محیط پیرامون، افزایش ارتباطها و به‌کارگیری دیدگاه‌های متنوع و اثربخشی هیئت‌مدیره و کمیته‌های تحت نظر و نیز بهبود نقش نظارتی کمیته حسابرسی و در نهایت، ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت منجر می‌شود. در این رابطه، یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که حضور نماینده زن در کمیته حسابرسی و هیئت‌مدیره و سمت مدیر مالی، تأثیر مثبت و معناداری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت دارد. از این رو، شرکت‌هایی که در ترکیب اعضای کمیته حسابرسی و هیئت‌مدیره و سمت مدیر مالی خود از زنان بهره می‌برند، در قیاس با سایر شرکت‌ها، مسئولیت‌پذیری اجتماعی بیشتری دارند که این نتیجه، مطابق با یافته‌های ژو و همکاران (۲۰۱۸)، آپوهامی و تاشاکور (۲۰۱۷)، هیون و همکاران (۲۰۱۶)، آلونسوآلمیدا و همکاران (۲۰۱۵)، ستوپیمز و دولورس (۲۰۱۵)، بلوتا (۲۰۱۳)، گال و همکاران (۲۰۱۱)، زمان خان (۲۰۱۰) و بولوتو (۲۰۰۸) است؛ زیرا آنها نیز نشان دادند که در شرکت‌های دارای تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی و هیئت‌مدیره، به‌طور معناداری سطح مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت بیشتر است. تأیید فرضیه‌های پژوهش نشان داد با توجه به اینکه زنان به حفظ و بهبود منافع اجتماعی در مقایسه با منافع شخصی تمایل بیشتری دارند و نیز، اصولاً پیرو ریسک‌پذیری و بیش‌اطمینانی کمتری هستند و به امور اخلاقی پایبندترند، انتظار می‌رود که حضور آنها در ارکان نظام راهبری شرکت، افشای مسئولیت‌پذیری اجتماعی را بهبود دهد.

با توجه به یافته‌های پژوهش و از آنجا که یکی از دغدغه‌های مجمع عمومی صاحبان سهام، افشای مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت است، پیشنهاد می‌شود که در انتخاب اعضای هیئت‌مدیره و ارکان نظام راهبری شرکت، به حضور زنان نیز توجه کافی شود. به سرمایه‌گذاران نیز پیشنهاد می‌شود که در کنار بررسی تخصص و دانش مالی ارکان نظام راهبری شرکت، به جنسیت آنها نیز توجه داشته باشند.

دستاوردهای این پژوهش می‌تواند به گسترش ادبیات مربوط به سازوکار نظام راهبری و تنوع جنسیتی و ارتباط آن با نظریه‌های روان‌شناسی و نیز، بهبود مسئولیت‌های اجتماعی شرکت‌ها منجر شود. در سطح اجرایی، نتایج این پژوهش برای تدوین‌کنندگان قوانین سازمان بورس و اوراق بهادار تهران کاربردی است. پژوهشگران آتی می‌توانند تنوع جنسیتی در سایر ارکان نظام راهبری، مانند کمیته ریسک را بررسی کنند. همچنین محدودیت این پژوهش، تعداد کم اعضای زن در ارکان مدیریتی شرکت‌ها بوده است. همچنین محدودیت دیگر این پژوهش، بررسی نکردن تأثیر تنوع جنسیتی (حضور زن) در سمت مدیرعامل بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی، به‌علت اندک بودن تعداد نمونه بوده است.

منابع

- اسدزاده، احمد؛ میرانی، نینا؛ قاضی‌خانی، فروغ؛ اسمعیل‌درجانی، نرجه؛ هنردوست، عطیه (۱۳۹۶). بررسی نقش اشتغال و تحصیلات زنان بر رشد اقتصادی ایران. *زن در توسعه و سیاست*، ۳(۳)، ۳۵۹-۳۸۱.
- ایمانی‌برندق، محمد؛ عبدی، مصطفی؛ کاظمی‌علوم، مهدی (۱۳۹۶). بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی بر حق‌الزحمه حسابرسی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۳(۳)، ۳۰۳-۳۲۲.
- ایمانی‌برندق، محمد؛ کاظمی‌علوم، مهدی؛ عبدی، مصطفی (۱۳۹۷). بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره بر احتمال وجود ضعف در کنترل‌های داخلی. *حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۳(۵)، ۲۶۳-۲۸۵.

برزگر، قدرت‌اله (۱۳۹۲). *مدلی برای افشای مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و ارتباط آن با عملکرد مالی*. رساله دکتری حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی.

برزگر، قدرت‌اله؛ حسن نتاج کردی، محسن؛ ملکی، دنیا (۱۳۹۸). بررسی اثر ویژگی‌های کمیته حسابرسی بر افشای مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۶(۱)، ۱۹-۳۸.

حساس‌یگانه، یحیی؛ برزگر، قدرت‌اله (۱۳۹۱). مبانی نظری مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و پارادیم تحقیقاتی آن در حرفه حسابداری. *حسابداری مدیریت*، ۷(۳)، ۱۰۹-۱۳۳.

حسینی، سید علی؛ امجدیان، فتنه (۱۳۹۶). بررسی رابطه مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکتی و خطر سقوط آتی قیمت سهام. *دانش حسابداری*، ۸(۱)، ۷۵-۱۰۵.

حقیقتیان، منصور؛ هاشمیان‌فر، علی؛ مرادی، گلرمد (۱۳۹۱). بررسی تأثیر نگرش‌های دینی بر مسئولیت اجتماعی کارکنان: مورد مطالعه شرکت نفت کرمانشاه. *دوفصلنامه جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه*، ۲، ۷۹-۱۱۴.

صادق‌فسایی، سهیلا؛ کلهر، سمیرا (۱۳۸۶). ابعاد شکاف جنسیتی و میزان تحقق کاهش آن در برنامه سوم توسعه. *پژوهش زنان*، ۵(۲)، ۲۸-۵.

طهماسبی، هامون (۱۳۹۴). مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها، یک الزام در مسیر توسعه پایدار. *همایش مسئولیت اجتماعی بنگاه‌های اقتصادی*، ۱۰ شهریور.

کاظمی‌علوم، مهدی؛ ایمانی‌برندقی، محمد؛ عبدی، مصطفی (۱۳۹۸). بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت‌مدیره و کمیته حسابرسی بر کیفیت سود. *دانش حسابداری*، ۱۰(۱)، ۱۳۷-۱۶۸.

کیوانلو، احسان؛ بابائی، علیرضا؛ بابائی، محمد (۱۳۹۴). رابطه بین مسئولیت اجتماعی و عملکرد مالی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. *ماهنامه بورس*، ۱۲۸-۱۲۹.

مام‌صالحی، پرویز؛ اسکندری، طاهر (۱۳۹۸). تنوع جنسیتی اعضای هیئت‌مدیره و ارتباط ارزشی گزارشگری مسئولیت‌پذیری شرکت‌ها. *پژوهش‌های تجربی حسابداری*، ۸(۳۲)، ۳۵۱-۳۶۸.

مشبکی، اصغر؛ خلیلی‌شجاعی، وهاب (۱۳۸۹). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۱(۴)، ۳۷-۵۶.

مهرانی، کاوه؛ نرگسیان، عباس؛ گنجی، کیانوش (۱۳۹۵). بررسی پیشایندها و پسایندهای احساس تبعیض جنسیتی در حرفه حسابرسی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۳(۱)، ۹۷-۱۱۶.

نمازی، محمد؛ مقیمی، فاطمه (۱۳۹۷). تأثیر نوآوری و نقش تعدیلی مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر عملکرد مالی شرکت‌ها در صنایع مختلف. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۵(۲)، ۲۸۹-۳۱۰.

References

- Alonso-Almeida, A., Perramonb, M., & Bagur, J. (2015). Women managers and corporate social responsibility (CSR) in Spain: Perceptions and drivers. *Journal of Women's Studies International Forum*, 50, 47-56.

- Appuhami, R., & Tashakor, S. (2017). The Impact of Audit Committee Disclosure: An analysis of Australian Firms. *Australian Accounting Review*, 27(4), 400-420.
- Asadzadeh, A., Mirani, N., Ghazikhani, F., Esmaeildarjani, N., & Honardoust, A. (2017). Investigating the role of employment and education of women on economic growth in Iran: Gravitational search algorithm and Firefly algorithm approach. *Women in Development and Politics*, 15(3), 359-381. (in Persian)
- Barber, B. M., & Odean, T. (2001). Boys will be boys: Gender, overconfidence, and common stock investment. *Quarterly journal of Economics*, 116(1), 261-292.
- Barzegar, GH. (2013). *A Model for Disclosure of Corporate Social Responsibility and its Relationship to Financial Performance*. Ph.D. in Accounting, Allameh Tabataba'i University. (in Persian)
- Barzegar, GH., Hasannatajkordi, M., & Malaki, D. (2019). An Investigation of the Audit Committee Characteristics Effects on Corporate Social Responsibility Disclosure. *Quarterly Journal of The Iranian Accounting & Auditing Review*, 26(1), 19-38. (in Persian)
- Ben-Amar, W., Chang, M., & McIlkenny, P. (2017). Board Gender Diversity and Corporate Response to Sustainability Initiatives: Evidence from the Carbon Disclosure Project. *Journal of Business Ethics*, 142(2), 369-383.
- Bernardi, R.A., Bean, D.F., & Weippert, K.M. (2002). Signaling Gender Diversity through Annual Report Pictures: A Research Note on Image Management. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 15(4), 609- 616.
- Bilimoria, D. (2000). Building the business case for women corporate directors. In R. J. Burke and M.C. Mattis(Eds.). *Women on corporate boards of directors: International challenges and opportunities*(25-40). Dordrecht, The Netherlands: Kluwer Academic Publishers.
- Boulouta, I. (2013). Hidden connections: The link between board gender diversity and corporate Social performance. *Journal of Business Ethics*, 113(2), 185-197.
- Cardebat, J.M., & Sirven, N. (2010). What corporate social responsibility reporting adds to financial return? *Journal of Economics and International Finance*, 2(2), 020-027.
- Carter, D.A., Simkins, B.J., & Simpson, W.G. (2003). Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value. *Financial Review*, 38(1), 33-53.
- Chen, Y., Eshleman, J., & Soileau, J. (2016). Board Gender Diversity and Internal Control Weaknesses. *Advances in Accounting*, 32(1), 65-90.
- Croson, R., & Gneezy, U. (2009). Gender differences in preferences. *Journal of Economic*, 47(2), 1-27.
- Daily, C. M., Certo, S. T., & Dalton, D. R. (2000). Research notes and communications: International experience in the executive suite: the path to prosperity. *Strategic Management Journal*, 21, 515-523.
- Dickinson, D. L., & Tiefenthaler, J. (2002). What is fair? Experimental evidence. *Southern Economic Journal*, 69(2), 414-428.
- Faccio, M., Marchica, M. T., & Mura, R. (2016). CEO gender, corporate risk-taking, and the efficiency of capital allocation. *Journal of Corporate Finance*, 39, 193-209.

- Godfrey, P. C., Hatch, N. W. (2007). Researching Corporate Social Responsibility: An Agenda for the 21st Century. *Journal of Business Ethics*, 70, 87–98.
- Goss, A. & Roberts, G.S. (2011). The Impact of Corporate Social Responsibility on the Cost of Bank Loans. *Journal of Banking and Finance*, 35(7), 1794–1810.
- Gray, R., Kouhy, R. & Lavers, S. (1995). Methodological Themes: Constructing a Research Database of Social and Environmental Reporting By UK Companies. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 8(2), 78–101.
- Gul, F.A., Srinidhi, B., Ng, A.C. (2011). Does gender diversity improve the informativeness of stock prices? *Journal of Accounting and Economics*, 51(3), 314-338.
- Haghihgiyatiyan, M., Hashemiyangar, A., & Morady, GH. (2012). The Effect of Religious Attitudes on Employees' Social Responsibility: Case Study of Kermanshah Oil Company. *Journal of Sociology of Economics and Development*, (2), 79-114. (in Persian)
- Hambrick, D., Cho, T., & Chen, M. (1996). The influence of top management team heterogeneity on firm, competitive moves. *Administrative Science Quarterly*, 41, 659-684.
- Hasasyegane, Y., & Barzegar, GH. (2013). Theoretical Foundations of Corporate Social Responsibility and Research Paradigms in Professional Accounting. *Management Accounting*, 7(3), 109-133. (in Persian)
- Hatchman, B. G. (2009). *Women's gender role attitudes, career salience and paid work family conflict*. (Doctoral dissertation), Auburn University.
- Hossain, M., Perera, M.H.B., & Rahman, A.R. (1995). Voluntary Disclosure in the Annual Reports of New Zealand Companies. *Journal of International Financial Management and Accounting*, 6(1), 69–87.
- Hosseini, S.A., & Amjadian, F. (2017). Relationship between Corporate Social Responsibility and Crash Risk of Stock Price. *Journal of Accounting Knowledge*, 8(1), 75-105. (in Persian)
- Huang, J., & Kisgen, D.J. (2013). Gender and corporate finance: Are male executives overconfident relative to female executives? *Journal of Financial Economics*, 108(3), 822–839.
- Huse, M., & Solberg, A. (2006). Gender-Related Boardroom Dynamics: How Scandinavian Women make and can make Contributions on Corporate Boards. *Women in Management Review*, 21(2), 113-130.
- Huse, M., Nielsen, S., & Hagen, I. (2009). Women and Employee Elected Board Members, and Their Contributions to Board Control Tasks. *Journal of Business Ethics*, 22(9), 222 – 221.
- Hyun, E., Yung, D., Jung, H., & Hong, K. (2016). Women on Boards and Corporate Social Responsibility. *Journal of Sustainability*. 8(4), 300. doi:10.3390/su8040300.
- Imani Barandagh, M., Abdi, M., & Kazemi Olum, M. (2017). Investigating the Impact of Gender Diversity in the Audit Committee on the Audit Fees of Companies Listed in Tehran Stock Exchange. *Quarterly Journal of The Iranian Accounting & Auditing Review*, 24(1), 303–322. (in Persian)

- Imani Barandagh, M., Kazemi Olum, M., & Abdi, M. (2017). The Investigation of Gender Diversity's Impact on The Directors Boards on the likelihood of Internal Control Weaknesses. *Iranian journal of Value & Behavioral Accounting*, 3 (1), 263-285. (in Persian)
- Kark, R. (2004). The transformational leader: who is(s)he? A feminist perspective. *Journal of organizational change management*, 17(2),160-167.
- Kazemiolum, M., Imanibarandagh, M., & Abdi, M. (2019). Investigating the Impact of Gender Diversity on the Board of Directors and the Audit Committee on the Earnings Quality. *Journal of Accounting Knowledge*. Articles ready for publication. (in Persian)
- Keller, A.C., Smith, K.T., & Smith, L.M. (2007). Do Gender, Educational Level, Religiosity, and Work Experience Affect the Ethical Decision-making of U.S. Accountants? *Critical Perspectives on Accounting*, 18, 299-314.
- Keyvanlo E., Babaei A., Babaei, M. (2015). The Relationship between Social Responsibility and Financial Performance in Companies Acquired in Tehran Stock Exchange. *Journal of stock Exchange*, 128-129. (in Persian)
- Klein, A. (2002). Audit Committee, Board of Director Characteristics, and Earnings Management. *Journal of Accounting and Economics*, 33(3), 375-400.
- Kruger, P. (2009). Corporate social responsibility and the board of directors. *Working Paper* (Job Market Paper). Toulouse School of Economics, Toulouse, 31 May 2010.
- Leftwich, R.W., Watts, R.L. & Zimmerman, J.L. (1981). Voluntary Corporate Disclosure: The Case of Interim Reporting. *Journal of Accounting Research*, 19(Supplement), 50- 77.
- Li, J., Mangena, M. & Pike, R. (2012). The Effect of Audit Committee Characteristics on Intellectual Capital Disclosure. *British Accounting Review*, 44(2), 98-110.
- Li, J., Pike, R. & Haniffa, R. (2008). Intellectual Capital Disclosure and Corporate Governance Structure in UK firms. *Accounting and Business Research*, 38(2), 137-159.
- Mamsalehi, P., & Eskandarli, T. (2019). Gender Diversity of Board Members and Value Relevance of Corporate Social Responsibility Reporting. *Empirical Research in Accounting*, 8(4), 351-372. (in Persian)
- Mangena, M. & Pike, R. (2005). The Effect of Audit Committee Shareholding, Financial Expertise and Size on Interim Financial Disclosures. *Accounting and Business Research*, 35(4), 327-349.
- Mehrani, K., Nargesian, A., & Ganji, K. (2016). Antecedents and Consequences of Perceived Gender Discrimination in the Audit Profession. *Quarterly Journal of The Iranian Accounting & Auditing Review*, 21(3), 97-116. (in Persian)
- Moshabaki, A. & KhalilShojaei, V. (2011). Investigating the Relationship between Organization Culture and Corporate Social Responsibility (CSR) (Case Study: Energy Ministry). *Journal of Applied Sociology*, 21(4), 37-56. (in Persian)
- Namazi, M., Moghimi, F. (2018). Effects of Innovations and Moderating Role of Corporate Social Responsibility on the Financial Performance of the Firms Listed on the Tehran Stock Exchange in Different Industries. *Quarterly Journal of The Iranian Accounting & Auditing Review*, 25(2), 289-310. (in Persian)

- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2006). Strategy and society: the link between competitive advantage and corporate social responsibility. *Harvard Business Review*, 84(12), 78–92.
- Rao, K. K. & Tilt, C.A. (2011). The Relationship Between Corporate Social Responsibility Disclosure and Corporate Governance Characteristics in Malaysian Public Listed Companies. *Corporate governance and corporate social responsibility: a critical review*, Flinders Business School.
- Sadegfasayee, S., Kalhor, S (2007) Dimensions and Scale of Goal Realization of Gender Gap in the Third Development Plan, *Women in Development and Politics*, 5(2), 5-28. (in Persian)
- Schneider, A., Church, B.K. (2008). The effect of auditors' internal control opinions on loan decisions. *Journal of Accounting and Public Policy*, 27(1), 1–18.
- Seto -Pamies, D. (2015). The Relationship between Women Directors and Corporate Social Responsibility. *Journal Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 22(6), 334–345.
- Sharma, S. (2000). Managerial Interpretations and Organizational Context as Predictors of Corporate Choice of Environmental Strategy. *Academy of Management Journal*, 43(4) 681–697.
- Sharma, S., & Henriques, I. (2005). Stakeholder influences on sustainability practices in the Canadian forest products industry. *Strategic Management Journal*, 26(2), 159-180.
- Singh, V., Vinnicombe, S., & Johnson, P. (2001). Women Directors on Top UK Boards. *Corporate Governance: An International Review*, 2, 906–926.
- Tahmasby, H. (2015). Social responsibility of organizations (csr) is a requirement for sustainable development. *Conference on Social Responsibility of Enterprises. (in Persian)*
- Tang, T.L.P., Tang, D., & Luna-Arocas, R. (2005). Money profiles: the love of money, attitudes, and needs. *Personnel Review*, 34(5), 603-624.
- Terjesen, S., & Singh, V. (2008). Female Presence on Corporate Boards: A Multi-country Study of Environmental Context. *Journal of Business Ethics*, 83(1), 55–63.
- Terjesen, S., Sealy, R., & Singh, V. (2009). Women directors on corporate boards: A review and research agenda. *Corporate governance: an international review*, 17(3), 320-337.
- Van der Walt, N., & Ingley, C. (2003). Board Dynamics and the Influence of Professional Background, Gender and Ethnic Diversity of Directors. *Corporate Governance: An International Review*, 22(9), 922–999.
- Wang, J., & Coffey, B. S. (1992). Board composition and corporate philanthropy. *Journal of business Ethics*, 11(10), 771-778.
- Williams, R. J. (2003). Women on corporate boards of directors and their influence on corporate philanthropy. *Journal of Business Ethics*, 42, 1–10.
- Young, S. & Marais, M. (2012). A Multi Level Perspective of CSR Reporting: The Implications of National Institutions and Industry Risk Characteristics. *Corporate Governance: An International Review*, 20(5), 432–450.
- Zaman Khan, H. (2010). *The effect of corporate governance elements on corporate social responsibility(CSR) reporting Empirical evidence from private commercial banks of*

Bangladesh Faculty of Business and Economics, Department of Business Administration, East West University, Dhaka, Bangladesh.

Zhang, J.Q., Zhu, H., & Ding, H.B. (2013). Board composition and corporate social responsibility: An empirical investigation in the post Sarbanes-Oxley era. *Journal of Business Ethics*, 114 (3), 381–392.

Zou, Z., Wu, Y., Zhu, Q., & Yang, SH. (2018). Do Female Executives Prioritize Corporate Social Responsibility? *Emerging Markets Finance and Trade*, 2965-2981.

