

Kandidatuppsats

Bachelor's thesis

Företagsekonomi

Business Administration

Relationen mellan mångfald, miljörapportering och medieexponering

Linnea Eriksson

Therese Svensk



Mittuniversitetet

MID SWEDEN UNIVERSITY

Campus Härnösand Universitetsbacken 1, SE-871 88. Campus Sundsvall Holmgatan 10, SE-851 70 Sundsvall.

Campus Östersund Kunskapens väg 8, SE-831 25 Östersund.

Phone: +46 (0)771 97 50 00, Fax: +46 (0)771 97 50 01.

Mittuniversitetet

Avdelningen för Ekonomivetenskap och Juridik
Kandidatuppsats i företagsekonomi, 15 hp

Examinator: Peter Öhman & Anders Nilsson
Handledare: Tommy Roxenhall
Författare Linnea Eriksson, lier1304@student.miun.se;
Therese Svensk, thsv1300@student.miun.se
Datum: 2016-01-15

Sammanfattning

Globalt pågår debatter kring mångfald inom ledningsgrupper. Forskare på området är hittills inte överens om de effekter som mångfald inom affärsvärlden medför, ändå finns starka åsikter kring hur en ledningsgrupp bör utformas utifrån kön, ålder, utbildning och etnicitet. Spekulation avseende mångfalds betydelse för hållbar utveckling förekommer och i takt med ökade krav på hållbarhetsrapportering växer intresset för faktorer som kan främja denna form av rapportering. I dagsläget saknas tvingande standarder för hållbarhetsrapportering, men den miljömässiga delen inom hållbarhetsrapportering, som i studien betecknas CED-rapportering, är offentlig information och uppmärksammas i media. Media, som dels bildar normer, dels avspeglar allmänhetens förväntningar, har makten att påverka ett företags rykte. Relationen mellan mångfald i bolagsstyrelse, CED-rapportering och medieexponering är således ett aktuellt område värt att fördjupa sig i.

Det huvudsakliga syftet med studien var att beskriva och analysera om mångfald i bolagsstyrelse påverkar CED-rapportering och om rapporteringen i sin tur inverkar på den grad av exponering som multinationella företag ges i media. Urvalsramen utgjordes av multinationella företag från GRI:s databas. Av 447 företag uppfyllde 202 studiens krav. Strukturella ekvationsmodeller visar att mångfald i bolagsstyrelse inte påverkar CED-rapportering. Rapporteringen påverkar däremot företags exponering i media. Företags storlek och geografiska placering har en inverkan på mångfald, CED-rapportering och medieexponering.

Nyckelord: Bolagsstyrelse, CED-rapportering, Medieexponering, Mångfald

Abstract

Debates about diversity among board directors are in progress globally. Scientists are in disagreement about the impacts of diversity in the business world. Yet there are strong opinions about a group's formation on the distribution of gender, age, education and ethnicity. There are speculations of a possible relationship between diversity and sustainability reporting. The growing demands of such reporting increases the interest to determine which factors promote sustainability reporting. This study intends to explore the Corporate Environmental Disclosure (CED) of sustainability reporting. Currently there are no mandatory standard for sustainability reporting, such information is public though and exposures in media. Media compares the reports to public expectations and has the power to affect a company's reputation. The relationship between board diversity, environmental reporting and media exposure is hence an area worth exploring.

The main intent of this study was to describe and analyse whether board diversity affects CED. Further the intent was to explore whether CED affects media exposure. The sampling for the study consisted of multinational companies. Of 447 examined, 202 formed the basis. The results of the study established by structural equation modeling, stated that board diversity is not associated with CED. Yet the study indicates that CED affects media exposure. External variables that were found to have effect on board diversity, CED or media exposure were firm size and geographical location.

Keywords: Board of Directors, Diversity, Corporate Environmental Disclosure (CED), Media Exposure

Förord

Denna kandidatuppsats inom ämnet företagsekonomi, inriktning redovisning och revision, har genomförts vid Mittuniversitetet i Sundsvall under höstterminen 2015.

Författarna Linnea Eriksson och Therese Svensk önskar ta tillfället att tacka handledare Tommy Roxenhall, Docent vid Mittuniversitetet, för enastående handledning och support genom hela processen. Vidare önskas tillägna särskilt tack till Ingela Östergren och Sandra Andersson för ett värdefullt samarbete.

Tack!

Sundsvall den 15 januari 2016


Linnea Eriksson


Therese Svensk

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Problembakgrund.....	1
1.2 Problemformulering	2
1.3 Syfte.....	2
2. Teoretisk referensram	3
2.1 Hypotesgenerering	3
2.1.1 Mångfald i bolagsstyrelse och CED-rapportering	3
2.1.2 CED-rapportering och medieexponering	5
2.1.3 Mångfald i bolagsstyrelse, CED-rapportering och medieexponering	6
2.1.4 Företags storlek och geografiska placering	7
3. Metod	8
3.1 Litteratursökning och källkritik	8
3.2 Ansats, metod och forskningsdesign	8
3.3 Urval och datainsamling	9
3.4 Operationalisering	10
3.4.1 Mångfald i bolagsstyrelse.....	10
3.4.2 Omfattning av CED-rapportering.....	12
3.4.3 Medieexponering.....	12
3.5 Statistisk bearbetning.....	13
3.6 Validitet och reliabilitet.....	14
3.7 Etiskt förhållningssätt	15
4. Resultat och analys	16
4.1 Deskriptiv statistik.....	16
4.2 Resultat	17
4.2.1 Europa-modellen	17
4.2.2 Nordamerika-modellen.....	18
4.2.3 Asien-modellen	19
4.3 Analys.....	19
4.3.1 Mångfald i bolagsstyrelse och CED-rapportering.....	20
4.3.2 CED-rapportering och medieexponering	21
4.3.3 Mångfald i bolagsstyrelse, CED-rapportering och medieexponering	21
5. Slutsats och vidare forskning	23
5.1 Slutsats	23
5.2 Förslag på vidare forskning.....	23
Referenslista	25

Tabellförteckning & figurförteckning

Tabell 1. Studiens variabler	10
Tabell 2. Kodbok.....	12
Tabell 3. Korrelationsmatris	13
Tabell 4. Deskriptiv statistik	16
Figur 1. Europa-modellen.	17
Tabell 5. Europa-modellen.....	17
Figur 2. Nordamerika-modellen.....	18
Tabell 6. Nordamerika-modellen	18
Figur 3. Asien-modellen	19
Tabell 7. Asien-modellen.....	19

1. Inledning

I detta inledande kapitel presenteras problematiken kring homogena bolagsstyrelser, CED-rapportering och företags exponering i media. Frågeställningar formuleras och studiens övergripande syfte presenteras.

1.1 Problembakgrund

Jämställdhet inom affärsvärlden är ett återkommande diskussionsämne, inte minst huruvida enskilda individers olika kunskaper, erfarenheter och perspektiv bör värdesättas och tas tillvara i sammansättningen av en ledningsgrupp. De positiva effekterna av sådana diversifierade konstellationer är ännu inte fastställda, varför spekulationer förekommer kring vem diversitet gynnar och hur diversitet kan göra skillnad (Burke, 2003). I forskning förekommer begreppen diversitet och mångfald i olika bemärkelser och faktorer som kön, ålder, etnicitet, utbildning, erfarenhet och expertis kombineras på olika sätt (Post et al., 2011). Bear et al. (2010) har visat att könsfördelning har betydelse för en grups agerande, medan Bantel & Jackson (1989) har hävdad att åldersspridning påverkar en grups prioriteringar. Annan tidigare forskning har visat att bolagsstyrelser sammansättning har inverkan på ett företags välgörenhetsarbete, arbetsförhållanden, miljötvister och andra organisatoriska frågor (Coffey & Wang, 1998; Kassinis & Vafeas, 2002; Bernardi et al., 2006). Forskning inom dessa områden antyder ett intresse för relationen mellan bolagsstyrelser sammansättning och Corporate Social Disclosure (CSD), något som hittills är forskningsmässigt begränsat (Post et al., 2011). Corporate Environmental Disclosure (CED) är den miljömässiga delen inom CSD. Den är väsentlig, dels för företag som bedriver miljöpåverkande verksamhet, dels för den enskilda individen, då miljöpåverkan är ett emotionellt område som förr eller senare påverkar alla och envar. CED är den del inom CSD som denna studie behandlar.

I takt med ökade krav på hållbarhetsrapportering växer intresset för att identifiera vilka faktorer som kan bidra till och gynna denna form av rapportering. Tvingande standarder saknas för hållbarhetsrapportering i motsats till traditionell redovisning, varför många företag tillämpar riktlinjerna från den vedertagna men oberoende organisationen Global Reporting Initiative (GRI). I och med att upprättandet av hållbarhetsrapportering fortfarande är fritt från reglering är det av stor vikt att företagsledningarna tar arbetet med denna rapportering på allvar (Kassinis & Vafeas, 2002). Tänkbart är att företagsledningars sammansättning kan ha betydelse för ett företags hållbarhetsrapportering i allmänhet och CED-rapportering i synnerhet (Post et al., 2011). Det är vidare tänkbart att könsfördelning och övrig mångfald i bolagsstyrelse påverkar företags prestationer, vilket i sin tur kan vara positivt för ett företags rykte (Bear et al., 2010).

Ett företags rykte är av fundamental betydelse och med ett gott sådant följer attraktivitet på arbetsmarknaden, möjlighet till utökning av marknadsandelar och högre lönsamhet (Gatewood et al., 1993; Dowling, 2006). Övriga faktorer som sägs påverka ryktet hos ett företag är kundnöjdhet, marknadsvärde och exponering i media (Fombrun & Shanley, 1990; Bontis et al., 2007). Ett företags rykte sprids främst via media som å ena sidan offentliggör företags miljöengagemang och å andra sidan har makten att bilda normer för vad som förväntas av företag och därmed vad som krävs för att få positiv publicitet. I takt med att företag blir mer transparenta ges allmänheten större möjlighet att granska företags verksamhet. Detta innebär att högre krav ställs på bolagsstyrelser sammansättning. Huruvida bolagsstyrelser mångfald påverkar företags visibilitet är ännu en outforskad fråga. De fåtal studier som försökt kartlägga den direkta påverkan har använt könsfördelning i styrelser som ett mått på hur företag värderar jämställdhet, vilket vidare antas påverka intressenters

uppfattning om företaget. Exempelvis granskar ofta investerare hela verksamheten vid investeringsbeslut, däribland det miljömässiga arbetet och bolagsstyrningen. Bolagsstyrelsers mångfald kan därmed ha inverkan på företags prestationer och deras rykte (Bear et al., 2010).

Det är rimligt att anta att studiens grundläggande variabler, mångfald i bolagsstyrelse, CED-rapportering och medieexponering också påverkas av externa variabler som företags storlek och geografiska placering. Allmänheten har generellt högre förväntningar på stora företag än på små företag. Stora företag har normalt mer omfattande miljöpåverkan och ges högre grad av uppmärksamhet i media. Företags geografiska placering har sannolikt också betydelse då jämställdhets- likväl som miljöfrågan har olika aktualitet runt om i världen. Medias reglering och acceptans skiljer sig också åt från land till land.

1.2 Problemformulering

Ovanstående område är aktuellt och den befintliga forskningen är relativt nyligen publicerad. Olika resultat har påträffats gällande påverkan mellan mångfald, CED-rapportering och medieexponering. Utifrån problembakgrunden har följande frågeställningar formulerats.

- Påverkar bolagsstyrelsers mångfald företags CED-rapportering?
- Påverkar CED-rapportering företags medieexponering?
- Påverkar CED-rapportering relationen mellan bolagsstyrelsers mångfald och medieexponering?
- Påverkas mångfald, CED-rapportering och medieexponering av företags storlek och geografiska placering?

1.3 Syfte

Baserat på studiens frågeställningar är det huvudsakliga syftet att beskriva och analysera om mångfald i bolagsstyrelse påverkar CED-rapportering och om rapporteringen inverkar på multinationella företags medieexponering respektive relationen mellan bolagsstyrelsers mångfald och medieexponering. Studiens underliggande syfte är att beskriva och analysera den påverkan som de externa variablerna, företags storlek och geografiska placering, har på de grundläggande variablerna, mångfald i bolagsstyrelse, CED-rapportering och medieexponering.

2. Teoretisk referensram

I följande kapitel presenteras antaganden och resultat från tidigare forskning angående studiens grundläggande variabler, mångfald i bolagsstyrelse, CED-rapportering och medieexponering samt studiens externa variabler, företags storlek och geografiska placering. Avslutningsvis presenteras studiens fyra hypoteser.

2.1 Hypotesgenerering

CSD är benämningen på företags självanta rapporter inom tre huvudsakliga områden, miljömässigt, socialt och ekonomiskt utvecklingsarbete. Den miljömässiga aspekten, CED, innefattar områden som vatten- och energiförbrukning, återvinning och utsläpp samt bevaring av biologisk mångfald (Global Reporting Initiativ, 2015). Det finns för närvarande ingen tvingande lag som ger anvisningar om och hur företag skall upprätta hållbarhetsrapporter, däremot finns ett ramverk från den globala organisationen GRI som ger vägledning och riktlinjer om hållbarhetsrapporters redovisningsprinciper och standardupplysningar. GRI är oberoende av storlek, bransch och geografisk hemvist. Ramverket är en vedertagen standard som majoriteten av hållbarhetsrapporterande företag tillämpar (Justitiedepartementet, 2014).

Forskning på området CED-rapportering är hittills relativt begränsad men omfattningen ökar i takt med ämnesområdets aktualitet, dels genom att allmänhetens förväntningar på företag blir högre, dels på grund av framtida lagstiftning (Willis, 2003; Justitiedepartementet, 2014). Media har en dikotom funktion. Den granskande funktionen medför makten att påverka allmänhetens kännedom om företags inverkan på miljön. Den omvända funktionen innebär att avspejla allmänhetens påtryckningar gällande hållbar utveckling (Cormier et al., 2005; Justitiedepartementet, 2014). Forskning angående mångfald i bolagsstyrelse avseende kön, ålder och utbildning har visat motstridiga resultat (Coffey & Wang, 1998). Vissa studier tyder på att mångfald har en positiv inverkan, i spridd bemärkelse, medan andra studier tyder på att mångfald inte påverkar agerandet i en bolagsstyrelse (Ali et al., 2014). Att det finns en fördel med jämställdhet avseende kön är sannolikt eftersom ett flertal länder på senaste tiden infört könskvotering i bolagsstyrelser (Adams & Ferreira, 2009). Betydelsen av ålder och utbildning har däremot inte uppmärksammats i samma omfattning och i den begränsade forskning som finns redovisad har olika resultat presenterats (Ferrero-Ferrero et al., 2013; Ali et al., 2014). Två faktorer som är frekvent återkommande inom företagsekonomisk forskning är företags storlek och geografiska placering. Dessa kan därför tänkas ha inverkan på de tre grundläggande variablerna, varför dessa inkluderats i den teoretiska referensramen (cf. González-Benito & González-Benito, 2006).

2.1.1 Mångfald i bolagsstyrelse och CED-rapportering

Bolagsstyrelsen är det organ som är ytterst ansvarigt för ett företags verksamhet. Därmed är det en bolagsstyrelses uppgift att fatta beslut om ett företags miljöarbete. Vare sig bolagsstyrelsen utser en kommitté som skall ansvara för arbetet eller om medlemmarna själva utför arbetet så har bolagsstyrelsen alltid en dominerande ställning i fråga om slutgiltiga avgöranden. Forskning på området antyder att bolagsstyrelsers sammansättning kan ha betydelse för hållbarhetsrapporters omfattning och kvalitet (Kassinis & Vafeas, 2002). Faktum är att efterfrågan på mångfald i bolagsstyrelser, med en bred sammansättning av kunskap och erfarenhet, växer. En kandidat med hög erfarenhet av affärsverksamhet har normalt relativt god förutsättning att bli invald i en bolagsstyrelse, men det finns en växande efterfrågan på kandidater med andra erfarenheter. Detta grundar sig i ökad betydelse av

vikten av nya och skilda perspektiv (Siciliano, 1996). Med flertalet viktiga ansvarsområden följer behovet av såväl bred som specifik kompetens. En bolagsstyrelse med hög grad av mångfald genererar ett brett spektrum av kunskaper som kan bidra till välgrundade beslut (Hillman et al., 2000; Van der Walt & Hingley, 2003).

Dagens bolagsstyrelser kan bestå av medlemmar från tre generationer. Definitionen av dessa generationer varierar mellan branscher och länder men den vanligaste uppfattningen i västerländska ekonomier är att den äldsta generationen (Veteraner) är född i åldersspannet 1922-1942. Den mellersta generationen (Baby boomers) består av personer födda år 1943-1960 och den yngsta (Generation X) utgörs av personer födda år 1961-1981 (Zemke et al., 2000; Parry & Urwin, 2011). Generationerna kännetecknas av aningen skilda karaktärsdrag. Den äldsta generationen är generellt mer konservativ och riskavert (Post et al., 2011), medan den mellersta generationen förknippas med högre förändringsbenägenhet och intresse för samhällsfrågor (Egri & Ralston, 2004). Den yngsta generationen har en mer positiv inställning till social liberalism och ett starkt intresse för klimatförändringar och dess konsekvenser (Craig & Bennett, 1997). Generellt tenderar yngre styrelsemedlemmar att ha högre utbildningsnivå. De har också en tendens att hantera affärsrisker mer effektivt vilket indikerar att en yngre bolagsstyrelse är bättre lämpad att utveckla hållbarhetsrapporter (Giannarakis, 2014). En annan studie som testar sambandet mellan ålder och CED-rapportering påvisar att den optimala medelåldern i en bolagsstyrelse är 56 år, i ett spann på 42-71 år (Post et al., 2011). Studien baseras på 78 ledande företag inom branscherna elektronik och kemi. Generationsspridning anses vara en nyckelkomponent för implementering av hållbarhetsarbete inom ett företags kultur, vilket kan likställas med framgångsrik bolagsstyrning (Ferrero-Ferrero et al., 2013).

Vanligt är att manliga och kvinnliga styrelsemedlemmar besitter olika erfarenheter, kunskaper och perspektiv (Rogelberg & Rumery, 1996). Forskning visar att kvinnor generellt är mer detaljfokuserade och riskaverta (Graham et al., 2002; Stendardi et al., 2006). Att integrera köns samlade perspektiv i en bolagsstyrelse kan vara till fördel vid kritiska överväganden gällande risker samt vid beslut om expanderingsalternativt avveckling av en verksamhet (Ali et al., 2014). Kvinnor och män tycks också skilja sig åt gällande socialt ansvarstagande. Forskning hävdar att könsskillnader i moraliska resonemang skall vara rotade i början av könsocialiseringen (Post et al., 2011). En metaanalys av könsskillnader i moralisk orientering visade att kvinnor är aningen mer benägna att svara på andras behov och därmed att upprätthålla relationer (Jaffee & Hyde, 2000). Dock tycks kvinnor och män ha liknande principer gällande rättvisa och jämlikhet (Post et al., 2011). Andra studier har däremot inte funnit stöd för könsskillnader i moraliska resonemang (Weber & Wasieleski, 2001; Ergeneli & Arikan, 2002). Att studier inom samma forskningsområde har visat olika resultat kan bero på de branscher och sammanhang som jämförts. Resultat som visar lägre grad av könsskillnader kan bero på att den studerade branschen har ett relativt sett mer könsneutralt arbetssätt. Inom revisionsbranschen existerar exempelvis etiska och moraliska förhållningsregler som främjar jämlikhet inom professionen (Post et al., 2011).

Bolagsstyrelser med hög grad av mångfald i fråga om köns- och åldersfördelning, variation i utbildningsnivå och etnicitet, kommer att ställa högre krav på omfattningen av CED-rapporteringen än bolagsstyrelser med lägre grad av mångfald, representerade av manliga styrelsemedlemmar i medelåldern, med liknande ursprung och utbildningsnivå. Detta eftersom en bolagsstyrelse med hög grad av mångfald tenderar att ha mer information om och mer positiva attityder till miljöfrågor. En hög grad av välutbildade medlemmar, med examen på magisternivå eller högre, tenderar att vara mer benägna att eftersträva hållbar utveckling. Detta påstås bero på att individer med högre utbildningsnivå utvecklar vidare perspektiv och högre grad av förståelse i allmänhet (Post et al., 2011). Övrig forskning gällande mångfald

avseende utbildning har visat att högre utbildningsnivå inom ledningsgrupper leder till mer effektivt styrningsarbete och beslutsfattande i synnerhet (Erhardt et al., 2003).

Dessa resonemang från tidigare forskning förenat med ökade krav på att företag skall värna om miljön och upprätta omfattande hållbarhetsrapporter utmynnar i en första hypotes enligt följande:

H1: Mångfald i bolagsstyrelse är positivt relaterat till CED-rapportering.

2.1.2 CED-rapportering och medieexponering

En studie av Patten (2002) visar att företag som erhåller negativ exponering i media tenderar att öka sina försök att kompensera för negativ miljöpåverkan. Studien indikerar att medieexponering av miljöarbete leder till mer omfattande CED-rapportering. Även andra studier hävdar att exponering i media kan relateras till hållbarhetsrapportering. Företag med hög grad av exponering är mer benägna att upprätta hållbarhetsrapporter än företag med lägre grad av exponering (Lee & Carroll, 2011; Li et al., 1997). Det har spekulerats i att företag som upprättar omfattande CED-rapportering aktivt exponerar sig i media medan företag som upprättar mindre omfattande rapporter håller en lägre profil. Cormier & Magnan (2003) menar dock att ytterligare forskning behövs på området för att kunna säkerställa dessa antaganden. Aerts & Cormier (2009) ställde upp hypotesen om ett samband mellan omfattande hållbarhetsrapporter och en högre grad av legitimitet i media. Studien baserades på 623 företag inom sju olika branscher i Nordamerika. Hypotesen förkastades dock då resultatet inte visade något samband. En studie baserad på tyska företag har undersökt hållbarhetsrapporters kvalitet, där offentliga förväntningar verkade som mediator till exponering i media. Cormier et al. (2005) fann dock endast finna svaga belegg för att hållbarhetsrapporters kvalitet påverkas av offentliga förväntningar.

Övrig forskning visar att företag ges flertalet fördelar om dess rykte förbättras. Vidare finns argument för att arbete med hållbar utveckling kan vara en starkt bidragande faktor till ett företags rykte (Fombrun & Shanley, 1990; Bontis et al., 2007). Genom dessa antaganden kan slutsatsen dras att företag som upprättar omfattande hållbarhetsrapporter generellt har bättre rykte vilket sannolikt påverkar mängden exponering i media (Bear et al., 2010). Att mediabevakningen är mer omfattande för företag som upprättar hållbarhetsrapporter överensstämmer med resonemanget om att media spelar en viktig roll i bildandet av allmänhetens normer. Media har således inverkan på allmänhetens förväntningar gällande företags miljöarbete. Företag i sin tur upprättar hållbarhetsrapporter för att besvara allmänhetens och indirekt medias krav angående hållbar utveckling (García-Ayuso & Larrinaga, 2003).

CSD-begreppets delar, innefattande rapportering av miljömässigt, socialt och ekonomiskt utvecklingsarbete har över tid haft olika grad av uppmärksamhet i media. Respektive dels uppsving har legat i linje med allmänhetens intressen och levnadsförhållanden. Vad som dock varit konstant är det samlade CSD-begreppets ökade uppmärksamhet, då nyhetsvärdet har vuxit över tid. Idag ligger det samlade begreppet i fokus och samtliga delar anses vara likvärdiga. Att hålla medierna uppdaterade gällande företagets CSD-rapportering, samt att föra öppen kommunikation med allmänheten, vars förväntningar ständigt förändras, är av fundamental betydelse inom affärsvärlden (Lee & Carroll, 2011).

Ovanstående iakttagelser och resultat gällande CED-rapportering och medieexponering utmynnar i en andra hypotes enligt följande:

H2: CED-rapportering är positivt relaterat till medieexponering.

2.1.3 Mångfald i bolagsstyrelse, CED-rapportering och medieexponering

Utbudet av tidigare studier gällande bolagsstyrelsers mångfald och medieexponering är begränsat. De fåtal studier som belyser de tre begreppen i samma artikel har inte haft fokus på relationen variablerna emellan och har därmed inte funnit stöd för några direkta samband. Avsaknaden av kunskap på detta område indikerar behovet av uppmärksamhet och utveckling. De artiklar som översiktligt berört området har fokuserat på företags rykte istället för medieexponering, varför forskning om företags rykte har legat till grund för denna studies tredje hypotes. Graden av mångfald i bolagsstyrelse avspeglar företags kultur och värderingar, vilket intresserar allmänheten och påverkar företags rykte (Turban & Greening, 1997). Ett företags rykte påverkas av sammansättningen i bolagsstyrelsen eftersom sammansättningen indikerar vem företaget bör förknippas med. Vidare kan transparens fungera som drivkraft för att öka graden av mångfald (Miller & Triana, 2009). Observerats har att minoritetsgrupper i bolagsstyrelser leder till ökad uppmärksamhet och högre engagemang gällande hållbar utveckling. Det har i sin tur positiv inverkan på företags rykte (Brammer & Millington, 2005). Miller & Triana (2009) tvingades dock förkasta sin hypotes om att ett positivt samband råder mellan mångfald avseende kön och företags rykte.

I denna studie kommer alltså rykte att ersättas av medieexponering. Variabeln medieexponering upplevs, med dagens mediebrus i åtanke, aktuell och möjlig att mäta på ett tillförlitligt sätt. Den förväntas även vara bättre lämpad för en kvantitativ studie än variabeln rykte. Vidare testas inte det traditionella och direkta sambandet de tre variablerna emellan på grund av bristfälliga teoretiska underlag. Forskning som istället tillämpar mediatorer har fördelen att skapa indirekta teoretiska underlag i det sammansatta ledet av variabler. Det indirekta underlaget utgörs av befintlig forskning angående variablernas separata relationer i ledet. Denna form av forskning, baserad på mediatorer, tenderar dessutom att ge konsekventa resultat (Qu, 2009). Modeller i vilka mediatorer normalt integreras förekommer främst inom forskningsområden som organisation och marknadsföring, där innovation är en frekvent återkommande sådan (Han et al., 1998; Miller & Triana, 2009). Företags rykte förekommer också som mediator, med argumentet att tidigare forskning visat att företags rykte har betydande inverkan på företags allmänna prestationer (Miller & Triana, 2009). CSR som mediator, återfinns i en artikel av Bear et al. (2010), där mediators ställdes i relation till könsfördelning, diversitet i styrelse och företags rykte. Sambandet gällande diversitet, CSR och rykte förkastades men bekräftades då diversitet ersattes av könsfördelning. Direkta samband testades även utan mediator och bekräftades då angående könsfördelning och CSR, men förkastades gällande total diversitet och CSR. I artikeln definierades diversitet som erfarenhet, utbildning eller etnicitet. I en senare artikel av Post et al. (2011) definierades styrelsemedlemmars optimala ålder för upprättande av CED-rapportering.

Ursprungligen låg intresset i att undersöka det direkta sambandet mellan bolagsstyrelsers mångfald och medieexponering men eftersom forskningen på området är begränsad valdes att integrera en mediator för att finna teoretiska underlag för en sådan diskussion. I litteraturgenomgången påträffades ingen studie som använde CED som mediator, varför studier med andra mediatorer fick utgöra teoretiskt underlag. Tidigare studier har bland annat funnit empiriskt stöd för ett samband mellan den sociala delen av CSD, inom vilken jämställhet ingår, och exponering i media (Patten, 1991; Brammer & Pavelin, 2004). Det är därför tänkbart att den kompletta modellen bestående av mångfald i bolagsstyrelse, CED-rapportering och medieexponering också kan bekräftas empiriskt. Dessa resonemang utmynnar i en tredje hypotes enligt följande:

H3: Mångfald i bolagsstyrelse är positivt relaterat till medieexponering via CED-rapportering.

2.1.4 Företags storlek och geografiska placering

En studie som testar sambandet mellan mångfald i bolagsstyrelse och företags prestationer, via företags rykte betonar vikten av att uppmärksamma effekten av företags ålder och storlek, mätt i antalet verksamma år respektive antalet anställda. Detta görs för att stora, väletablerade företag generellt har ett bättre rykte (Miller & Triana, 2009). Företags storlek mätt i antalet anställda är en variabel som också har betydande effekt gällande implementering av miljöarbete. Stora företag har mer resurser för miljöhantering, de mottar högre krav från omgivningen och de påverkar konsumenter i betydande utsträckning. Det finns empiriskt stöd för positiva samband mellan företags storlek och medverkande i miljöprojekt, erhållande av miljöcertifikat och omfattning av miljöpolicy (González-Benito & González-Benito, 2006). Generellt påverkar stora företag miljön i högre utsträckning och därmed erhåller de högre krav och förväntningar från allmänheten. Det är vidare naturligt att stora företag granskas mer av media än små företag (Reverte, 2008).

Forskning har visat att graden av mångfald i bolagsstyrelse generellt är högre i Nordamerika och europeiska länder än i övriga delar av världen, vilket kan hänföras till att jämställdhetsdebatten också är ledande inom dessa världsdelar (Pascall & Lewis, 2004; Harjoto et al., 2014). Dessa studier ger belägg för att kontrollera för företags geografiska placering. Globalt finns även stora skillnader gällande miljölagstiftning vilket har direkt effekt på företags CED-rapportering. I världsdelar där lagstiftningen är mer restriktiv ställs högre krav på företags miljöarbete. Andra faktorer som skiljer sig globalt och som indirekt kan kopplas till CED-rapportering är övrig politik, statskick och kultur (González-Benito & González-Benito, 2006). Dessa faktorer har även inverkan på medieexponering då hantering och acceptans av offentlig information skiljer sig åt världen över. Medan vissa länder har yttrandefrihet råder strikta förbud och regleringar i andra (Shirky, 2011).

Dessa kopplingar mellan mångfald i bolagsstyrelse, CED-rapportering och medieexponering och variablerna företagsstorlek och geografisk placering utgör grunden för studiens fjärde hypotes. Den formuleras på följande sätt:

H4: Företags storlek och geografiska placering är relaterat till mångfald i bolagsstyrelse, CED-rapportering och medieexponering.

3. Metod

I följande kapitel presenteras litteratursökning, redogörelse för valet av ansats och metod samt tillvägagångssätt vid datainsamling, urval och statistisk bearbetning. Kapitlet avslutas med en diskussion kring studiens validitet och reliabilitet.

3.1 Litteratursökning och källkritik

För att utöka kunskapsbasen gällande mångfald i bolagsstyrelse, CED-rapportering och medieexponering granskades tidigare forskning. Artiklar hämtades i första hand från sökmotorn Google Scholar där sökord kombinerades på olika sätt för att finna relevanta artiklar som behandlade det avsedda området. Sökorden som användes för mångfald i bolagsstyrelse var "Board Diversity", "Board of Directors", "Gender Diversity", "Age", "Young" och "Generation". För området CED-rapportering användes sökorden "Sustainability", "Sustainability Report", "CSD", "Corporate Social Disclosure", "CSD Mediator", "CED", "Corporate Environmental Disclosure", "CED Mediator", "CSR", "Corporate Social Responsibility" och "CSR Mediator". Slutligen tillämpades sökorden "Media", "Media Exposure", "Media Visibility", "Visibility" samt "Media Coverage" för att inhämta kunskap om medieexponering.

Utöver denna metod för insamling av artiklar kontrollerades också kedjereferenser, det vill säga de initialt funna artiklarnas källförteckningar. I litteraturstudien användes i första hand artiklar som var "peer reviewed", i syfte att säkerställa kvalitet. Antalet citeringar i respektive artikel togs också i beaktande då detta är en indikator på att resultaten haft betydelse för vidare forskning. Värt att notera är forskningsområdets aktualitet som innebär att de flesta artiklar inom området är relativt nyligen publicerade. För det första tar det tid för en artikel att publiceras, därefter tar det ytterligare tid innan andra forskare uppmärksammar det nya kunskapsbidraget. Områdets aktualitet kan alltså ge en missvisande bild av artiklarnas faktiska kvalitet. Trots eftersträvan att finna teoretiska underlag från aktuella artiklar har ett fåtal äldre artiklar bidragit till underlaget. Dessa har bedömts som relevanta då resultaten fortfarande betraktas som giltiga och således utgör underlag för senare utgivna artiklar. De äldre artiklarna används dock med viss försiktighet exempelvis genom att inte basera väsentliga antaganden enbart på dessa.

3.2 Ansats, metod och forskningsdesign

Avsikten med studien var att genomföra en global undersökning av relationerna mellan mångfald i bolagsstyrelse, CED-rapportering och medieexponering. Kvantitativ metod lämpade sig bäst på grund av studiens omfattning, varför en deduktiv ansats var utgångspunkten. Forskningsdesignen utgjordes av observationsundersökning. En totalundersökning genomfördes, vilket innebär att samtliga enheter i populationen togs i beaktande. Studien hade ett förklarande syfte och under processens gång tillämpades ett positivistiskt synsätt, för att utifrån befintlig forskning genomföra empiriska tester (cf. Bryman & Bell, 2011). Mätmetoderna för de grundläggande variablerna, mångfald i bolagsstyrelse, CED-rapportering och medieexponering innefattade insamling av uppgifter om kön, födelseår och utbildning, innehållsanalys i fråga om hållbarhetsrapporternas antal miljörelaterade begrepp och antal nyhetsträffar på Google. Mätmetoderna för de externa variablerna, företags storlek och geografiska placering utgjordes av insamling av uppgifter om antalet anställda och hemvist i fråga om kontinent, se Tabell 1. Traditionell

korrelationsanalys och strukturell ekvationsmodellering var de statistiska tester som utfördes för att urskilja studiens resultat.

3.3 Urval och datainsamling

Inom detta moment förekom ett samarbete med ett annat forskningsteam inom handledargruppen. Syftet med samarbetet var att inhämta en så stor mängd data som möjligt inom den angivna tidsramen. Samarbetet med det andra forskningsteamet resulterade i att antalet undersökta enheter kunde fördubblas. Den stora mängden data eftersträvades i hopp om att kunna applicera studiens resultat på den totala populationen, multinationella företags bolagsstyrelser. Forskningsteamet arbetade sida vid sida för att försäkra att tolkning och arbetssätt behandlades på ett så konsekvent sätt som möjligt. Samtliga beslut gällande datainsamling fastställdes via diskussion.

Hållbarhetsrapporter hämtades från GRI:s hemsida som tillhandahåller rapporter från de företag som rapporterar enligt GRI:s standarder. Från databasen hämtades 447 filer, vilka representerade samtliga hållbarhetsrapporter från multinationella företag. Rapporterna som låg till grund för studien publicerades 2015 men representerade år 2014 och var upprättade i enlighet med ramverket G4, som är den senaste upplagan. Varför rapporter för år 2014 användes berodde på tiden då studien genomfördes (december, 2015). Dels var många rapporter för 2015 ännu inte tillgängliga, dels krävs viss tid för att urskilja variabeln medieexponerings slagkraft. Påverkan av rapporter som publiceras 2014 ges tillkänna först året därpå, det vill säga år 2015 (Reverte, 2008).

Data för mångfald i bolagsstyrelse misstänktes vara den mest kritiska variabeln, dels då den innehåller flera kategorier, dels då vetskap saknades om informationens tillgänglighet. I detta skede av datainsamlingen förväntades ett relativt stort bortfall. Variabeln mångfald bestod av tre kategorier: kön, födelseår och utbildning. Dessa kategorier undersöktes via hållbarhetsrapporter, årsredovisningar och företagens respektive hemsidor samt via kontaktnätet LinkedIn och hemsidan Bloomberg Business som tillhandahåller global information om affärsvärlden och dess ledare (Harjoto et al., 2014). De företag som via dessa kanaler inte offentliggjorde information om samtliga tre kategorier betraktades som bortfall. Undantag gjordes om det endast saknades information om enstaka styrelsemedlemmar. För att undvika ett besvärande bortfall utslöts individer ur respektive bolagsstyrelse då kön eller födelseår saknades. I andra mer vanligt förekommande situationer där högskoleutbildning saknades eller var ospecificerad tillämpades benämningar som "Ingen högskoleutbildning" och "Övrig högskoleutbildning". I samband med undersökningen av variabeln mångfald kontrollerades att hållbarhetsrapporterna för 2014 fanns tillgängliga samt att de var utgivna på engelska. I denna första granskning reducerades det ursprungliga antalet undersökningsenhet kraftigt då dryga 50 procent inte uppfyllde kriterierna och därmed utslöts från studien.

Omfattningen av företags CED-rapportering fastställdes genom att undersöka frekvensen av nio djupgående miljörelaterade begrepp, samt ett övergripande, se Tabell 2. Inledningsvis genomfördes en pilotstudie där begreppen testades i tio slumpmässigt utvalda hållbarhetsrapporter för att försäkra att begreppen förekom i avsedd bemärkelse. Efter att begreppen fastställdes genomfördes ordsökningen i resterande hållbarhetsrapporter utan vidare kontroll. Sökfunktionen "ctrl+f" användes för beräkning av antalet träffar på respektive begrepp. I detta skede utslöts sju antal undersökningsenheter då rapporterna av skilda anledningar inte gick att söka i.

Data gällande variabeln medieexponering inhämtades via Googles avancerade sökverktyg (cf. Garcia-Sanchez et al., 2014). Sökning genomfördes med det fullständiga företagsnamnet inom citationstecken, för att hålla namnet intakt, samt för att undvika träffar gällande ord i andra bemärkelser. Inställningar som ”År 2015”, ”Endast nyheter” och ”Exkludering av dubletter” ställdes in och därefter tillkännagavs det totala antalet nyheter för det specifika företaget, publicerade år 2015. På detta sätt bedömdes hur exponerade företagen varit i media under det senaste året. Övrig information som inhämtades var företagets storlek och geografiska placering. Företagets storlek definierades som antal anställda och inhämtades via företagets respektive hemsida. Geografisk placering tillhörde sådan information som offentliggjordes intill hållbarhetsrapporterna på GRI:s hemsida. Efter samtliga moment som berörde datainsamling och sammanställning återstod 202 kompletta undersökningsenheter som utgjorde grund för analys och slutsatser.

3.4 Operationalisering

I detta avsnitt redogörs hur studiens teoretiska begrepp operationaliserats. Tabell 1 ger en sammanställning av operationaliseringen och åskådliggör studiens variabler, dess respektive förkortningar och mätmetoder. Ingående beskrivningar av hur studiens grundläggande variabler definierats och mätts följer i separata avsnitt nedan. De externa variablerna, storlek och geografisk placering krävde ingen vidare operationalisering då ingen egen definition eller mätmetod tillämpats för dessa.

Tabell 1. Studiens variabler

Variabel	Förkortning	Mätmetod	Underlag
Mångfald i bolagsstyrelse	Mångfald	Innehållsanalys: Observation	Rapporter/Hemsida
CED-rapportering	CED	Innehållsanalys: Räkna ord	GRI
Medieexponering	Media	Antal träffar	Google
Storlek*	-	Antal anställda	Företags hemsida
Geografisk placering*	Kontinent	Hemvist	GRI

*Externa variabler

3.4.1 Mångfald i bolagsstyrelse

Genom operationalisering har riktlinjer fastställts för hur studiens variabler har definierats och mätts. En första utgångspunkt var att definiera det teoretiska begreppet mångfald. Mångfald kan definieras som en variation av olika egenskaper hos individer i en social grupp (Mangfald.org, 2015). Bolagsstyrelsernas grad av mångfald har bedömts utifrån könsfördelning i fråga om antal män och kvinnor, variation i födelseår och utbildning. Styrelsemedlemmarnas kön var en dikotom undervariabel med de två möjliga utfallen man och kvinna. Antalet män och kvinnor räknades systematiskt och ställdes i förhållande till bolagsstyrelsernas storlek i fråga om totalt antal medlemmar. Variationen i födelseår fastställdes genom att var och en av styrelsemedlemmarna sorterades och tillföll en specifik generation. De möjliga utfallen inom denna undervariabel var generationer representerade av medlemmar födda år 1942 eller tidigare, år 1943-1960 samt år 1961 eller senare (cf. Zemke et al., 2000; Parry & Urwin, 2011). Mätningen av styrelsemedlemmarnas utbildning var mer komplex då de möjliga utfallen var obegränsade. Utbildningarnas frekvens resulterade i 13 övergripande utbildningskategorier. Frekvensen och fördelningen av dessa tre underkategorier åskådliggörs i Tabell 4. Baserat på de enskilda utfallen inom kategorierna

kön, födelseår och utbildning gjordes en sammanvägning av bolagsstyrelsernas totala grad av mångfald som beräknades med hjälp av Blau-index. Diskussioner förekom angående en fjärde variabel, styrelsemedlemmars etnicitet. Denna exkluderades dock på grund av de potentiella mätmetodernas bristande tillförlitlighet (cf. Burton et al., 2010). Etnicitet tillhör inte sådan information som företag vanligtvis offentliggör. Det går heller inte att avgöra en individs etnicitet grundat på ett fotografi eller namn. Undersökning av etnicitet lämpar sig troligen bättre i en kvalitativ studie där andra grundligare mätmetoder kan tillämpas.

För att bedöma bolagsstyrelsens mångfald inom respektive företag beräknades ett så kallat Blau-index. Ett index beräknades för samtliga tre kategorier för att sedan summeras till ett. Vid insamlingen av kategorin utbildning återfanns till en början 26 olika utbildningar. De utbildningar som representerades av mindre än 0,01 procent av det totala antalet styrelsemedlemmar (2114) vägdes in inom den närmast relaterade utbildningen som representerades av ett större antal medlemmar. Exempelvis sammanvägdes den underrepresenterade utbildningen fastighetsmäklare med utbildningen ekonomi. Dessa sammanvägningar resulterade i 13 slutgiltiga utbildningar. Det var förekommande att styrelsemedlemmar hade fler än en utbildning, vilket förklarar att det redovisade antalet utbildningar (2501) är fler än det totala antalet styrelsemedlemmar, se Tabell 4. Beslutet att ta tillvara på samtliga utbildningar grundade sig i viljan att ge en rättvis bild av bolagsstyrelsernas faktiska mångfald avseende utbildning.

Vid insamling av kategorin födelseår återfanns en stor spridning. För beräkning av Blau-index krävdes sortering av dessa årtal. Som tidigare nämnts beslutades att dela in styrelsemedlemmarna i tre generationer. Den äldsta generationen (Veteraner) representerade år 1942 och födelseåren dessförinnan. Den mellersta generationen (Baby boomers) bestod av styrelsemedlemmar födda mellan åren 1943-1960. Den yngsta generationen (Generation X & Y) representerade år 1961 och framåt (Parry & Urwin, 2011). Kategorin kön sorterades enkelt efter man och kvinna, ingen vidare indelning krävdes för denna kategori.

Beräkningen av Blau-index skedde ursprungligen för varje kategori separat. Beräkningarna genomfördes i enlighet med den korrekta formeln (Bear et al., 2010).

Korrekt formel för Blau-Index: $1 - \sum p_k^2$

I första hand beräknas andelen för varje underkategori, exempelvis ställdes antalet män i förhållande till det totala antalet styrelsemedlemmar. Därefter beräknades andelen av varje underkategori i kvadrat. För att sedan framställa ett slutgiltigt index subtraherades siffran 1 med summan av de totala andelarna i kvadrat. Denna kalkyl upprepades för varje bolagsstyrelse inom de övergripande kategorierna, kön, generation och utbildning. Resultatet av dessa separata beräkningar medförde totalt 609 index. För att kunna göra en total bedömning av bolagsstyrelsernas respektive grad av mångfald krävdes att dessa tre typer av index sammanvägdes till ett. Detta gjordes genom att addera varje bolagsstyrelses index för kön, generation och utbildning. För att sedan kunna bedöma bolagsstyrelsernas mångfald i procent krävdes beräkning av maximal mångfald, det vill säga 100 procent. Detta inleddes med beräkning av det maximala värdet för varje enskild kategori via formeln $((K-1)/K)$, där bokstaven K står för antalet underkategorier (Harrison & Klein, 2007). De tre maximala värdena adderades för att frambringa det totala maxvärdet för mångfald. Bolagsstyrelsens mångfald dividerades slutligen med det totala maxvärdet, där kvoten speglade bolagsstyrelsens mångfald i procent.

Blau-index är ett vedertaget mått inom forskningsområdet mångfald och var därmed det givna verktyget. Det saknas däremot belägg inom forskningen för att väga samman tre olika

dimensioner av detta index. Eftersom det var den totala graden av mångfald som eftersträvades i denna studie krävdes ett praktiskt tillvägagångsätt för bedömning av denna. Genom diskussion och logiska resonemang beslutades att tillämpa ovan beskriven metod. Andra alternativ för fastställande av mångfald var att för varje enskild bolagsstyrelse bedöma de tre kategorierna efter egna beslutade gränser. Problematiken gällande detta alternativ var återigen sammanvägningen av kategorierna men här riskerade bedömningarna att bli inkonsekventa och för subjektiva. Medvetenhet finns angående läsares rätt att ifrågasätt val av metod. Det finns vidare alltid en risk att valet av metod medför vissa felaktigheter. Dock kan försäkras att eventuella felaktigheter skett konsekvent och att de bedömts objektivt.

3.4.2 Omfattning av CED-rapportering

Den operationella definitionen gällande omfattning av CED-rapportering baserades på frekvensen av nio grundläggande och ett övergripande begrepp, se Tabell 2. För att fastställa dessa begrepp gjordes en jämförelse mellan befintliga miljörelaterade begrepp i en artikel författad av Gamerschlag et al. (2010) samt de miljörelaterade begreppen i angivelserna för GRI:s standard, G4. Sju begrepp som inte var specifikt miljörelaterade eller redan täcktes in av andra valda begrepp uteslöts ur sökningen. Exempelvis exkluderades ”Environmental Impacts” då begreppet inkluderades i sökningen för det övergripande begreppet ”Environment”. Vidare uteslöts begrepp som ”Products”, ”Material” och ”Compliance” då dessa förekommer i flertalet bemärkelser, vilket riskerade att resultera i en felaktig bild av omfattningen. Dessa val genomfördes i syfte att skapa en så rättvisande och heltäckande sökning som möjligt. De begrepp som återfanns i båda skrifterna bedömdes som givna för att sedan diskutera fram ytterligare tre begrepp. I ett av de grundläggande begreppen återfanns flektioner som inkluderades i summeringen av begreppet ”Recycle”. Även till det övergripande begreppet ”Environment” påträffades ett antal flektioner som inkluderades (cf. Gamerschlag et al., 2010; GRI, 2015). Samtliga träffar för de olika begreppen summerades så att bedömningen av omfattningen baserades på det totala antalet träffar, oberoende av antal per specifikt begrepp.

Tabell 2. Kodbok

Mätenhet	Underlag	Begrepp	Flektioner
CED-rapportering	Hållbarhetsrapporter	Energy Transport Emissions Effluents Spill Waste Water Biodiversity Recycle* Environment*	Recycled Recycling Environments Environmental Environmentally

*Begreppen innehåller flektioner

3.4.3 Medieexponering

Det teoretiska begreppet medieexponering behandlar omfattningen av vad som uppmärksammas i media (Nationalencyklopedin, 2015). Den operationella definitionen utgörs av antalet träffar på Google, avseende företagens fullständiga namn. Värderingen av företagens medieexponering bedömdes så att antalet träffar representerade graden av exponering. Ingen skillnad gjordes på exponeringens karaktär, det vill säga om exponeringen

hade positiv eller negativ innebörd då syftet var att undersöka företagens totala grad av medieexponering. Till följd av Googles överlägsna räckvidd bedömdes sökmotorn vara det bäst lämpade verktyget för värdering av multinationella företags grad av exponering. Det existerar ingen mer omfattande databas eller samling av nyheter, varför Google bedöms ge den mest rättvisande bilden av företagens exponering i media (Garcia-Sanchez et al., 2014).

3.5 Statistisk bearbetning

De data som innefattade mångfald, CED och media, samt variabeln storlek sammanställdes i ett Excel-ark. För att minimera spridningen hos variabelvärdena och därmed göra dem mer överskådliga och jämförbara omvandlas värdena till logaritmer. Kontinent som utgjorde den andra externa variabeln, kodades till dummy-variabel i statistikprogrammet SPSS. Därefter utfördes ett korrelationstest mellan samtliga variabler för att undersöka tendenser till signifikanta samband, se Tabell 3. Testet var nödvändigt för att uppmärksamma och utesluta förbindelser mellan variabler. Dessa förbindelser är grunden till SEM-modellering då dess syfte är att skapa modeller utifrån egenskaperna i en samling data. Om tendenser till signifikans saknas i ett korrelationstest är det vidare osannolikt att samband mellan samma variabler återfinns i en SEM-modell.

Tabell 3. Korrelationsmatris

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Nord-amerika	1									
2	Europa	0,000 ***	1								
3	Afrika	0,411	0,174	1							
4	Oceanien	0,060 *	0,002 **	0,747	1						
5	Latin-amerika	0,313	0,094 *	0,862	0,692	1					
6	Asien	0,000 ***	0,000 ***	0,489	0,114	0,396	1				
7	Mångfald	0,336	0,006 **	0,974	0,521	0,645	0,026 **	1			
8	Media	0,004 **	0,977	0,482	0,996	0,672	0,005 **	0,516	1		
9	CED	0,783	0,976	0,880	0,270	0,413	0,511	0,572	0,001 ***	1	
10	Storlek	0,017 **	0,269	0,882	0,728	0,535	0,235	0,294	0,000 ***	0,006 **	1

N=202, *Visst samband **Starkt samband ***Mycket starkt samband

I korrelationstestet inkluderades dels studiens grundläggande variabler, mångfald i bolagsstyrelse, CED-rapportering och medieexponering, dels studiens externa variabler, storlek och geografisk placering. I Tabell 3 åskådliggörs samtliga variabelförbindelser. Dessa förbindelsers styrka var nödvändiga att urskilja för att kunna bestämma SEM-modellernas sammansättning. Mångfald, CED och media inkluderades i modellerna oavsett sambandsstyrka. Däremot exkluderades kontinenterna Afrika, Oceanien och Latinamerika från studien då dessa inte visade signifikans i relation till någon av de grundläggande variablerna.

SEM är betäckningen för strukturell ekvationsmodellering. Det är en komplett men komplex metod till skillnad från traditionella regressionsmetoder. Den främsta skillnaden är att SEM-modellen används för mätning av mellanliggande variabler. Den kan även behandla ett flertal sammansatta variabler istället för endast två (Iacobucci, 2010). Utifrån de teoretiska

hypoteserna och tendenserna av korrelationstestet drogs slutsatsen att SEM-modellen var lämplig. Modeller utformades i SPSS Amos som är ett komplement till det ursprungliga statistikprogrammet. I hopp om att lyckas skapa en modell som perfekt passade de data som insamlats prövades variablerna i ett antal kombinationer. Utgångspunkten i modellerna var den förklarande variabeln mångfald och i enlighet med H3 användes CED som mediator. Den beroende variabeln media placerades sist i modellen medan de externa variablerna hade en mer flexibel funktion. Dessa laborerades med för att lyckas uppfylla SEM-modellens förutsättningar och krav. Förbindelserna mellan de förklarande variablerna mångfald, storlek och kontinent illustrerades genom kovarians.

Den fundamentala förutsättningen för SEM-modellen är att Chi Square-värdet dividerat med antalet frihetsgrader befinner sig inom intervallet 0,05–3. Ett Chi Square-värde som ligger inom intervallet indikerar att urvalsdata passar den hypotetiska modellen. Andra indikatorer som kräver beaktning i fråga om acceptans av en modell är RMSEA-värdet som skall falla så nära siffran noll som möjligt. Även CFI-värdet skall beaktas och istället likställas med siffran 1 (Iacobucci, 2010). För att sedan analysera eventuella samband studeras p-värdet som har tre olika signifikansnivåer. Mycket stark signifikans kräver att p-värdet är lägre än eller lika med 0,001. Stark signifikans uppnås när p-värdet löper inom intervallet 0,01-0,05. Den tredje nivån, viss signifikans, får maximalt uppgå till värdet 0,1. Ytterligare estimat av intresse är det standardiserade Beta-värdet som förklarar styrkan hos samband, samt R Square som istället visar förklaringsgraden hos den enskilda variabeln i en modell. Dessa värden presenteras i decimalform men tolkas i form av procent (Wild & Seber, 1999).

3.6 Validitet och reliabilitet

I syfte att stärka validiteten och reliabiliteten har ett antal åtgärder genomförts. I första hand har studiens teoretiska underlag baserats på artiklar som är ”peer reviewed”. Artiklar av sådan karaktär har högre tillförlitlighet och är därmed att föredra. De artiklar som legat till grund för studien har haft en lägsta ranking på två av fyra stjärnor i listan ”Academic Journal Guide”. För de fåtal artiklar som haft lägre ranking har hänsyn tagits till artiklarnas antal citeringar, som ger en indikation på hur värdefull studien varit för vidare forskning. Värt att uppmärksamma gällande detta ämnesområde är aktualiteten som dels försvårar insamlingen av tillförlitlig forskning, dels kan ge en felaktig bild av forskningens faktiska kvalitet. Samtliga artiklar har varit skrivna på engelska vilket medfört frihet i tolkning från författarnas sida. Friheten kan ha inneburit vissa misstolkningar som således minskar studiens reliabilitet.

För att stärka validiteten formulerades ett antal bestämmelser gällande variablernas operationalisering. För att försäkra att studien mäter vad som var för avsikt att mäta samt för att undvika systematiska fel, tillämpades vedertagna mått för variablerna. Mångfald mättes genom Blau-index i enlighet med tidigare studier på området (Post et al., 2011). För att kunna integrera samtliga tre kategorier i mångfaldsbegreppet krävdes att kategorin utbildning minskades i omfattning vilket enklast gjordes genom att låta de underrepresenterade utbildningarna tillfalla de mest närliggande. Denna sammanslagning kan ha orsakat viss reducering i fråga om grad av mångfald. Beräkningen av Blau-index skedde konsekvent och i enlighet med dess korrekta formel. Ett separat index beräknades för varje kategori för att sedan summeras till ett gemensamt. Denna sammanslagning baserades på logik istället för stöd från tidigare forskning vilket innebär att metoden för sammanslagningen och dess tillförlitlighet kan ifrågasättas.

Begreppen som användes för att mäta omfattning av CED-rapportering låg i linje med de begrepp som tillämpades av Gamerschlag et al. (2010) samt GRI:s senaste standard, G4. För

att försäkra att begreppen mätte vad som avsågs att mäta genomfördes en pilotstudie baserad på tio hållbarhetsrapporter. I pilotstudien framkom att de valda begreppen tillämpades i den avsedda bemärkelsen och därefter genomfördes de resterande sökningarna utan vidare kontroll. I detta moment fanns trots pilotstudien en risk för felaktiga träffar i form av begrepp i felaktiga sammanhang. På grund av studiens och hållbarhetsrapporternas omfattning var det inte möjligt att kontrollera samtliga träffar. Gällande urvalspopulationen misstänktes ett relativt stort bortfall, varför samtliga multinationella företag på GRI:s hemsida, som rapporterar enligt standarden G4, undersöktes. Av den ursprungliga urvalspopulationen uppfyllde 45 procent av företagen kriterierna för att ingå i denna studie.

Medieexponering mättes genom antal träffar på Google som är den klart största sökmotorn. Kritik kan dock riktas mot metoden eftersom företagsnamn kan förekomma i sammanhang och situationer som inte rör det avsedda företaget. Det exakta antalet träffar kan alltså inte återfinnas via Google och därför bör de exakta värdena för medieexponering tolkas med viss försiktighet. Trots Googles överlägsenhet i fråga om räckvidd bör uppmärksammas att sökmotorn inte tillhandahåller alla världens mediekällor, varför frekvensen av exponering kan skilja sig åt mellan världsdelar.

Gällande datainsamlingen skedde alltså ett samarbete med ett annat forskningsteam i handledargruppen. Reglerna för operationalisering utformades tillsammans och kunde därmed tillämpas på ett konsekvent sätt. Reglerna utformades i syfte att undvika missförstånd och tolkningsskiljaktigheter men trots dessa regler fanns ändå en risk till detta, orsakat av den mänskliga faktorn. En beskrivning gällande tillvägagångssätt för datainsamling och analys gjordes för att stärka studiens reliabilitet och för att skapa möjlighet för andra forskare att replikera studien. Detta förutsätter dock att det empiriska resultatet tolkas på samma sätt, vilket är möjligt i fråga om mångfald och CED. Däremot inte för media år 2015, då nyheter succesivt raderas från Google. Tillvägagångssättet kan dock tillämpas på samma sätt för ett senare årtal.

3.7 Etiskt förhållningssätt

Forskning i allmänhet skall bedrivas enligt vissa angivna riktlinjer. I Sverige ställs bland annat krav på ett antal etiska och moraliska förhållningssätt (Gustafsson et al., 2011). I studien har ett stort antal multinationella bolagsstyrelser och hållbarhetsrapporter granskats. All information som inhämtats är visserligen offentlig men med hänsyn till företagets anonymitet har inga företagsnamn nämnts i studien. Den inhämtade informationen har vidare behandlats konfidentiellt och avskilt från obehöriga. Slutligen kan påpekas att samtlig inhämtad data endast använts i forskningssyfte.

4. Resultat och analys

I följande kapitel presenteras den statistik och de modeller som illustrerar sammansättningen av de variabler som ligger till grund för studiens hypoteser. Avslutningsvis testas hypoteserna och resultaten analyseras.

4.1 Deskriptiv statistik

För att på ett överskådligt sätt illustrera fördelningen och frekvensen av kategorierna kön, generation och utbildning, som ligger till grund för det totala mångfaldsbegreppet, konstruerades en tabell i Word, se Tabell 4. I tabellen inkluderades även frekvensen och fördelningen av de kontinenter som undersökningsenheterna härstammade från.

Tabell 4. Deskriptiv statistik

Kön	Antal
Man	1672
Kvinna	442
Total	2114
Generation	Antal
Tidigare → 1942	120
1943 → 1960	1352
1961 → Senare	612
Ej identifierad	30
Totalt	2114
Utbildning	Antal
Ekonomi	1242
Juridik	261
Medicin/Kemi	52
Matematik/It	58
Psykologi/Sociologi	31
Språk/Litteratur	41
Politik/Samhälle	84
Naturvetenskap	56
Ingenjör (Allmän)	170
Ingenjör (Ekonomi/Industriell)	28
Ingenjör (Maskin/Teknik/Elektronik)	150
Övrig högskoleutbildning	182
Ingen högskoleutbildning	146
Totalt	2501*
Kontinent	Antal
Nordamerika	51
Europa	97
Afrika	2
Oceanien	10
Latinamerika	3
Asien	39
Totalt	202

*Det totala antalet utbildningar skiljer sig från det totala antalet undersökningsenheter på grund av att vissa styrelsemedlemmar hade fler än en utbildning.

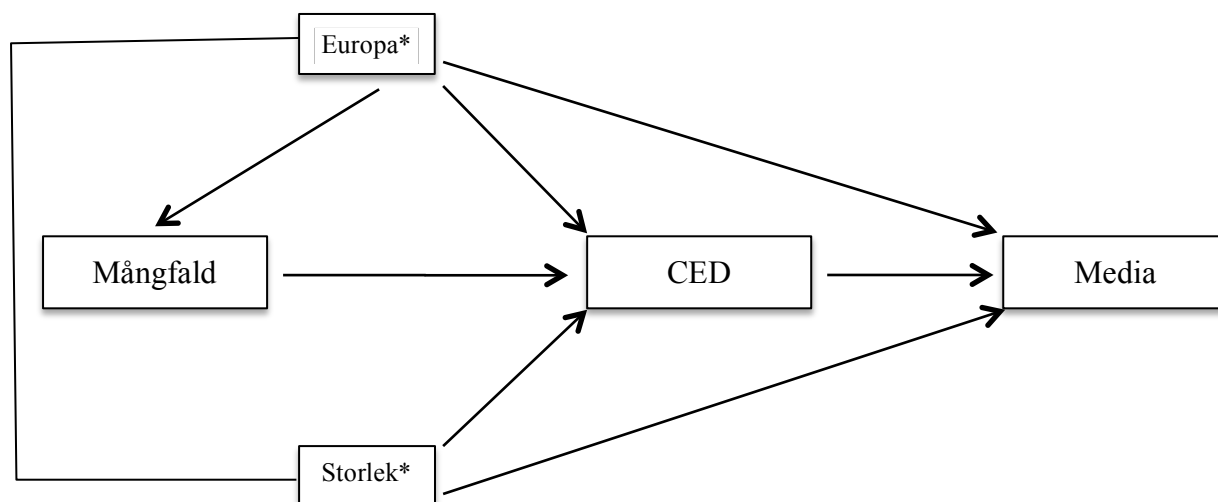
I Tabell 4 åskådliggörs att det totala antalet styrelsemedlemmar utgörs av 1672 män och 442 kvinnor. Vidare fördelas dessa män och kvinnor på tre generationer. Den äldsta generationen består av 120 medlemmar, den mellersta av 1352 och den yngsta av 612. Observera att 30 medlemmars ålder inte kunde identifieras. Tabell 4 visar vidare medlemmarnas utbildning, där ett antal utstickande värden uppmärksammats. Den vanligaste utbildningen var ekonomi, följt av juridik och därefter ingenjör av olika slag. 146 medlemmar saknade

högskoleutbildning. Tabell 4 avslutas med en presentation av företagens geografiska placering. Det framgår att 48,02 procent av företagen härstammar från Europa medan 0,99, 1,49 respektive 4,95 procent härstammar från Afrika, Latinamerika respektive Oceanien. De låga andelarna företag från de tre sistnämnda kontinenterna var ytterligare orsak till att de uteslöts från studien.

4.2 Resultat

För att illustrera sammansättningarna av de hypoteser som testats statistiskt har tre SEM-modeller konstruerats i statistikprogrammet SPSS Amos, se Figur 1, 2 och 3. Observeras bör att pilarna i modellerna inte illustrerar studiens hypoteser utan variabelernas beroendeförhållande. Gällande studiens grundläggande variabler, som utgör centrollinjen i figurerna, är det exempelvis mångfald som förväntas påverka CED, vilken i sin tur förväntas påverka media. Samtliga tre modeller testas H1, H2, H3 och H4. Vad som skiljer modellerna åt är att studiens grundläggande variabler, mångfald, CED och media ställs i relation till olika kontinenter, Europa, Nordamerika och Asien. Ytterligare en skillnad återfinns i Figur 1. Europa är den enda kontinent som ställs i relation till mångfald, varför en extra pil integrerats i modellen. Av de möjliga kontinenterna var det var endast Europa som visade antydning på signifikans till mångfald. Modellernas respektive layout har formats genom grafisk logik, därmed har kontinenterna placerats olika i modellerna.

4.2.1 Europa-modellen



*Externa variabler

Figur 1. Europa-modellen.

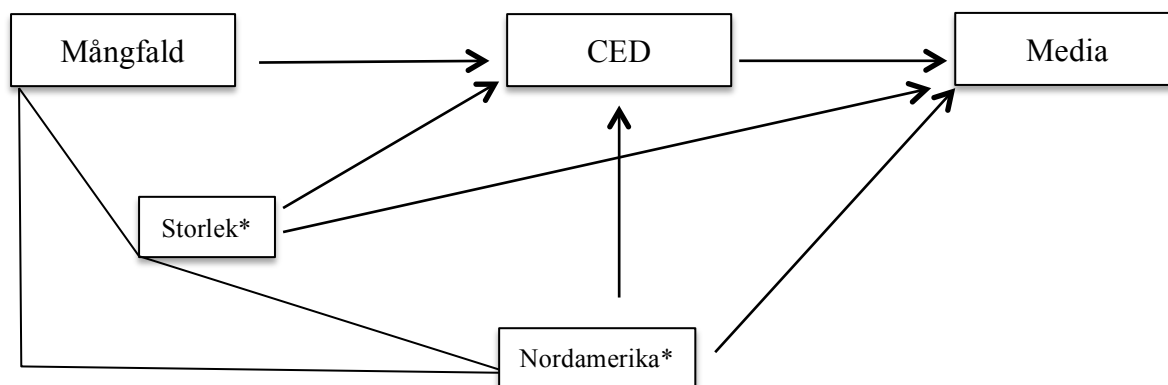
Tabell 5. Europa-modellens sambandsstyrka, signifikans och förklaringsgrad

Variabler	β	P	R^2
Mångfald			0,038
CED			0,036
Media			0,277
Storlek - CED	0,190	0,006**	
Mångfald - CED	0,023	0,740	
Europa - CED	0,013	0,860	
CED - Media	0,150	0,014**	
Storlek - Media	0,479	0,000***	
Europa - Media	0,035	0,560	
Europa - Mångfald	0,195	0,005**	

*Visst samband **Starkt samband ***Mycket starkt samband

Europa-modellen åskådliggör förbindelserna mellan variablerna mångfald i bolagsstyrelser, omfattning av CED-rapportering och medieexponering. Detta i förhållande till företagens storlek och geografiska placering, två förklarande variabler som i modellen bundits samman. Figur 1 avser alltså kontinenten Europa. Modellen har ett Chi Square-värde på 2,836 dividerat med frihetsgraden 2, vilket ger kvoten 1,418. RMSEA- och CFI-värdena faller inom gränsvärdena ett och noll (RMSEA=0,046, CFI=0,989), vilket innebär att den hypotetiska modellen accepterar urvalsdata. Förbindelsen mellan mångfald och CED visar ett positivt icke signifikant samband ($\beta=0,023$, $p=0,740$). Mellan CED och media råder ett starkt signifikant samband ($\beta=0,150$, $p=0,014$). Ytterligare signifikanta samband återfinns mellan storlek och CED ($\beta=0,190$, $p=0,006$), storlek och media ($\beta=0,479$, $p=0,000$) samt mellan Europa och mångfald ($\beta=0,195$, $p=0,005$). Signifikans saknas mellan variabeln Europa och CED ($\beta=0,013$, $p=0,860$) samt media ($\beta=0,035$, $p=0,560$). Förklaringsgraden gällande de grundläggande variablerna varierar mellan mångfald ($R^2=0,038$), CED ($R^2=0,036$) och media ($R^2=0,277$). En förtydligande överblick av värdena återges i Tabell 5.

4.2.2 Nordamerika-modellen



*Externa variabler

Figur 2. Nordamerika-modellen.

Tabell 6. Nordamerika-modellens sambandsstyrka, signifikans och förklaringsgrad

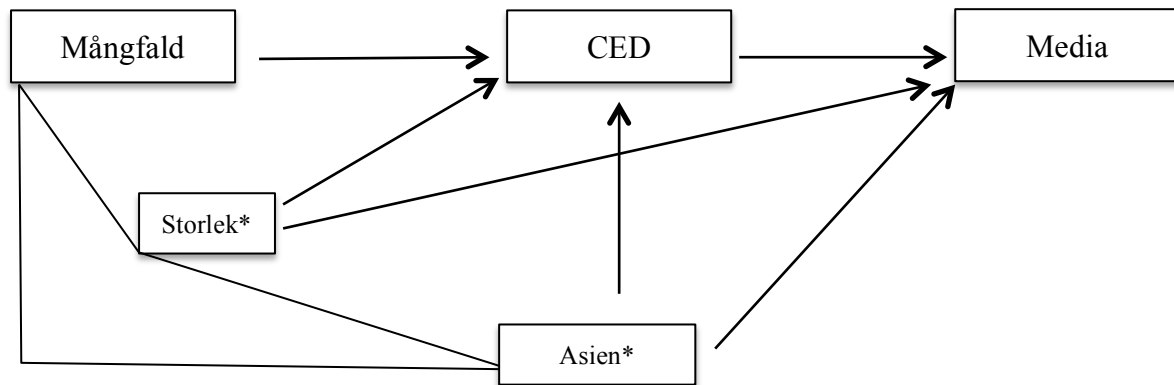
Variabler	β	P	R^2
Mångfald			-
CED			0,039
Media			0,292
Storlek - CED	0,198	0,005**	
Mångfald - CED	0,022	0,754	
Nordamerika - CED	- 0,051	0,465	
CED - Media	0,158	0,009**	
Storlek - Media	0,452	0,000***	
Nordamerika - Media	0,129	0,032**	

*Visst samband **Starkt samband ***Mycket starkt samband

Figur 2 illustrerar förbindelserna mellan variablerna mångfald, CED och media. Detta i förhållande till storlek och kontinenten Nordamerika. I modellen har förklaringsvariablerna mångfald, storlek och kontinent bundits samman. Modellen har ett Chi Square-värde på 1,846 dividerat med frihetsgraden 1 samt RMSEA- och CFI-värden inom gränsvärdena (RMSEA=0,065, CFI=0,989), vilket indikerar att även denna modell accepterar urvalsdata. Förbindelsen mellan mångfald och CED visar ett positivt icke signifikant samband ($\beta=0,022$, $p=0,754$). Mellan CED och media råder ett starkt signifikant samband ($\beta=0,158$, $p=0,009$). Ytterligare signifikanta samband återfinns mellan storlek och CED ($\beta=0,198$, $p=0,005$), storlek och media ($\beta=0,452$, $p=0,000$) samt mellan Nordamerika och media ($\beta=0,129$,

p=0,032). Signifikans saknas mellan variablerna Nordamerika och CED ($\beta=-0,051$, $p=0,465$). Förklaringsgraden gällande de grundläggande variablerna varierar mellan CED ($R^2=0,039$) och media ($R^2=0,292$). Värdena återges i Tabell 6.

4.2.3 Asien-modellen



*Externa variabler

Figur 3. Asien-modellen.

Tabell 7. Asien-modellens sambandsstyrka, signifikans och förklaringsgrad

Variabler	β	P	R^2
Mångfald			-
Rapport			0,042
Media			0,304
Storlek - CED	0,194	0,005**	
Mångfald - CED	0,036	0,604	
Asien - CED	0,068	0,329	
CED - Media	0,162	0,007**	
Storlek - Media	0,460	0,000***	
Asien - Media	- 0,166	0,005**	

*Visst samband **Starkt samband ***Mycket starkt samband

Figur 3 visar återigen förbindelserna mellan de grundläggande variablerna, mångfald, CED och media, men för kontinenten Asien. Förklaringsvariablerna har behandlats på samma sätt som i Figur 2. Modellen har ett Chi Square-värde på 0,585 dividerat med frihetsgraden 1 samt RMSEA- och CFI-värden som uppfyller gränsvärdena (RMSEA=0,000, CFI=1,000). Signifikans mellan mångfald och CED saknas även i denna modell ($\beta=0,036$, $p=0,604$) medan förbindelsen mellan CED och media återigen visar signifikans ($\beta=0,162$, $p=0,007$). Vidare återfinns signifikans mellan storlek och CED ($\beta=0,162$, $p=0,007$), storlek och media ($\beta=0,194$, $p=0,005$) samt mellan Asien och media, i detta fall råder dock ett negativt samband ($\beta=-0,166$, $p=0,005$). Signifikans saknas liksom i Figur 2 mellan variablerna kontinent och CED ($\beta=0,068$, $p=0,329$). Förklaringsgraden gällande de grundläggande variablerna varierar mellan CED ($R^2=0,042$) och media ($R^2=0,304$). Värdena återges i Tabell 7.

4.3 Analys

Resultaten från studien har sannolikt påverkats av utfallet av urvalet i fråga om fördelningen i kategorierna inom mångfaldsbegreppet. Dominerande kategorier avseende kön, generation och utbildning var manliga styrelsemedlemmar i den mellersta generationen (Baby boomers) med utbildning inom ekonomi, se Tabell 4. Denna dominans kan ha bidragit till att de fåtal bolagsstyrelser som hade större spridning avseende kön, generation och utbildning inte gav utslag i studien. Variabeln mångfald kan därmed ha varit missvisande, varför det icke

existerande sambandet mellan mångfald och CED bör tolkas med viss försiktighet. Vidare återfinns dominanta tendenser inom den externa variabeln kontinent, se Tabell 4. Studien är visserligen global men på grund av bortfall av olika slag är det endast ett fåtal företag som representerar kontinenterna Latinamerika, Afrika och Oceanien. En jämnare spridning över världen hade kunnat bidra till att dessa kontinenter kunnat integreras i studiens modeller och haft påverkan på fördelningen inom samtliga grundläggande variabler. Studien hade då också blivit mer globalt representativ. Eftersom resultaten från studien baserats på en totalundersökning hade dock inte urvalet kunnat anpassas så att fördelningen blivit jämnare.

I följande avsnitt beskrivs och analyseras H1, H2 och H3 var för sig, det vill säga studiens hypoteser som innefattar de grundläggande variablerna. H4, som innefattar studiens externa variabler, saknar eget avsnitt och analyseras istället i förhållande till de grundläggande variablerna och dess hypoteser. Upplägget beror på att de externa variablerna aldrig kopplas direkt till varandra utan enbart till mångfald, CED och media.

4.3.1 Mångfald i bolagsstyrelse och CED-rapportering

I figurerna 1, 2 och 3 saknas signifikans mellan mångfald i bolagsstyrelse och omfattning av CED-rapportering. Därmed förkastas H1, att mångfald i bolagsstyrelse är positivt relaterat till CED-rapportering. Med tidigare forskning i åtanke var det relativt oväntat att varken kön, generation eller utbildning påverkar bolagsstyrelsernas rapportering av CED (cf. Erhardt et al., 2003; Stendardi et al., 2006; Post et al., 2011). Förutsatt att studiens resultat är tillförlitligt uppstår frågan om det egentligen finns någon positiv effekt med mångfald inom ledningsgrupper eller om dessa diskussioner enbart grundar sig på moraliska frågor. Ett sådant perspektiv kan studeras vidare på en enskild kontinent där jämställdhetsdebatten kommit relativt långt. Dessa resonemang grundar sig på det samband som påvisats av Figur 1, avseende mångfald och kontinenten Europa. Resultatet ligger i linje med H4 och antagandet från Pascall & Lewis (2004) som menar att Europa är den kontinent som ligger i absolut framkant gällande jämställdhet.

Kvinnor är uppenbarligen underrepresenterade i multinationella bolagsstyrelser och om det är så att de har andra synpunkter gällande CED-rapportering är det ändå osannolikt att minoritetens åsikter prioriteras i en ledningsgrupp. Detta resonemang överensstämmer med tidigare antaganden av Bear et al. (2010) som menar att minoriteter har svårt att göra sin röst hörd i en grupp. Dock indikerar deras resultat att ju större andel kvinnor i en bolagsstyrelse dess mer omfattande blir arbetet med CSR. Detta har inte påvisats i denna studie, inte heller i modelleringen då kategorierna kön, generation och utbildning kopplades till CED-rapportering separat. Därmed överensstämmer studiens resultat avseende kön med annan forskning som inte heller funnit empiriskt stöd för könsskillnader i moraliska resonemang (Weber & Wasieleski, 2001; Ergeneli & Arikan, 2002). Vad som skiljer studierna i beräkningen av kön är att denna studie använder Blau-index medan Bear et al. (2010) endast räknade antalet kvinnor. Blau-index tillämpades dock i båda studierna gällande graden av total mångfald, om än med olika kategorier integrerade i mångfaldsbegreppet, men ingen av studierna fann signifikans i det avseendet. Intressant är då hur tillförlitlig Bear et als. (2010) beräkning av könsfördelning och dess resultat av påverkan egentligen är. Alternativt kan Blau-index ge en missvisande bild av hur det förhåller sig.

Liknande fördelningar gällande generation och utbildning uppmärksammades avseende minoriteter och majoriteter. Den mellersta generationen var högst representerad och påbörjades vid åldern 55, en ålder då många befinner sig på toppen av sin yrkeskarriär, vilket också kan vara förenat med att sitta i multinationella bolagsstyrelser. Post et al. (2011) menar att denna generation är den bäst lämpade för upprättandet av CED-rapportering. Detta resultat

överensstämmer dock inte med denna studies. Ekonomi var en frekvent återkommande utbildning bland styrelsemedlemmarna, vilket kan förklaras av att det är en bred utbildning med många olika inriktningar och där kunskap om organisation, ledarskap, marknadsföring och mer specifikt ekonomiska aspekter är grundläggande. Utbildningen är vidare förenad med positioner i företagsledning, vilket kan kopplas till en bolagsstyrelsens syfte, nämligen att leda och styra. Något som haft positiv inverkan på mångfald avseende spridning i fråga om utbildning är troligtvis att studien är branschöverskridande. Hade studien riktats mot en specifik bransch är det troligt att spridningen i medlemmarnas utbildning hade varit än lägre eftersom en viss profession är eftersträvansvärd inom olika branscher. Att studien är branschöverskridande kan sannolikt haft inverkan gällande omfattning av CED-rapportering då branscher har olika grad av miljöpåverkan och prioriterar därefter.

4.3.2 CED-rapportering och medieexponering

Gällande omfattning av CED-rapportering och exponering i media har samband återfunnits i samtliga tre modeller. Dessa samband ligger till grund för att H2 får stöd. CED-rapportering är positivt relaterad till medieexponering. Detta resultat är intressant med tanke på skillnaderna i tidigare studiers resultat (cf. Aerts & Cormier, 2009; Lee & Carroll, 2011) Vad som skiljer denna studie från tidigare forskning är att djupgående miljörelaterade begrepp har använts medan majoriteten av tidigare studier på området undersökt hållbarhetsrapporters omfattning mer övergripande. Resultatet av och storleken på denna mer fokuserade undersökning kan därför ifrågasätta andra mer övergripande studiers resultat. Ur företagens perspektiv är det sannolikt så att de ökar omfattningen av CED-rapportering i syfte att skapa legitimitet och uppfylla allmänhetens förväntningar. Vidare är det tänkbart att företagen CED-rapporterar för att erhålla positiv och gratis marknadsföring, men det finns sannolikt även en annan sida av uppmärksamheten. Rädslan att utsättas för negativ publicitet om företagets CED-rapportering är bristfällig eller otillräcklig. Att media uppmärksammar företagets CED-rapportering kan bero på att de eftersträvar att svara på allmänhetens intressen men likväl för att väcka reaktioner, vilket området miljöpåverkan i dagsläget gör.

I modellerna åskådliggörs att företags storlek har en positiv inverkan på graden av medieexponering, vilket överensstämmer med resultaten från González-Benito & González-Benito (2006) och Miller & Triana (2009). Ju större företag desto mer exponering ges de i media. Modellerna visar även att större företag tenderar att producera mer omfattande CED-rapporter, vilket också förefaller logiskt då de större företagen troligen påverkar miljön i högre utsträckning än mindre företag. I Figur 2 illustreras ett positivt samband mellan kontinenten Nordamerika och medieexponering vilket betyder att nordamerikanska företag exponeras mer i media. Detta kan sannolikt hänföras till Nordamerikas betydelse för världsekonomin samt till diskussionerna om att nordamerikanska företags primära fokus ligger på aktieägarna som påverkas direkt av företagets prestationer (Ooghe & De Langhe, 2002). Figur 3 visar å andra sidan ett negativt samband mellan kontinenten Asien och medieexponering. Detta kan i sin tur bero på att asiatiska företag lägger större vikt vid intressenterna som inte nödvändigtvis har samma beroende av det specifika företaget. H4 bekräftas då de externa variablerna, företags storlek och geografiska placering, påverkar de grundläggande variablerna, CED-rapportering och medieexponering.

4.3.3 Mångfald i bolagsstyrelse, CED-rapportering och medieexponering

Den ursprungliga idén med studien var att undersöka relationerna mellan variablerna mångfald i bolagsstyrelse, CED-rapportering och medieexponering. Resonemanget grundade sig i tidigare forskning där samband återfunnits, dels mellan mångfald och CED, dels mellan CED och media. Med dessa resultat i åtanke var det rimligt att anta att ett totalt samband

kunde tänkas råda mellan de tre variablerna i den kompletta modellen. Ytterligare ett argument för ett totalt samband var att studier funnit empiriskt stöd mellan den sociala aspekten av CSD, där mångfald i benämningen jämställdhet ingår, och medieexponering (Patten, 1991; Global Reporting Initiative, 2015). En stor del av forskningen angående den sociala delen är liksom den miljörelaterade aspekten övergripande varför denna studie hade ett mer djupgående fokus. Vetskap om vilka delar inom den sociala aspekten som bidragit till sambandet med medieexponering saknades och därför valdes mångfald som specifik kategori, baserat på ett logiskt resonemang kring vad som påverkar media och vad som faktiskt kunde knyta samman den hypotetiska modellen.

H3 förkastas dock på grund av att signifikans saknas mellan mångfald och CED. Det råder då heller inget samband för modellen bestående av mångfald i bolagsstyrelse, CED-rapportering och medieexponering som indirekt testar sambandet mellan mångfald och media. Resultatet överensstämmer med Miller & Triana (2009) som också tvingades förkasta sin hypotes avseende mångfald och företags rykte. Avsaknaden gjorde att det sammanhängande ledet fick brytas upp och analyseras separat. Intressant är att Bear et al. (2010) som genomfört den mest snarlika studien med CSR som mediator och Blau-index som mått på mångfald, gav stöd för ett samband mellan kön och CSR. Detta resultat baserades dock på enbart 51 företag från en och samma bransch. De definierade vidare variabeln mångfald som erfarenhet, utbildning eller etnicitet och uteslöt alltså aspekten ålder. Denna definition av mångfald ställdes mot CSR i en andra hypotes som förkastades. Post et al. (2011) fastställde i en senare studie den optimala åldern i förhållande till styrelsearbete och CED-rapportering. Dessa resultat från tidigare studier utmynnade i en ny definition av mångfald, innefattande kön, generation och utbildning som förväntades vara positivt relaterad till CED-rapportering. Detta med stöd i att kategorierna var för sig visat samband i tidigare studier.

Den tredje variabeln i modellen konstruerad av Bear et al. (2010) var företags rykte. Deras modell bestående av mångfald, CSR och rykte tvingades också förkastas trots att deras studie tillämpade andra statistiska metoder för dataanalys än denna studie. Bear et al. (2010) använde regressionsanalyser medan denna studie tillämpade SEM-modellering. Spekuleras kan om denna studies modell hade kunnat bekräftas om mediators CED-rapportering istället hade representerat den sociala delen av CSD, alternativt det faktiska arbetet med CSR.

5. Slutsats och vidare forskning

I detta avslutande kapitel presenteras slutsatser angående det empiriska resultatet kring relationerna mellan mångfald i bolagsstyrelse, CED-rapportering och medieexponering. Slutligen presenteras förslag till vidare forskning på området.

5.1 Slutsats

Studien förkastar det ursprungliga antagandet om att CED-rapportering påverkar relationen mellan bolagsstyrelsers mångfald och medieexponering, vilket också är svaret på studiens tredje frågeställning. Detta resultat är studiens främsta bidrag och skapar osäkerhet kring de enskilda variabelernas karaktär och sammansättningen av en komplett modell. Spekulationer uppstår om vad mångfald och CED-rapportering ursprungligen grundar sig på. Moral kan vara den gemensamma nämnaren, vilket involverar den mänskliga faktorn som inte har tagits i beaktande i denna studie. I och med detta resonemang uppstår tankar om att en komplett modell redan från början var dömd att misslyckas. Effekten av mångfald i bolagsstyrelse är fortfarande inte identifierad, vilket leder till att antagandet om en positiv relation mellan mångfald och CED-rapportering också förkastas. Svaret på studiens första frågeställning är därmed att mångfald i bolagsstyrelse inte påverkar CED-rapportering. Diskussionen om mångfalds bidragande till CED-rapportering behöver utredas vidare.

Det starka sambandet mellan företags CED-rapportering och medieexponering, som ligger i linje med studiens andra frågeställning, tyder på ett globalt intresse av frågor relaterade till hållbar utveckling, ett intresse som medierna uppfattar och avspeglar. Vidare kan resultatet komma att uppmuntra företag till att börja med eller utveckla sin redan befintliga CED-rapportering med avsikt att i första hand erhålla publicitet i media och därigenom få andra positiva effekter; attraktivitet på arbetsmarknaden, utökade marknadsandelar och högre lönsamhet (Gatewood et al., 1993; Dowling, 2006). Företag kan alltså utveckla konkurrensfördelar och förbättra sitt rykte genom CED-rapportering. Viktigt att uppmärksamma avseende detta fastställande är dock att gratis publicitet i media kan vara ett så starkt incitament för företag att CED-rapportera att det kan komma att leda till manipulation av såväl arbete som rapportering.

Vidare upptäckter är att de undersökta företagens storlek påverkar omfattningen av CED-rapportering samt graden av exponering i media. Gällande företagens geografiska placering påträffades mönster bland de tre mest representerade kontinenterna. Bekräftats har att de Europeiska företagen har inverkan på mångfald i bolagsstyrelse medan de Nordamerikanska företagen utsätts för mer exponering i media. Omvänt erhåller asiatiska företag en lägre grad av publicitet. De externa variabelerna, företags storlek och geografiska placering, har påverkan på studiens grundläggande variabler.

5.2 Förslag på vidare forskning

Under processens gång har ett antal intresseväckande företeelser uppmärksammas. I första hand har avsaknaden på signifikans mellan mångfald och CED väckt tankar om vilka kategorier och kombinationer av dessa som bäst representerar begreppet mångfald. Andra studier hävdar att etnicitet är en viktig kategori inom mångfaldsbegreppet, men svårigheten med etnicitet är hur denna mäts på ett tillförlitligt sätt (Erhardt et al., 2003). Etnicitet är inte sådan information som bolagsstyrelserna normalt offentliggör. Om ett reliabelt tillvägagångssätt för mätning av denna kategori kan skapas utgör det ett viktigt bidrag till vidare forskning på detta område. Alternativet kan vara att genomföra undersökningen med

en kvalitativ metodik (Rao & Tilt, 2015). Vidare har frågetecken kring Blau-index förekommit, dels på grund av variation i resultat då andra mått används, dels på grund av den tidskrävande process som indexet krävde. En annan företeelse som uppmärksammas är de minoritetsgrupper som påträffats inom de olika kategorierna inom ramen för mångfaldsbegreppet och osäkerheten kring i vilken mån dessa minoritetsgrupper gett utslag i resultatet. Med det i åtanke finns anledning att applicera en studie i stil med denna på den enskilda kontinenten Europa, som ligger i framkant gällande jämställdhet. Det är troligt att effekten av mångfald åskådliggörs tydligare när antalet homogena bolagsstyrelser minskar i förhållande till det totala antalet undersökningsenheter.

Ytterligare ett förslag på utvidgning av denna studie är att komplettera mediatorsn med resterande två delar inom CSD, den sociala aspekten och den ekonomiska. För att kunna dra trovärdiga slutsatser kring CSD i dess helhet uppmuntras andra att göra en sådan utvidgning och samtidigt tillämpa en mer djupgående forskningsmetod. Om framtida forskning finner empiriskt stöd för att mångfald i bolagsstyrelser bidrar till att företag lägger större fokus på CED-rapportering och därigenom tilldelas mer exponering i media, kan resultaten ge incitament åt företag att eftersträva mångfald i bolagsstyrelser. Ett sådant potentiellt resultat skulle kunna innebära stora förändringar i framtida bolagsstyrelsers utformning.

Referenslista

- Adams, R. & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94(2), pp.291-309.
- Aerts, W. & Cormier, D. (2009). Media legitimacy and corporate environmental communication. *Accounting, Organizations and Society*, 34(1), pp.1-27.
- Ali, M., Ng, Y. & Kulik, C. (2014). Board age and gender diversity: A test of competing linear and curvilinear predictions. *Journal of Business Ethics*, 125(3), pp.497-512.
- Bantel, K. & Jackson, S. (1989). Top management and innovations in banking: Does the composition of the top team make a difference? *Strategic Management Journal*, 10(1), pp.107-124.
- Bear, S., Rahman, N. & Post, C. (2010). The impact of board diversity and gender composition on corporate social responsibility and firm reputation. *Journal of Business Ethics*, 97(2), pp.207-221.
- Bernardi, R., Bosco, S. & Vassill, K. (2006). Does female representation on boards of directors associate with Fortune's 100 best companies to work for list? *Business and Society*, 45, pp.235-248.
- Bewley, K. & Li, Y. (2000). Disclosure of environmental information by Canadian manufacturing companies: A voluntary disclosure perspective. *Advances in Environmental Accounting and Management*, 1, pp.201-226.
- Bontis, N., Booker, L. & Serenko, A. (2007). The mediating effect of organizational reputation on customer loyalty and service recommendation in the banking industry. *Management Decision*, 45, pp.1426-1445.
- Boulouta, I. (2012). Hidden connections: The link between board gender diversity and corporate social performance. *Journal of Business Ethics*, 113(2), pp.185-197.
- Brammer, S. & Millington, A. (2005). Corporate reputation and philanthropy: An empirical analysis. *Journal of Business Ethics*, 61(1), pp.29-44.
- Brammer, S. & Pavelin, S. (2004). Voluntary social disclosures by large UK companies. *Business Ethics: A European Review*, 13(2-3), pp.86-99.
- Bryman, A. & Bell, E. (2011). *Business research methods*. New York: Oxford University Press.
- Burke, R. (2003). Women on corporate boards of directors: The timing is right. *Women in Management Review*, 18(7), pp.346-348.
- Burton, J., Nandi, A. & Platt, L. (2010). Measuring ethnicity: Challenges and opportunities for survey research. *Ethnic and Racial Studies*, 33(8), pp.1332-1349.
- Cormier, D. & Magnan, M. (2003). Environmental reporting management: A Continental European perspective. *Journal of Accounting and Public Policy*, 22(1), pp.43-62.

- Cormier, D., Magnan, M. & Van Velthoven, B. (2005). Environmental disclosure quality in large German companies: Economic incentives, public pressures or institutional conditions? *European Accounting Review*, 14(1), pp.3-39.
- Craig, S. & Bennett, S. (1997). After the boom: The politics of generation X. *Rowman & Littlefield Pub Inc.*
- Dowling, G. (2006). How good corporate reputations create corporate value. *Corporate Reputation Review*, 9, pp.134-143.
- Egri, C. & Ralston, D. (2004). Generation cohorts and personal values: A comparison of China and the United States. *Organization Science*, 15(2), pp.210-220.
- Ergeneli, A. & Arıkan, S. (2002). Gender differences in ethical perceptions of salespeople: An empirical examination in Turkey. *Journal of Business Ethics*, 40, pp.247-260.
- Ferrero-Ferrero, I., Fernández-Izquierdo, M. & Muñoz-Torres, M. (2013). Integrating sustainability into corporate governance: An empirical study on board diversity and corporate social responsibility. *Environment Management*, 22(4), pp.193-207.
- Fombrun, C. & Shanley, M. (1990). What's in a name? Reputation building and corporate strategy. *Academy of Management Journal*, 33, pp.233-258.
- Gamerschlag, R., Möller, K. & Verbeeten, F. (2010). Determinants of voluntary CSR disclosure: Empirical evidence from Germany. *Review of Managerial Science*, 5(2-3), pp.233-262.
- García-Ayuso, M. & Larrinaga, C. (2003). Environmental disclosure in Spain: Corporate characteristics and media exposure. *Spanish Journal of Finance and Accounting*, 32(115), pp.184-214.
- Garcia-Sanchez, I., Cuadrado-Ballesteros, B. & Sepulveda, C. (2014). Does media pressure moderate CSR disclosures by external directors? *Management Decision*, 52(6), pp.1014-1045.
- Gatewood, R., Gowan, M. & Lautenschlager, G. (1993). Corporate image, recruitment image and initial job choice. *Academy of Management Journal*, 36, pp.414-427.
- Giannarakis, G. (2014). The determinants influencing the extent of CSR disclosure. *International Journal of Law and Management*, 56(5), pp.393-416.
- Globalreporting.org, (2015). *G4, Sustainability reporting guidelines*. Tillgänglig: <https://www.globalreporting.org/standards/g4/Pages/default.aspx>
- González-Benito, J. & González-Benito, O. (2006). A review of determinant factors of environmental proactivity. *Business Strategy and the Environment*, 15, pp. 87-102.
- Graham, J., Stendardi, E., Myers, J. & Graham, M. (2002). Gender differences in investment strategies: An information processing perspective. *International Journal of Bank Marketing*, 20, pp.17-26.

- Vetenskapsrådet, (2011). *God forskningssed*, Stockholm: Vetenskapsrådet. Tillgänglig: http://konst.gu.se/digitalAssets/1372/1372748_god-forskningssed-2011.1.pdf
- Han, J., Kim, N. & Srivastava, R. (1998). Market orientation and organizational performance: Is innovation a missing link? *Journal of Marketing*, 62(4), pp.30.
- Harjoto, M., Laksmana, I. & Lee, R. (2014). Board diversity and corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 132(4), pp.641-660.
- Harrison, D. & Klein, K. (2007). What's the difference? Diversity constructs as separation, variety, or disparity in organizations. *Academy of Management Review*, 32(4), pp.1199-1228.
- Hillman, A., Cannella, A. & Paetzold, R. (2000). The resource dependence role of corporate directors: Strategic adaptation of board composition in response to environmental change. *Journal of Management Studies*, 37, pp.235-255.
- Iacobucci, D. (2010). Structural equations modeling: Fit indices, sample size, and advanced topics. *Journal of Consumer Psychology*, 20(1), pp.90-98.
- Jaffee, S. & Hyde, S. (2000). Gender differences in moral orientation: A meta analysis. *Psychological Bulletin*, 126, pp.703-726.
- Justitiedepartementet, (2014). *Företagens rapportering om hållbarhet och mångfaldspolicy*. Stockholm: Elanders Sverige AB, pp.33-34.
- Kassinis, G. & Vafeas, N. (2002). Corporate boards and outside stakeholders as determinants of environmental litigation. *Strategic Management Journal*, 23(5), pp.399-415.
- Lee, S. & Carroll, C. (2011). The Emergence, variation, and evolution of corporate social responsibility in the public sphere, 1980–2004: The exposure of firms to public debate. *Journal of Business Ethics*, 104(1), pp.115-131.
- Li, Y., Richardson, G. & Thornton, D. (1997). Corporate disclosure of environmental liability information: Theory and evidence. *Contemporary Accounting Research*, 14, pp.435-474.
- Mångfald.org, (2015). *Mångfald sammanfattning | mångfald*. Tillgänglig: <http://www.mangfald.org/node/795>
- Miller, T. & Triana, M. (2009). Demographic diversity in the boardroom: Mediators of the board diversity firm performance relationship. *Journal of Management Studies*, 46(5), pp.755-786.
- Ne.se, (2015). *Massmediekonsumtion*. Uppslagsverk: NE. Tillgänglig: <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/massmediekonsumtion>
- Ooghe, H. & De Langhe, T. (2002). The Anglo American versus the Continental European corporate governance model: Empirical evidence of board composition in Belgium. *European Business Review*, 14(6), pp.437-449.
- Parry, E. & Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: A review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13, pp.79-96.

- Pascall, G. & Lewis, J. (2004). Emerging gender regimes and policies for gender equality in a wider Europe. *Journal of Social Politics*, 33(3), pp.373.
- Patten, D. (1991). Exposure, legitimacy, and social disclosure. *Journal of Accounting and Public Policy*, 10(4), pp.297-308.
- Patten, D. (2002). Media exposure, public policy pressure, and environmental disclosure: An examination of the impact of tri data availability. *Accounting Forum*, 26(2), pp.152-171.
- Post, C., Rahman, N. & Rubow, E. (2011). Green governance: Boards of director's composition and environmental corporate social responsibility. *Business & Society*, 50(1), pp.189-223.
- Qu, R. (2009). The impact of market orientation and corporate social responsibility on firm performance. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 21(4), pp.570-582.
- Rao, K. & Tilt, C. (2015). Board composition and corporate social responsibility: The role of diversity, gender, strategy and decision-making. *Journal of Business Ethics*, pp.1-21.
- Reverte, C. (2008). Determinants of corporate social responsibility disclosure ratings by Spanish listed firms. *Journal of Business Ethics*, 88(2), pp.351-366.
- Rogelberg, S. & Rumery, S. (1996). Gender diversity, team decision quality, time on task, and interpersonal cohesion. *Small Group Research*, 27, pp.79-90.
- Shirky, C. (2011). The political power of social media: Technology, the public sphere and political change. *Foreign Affairs*, 90, pp.28-41.
- Stendardi, E., Graham, J. & O'Reilly, M. (2006). The impact of gender on the personal financial planning process: Should financial advisors tailor their process to the gender of the client? *Humanomics*, 22, pp.223-238.
- Turban, D. & Greening, D. (1997). Corporate social performance and organizational attractiveness to prospective employees. *Academy of Management Journal*, 40(3), pp.658-672.
- Van der Walt, N. & Ingley, C. (2003). Board dynamics and the influence of professional background, gender and ethnic diversity of directors. *Corporate Governance: An International Review*, 11, pp.218-234.
- Weber, J. & Wasieleski, D. (2001). Investigating influences on manager's moral reasoning. *Business & Society*, 40, pp.79-111.
- Wild, C. & Seber, G. (1999). *Chance encounters: A first course in data analysis and inference*. New York: John Wiley.
- Willis, A. (2003). The role of the global reporting initiative's sustainability reporting guidelines in the social screening of investments. *Journal of Business Ethics*, 43(3), pp.233-237.

Zemke, R., Claire, R. & Bob, F. (2000). Generations at work: Managing the clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in your workplace. *Training & Development*, 54(1), pp.60.