

Research Paper

Women's Flourish in the Board of Directors and Companies' Sustainability Performance

Keramatollah Heydari Rostami^{*1} Mahdis Nikzad Ghadikolaei² Yassaman Khalili³ ¹ Assistant professor, Management Department, Faculty of Administrative Sciences and Economics, Arak University, Arak, Iran² Assistant Professor, Department of Accounting, Faculty of Economics and Administrative Sciences, University of Mazandaran, Babolsar, Iran.³ Assistant Professor, Department of Accounting, Payame Noor University, Tehran, Iran

***Corresponding Author:** Keramatollah Heydari Rostami
Address: Arak University, Arak, Iran

Email: k_heydarirostami@araku.ac.ir
Tel: 09111545910



10.22080/shrm.2024.27598.1657

Received:

August 16, 2024

Accepted:

October 22, 2024

Available online:

March 25, 2025

Keywords:

Sustainability performance, Quantile, Female managers and board of directors

Abstract

The concept of sustainability is essential for long-term survival. It's also about moving on and not jeopardizing the future of life on Earth or the future itself. Sustainable development relies on innovation and innovative social solutions. Without them, sustainability will not continue. Women in the board of directors can have a positive effect on the sustainability of performance and increase investors' trust by improving the transparency and ethical commitment of the board of directors. Gender plays a role in sustaining sustainable performance. Control over natural resources, access to powers like consumer power, and the inequitable division of labor, including informal caregiving, all influence intergenerational participation in the continuation of sustainable practices. Sustainability can be seen as a set of environmental, social, and economic values based on the fact that sustainable development is all about meeting the needs of the present without compromising the ability to meet the needs of future generations. For this purpose, the present study examined 110 companies admitted to the Tehran Stock Exchange (due to the different financial structures of banks, investment companies, holdings, and insurance companies were removed from the statistical population) from 2013 to 2023 to find the relationship between the presence of female managers in the board of directors and companies' sustainability performance in different quantiles. The investigation revealed a positive relationship between the two matters.

Extended abstract

1. Introduction

The concept of sustainability is essential for long-term survival. It's also about moving on and not jeopardizing the future of life on Earth or the future itself. For this purpose, this research aimed to find the relationship between the presence of female managers of the board of directors and the sustainability performance of companies in different quantiles.

2. Research Methods

In this research, the econometric model of quantile regression (quantile regression) was used to estimate and analyze the results. Quantile regression provides a more complete description of the conditional distribution of variables. Quantile regression does not have the limitations of normal regression assumptions; for example, in this method, the variance of heterogeneity and the effective presence of outlying data in the estimation of coefficients do not create any obstacles to building a model for

any type of quantile. In fact, quantile regression is robust to outlier data.

3. Results

The present study examined 110 companies admitted to the Tehran Stock Exchange from 2013 to 2023 to find the relationship between the presence of female managers in the board of directors and the sustainability performance of companies in different quantiles. The investigation revealed a positive relationship between the two matters.

4. Conclusion

Sustainable development relies on innovation and innovative social solutions. Without them, sustainability will not continue. Women in the board of directors can have a positive effect on the sustainability of performance and increase the trust of investors by improving transparency and ethical commitment in the board of directors. Gender plays a role in sustaining sustainable performance. Control over natural resources, access to powers like consumer power, and the inequitable division of labor, including informal caregiving, all influence intergenerational participation in the continuation of sustainable practices.

Sustainability can be seen as a set of environmental, social, and economic values based on the fact that sustainable development is all about meeting the needs of the present without compromising the ability to meet the needs of future generations.

Funding

There is no funding support.

Authors' contribution

All authors are equally involved in the preparation and writing of the article.

Conflict of interest

The authors declared no conflict of interest.



علمی

جلوه زنان در هیأت مدیره و عملکرد پایداری شرکت

کرامت الله حیدری رستمی^{۱*} مهدیس نیکزاد قادیکلایی^۲ یاسمن خلیلی^۳

^۱ استادیار گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه اراک، اراک، ایران
^۲ استادیار گروه حسابداری، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران
^۳ استادیار گروه حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران



* نویسنده مسئول: کرامت الله حیدری رستمی
آدرس: دانشگاه اراک، اراک، ایران

ایمیل: k-heydarirostami@araku.ac.ir
تلفن: ۰۹۱۱۱۵۴۵۹۱۰



10.22080/shrm.2024.27598.1657

چکیده

مفهوم پایداری برای بقای بلندمدت از اهمیت بالایی برخوردار است. همچنین در مورد ادامهدادن، حرکت کردن و به خطر نینداختن آینده زندگی روی زمین با خود آینده است. توسعه پایدار متکی بر نوآوری و راحل‌های اجتماعی نوآورانه است. بدون آن‌ها، پایداری ادامه نخواهد داشت. زنان در هیأت مدیره می‌توانند تأثیر مثبتی بر پایداری عملکرد داشته و با بهبود شفافیت و تعهد اخلاقی در هیأت مدیره، اعتماد سرمایه‌گذاران را افزایش دهند. جنسیت در تداوم عملکرد پایدار نقش دارد. کنترل بر منابع طبیعی، دسترسی به قدرت، از جمله قدرت مصرف‌کننده و تقسیم ناعادلانه کار، ازجمله مراقبت‌های غیررسمی، همگی بر مشارکت بین نسلی در تداوم عملکرد پایدار تأثیر دارند. پایداری را می‌توان مجموعه‌ای از ارزش‌های زیست‌محیطی، اجتماعی و اقتصادی دانست مبنی بر اینکه توسعه پایدار تماماً شامل برآوردن نیازهای کنونی بدون به خطر انداختن توانایی برآوردن نیازهای نسل‌های آینده است، ساخته شده‌اند. بدین منظور پژوهش حاضر با بررسی ۱۱۰ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران (به دلیل متفاوت بودن ساختار مالی بانک‌ها، شرکت‌های سرمایه‌گذاری، هلدینگ‌ها و بیمه‌ها از جامعه آماری حذف گردید) برای دوره زمانی ۱۴۰۱-۱۳۹۱ به دنبال یافتن رابطه حضور مدیران زن در هیأت مدیره با عملکرد پایداری شرکت در کوانتایل‌های مختلف بوده که جهت این امر در سه محدوده مورد بررسی، رابطه موجود، مثبت بوده است.

تاریخ دریافت:

۲۶ مرداد ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش:

۱ آبان ۱۴۰۳

تاریخ انتشار:

۱ فروردین ۱۴۰۴

کلیدواژه‌ها:

عملکرد پایداری؛ کوانتایل؛ مدیران زن و هیأت مدیره

۱ مقدمه

حاکمیت شرکتی اگرچه موضوعی قدیمی، اما همچنان چالش‌برانگیز است و در اوایل قرن بیستم یکم به دلیل رسوایی‌های زیاد، مورد توجه جهانیان قرار گرفته است. مکانیسم‌های بهتر حاکمیت شرکتی در هر سازمانی نقش مهمی دارد. در نتیجه، عملکرد پایدار شرکت، منجر به تخصیص بهتر منابع و ایجاد ارتباط بهتر با سهامداران در مقایسه با مکانیسم‌های ضعیف حاکمیت شرکتی می‌شود. یکی از مکانیسم‌های مهم حاکمیت شرکتی، اعضای هیأت مدیره شرکت هستند. آن‌ها مسئولیت رهبری و کنترل شرکت و انجام وظایف از طرف سهامداران را بر عهده دارند. تنوع جنسیتی هیأت مدیره نیز زیرمجموعه حاکمیت شرکتی است. تنوع جنسیتی در هیأت مدیره شرکت‌ها مورد توجه محققان مختلف، سرمایه‌گذاران، سهامداران و سیاست‌گذاران قرار گرفته است (Zhu et al., 2022). به اعتقاد دنگ و همکاران^۱ (۲۰۲۰) با گذشت زمان، حضور زنان در هیأت مدیره شرکت‌ها در سرتاسر جهان و اقتصادهای نوظهور مورد توجه زیادی واقع شده است. در این راستا، برخی از محققان ادعا می‌کنند که یکی از بهترین راه‌ها برای بهبود و افزایش عملکرد پایدار در هر سازمان، از طریق حضور بیشتر زنان در هیأت مدیره است (Naghavi, et al. 2021).

در سال‌های اخیر، محققان مدیریت مالی توجه ویژه‌ای به مطالعات جنسیتی در محیط کار داشتند و دریافته‌اند که مهارت‌های زنان که اغلب پنهان مانده است، نقش کلیدی در عملکرد مالی شرکت‌ها دارد (Galletta, et al. 2022).

ولتری و همکاران^۲ (۲۰۲۱) به این نتیجه رسیده‌اند که تنوع جنسیتی در مدیریت ارشد بر عملکرد اجتماعی شرکت‌ها تأثیر مثبتی می‌گذارد. مطالعات گذشته نشان داده‌اند که زنان در پست‌های بالای مدیریتی نگرانی بیشتری برای مسائل اجتماعی، شناخت ریسک و مشارکت سهامداران نشان می‌دهند (Amorelli & García-Sánchez, 2020). علاوه بر این، در اوایل قرن بیست و یک، زنان سهم عمده‌ای در بهبود عملکرد زیست‌محیطی شرکت‌ها و گسترش بحث‌های تحقیقاتی و سیاست‌گذاری در مورد مسائل زیست‌محیطی جهانی داشته‌اند (Charumathi & Rahman, 2019). از دیگر مباحث مورد توجه محققان، مفهوم پایداری است.

مفهوم پایداری از سه بعد اصلی کسب‌وکار شامل عوامل اجتماعی، محیطی و اقتصادی تشکیل شده است. پایداری، یکی از موضوعات تأثیرگذار برای جامعه بوده و به توسعه جامعه از طریق ایجاد تعادل و تعامل مناسب بین اهداف اقتصادی، زیست‌محیطی و اجتماعی می‌پردازد (Zhu, et al. 2022). طبق مطالعه قاردالو^۳ (۲۰۲۲) ادبیات عملکرد پایداری شرکت‌ها در پایان قرن بیستم آغاز شده است.

ژو و همکاران (۲۰۲۲) بیان کردند بیشتر مطالعات پایداری مربوط به تنوع جنسیتی هیأت مدیره در کشورهای توسعه‌یافته انجام شده است. فکیر و ژوسوه^۴ (۲۰۲۰) معتقدند برخلاف کشورهای توسعه‌یافته، کشورهای در حال توسعه تقاضای کمتری برای تنوع جنسیتی یا حاکمیت شرکتی ساختاریافته دارند. از سوی دیگر به دلیل عدم همسویی نتایج تحقیقات در زمینه ارتباط جنسیت هیأت مدیره و پایداری شرکت، مطالعه این موضوع در اقتصاد نوظهور ایران حائز

² Veltri et al

³ Ghardallou

⁴ Fakir & Juseh

¹ Đặng et al

اهمیت است. لذا در این پژوهش این شکاف مهم تحقیقاتی همراه با روش پژوهش جدید بررسی می‌شود. ادامه مقاله شامل مبانی نظری و پیشینه پژوهش، روش‌شناسی پژوهش، یافته‌ها، بحث و نتیجه‌گیری است.

۲ مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در دهه‌های گذشته، تنوع جنسیتی در محیط کار به موضوعی اساسی در مؤسسات مالی تبدیل شده است (Galletta, et al. 2022). این موضوع یکی از مهم‌ترین و جالب‌ترین جنبه‌های انسانی است که در بسیاری از انواع تحقیقات بر آن تأکید شده است (Zhu, et al. 2022). بنگوید و همکاران^۱ (۲۰۲۳) معتقدند مدیران زن برخلاف هم‌تایان مرد خود که بیشتر بر اهداف اقتصادی تمرکز می‌کنند، زنان تمایل دارند منفعت طیف وسیع‌تری از سهام‌داران را در نظر بگیرند. گالتا و همکاران^۲ (۲۰۲۲) بیان کردند که وجود زنان در هیأت مدیره، به دلیل اهمیت بیشتر آنان به مسائل اجتماعی نسبت به مردان، منجر به تأثیرات مثبتی بر عملکرد شرکت می‌شود. علاوه بر این، آن‌ها استدلال کردند که یکی از ویژگی‌های متمایز زنانه توجه به جنبه‌های اجتماعی، اقتصادی یا محیطی است.

پژوهشگران گوناگونی به این نتیجه رسیدند که مدیران زن با ارائه تخصص‌های منحصر به فرد مانند مهارت‌ها، تجربه، آموزش و دانش متنوع، عملکرد پایداری شرکت‌ها را بهبود می‌بخشند. ادبیات سال‌های گذشته نشان داده که مدیران زن، کارایی حاکمیت شرکتی داخلی و افشای عمومی اطلاعات قیمت سهام را افزایش می‌دهند. بنابراین، این موضوع بیانگر آن است که حضور زنان در هیأت مدیره شرکت، مشکلات نمایندگی را کاهش می‌دهد و عملکرد پایداری شرکت‌ها را از طریق نظارت و کنترل کارآمد افزایش می‌دهد (Zhu, et al. 2022). گالتا و همکاران (۲۰۲۲) بیان کردند بانک‌هایی که حضور زنان در هیأت مدیره دارند، به طور متوسط ریسک پایین‌تری را نشان می‌دهند. محققان دلایل متعددی را توضیح داده‌اند که چرا زنان در هیأت مدیره می‌توانند تأثیر مثبتی بر پایداری عملکرد شرکت داشته باشند. استدلال می‌شود که مدیران زن با بهبود شفافیت، تعهد اخلاقی در هیأت مدیره، اعتماد سرمایه‌گذاران را افزایش می‌دهند (Fakir & Jusoh, 2020). همچنین، غزالی و بیلال^۳ (۲۰۱۷) دریافتند که مدیران زن بهتر می‌توانند بر مشکلات نمایندگی و عدم تقارن اطلاعاتی غلبه کنند.

رابطه بین حضور مدیران زن در هیأت مدیره و سطح پایداری شرکت توسط نظریه‌های مختلفی در ادبیات گذشته پشتیبانی شده است مانند نظریه نمایندگی (Zhu et al, 2022; Pareek et al, 2023; Donkor et al, 2023)، نظریه مباشرت (Zhu et al, 2022)، نظریه وابستگی به ذی-نفعان (Pareek et al, 2023; Trireksani et al, 2024)، نظریه وابستگی به منابع (Pareek et al, 2023)؛

¹ Benaguid et al

² Galletta et al

³ Ghazali et al

⁴ Hofstede

موجب افزایش مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و افشای عملکرد اجتماعی می‌شود. **معصومی و آذین‌جم (۱۴۰۱)** نیز نشان دادند وجود زنان در هیأت مدیره شرکت‌های بورسی، عملکرد محیط زیستی شرکت‌ها را افزایش می‌دهد.

با وجود تحقیقات مختلف در این زمینه، اما برخی مطالعات رابطه مثبتی بین جنسیت هیأت مدیره و عملکرد پایداری شرکت‌ها نیافتند. به طور مثال به پژوهش **فکیر و ژوسوه (۲۰۲۰)** می‌توان اشاره کرد که ارتباط مستقیمی بین تنوع جنسیتی هیأت مدیره و عملکرد پایداری در شرکت‌های بنگلادشی مشاهده نکردند. **پروواسی و هاراشه^۷ (۲۰۲۱)** تأثیر نمایندگی زنان در هیأت مدیره را بر عملکرد مالی و پایداری شرکت بررسی کردند و هیچ گونه اثر قابل توجهی از حضور زنان بر عملکرد مالی و ارتباط معنیداری با عملکرد پایداری شرکت پیدا نکردند. همچنین برخی از مطالعات دیگر مانند **عمران و همکاران^۸ (۲۰۱۴)** و **گلس و همکاران^۹ (۲۰۱۵)** هیچ رابطه معناداری بین تعداد مدیران زن در هیأت مدیره و عملکرد شرکت، مالی و غیرمالی پیدا نکردند.

با توجه به موارد ذکر شده و به دلیل اینکه بیشتر تحقیقات در این زمینه در کشورهای توسعه‌یافته انجام شده است، لذا فرضیه پژوهش به شرح زیر است:

فرضیه پژوهش: حضور مدیران زن در هیأت مدیره با عملکرد پایداری شرکت رابطه معناداری دارد.

۳ پیشینه پژوهش

۳.۱ پیشینه مطالعات خارجی پژوهش

مایس و همکاران^{۱۰} (۲۰۲۴) در مطالعه‌ای تحت عنوان "عملکرد پایداری شرکت: نقش تنوع جنسیتی هیأت مدیره و مدیریت ریسک سازمانی" در شرکت‌های بخش بهداشتی بورس اوراق بهادار اندونزی دریافتند که بین تنوع جنسیتی هیأت مدیره و عملکرد پایداری شرکت رابطه منفی وجود دارد. به عبارتی، تنوع جنسیتی بالاتر در میان اعضای هیأت مدیره با عملکرد پایداری پایین‌تر ارتباط دارد. علاوه بر این، مطالعه این محققان نشان داد که مدیریت ریسک سازمانی ارتباط بین تنوع جنسیتی و عملکرد پایداری را تقویت می‌کند.

تیریکسانی و همکاران^{۱۱} (۲۰۲۴) در پژوهشی "تأثیر ویژگی‌های کشور بر عملکرد تنوع جنسیتی و پایداری هیأت مدیره: یک چشم‌انداز جهانی" را بررسی کردند. این مطالعه با استفاده از نمونه‌ای متشکل از ۵۰۸۷ شرکت از ۵۰ کشور جهان نشان داد که حضور زنان در هیأت مدیره شرکت‌ها عملکرد پایداری را افزایش می‌دهد. با این حال، قدرت این رابطه به ویژگی‌های کشوری که شرکت در آن فعالیت می‌کند، بستگی دارد.

باشند؛ درحالی‌که از زنان انتظار می‌رود که فروتنی نشان دهند و بر کیفیت زندگی تمرکز کنند. بنابراین، این نظریه نشان می‌دهد که زنان، بیشتر از همسالان مرد خود به مسائل زیست‌محیطی و پایداری اهمیت می‌دهند. **لیو^۱ (۲۰۱۸)** با تکیه بر نظریه نقش اجتماعی جنسیتی، نشان داد که شرکت‌هایی با تنوع جنسیتی بیشتر در هیأت مدیره، شکایت کمتری به دلیل نقض مقررات زیست محیطی دارند و این موضوع به دلیل عملکرد اخلاقی مدیران زن است. به همین ترتیب، **ندیم و همکاران^۲ (۲۰۲۰)** رابطه مثبت و معناداری بین تنوع جنسیتی هیأت مدیره و نوآوری محیطی پیدا کردند. به طور مشابه، **بن عمار و همکاران^۳ (۲۰۱۵)** شواهدی یافتند که احتمال افشای داوطلبانه تغییرات آب و هوایی با درصد زنان در هیأت مدیره افزایش می‌یابد. این مطالعات نشان‌دهنده عملکرد محیطی بهتر و ارزش‌ها و نگرانی‌های مدیران زن نسبت به سهامداران است (**Khatri, 2023**).

مطالعات در مورد تنوع جنسیتی و عملکرد پایداری از دهه گذشته در حال رشد بوده است. به‌طور کلی، مطالعات موجود ارتباط مثبتی را بین تنوع جنسیتی هیأت مدیره و عملکرد پایداری نشان می‌دهد (**Khatri, 2023**). از جمله این تحقیقات می‌توان به مطالعه **دانکور و همکاران^۴ (۲۰۲۳)** اشاره کرد که دریافتند ارتباط مثبت و معناداری بین جنسیت هیأت مدیره و عملکرد پایداری شرکت‌ها وجود دارد. **خطری (۲۰۲۳)** به این یافته رسید که ارتباط مثبت و معناداری بین تنوع جنسیتی هیأت مدیره و عملکرد پایداری در کشورهای شمال اروپا یعنی کشورهای دانمارک، فنلاند، نروژ و سوئد در دوره ۲۰۲۰-۲۰۰۲ وجود دارد. **پاریک و همکاران (۲۰۲۳)** به این نتیجه رسیدند که نسبت مدیران زن در هیأت مدیره تأثیر قابل توجه مثبتی بر عملکرد پایداری شرکت‌های هندی دارد. **گالتا و همکاران (۲۰۲۲)** در پژوهشی تأثیر مدیران زن را بر عملکرد پایداری در صنعت بانکداری بررسی کردند و به این یافته رسیدند که افزایش نسبت مدیران زن باعث بهبود عملکرد مالی و زیست‌محیطی می‌شود. **ژو و همکاران (۲۰۲۲)** دریافتند زنان در هیأت مدیره تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد پایداری شرکت‌ها در پاکستان دارند. **فورلوتی و همکاران^۵ (۲۰۱۹)** رابطه مثبتی را بین مدیران زن و عملکرد پایداری شرکت‌ها در ایتالیا نشان دادند. **یاسوی و همکاران^۶ (۲۰۱۷)** دریافتند رابطه معناداری بین تنوع جنسیتی هیأت مدیره و افزایش پذیرش عملکرد مسئولیت اجتماعی در بازارهای در حال ظهور کشورهای مالزی، پاکستان و تایلند وجود دارد. **بن عمار و همکاران (۲۰۱۷)** به این نتیجه رسیدند که احتمال افشای داوطلبانه مسائل زیست‌محیطی با درصد زنان در هیأت مدیره افزایش می‌یابد. در تحقیقات داخلی به مطالعه **بشیری‌منش و همکاران (۱۴۰۱)** می‌توان اشاره کرد که دریافتند، حضور زنان در هیأت مدیره

⁷ Provasi

⁸ Amran et al

⁹ Glass et al

¹⁰ Mais et al

¹¹ Trireksani et al

¹ Liu

² Nadeem

³ Ben Ammar

⁴ Donkor et al

⁵ Furlotti et al

⁶ Yasswe et al

مولاً^۳ (۲۰۲۱) در مطالعه‌ای با نام "تأثیر تنوع جنسیتی بر ارتباط بین شیوه‌های پایداری شرکت و عملکرد مالی شرکت‌ها: شواهدی از مالزی" به این نتیجه رسید که تنوع جنسیتی در هیأت مدیره به طور قابل توجهی رابطه بین شیوه‌های پایداری شرکتی و عملکرد مالی شرکت‌ها را در مالزی تعدیل می‌کند.

۳،۲ پیشینه مطالعات داخلی پژوهش

بشیری منش و همکاران (۱۴۰۱) "مسئولیت اجتماعی شرکت و حضور زنان در هیأت مدیره" را بررسی کردند. نتایج پژوهش نشان داد که حضور مدیران زن در هیأت مدیره بر ایفای مسئولیت اجتماعی داخلی و خارجی شرکت‌ها و میزان افشای عملکرد اجتماعی تأثیر مستقیم و معناداری دارد. در نتیجه حضور زنان به عنوان یکی از مکانیسم‌های حاکمیت شرکتی منجر به ایفای بهتر مسئولیت اجتماعی و افزایش میزان افشای اطلاعات می‌گردد.

سجادی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان "تأثیر تنوع جنسیتی در کمیته حسابرسی بر عملکرد شرکت" به این نتیجه رسیدند که حضور زنان در کمیته حسابرسی باعث کاهش بازده دارایی‌ها و افزایش نسبت سهم بازار و رقابت در بازار محصول شده است. به عبارتی، نتایج پژوهش نشان داد که تأثیر حضور زنان در کمیته حسابرسی بر عملکرد مالی منفی و بر عملکرد غیرمالی مثبت است.

معصومی و آذین جم (۱۴۰۱) مطالعه‌ای با نام "تأثیر حضور زنان در هیأت مدیره بر عملکرد محیط‌زیستی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران" به این یافته رسیدند که وجود زنان در هیأت مدیره شرکت‌های بورسی موجب افزایش عملکرد محیط‌زیستی شرکت‌ها شده است. این محققان بیان داشتند که وجود زنان در هیأت‌مدیره می‌تواند توانایی شرکت را در ایجاد و جذب منابع مختلف (مانند دانش، ارتباطات، شهرت و اطلاعات) برای انجام مسئولیت‌های مدیران به نمایندگی از منافع سهام‌داران افزایش دهد.

مام صالحی و اسکندرلی (۱۳۹۸) "تنوع جنسیتی اعضای هیأت مدیره و ارتباط ارزشی گزارش‌گری مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها" را بررسی کردند. یافته‌های این پژوهش بیانگر آن بود که مسئولیت‌پذیری اجتماعی هم‌راستا با تنوع مشروعیت دارای ارتباط ارزشی است و تنوع جنسیتی مطابق با تنوعی نمایندگی ارزش شرکت را افزایش داده، منجر به افزایش ارتباط ارزشی گزارش‌گری مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها شده است.

سپاسی و عبدلی (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان "تأثیرات حضور زنان در هیأت مدیره بر ارزش شرکت و عملکرد مالی" را بررسی کردند و دریافتند که زنان در هیأت مدیره بر عملکرد مالی (که به نوبه خود مرتبط با ارزش شرکت است) اثر می‌گذارند و از این طریق ارزش شرکت را نیز تحت تأثیر خود قرار می‌دهند.

بنگوید و همکاران (۲۰۲۳) "تنوع جنسیتی هیأت مدیره و عملکرد مسئولیت اجتماعی شرکت در شرکت‌های فرانسوی" را مورد مطالعه قرار دادند. یافته‌های آنان نشان داد که بین حضور زنان در هیأت مدیره و عملکرد مسئولیت اجتماعی شرکت ارتباط مثبتی وجود دارد. علاوه بر این، نشان دادند سن مدیران زن تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد مسئولیت اجتماعی شرکت دارد. اما، این مطالعه هیچ ارتباطی بین تحصیلات و ملیت مدیران زن و عملکرد مسئولیت اجتماعی شرکت پیدا نکرد.

خانکائو و همکاران^۱ (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان "گزارش پایداری، تنوع جنسیتی، ارزش شرکت و عملکرد شرکت در منطقه آسه آن" به این یافته رسیدند که تنوع جنسیتی، رابطه منفی بین انرژی مصرف شده، مدیریت آب، ایمنی کار و عملکرد شرکت را در کشورهای تایلند، مالزی، اندونزی و فیلیپین تعدیل کرده است. همچنین نتیجه دیگر این پژوهش این است که تنوع جنسیتی رابطه بین گزارش پایداری و ارزش شرکت را تعدیل نکرده است.

هیدایا و همکاران (۲۰۲۳) تأثیر تنوع جنسیتی هیأت مدیره را بر عملکرد پایداری شرکت با مدیریت ریسک سازمانی به عنوان یک متغیر تعدیل‌کننده بررسی کردند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که جنسیت هیأت مدیره بر پایداری شرکت تأثیر می‌گذارد و مدیریت ریسک سازمانی تأثیر جنسیت هیأت مدیره را بر پایداری شرکت تقویت می‌کند.

وانگ و همکاران^۲ (۲۰۲۳) در مطالعه‌ای با نام "تنوع جنسیتی هیأت مدیره و عملکرد محیطی سازمانی: دیدگاه بین-المللی" دریافتند که تنوع جنسیتی هیأت مدیره با عملکرد بهتر زیست‌محیطی در ترکیه مرتبط است. در ادامه، محققان با مطالعه این موضوع در ۴۵ کشور دنیا، به این یافته رسیدند که بافت و فرهنگ ملی هر کشور در موفقیت یا شکست ارتباط زنان در هیأت مدیره شرکت‌ها و عملکرد پایداری محیطی سازمانی نقش مهمی دارد. همچنین تنوع جنسیتی هیأت مدیره با عملکرد کلی محیطی همبستگی مثبت دارد، با این حال این نتیجه بستگی به نوع کشور دارد.

خطری (۲۰۲۲) در پژوهشی تحت عنوان "تنوع جنسیتی هیأت مدیره و عملکرد پایداری: شواهد نوردیک" با تکیه بر نظریه نقش اجتماعی جنسیتی بیان داشت بین تنوع جنسیتی هیأت مدیره و عملکرد پایدار در کشورهای شمال اروپا (کشورهای دانمارک، فنلاند، نروژ و سوئد) در دوره زمانی ۲۰۰۲-۲۰۲۰ ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

گالتا و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان "تنوع جنسیتی و عملکرد پایدار در صنعت بانکداری" نشان دادند که افزایش نسبت مدیران زن منجر به بهبود عملکرد مالی و زیست‌محیطی بانک‌ها می‌شود و مدیران زن در بعد اجتماعی در تعامل بیشتری با ذی‌نفعان هستند. این مطالعه پیشنهاد می‌کند که بانک‌ها باید تلاش خود را بر ایجاد ترکیب مناسبی از مدیران و مدیران زن متمرکز کنند.

¹ Khunkaew et al

² Wang et al

³ Molla

۴ روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش از مدل اقتصادسنجی رگرسیون چندک (رگرسیون کوانتایل) برای برآورد و تجزیه و تحلیل نتایج استفاده می‌شود. رگرسیون کوانتایل (محمودی‌نیا، ۲۰۲۱) توصیف بسیار کامل‌تری از توزیع شرطی متغیرها ارائه می‌کند. پایه مدل رگرسیون کوانتایل بر اساس چندک شرطی استوار است. در این روش به جای حداقل‌سازی مجموع مجذور خطا، قدر مطلق خطا در اشکال نامتقارن حداقل می‌شود. تخمین پارامترها در رگرسیون کوانتایل بر اساس یک تابع زیان متقارن و نامتقارن طراحی شده است. رگرسیون کوانتایل بر خلاف رگرسیون معمولی از حداقل نمودن مجموع قدر مطلق باقی‌مانده‌های وزنی برای تخمین پارامترهای مدل استفاده می‌کند و به این جهت روش حداقل قدر مطلق انحرافات نیز نامیده می‌شود.

رگرسیون کوانتایل محدودیت‌های مفروضات رگرسیون معمولی را ندارد، به عنوان مثال در این روش واریانس ناهمسانی و حضور تأثیرگذار داده‌های دور افتاده در برآورد ضرایب هیچ مانعی جهت ساخت مدل برای هر نوع کوانتایل ایجاد نمی‌کند. درواقع رگرسیون کوانتایل نسبت به داده‌های دورافتاده مستحکم است. استفاده از این روش در شرایط غیرنرمال بودن توزیع خطا و در توزیع‌هایی با دنباله‌های بلند و یا دارای چولگی مزیت دیگر رگرسیون کوانتایل محسوب می‌شود.

با کمک این روش می‌توان توضیح داد چگونه شاخص مرکزی میانه با سایر دهک‌ها یا چندک‌های متغیر وابسته، توسط متغیرهای توضیحی تحت تأثیر قرار می‌گیرند. مدل رگرسیون کوانتایل به شکل زیر در نظر گرفته می‌شود:

$$Y_i = X_i' \beta_\tau + \varepsilon_{\tau i}, 0 < \tau < 1 \quad \text{رابطه ۱:}$$

$$\text{Quantile}_\tau(Y_i|X_i) = X_i' \beta_\tau \quad \text{رابطه ۲:}$$

که در آن Y_i متغیر وابسته (عملکرد پایداری شرکتی)، X_i' بردار متغیرهای توضیحی (جنسیت هیأت مدیره ($Gender_t$)، اندازه ($Size_t$)، اهرم (Lev_t)، بازده دارایی-ها (ROA_t)، نرخ رشد ($Growth_t$)، β_τ بردار پارامترهای متناسب با کوانتایل τ ام، ε جزء اخلاص تصادفی و $\text{Quantile}_\tau(Y_i|X_i)$ برابر با کوانتایل τ ام Y به شرط X

جدول ۱. حجم نمونه با توجه به روش غربالگری

۶۳۶	تعداد شرکت‌هایی که تا سال ۱۴۰۱ در بورس حضور داشتند.
(۱۳۴)	تعداد شرکت‌های که قبل و بعد از سال ۱۳۹۲ از بورس حذف یا وارد فرابورس شدند.
(۱۳۲)	تعداد شرکت‌هایی که طی بازه ۱۴۰۱-۱۳۹۱ توقف معاملاتی ۳ ماهه داشتند.
۳۷۰	تعداد شرکت‌هایی که بین سال‌های ۱۴۰۱-۱۳۹۱ در بورس اوراق بهادار فعال بوده‌اند.
(۱۱۹) (۱۰۵)	تعداد شرکت‌هایی که عضو شرکت‌های بخش مالی، بیمه و بانک‌ها و هلدینگ و... بوده‌اند.
(۸۶)	تعداد شرکت‌هایی که پایان سال مالی آن‌ها منتهی به ۱۲/۲۹ نبوده است.
(۲۴)	تعداد شرکت‌هایی که اطلاعات مورد نیاز تحقیق آن‌ها در بازه زمانی در دسترس نبوده یا ناقص بوده است.

است. در حالت خاص زمانی $\tau = 0.5$ که است (رگرسیون میانه) به حداقل‌سازی مجموع قدر مطلق باقی‌مانده‌ها پرداخته می‌شود. بنابر این، β_τ از حل تابع زیان زیر به دست می‌آید:

رابطه ۳-

$$\min_{\beta} \left\{ \sum_{i: Y_i > X_i' \beta_\tau} \tau |Y_i - X_i' \beta_\tau| + \sum_{i: Y_i < X_i' \beta_\tau} (1 - \tau) |Y_i - X_i' \beta_\tau| \right\}$$

بر اساس رابطه ۳، رگرسیون کوانتایل به حداقل‌سازی مجموع قدر مطلق خطاها می‌پردازد و وزن‌های مورد نظر به میزان کوانتایل برآوردی بستگی دارند.

این پژوهش، از نظر نوع استدلال قیاسی-استقرایی بوده و از لحاظ هدف از نوع کاربردی، از نظر بعد زمان از نوع گذشته نگر، به لحاظ بعد ماهیت داده‌ها از نوع کمی است. جامعه آماری این پژوهش، شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران بوده که طی بازه زمانی یازده ساله، از سال ۱۳۹۱ تا ۱۴۰۱ بررسی شده است. نمونه انتخابی پژوهش با روش غربالگری (محمدرضایی، ۱۳۹۶) به دست آمده است و شامل شرکت‌هایی هستند که حائز شرایطی به شرح زیر بودند:

۱- طی سال‌های مورد مطالعه تغییر سال مالی یا فعالیت نداده باشد، ۲- از منظر افزایش قابلیت مقایسه، پایان سال مالی شرکت‌ها منتهی به پایان اسفندماه باشد، ۳- شرکت‌های انتخاب شده نباید جزء صنایع بانک‌ها، مؤسسات اعتباری و سایر نهادهای پولی، واسطه‌گری‌های مالی، سرمایه‌گذاری‌های مالی باشند. (بانک‌ها، بیمه‌ها و شرکت‌های سرمایه‌گذاری، دارای ساختار مالی متفاوتی هستند. به عنوان مثال اهرم مالی این نوع از شرکت‌ها، باید بالا باشد. در صورتی که بالا بودن اهرم مالی شرکت‌های دیگر ریسک ورشکستگی را در آن‌ها افزایش می‌دهد و به دلیل همین عدم همسویی در ساختار مالی، این شرکت‌ها از جامعه حذف گردیدند تا جامعه و به تبع آن نمونه، همگن باشد)، ۴- تمامی داده‌های مورد نیاز شرکت‌های منتخب در طی سال‌های پژوهش در دسترس باشد.

جدول انتخاب نمونه به قرار زیر است:

۱۵۵	تعداد شرکت‌هایی که اطلاعات آن‌ها کامل و در دسترس هستند.
-----	---

فرمول کوکران:

$$n = \frac{NZ^2pq}{Nd^2 + Z^2pq} = 110 \quad n = \frac{155 \times 1/96^2 \times 0/5 \times 0/5}{155 \times 0/05^2 + 1/96^2 \times 0/5 \times 0/5}$$

پیش‌فرض‌ها: $p = q = 0/5$ ، $z = 1/96$ ، d : مقدار خطایی است که در اندازه‌گیری متغیر مورد نظر قابل تحمل است که مقداری بین ۰/۰۱ تا ۰/۱ را می‌گیرد و معمولاً برابر ۰/۰۵ در نظر گرفته می‌شود.

با توجه به شرایط و اعمال محدودیت‌های ذکر شده در سطور بالا و سپس با استفاده از فرمول کوکران در انتخاب تعداد نهایی نمونه به تعداد ۱۱۰ شرکت جهت بررسی دست یافته و جمع‌آوری شد. اطلاعات این شرکت‌ها از پایگاه اطلاعاتی بورس اوراق بهادار تهران جمع‌آوری شد. در این پژوهش، مبانی نظری و پیشینه پژوهش از طریق بررسی مقالات داخلی و خارجی استخراج شد. سپس جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز با استفاده از نرم‌افزار اکسل انجام شد و انجام آزمون‌های آماری برای بررسی فرضیه پژوهش با استفاده از نرم‌افزار استاتاستیک مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت.

برای آزمون فرضیه پژوهش از الگوی رگرسیونی به شرح رابطه ۴، استفاده شده است:

رابطه ۴:

$$SUS_{it} = \beta_0 + \beta_1 GENDER_{it} + \beta_2 Size_{it} + \beta_3 Lev_{it} + \beta_4 ROA_{it} + \beta_5 Growth_{it} + \epsilon_{it}$$

در مدل فوق،

• متغیر وابسته

SUS:

در مرحله نخست، طبق پژوهش بنایی قدیم و همکاران (۱۴۰۱) فهرست کاملی از موضوعات مالی و غیرمالی که با عملکرد پایداری شرکت ارتباط دارد و انتظار می‌رفت در گزارش‌های سالانه شرکت‌ها افشا شود و می‌تواند به تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاران مربوط باشد، شناسایی شدند. این موضوعات به شرح زیر هستند:

- زیست‌محیطی: کنترل آلودگی، جلوگیری از خسارات زیست‌محیطی، بازیافت یا جلوگیری از ضایعات، پژوهش و توسعه، سیاست زیست‌محیطی، سرمایه‌گذاری پروژه‌های زیست‌محیطی و سایر موارد مرتبط با عنوان مسائل محیطی.

- محصولات و خدمات: توسعه محصول/ سهم بازار، کیفیت محصول ISO، ایمنی و سلامت محصول،

توقف تولید و سایر موارد مرتبط با عنوان محصولات و خدمات.

- منابع انسانی: تعداد کارکنان، حقوق ماهانه/ پاداش نقدی و مزایا، بازنشستگی و مزایای پایان خدمت، سلامتی و ایمنی در محیط کار، برنامه‌های آموزش و توسعه کارکنان، ورزشی و رفاهی وام با بیمه کارمندان روحیه و ارتباطات کارمندان و سایر موارد مرتبط با عنوان منابع انسانی.

- مشتریان: سلامتی مشتریان، شکایات/رضایت‌مندی مشتریان، سیاست پرداخت دیرتر برای مشتریان خاص، تدارک تسهیلات و خدمات پس از فروش، پاسخ‌گویی به نیاز مشتریان، سایر موارد مرتبط با عنوان مشتریان.

- اجتماعی: سرمایه‌گذاری اجتماعی، حمایت از فعالیت‌ها، جامعه هدایا و خدمات خیریه اقدامات قانونی دعاوی، قضایی فعالیت‌های مذهبی فرهنگی و سایر موارد مرتبط با عنوان مسؤلیت‌های جامع.

- انرژی: حفظ و صرفه‌جویی در انرژی، توسعه و اکتشاف منابع جدید، استفاده از منابع جدید، سایر موارد مرتبط با عنوان انرژی.

اگر در شرکتی یک مورد از اطلاعات پایداری در گزارش‌های سالانه افشا شود، به آن امتیاز یک و در صورت عدم افشا امتیاز صفر داده می‌شود. بنابراین، حداکثر امتیازی که یک شرکت می‌تواند کسب کند، ۳۱ است.

جهت محاسبه متغیر وابسته یعنی عملکرد پایداری، امتیاز به‌دست‌آمده بر ۳۱ تقسیم می‌شود.

• متغیر مستقل

GENDER: تنوع جنسیتی هیأت مدیره و متغیر مجازی است. اگر در هیأت مدیره حداقل یک زن باشد، عدد ۱ و در غیر این صورت عدد ۰ را می‌گیرد.

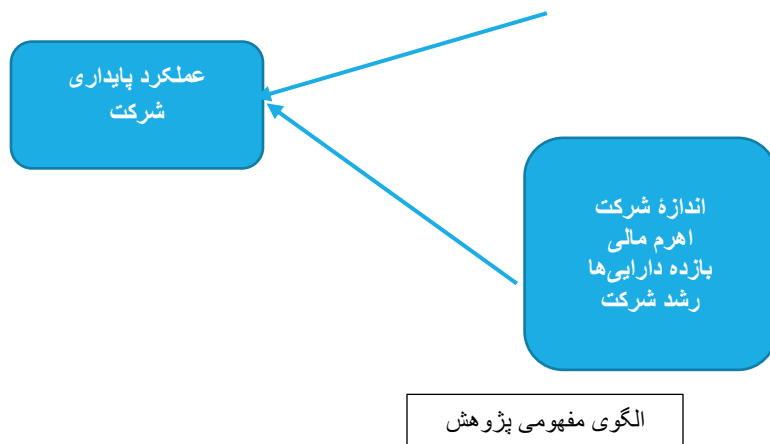
• متغیرهای کنترلی

Size: اندازه شرکت که به صورت لگاریتم مجموع دارایی‌های شرکت در پایان سال مالی است.

Lev: اهرم مالی که از تقسیم جمع بدهی‌های شرکت بر جمع دارایی‌های شرکت در پایان سال مالی به دست می‌آید.

ROA: نسبت سود قبل از بهره و مالیات بر جمع دارایی‌های پایان دوره مالی.

Growth: میزان رشد شرکت طی سال مالی را از طریق رشد میزان فروش طی سال مالی محاسبه می‌کند.



۵ یافته‌های پژوهش

آماري داده‌ها، گامي در جهت تشخيص الگوی حاکم بر آن‌ها و پایه‌ای برای تبیین روابط میان متغیرهایی است که در پژوهش به کار می‌روند. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش، شامل شاخص‌های مرکزی و پراکندگی، در جدول ۲ ارائه شده است.

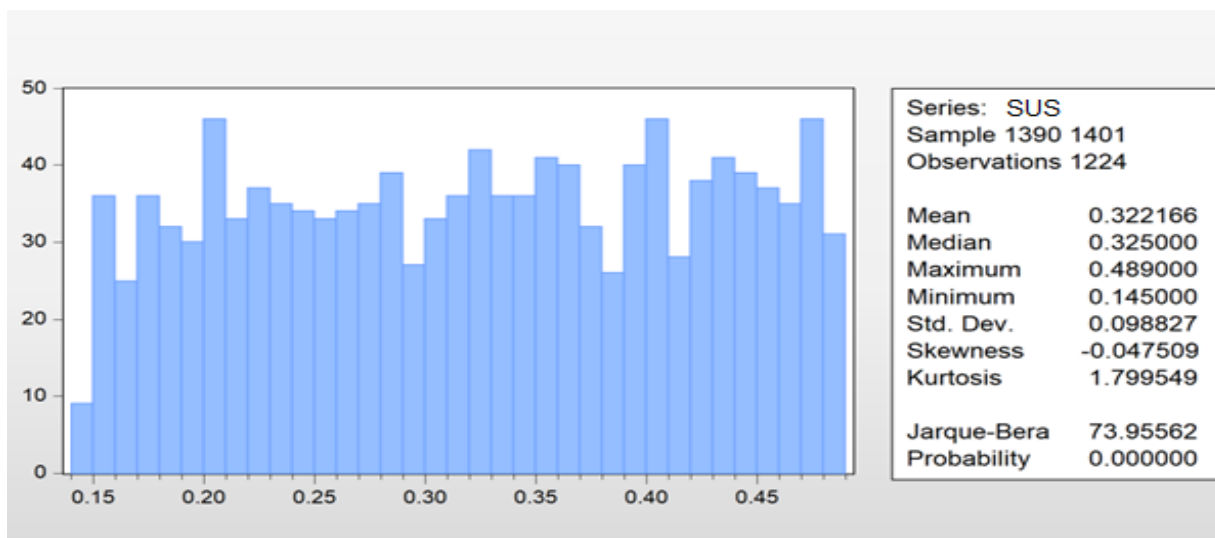
آمار توصیفی به صورت خلاصه، گویای توصیف و توضیح ویژگی‌های مهم داده‌ها به منظور شناخت بهتر ماهیت جامعه مورد مطالعه، پیش از تجزیه و تحلیل داده‌ها است. توصیف

جدول ۲. نتایج آمار توصیفی پژوهش

نام متغیر	میانگین	میانه	حداقل	حداکثر	انحراف معیار	چولگی	کشی‌دگی
پایداری	۰/۳۹	۰/۲۲	۰/۱۴	۰/۷۳	۰/۱۷	۱/۲۴	۲/۵۳
جنسیت هیأت مدیره	۰/۰۶	۰	۰	۱	۰/۰۲	۲/۸۴	۱/۷۹
اندازه شرکت	۱۸/۹۹	۱۸/۵۴	۲۴/۷۵	۱۴/۳۵	۲/۶۲	۰/۹۴	۲/۱۸
اهرم مالی	۰/۴۶	۰/۶۷	۰/۱۸	۱/۷۶	۰/۲۴	۲/۸۵	۱/۶۳
بازده دارایی‌ها	۰/۳۹	۰/۴۲	۰/۱۲	۰/۸۷	۰/۱۸	۶/۶۵	۱/۲۶
رشد شرکت	۰/۱۲	۰/۱۸	۰/۰۱	۰/۹۷	۰/۱۹	۳/۸۲	۵/۸۴

شرکت از محل بدهی و تسهیلات بوده است. میانگین بازده دارایی‌ها ۰/۳۹ است که نشان می‌دهد شرکت‌های نمونه تنها توانستند در طی سال‌های مورد پژوهش به اندازه ۳۹ درصد دارایی‌های خود کسب بازدهی نمایند که با عنایت به این حقیقت که در مخرج کسر، جمع دارایی‌های پایان دوره مالی به ارزش دفتری می‌باشد، واقعیت این متغیر به مراتب از این عدد کمتر است و با توجه به تورم موجود در کشور، این عدد نشانگر عدم مدیریت درست منابع توسط مدیران دارد. میانگین رشد شرکت ۰/۱۲ است که نشان می‌دهد شرکت‌های نمونه توانستند در هر سال به طور میانگین ۱۲ درصد فروش سال مالی قبلی به فروش خود بیافزایند.

میانگین به‌دست‌آمده برای متغیر پایداری ۰/۳۹ است که نشان می‌دهد شرکت‌های مورد بررسی نتوانستند غالباً به نیمی از انتظارات جامعه در ارتباط با پایداری دست پیدا کنند که این مهم خود جای بررسی بیشتر و تأمل در مورد عامل یا عوامل مسبب این امر دارد. میانگین تنوع جنسیتی هیأت مدیره ۰/۰۶ است که نشان می‌دهد که تنها در ۶ درصد از شرکت‌های نمونه، حداقل یک زن در هیأت مدیره وجود دارد. میانگین اندازه شرکت ۱۸/۹۹ و با توجه به نزدیکی آن با میانه و حداقل و حداکثر آن، نشان می‌دهد توزیع شرکت‌ها در نمونه همگن بوده و شرکت‌های کوچک، متوسط و بزرگ در این نمونه حضور دارند. میانگین اهرم مالی ۰/۴۶ است که نشان می‌دهد حدود ۴۶ درصد از مبالغ موردنیاز برای تأمین مالی



منبع: یافته‌های پژوهش

هدف اصلی استفاده از رگرسیون کوانتایل این است که به شکل دقیق‌تری به ارزیابی وضعیت توضیح‌دهندگی مدل پرداخته شود و امکان دخالت متغیرهای مستقل، نه تنها در مرکز ثقل داده‌ها، بلکه در تمام قسمت‌های توزیع خصوصاً در دنباله‌های ابتدایی و انتهایی مهیا شود، بدون اینکه با محدودیت‌های مفروض در رگرسیون معمولی نظیر واریانس ناهمسانی و وجود داده‌های دورافتاده در برآورد ضرایب مواجه شویم.

در جدول ۳ نتایج برآورد پژوهش (رابطه ۴) با استفاده از روش رگرسیون کوانتایل گزارش شده است.

با توجه به اینکه روش رگرسیون کوانتایل در شرایط غیرنرمال بودن توزیع متغیر وابسته و یا وجود داده‌های دورافتاده، در مقایسه با روش‌های رگرسیونی معمولی، عملکرد بسیار مناسبی دارد. لذا در این پژوهش از آزمون جارگ-برا برای بررسی نرمال بودن پایداری شرکتی (SUS) به عنوان متغیر وابسته مدل استفاده می‌شود. نتایج این آزمون نشان می‌دهد پایداری شرکتی متقارن نبوده و نرمال نیست و بنابراین فرضیه صفر این آزمون مبنی بر نرمال بودن توزیع متغیر وابسته رد می‌شود. لذا استفاده از روش رگرسیون کوانتایل توجیه پیدا می‌کند.

جدول ۳. نتایج برآورد مدل (متغیر وابسته: پایداری شرکتی SUS)

τ	۰/۷۵	۰/۵	۰/۲۵
c	۱/۸۲ (۰/۰۰)	۳/۱۲ (۰/۰۰)	۲/۷۵ (۰/۰۰)
Gender	۰/۴۸ (۰/۰۲)	۰/۴۲ (۰/۰۰)	۰/۶۱ (۰/۰۰)
Size	۰/۹۱ (۰/۰۰)	۰/۱۴ (۰/۰۰)	۰/۱۱ (۰/۰۰)
Lev	۰/۹۳ (۰/۱۸)	۰/۸۱ (۰/۰۴)	۰/۱۸ (۰/۰۳)
ROA	-۰/۱۸ (۰/۰۹)	-۰/۷۴ (۰/۰۸)	-۰/۴۹ (۰/۰۰)
Growth	۰/۲۹ (۰/۰۰)	۰/۱۶ (۰/۰۰)	۰/۱۲ (۰/۰۰)
Pseudo R^2	۰/۲۵	۰/۳۹	۰/۳۴
آزمون برابری شیب	۴۷/۳	۴۸/۵	۵۱/۷

	(۰/۰۱)	(۰/۰۰)	(۰/۰۰)
آزمون متقارن بودن کوانتایل‌ها	۴۱/۹	۳۵/۷	۳۴/۹
	(۰/۰۰)	(۰/۰۰)	(۰/۰۰)

تجربی، به‌ویژه، تصویری ترکیبی و ظرفیت‌تر به دست می‌دهد.

مدیران زن به دلیل دیدگاه‌های متفاوت، سبک‌های رهبری و رویکردهای غیرسنتی که در فرایند تصمیم‌گیری شرکت به اجرا در می‌آورند، توانایی بیشتری برای پاسخ‌گویی به نیازهای سهامداران متنوع دارند (Al-Shaer and Zaman, 2016). مدیران زن نسبت به مسائل اجتماعی و اخلاقی سازمان‌ها حساس‌تر و نگران‌تر هستند، بنابراین در مقایسه با مدیران مرد، بیشتر ذی‌نفع‌گرا هستند (Pareek, et al., 2023). این مطالعه شواهد تجربی ارائه می‌کند که نشان می‌دهد تنوع موجود بر حسب جنسیت تأثیر قابل توجهی بر عملکرد پایداری شرکت دارد. یافته‌های این پژوهش با ادبیات مختلف قبلی همچون **تیریکسانی و همکاران (۲۰۲۴)**، **بنگود و همکاران (۲۰۲۳)**، **پاریک و همکاران (۲۰۲۳)**، **دانکور و همکاران (۲۰۲۳)**، **خطری (۲۰۲۳)**، **ژو و همکاران (۲۰۲۲)**، **معصومی و آذین‌جم (۱۴۰۱)**، **فورلوتی و همکاران (۲۰۱۹)** و **بن عمار و همکاران (۲۰۱۷)** هماهنگ است و با تحقیقات **پروواسی و هاراشه (۲۰۲۱)**، **فکیک و ژوسوه (۲۰۲۰)** سازگار نیست. مهم‌ترین دلیل عدم سازگاری پژوهش حاضر با پژوهش‌های ذکر شده، تفاوت فرهنگی در جامعه آماری است که در پژوهش **تیریکسانی و همکاران (۲۰۲۴)** نیز به آن اشاره شده است مبنی بر آنکه فرهنگ کشور در ارتباط بین جنسیت هیأت مدیره و پایداری اثرگذار است. از دلایل عدم همسویی نتایج این پژوهش با پژوهش **فکیک و ژوسوه (۲۰۲۰)** می‌توان به دو مورد اشاره کرد. پژوهش **فکیک و ژوسوه (۲۰۲۰)** بررسی تنوع جنسیتی هیأت مدیره بر عملکرد پایداری شرکت‌ها در بنگلادش بود. زنانی که عضو هیأت مدیره در شرکت‌های بنگلادشی هستند ممکن است فاقد تحصیلات و تخصص باشند، همچنین، اعضای زن هیأت مدیره بیشتر بر اساس روابط خانوادگی در شرکت منصوب می‌شوند و توجه چندانی به موضوع پایداری ندارند. نتایج این مطالعه به‌عنوان دستورالعملی برای سرمایه‌گذاران، سهامداران و همه ذی‌نفعان یک شرکت در هنگام انتخاب هیأت مدیره عمل می‌کند. به‌ویژه، برای ایجاد تنوع جنسیتی در شرکت، اعضای هیأت مدیره باید تعادلی را بین اعضای زن و مرد هیأت مدیره در نظر بگیرند تا دستیابی به عملکرد پایدار شرکت‌ها از طریق سرمایه‌انسانی متنوع آسان شود.

با عنایت به اینکه در قرن بیست و یکم فعالیت‌های پایداری شرکت‌ها در حال تبدیل شدن به یک حوزه مهم است (Pareek et al, 2023)، به سیاست‌گذاران توصیه می‌شود که از مشارکت زنان در هیأت مدیره حمایت کنند تا سریع‌تر به فعالیت پایداری برسند. در این پژوهش متغیرهایی مانند سن، فرهنگ، تحصیلات که می‌توانند به طور غیرمستقیم بر رابطه بین حضور زنان در هیأت مدیره و عملکرد پایداری شرکت تأثیر بگذارند، لحاظ نشده است. از این نظر، تحقیقات آتی می‌تواند اثر تعدیل‌کننده متغیرهای ذکر شده را بررسی

با توجه به مشابهت ضرایب برآورد شده در کوانتایل‌های مختلف و برای جلوگیری از گستردگی جدول، صرفاً به تخمین و تجزیه‌وتحلیل مدل در ۳ کوانتایل ۰/۲۵، ۰/۵ و ۰/۷۵ پرداخته می‌شود. نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد متغیر جنسیت تأثیر مثبت و معنی‌دار بر متغیر وابسته در کوانتایل‌های مختلف دارد. این امر نشان می‌دهد افزایش یک واحد در متغیر جنسیت باعث افزایش متغیر وابسته به میزان ۰/۴۲ الی ۰/۶۱ واحد در کوانتایل‌های مختلف می‌شود. ضریب تعیین رگرسیون برآورد شده در کوانتایل‌های ۰/۲۵، ۰/۵ و ۰/۷۴ به ترتیب برابر با ۰/۳۴، ۰/۳۹ و ۰/۲۵ است. بر اساس نتایج آزمون برابری شیب در سطح خطای ۵ درصد، می‌توان فرضیه صفر آزمون مبنی بر مساوی بودن شیب در بین کوانتایل‌های مختلف را تأیید کرد. این امر نشان می‌دهد ضرایب شیب در بین کوانتایل‌هایی با هم برابر هستند. همچنین نتایج آزمون تقارن نشان می‌دهد، در سطح خطای ۵ درصد، فرضیه صفر آزمون رد می‌شود. این امر نشان می‌دهد در کوانتایل‌های مختلف ضرایب متقارن هستند. بدین معنی که فرضیه پژوهش در کوانتایل‌های مختلف تأیید می‌گردد.

۶ بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به تمایلات و گرایش‌های اجتماعی، جلوه زنان در سال‌های اخیر در جامعه خودنمایی می‌کند. این پژوهش، برآن بوده است که بررسی کند این جلوه، آیا تنها نتیجه تغییر مناسبات و گرایش‌های اجتماعی است یا در بطن خود اثر واقعی داشته و چنین نقش مهمی را در دنیای امروز و راهبری آینده ایفا می‌کند؟ در نتیجه هدف این پژوهش، بررسی رابطه حضور مدیران زن در هیأت مدیره با عملکرد پایداری شرکت است. جهت این مهم، تعداد ۱۱۰ شرکت از طریق روش حذفی قضاوتی و تعیین جامعه در دسترس و استفاده از فرمول کوکران و در نهایت انتخاب تصادفی، جهت آزمون فرضیه برای دوره یازده ساله ۱۳۹۱ تا ۱۴۰۱، انتخاب و با توجه به اهمیت چندق‌های مختلف در اثرگذاری بر جامعه با به‌کارگیری رگرسیون کوانتایل و کدنویسی در نرم‌افزار استات، بررسی شد. پایداری را می‌توان مجموعه‌ای از ارزش‌های زیست‌محیطی، اجتماعی و اقتصادی دانست که بر اساس بیانیه اولیه برون‌تلد مبنی بر اینکه توسعه پایدار تماماً شامل برآوردن نیازهای کنونی بدون به خطر انداختن توانایی برآوردن نیازهای نسل‌های آینده است، ساخته شده‌اند. پایداری و جنسیت از دهه هشتاد در دستور کار توسعه برجسته بوده است، اما مطالعه سیستماتیک کمی در مورد پیوندهای بین این دو صورت گرفته است. این پژوهش با بررسی رابطه حضور مدیران زن در هیأت مدیره با عملکرد پایداری شرکت در کوانتایل‌های مختلف به بررسی تلویحی انگیزه‌ها، ابزارها و فرصت‌های زنان برای کمک به عملکرد پایداری استوار پرداخته است. علی‌رغم ادعاهای اولیه مبنی بر اینکه زنان طبیعتاً از یکنواختی، حفاظت بیشتری می‌کنند، ادبیات

جنسیتی هیأت مدیره و عملکرد شرکت را تعدیل یا میانجی کنند.

سهم نویسندگان

سهم نویسندگان در نگارش این مقاله برابر است.

تضاد منافع

در این پژوهش هیچ تضاد منافی وجود ندارد.

کند. همچنین این مطالعه در رابطه با متغیرهای حاکمیت شرکتی محدود شده است. به عبارتی در این پژوهش از سطح داخلی عوامل حاکمیت شرکتی استفاده شده است، نه سطح خارجی مانند نفوذ سیاسی و یا رقابت در بازار. تحقیقات آتی می‌توانند تأثیر عوامل دیگری مانند حساسی، تعداد جلسات مدیران و پاداش را در نظر بگیرند. محققان آینده می‌توانند مکانیسم‌های دیگری مانند فرهنگ شرکتی و انعطاف‌پذیری مالی را در نظر بگیرند که ممکن است رابطه بین تنوع



منابع

- Al-Shaer, H. and Zaman, M. (2016). Board gender diversity and sustainability reporting quality, *Journal of Contemporary Accounting and Economics*, 12 (3), 210-222.
- Amorelli, M. F., & García-Sánchez, I. M. (2020). Critical mass of female directors, human capital, and stakeholder engagement by corporate social reporting. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 204-221.
- Amran, A., Lee, S. P. and Devi, S. (2014). The influence of governance structure and strategic corporate social responsibility toward sustainability reporting quality, *Business Strategy and the Environment*, 23 (4), 217-235.
- Bashirimanesh, N., Ghadamyari, N., & Ahmadi, H. (2022). Corporate Social Responsibility and Women On Corporate Boards. *Woman in Development & Politics*, 20(3), 343-363. doi: 10.22059/jwdp.2022.336023.1008133 (In Persian)
- Ben-Amar, W., Chang, M. and 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.
- Ben Ammar, I., Teletchea, F., Milla, S., Ndiaye, W. N., Ledoré, Y., Missaoui, H., & Fontaine, P. (2015). Continuous lighting inhibits the onset of reproductive cycle in pikeperch males and females. *Fish Physiology and Biochemistry*, 41, 345-356.
- Benaguid, O., Sbai, H., Meghouar, H., & Antari, O. (2023). Board gender diversity and CSR performance: A French study. *Co-gent Business & Management*, 10(3).
<https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2247226>
- Bonabi Ghadim, Rahim, Waez, Seyed Ali, and Mansi, Ramin. (2022). The impact of intellectual capital on business sustainability performance reporting and business strategy. *Financial Accounting Research*, 14(2 (serial 52)) , 63-90. (In Persian)
- Charumathi, B., & Rahman, H. (2019). Do women on boards influence climate change disclosures to CDP? Evidence from large Indian companies. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 13(2), 5-31.
- Đặng, R.; Houanti, L.H.; Reddy, K.; Simioni, M. (2020). Does board gender diversity influence firm profitability? A control function approach. *Economic Modelling*, 90, 168-181.
- Donkor, A., Tireksani, T., Djajadikerta, H.G. (2023). Board Diversity and Corporate Sustainability Performance: Do CEO Power and Firm Environmental Sensitivity Matter? *Sustainability*, 15, 16142.
- Fakir, A. N. M. A., & Jusoh, R. (2020). Board Gender Diversity and Corporate Sustainability Performance: Mediating Role of Enterprise Risk Management. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 351-363.
- Furlotti, K., Mazza, T., Tibiletti, V., Triani, S. (2019). Women in top positions on boards of directors: Gender policies disclosed in Italian sustainability reporting, *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 57-70.

- Galletta, S., Mazzu, S., Naciti, V., Vermiglio, C. (2022). Gender diversity and sustainability performance in the banking industry. *Corp Soc Responsib Environ Manag, WILEY*, 161- 174.
- Ghardallou, W. (2022). Corporate Sustainability and Firm Performance: The Moderating Role of CEO Education and Tenure. *Sustainability*, 14, 3513.
- Ghazali, A.; Bilal, A.R. (2017). Analyzing the link between agency problems, governance and control attributes for Pakistan. *Financial Internet Quarterly*, 13(3), 43–65
- Glass, C., Cook, A. and Ingersoll, A. R. (2015). Do women leaders promote sustainability? Analyzing the effect of corporate governance composition on environmental performance. *Business Strategy and the Environment*, 25 (7), 495-511.
- Hidayah, N., Nugroho, L., & Mais, R. G. (2023). The Effect of Board Gender Diversity on Corporate Sustainability Performance with Enterprise Risk Management as a Moderating Variable. *International Journal of Social Science and Business*, 7 (4), 986–993. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v7i4.64881>
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Sage publications.
- Khatri, I. (2023). Board gender diversity and sustainability performance: Nordic evidence. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 1495-1507.
- Khunkaew, R., Wichianrak, J., & Suttipun, M. (2023). Sustainability reporting, gender diversity, firm value and corporate performance in ASEAN region. *Cogent Business & Management*, 10 (1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2200608>
- Liu, C. (2018). Are women greener? Corporate gender diversity and environmental violations. *Journal of Corporate Finance*, 52, 118-142.
- Mais, R. G., Hendra, L., Almurni, S., & Maliki, F. (2024). Corporate Sustainability Performance: The Role of the Gender Diversity of the Board and Enterprise Risk Management. *Jurnal Wahana Akuntansi*, 19(1), 51-66. <https://doi.org/10.21009/wahana.19.032>
- Mahmoudinia, D. (2021) The Asymmetric Effects of Monetary Policy, Currency Crises and Oil Price on Food Inflation in Iran: An Application of Quantile Regression, *Macroeconomics and Finance in Emerging Market Economies*.
- Mam Salehi, P., & Eskandarli, T. (2019). Gender Diversity of Board Members and Value Relevance of Corporate Social Responsibility Reporting. *Empirical Research in Accounting*, 9(2), 351-372. (In Persian)
- Masomi, J., & Azinjam, M. (2022). The Effect of Women's Presence on the Board of Directors on the Environmental Performance of Companies Listed on the Tehran Stock Exchange. *Woman in Development & Politics*, 20(4), 609-631. doi: 10.22059/jwdp.2022.337246.1008156 (In Persian)
- MohammadRezaei, F. (2017). *Research Method in Accounting: Guideline to Develop Paper for High Quality International Journals*, First Edition, Tehran, Termeh Publication (In Persian)

- Molla, M. S. (2021). Effect of gender diversity on the association between corporate sustainability practices and financial performance of firms: Evidence from Malaysia. *Finance & Economics Review*, 3(2), 15-31. Doi: <https://doi.org/10.38157/finance-economics-review.v3i2.274>
- Naghavi, N.; Sharif, S.P.; Hussain, H.B.I. (2021). The role of national culture in the impact of board gender diversity on firm performance: Evidence from a multi-country study, *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 40, 631–650.
- Nadeem, M., Bahadar, S., Gull, A. A., & Iqbal, U. (2020). Are women eco-friendly? Board gender diversity and environmental innovation. *Business Strategy and the Environment*, 29(8), 3146-3161.
- Pareek, R., Sahu, T.N. and Gupta, A. (2023). Gender diversity and corporate sustainability performance: empirical evidence from India, *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 20 (1), 140-153.
- Provasi, R., & Harasheh, M. (2021). Gender diversity and corporate performance: Emphasis on sustainability performance. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(1), 127–137.
- Sajadi, H., Menati, V., & Vatankhah, F. (2022). The Effect of Gender Diversity in Audit Committee on Performance. *Professional Auditing Research*, 2(7), 50-78. (In Persian)
- Sepasi, S, & Abdoli, L. (2016). The effects of women in corporate boards on firm value and financial performance. *The financial accounting and auditing researches*, 8(29), 39-58. (In Persian)
- Trireksani, T., Djajadikerta, H. G., Kamran, M., Butt, P. (2024). The Impact of Country Characteristics on Board Gender Diversity and Sustainability Performance: A Global Perspective. *Sustainability*, 16, 3057.
<https://doi.org/10.3390/su16073057>
- Veltri, S., Mazzotta, R., & Rubino, F. E. (2021). Board diversity and corporate social performance: Does the family firm status matter? *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(6), 1664–1679.
- Wang, Y., Ones, D. S., Yazar, Y., Mete, I. (2023). Board gender diversity and organizational environmental performance: An international perspective, *Current Research in Ecological and Social Psychology*, 5, 100164.
- Yasswe, Q.R., Mamun, A., Ahmed, I. (2017). Corporate Social Responsibility and Gender Diversity: Insights from Asia Pacific, *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 210-221.
- Zhu, C.; Husnain, M.; Ullah, S.; Khan, M.T.; Ali, W. (2022). Gender Diversity and Firms' Sustainable Performance: Moderating Role of CEO Duality in Emerging Equity Market. *Sustainability*, 14, 7177.