

درونی سازی باورهای قالب جنسیتی و راهکارهای مقابله با تبعیض جنسیتی

فاطمه السادات موسوی^۱

کارشناسی ارشد، علوم اجتماعی- گرایش جامعه شناسی، دانشگاه یزد

چکیده

نابرابری با اشکال مختلف به صورت نابرابری درآمدی، نابرابری در دستیابی به فرصتها، نابرابری آموزشی، نابرابری در دسترسی به اشتغال رسمی، موقعیت های مدیریتی و سیاستی و بالاخره نابرابری در قدرت چانه زنی در درون خانواده ظاهر می شود. البته مطالعات نشان داده اند تبعیض جنسیتی در اشکال گوناگونی نیز نمود پیدا کرده است و زنان به خوبی آن را لمس کرده اند؛ چه در محیط خانه و چه در بیرون از خانه میتوان به نمونه های کوچکی اشاره کرد. مثلاً در گفت و گوهای روزمره جملاتی که به کار گرفته میشوند، بار منفی دارند که نشان از تبعیض دارند. جوک های جنسیتی می تواند نمونه خوبی باشد که تولید و مصرفشان فرایندی ناآگاهانه است. این جوک ها تحت تأثیر کلیشه های ذهنی افراد، بازنمایی منفی و فرودست از زنان و دختران در مقابل مردان و حتی پسران هستند. همچنین نتایج تحقیقات نشان داده که جوکهای جنسیتی از درون گفتمان مردسالاری برآمده و در نهایت به تأیید و تقویت این گفتمان منجر میشود. در نهایت، آنچه از تجربه های زیسته زنان این پژوهش بر می آید، گویای منطبق نبودن موجودیت فیزیکی آنان با بر ساخت فرهنگی جامعه از زنان بیولوژیک است که همه در این گروه ها مشخصات یکسان ندارند. اما اغلب ناگزیر از انطباق خود با ویژگی های گروه میشوند، زیرا در غیر اینصورت با ستیز اجتماعی مواجه میشوند. بنابراین، نیاز به برنامه ریزی های درازمدت از زمان کودکی و در عین حال ایجاد عدالت سیاسی، اجتماعی و اقتصادی به شدت مبرهن است و از آنجا که حقوق زنان اصولاً و لزوماً در همه فرهنگها یکسان و حتی اولویت بندی میان آنها نیز مشابه نیست باید برای احقاق حقوق زنان از برخی گفتمانهای کلیشه ای درباره مسائل زنان و بکار بردن راهبردهای یکسان بدون توجه به فرهنگهای متفاوت دوری نمود. در حقیقت منجی تغییر دهنده یک جامعه، تغییر در سیستمهای روزمرگی و موقعیتهای متعارف و نهادینه شده زندگی در آن است که در سطح کنشهای فردی و اجتماعی با تلاشی بیکران و بی وقفه دست یافتنی است. در واقع، براساس سیستم اجتماعی باید برای ارتقای احساس تعلق زنان به جامعه از یک سو و از سوی دیگر برای بهبود کارکردهای اجتماعی آنان در مقام سیاست گذاری و... برنامه هایی را تدارک دید که امید در مواجهه زندگی آنان پررنگتر شود و در دوگانگی تبعیض و امید، امید اجتماعی برجسته تر و شکوفاتر شود. در چنین بستری برهم کنش زنان با سنتهای پیشینی تبعیض آمیز و با ساختارهای اجتماعی تبعیض آمیز کنونی منطقی تر و عقلانی تر میشود و در معنای گسترده تر به پایداری سیستم اجتماعی یاری میرساند.

واژگان کلیدی: درونی سازی، باور قالب جنسیتی، تبعیض جنسیتی

^۱ نویسنده مسئول: business.b123456@gmail.com

تبعیض و در پی آن لایه بندی یکی از پدیده های همه گیر و کهنی است که جامعه بشری همواره با آن روبه رو بوده است تفاوت بین اعضای یک جامعه پهنه ای بسیار گسترده دارد که از ویژگیهای طبیعی آغاز میشود و به ویژگیهای اقتصادی- اجتماعی گسترش می یابد. یکی از ویژگیهای طبیعی، افراد جنس آنهاست که در بیشتر جوامع بر پایه معیار فرهنگی- اجتماعی ارزیابی میشود.

در همه جوامع، نژاد، قومیت، زبان مذهب و... سبب دسته بندی انسانها در گروه ها و طبقات مختلف شده و از این طریق دیدگاههای متفاوتی نسبت به هر گروه به وجود آمده است. تبعیض و نابرابری در ادوار تاریخ بشری امری طبیعی و ریشه گرفته از نظام طبیعی و تفاوتهای زیستی زنان و مردان دانسته میشود؛ اما امروزه در پی فعالیت های گسترده طرفداران حقوق زنان و سایر عوامل این دیدگاه مطرح است که تبعیض جنسیتی نه محصول نظام طبیعی یا زیست شناختی بلکه نتیجه نظام اجتماعی تبعیض آمیز و رفتار اجتماعی ناعادلانه با زنان است زیرا محیط اجتماعی و فرهنگی نقشی مؤثر در جهت دهی به افکار و رفتارهای جنسیتی افراد جامعه دارد. بنابراین در بحث تفاوت ها باید میان واژه های جنس و جنسیت " تمایز قائل شد، زیرا با وجود قرابت لفظی معانی متفاوتی نزد جامعه شناسان دارند آنان اصطلاح «جنس» را برای اشاره به آن دسته از تفاوت های کالبدی و فیزیولوژیک استفاده میکنند که بدن مرد و زن را تعریف و مشخص میکنند حال آنکه اصطلاح «جنسیت به افکار و مفاهیمی درباره مردانگی و زنانگی مربوط میشود که به صورت اجتماعی برساخته می شوند و ضرورتاً محصول مستقیم جنس زیست شناختی فرد نیست. تبعیض جنسیتی به منزله اعمال و رفتارها و پیش داوریهای محسوب می شود که زنان را فرودست تر از مردان و مردان را مسلط بر زنان میدانند. هرگونه رفتار، زبان سیاست یا سایر کنشهایی که نشان دهنده دیدگاه ثابت، فراگیر و نهادینه شده اعضای جامعه نسبت به زنان به عنوان موجوداتی فرودست باشد، به معنای نابرابری جنسیتی است موضوع تبعیض جنسیتی اصلاً موضوع تازه ای نیست، اما اینکه چه اتفاقی می افتد که تبعیض میان دو انسان در جامعه به امری بدیهی تبدیل می شود، به گونه ای که خود زنها هم در زبان رفتار و تفکراتشان آن را بازتولید می کنند، باید بررسی شود. زنان و مردان نه تنها موقعیتهای متفاوتی در جامعه دارند، بلکه در موقعیتهای نابرابری نیز قرار گرفته اند زنان در مقایسه با مردانی که در همان جایگاه اجتماعی زنان جای دارند از منابع، مادی منزلت اجتماعی قدرت و فرصتهای تحقق کمتری برخوردارند. اگر شیوه های تفکر و رفتار فردی کم و بیش آگاهانه به تبعیض جنسیتی آغشته باشد آن را طرفدار تبعیض جنسیتی مینامند. به بیان روشن تر تبعیض جنسیتی عبارت است از برخورد یا عملی که بر اساس جنسیت افراد به تحقیر، طرد، خوار شمردن و کلیشه بندی آنان میپردازد و در مفهومی گسترده تر «تبعیض جنسیتی گرایشی است که برای تحکیم جایگاه یک جنس به تحقیر جنس دیگر می پردازد».

هر مسئله اجتماعی جنبه ای از امری اجتماعی است که می تواند در تعدادی از انسانها تغییراتی ایجاد کند و مطابق این تعریف مفاهیم جنس و جنسیت و تفاوت گذاری میان این دو که از سالهای اخیر وارد مباحث اجتماعی شده است، میتواند به منزله مسئله ای اجتماعی مطرح شود خانواده، مدارس، رسانه ها و سایر گروههای اجتماعی هر یک تصوراتی کلیشه ای از رفتار مناسب هر جنس را به کودکان و نوجوانان می آموزند؛ طوری که به تدریج بر اساس این تصورات کودکان اطلاعاتی در مورد ظاهر جسمانی، نگرشها و ویژگیهای روانی چگونگی برقراری روابط اجتماعی و حتی نوع شغل متعلق به افراد هر جنس را به دست میآورند و گمان می برند که صرف تعلق به گروه جنسی خاص داشتن، مثلاً گروه زنان با ویژگی هایی مانند ملایمت، حساس بودن عطفوت و از خودگذشتگی همراه است و به تبع آن علاقه به مشاغل خاص مرتبط با این ویژگی جلب میشود تعلق به گروه جنسی مردان با ویژگی های روانی و رفتاری دیگری مانند ابتکار و خلاقیت و حتی برتری جنسیتی همراه است و این گروه به مشاغل دیگری در جامعه گرایش می یابند تبعیض جنسیتی با کلیشه های جنسیتی در ارتباط است یک کلیشه یا تصور قالبی جنسیتی به معنای مجموعه باورهایی است درباره اینکه زن یا مرد بودن به چه معناست کلیشه ها یا تصورات قالبی

جنسیتی دربرگیرنده اطلاعات درباره ظاهر، جسمانی نگرشها، علایق صفات روانی، روابط اجتماعی و نوع شغل است. تنوع جنسیتی هیئت مدیره طی دهه گذشته توجه بسیاری از سیاست گذاران، شرکت ها، رسانه ها و محققان دانشگاهی را در بسیاری از کشورها به خود جلب کرده است. تنوع جنسیتی هیئت مدیره یک مولفه مهم در تغییرات حاکمیت شرکتی در سراسر جهان است و به عنوان یک گام اساسی در پرداختن به مسئله "تنش مرتبط" بین جوامع و بازارها تلقی می شود (ظیر، ۲۰۱۵). طرح های مربوط به تنوع جنسیتی هیئت مدیره در کشورهای مختلف متفاوت بوده است، برخی از کشورها مانند نروژ و آلمان سهمیه های اجباری را تصویب کرده اند در حالی که کشورهای دیگر مانند ایالات متحده آمریکا (ایالات متحده) و انگلستان (انگلیس) بر رویکردهای داوطلبانه مبتنی بر اصول تمرکز دارند.

اهداف توسعه پایدار	SDGs
مسئولیت اجتماعی شرکت	CSR
بورس اوراق بهادار استرالیا	ASX
موسسه مدیران شرکت های استرالیایی	AICD
شاخص S&P ASX 200	ASX200
شاخص S&P ASX 300	ASX300
عملکرد اجتماعی شرکت ها	CSP
تئوری وابستگی به منابع	RDT
بازده حقوق صاحبان سهام	RoE
تحقیق و توسعه	R&D t
مدیر عامل اجرایی	CEO
روش گشتاور تعمیم یافته	GMM
تنوع	Div

سهم برابر زنان در جایگاه های رهبری هم به دلایل اخلاقی و هم به دلایل اقتصادی، الزامی می باشد (کمپبل و مینگوئز ورا ۲۰۰۸). بحث های اخلاقی بر شکست های اخلاقی فرصت های محدودکننده برای زنان در نقش های رهبری تأکید دارند و پیشنهاد می کنند که زنان و مردان نقش های برابری در حاکمیت شرکتی سازمانی داشته باشند. از طرف دیگر، بحث های اقتصادی حاکی از این هستند که شرکت های سازمانی که اعضای هیئت مدیره خود را بر اساس شایستگی ها و مهارت های افراد انتخاب نمی کنند نمی توانند نتایج مالی بهینه ای را بدست آورند. اغلب تحقیقات قبلی که درباره تنوع جنسیتی انجام شده اند روی دیدگاه اقتصادی تمرکز کرده اند و رابطه ممکن بین سهم زنان در هیئت مدیره و عملکرد مالی را بررسی نموده اند (برای یک مرور، نگاه کنید به پُست و بایرون ۲۰۱۵). حاصل این تلاش ها عمدتاً یافته های ترکیبی است و مطالعات از لحاظ اهمیت ایجاد یک مورد اقتصادی برای تنوع، با هم تفاوت دارند. رایبسون و دیچانت (۱۹۹۷) بر ضرورت این مسئله تأکید کرده اند که باید یک مورد کسب و کار برای ابتکارات تنوع (جنسیتی) ایجاد شود تا پذیرش مدیریت و اجرای سیاست ها به منظور تحقق اهداف مربوط به تنوع، اجرایی گردد. از طرف دیگر، فریرا (۲۰۱۵) ادعا کرده است که اعتبارسنجی تجربی بحث اقتصادی غالباً کار دشواری است چون مشکلاتی غیر از عملکرد مالی شرکت ممکن است بر تنوع اعضای هیئت مدیره تأثیر گذار باشد. کمپ (۲۰۱۱) ادعا کرده است که هیئت مدیره ها و مدیریت ارشد نقش مهمی را در اطمینان از این مسئله بر عهده دارند که شرکت ها باید اهداف ارزش آفرینی اقتصادی را از طریق مشاهده ارزش هایی دنبال کنند که با مسئولیت

اجتماعی سازگار هستند. بعد از رسوایی های شرکتی که در ابتدای قرن حاضر تا حد زیادی در بین مردم پخش شد (به عنوان مثال Enron and WorldCom در ایالات متحده و HIH Insurance and One.Tel در استرالیا)، نقش ها و مسئولیت های اعضای هیئت مدیره تحت بررسی عمیقی قرار گرفته اند. کسب و کارها به صورت فزاینده ای از لحاظ عملکردهای محیطی، اجتماعی و اقتصادی گسترده تر خود مورد ارزیابی قرار می گیرند. مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) به یک جزء ضروری از کسب و کارها تبدیل شده است و این دیگر برای شرکت ها قابل قبول نیست که صرفاً روی اهداف اقتصادی تمرکز کنند. ابعاد دیگر عملکرد شرکت یا همان مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR)، به همان اندازه برای ذی نفعان مهم هستند و بنابراین لازم است که روابط بین تنوع اعضای هیئت مدیره و مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) بررسی گردد. لذا ما در این مطالعه رابطه بین تنوع جنسیتی و مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) را بررسی می کنیم.

ادبیات مربوط به تنوع جنسیتی و مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) هنوز هم در حال پیدایش هستند و مطالعات قبلی اندکی که انجام شده اند روی ایالات متحده و چند کشور اروپایی تمرکز کرده اند. در زمینه استرالیا گالبریت (۲۰۱۶) برای یک نمونه متشکل از شرکتهای ASX 200 برای دوره ۲۰۰۴، رابطه مثبتی را بین تنوع جنسیتی و مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) پیدا کرد. ندیم و همکارانش (۲۰۱۷) نیز پی بردند که تنوع جنسیتی تأثیر مثبتی بر روی روشهای گزارش پایداری شرکت های پذیرفته شده ASX برای دوره 2010-2014 دارد. میانگین درصد مدیران زن در بین اعضای هیئت مدیره شرکت های ASX 300 در نمونه ای از شرکت ها که توسط گالبریت (۲۰۱۶) استفاده شده است ۶ درصد بود و انحراف معیار آن برای سال ۲۰۰۴ برابر با ۷ درصد بود. درصد زنان در بین اعضای هیئت مدیره شرکت ها در استرالیا به مرور زمان افزایش پیدا کرده است. ندیم و همکارانش (۲۰۱۷) پی بردند که میانگین درصد زنان برای نمونه استفاده شده برای دوره 2010-2014 برابر با ۱۰,۳۳ درصد و انحراف معیار برابر با ۱۱,۹۰ درصد بود. مطالعات انجام شده درباره حاکمیت شرکتی در استرالیا که قبل از آغاز ابتکارات تنوع انجام شده اند نیز نشان دهنده درصد پایین تری از مدیران زن در هیئت مدیره های شرکت ها بودند (به عنوان مثال نگاه کنید به وفایی و همکارانش ۲۰۱۵). با توجه به ابتکارات اخیر تنوع جنسیتی در استرالیا و سطوح افزایشی سهم زنان در هیئت مدیره ها، مطالعات حاضر رابطه بین تنوع جنسیتی و مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) را برای شرکتهای شاخص S&P/ASX300 برای دوره 2011-2016 از نو بررسی میکند. ابتکارات کلوب 30% در استرالیا و کشورهای دیگر بر مبنای این ایده است که ما به حجم بحرانی از مدیران زن نیاز داریم تا بتوانیم تأثیر معنی داری بر روی بحث ها و مشورت های هیئت مدیره بگذاریم، نه اینکه حضور زنان، حداقل یا فقط به صورت نمادین باشد. فعالیت های مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) نیز ممکن است از واکنش های شرکت ها برای به حداقل رساندن تأثیرات منفی فعالیت های خود بر روی محیط و جامعه (CSR منفی)، تا ابتکاراتی که کمک فعالی به تحقق اهداف پایداری می کنند (CSR مثبت) متغیر باشند. بر خلاف مطالعات قبلی گالبریت و شام (۲۰۱۲)، و ندیم و همکارانش (۲۰۱۷) در استرالیا که یک ابزار سنجش جمعی از مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) یا پایداری را بررسی نموده اند، ما در این مطالعه مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) مثبت و مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) منفی را به صورت جداگانه بررسی می کنیم. لذا اهداف پژوهشی اصلی مطالعه حاضر شامل بررسی اختصاصی رابطه بین مدیران زن و (۱) مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) جمعی، و همچنین رابطه بین تنوع جنسیتی و (۲) مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) منفی و (۳) مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) مثبت - به صورت جداگانه - می باشد.

این مطالعه کمک های مهم زیادی به مباحثه تنوع جنسیتی در هیئت مدیره شرکت ها در استرالیا و سراسر جهان میکند. اول، دوره مطالعه ما یک آزمایش طبیعی را تشکیل میدهد که در آن، ابتکارات مهم تنوع توسط ASX و AICD عملی می گردند؛ بنابراین مطالعه ما فرصت هایی را برای ارزیابی اثربخشی این ابتکارات فراهم می سازد. دوم، این مطالعه دو ابزار سنجش

تفکیک شده از مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) را بررسی میکند که غالباً در جهات مخالف عمل میکنند و بنابراین فرصتی را به صورت جداگانه برای بررسی نقش تنوع جنسیتی بر روی ابعاد مثبت و منفی از مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) فراهم می‌سازند. سوم، این مطالعه نماینده‌های دیگری از تنوع جنسیتی را بررسی میکند تا سهم نمادین (جزئی) و همچنین سهمی که به مقدار آستانه می‌رسد را مشخص سازد و به این طریق مسیریابی را برای ارزیابی تأثیرات سهم نمادین و همچنین نقش حجم بحرانی مدیران زن در تحقق تأثیر مطلوب بر مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) پیشنهاد نماید. چهارم، ما متغیرهای کنترل دیگری را شامل می‌سازیم تا در هنگام بررسی تأثیرات تنوع جنسیتی بر روی مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR)، تأثیرات محدودیت‌های مالی و تأثیر شرایط اقتصادی مثبت را حذف کنیم. یافته‌های این مطالعه به ارزیابی تأثیرات ابتکارات اخیر تنوع جنسیتی در استرالیا کمک می‌کنند و همچنین به روشن شدن ضرورت وجود حجم بحرانی از مدیران زن در هیئت مدیره‌های شرکت‌های استرالیایی و بخش‌های دیگر جهان کمک می‌کنند. این مطالعه خصوصاً برای زمینه‌برابری جنسی هدف توسعه پایدار (SDG) شماره ۵ قابل کاربرد است. سهم برابر زنان و مردان در هیئت مدیره شرکت‌ها به شرکت‌ها کمک می‌کند تا اهداف توسعه پایدار (SDG) مهم دیگر را نیز محقق سازند.

در بخش بعدی مرور مختصری از ادبیات مرتبط را فراهم می‌سازیم و فرضیه‌های مناسب مربوط به تنوع جنسیتی و مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) را توسعه می‌دهیم. سپس طرح پژوهشی را توصیف می‌کنیم و یافته‌های مطالعه حاضر را معرفی می‌نماییم. در بخش آخر هم در مورد یافته‌ها بحث می‌کنیم و کاربردهای یافته‌های مقاله حاضر برای سیاست، و مسیرهای پیشنهادی برای تحقیقات آینده را بیان می‌کنیم.

ادبیات تحقیق

بسیاری از مطالعات قبلی، رابطه بین تنوع جنسیتی و عملکرد مالی شرکت‌ها را بررسی کرده‌اند. آهن و دیتمار (۲۰۱۲) در زمینه نروژ پی بردند که سهم اجباری ۴۰ درصدی مدیران زن در بین اعضای هیئت مدیره باعث شده است که رابطه منفی بین تنوع جنسیتی و عملکرد مالی وجود داشته باشد. این سهم اجباری باعث انتصاب افراد بی‌تجربه برای اعضای هیئت مدیره شد و منجر به کاهش عملیاتی شرکت‌ها گشت و این شرکت‌ها سپس با عدم اطمینان بیشتری در بازارگاه مواجه شد. ماتسا و میلر (۲۰۱۳) شواهدی از کاهش سودآوری کوتاه‌مدت را برای یک نمونه متشکل از شرکتهای نروژی پیدا کردند که قانون سهم اجباری اعضای هیئت مدیره را اجرا کرده بودند. برعکس، کمپبل و مینگوئز ورا (۲۰۰۸) پی بردند که تعادل جنسیتی در بین اعضای هیئت مدیره یک رابطه مثبت و معنی‌دار با عملکرد مالی برای یک نمونه متشکل از شرکتهای اسپانیایی دارد. در شرایطی که تمرکز روی نوآوری است، شرکت‌ها ممکن است عملکرد وظیفه و عملکرد مالی بهتری داشته باشند؛ این کار از طریق جذب مدیران زن انجام میشود که می‌توانند مزایای اطلاعاتی و اجتماعی تنوع را برای مشورت‌ها و تصمیم‌گیری‌های اتاق هیئت مدیره ایجاد کنند (دزسو و راس ۲۰۱۲). مطالعات بسیار دیگری وجود دارد که یک رابطه مثبت یا منفی، و یا عدم ارتباط را بین تنوع جنسیتی و عملکرد مالی پیدا می‌کنند، که خلاصه این بحث توسط رنی و همکارانش (۲۰۱۵) بیان شده است.

چندین مطالعه به بررسی تأثیر تنوع جنسیتی هیئت مدیره بر روی مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) پرداخته‌اند. پُست و همکارانش (۲۰۱۱) پی بردند که حجم بحرانی (سه نفر یا بیشتر) از مدیران زن منجر به امتیاز مقاومت محیطی بالاتری برای یک نمونه متشکل از شرکتهای الکترونیکی و شیمیایی در ایالات متحده می‌گردد. بر و همکارانش (۲۰۱۰) با استفاده از یک نمونه متشکل از «فهرست تحسین برانگیزترین شرکتهای» که توسط مجله Fortune در سال ۲۰۰۹ جمع‌آوری شده بود، پی بردند که با افزایش تعداد مدیران زن، رتبه بندی‌های مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) بهبود می‌یابند. بولوتا (۲۰۱۳) در یک نمونه متشکل از شرکتهای S&P 500 پی برد که تنوع جنسیتی تأثیر معنی‌داری بر روی مسئولیت اجتماعی شرکت

(CSR) دارد اما این تأثیر بسته به ابزار سنجش مورد استفاده برای تعیین مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR)، متغیر خواهد بود. با اینکه تنوع جنسیتی تأثیر مثبتی بر روی بُعد مقاومت های مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) داشت و در برخی از موارد هیچ تأثیری بر روی این بُعد نداشت، اما به طور کلی تأثیر منفی بر روی بُعد نگرانی های مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) داشت. هافسی و تورگوت (۲۰۱۳) برای یک نمونه متشکل از شرکتهای تولیدی و خدماتی در ایالات متحده برای سال ۲۰۰۵، رابطه مثبتی را بین تنوع جنسیتی و مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) پیدا کردند. ژانگ و همکارانش (۲۰۱۳) نیز شواهدی را پیدا کردند که برای یک نمونه متشکل از شرکت هایی بعد از اجرای قانون ساربانس-آکسی در ایالات متحده، از تأثیر مثبت تنوع جنسیتی بر روی عملکرد اجتماعی پشتیبانی می کردند.

زید و همکارانش (۲۰۲۰) از دیدگاه کشورهای در حال توسعه، برای یک نمونه متشکل از کسب و کارهای فلسطینی در دوره 2013-2018 پی بردند که تنوع جنسیتی و ملیت تأثیر مثبتی بر روی فعالیت های پایداری شرکت ها دارند؛ این تأثیر از لحاظ آماری معنی دار نبود. زاهد و همکارانش (۲۰۲۰) نیز پی بردند که تنوع جنسیتی تأثیر مثبت و معنی داری بر روی موارد افشای پایداری شرکت ها در مالزی برای دوره 2011-2013 دارد.

زمینه ملی یک کشور و مؤسسات آن ممکن است تأثیر معنی داری بر روی مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) شرکت ها داشته باشند. کای و همکارانش (۲۰۱۶) پی بردند که به جای خصوصیات شرکت، عوامل توسعه اقتصادی در سطح کشوری، فرهنگ ملی و چارچوب سازمانی توضیح دهنده واریانس در عملکرد اجتماعی شرکت (CSP) هستند. بایرون و پُست (۲۰۱۶) در یک فراتحلیل بر روی ۸۷ نمونه از ۲۰ کشور پی بردند که تنوع جنسیتی اعضای هیئت مدیره و عملکرد اجتماعی رابطه مثبتی با هم دارند و اینکه این رابطه در کشورهایی که محافظت قوی از سرمایه گذار و (با) برابری جنسی بالاتری وجود دارد برجسته تر می باشد؛ اینها سبب ایجاد شرایط مثبتی برای توزیع متعادل قدرت در هیئت مدیره شرکت ها می گردند. راثو و تیلت (۲۰۱۶) ادبیات مربوط به تنوع و مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) را مرور کردند و به این نتیجه گیری رسیدند که تنوع جنسیتی تأثیر مثبتی بر روی بسیاری از ابعاد مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) دارد. تفاوت های ایدئولوژیک در بین اعضای هیئت مدیره میتواند سبب کاهش مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) گردد. اورتیوس و وان دن آور (۲۰۲۰) پی بردند که برای یک نمونه متشکل از شهرداری های هلند، تفاوت های ایدئولوژیک منجر به کاهش مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) می گردد.

کافی و وانگ (۱۹۹۸) و ویلیامز (۲۰۰۳) پی بردند که تنوع جنسیتی تأثیر مثبتی بر روی انسان دوستی شرکت ها دارد. وب (۲۰۰۴) پی بردند که شرکتهای تشکیل دهنده یک شاخص مسئولیت اجتماعی در مقایسه با یک نمونه همتا از شرکتهای، به طور میانگین دارای مدیران زن بیشتری هستند. مطالعات دیگر یک ارتباط منفی یا عدم ارتباط بین را پیدا کردند (به عنوان مثال راثو، تیلت و لستر ۲۰۱۲؛ رادریگز دامینگوز و همکارانش ۲۰۰۹). رادریگز دامینگوز و همکارانش (۲۰۰۹) پی بردند که تنوع جنسیتی هیچ تأثیری بر روی آداب اخلاقی شرکتهای بریتانیایی، اسپانیایی و ایتالیایی ندارد. دی اولیورا و همکارانش (۲۰۱۸) یک مرور سیستماتیک از ادبیات را درباره مدیریت زنجیره تأمین سبز فراهم می سازد که روی تحقیقات انجام شده در سراسر جهان متمرکز است.

چارچوب نظری و فرضیات

نظریه وابستگی منابع (RDT) بر نقشی تأکید دارد که اعضای هیئت مدیره در مدیریت عدم اطمینان در یک محیط خارجی و کسب دسترسی به منابع بحرانی بازی می کنند (هیلمن و همکارانش ۲۰۰۹؛ فیفر و سالانسیک ۲۰۰۳). مدیران زن مزایای بسیاری را برای سازمان ها فراهم می سازند. آنها به کسب و کارها کمک می کنند تا مشتریان معینی را بهتر درک نمایند و بنابراین به دسترسی به منابع بهتر، کمک می کنند (ندیم و همکارانش ۲۰۱۷).

بتز و همکارانش (۱۹۸۹) خلاصه ای از دو رویکرد را ارائه داده اند که بر شباهت ها و تفاوت های بین مردان و زنان در هنگام تصمیم گیری درباره رقابت و آداب اخلاقی تأکید دارد. رویکرد ساختاری پیشنهاد میکند که ملاحظات حرفه ای بر رفتار مردان و زنان، غالب می باشد و اینکه هم مردان و هم زنان در حرفه های معین یک رفتار غیررقابتی تر و اخلاقی تر را اتخاذ می کنند در حالی که در حرفه های دیگر هم مردان و هم زنان ممکن است اعمالی را انجام دهند که در عین اینکه غیراخلاقی هستند، رقابتی باشند. از طرف دیگر، رویکرد اجتماعی کردن جنسیت پیشنهاد میکند که زنان و مردان از لحاظ نگرش های خود نسبت به تصمیمات رقابتی و اخلاقی تفاوت دارند، به طوری که مردان معمولاً بر رقابت تأکید دارند و این تأکید بر رقابت به هزینه رفتارهای اخلاقی انجام می شود؛ اما زنان بیشتر بر روابط مراقبتی و هماهنگی با دیگران تأکید دارند که این کار به هزینه رقابت پذیری انجام می شود.

نظریه نقش اجتماعی نیز مانند رویکرد اجتماعی کردن جنسیت، ادعا میکند که مردان و زنان رفتارهای جامعه پسندی را نشان میدهند که برای دیگران و برای سازمان ها سودمند هستند (ایگلی ۲۰۰۹). بنابراین هم مردان و هم زنان هر دو نقش جنسیتی و سازمانی را انجام می دهند. بعضی اوقات، ممکن است شرایطی وجود داشته باشد که نقش جنسیتی در مقایسه با نقش های دیگر به شکل برجسته تری بروز یابد اما در نمونه های دیگر، نقش های دیگر ممکن است در اولویت باشند. در شرایط نامعلوم در هنگام مقابله با فشارهای اجتماعی ناشی از انتظارات دیگران، زنان معمولاً نقش های گروهی را انجام می دهند در حالی که مردان معمولاً رفتار عاملی را در اولویت قرار می دهند (ایگلی ۲۰۰۹). تفاوت های موجود در انتظارات نقش اجتماعی مردان و زنان، تغییرات در کار یا مسیر شغلی، و چالش های رفتارهای نامطلوب در محل کار و جامعه باعث می شود که زنان در مقایسه با مردان توجه بیشتری به ذی نفعان مختلف و منافع آنها داشته باشند (کوک و گلاس ۲۰۱۸). انتظارات نقش جنسیتی، تفاوت های کارکردی بین مردان و زنان، و تمایز مبتنی بر جنسیت می توانند به مدیران زن کمک کنند که یک تعهد قوی را نسبت به بهبود فعالیت های مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) توسعه دهند (کوک و گلاس ۲۰۱۸).

با توجه به انتظارات نقش اجتماعی، زنان در جایگاه های رهبری با یک شرایط متناقض مواجه می گردند. تصور می شود زنانی که سختی و پرخاشگری را نشان می دهند از قواعد جنسیتی تخطی می کنند. از طرف دیگر، زمانی که زنانی که در جایگاه های رهبری قرار دارند ویژگی های مهربانی و توجه (مراقبت) را نشان میدهند، غالباً تصور می شود که آنها فاقد رقابت پذیری هستند. بولوتا (۲۰۱۳) این نقش ها و انتظارات را به صورت تنش بین یک نقش مدیریتی و یک نقش جنسیتی توصیف میکند. دوراهی که زنان از این شرایط «بن بست دو سویه» (یا تنگنا) با آن مواجه می گردند باعث می شود که آنها تعهد بیشتری را به عدالت و جامعیت نشان دهند (ایگلی و کارائو ۲۰۰۲؛ رایان و هاسلام ۲۰۰۷). لذا شرکتهایی که زنان در آنها در نقش های رهبری خدمت می کنند، ممکن است بیشتر روی گروه های ذی نفع و منافع آنها تمرکز کنند و این سبب بهبود ابتکارات و نتایج مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) می گردد.

زنان در مقایسه با مردان، در طیف متنوع تری از وظایف و انواع سازمان ها (از جمله سازمان های غیرانتفاعی) فعالیت می کنند چون مردان معمولاً در یک حوزه کارکردی محدود در یک صنعت معین تخصص دارند (هیلمن و همکارانش ۲۰۰۲؛ سینگ و همکارانش ۲۰۰۸). با توجه به این تجربیات، زنان در مقایسه با مردان معمولاً علاقه بیشتری را به مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) نشان میدهند.

مسیرهای شغلی مردان و زنان با هم تفاوت دارند و زنان در مقایسه با مردان، اغلب یک مسیر دشوارتر و طولانی تر را برای رسیدن به جایگاه رهبری طی می کنند (ایگلی و همکارانش ۲۰۰۷؛ هیلمن و همکارانش ۲۰۰۲). پیشرفت مسیر شغلی زنان اغلب توسط تبعیض و کلیشه های فرهنگی و اجتماعی محدود می گردد. همچنین زمانی که زنان به نقش های ارشد (که در گذشته معمولاً فقط مختص مردان بود) ترفیع می یابند ویژگی های جسمانی، ظاهر و پوشش آنها مورد بررسی موشکافانه تری قرار می گیرد و احتمال بیشتری دارد که مورد تبعیض قرار بگیرند؛ لذا زنان ممکن است برای طیف متنوعی از گروه های

ذینفع، تصمیم قاطعانه ای برای رفتار برابر، عدالت و بی‌پردگی را اتخاذ کنند (کوک و گلاس ۲۰۱۸؛ کونراد و کانینگز ۱۹۹۷؛ ماوین و گرندی ۲۰۱۶). این تصمیم قاطع و تعهد ممکن است باعث شود که زنان در سازمان‌های محل کار خود تمرکز بیشتری بر روی مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) داشته باشند. بنابراین سازمان‌هایی که مدیران زن بیشتری دارند بیشتر تلاش می‌کنند که نتایج مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) مثبت را برای طیف متنوعی از گروه‌های ذینفع بهبود دهند و در عین حال فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) منفی که برای منافع گروه‌های ذینفع مضر هستند را محدود سازند. لذا تعداد و درصد مدیران زن ممکن است رابطه مثبت یا منفی با مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) داشته باشد که این به مثبت یا منفی بودن مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) بستگی دارد. بر اساس بحث‌های بالا، فرضیه‌های زیر را برای بررسی تجربی پیشنهاد می‌کنیم:

- فرضیه a۱. درصد مدیران زن تأثیر مثبت بر CSR مثبت دارد.
 فرضیه b۱. درصد مدیران زن تأثیر منفی بر CSR منفی دارد.
 فرضیه a۲. تعداد مدیران زن تأثیر مثبت بر CSR مثبت دارد.
 فرضیه b۲. تعداد مدیران زن تأثیر منفی بر CSR منفی می‌گذارد.

نظریه نمادین^۳ و نظریه حجم (توده) بحرانی^۴

شکل ۱ روابط ممکن بین تنوع جنسیتی و مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) را نشان می‌دهد. سهم زنان در هیئت مدیره و ایجاد تعادل بر حسب کمک‌های مؤثر به استراتژی شرکت از جانب تمام اعضا با چالش‌های بسیاری مواجه می‌گردد. همان‌طور که در شکل ۱ می‌بینید، زمانی که یک زن منفرد عضو هیئت مدیره می‌گردد این کار اغلب منجر به قابلیت رؤیت بالاتری می‌گردد و در نتیجه افراد بررسی موشکافانه تری روی این عضو جدید هیئت مدیره خواهند داشت و بنابراین فشار عملکردی روی این عضو زن منفرد ایجاد می‌گردد (کانتر ۱۹۷۷). همچنین به طور کلی یک عضو منفرد احتمالاً رفتار اکثریت مدیران را تقلید می‌کند و این سبب همگون‌سازی این عضو با اکثریت می‌گردد و دیدگاه‌های او صرفاً یک نمایش نمادین خواهد بود. همچنین گروه غالب ممکن است رفتار غیرمصلحانه آمیزی نسبت به این عضو زن منفرد (تنها عضو زن در هیئت مدیره) داشته باشند یا اینکه یک نگرش ارباب‌منش نسبت به او داشته باشند؛ اینها سبب انزوای عضو زن منفرد می‌گردد. بنابراین سهم نمادین زنان ممکن است فرصت‌های موجود برای آنها برای اشتراک‌گذاری تجربیات خود و یا نشان دادن دیدگاه‌هایی که ممکن است مشکل‌ساز تلقی شوند، را محدود سازد (کوک و گلاس ۲۰۱۸؛ کانتر ۱۹۷۷). بنابراین عضو زن منفرد یا سهم زن نمادین (جزئی) ممکن است باعث شود که هیچ رابطه معنی‌داری بین تنوع جنسیتی و مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) مثبت، و تنوع جنسیتی و مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) منفی وجود نداشته باشد (شکل ۱).

- فرضیه a۳. یک یا چند مدیر زن هیچ تأثیری در CSR مثبت ندارند.
 فرضیه b۳. یک یا چند مدیر زن هیچ تأثیری در CSR منفی ندارند.

نظریه حجم بحرانی

یک حجم بحرانی از مدیران زن در هنگام تنظیم استراتژی شرکت ممکن است به متعادل‌سازی مؤثر اعضای هیئت مدیره و بررسی تجربیات متنوع آنها به یک شیوه معنادار ختم شود. با اینکه این عضو منفرد ممکن است با مقاومت‌هایی رو به رو شود اما بالاتر از یک آستانه معین از سهم (معرف بودن)، مدیران زن بخاطر کمک‌های فردی خود مورد ارزش قرار می‌گیرند و

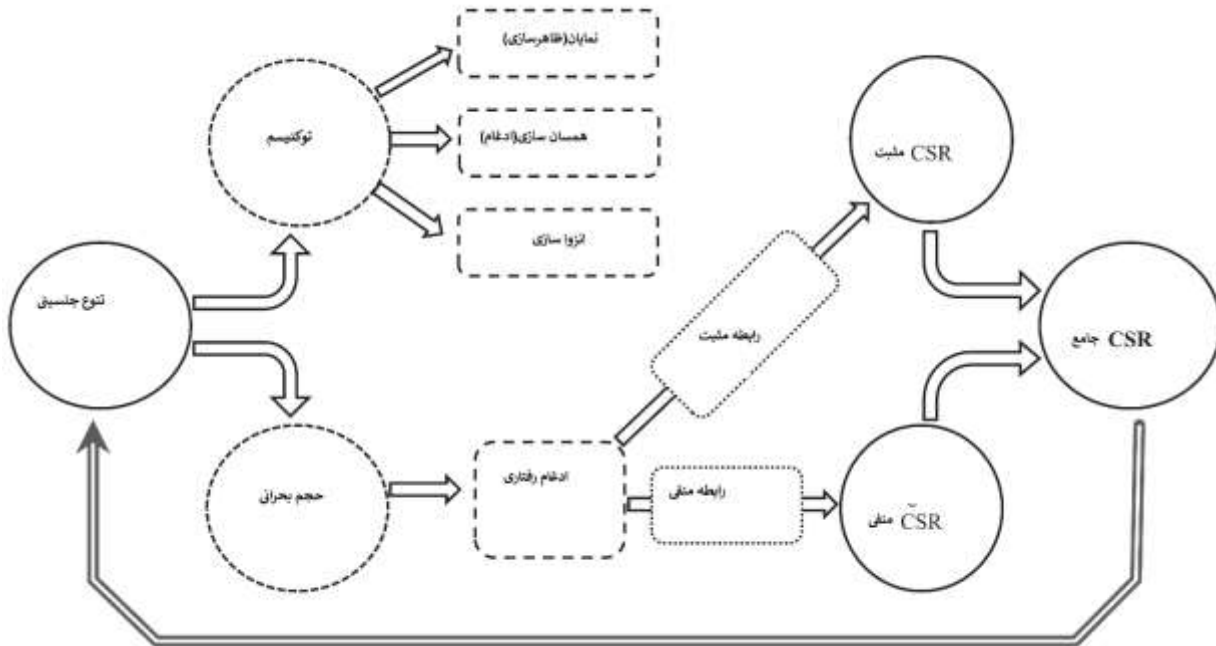
³ Token Theory

^۴ حداقل حجم مورد نیاز برای همکاری

گروه های اکثریت در انجام وظایف مشترک - همچون تنظیم استراتژی شرکت - با آنها همکاری می کنند (بر و همکارانش ۲۰۱۰؛ کوک و گلاس ۲۰۱۸). همان طور که در شکل ۱ می بینید، یک حجم بحرانی از مدیران زن نه تنها به ترویج مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) مثبت کمک می کند بلکه در فراهم سازی نظارت مؤثر مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) منفی نیز سودمند خواهد بود.

فرضیه a۴. حجم بحرانی مدیران زن تأثیر مثبت بر CSR مثبت دارند.

فرضیه b۴. حجم بحرانی مدیران زن تأثیر منفی بر CSR منفی می گذارند.



شکل ۱: تنوع جنسیتی و CSR - اثرات ظاهر سازی و نمایندگی حجم بحرانی.

روش تحقیق

انتخاب نمونه

نمونه خود را از شرکتهای خصوصی انتخاب کردیم. شرکتهای خصوصی شامل بخش هایی با اندازه های مختلف از بازار - از جمله شرکتهایی با اندازه های بزرگ، متوسط و کوچک - بودند. این شرکت ها فرصتی را برای سرمایه گذاران فراهم می سازند تا در طیف وسیعی از بخش ها در ایران سرمایه گذاری کنند.

انتخاب متغیرها

ابزارهای سنجش مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) را از «امتیازات ESG تامسون رویترز» جمع آوری نمودیم. مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) کلی یک امتیاز است که بر مبنای اطلاعات افشا شده درباره عوامل محیطی، اجتماعی و حاکمیتی، و مباحثی که در رسانه های جهانی پوشش داده شده است تعیین می شود. امتیاز مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) مثبت بر مبنای اطلاعاتی می باشد که درباره عوامل محیطی، اجتماعی و حاکمیتی افشا شده است، و امتیازات مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) منفی هم بر مبنای مباحثه های شناسایی شده مربوط به عوامل محیطی، اجتماعی و حاکمیتی و هر گونه رویداد منفی گزارش شده در رسانه های جهانی هستند. تامسون رویترز این امتیازات را با استفاده از یک امتیازبندی رتبه صدکی مربوط به ابعاد محیطی، اجتماعی و حاکمیتی مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) محاسبه نموده است (تامسون رویترز، یکون ۲۰۱۸).

تنوع جنسیتی در بین اعضای هیئت مدیره، متغیر مستقل اصلی مورد نظر ما است. در ابتدا از دو نماینده هیئت مدیره برای تحلیل رابطه بین تنوع جنسیتی و مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) استفاده کردیم. نماینده اول - یعنی درصد مدیران زن - را به صورت تعداد زنان مدیر، تقسیم بر تعداد کل مدیران در هیئت مدیره یک شرکت در پایان یک سال معین محاسبه می‌کنیم. نماینده دوم تعداد کل زنان مدیر در بین اعضای هیئت مدیره در یک سال معین است.

تعدادی از متغیرهای کنترل مربوط به ساختار هیئت مدیره، ترکیب و عوامل اقتصادی، بر مبنای مطالعات قبلی مورد استفاده قرار گرفته اند (بولوتا، ۲۰۱۳؛ ندیم و همکاران، ۲۰۱۷). ناسیتی (2019) به این نتیجه دست یافت که هیئت مدیره های بزرگتر منجر به عملکرد پایداری پایین تر می شوند، در حالی که تفکیک نقش مدیر عامل و رئیس و تنوع بیشتر در هیئت مدیره به عملکرد پایداری بالاتر برای نمونه ای از شرکت های ایتالیایی منجر می شود. شواهد مشابهی توسط فونت و همکاران (۲۰۱۷) در مورد شرکت های اسپانیایی ارائه شده است. اندازه هیئت مدیره، درصد مدیر مستقل و نقش دوگانه رئیس-مدیر عامل از ماژول ASSET4 پایگاه داده جریان داده تامسون رویترز جمع آوری شده و با اطلاعات مندرج در گزارشات سالانه منتشر شده توسط شرکت ها مورد بررسی قرار می گیرد. اندازه شرکت به عنوان لگاریتم طبیعی مجموع دارایی ها اندازه گیری می شود. سود سهام به عنوان سود سهام هر سهم اندازه گیری می شود. ریسک به عنوان نسبت بدهی بلند مدت به کل دارایی ها اندازه گیری می شود. اطلاعات مربوط به اندازه شرکت، بازده کل سهام، بازده سهام (RoE)، سود سهام و ریسک از Worldscope جمع آوری شده و با اطلاعات پایگاه داده DatAnalysis Premium بررسی می شود.

محدودیت های مالی ممکن است بر سرمایه گذاری های انجام شده در فعالیت های CSP و CSR تأثیر گذار باشد (هونگ و همکاران، ۲۰۱۲). تحت شرایط مالی قابل تغییر، شرکت ها ممکن است سرمایه گذاری بیشتری در CSR انجام دهند و همچنین، سرفعلی ایجاد شده ممکن است هزینه سرمایه را کاهش داده و منجر به ارزیابی بیشتر بازار شود. هونگ و همکاران (۲۰۱۲) همچنین دریافته اند که هزینه های CSR نسبت به هزینه های سرمایه و سرمایه گذاری در تحقیق و توسعه (R&D) نسبت به شرایط مالی حساس تر است. منابع مالی به عنوان نسبت سرمایه گذاری های نقدی و کوتاه مدت منهای بدهی های کوتاه مدت به کل دارایی ها محاسبه می شوند. منابع مالی به عنوان یک متغیر کنترل استفاده می شود. با توجه به عدم افشای اطلاعات کافی در مورد سرمایه گذاری های R&D در استرالیا، Capex که به عنوان هزینه سرمایه برای فروش خالص اندازه گیری می شود، به عنوان یک متغیر کنترل استفاده می شود.

جدول ۱: آمار توصیفی برای متغیرهای به کار رفته

متغیرها	مشاهدات	میانگین	SD
1. CSR کلی (جامع)	1208	0.425	0.142
2. CSR مثبت	1208	0.457	0.155
3. CSR منفی	1208	0.537	0.177
4. درصد مدیران زن	1231	0.131	0.128
5. تعداد مدیران زن	1231	0.929	0.936
6. اندازه هیئت مدیره	1231	6.498	1.961
7. درصد مدیران مستقل	1229	0.558	0.254
8. نقش دوگانه رئیس-مدیر عامل اجرایی	1232	0.111	0.315
9. اندازه شرکت (in \$billions)	1284	3.543	13.600
10. بازده سهام	1275	0.144	0.770
11. RoE	1264	-0.045	2.026
12. Slack	1272	0.122	0.215
13. Risk	1272	0.151	0.164
14. Dividend (\$)	1279	0.228	0.641
15. Capex	1126	0.830	4.917

اندازه شرکت بر اساس کل دارایی ها اندازه گیری می شود. Slack به عنوان سرمایه گذاری نقدی و کوتاه مدت منهای بدهی های کوتاه مدت تقسیم به کل دارایی ها اندازه گیری می شود. Risk به عنوان بدهی بلند مدت تقسیم بر کل دارایی ها اندازه گیری می شود. Dividend سود هر سهم است. Capex هزینه های سرمایه ای به عنوان درصدی از فروش خالص است. SD انحراف معیار است.

آمار توصیفی

جدول ۱ نشان می دهد که از لحاظ فعالیت های CSR، شرکت های نمونه در خصوص فعالیت های مثبت، کمی کمتر از میانگین جهانی (شرکت های تحت پوشش ESG تامسون رویترز) هستند، در حالی که شواهد بدست آمده در مورد CSR و رویدادهای منفی، کمی بالاتر از میانگین جهانی است. در دوره مطالعه 2011-2016 هیچ تغییر عمده ای در فعالیت های CSR شرکت های استرالیایی مشاهده نشده است. به طور کلی، بخش فناوری از سایر بخش ها عقب مانده است در حالی که بخش مراقبت های بهداشتی امتیازات بالاتری را نشان می دهد. طی دوره مطالعه، هیئت مدیره در استرالیا به طور میانگین متشکل از ۱۳٪ مدیر زن بوده است که تعداد مدیران زن به طور میانگین کمتر از ۱ است که در جدول ۱ نشان داده شده است. درصد مدیران زن روند افزایشی را از ۹،۷٪ در سال ۲۰۱۱ به ۱۷،۹٪ درصد در سال ۲۰۱۶ نشان می دهد. همچنین تعداد میانگین مدیران زن از ۰،۷۲۴ به ۱،۲۳ در طول دوره مطالعه رسید که نشان دهنده پیشرفت از لحاظ تنوع جنسیتی در هیئت مدیره شرکت های استرالیایی است. همانطور که در جدول ۱ نشان داده شده است، بنگاههای نمونه دارای میانگین هیئت مدیره ۶،۵ مدیر هستند، تقریباً ۵۶٪ از آنها مستقل و ۱۱٪ دارای همان شخص هستند که نقشهای دوگانه رئیس و مدیر عامل را انجام می دهد. بنگاه های نمونه دارای اندازه میانگین ۳،۵ میلیارد دلار هستند که متوسط بازده کل سهام آنها 14.4٪ است، در حالی که میانگین بازده سهام منفی 4.5٪ است. به طور میانگین، منابع مالی ۱۲،۲٪، با بدهی طولانی مدت به کل دارایی

های ۱۵٪، سود سهام هر سهم ۰,۲۳ دلار و بنگاه های اقتصادی، میانگین ۸۳٪ فروش خالص هزینه های سرمایه ای را تشکیل می دهند.

جدول ۲ همبستگی بین متغیرهای به کار رفته را نشان می دهد. تنوع جنسیتی با فعالیتهای مثبت CSR به طور مثبت مرتبط است، در حالی که با فعالیتهای منفی CSR ارتباط منفی دارد. همانطور که انتظار می رفت، هیئت مدیره های بزرگتر و مستقل تر با CSR مثبت ارتباط مثبت داشته و با CSR منفی ارتباط منفی داشته اند. اندازه شرکت، ریسک و سود سهام با CSR مثبت ارتباط مثبت دارند، در حالی که با CSR منفی ارتباط منفی دارند. از سوی دیگر، Slack و Capex دارای ارتباط منفی با CSR مثبت و ارتباط مثبت با CSR منفی هستند. تنوع جنسیتی با اندازه شرکت، اندازه هیئت مدیره، استقلال هیئت مدیره، سودآوری، ریسک و سود سهام ارتباط مثبت داشته و با منابع مالی و هزینه های سرمایه دارای ارتباط منفی است. این امر نشان می دهد که شرکت های بزرگ و سودآور ممکن است زنان بیشتری را در هیئت مدیره خود منصوب کنند. به همین ترتیب، حضور مدیران زن بیشتر با اندازه هیئت مدیره ارتباط مثبت دارد. شرکتهایی که دارای درجه بالاتری از منابع مالی هستند و سود بالاتری را پرداخت می کنند، دارای تعداد بیشتری مدیر زن در هیئت مدیره خود هستند، در حالی که شرکتهایی که دارای درجه بالاتری از ضعف مالی هستند و میزان بیشتری از هزینه های سرمایه خود را متحمل می شوند، دارای تعداد کمتری از مدیران زن در هیئت مدیره خود می باشند.

روشهای تجربی

CSR ممکن است تحت تأثیر عوامل مختلفی از جمله برخی از ویژگی های "غیرقابل مشاهده" مانند فرهنگ، کیفیت مدیریت و زمینه های ملی قرار بگیرد. بنابراین، این مطالعه از مدل های داده پانل برای کنترل درون زایی مربوط به ناهمگنی مشاهده نشده استفاده می کند. همچنین ممکن است که تنوع جنسیتی بر CSR تأثیر گذار باشد، در حالی که در همان زمان CSR ممکن است به نوبه خود بر تنوع جنسیتی تأثیر بگذارد که در شکل ۱ نشان داده شده است. بنابراین، شرکت های بزرگ و سودآور ممکن است توجه بیشتری به CSR داشته و تنوع جنسیتی بیشتری داشته باشند. برای بررسی ماهیت پویای روابط بین CSR، تنوع جنسیتی و سایر عوامل، یک روش تعمیم سیستم های دو مرحله ای (GMM) اتخاذ شده است (آرلانو و باند، ۱۹۹۱؛ آرلانو و باور، ۱۹۹۵؛ وولدریچ، ۲۰۱۰).

$$CSR_{n,it} = \beta_0 CSR_{n,it-1} + \beta_1 DIV_{m,it} + \beta_2 X1_{it} + \beta_3 X2_{it} + \beta_4 X3_{it} + \beta_5 X4_{it} + \beta_6 X5_{it} + \beta_7 X6_{it} + \beta_8 X7_{it} + \beta_9 X8_{it} + \beta_{10} X9_{it} + \beta_{11} X10_{it} + \mu_i + \varepsilon_{it}$$

که CSRn به CSR کل (مدل های ۱، ۴، ۷، ۱۰ و ۱۳)، CSR مثبت (مدل های ۲، ۵، ۸، ۱۱ و ۱۴) و CSR منفی (مدل های ۳، ۶، ۹، ۱۲ و ۱۵) اشاره دارد. i و t به شرکت i و سال t اشاره دارند. DIV_m به تنوع اشاره دارد و به طور متناوب بعنوان ٪ مدیر زن (در مدل های ۱، ۲ و ۳)، تعداد مدیران زن (در مدل های ۴، ۵ و ۶)، حداقل یک مدیر زن (در مدل های ۷، ۸ و ۹)، در حداقل دو مدیر زن (در مدل های ۱۰، ۱۱ و ۱۲) و سه مدیر زن یا بیشتر (در مدل های ۱۳، ۱۴ و ۱۵) اندازه گیری می شود. متغیرهای هیئت مدیره و کنترل اقتصادی به شرح زیر می باشند: $X1$ اندازه هیئت مدیره، $X2$ ٪ مدیر مستقل، $X3$ نقش دوگانه رئیس-مدیر عامل، $X4$ اندازه شرکت، $X5$ بازده سهام، $X6$ RoE، $X7$ کسری، $X8$ ریسک، $X9$ سود سهام و $X10$ Capex (هزینه های سرمایه ای) است. $B1$ تا $B11$ ضرایب برآورد شده، μ_i مولفه زمان ثابت مشاهده نشده و ε_{it} خطاهای خاص است.

جدول ۲: همبستگی بین متغیرهای وابسته و مستقل به کار رفته.

متغیرها	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. کلی CSR														
2. مثبت CSR	0.84***													
3. منفی CSR	0.23***	-0.28***												
4. درصد مدیران زن	0.38***	0.44***	-0.13***											
5. تعداد مدیران زن	0.45***	0.58***	-0.22***	0.93***										
6. اندازه هیئت مدیره	0.35***	0.53***	-0.28***	0.31***	0.55***									
7. درصد مدیران مستقل	0.23***	0.30***	-0.10***	0.13***	0.17***	0.10***								
8. نقش دوگانه رئیس مدیر عامل اجرایی	-0.03	-0.03	0.00	0.00	0.02	0.05*	-0.04							
9. اندازه شرکت (in \$billions)	0.13***	0.40***	-0.35***	0.16***	0.32***	0.47***	0.17***	-0.01						
10. بازده سهام	0.02	0.05*	-0.07**	0.02	0.02	-0.02	-0.01	-0.01	-0.01					
11. RoE	0.04	0.06*	-0.02	0.05*	0.06**	0.07**	0.04	0.02	0.02	0.01				
12. Slack	-0.15***	-0.19***	0.07**	-0.17***	-0.20***	-0.21***	-0.05	0.02	-0.08***	0.02	-0.03			
13. Risk	0.25***	0.30***	-0.11***	0.31***	0.34***	0.31***	0.01	0.02	0.13***	0.04	-0.09***	-0.32***		
14. Dividend (5)	0.11***	0.23***	-0.19***	0.19***	0.26***	0.24***	0.06**	0.01	0.30***	-0.01	0.04	-0.10***	0.11***	
15. Capex	-0.07**	-0.07**	0.02	-0.07**	-0.07**	-0.07**	0.02	-0.02	-0.02	-0.03	-0.00	0.08***	-0.04	-0.03

توجه: اندازه شرکت به عنوان لگاریتم کل دارایی ها اندازه گیری می شود. *، **، *** به ترتیب معناداری را در سطح ۱٪، ۵٪ و ۱۰٪ نشان می دهند.

یافته های مطالعه

با توجه به اینکه هدف این مطالعه، بررسی ارتباط بین تنوع جنسیتی و فعالیتهای CSR شرکتهای خصوصی است، تحلیل تجربی انجام شده است که از درصدی از مدیران زن به عنوان معیارهای تنوع جنسیتی و امتیازات مثبت، منفی و CSR به عنوان پروکسی برای فعالیت های CSR استفاده می کند. مورد مربوط به حجم بحرانی مدیران زن با تحلیل ارتباط بین مدیران زن و فعالیت های CSR بررسی شد زیرا تعداد مدیران زن در هیئت مدیره از حضور یک مدیر زن در یک هیئت مدیره به حداقل سه مدیر زن افزایش می یابد. اولین مجموعه فرضیه ها (فرضیه های 1a و 1b) تأثیر مدیران زن در فعالیت های CSR (مثبت و منفی) شرکت های نمونه را بررسی می کند.

جدول ۳ نتایج مربوط به تأثیر ٪ مدیر زن در CSR کل، CSR مثبت و CSR منفی را نشان می دهد. ضرایب برآورد شده شواهدی را نشان می دهد که تنوع جنسیتی تأثیر مثبت قابل توجهی بر CSR کل دارد و بنابراین از تئوری وابستگی به منابع پشتیبانی می کند و این یافته ها با مطالعات قبلی مانند کالبرس (۲۰۱۶)، ندیم و همکاران (۲۰۱۷) مطابقت دارد. در حالی که ٪ مدیر زن تأثیر مثبت قابل توجهی بر CSR کل دارد، ٪ مدیر زن تأثیر معناداری در ابعاد مثبت و منفی CSR ندارد، بنابراین به رد فرضیه 1a منجر می شود. ٪ مدیر زن تأثیر مثبتی بر CSR مثبت دارد و فرضیه 1b، ٪ مدیر زن تأثیر منفی بر CSR منفی دارد. به عبارت دیگر، تنوع جنسیتی هیچ تأثیری بر مولفه های فردی CSR ندارد.

جدول ۴ نتایج مربوط به فرضیه های دوم را نشان می دهد که تأثیر تعداد مدیران زن بر فعالیت های CSR شرکت های نمونه را بررسی میکند. نتایج از فرضیه 2a پشتیبانی می کند که تعداد مدیران زن تأثیر مثبتی بر CSR مثبت دارد، اما از فرضیه 2b، که تعداد مدیران زن تأثیر منفی بر CSR منفی دارد، پشتیبانی نمی کند.

برای بررسی اهمیت حجم بحرانی مدیران زن، تحلیل تجربی به طور جداگانه تأثیر حضور (i) آستانه حداقل یک مدیر زن، (ii) حداقل دو مدیر زن و در نهایت، (iii) حداقل آستانه سه مدیر زن را در مورد هر دو CSR مثبت و منفی بررسی می کند. نتایج ارائه شده در جدول ۵ از فرضیه 3a که در آن آستانه یک مدیر زن هیچ تأثیری در CSR مثبت ندارد، یا فرضیه 3b، که آستانه یک مدیر زن هیچ تأثیری در CSR منفی ندارد، پشتیبانی نمی کند. زمانیکه آستانه مدیر زن به دو مدیر افزایش می یابد، همانطور که در جدول ۶ نشان داده شده است، مدیران زن شروع به تأثیر بر CSR مثبت می کنند، اما تأثیر آنها در مورد CSR منفی معنادار نیست. با این وجود، هنگامی که تعداد مدیران زن به سه یا چند مدیر برسد، تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت مدیره با CSR مثبت و منفی، معنادار است، که در جدول ۷ نشان داده شده است. نتایج ارائه شده در جدول ۷ از فرضیه 4a،

حجم بحرانی مدیران زن تأثیر مثبتی بر CSR مثبت دارد و فرضیه 4a، که حجم بحرانی مدیران زن تأثیر منفی بر CSR منفی دارد، پشتیبانی می‌کند.

جدول ۳: درصد مدیران زن و CSR

متغیرهای کنترل و مستقل	Model (1)	Model (2)	Model (3)
	کل CSR	مثبت CSR	منفی CSR
CSR t-1 کل	0.469*** (3.79)		
CSR t-1 مثبت		0.787*** (8.21)	
CSR t-1 منفی			0.499*** (3.51)
درصد مدیران زن	17.314*** (3.00)	5.905 (1.34)	-0.423 (-0.05)
اندازه هیئت مدیره	-0.318 (-0.49)	-0.571 (-1.28)	-0.429 (-0.33)
درصد مدیران مستقل	-0.826 (-0.32)	0.578 (0.40)	-2.571 (-0.87)
نقش دوگانه مدیرعامل-رئیس	-2.259 (-0.65)	-3.494 (-1.41)	-2.966 (-0.31)
اندازه شرکت	1.797*** (3.97)	1.052** (2.43)	2.315** (2.30)
بازده سهام	-0.568 (-1.37)	-0.186 (-0.62)	-1.605 (-0.90)
RoE	0.082 (1.60)	0.068* (1.87)	-0.100 (-0.67)
Slack	1.697 (0.63)	-0.691 (-0.42)	8.999* (1.78)
Risk	4.273 (1.29)	2.409 (1.05)	-3.266 (-0.61)
Dividend	-1.419*** (-2.86)	0.492 (0.86)	-5.824* (-1.86)
Capex	-0.121*** (-4.27)	-0.025 (-0.35)	-0.207 (-1.57)
بخش	Yes	Yes	Yes
سال	Yes	Yes	Yes
تعداد شرکت‌ها	859	859	859
F value	527.024	2017.984	535.970
Probability	0.000	0.000	0.000

جدول ۴: تعداد مدیران زن و CSR

متغیرهای کنترل و مستقل	Model (1)	Model (2)	Model (3)
	کل CSR	مثبت CSR	منفی CSR
کل CSR t-1	0.422*** (3.36)		
مثبت CSR t-1		0.731*** (7.60)	
منفی CSR t-1			0.440*** (2.73)
درصد مدیران زن	3.429*** (3.83)	1.636** (2.26)	-0.491 (-0.31)
اندازه هیئت مدیره	-1.263* (-1.86)	-0.937* (-1.85)	-0.617 (-0.50)
درصد مدیران مستقل	0.617 (0.23)	0.736 (0.53)	-2.035 (-0.64)
نقش دوگانه مدیرعامل-رئیس	-3.624 (-1.02)	-4.275* (-1.70)	-4.224 (-0.41)
اندازه شرکت	2.237*** (4.38)	1.356*** (2.85)	2.604** (2.44)
بازده سهام	-0.579 (-1.40)	-0.106 (-0.36)	-1.847 (-1.04)
RoE	0.104** (2.09)	0.074* (1.92)	-0.093 (-0.59)
Slack	2.647 (0.91)	-0.161 (-0.10)	10.705** (2.07)
Risk	4.965 (1.51)	2.467 (1.13)	-2.090 (-0.39)
Dividend	-1.608*** (-2.76)	0.393 (0.79)	-6.591* (-1.83)
Capex	-0.111*** (-3.88)	-0.004 (-0.05)	-0.255** (-2.16)
بخش	Yes	Yes	Yes
سال	Yes	Yes	Yes
تعداد شرکت ها	859	859	859
F value	454.980	1845.443	473.060
Probability	0.000	0.000	0.000

جدول ۵: حضور مدیران زن و CSR

متغیرهای کنترل و مستقل	Model (1)	Model (2)	Model (3)
	کل CSR	مثبت CSR	منفی CSR
CSR t-1 کل	0.574*** (4.32)		
CSR t-1 مثبت		0.831*** (10.37)	
CSR t-1 منفی			0.542*** (3.90)
درصد مدیران زن	2.298 (1.28)	0.608 (0.45)	-2.109 (-0.86)
اندازه هیئت مدیره	-0.816 (-1.24)	-0.524 (-1.25)	0.235 (0.18)
درصد مدیران مستقل	-1.004 (-0.40)	0.607 (0.44)	-3.423 (-1.29)
نقش دوگانه مدیرعامل-رئیس	-4.833 (-1.41)	-4.587* (-1.70)	-1.593 (-0.18)
اندازه شرکت	1.778*** (3.36)	0.907** (2.40)	1.911** (2.02)
بازده سهام	-0.643 (-1.41)	-0.247 (-0.98)	-1.701 (-1.06)
RoE	0.106* (1.93)	0.059 (1.60)	-0.073 (-0.51)
Slack	2.547 (1.08)	-0.622 (-0.38)	9.854** (2.11)
Risk	5.805 (1.62)	2.061 (0.90)	-0.365 (-0.06)
Dividend	-1.074** (-2.18)	0.279 (0.53)	-5.625* (-1.87)
Capex	-0.146*** (-5.47)	-0.008 (-0.10)	-0.255 (-1.51)
بخش	Yes	Yes	Yes
سال	Yes	Yes	Yes
تعداد شرکت ها	859	859	859
F value	663.056	2277.094	643.728
Probability	0.000	0.000	0.000

جدول ۶: دو یا چند مدیر زن و CSR

متغیرهای کنترل و مستقل	Model (1)		Model (2)		Model (3)	
	کل	CSR	مثبت	CSR	منفی	CSR
کل CSR t-1	0.427*** (3.43)					
مثبت CSR t-1			0.724*** (6.71)			
منفی CSR t-1					0.369** (2.00)	
درصد مدیران زن	4.883*** (2.81)		2.655** (2.08)		-1.019 (-0.31)	
اندازه هیئت مدیره	-0.898 (-1.55)		-0.929* (-1.82)		-0.359 (-0.29)	
درصد مدیران مستقل	-0.434 (-0.17)		0.932 (0.61)		-2.500 (-0.86)	
نقش دوگانه مدیرعامل-رئیس	-1.254 (-0.41)		-3.404 (-1.21)		-1.803 (-0.21)	
اندازه شرکت	2.172*** (4.58)		1.431*** (2.85)		2.804** (2.58)	
بازده سهام	-0.735 (-1.21)		-0.164 (-0.55)		-2.042 (-1.27)	
RoE	0.098** (2.12)		0.078* (1.85)		-0.126 (-1.02)	
Slack	2.479 (0.86)		0.057 (0.03)		10.429* (1.89)	
Risk	4.523 (1.56)		2.091 (0.93)		-2.295 (-0.45)	
Dividend	-1.423** (-2.18)		0.189 (0.37)		-8.582* (-1.73)	
Capex	-0.124*** (-4.40)		-0.024 (-0.30)		-0.315*** (-3.22)	
بخش	Yes		Yes		Yes	
سال	Yes		Yes		Yes	
تعداد شرکت ها	859		859		859	
F value	459.739		1740.339		414.844	
Probability	0.000		0.000		0.000	

جدول ۷: سه یا چندی مدیر زن و CSR

متغیرهای کنترل و مستقل	Model (1)	Model (2)	Model (3)
	کل CSR	مثبت CSR	منفی CSR
کل CSR t-1	0.435*** (2.88)		
مثبت CSR t-1		0.808*** (8.54)	
منفی CSR t-1			0.403*** (2.74)
درصد مدیران زن	5.771** (2.07)	3.273** (1.99)	-6.849* (-1.70)
اندازه هیئت مدیره	-0.821 (-1.12)	-0.591 (-1.42)	-0.150 (-0.13)
درصد مدیران مستقل	-0.374 (-0.14)	0.530 (0.32)	-1.221 (-0.43)
نقش دوگانه مدیرعامل-رئیس	-2.086 (-0.60)	-3.447* (-1.78)	4.003 (0.52)
اندازه شرکت	2.124*** (3.32)	1.017** (2.38)	2.405*** (2.70)
بازده سهام	-0.837* (-1.73)	-0.332 (-1.49)	-1.853 (-1.03)
RoE	0.144** (2.34)	0.059 (1.52)	-0.159 (-1.16)
Slack	4.272 (1.37)	0.222 (0.13)	8.612* (1.68)
Risk	10.039*** (2.61)	2.108 (0.90)	-4.851 (-0.95)
Dividend	-1.147*** (-2.82)	0.097 (0.19)	-4.987* (-1.90)
Capex	-0.147*** (-5.41)	0.002 (0.03)	-0.217 (-1.01)
بخش	Yes	Yes	Yes
سال	Yes	Yes	Yes
تعداد شرکت ها	859	859	859
F value	397.483	1492.491	624.863
Probability	0.000	0.000	0.000

بحث و نتیجه گیری

همانطور که بیان شد، رابطه بین تنوع جنسیتی و CSR در شرکت های نمونه با توجه به تعداد مدیران زن، متفاوت بود. به طور کلی، وجود مدیران زن در هیئت مدیره با CSR کل در شرکتهایی که از نظریه وابستگی منابع پشتیبانی می کنند، رابطه

مثبت و معناداری دارد. با این حال، رابطه بین تنوع جنسیتی و CSR مثبت و تنوع جنسیتی و CSR منفی به طور تجربی تایید نمی شود. تحلیل تجربی بیشتر، رابطه تئوری توکن و تئوری حجم بحرانی را بررسی می کند که هر دو نظریه ها پشتیبانی می شوند.

شرکت هایی که دارای آستانه یک مدیر زن هستند، از نظر آماری ارتباط معنی داری بین تنوع جنسیتی و CSR کل، CSR مثبت و CSR منفی را نشان نمی دهند. این یافته ها از وجود تأثیرات نمونه نمایی پشتیبانی می کنند. هنگامیکه هیئت مدیره هایی تشکیل می شود که نمونه نمایی را نشان می دهند، منجر به مسائل دیده شدن مدیران زنی می شود که در معرض فشارهای اجرایی هستند. نمایش نمونه نمایی ممکن است باعث شود که مدیران زن از رفتار مدیران مرد تقلید کرده و منجر به تداوم رفتار "عاملی" بجای رفتار "اشتراکی" شود. به همین ترتیب، مدیران زن ممکن است منزوی شوند زیرا از شبکه های اجتماعی مدیران مرد حذف شده اند. بنابراین، نمونه نمایی ممکن است منجر شود که تنها زنان در این هیئت ها هیچ تاثیری در فعالیت های CSR سازمان ها نداشته باشند. این یافته ها با یافته های بولوتا (۲۰۱۳) در تضاد است، وی دریافت که حضور حداقل یک مدیر زن منجر به ارتباط مثبت بین تنوع جنسیتی و عملکرد اجتماعی کل شرکت ها (CSP) و ارتباط منفی بین تنوع جنسیتی و بعد نگرانی های CSP می شود. یافته های این مطالعه همچنین با یافته های کوک و گلس (۲۰۱۸) که دریافتند حتی حضور یک یا دو مدیر زن با تعهد به CSR ارتباط مثبت دارد، مغایرت دارد.

زمانیکه هیئت مدیره با حداقل دو مدیر زن تشکیل می شود، ارتباط بین تنوع جنسیتی، CSR کلی و تنوع جنسیتی و CSR مثبت معنادار است. همچنین، هنگامی که هیئت مدیره شامل سطح آستانه ای از سه مدیر زن باشد، تنوع جنسیتی دارای ارتباط مثبت معنادار با CSR (i) کل و CSR (ii) مثبت دارای رابطه مثبت معنادار است و با CSR منفی ارتباط منفی دارد. این یافته ها از نظریه حجم بحرانی مدیران زن پشتیبانی می کنند. حجم بحرانی مدیران زن به ادغام رفتاری هیئت مدیره های شرکت منجر می شود. مدیران زن می توانند احساسات "مشترک" خود را ابراز کنند، در نتیجه شرکت های سازمانی اقدامات مثبت CSR را انجام می دهند. به همین ترتیب، مدیران زن می توانند با جلوگیری از انجام فعالیتهای منفی شرکتهای خصوصی، توجه خود را نسبت به همه ذینفعان نشان دهند.

این یافته ها با یافته های بولوتا (۲۰۱۳) سازگار است، او دریافت که حجم بحرانی مدیران زن برای نمونه ای از شرکت های انگلستان ارتباط منفی معناداری با بعد نگرانی های CSP دارد. با این وجود، یافته های این مطالعه مبنی بر اینکه حجم بحرانی مدیران زن با CSR مثبت ارتباط مثبت دارند، در تضاد با یافته های بولوتا (۲۰۱۳) است که هیچ ارتباط معنی داری بین تنوع جنسیتی و بعد قوت های CSP وجود ندارد. از سوی دیگر، یافته های این مطالعه با یافته های کوک و گلس (۲۰۱۸) که ارتباط مثبتی بین حجم بحرانی مدیران زن و چندین بعد CSR وجود دارد، مطابقت دارد. یافته های این مطالعه با یافته های پست و همکاران (۲۰۱۱) نیز مطابقت دارد.

به طور خلاصه، بهبود تعادل جنسیتی در هیئت مدیره منجر به افزایش ادغام رفتاری در هیئت مدیره با منافع مختلف می شود. زمانیکه هیئت مدیره تنها با یک عضو زن تشکیل می شود، تنوع جنسیتی و CSR ارتباطی با هم ندارند. با بهبود نمایندگی زنان (دو یا چند نفر)، تنوع جنسیتی با ابتکاراتی که در جهت دستیابی به اهداف پایداری یا CSR مثبت است، ارتباط مثبت دارد. با این وجود، در این مرحله، هیئت مدیره ها هنوز توانایی مهار رفتار "عاملانه" اعضای هیئت مدیره مرد را ندارند. هنگامیکه تنوع با سه یا چند مدیر زن بیشتر بهبود می یابد، تلاش برای نظارت نیز بهبود می یابد، در نتیجه تأثیرات منفی فعالیت های شرکت ها بر محیط، جامعه یا CSR منفی کاهش می یابد. بنابراین، حجم بحرانی مدیران زن نه تنها بر CSR مثبت تأثیر گذار هستند بلکه فعالیت های منفی CSR شرکت ها را نیز مهار می کنند. یافته اصلی این مطالعه این است که یک مدیر زن تنها قادر به تأثیرگذاری بر فعالیت های CSR شرکت ها در زمینه استرالیا نیست. نمایندگی بهتر زنان به هیئت مدیره

کمک می کند تا از تجربه و تخصص هایی که زنان در تصمیم گیری استراتژیک هیئت مدیره به دست می آورند، برخوردار شوند. بنابراین حجم بحرانی مدیران زن برای مشاغل در استرالیا و سایر نقاط توصیه می شود. برخی از تحقیقات قبلی در این زمینه دارای علل معکوس است - به عنوان مثال، CSR بر تنوع جنسیتی تأثیر گذار است. این مطالعه با استفاده از مدل های داده پانل، به طور خاص روش گشتاورهای تعمیم یافته (GMM)، به موارد ناهمگنی مشاهده نشده و علیت معکوس می پردازد. با این وجود این مطالعه بدون محدودیت نیست. این مطالعه CSR را فقط از دو بعد مثبت یا منفی در نظر می گیرد. این احتمال وجود دارد که بیش از دو بعد CSR وجود داشته باشد. مطالعات آتی ممکن است اهداف توسعه پایدار (SDG) و نقش هیئت مدیره را در دستیابی به SDG به صورت آشکارا متفاوت در نظر بگیرند. همچنین وجود اشکال دیگر تنوع در هیئت مدیره هنگام بررسی مسائل مربوط به تنوع و CSR قابل قبول است. تنوع نیروی کار و تنوع اعضای هیئت مدیره از نظر قومیت و پیشینه فرهنگی نیز ممکن است در نظر گرفته شود. بنابراین، برخی ابعاد CSR ممکن است برای مدیران خاص از اهمیت بیشتری برخوردار باشد در حالی که ابعاد دیگر ممکن است مهم تلقی نشوند. با توجه به اینکه این مطالعه بر شرکت های ذکر شده متمرکز است، یافته های این مطالعه ممکن است به راحتی برای نهادهای غیر لیست شده اعمال شود. به همین ترتیب، این مطالعه به صراحت تفاوت های حقوقی و فرهنگی را در نظر نگرفته است و بنابراین یافته های این پژوهش برای شرکت هایی که تحت شرایط مختلف حقوقی و فرهنگی متفاوت عمل می کنند کاربرد چندانی ندارد.

با وجود این محدودیت ها، یافته های این تحقیق تأثیراتی بر تئوری، عمل، سیاست گذاری و به طور کلی برای جامعه دارد. یافته های این مطالعه بر تئوری مربوط به عملکرد هیئت مدیره و به طور خاص دیدگاه منابع طبیعی شرکت تأثیر گذار است. زنان با توجه به تجربیات قبلی خود و مسیر شغلی دشوار، مهارت ها یا منابع تخصصی را به ارمغان می آورند که به تصمیم گیری بهتر هیئت مدیره کمک می کند. با این حال، نمایندگی زنان در هیئت مدیره شرکت ها منجر به تأثیر شرکت های سازمانی بر فعالیت های CSR آنها نمی شود. از طرف دیگر، حجم بحرانی مدیران زن، هیئت مدیره را قادر می سازد تا اقدامات مثبت CSR را اتخاذ کند. به همین ترتیب، با حجم بحرانی مدیران زن، هیئت مدیره اثربخشی نظارت خود را بهبود می بخشد که به نوبه خود منجر به بحث و جدال کمتر و جلوگیری از اقدامات غیراخلاقی می شود. بنابراین یافته های این مطالعه بر تئوری نمونه نمایی و تئوری حجم بحرانی نیز تأثیر گذار است. یافته های این مطالعه بر رویکردها و سیاست گذاری نیز تأثیر گذار است. از نظر عملکرد، بهبود تعادل جنسیتی برای شرکت ها مفید است. به همین ترتیب، سیاست های حاکمیت شرکتی که طرح های متنوع جنسیتی را در قالب گزارش های بهبود یافته و ابتکاراتی مانند ۳۰٪ Club شامل می شوند، در دستیابی به SDG مفید هستند. بنابراین، سیاست هایی با هدف بهبود تنوع و برابری در استرالیا و سایر کشورها تشویق می شوند. یافته های این مطالعه همچنین پیگیری SDG ها توسط بخش تجاری را در پی دارد، زیرا تنوع جنسیتی بهبود یافته فعالانه در بهبود CSR و دستیابی به سایر SDG ها نقش دارد. تحقیقات بیشتر ممکن است بر دیگر اشکال تنوع (سن، نژاد و قومیت) و تأثیرات آنها بر CSR و عملکرد شرکتها متمرکز باشد. همچنین، تحقیقات آتی ممکن است ابعاد خاصی از CSR مانند عملکرد اجتماعی و جامعه را مورد بررسی قرار دهد.

منابع

Ahern, K.R., Dittmar, A.K., 2012. The changing of the boards: the impact on firm valuation of mandated female board representation. *Q. J. Econ.* 127 (1), 137e197. <https://doi.org/10.1093/qje/qjr049>.

- Aicd, 2019. 30% by 2018: Gender Diversity Progress Report. Retrieved from. https://aicd.companydirectors.com.au/-/media/cd2/resources/advocacy/boarddiversity/pdf/06440-4-pol-gender-diversity-quarterly-report-jan19-a4_final.ashx.
- Arellano, M., Bond, S., 1991. Some tests of specification for panel data: Monte Carlo evidence and an application to employment equations. *Rev. Econ. Stud.* 58 (2), 277e297. <https://doi.org/10.2307/2297968>.
- Arellano, M., Bover, O., 1995. Another look at the instrumental variable estimation of error-components models. *J. Econom.* 68 (1), 29e51. [https://doi.org/10.1016/0304-4076\(94\)01642-D](https://doi.org/10.1016/0304-4076(94)01642-D).
- Bear, S., Rahman, N., Post, C., 2010. The impact of board diversity and gender composition on corporate social responsibility and firm reputation. *J. Bus. Ethics* 97 (2), 207e221. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0505-2>.
- Betz, M., O'Connell, L., Shepard, J.M., 1989. Gender differences in proclivity for unethical behavior. *J. Bus. Ethics* 8 (5), 321e324.
- Boulouta, I., 2013. Hidden connections: the link between board gender diversity and corporate social performance. *J. Bus. Ethics* 113 (2), 185e197. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1293-7>.
- Byron, K., Post, C., 2016. Women on boards of directors and corporate social performance: a meta-analysis. *Corp. Govern. Int. Rev.* 24 (4), 428e442. <https://doi.org/10.1111/corg.12165>.
- Cai, Y., Pan, C.H., Statman, M., 2016. Why do countries matter so much in corporate social performance? *J. Corp. Finance* 41, 591e609. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2016.09.004>.
- Campbell, K., Mínguez-Vera, A., 2008. Gender diversity in the boardroom and firm financial performance. *J. Bus. Ethics* 83 (3), 435e451. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9630-y>.
- Chapple, L., Humphrey, J.E., 2014. Does board gender diversity have a financial impact? Evidence using stock portfolio performance. *J. Bus. Ethics* 122 (4), 709e723.
- Coffey, B.S., Wang, J., 1998. Board diversity and managerial control as predictors of corporate social performance. *J. Bus. Ethics* 17 (14), 1595e1603. <https://doi.org/10.1023/a:1005748230228>.
- Cook, A., Glass, C., 2018. Women on corporate boards: do they advance corporate social responsibility? *Hum. Relat.* 71 (7), 897e924. <https://doi.org/10.1177/0018726717729207>.
- De Oliveira, U.R., Espindola, L.S., da Silva, I.R., da Silva, I.N., Rocha, H.M., 2018. A systematic literature review on green supply chain management: research implications and future perspectives. *J. Clean. Prod.* 187, 537e561. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.03.083>.
- Dezso, C.L., Ross, D.G., 2012. Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation. *Strat. Manag. J.* 33 (9), 1072e1089. <https://doi.org/10.1002/smj.1955>.
- Dhir, A.A., 2015. *Challenging Boardroom Homogeneity: Corporate Law, Governance, and Diversity*. Cambridge University Press.
- Eagly, A.H., 2009. The his and hers of prosocial behavior: an examination of the social psychology of gender. *Am. Psychol.* 64 (8), 644.
- Eagly, A.H., Eagly, L.L.C.A.H., Carli, L.L., 2007. *Through the Labyrinth: the Truth about How Women Become Leaders*. Harvard Business Press.
- Eagly, A.H., Karau, S.J., 2002. Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychol. Rev.* 109 (3), 573.
- Ferreira, D., 2015. Board diversity: should we trust research to inform policy? *Corp. Govern. Int. Rev.* 23 (2), 108e111. <https://doi.org/10.1111/corg.12092>.
- Fuente, J.A., García-Sánchez, I.M., Lozano, M.B., 2017. The role of the board of directors in the adoption of GRI guidelines for the disclosure of CSR information.

- J. Clean. Prod. 141, 737e750. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.09.155>.
- Galbreath, J., 2016. Is board gender diversity linked to financial performance? The mediating mechanism of CSR. *Bus. Soc.* 57 (5), 863e889. <https://doi.org/10.1177/0007650316647967>.
- Galbreath, J., Shum, P., 2012. Do customer satisfaction and reputation mediate the CSReFP link? Evidence from Australia. *Aust. J. Manag.* 37 (2), 211e229. <https://doi.org/10.1177/0312896211432941>.
- Hafsi, T., Turgut, G., 2013. Boardroom diversity and its effect on social performance: conceptualization and empirical evidence. *J. Bus. Ethics* 112 (3), 463e479. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1272-z>.
- Hillman, A.J., Cannella Jr., A.A., Harris, I.C., 2002. Women and racial minorities in the boardroom: how do directors differ? *J. Manag.* 28 (6), 747e763.
- Hillman, A.J., Withers, M.C., Collins, B.J., 2009. Resource dependence theory: a review. *J. Manag.* 35 (6), 1404e1427. <https://doi.org/10.1177/0149206309343469>.
- Hong, H., Kubik, J.D., Scheinkman, J.A., 2012. Financial Constraints on Corporate Goodness. National Bureau of Economic Research Working Paper Series, No. 18476. <https://doi.org/10.3386/w18476>.
- Kanter, R.M., 1977. Men and Women of the Corporation. Basic Books, New York.
- Kemp, S., 2011. Corporate governance and corporate social responsibility: lessons from the land of OZ. *J. Manag. Govern.* 15 (4), 539e556. <https://doi.org/10.1007/s10997-010-9133-6>.
- Konrad, A.M., Cannings, K., 1997. The effects of gender role congruence and statistical discrimination on managerial advancement. *Hum. Relat.* 50 (10), 1305e1328. <https://doi.org/10.1023/A:1016934507240>.
- KPMG, A.S.E., 2012. ASX corporate governance council principles and recommendations on diversity: analysis of 31 december 2011 year end disclosures. In: KPMG.
- KPMG, A.S.E., 2013. ASX corporate governance council principles and recommendations on diversity: analysis of disclosures for financial years ended between 31 december 2011 and 30 december 2012. In: KPMG.
- Matsa, D.A., Miller, A.R., 2013. A female style in corporate leadership? Evidence from quotas. *Am. Econ. J. Appl. Econ.* 5 (3), 136e169. <https://doi.org/10.1257/app.5.3.136>.
- Mavin, S., Grandy, G., 2016. A theory of abject appearance: women elite leaders' intra-gender 'management' of bodies and appearance. *Hum. Relat.* 69 (5), 1095e1120.
- Naciti, V., 2019. Corporate governance and board of directors: the effect of a board composition on firm sustainability performance. *J. Clean. Prod.* 237, 117727. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.117727>.
- Nadeem, M., Zaman, R., Saleem, I., 2017. Boardroom gender diversity and corporate sustainability practices: evidence from Australian Securities Exchange listed firms. *J. Clean. Prod.* 149, 874e885. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.02.141>.
- Olthuis, B.R., van den Oever, K.F., 2020. The board of directors and CSR: how does ideological diversity on the board impact CSR? *J. Clean. Prod.* 251, 119532. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119532>.
- Pfeffer, J., Salancik, G.R., 2003. *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. Stanford University Press.
- Post, C., Byron, K., 2015. Women on boards and firm financial performance: a metaanalysis. *Acad. Manag. J.* 58 (5), 1546e1571. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0319>.
- Post, C., Rahman, N., Rubow, E., 2011. Green governance: boards of directors' composition and environmental corporate social responsibility. *Bus. Soc.* 50 (1), 189e223. <https://doi.org/10.1177/0007650310394642>.

- Rao, K., Tilt, C., 2016. Board composition and corporate social responsibility: the role of diversity, gender, strategy and decision making. *J. Bus. Ethics* 138 (2), 327e347. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2613-5>.
- Renee, A., Jakob, H., Siri, T., Hans, E., 2015. Board diversity: moving the field forward. *Corp. Govern. Int. Rev.* 23 (2), 77e82. <https://doi.org/10.1111/corg.12106>.
- Robinson, G., Dechant, K., 1997. Building a business case for diversity. *Acad. Manag. Exec.* 11 (3), 21e31. <https://doi.org/10.5465/AME.1997.9709231661>.
- Rodriguez-Dominguez, L., Gallego-Alvarez, I., Garcia-Sanchez, I.M., 2009. Corporate governance and codes of ethics. *J. Bus. Ethics* 90 (2), 187. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0035-y>.
- Ryan, M.K., Haslam, S.A., 2007. The glass cliff: exploring the dynamics surrounding the appointment of women to precarious leadership positions. *Acad. Manag. Rev.* 32 (2), 549e572.
- Singh, V., Terjesen, S., Vinnicombe, S., 2008. Newly appointed directors in the boardroom:: how do women and men differ? *Eur. Manag. J.* 26 (1), 48e58.
- Thompson Reuters Eikon, 2018. Thompson Reuters ESG scores. In: Thomson Reuters.
- Vafaei, A., Ahmed, K., Mather, P., 2015. Board diversity and financial performance in the top 500 Australian firms. *Aust. Account. Rev.* 25 (4), 413e427.
- Webb, E., 2004. An examination of socially responsible firms' board structure. *J. Manag. Govern.* 8 (3), 255e277. <https://doi.org/10.1007/s10997-004-1107-0>.
- Williams, R.J., 2003. Women on corporate boards of directors and their influence on corporate philanthropy. *J. Bus. Ethics* 42 (1), 1e10. <https://doi.org/10.1023/a:1021626024014>.
- Wooldridge, J.M., 2010. *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*. MIT press.
- Zahid, M., Rahman, H.U., Ali, W., Khan, M., Alharthi, M., Imran Qureshi, M., Jan, A., 2020. Boardroom gender diversity: implications for corporate sustainability disclosures in Malaysia. *J. Clean. Prod.* 244, 118683. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118683>.
- Zaid, A.A.M., Wang, M., Adib, M., Sahyouni, A., Abuhijleh, T.F.S., 2020. Boardroom nationality and gender diversity: implications for corporate sustainability performance. *J. Clean. Prod.* 251, 119652. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119652>.
- Zhang, J., Zhu, H., Ding, H., 2013. Board composition and corporate social responsibility: an empirical investigation in the Post sarbanes-oxley era. *J. Bus. Ethics* 114 (3), 381e392. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1352-0>