

## بررسی ارتباط رفتار بشر دوستانه شرکت ها با محتوای اطلاعاتی و ویژگی های هیئت مدیره

دکتر زهره حاجیها

استاد گروه حسابداری، واحد تهران شرق، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.  
zhajiha20@gmail.com

زهره یوسفی راد

دانشجوی دکتری حسابداری، واحد بین الملل کیش، دانشگاه آزاد اسلامی، کیش، ایران. (نویسنده مسئول).  
zohreh\_yousefirad@yahoo.com

### چکیده

سهام اصلی پژوهش حاضر بررسی ارتباط رفتار بشر دوستانه شرکت ها با محتوای اطلاعاتی و ویژگی های هیئت مدیره انجام شده است. قلمرو مکانی این تحقیق شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران و قلمرو زمانی سالهای بین ۱۳۹۴ تا ۱۳۹۹ بوده است. تحقیق حاضر در زمره تحقیقات کاربردی قرار دارد، چنانچه طبقه بندی انواع تحقیقات بر اساس ماهیت و روش را مدنظر قرار گیرد، روش تحقیق حاضر از لحاظ ماهیت در زمره تحقیقات توصیفی قرار داشته و از نظر روش نیز در دسته تحقیقات همبستگی محسوب می گردد. در این پژوهش برای جمع آوری داده ها و اطلاعات، از روش کتابخانه ای استفاده شد. در بخش داده های پژوهش از طریق جمع آوری داده های شرکت های نمونه با مراجعه به صورت های مالی، یادداشت های توضیحی و ماهنامه بورس اوراق بهادار انجام پذیرفت. بر اساس روش حذف سیستماتیک تعداد ۱۲۰ شرکت به عنوان نمونه آماری انتخاب گردید. به منظور توصیف و تلخیص داده های جمع آوری شده از آمار توصیفی و استنباطی بهره گرفته شده است. به منظور تحلیل داده ها ابتدا پیش آزمون های ناهمسانی واریانس، آزمون F لیمبر، آزمون هاسمن و آزمون جارک- برا و سپس از آزمون رگرسیون چند متغیره برای تایید و رد فرضیه های تحقیق (نرم افزار ایوبوز) استفاده گردیده است. نتایج نشان داد رفتار بشر دوستانه شرکتها بر بازده غیرعادی سهام تاثیر مثبت دارد؛ تنوع جنسیتی اعضای هیئت مدیره و اندازه هیئت مدیره بر رفتار بشر دوستانه شرکتها تاثیر دارد.

**واژگان کلیدی:** رفتار بشر دوستانه شرکت ها، بازده غیرعادی سهام، جنسیت هیئت مدیره، اندازه هیئت مدیره.

### مقدمه

بشردوستی شکلی خاص و ابزار مهمی است که از طریق آن شرکتها مسئولیت های اجتماعی خود را انجام می دهند. شرکتها بخش مهم و محرک اصلی توسعه بشردوستی در کشور هستند. نه تنها شرکتهایی که به طور فعال در امور بشردوستانه مشارکت می کنند، توزیع ثروت اجتماعی را تنظیم می کنند بلکه چنین مشارکتی به شرکتها امکان می دهد تا مزایای بالقوه زیادی نظیر؛ تصویری بهتر برای شرکت و وفاداری مشتری را بدست آورند. هیئت مدیره نقش مهمی در فرآیند تصمیم گیری در خصوص امور بشردوستانه ایفا می کنند. محققان به ویژگی های مدیران ارشد مانند سن و تحصیلات و تاثیر آنها در تصمیمات بشردوستانه توجه زیادی می کنند (غفوریان شاگردی و غفوریان شاگردی، ۱۳۹۸). بشردوستی شرکتی بطور قابل توجهی بوسیله تئوری ذیفعان توضیح داده شده است که در آن بیان می شود فعالیت های بشردوستانه توسط شرکتها روشی برای نشان دادن مسئولیت پذیری اجتماعی و جلب رضایت ذیفعان است. محققان با تاکید بر تئوری نمایندگی بیان می کند که مدیران از طریق فعالیت های بشردوستانه و تنوری ارزش افزوده منافی را

بدست می‌آورند و معتقدند که بشر دوستی شرکتی ثروت سهامداران را افزایش می‌دهد. انگیزه برای تامین مالی فعالیت‌های بشردوستانه عاملی در جهت تلاش برای بهبود عملکرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی است و ممکن است به عنوان هزینه‌های نمایندگی ناشی از اقدامات خوب مدیران محسوب شود و احتمالاً زبان‌هایی برای سهامداران ایجاد کند. به همین دلیل است که سهامداران قدرتمند به طور کلی به سطوح پایین فعالیت‌های بشردوستانه تمایل دارند. با این وجود، بشردوستی استراتژیک، منافع گروه‌های موافق و مخالف فعالیت‌های بشردوستانه را همسو کرده و هر گونه ملاحظات یا تضادها را کاهش داده و منجر به یک تعادل جدید می‌شود. اکثر مطالعات در زمینه فعالیت‌های بشردوستانه، تاثیر بشردوستی شرکت بر عملکرد مالی را بررسی کرده‌اند. چندین مطالعه، رابطه بین بشر دوستی شرکت و ریسک شرکت و همچنین هزینه حقوق صاحبان سهام را بررسی کرده‌اند. اکثر مطالعات بیان می‌کنند که تقویت عملکرد شرکت، اثرات بشردوستی شرکت را افزایش می‌دهد. با این وجود مطالعات محدودی معتقدند که رابطه منفی یا عدم وجود رابطه بین بشردوستی شرکت و عملکرد مالی برقرار است (تقی‌زاده خانقاه و بادآور نهندي، ۱۳۹۸).

ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که مدیران ارشد (رئیس یا مدیرعامل) که زن باشند، رفتارهای بشردوستانه شرکت را تحریک می‌کنند. در مقیاس خیرخواهی سازمانی، مدیران زن موجود هیچ تأثیر معنی داری در مقیاس خیرخواهی ندارند، در حالی که نسبت مدیران زن تأثیر تبلیغی در مقیاس خیرخواهی دارد. علاوه بر این، ماهیت کنترل کننده واقعی شرکتها و میزان رقابت صنعت بر تمایل مدیران زن برای ارتقاء رفتارهای بشردوستانه تأثیر می‌گذارد. مدیران زن موجود در شرکت‌های تحت مالکیت غیردولتی به احتمال زیاد نسبت به افرادی که در شرکت‌های تحت مالکیت دولتی هستند، رفتارهای بشردوستانه خود را بیشتر ارتقا می‌بخشند. مدیران زن در شرکت‌هایی که دارای سطح عادی از رقابت در صنعت هستند، بیش از کسانی که در شرکت‌هایی با درجه قوی یا ضعیف از رقابت در صنعت هستند، رفتارهای بشردوستانه را ارتقا می‌بخشند. شواهد نشان می‌دهد شرکت‌های دارای عضو زن در هیئت مدیره مرتکب اشتباهات گزارشگری مالی کمتری می‌شوند و در این حین دست به کلاهبرداری کمتری می‌زنند تا حدی که زنان عملکرد خود را از طریق تأثیرگذاری بر پویایی گروه بهبود می‌بخشند. علاوه بر این، زن و مرد از جهات مختلفی مانند شناخت، تفکر، احساسات و سبک کار با یکدیگر تفاوت دارند. بنابراین، مدیران زن ویژگی‌هایی را نشان می‌دهند که از نظر تصمیم‌گیری و حاکمیت شرکتی تفاوت زیادی با عملکرد مدیران مرد دارند. اختلافات جنسیتی در رفتارهای بشردوستانه اخیراً مورد توجه محققان قرار گرفته است، اما هنوز نیاز به کاوش‌های تفصیلی بیشتر است (وو و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). همچنین احتمال بیشتری وجود دارد که هیئت مدیره شامل اعضای بسیار حساس در زمینه اخلاقی باشد که می‌تواند افشای اخلاقیات را تحت تأثیر قرار دهد. با این حال، مطالعات نشان می‌دهد که هیئت مدیره‌های بزرگتر با مشکلات هماهنگی، ارتباط و نظارت همراه هستند، که می‌تواند بر امور بشردوستانه تأثیر منفی بگذارد. بنابراین، هرچه تعداد اعضای هیئت مدیره بیشتر باشد، احتمال اینکه شرکت در امور بشردوستانه شرکت کند، وجود دارد (خیرداین و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰).

بشردوستی شرکتی نماد شرکتی با استراتژی‌های بشردوستانه است که به بالاترین سطح مسئولیت اجتماعی شرکت اشاره دارد. این دیدگاه، گرایش به ارائه مفهومی از فعالیت‌های بشردوستانه دارد که از طریق ایجاد یک جامعه پایدار، محیط زیستی سالم و فضای سیاسی شفاف، می‌تواند زمینه را برای فعالیت‌های سودآور شرکت فراهم نموده و با کاهش تضاد منافع بین گروه‌های ذینفع، به ثبات اقتصادی شرکت کمک نماید. شرکتی که زمان یا پول خود را به سازمان‌های خیریه و سازمان‌های غیر انتفاعی اهدا می‌کند نه تنها به کسانی که نیازمند کمک مالی هستند کمک می‌کند، بلکه موجب بهبود تعاملات با کارکنان شرکت نیز میشود. تحقیقات نشان می‌دهد که شرکتها کارکنان خود را تشویق می‌کنند تا به شیوه

<sup>1</sup> Wu, & et al

<sup>2</sup> Khairredine, & et al

داوطلبانه نرخ مشارکت خود را در فعالیتهای بشردوستانه افزایش دهند، زیرا کارکنانی که از محیط کاری خود لذت می‌برند تمایل کمتری برای ترک شرکت دارند. بنابراین بشردوستی شرکتی موجب بهبود روابط کارکنان، بهبود روابط با مشتریان، بهبود عملکرد کسب و کار و بهبود تلاش‌های بازاریابی شرکت می‌شود (تقی زاده خانقاه و بادآور نهندی، ۱۳۹۸).

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

جنسیت یک ویژگی شخصی مهم مدیران شرکت‌ها است. گیلیگان<sup>۱</sup> (۱۹۹۳) استدلال می‌کند که زنان به دلیل ویژگی‌های طبیعی مادری خود احتمالاً هنگام تصمیم‌گیری نسبت به دیگران و گروه‌های آسیب‌پذیر توجه نشان می‌دهند. در زمینه بشردوستانه، مردان کمتر از زنان تمایل به کمک به امور خیریه دارند و تنها با تلفیق علایق خود با امور بشردوستانه و از طریق هم‌دلی می‌توانند تمایل خود را برای اهدای کمک افزایش دهند (ویلر و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). متمایز بودن زنان در بخش بشردوستانه ممکن است به شیوه‌های کارآمد مدیریت روابط کمک کند. علاوه بر این، داده‌ها نشان می‌دهد که زنان بیشتر اهدا می‌کنند و به شیوه‌ای پرخطرتر از مردان رفتار می‌کنند. مهمتر از همه، زنان رابطه اقتصادی معنادار و مثبتی بین تحمل ریسک و بشردوستی نشان می‌دهند (مولر و راو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶). بنابراین، نمایندگی زنان در هیئت مدیره به عنوان یک پیش‌بینی کننده مهم برای سطح بشردوستی شرکتی شناخته می‌شود (مارکیس و لی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳). در واقع اینکه چرا شرکت‌ها رفتاری را انجام می‌دهند که به بهای مالکان به نفع دیگران است، گیج‌کننده است، زیرا باعث ایجاد تضاد نمایندگی بین مالکان و مدیران می‌شود. رشته‌ای از ادبیات استدلال می‌کند که در رفتارهای اجتماعی خاص مانند واکنش بشردوستانه به فاجعه شرکتی، سرمایه‌گذاری‌های استراتژیک است که هم برای جامعه و هم برای شرکت‌ها مفید است. پورتر و کرامر<sup>۵</sup> (۲۰۰۲) استدلال می‌کنند که رفتارهای بشردوستی شرکتی استراتژیک وسیله خوبی برای افزایش هم‌افزایی بین تلاش‌های بشردوستانه شرکتی و سودهای آینده است. چنین هم‌افزایی برای موقعیت استراتژیک شرکت و دریافت‌کننده سودمند است. اما نباید به طور غیرانتقادی شرکت‌ها را به خاطر بخشش‌هایشان ستایش نمود و نباید با چشم بدبینانه به خوبی‌ها یا همه کمک‌های شرکت‌ها بنگریم (کوهن و اونگ<sup>۶</sup>، ۲۰۱۰). کمک‌های خیریه شرکتی می‌تواند به ایجاد و تقویت روابط تجاری دولتی، ارائه وام‌های شرکت و تسهیلات مالی کمک کند و اثرات تبلیغاتی داشته باشد و نشان دهنده وضعیت قوی عملکرد شرکت باشد. در همین راستا، کمک‌های خیریه شرکتی سیگنال‌های خوش‌بینانه‌ای برای آینده است که اثرات سیگنالی قابل توجهی دارد (لیز و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۵). گادفری<sup>۸</sup> (۲۰۰۴) بشردوستی را به عنوان «سرمایه اخلاقی» یا «ثروت رابطه‌ای» می‌داند که انتظارات بالاتر آینده را نشان می‌دهد. بنابراین در پرتو ادبیات بالا، ممکن است یک سری دلایل استراتژیک تجاری برای شرکت‌ها برای مشارکت در رفتارهای بشردوستی شرکتی وجود داشته باشد و بازارهای سهام ممکن است به این رفتار اهدایی پاسخ مثبت دهند و در نتیجه رفتار بشر دوستانه شرکتها بر بازده غیر عادی سهام تاثیر مثبت داشته باشد.

در داخل کشور در این زمینه تقی زاده خانقاه و بادآور نهندی (۱۳۹۸)، در پژوهشی با عنوان ارتباط بین بشردوستی شرکتی و خطر سقوط قیمت سهام با تاکید بر عدم تقارن اطلاعاتی نشان دادند که بین بشردوستی شرکتی و خطر سقوط قیمت سهام ارتباط منفی و معنی‌داری وجود دارد و ارتباط منفی بشردوستی شرکتی و خطر سقوط قیمت سهام برای شرکت‌های

<sup>1</sup> Gilligan

<sup>2</sup> Willer, & et al

<sup>3</sup> Müller & Rau

<sup>4</sup> Marquis & Lee

<sup>5</sup> Porter & Kramer

<sup>6</sup> Koehn and Ueng

<sup>7</sup> Lys, & et al

<sup>8</sup> Godfrey

با عدم تقارن اطلاعاتی بالا، شدیدتر است. نتایج بیان می‌کند که بشردوستی شرکتی پیامدهای اقتصادی همچون کاهش نوسان قیمت سهام دارد و با افزایش مسئولیت‌پذیری، موجب می‌شود که مدیران تمایل کمتری به عدم انتشار اخبار بد داشته باشند. نفر و مشدیی (۱۳۹۵) در بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در هیات مدیره بر ریسک نشان می‌دهند بین حضور عضو خانم در هیات مدیره و ریسک سیستماتیک شرکت رابطه وجود ندارد. بین حضور عضو خانم در هیات مدیره و ریسک غیر سیستماتیک شرکت رابطه وجود ندارد. دهدار و بزرگ فرد (۱۳۹۵)، در بررسی تأثیر رفتار حسابرسان بر بازده غیر عادی انباشته و ارایه مجدد صورت های مالی دریافتند بین رفتار حسابرسان و بازده غیر عادی انباشته شرکت ها رابطه معنادار و معکوسی وجود دارد. در نهایت با توجه به تجزیه و تحلیل های صورت گرفته در ارتباط با تایید فرضیه دوم پژوهش به این نتیجه رسیدیم که بین رفتار حسابرسان و ارایه مجدد صورت های مالی شرکت ها رابطه معنادار و مستقیمی وجود دارد. سپاسی و عبدلی (۱۳۹۵)، در پژوهشی با عنوان تأثیرات حضور زنان در هیئت مدیره بر ارزش شرکت و عملکرد مالی دریافتند زنان در هیئت مدیره به طور مثبت بر عملکرد مالی (که به وسیله بازده دارایی‌ها و فروش اندازه‌گیری شده) اثر می‌گذارند که به طور کلی بیانگر این است که زنان در هیئت 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. بیابانی و گرکز (۱۳۹۳) در بررسی رابطه بین حضور مدیران زن در هیئت مدیره با عملکرد دریافتند حضور مدیران زن در هیئت مدیره با بازده دارایی و بازده حقوق صاحبان سهام رابطه مثبت و معناداری دارد و نیز با نسبت Q توبین و فروش رابطه معناداری ندارد. زارع بهمن میری و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت مدیره بر عملکرد نشان می‌دهند که مدیران ارشد زن در معیار عملکرد بازده دارایی‌ها ارتباط معناداری نداشته است اما در معیار عملکرد کیو توبین ارتباط منفی دارند و تعداد زن با بهبود عملکرد همراه نیست. یوسفی و کاشی (۱۳۹۲)، در پژوهشی با عنوان تأثیرات حضور زنان در هیئت مدیره بر ارزش شرکت و عملکرد مالی نشان می‌دهند که عملکرد بخش صنعت اثرات معنادار و پایداری بر سطح تمرکز بازار داشته است. بررسی سهم شوک‌های وارده از سوی عناصر بازاری در تغییرات تمرکز بازار نشان می‌دهد رفتار نوآورانه و سودآوری، حجم قابل توجهی از تغییرات سطح تمرکز بازار را در بلندمدت توضیح می‌دهند. همچنین، سودآوری تأثیرات پایداری را از دیگر عناصر بازاری پذیرفته است. دادنوش فر و همکاران (۱۳۹۰) در بررسی رابطه بین مدیریت سود و بازده واقعی و غیرعادی سهام نشان دادند که مدیریت سود در شرکت‌های مورد مطالعه وجود داشته و با بازده واقعی و غیرعادی سهام رابطه‌ی منفی معناداری داشته است.

در خارج از کشور نیز زای و چن (۲۰۲۱)، در پژوهشی با عنوان رفتار بشر دوستانه شرکتی، آگاهی های عمومی و هزینه سرمایه: شواهدی از چین دریافتند وقتی سرمایه یا دارایی مردم دوست افزایش می یابد، سرمایه سرمایه گذاری افزایش می یابد، و این امر زمانی کنترل می شود که سرمایه داران از آگاهی عمومی بالا برخوردار باشند. علاوه بر این، برای سرمایه گذاران در منطقه شرقی یا در صنایع کمتر رقابتی، می توان با افزایش آگاهی عمومی سرمایه گذاران، تأثیر مثبت خیرخواهی شرکت ها در هزینه سرمایه را تعدیل کرد. لی و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان رفتارهای بشردوستانه بر عملکرد شرکت های خانوادگی چینی نشان می دهند که رفتارهای بشردوستانه شرکت ها با عملکرد مالی و عملکرد اجتماعی شرکت ها ارتباط مثبت دارد. علاوه بر این، فضای مذهبی رابطه منفی بین رفتارهای بشردوستانه شرکتی و عملکرد مالی را تشدید می کند، اما رابطه مثبت بین رفتارهای بشردوستانه شرکتی و عملکرد اجتماعی شرکت ها را نسبتاً مثبت تر می نماید. ناوانگجاری و ایسواجونی<sup>۲</sup> (۲۰۱۹)، در پژوهشی با عنوان تأثیر تغییر حسابرس بر بازده غیر عادی سهام نشان می دهند که تغییر حسابرس بر بازده غیرعادی تأثیر می گذارد. وو و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۸)، در پژوهشی با

<sup>1</sup> Li, & et al

<sup>2</sup> Nawangsari & Iswajuni

<sup>3</sup> Wu, & et al

عنوان تأثیر مدیران زن بر فعالیت های بشردوستانه در چین نشان می دهند که مدیران زن موجود هیچ تأثیر معنی داری در مقیاس فعالیت های بشردوستانه ندارند، در حالی که نسبت مدیران زن تأثیری تبلیغی در مقیاس فعالیت های بشردوستانه دارد. علاوه بر این، ماهیت مالکان نهادی شرکتها و میزان رقابت صنعت بر تمایل مدیران زن برای ارتقاء فعالیت های بشردوستانه تأثیر می گذارد. مدیران زن موجود در شرکتهای تحت مالکیت غیر دولتی به احتمال زیاد نسبت به افرادی که در شرکتهای تحت کنترل دولت هستند، فعالیت های بشردوستانه را ارتقا می بخشند. مدیران زن موجود در شرکتهایی که دارای سطح عادی از رقابت در صنعت هستند، بیش از کسانی که در شرکتهایی با درجه قوی یا ضعیف از رقابت در صنعت هستند، فعالیت های بشردوستانه را ارتقا می بخشند. چن و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۶)، نشان می دهد شرکت هایی که تعداد نمایندگان هیئت مدیره زن در آنها بیشتر است احتمال ضعف کنترل داخلی پایین تر است و در مواردی که زنان در کمیته حسابرسی حضور داشته باشند، صدق نمی کند. در عوض، به نظر می رسد فارغ از حضور زنان در کمیته حسابرسی، حضور زنان در هیئت مدیره موجب کاهش ضعف کنترل داخلی می شود. ایاتریدیس<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) با تمرکز بر بشردوستی شرکتی و بررسی ویژگی های مالی شرکتهایی که در فعالیت های خیرخواهانه درگیر می شوند، نشان داد که ویژگی هایی همچون کمکهای غیر نقدی، اندازه، نقدشوندگی و امکان دادخواهی موجب تشویق به فعالیتهای بشردوستانه می شود در حالی که اهرم مالی، هزینه های نمایندگی و حاکمیت شرکتی، شرکت را از اقدامات خیرخواهانه دلسرد می کند و شرکتهایی که در فعالیتهای خیرخواهانه وارد می شوند مدیریت سود پایینی دارند. ژانگ و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۵)، در بررسی ارتباط بین بشردوستی شرکتی و خطر سقوط قیمت سهام را در چارچوب نهادی کشور چین نشان می دهند که رابطه منفی بین بشردوستی شرکتی و خطر سقوط قیمت سهام برای شرکتهایی که مالکیت دولتی بالایی دارند، بیشتر است. چنین ارتباطی برای شرکتهایی با ریسکهای مالی بالا و عملکرد ضعیف، بیشتر است. جیا و ژانگ<sup>۴</sup> (۲۰۱۳)، در پژوهشی با عنوان هیات مدیره زن و پاسخ به فاجعه بشردوستانه شرکت ها؛ شواهد از شرکت های خصوصی چینی دریافتند که وقتی حداقل سه زن در هیئت مدیره مشغول خدمت هستند، پاسخ شرکت ها در برابر بلایای طبیعی قابل توجه است. با این حال، این نتیجه فقط برای انسان دوستانه شرکت های خصوصی در چین در هنگام بروز بلایای طبیعی اتفاق می افتد. اطلاعاتی درباره تأثیر مدیران زن در امور بشردوستانه اجتماعی شرکتهای چینی که دامنه و مقیاس وسیعی دارند، وجود ندارد. بوس و نولن<sup>۵</sup> (۲۰۱۲) در بررسی تفاوت های جنسیتی در رفتار ریسک پذیر نشان می دهد که زنان در محیط های تک جنسیتی به احتمال زیاد می توانند ریسک واقعی را به همان اندازه که مردان در محیط های تک جنسیتی و یا مختلط انتخاب می کنند، انتخاب کنند. علاوه بر این، تفاوت های جنسیتی در ترجیحات مربوط به ریسک پذیری نسبت به ترکیب جنسیتی گروه حساس است. آمین و همکاران<sup>۶</sup> (۱۹۹۶) در بررسی تفاوت های جنسیتی در تعیین حساسیت اخلاقی حرفه ای حسابداری نشان می دهند که زنان کمتر از مردان رفتارهای غیراخلاقی حسابداری را تحمل می کنند. از لحاظ آماری، ۱۷ مورد از ۲۳ فعالیت مشکوک به طور معنی داری تفاوت را نشان می دهد. علاوه بر این، زنان در مقایسه با مردان کمتر دچار بدبینی و عدم صداقت می گردند.

## فرضیه های پژوهش

با توجه به عنوان پژوهش و چارچوب نظری فرضیه پژوهش به صورت زیر ارائه می گردد:

<sup>1</sup> Chen, & et al

<sup>2</sup> Iatridis

<sup>3</sup> Zhang, & et al

<sup>4</sup> Jia & Zhang

<sup>5</sup> Booth & Nolen

<sup>6</sup> Ameen, & et al

فرضیه ۱: رفتار بشر دوستانه شرکتها بر بازده غیر عادی سهام تاثیر مثبت دارد.  
فرضیه ۲: تنوع جنسیتی اعضای هیئت مدیره بر رفتار بشر دوستانه شرکتها تاثیر مثبت دارد.  
فرضیه ۳: اندازه هیئت مدیره بر رفتار بشر دوستانه شرکتها تاثیر منفی دارد.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر در زمره پژوهش‌های کاربردی قرار دارد، از لحاظ ماهیت در زمره پژوهش‌های توصیفی و از نظر روش نیز در دسته پژوهش‌های همبستگی محسوب می‌گردد. برای جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات، از روش کتابخانه‌ای و در بخش داده‌های پژوهش از مراجعه به صورت‌های مالی، یادداشت‌های توضیحی و ماهنامه بورس اوراق بهادار استفاده شده است. به منظور توصیف و تلخیص داده‌های جمع‌آوری شده از آمار توصیفی و استنباطی بهره گرفته شده است. به منظور تحلیل داده‌ها ابتدا پیش‌آزمون‌های ناهمسانی واریانس، آزمون F، لیمر، آزمون هاسمن و آزمون جارک-برا و سپس برای تأیید و رد فرضیه پژوهش نرم افزار Eviews استفاده گردیده است.

### جامعه آماری و انتخاب نمونه

جامعه آماری، این پژوهش شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران می‌باشد که طی سال‌های ۱۳۹۴ الی ۱۳۹۹ در بورس اوراق بهادار تهران حضور داشته‌اند که بر اساس روش حذف سیستماتیک تعداد ۱۲۰ شرکت به عنوان نمونه آماری پژوهش جهت آزمون فرضیه آماری انتخاب شده است.

### مدل و متغیرهای پژوهش

بر اساس پژوهش ژوهانگ و همکاران (۲۰۲۱) و وو و همکاران (۲۰۱۹) جهت اظهار نظر درباره فرضیه اول پژوهش، مدل رگرسیونی (۱)، تخمین زده می‌شود:

$$CAR_{it} = \beta_0 + \beta_1 \log_{it}(P) + \beta_2 Tsize_{it} + \beta_3 ROA_{it} + \beta_4 Lev_{it} + Industry + YEAR + \epsilon_{it} \quad (1)$$

جهت اظهار نظر درباره فرضیه دوم پژوهش، مدل رگرسیونی (۲) تخمین زده می‌شود:

$$\log_{it}(P) = \beta_0 + \beta_1 Fem_{it} + \beta_2 Tsize_{it} + \beta_3 ROA_{it} + \beta_4 Lev_{it} + Industry + YEAR + \epsilon_{it} \quad (2)$$

جهت اظهار نظر درباره فرضیه سوم پژوهش، مدل رگرسیونی (۳) تخمین زده می‌شود:

$$\log_{it}(P) = \beta_0 + \beta_1 BS_{it} + \beta_2 Tsize_{it} + \beta_3 ROA_{it} + \beta_4 Lev_{it} + Industry + YEAR + \epsilon_{it} \quad (3)$$

در مدل‌های مذکور داریم:

CAR: بازده غیر عادی سهام؛ Log(P): رفتار بشر دوستانه شرکتها؛ Fem: تنوع جنسیتی اعضای هیئت مدیره؛ BS: اندازه هیئت مدیره؛ Tsize: اندازه شرکت؛ ROA: بازده دارایی؛ Lev: اهرم مالی؛ Industr: متغیر دامی برای نوع صنعت؛ YEAR: متغیر دامی برای سال.

### متغیر وابسته پژوهش

الف- بازده غیر عادی سهام: از طریق جمع بازده های غیر عادی ماهانه در طی سال و بر اساس رابطه (۴) محاسبه خواهد شد (ژوهانگ و همکاران، ۲۰۲۱):

$$CAR_i = \sum_{t=1}^n AR_{it} \quad (4)$$

$AR_{i,t}$ : بازده غیر عادی که با مدل (۵) بررسی می گردد:

$$AR_{it} = R_{it} - E(R_{it}) \quad (5)$$

که در آن  $R_{it}$  بازده واقعی سهام  $i$  در ماه  $t$  و  $E(R_{it})$  نرخ بازده مورد انتظار<sup>۱</sup> سهام  $i$  در ماه  $t$  خواهد بود. که به صورت ارائه شده در مدل (۶) محاسبه می شوند:

$$r_i = \frac{P_{i,1} - P_{i,0} + \text{div}_{i,0}}{P_{i,0}} \quad (6)$$

$P_{i,1}$  = قیمت سهام در انتهای دوره؛  $P_{i,0}$  = قیمت سهام در ابتدای دوره؛  $\text{div}_{i,0}$  = سود تقسیمی دوره

با استفاده از مدل قیمت گذاری دارائی های سرمایه ای بازده مورد انتظار از طریق مدل (۷) بررسی می گردد:

$$E(r_i) = r_f + \beta_i (r_m - r_f) \quad (7)$$

$E(r_i)$ : بازده مورد انتظار

$r_m$ : بازده بازار که با استفاده از شاخص کل بورس تهران و به صورت مدل (۸) محاسبه شده است (سرکانیان و همکاران، ۱۳۹۴):

$$R_m = \frac{\text{TEPIX}_t - \text{TEPIX}_{t-1}}{\text{TEPIX}_{t-1}} \quad (8)$$

$r_f$ : بازده بدون ریسک که معادل نرخ سود علی الحساب سپرده های سرمایه گذاری یک ساله بانک های دولتی در نظر گرفته شده است که در گزارش های مربوط به نماگرهای اقتصادی، در بخش نشریات و پژوهش های این بانک آمده است. برای نرخ بازده بدون ریسک ماهانه، نرخ بازده بدون ریسک سالانه بر ۱۲ تقسیم شده است (سرکانیان و همکاران، ۱۳۹۴).

$\beta_i$ : ریسک سیستماتیک که به صورت مدل (۸) محاسبه شده است:

$$\beta_i = \frac{\text{Cov}(R_m, R_i)}{\text{var}(m)} \quad (8)$$

$R_i$ : میانگین نرخ بازدهی سهام؛  $R_m$ : میانگین نرخ بازدهی شاخص بازار سهام.

ب- رفتار بشر دوستانه شرکتها:

"شایان ذکر است که رفتار بشر دوستانه شرکتها، در فرضیه اول متغیر مستقل و در فرضیات دوم و سوم، متغیر وابسته می باشد."

بر اساس پژوهش تقی زاده خانقاه و بادآور نهندی (۱۳۹۸)، بشر دوستی به صورت زیر اندازه گیری می شود: بشردوستی شرکتی یک رویکرد برای خدمت به جامعه است که از طریق کمکهای نقدی و غیرنقدی مانند اختصاص زمان، تخصص و کالاهای مشهودی همچون کامپیوتر، دارو و مواد غذایی و کتابهای درسی انجام میشود. شرکتها میتوانند کمکهای نقدی و غیرنقدی خود را به سازمانهای خیریه و سازمانهای غیرانتفاعی تحویل دهند. آگراٹول و همکاران (۲۰۱۲) معتقدند که شرکتها اهداف خیرخواهانه از جمله توسعه و رفاه جامعه و حفاظت از محیط زیست را برای

<sup>1</sup> expected return

حداکثرسازی ارزش سهامداران انجام می‌دهند. در این پژوهش بشردوستی شرکت (P) مطابق پژوهش سو و هی (۲۰۱۰) از طریق "تقسیم مبالغ مربوط به کمک‌های اهدائی شرکت به ارزش بازار حقوق صاحبان سهام" بدست می‌آید.

### متغیر مستقل

الف- ویژگی های هیئت مدیره شامل:

۱) تنوع جنسیتی اعضای هیئت مدیره که برابر است با نسبت زنان در هیئت مدیره به کل اعضا (ژوهانگ و همکاران، ۲۰۲۱).

۲) اندازه هیئت مدیره که برابر است با تعداد کل اعضای هیئت مدیره (ژوهانگ و همکاران، ۲۰۲۱).

### متغیرهای کنترلی

الف- اندازه شرکت: برابر است با لگاریتم طبیعی کل دارایی ها.

ب- بازده دارایی: برابر است با نسبت سود خالص بر کل دارایی.

ج- اهرم مالی: برابر است با نسبت کل بدهی بر کل دارایی.

### تحلیل داده‌های پژوهش

#### آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

جدول (۱): آمار توصیفی متغیرهای مورد بررسی

عنوان متغیرها شاخص‌های توصیفی	بازده غیر عادی سهام	رفتار بشر دوستانه شرکتها	تنوع جنسیتی اعضای هیئت مدیره	اندازه هیئت مدیره	اندازه شرکت	بازده دارایی	اهرم مالی
	CAR	Log(P)	Fem	BS	Tsize	ROA	Lev
میانگین	۲۴۰۰۰	۰۰۲۳۰	۰۰۷۴۰	۶۱۵۴۰	۷۲۴۰۱۴	۱۲۶۳۰	۵۵۰۶۰
میانه	۱۸۰۰۰	۰۰۲۳۰	۰۰۰۰۰	۶۱۰۰۰	۵۵۵۰۱۴	۱۱۰۰۰	۵۶۰۰۰
ماکسیمم	۵۶۰۰۰	۰۰۶۳۰	۲۰۰۰۰	۹۵۰۰۰	۷۰۰۰۲۰	۶۷۰۰۰	۰۰۰۰۰
مینیمم	-۹۷۰۰۰	۰۰۰۰۰	۰۰۰۰۰	۶۱۰۰۰	۱۳۰۰۱۱	-۰۶۰۰۰	۰۳۰۰۰
انحراف معیار	۴۹۲۲۰	۰۰۱۱۰	۰۳۷۶۰	۰۳۹۴۰	۵۹۸۳۰	۱۶۸۶۰	۱۹۶۴۰
چولگی	-۰۴۳۰۰	۱۴۹۳۰	۸۵۳۶۰	۵۵۸۴۰	۸۸۱۵۰	-۴۳۹۱۰	-۲۰۱۴۰
کشیدگی	۰۷۰۰۰	۷۹۲۹۰	۶۲۶۰۲	۵۸۳۰۶	۴۰۸۱۰	۰۴۰۸۰	۵۲۷۹۰
مشاهدات	۸۴۰	۸۴۰	۸۴۰	۸۴۰	۸۴۰	۸۴۰	۸۴۰

در جدول (۱) میانگین نشان‌دهنده نقطه تعادل و مرکز ثقل توزیع بوده و شاخص خوبی برای نشان دادن مرکزیت داده-هاست، برای متغیر بازده غیر عادی سهام برابر ۰/۲۴ است که نشان می‌دهد که نیمی از داده‌ها کمتر از این مقدار و نیمی دیگر بیشتر از این مقدار هستند همچنین یکسان بودن مقدار میانگین و میانه نشان‌دهنده نرمال بودن این متغیر می‌باشد که برای متغیر بازده غیر عادی سهام برابر ۰/۱۸ است. شاخص‌های پراکندگی، معیاری برای تعیین میزان پراکندگی داده‌ها از یکدیگر یا میزان پراکندگی آن‌ها نسبت به میانگین است. انحراف معیار یکی از مهم‌ترین شاخص‌های پراکندگی است که برای متغیر بازده غیر عادی سهام برابر ۱/۴۹ می‌باشد. مقدار ضریب چولگی برای متغیر رشد سهم بازار شرکت



مثبت و نزدیک صفر می‌باشد که نشان می‌دهد توزیع نرمال و خیلی کم چوله به راست و برای تمام متغیرها کشیدگی مثبت می‌باشد.

### آزمون پایایی متغیرهای پژوهش

جهت بررسی پایایی متغیرها، از آزمون لوین و لین استفاده شده که نتایج در جدول (۲)، ارائه گردیده است:

جدول (۲): نتایج آزمون آزمون لوین و لین

نتیجه	سطح معناداری	آماره‌ی آزمون لوین، لین و چو	نماد متغیرها	نام متغیرها
I(0)	۰۰۰۰۰	۱۷۰۸.۲۱-	CAR	بازده غیر عادی سهام
I(0)	۰۰۰۰۰	۳۲۳۲.۲۲-	Log(P)	رفتار بشر دوستانه شرکتها
I(0)	۰.۲۶۹۰	۹۲۹۱۹.۱-	Fem	تنوع جنسیتی اعضای هیئت مدیره
I(0)	۰۰۰۰۰	۹۷۷۰۷.۶-	BS	اندازه هیئت مدیره
I(0)	۰۰۰۰۰	۲۶۰۸.۱۰-	Tsize	اندازه شرکت
I(0)	۰۰۰۰۰	۸۲۳۳۸.۵-	ROA	بازده دارایی
I(0)	۰۰۰۰۰	۵۳۰۵۹.۸-	Lev	اهرم مالی

همان‌طور که ملاحظه می‌شود سطح معنی‌داری آزمون ریشه واحد در همه متغیرها کمتر از ۰/۰۵ و نشان می‌دهد که از مرتبه صفر I(0) و در سطح مانا هستند این بدان معنی است که میانگین و واریانس متغیرها در طول زمان و کوواریانس متغیرها بین سال‌های ۱۳۹۳ تا ۱۳۹۹ ثابت بوده است و نشان می‌دهد پایایی متغیرها می‌باشد.

### ثابت بودن واریانس جمله خطا (باقیمانده ها)

جهت بررسی پایایی متغیرها، از آزمون LR استفاده شده که نتایج در جدول (۳)، ارائه گردیده است:

جدول (۳): نتایج آزمون LR

ردیف	نوع آماره	مقدار آماره	احتمال
مدل ۱	آماره F	۴۷۰۵۱۵.۴	۰۰۱۴۰
مدل ۲	آماره F	۳۱۱۴۷.۶۹	۰۰۰۰۰
مدل ۳	آماره F	۸۷۲۸۲.۶۹	۰۰۰۰۰

در این آزمون فرض بر ناهمسانی واریانس باقیمانده‌ها است که با توجه به جدول فوق و معنادار بودن مدل ۱، ۲ و ۳ مبنی بر وجود ناهمسانی واریانس پذیرفته می‌شود. در حالت ناهمسانی واریانس از روش OLS نمی‌توان برای تخمین استفاده کرد بنابراین برای رفع مشکل ناهمسانی از روش GLS برای تخمین مدل ۱، ۲ و ۳ استفاده می‌شود.

### آزمون F لیمر و هاسمن

نتایج حاصل از آزمون F لیمر و هاسمن برای فرضیه‌های پژوهش در جدول (۴) درج گردیده است:

جدول (۴): نتایج آزمون F لیمر و هاسمن

نتیجه	سطح معنی‌داری	آزمون هاسمن	نتیجه	سطح معنی‌داری	آزمون اف لیمر	مدل
اثرات ثابت	۰۰۰۰۰	۱۹۱۰۹۷.۲۷	تابلویی	۰۰۰۰۰	۰۹۶۴۳۴.۶	مدل ۱
اثرات ثابت	۰.۴۸۷۰	۵۴۹۴۸۹.۹	تابلویی	۰۰۰۰۰	۵۵۵۳۳۹.۷	مدل ۲
اثرات ثابت	۰.۱۷۰۰	۰۴۸۸۸۶.۱۲	تابلویی	۰۰۰۰۰	۲۱۰۳۲۱.۷	مدل ۳

در جدول (۴)، روش داده‌های تابلویی برای مدل فرضیه های پژوهش پژوهش پذیرفته شده است که روش داده‌های تابلویی خود با استفاده از دو الگوی اثرات تصادفی و اثرات ثابت می‌تواند انجام گیرد و برای انتخاب آن‌ها، از آزمون هاسمن استفاده می‌شود. با توجه به مدل پژوهش احتمال آزمون کای دو کمتر از ۵ درصد شده بنابراین از اثرات ثابت جهت تخمین و تجزیه و تحلیل مدل فرضیه های پژوهش استفاده می‌گردد

### خلاصه تجزیه و تحلیل فرضیه پژوهش

**فرضیه ۱:** رفتار بشر دوستانه شرکتها بر بازده غیر عادی سهام تاثیر مثبت دارد.

#### جدول (۵): نتایج فرضیه اول

نتیجه	سطح معناداری	آماره-t	خطای استاندارد	ضرایب		
بی‌معنی	۴۷۸۰.۰	۷۰۹۸۲۰.۰	۵۳۴۶۶۲.۰	۳۷۹۵۱۴.۰	$\alpha_0$	عرض از مبدأ
مثبت	۰۰۰۰.۰	۵۰۱۱۸۰.۷	۵۸۷۰۸.۲۳	۹۳۰۹.۱۷۶	Log(P)	رفتار بشر دوستانه شرکتها
بی‌معنی	۱۲۹۲.۰	۵۱۹۰۷۴.۱	۰۳۰۶۴۶.۰	۰۴۶۵۵۴.۰	Tsize	اندازه شرکت
منفی	۰۰۰۰.۰	۲۴۰۴۰۹.۴-	۱۹۳۴۰۷.۰	۸۲۰۱۲۳.۰-	ROA	بازده دارایی
منفی	۰۰۰۰.۰	۷۸۶۱۸۱.۴-	۱۱۸۶۵۶.۰	۵۶۷۹۰۷.۰-	Lev	اهرم مالی
۷۶۵۶۶۶.۰					ضریب تعیین	
۷۲۵۴۱۰.۰					ضریب تعیین تعدیل شده	
۰۲۰۰۳.۱۹					F-آماره	
۰۰۰۰۰۰.۰					سطح معناداری	
۱۹۲۸۲۳.۲					دوربین واتسون	
بررسی شد		اثرات سال		بررسی شد		اثرات صنعت

نتایج حاصل از تخمین نشان می‌دهد که احتمال آماره t برای ضریب ثابت و ضرایب متغیرهای رفتار بشر دوستانه شرکتها ، بازده دارایی و اهرم مالی بر بازده غیر عادی سهام کمتر از ۵٪ است؛ لذا ارتباط فوق از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد. ضریب تعیین تعدیل شده قدرت توضیح دهندگی متغیرهای مستقل را نشان می‌دهد که قادر است به میزان ۷۳٪ تغییرات متغیر وابسته را توضیح دهند. احتمال آماره F بیانگر این است که کل مدل از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد. با توجه به فرضیه چون متغیر رفتار بشر دوستانه شرکتها بر بازده غیر عادی سهام مثبت و معنی‌دار می‌باشد. پس فرض  $H_0$  رد می‌شود. یعنی رفتار بشر دوستانه شرکتها بر بازده غیر عادی سهام تاثیر مثبت دارد.

**فرضیه ۲:** تنوع جنسیتی اعضای هیئت مدیره بر رفتار بشر دوستانه شرکتها تاثیر مثبت دارد.

#### جدول (۶): نتایج فرضیه دوم

نتیجه	سطح معناداری	آماره-t	خطای استاندارد	ضرایب		
مثبت	۰۰۰۰.۰	۴۱۱۷۸.۶۲	۰۰۰۱۷۳.۰	۰۱۰۸۰۹.۰	$\alpha_0$	عرض از مبدأ
مثبت	۰۱۹۹.۰	۳۳۳۴۷۶.۲	۰۰۰۸۳۷.۰	۰۰۱۹۵۲.۰	Fem	تنوع جنسیتی اعضای هیئت مدیره
منفی	۰۰۰۰.۰	۰۹۱۵۳.۴۵-	۰۵E-۱۶.۱	۰۰۰۵۲۳.۰-	Tsize	اندازه شرکت
منفی	۰۰۰۰.۰	۹۵۸۸۵.۳۸-	۰۵E-۱۱.۶	۰۰۲۳۸۲.۰-	ROA	بازده دارایی
منفی	۰۰۰۰.۰	۷۲۴۳۴.۱۸-	۰۵E-۹۸.۴	۰۰۰۹۳۳.۰-	Lev	اهرم مالی
۷۲۰۸۶۳.۰					ضریب تعیین	

۶۷۲۹۱۱.۰	ضریب تعیین تعدیل شده	
۱۵۰۱.۲۳۴	F-آماره	
.....۰	سطح معناداری	
۴۲۹۰۵۵.۲	دوربین واتسون	
بررسی شد	اثرات سال	بررسی شد

نتایج حاصل از تخمین نشان می‌دهد که احتمال آماره t برای ضریب ثابت و ضرایب متغیرهای تنوع جنسیتی اعضای هیئت مدیره، اندازه شرکت، بازده دارایی و اهرم مالی بر رفتار بشر دوستانه شرکتها کمتر از ۵٪ است؛ لذا ارتباط فوق از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد. و ضریب برآورد شده توسط نرم افزار برای متغیر تنوع جنسیتی اعضای هیئت مدیره بر رفتار بشر دوستانه شرکتها مثبت و معنی‌دار می‌باشد. ضریب تعیین تعدیل شده قدرت توضیح دهنده متغیرهای مستقل را نشان می‌دهد که قادر است به میزان ۶۷٪ تغییرات متغیر وابسته را توضیح دهند. احتمال آماره F بیانگر این است که کل مدل از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد. با توجه به فرضیه چون متغیر تنوع جنسیتی اعضای هیئت مدیره بر رفتار بشر دوستانه شرکتها مثبت و معنی‌دار می‌باشد. پس فرض  $H_0$  رد می‌شود. یعنی تنوع جنسیتی اعضای هیئت مدیره بر رفتار بشر دوستانه شرکتها تاثیر مثبت دارد.

**فرضیه ۳:** اندازه هیئت مدیره بر رفتار بشر دوستانه شرکتها تاثیر منفی دارد.

جدول (۷): نتایج فرضیه سوم

نتیجه	سطح معناداری	آماره-t	خطای استاندارد	ضرایب		
مثبت	.....۰	۸۷۵۱۵.۱۱	۰۰۱۱۸۹.۰	۰۱۴۱۲۳.۰	$\alpha_0$	عرض از مبدأ
منفی	۰۰۵۴.۰	۷۹۱۷۴۷.۲-	۰۰۰۷۳۲.۰	۰۰۲۰۴۳.۰-	BS	اندازه هیئت مدیره
منفی	.....۰	۳۳۵۹۸.۴۴-	۰۵E-۱۸.۱	۰۰۰۵۲۳.۰-	Tsize	اندازه شرکت
منفی	.....۰	۸۶۱۵۸.۳۳-	۰۵E-۹۲.۶	۰۰۲۳۴۳.۰-	ROA	بازده دارایی
منفی	.....۰	۰۹۱۱۶.۱۵-	۰۵E-۱۲.۶	۰۰۰۹۲۴.۰-	Lev	اهرم مالی
۷۱۰۱۹۷.۰					ضریب تعیین	
۶۶۰۴۱۲.۰					ضریب تعیین تعدیل شده	
۲۳۲۴.۲۱۴					F-آماره	
.....۰					سطح معناداری	
۴۴۴۱۳۰.۲					دوربین واتسون	
بررسی شد		اثرات سال		بررسی شد		اثرات صنعت

نتایج حاصل از تخمین نشان می‌دهد که احتمال آماره t برای ضریب ثابت و ضرایب متغیرهای اندازه هیئت مدیره، اندازه شرکت، بازده دارایی و اهرم مالی بر رفتار بشر دوستانه شرکتها کمتر از ۵٪ است؛ لذا ارتباط فوق از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد. و ضریب برآورد شده توسط نرم افزار برای متغیر تنوع اندازه هیئت مدیره بر رفتار بشر دوستانه شرکتها منفی و معنی‌دار می‌باشد. ضریب تعیین تعدیل شده قدرت توضیح دهنده متغیرهای مستقل را نشان می‌دهد که قادر است به میزان ۶۶٪ تغییرات متغیر وابسته را توضیح دهند. احتمال آماره F بیانگر این است که کل مدل از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد. با توجه به فرضیه چون متغیر تنوع اندازه هیئت مدیره بر رفتار بشر دوستانه شرکتها منفی و معنی‌دار می‌باشد. پس فرض  $H_0$  رد می‌شود. یعنی اندازه هیئت مدیره بر رفتار بشر دوستانه شرکتها تاثیر منفی دارد.

## نتیجه گیری و پیشنهادها

بشردوستی شرکتی نماد شرکتی با استراتژی‌های بشردوستانه است که به بالاترین سطح مسئولیت اجتماعی شرکت اشاره دارد. این دیدگاه، گرایش به ارایه مفهومی از فعالیت‌های بشردوستانه دارد که از طریق ایجاد یک جامعه پایدار، محیط زیستی سالم و فضای سیاسی شفاف، می‌تواند زمینه را برای فعالیت‌های سودآور شرکت فراهم نموده و با کاهش تضاد منافع بین گروه‌های ذینفع، به ثبات اقتصادی شرکت کمک نماید؛ در همین راستا هدف اصلی این تحقیق بررسی محتوای اطلاعاتی رفتار بشر دوستانه شرکت‌ها و نقش ویژگی‌های هیئت مدیره بر آن در بورس اوراق بهادار تهران است، به منظور تحقق این هدف از روش‌های آماری چند متغیره همچون رگرسیون خطی جهت طراحی مدل برای بررسی محتوای اطلاعاتی رفتار بشر دوستانه و شناسایی عوامل مرتبط با آن استفاده شده است، براساس آزمون فرضیه اول، رفتار بشر دوستانه شرکتها بر بازده غیر عادی سهام تاثیر مثبت دارد؛ این گونه استدلال می‌شود که کمک‌های بشردوستانه می‌تواند به ایجاد و تقویت روابط تجاری دولتی، ارائه وام‌های شرکت و تسهیلات مالی کمک کند و اثرات تبلیغاتی داشته باشد و نشان دهنده وضعیت قوی عملکرد و بازده آتی سهام شرکت باشد، لذا می‌تواند حامل سیگنال‌های خوش‌بینانه‌ای در بازار باشد؛ بنابراین ممکن است یک سری دلایل استراتژیک تجاری برای شرکت‌ها برای مشارکت در رفتارهای بشردوستی شرکتی وجود داشته باشد و بازارهای سهام نیز ممکن است به این رفتار بشردوستانه پاسخ مثبت دهند و در نتیجه رفتار بشر دوستانه شرکتها منجر به ایجاد بازده غیر عادی سهام گردد؛ بر این اساس می‌توان گفت رفتار بشر دوستانه در بازارهای مالی دارای محتوای اطلاعاتی می‌باشد؛ این نتایج؛ با نتایج حاصل از پژوهش لیز و همکاران (۲۰۱۵) سازگار می‌باشد. براساس فرضیه دوم مبنی بر این که تنوع جنسیتی اعضای هیئت مدیره بر رفتار بشر دوستانه شرکتها تاثیر مثبت دارد، نتایج به دست آمده از رگرسیون خطی، نشان داد تنوع جنسیتی اعضای هیئت مدیره قادر به افزایش رفتار بشر دوستانه شرکتها می‌باشد؛ ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که مدیران ارشد (رئیس یا مدیرعامل) که زن باشند، رفتارهای بشردوستانه شرکت را تحریک می‌کنند، همان گونه که انتظار می‌رفت مدیران زن تأثیر چشمگیری در رفتارهای بشردوستانه شرکت دارند؛ بر این اساس شرکت‌های با مدیران زن تمایل بیشتری به افشای اطلاعات مرتبط با بشر دوستی دارند که مطابق با افزایش نظارت مدیران زن و بهبود انگیزه مدیران برای افشای اطلاعات مرتبط با بشر دوستی است؛ این نتایج در راستای تئوری هزینه نمایندگی قابل توجیه است؛ ادبیات موجود نشان می‌دهد که مدیران زن، اثربخشی حاکمیت شرکتی را افزایش می‌دهند؛ زیرا نمایندگی بیشتر زنان در هیئت مدیره با تلاش بیشتر در نظارت، افزایش افکار عمومی و محتوای اطلاعاتی بالای قیمت سهام، استقلال و فعالیت بیشتر هیئت مدیره همراه خواهد بود. بنابراین، مدیران زن به کاهش مشکلات نمایندگی سازمان‌ها کمک می‌کنند و می‌توانند با ارائه نظارت موثر، فعالیت‌های بشردوستانه شرکت را افزایش دهند؛ در این راستا وو و همکاران (۲۰۱۸) نشان دادند که نسبت مدیران زن تأثیری تبلیغی بر فعالیت‌های بشردوستانه دارد، جیا و ژانگ (۲۰۱۳) نیز نشان دادند که بین حضور هیات مدیره زن و پاسخ به فعالیت‌های بشردوستانه شرکت‌ها، رابطه معناداری وجود دارد، که با نتایج پژوهش حاضر در یک راستا می‌باشد؛ یافته‌های فرضیه سوم بیان کننده این مطلب است که اندازه هیئت مدیره منجر به کاهش رفتار بشر دوستانه شرکتها می‌گردد؛ به عبارت دیگر، نقش ترکیب هیات مدیره (اندازه هیئت مدیره) مطابق با تئوری نمایندگی نیست و توانایی این ابزار نظارتی در بهبود فعالیت‌های بشردوستانه شرکت معکوس است؛ این گونه به نظر می‌رسد که هنگامی که هیات مدیره از تعداد زیادی از اعضا تشکیل شده باشد، مشکلات نمایندگی افزایش می‌یابد؛ زیرا تعدادی از اعضای هیات مدیره ممکن است به عنوان افراد بی‌منفعت عمل نمایند؛ همچنین زمانی که تعدادی هیات اعضا مدیره بیش از اندازه باشد، کنترل و نظارت بر مدیرعامل به صورت کارآ صورت نمی‌پذیرد؛ در این راستا ایاتریدیس (۲۰۱۵) نشان داد که فاکتورهای حاکمیت

شرکتی (نظیر اندازه هیئت مدیره)، شرکت را از اقدامات خیرخواهانه دلسرد می کند، که مطابق با نتایج پژوهش حاضر می باشد.

لذا با توجه به اینکه رفتار بشر دوستانه دارای محتوای اطلاعاتی و به گفته ای کنش رفتاری در بیان بازده سهام می باشد، به استفاده کنندگان از نتایج کاربردی پژوهش، پیشنهاد میشود در ارزیابی بازده غیر عادی سهام به رفتار بشر دوستانه شرکت در کنار سایر عوامل موثر توجه کنند؛ به شرکت ها نیز پیشنهاد میشود که جهت ارائه تصویر مطلوب از شرکت و جذب سرمایه گذاران مبالغی را جهت کمکهای بشردوستانه به موسسات خیریه و نهادهای مربوطه در نظر بگیرند. همچنین افزایش این مبالغ در گزارشات مالی، موجب رشد شرکت و افزایش بازده می شود، در حقیقت با انجام اقدامات بشردوستانه و کمکهای اهدائی، شرکت ها علاوه بر محبوبیت بین ذینفعان می توانند به بازده مطلوب نیز دست یابند؛ در ادامه به سرمایه گذاران توصیه می شود که جهت سرمایه گذاری شرکتهایی را انتخاب کنند که به دنبال ارزش آفرینی برای شرکت هستند، نتایج این پژوهش نشان داد که یکی از رویکردهای مهم جهت ارزش آفرینی در نظر گرفتن وجه نقد یا کمکهای غیرنقدی در قالب اقدامات خیرخواهانه به موسسات مجاز است؛ به علاوه پیشنهاد می شود قانونگذاران برای معرفی سهمیه اجباری برای زنان در هیئت مدیره، جهت ترویج حضور زنان در پستهای سازمانی بالاتر در شرکتها اقدامات لازم را اتخاذ نمایند؛ بدین ترتیب می توان به سیاستگذاران بازار پیشنهاد نمود که با افزایش حضور زنان در هیئت مدیره به ارتقای سطح بشر دوستی شرکت کمک نموده و سطح فعالیت های بشردوستانه شرکت را نیز ارتقا بخشند؛ به سرمایه گذاران نیز توصیه می گردد قبل از سرمایه گذاری در سهام یک شرکت، با استفاده از مدل برازش شده در این پژوهش، تأثیرات تنوع جنسیتی هیئت مدیره و اندازه هیئت مدیره را بر بشر دوستی شرکت ها تشخیص داده و نتایج را در تصمیم گیری های خود لحاظ نمایند؛ در نهایت به کارگزاران و مشاوران مالی فعال در بورس اوراق بهادار توصیه می شود، علاوه بر متغیرهای اقتصادی و حسابداری تأثیرگذار بر بشر دوستی، به ویژگی های هیئت مدیره نیز توجه نمایند؛ نتایج این تحقیق، مشوقی هستند برای اینکه بتوان به تحقیقاتی بیشتر جهت طراحی مدلی قابل اعتماد برای ارزیابی سطح بشر دوستی واحدهای اقتصادی در ایران اقدام نمود. به منظور استفاده بیشتر از نتایج پژوهش و نیز با توجه به کمکی که نتایج پژوهش به روشنتر شدن تأثیر ویژگی های هیئت مدیره بر وضعیت بشر دوستی شرکتها میکند، در آینده میتوان به موضوعهای زیر توجه بیشتری کرد:

- ۱- برای افزایش روایی نتایج این قبیل تحقیقات در تحقیقات بدی می توان از نمونه بزرگتری استفاده کرد.
- ۲- بررسی تأثیر سایر ویژگیهای هیئت مدیره، مانند: سن، تحصیلات، داشتن تخصص در زمینه کاری، تعداد جلسات هیئت مدیره و ... بر رفتار بشر دوستانه شرکت.
- ۳- پیشنهاد می گردد در پژوهشی دیگر به بررسی ارتباط مولفه های حاکمیت شرکتی بر بشردوستی شرکت پرداخته شود.

### محدودیتهای تحقیق

از محدودیتهای اصلی این تحقیق؛ این است که شرکت هایی که مدیر زن در آن عضو باشند در ایران نسبت به سایر کشورها کمتر می باشد، علاوه بر تعداد کم شرکت هایی که مدیران زن در هیئت مدیره مشارکت دارند حضور مداوم و طولانی مدت آنان نیز می تواند یکی از محدودیت های این پژوهش باشد به عبارتی مدیران زن در طول دوره زمانی تحقیق به صورت مقطعی (۱سال) مشارکت داشته اند و شرکت های بسیار کمی بیشتر از ۱ سال مالی از حضور زنان در هیئت مدیره برخوردار بوده اند. با جود این، اعتقاد بر این است که محدودیت مذکور به خدشه دار شدن نتایج پژوهش منجر نشده و پژوهش همچنان از روایی داخلی و خارجی مناسبی برخوردار است.

## منابع

- ✓ بیابانی، سروش، گرکز، منصور، (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین حضور مدیران زن در هیئت مدیره با عملکرد شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، فصلنامه علمی پژوهشی، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال ۳، شماره ۱۲، صص ۶۳-۷۴.
- ✓ تقی زاده خانقاه، وحید، بادآور نهنندی، یونس، (۱۳۹۸)، ارتباط بین بشردوستی شرکتی و خطر سقوط قیمت سهام با تاکید بر عدم تقارن اطلاعاتی، دانش مالی تحلیل اوراق بهادار، دوره ۱۲، شماره ۴۲، صص ۱۶۳-۱۷۹.
- ✓ دادنوش فر، علی، رمضان احمدی، محمد، گسگری، ریحانه، (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین مدیریت سود و بازده واقعی و غیرعادی سهام شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار، حسابداری مالی، دوره ۳، شماره ۱۱، صص ۱۱۹-۱۴۳.
- ✓ دهدار، فرهاد، برزگر فرد، نگار، (۱۳۹۵)، بررسی تاثیر رفتار حسابرسان بر بازده غیر عادی انباشته و ارایه مجدد صورت های مالی در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، دومین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت در هزاره سوم، رشت، شهرداری رشت - دانشگاه فنی و حرفه ای میرزا کوچک صومعه سرا.
- ✓ زارع بهنمیری، محمد جواد، فاطری، علی، ملکیان کله بستی، مصطفی، (۱۳۹۲)، تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت مدیره بر عملکرد شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، اولین کنفرانس بین المللی حماسه سیاسی (با رویکردی بر تحولات خاورمیانه) و حماسه اقتصادی (با رویکردی بر مدیریت و حسابداری)، رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- ✓ سپاسی سحر، عبدلی، لیلا، (۱۳۹۵)، تأثیر جنسیت مدیران ارشد شرکت بر محافظه کاری شرطی، دوره ۱۴، شماره ۱، صص ۱۲۹-۱۵۴.
- ✓ سرکانیان، رضا، راعی، جواد، فلاح پور، سعید، (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین نقدشوندگی با بازده سهام در بازار سهام ایران، چشم انداز مدیریت مالی، دوره ۵، شماره ۱۱، صص ۹-۲۶.
- ✓ غفوریان شاگردی، محمدسجاد، غفوریان شاگردی، امیر، (۱۳۹۸)، بررسی تاثیر مالکیت بلوکی بر رابطه بین افشاء مسئولیت اجتماعی شرکت و مزیت رقابتی، دومین کنفرانس ملی اندیشه های نوین در مدیریت کسب و کار، تهران: دانشگاه صنعتی شریف، انجمن علمی بازاریابی ایران.
- ✓ نفر، فهیمه، مشدی، مجتبی، (۱۳۹۵)، بررسی تاثیر تنوع جنسیتی در هیات مدیره بر ریسک در شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، سومین همایش ملی حسابداری، مدیریت و اقتصاد ایران، بندرگز، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرگز.
- ✓ یوسفی حاجی آباد، رضا، خداداد کاشی، فرهاد، (۱۳۹۲)، بررسی ارتباط عملکرد صنایع با سطح تمرکز و نوآوری بخش صنعت ایران با استفاده از مدل های رگرسیونی PVAR، فصلنامه علمی - پژوهشی مدل سازی اقتصادی، دوره ۷، شماره ۲۴، صص ۱۲۱-۱۳۵.
- ✓ Ameen, E. C., Guffey, D. M., & McMillan, J. J. (1996), Gender Differences in Determining the Ethical Sensitivity of Future Accounting Professionals, *Journal of Business Ethics*, 15(5), 591-597.
- ✓ Booth, A.L. & Nolen, P. (2012), Gender Differences in Risk Behaviour: Does Nurture Matter?, *The Economic Journal*, 122(February), F56-F77.
- ✓ Chen, Y., et al., (2016), Board Gender Diversity and Internal Control Weaknesses, *Advances in Accounting, incorporating Advances in International Accounting*
- ✓ Gilligan, C. (1993). In a different voice: Psychological theory and female's development Harvard University Press.

- ✓ Godfrey, P. (2004). The relationship between corporate philanthropy and shareholder wealth: A risk management perspective. *Academy of Management Review*, 30(4): 777-798.
- ✓ Iatridis, G.E., (2015). Corporate Philanthropy in the US Stock Market: Evidence on Corporate Governance, Value Relevance and Earnings Manipulation, *International Review of Financial Analysis*, 39 (3): 113-126.
- ✓ Jia, M., & Zhang, Z. (2013). Critical mass of female on BODs, multiple identities, and corporate philanthropic disaster response: Evidence from privately owned Chinese firms. *Journal of Business Ethics*, 118(2), 303–317. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1589-7>
- ✓ Khaireddine, H., Salhi, B., Aljabr, J. and Jarboui, A. (2020), "Impact of board characteristics on governance, environmental and ethical disclosure", *Society and Business Review*, Vol. 15 No. 3, pp. 273-295. <https://doi.org/10.1108/SBR-05-2019-0067>
- ✓ Koehn, D., Ueng, J. (2010) Is philanthropy being used by corporate wrongdoers to buy good will? *Journal of Management and Governance*, 42(1), 68-87.
- ✓ Li, X., Li, C., Wang, Z., Jiao, W., & Pang, Y. (2020). The effect of corporate philanthropy on corporate performance of Chinese family firms: The moderating role of religious atmosphere. *Emerging Markets Review*, 100757. doi:10.1016/j.ememar.2020.100757
- ✓ Lys, T., Naughton, J. P., & Wang, C. (2015). Signaling through corporate accountability reporting. *Journal of Accounting and Economics*, 60(1), 56-72.
- ✓ Marquis, C., & Lee, M. S. (2013). Who is governing whom? Executives, governance, and the structure of generosity in large US firms. *Strategic Management Journal*, 34(4), 483–497. <https://doi.org/10.1002/smj.2028>
- ✓ Müller, S., & Rau, H. A. (2016). How gender and risk preferences influence charitable giving: Experimental evidence. *Center for European Governance and Economic Development Research*, 264.
- ✓ Nawangsari, F. and Iswajuni, I. (2019), "The effects of auditor switching towards abnormal return in manufacturing company", *Asian Journal of Accounting Research*, Vol. 4 No. 1, pp. 157-168. <https://doi.org/10.1108/AJAR-05-2019-0040>
- ✓ Porter, M. & Kramer, M. (2002). The competitive advantage of corporate philanthropy. *Harvard Business Review*, December 8, 2002: 56-68.
- ✓ Willer, R., Wimer, C., & Owens, L. A. (2015). What drives the gender gap in charitable giving? Lower empathy leads men to give less to poverty relief. *Social Science Research*, 52(52), 83–98. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2014.12.014>
- ✓ Wu Cisheng., Hui Guang., Jing Xu., Sijia Wang. (2018). The effects of female executives on corporate philanthropy in China, *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(3), 628-643.
- ✓ Wu, C., Guang, H., Xu, J., & Wang, S. (2019). The effects of female executives on corporate philanthropy in China.
- ✓ Xie, J., & Chen, J. (2021). Corporate philanthropy, public awareness, and the cost of equity capital: Evidence from China. *Annals of Economics and Finance*, 22(1), 153-194.
- ✓ Xuguang, Z., Ahmad, M. I., Ueng, J., & Ramaswamy, V. (2021). Board attributes and corporate philanthropy behavior during COVID- 19: A case from China. *Journal of Corporate Accounting & Finance*, 32(3), 61-67.
- ✓ Zhang, M. Xie, L. Xu, H. (2015). Corporate Philanthropy and Stock Price Crash Risk: Evidence from China, *Journal of Business Ethics*, 3 (2): 1-23.