

Kandidatuppsats

Bachelor's thesis

Företagsekonomi

Business Administration

Relationen mellan styrelsens diversitet, innovativa företag och hållbarhetsredovisningens sociala aspekter

Sandra Andersson

Ingela Östergren



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

Examinator: Peter Öhman
Anders Nilsson

Handledare: Tommy Roxenhall

Författare: Sandra Andersson, saan1216@student.miun.se
Ingela Östergren, inst9802@student.miun.se

Datum: 2016-01-15

Sammanfattning

Studiens syfte är att beskriva och statistiskt analysera relationen mellan styrelsens diversitet och hållbarhetsredovisningen med innovativa företag som medierande variabel. Då en hållbarhetsredovisning utgörs av flera kategorier fokuserar studien på de sociala aspekterna: produktansvar, arbetsförhållanden och arbetsvillkor, organisationens roll i samhället och mänskliga rättigheter. För att uppnå studiens syfte har en kvantitativ studie med deduktiv ansats utförts. Data har samlats in från GRIs (Global reporting initiative) databas där totalt 202 multinationella företag som redovisat enligt GRIs senaste rekommendationer har hämtats och utgjort studiens urval. Data har analyserats med hjälp av en strukturell ekvationsmodell och en stiganalys. Resultatet indikerar att det finns positiva samband mellan diversitet i styrelsen, vad gäller utbildning och kön, och innovativa företag. Vidare pekar studien på samband mellan innovativa företag och redovisning av samtliga sociala aspekter utom produktansvar. De starkaste sambanden finns mellan redovisning av de olika sociala aspekterna i hållbarhetsredovisningen. Den medierande effekten av innovativa företag är lägre i studien än förväntat.

Nyckelord: Styrelse, diversitet, innovation, innovativa företag, hållbarhetsredovisning, CSR, sociala aspekter, GRI, SEM, strukturell ekvationsmodell, stiganalys

Abstract

The purpose of this study is to describe and statistically analyse the relationship between the board diversity and CSD (corporate social disclosure) with innovative firms as mediating variable. As a CSD contains several categories this study focuses on the social aspects: product responsibility, labour practices and decent work, society and human rights. In order to achieve the study's purpose, a quantitative study with deductive approach has been carried out. Data have been collected from the GRI (Global reporting initiative) database in which a total of 202 multinational firms, which have outlined their CSD according to the most recent recommendations made by GRI, have been derived and thereby formed the study's sample. Data have been analysed by means of a structural equation model and a path analysis. The result indicates that there is a positive relation between board diversity, in terms of education and gender, and innovative firms. Furthermore, the study indicates a relation between innovative firms and CSD regarding all social aspects except product responsibility. The strongest relation exists between the various social aspects in the CSD. The mediating effect of innovative firms is lower than expected in the study.

Keywords: Corporate governance, board of directors, diversity, innovation, innovative firms, corporate social responsibility, CSR, CSD, social aspects, GRI, SEM, structural equation model, path analysis

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till vår handledare Tommy Roxenhall för hans stora engagemang och värdefulla åsikter. Vidare vill vi också tacka Therese Svensk och Linnea Eriksson för ett gott samarbete med datainsamlingen.

Sundsvall 2016-01-15

Sandra Andersson

Ingela Östergren

Innehållsförteckning

1. Introduktion	1
1.1 Problembakgrund.....	1
1.2 Frågeställning.....	3
1.3 Syfte.....	3
2. Hypotesgenerering	4
2.1 Diversitet och innovativa företag.....	4
2.2 Innovativa företag och hållbarhetsredovisningens sociala aspekter.....	6
2.3 Hållbarhetsredovisningens inbördes påverkan.....	7
2.4 Den konceptuella modellen	8
3. Metod	10
3.1 Litteraturgenomgång och källkritik	10
3.2 Övergripande metod och ansats.....	11
3.3 Urval.....	11
3.4 Datainsamling och operationalisering.....	11
3.4.1 Beroende variabler	11
3.4.2 Medierande variabel	13
3.4.3 Oberoende variabler	13
3.5 Bortfallsanalys	15
3.6 Dataanalys	15
3.7 Reliabilitet och validitet	16
3.8 Etiskt förhållningssätt.....	17
4. Resultat	18
4.1 Beskrivande statistik och korrelationsanalys.....	18
4.2 Strukturell ekvationsanalys och stiganalys	20
5. Diskussion	24
6. Slutsats och förslag på fortsatt forskning	27
Källförteckning	29

Figurförteckning

Figur 1: Den konceptuella modellen	8
Figur 2: Den strukturella modellen	20

Tabellförteckning

Tabell 1: Kodbok	12
Tabell 2: Diversitet	14
Tabell 3: Beskrivande statistik	18
Tabell 4: Korrelationsanalys	19
Tabell 5: Resultat av den strukturella ekvationsanalysen	21
Tabell 6: Stiganalys	23

1. Introduktion

I introduktionen presenteras en övergripande problembakgrund. Studiens olika väsentliga begrepp såsom diversitet, innovativa företag och hållbarhetsredovisning introduceras tillsammans med relevant forskning i ämnet. Kapitlet avslutas med studiens frågeställning och syfte.

1.1 Problembakgrund

Den ökade medvetenheten hos intressenter, exempelvis kreditgivare, konsumenter, anställda och leverantörer, har medfört krav på företag att redovisa hur de tar sitt ansvar för både miljö och samhälle. Detta har resulterat i att allt fler stora företag väljer att utforma en hållbarhetsredovisning vilken består av ekonomiska aspekter, miljömässiga aspekter och sociala aspekter (GRI, 2015; Hahn & Kühnen, 2013). Att redovisa denna form av ansvarstaganden är fortfarande frivilligt för företag (Brammer & Pavelin, 2008) vilket kan vara en av orsakerna till att det saknas regler för hur en hållbarhetsredovisning ska utformas och vad som ska ingå. Som en följd av att denna typ av redovisning blivit allt vanligare så har olika uppföljningssystem formats där vissa principer och normer för utformning av hållbarhetsredovisning finns. GRI, Global Reporting Initiative, har skapat ett av de mest använda uppföljningssystemen vilket de flesta större företag följer (Hahn & Kühnen, 2013). Att många företag väljer att ställa samman en frivillig, till stora delar icke finansiell, redovisning är något forskare anser vara värt att studera (Brammer & Pavelin, 2008; Hahn & Kühnen, 2013; Holder-Webb et al., 2009).

Tidigare studier har undersökt styrelsens diversitet och styrelsens påverkan på hållbarhetsredovisningen (Bear, Rahman & Post, 2010; Huse, Nielsen & Hagen, 2009). Även styrelsens diversitet och dess påverkan på hur innovativa företag är förekommer i forskning (McLeod, Lobel & Cox, 1996; Miller & Triana, 2009; Talke, Salomo & Kock, 2011; Zona, Zattoni & Minichilli, 2014). Därutöver finns det studier där sambandet mellan innovativa företag och hållbarhetsredovisning undersöks (Costa, Lages & Hortinha, 2015; Holder-Webb et al., 2009; Vilanova, Lozano & Arenas, 2009). Denna studie undersöker sambandet mellan styrelsens diversitet och hållbarhetsredovisning med innovativa företag som medierande variabel. Fokus ligger på de sociala aspekterna vilka består av följande fyra delar: produktansvar, arbetsförhållanden och arbetsvillkor, organisationens roll i samhället och mänskliga rättigheter enligt GRI (2015).

Det finns en mängd olika variabler inom forskning om diversitet. Erhart, Werbel och Shrader (2003) kategoriserar egenskaperna i två skilda kategorier; demografiska (observerbara) skillnader såsom kön, ålder, ras och etnicitet samt kognitiva (icke observerbara) skillnader såsom kunskap, utbildning, värderingar, tillgivenhet och andra personliga egenskaper. De menar att de demografiska skillnaderna är vanligt förekommande i studier om diversitet i styrelser. Även vissa kognitiva egenskaper är vanliga i studier om diversitet såsom kunskap och utbildning vilka exempelvis Wiersema och Bantel (1992) använder för att undersöka styrelsens diversitets påverkan på företags strategival. Styrelsen spelar en stor roll då den överser hela företagets verksamhet och är överordnad den verkställande ledningen. Det

innebär att styrelsens sammansättning och egenskaper påverkar hela organisationens beteende (Miller & Triana, 2009; Wiersema & Bantel, 1992). Därför ter det sig naturligt att styrelsens sammansättning även påverkar hur innovativa företag är (Miller & Triana, 2009; Talke, Salomo & Kock, 2011). Denna studie grundar sig på de demografiska skillnaderna kön och ålder samt den kognitiva variabeln utbildning. Dessa variabler har i tidigare studier visat sig ha påverkan på bland annat kreativitet, innovationer och öppenhet för nya synsätt och tankegångar vilket ytterligare pekar på att styrelsens diversitet kan påverka hela företagets beteende och prioriteringar (Miller & Triana, 2009; Talke, Salomo & Kock, 2011; Wiersema & Bantel, 1992; Zona, Zattoni & Minichilli, 2014).

Innovationer kan bestå av produkter, tjänster, nya synsätt och arbetsmetoder (Vandekerhof, et al., 2015; Vilanova, Lozano & Arenas, 2009). Vidare kan innovationer delas upp i två skilda kategorier: inkrementella och radikala. Inkrementella innovationer är främst produktförbättringar eller uppgradering av redan existerande system medan radikala innovationer är helt nya produkter eller system som inte setts förut och som kan öppna upp helt nya marknader. Detta innebär i förlängningen att radikala innovationer har ett högt nyhetsvärde medan inkrementella innovationer inte uppmärksammas i samma utsträckning utanför organisationen (Nooteboom et al., 2007). Företag som ägnar resurser till att skapa radikala innovationer ägnar sig ofta även åt inkrementella innovationer och kan därför anses vara mer innovativa än företag som endast ägnar sig åt produktförbättringar. Dessa produktförbättringar i sig kan ge fördelar åt företaget (Costa, Lages & Hortinha, 2015; Talke, Salomo & Kock, 2011) men har inte samma nyhetsvärde och de flesta produkter har en begränsad utvecklingsmöjlighet varför de mer innovativa företagen ser vikten av att ha en bredare innovationsstrategi och även söker hitta helt nya innovationer för att säkra sina konkurrensfördelar inför framtiden (Costa, Lages & Hortinha, 2015; Galia & Zenou, 2012). Diversifierade styrelser, vilka anses generera fler innovationer inom organisationen, ser till vikten av humankapital (Holder-Webb et al., 2009) som kan fortsätta generera än fler innovationer och vänder sig därför till innovativa individer i sin hållbarhetsredovisning för att därigenom attrahera rätt kompetens.

Denna studie kompletterar tidigare forskning genom att bidra till ökad insikt om påverkan på utformning av hållbarhetsredovisningens sociala aspekter. Studien granskar om styrelsens diversitet har samband med hur innovativa företag är. Därefter går studien in på hur innovativa företag utformar redovisningen av de fyra sociala aspekterna: produktansvar, arbetsförhållanden och arbetsvillkor, organisationens roll i samhället och mänskliga rättigheter (GRI, 2015). Genom att behandla innovativa företag som medierande variabel mellan styrelsens diversitet och hållbarhetsredovisningens sociala aspekter kan vi utveckla en modell av sambanden mellan de olika variablerna. Studien kan komma till gagn för exempelvis ägare av företag då styrelse ska tillsättas. Vetskap om hur olika egenskaper i styrelsen kan påverka verksamheten underlättar arbetet med att tillsätta en, i ägarnas tycke, optimal styrelse.

1.2 Frågeställning

Den inledande problembakgrunden har lett fram till studiens övergripande frågeställning:

Hur ser sambanden mellan en diversifierad styrelse, innovativa företag och hållbarhetsredovisningens fyra sociala aspekter produktansvar, arbetsförhållanden och arbetsvillkor, organisationens roll i samhället och mänskliga rättigheter ut?

1.3 Syfte

Syftet med denna studie är att beskriva och statistiskt analysera relationen mellan styrelsens diversitet och innovativa företag samt relationen mellan innovativa företag och redovisning av produktansvar, arbetsförhållanden och arbetsvillkor, organisationens roll i samhället och mänskliga rättigheter i hållbarhetsredovisningen. Vidare syftar studien till att analysera och beskriva innovativa företags medierande effekt av styrelsens sammansättnings påverkan på hållbarhetsredovisningens fyra sociala aspekter.

2. Hypotesgenerering

I hypotesgenereringen presenteras litteraturgenomgång relevant för studien. De beroende, oberoende och medierande variablerna diskuteras och därefter redovisas de hypoteser som studien avser testa. Kapitlet avslutas med att den konceptuella modellen visas.

2.1 Diversitet och innovativa företag

Tidigare studier pekar på att heterogena grupper har tydliga fördelar då det gäller att planera strategier och har varierade perspektiv vilket leder till högkvalitativa idéer och mer innovationer (Talke, Salomo & Kock, 2011). Heterogena grupper är även mer anpassningsbara, har mer organisatorisk kreativitet och presterar därmed bättre (McLeod, Lobel & Cox, 1996; Miller & Triana, 2009). Miller och Triana (2009) menar att homogena grupper kan ha en hämmande effekt på framförallt radikala innovationer då höga grader av samhörighet genererar ett tryck att verka mot likformighet. Det vill säga att likheter inom styrelsen ger incitament för företaget att fortsätta i invanda spår och därmed främst ägna sig åt inkrementella innovationer.

Miller och Triana (2009), som utförde en studie på 432 Fortune 500-företag, menar att en könsdiversifierad styrelse i praktiken innebär att det finns kvinnor representerade i styrelsen. De menar att en könsdiversifierad styrelse leder till mer innovativa företag då kvinnor är mer benägna att uppmuntra öppna och demokratiska debatter. Deras studie pekar på att kvinnor i styrelser ofta har en högre utbildning och större nätverk än den vanligaste styrelsemedlemmen, vit man. Kvinnor vårdar ofta mindre viktiga kontakter i sina nätverk då stora nätverk och hög utbildning krävs för att de har kunnat avancera till högre positioner i sin karriär. Denna större mängd trådar i kvinnors nätverk bidrar till att de har större acceptans av nya tankesätt och innovativa lösningar. Miller och Triana (2009) kom fram till att dessa egenskaper leder till att en könsdiversifierad styrelse bidrar till att företag blir mer innovativa vilket även Galia och Zenou (2012) indikerar.

När det gäller diversitet i utbildning för Miller och Triana (2009) en liknande diskussion. Variationer av kunskap, erfarenhet och utbildning i styrelser har en stor inverkan på hur innovativa företag är. Kunskap, det vill säga utbildning, påverkar hur individers perspektiv ser ut (Talke, Salomo & Kock, 2011). En bredare kunskapsbas inom styrelsen ger en större variation av lösningar på problem. Enkelspåriheten försvinner med mer heterogeniserade styrelser då lösningar och innovationer kommer från öppna sinnen och idériedom. Med bredare kunskapsbas, fler utbildningsinriktningar, blir det naturligare att hitta innovativa lösningar utanför den enskildes bekvämlighetssfär. Gruppen som helhet blir mer kreativ i sitt tänkande. Detta gäller såväl innovativa lösningar och utveckling av företagets egna processer som vid utveckling av befintliga och helt nya produktlösningar (Bell et al., 2011; Miller & Triana, 2009; Talke, Salomo & Kock, 2011).

Ett vanligt mått på diversitet är ålder (Galia & Zenou, 2012; Zona, Zattoni & Minichilli, 2014), ofta indelad i generationstillhörighet (Arsenault, 2003; Parry & Urwin, 2011; Wong et al., 2008). Att dela upp individer i olika generationer är ett sätt att hantera en större grupp

individer där det går att se olika beteendemönster utifrån ålder enligt Arsenault (2003). Dessa likheter inom olika generationer beskriver Arsenault (2003) som beroende av liknande upplevelser som unga. Grupper uppväxta med liknande värderingar i samhället och med gemensamma världsomvälvande erfarenheter såsom andra världskriget, Kennedy-mordet och kommunismens fall har liknande beteendemönster kopplat till respektive generation. Liknande exempel kan fås i populärmusik, TV-program och filmer. Det är vanligt att göra tre eller fyra generationsindelningar: veteraner, baby boomers, generation X och generation Y där vissa studier har delat upp ytterligare i tidiga och sena baby boomers och andra i före och efter baby boomers (Parry & Urwin, 2011). Tidigare studier visar även att diversitet inom ålder påverkar hur innovativa företag är (Wiersema & Bantel, 1992). Det finns dock delade meningar om hur denna faktor påverkar styrelsens beteende. Galia och Zenou (2012) indikerar att en generationsdiversifierad styrelse har en negativ effekt på företags innovationer medan Wiersema och Bantel (1992) pekar på att heterogena styrelser är mer dynamiska. De menar att diversitet i ålder leder till att nytänkandet och accepterandet av ny teknologi ökar vilket har en positiv effekt på innovativa företag. Detta beror på att precis som med övriga former av diversitet så innehar olika grupperingar olika egenskaper (Wiersema & Bantel, 1992). Parry och Urwin (2011) samt Wong et al. (2008) indikerar att veteraner anses vara traditionella och byråkratiska och deras syn på ledarskap är starkt hierarkiskt. Vidare menar dessa forskare att baby boomers anses leva för att arbeta och är anpassningsbara men teknologiskt bakåtsträvande. Baby boomers ser ett linjärt yrkesliv som naturligt med regelbundna intervall mellan befordringar. Parry och Urwin (2011) och Wong et al. (2008) menar att generation X arbetar för att leva, använder gärna ny teknologi och tycker om att arbeta i team samtidigt som personlig utveckling är viktigt. Individer ur generation X kan tacka nej till en befordran om den inte passar in i livsmönstret samtidigt som de anser att individens prestationer, inte anställningstidens längd, ska avgöra när det kommer till befordran.

Det är främst baby boomers och efter baby boomers som finns aktiva på arbetsmarknaden, där efter baby boomers består av generation X och generation Y. Före baby boomers, veteraner, är inte längre yrkesaktiva i någon större utsträckning. Detta förhållande stämmer inte in på de individer som sitter i styrelser då de oftast är något äldre med mer erfarenhet (Galia & Zenou, 2012) varför generation Y inte är representerad i någon märkbar utsträckning i styrelser. Däremot finns det en hel del veteraner som fortfarande är aktiva på den nivån i karriären. För att få en bättre bild av styrelsen delas därför ålder endast in i tre generationer i enlighet med Parry och Urwin (2011).

Denna diskussion leder fram till följande hypoteser:

H1a: En könsdiversifierad styrelse är positivt relaterad till innovativa företag.

H1b: En utbildningsdiversifierad styrelse är positivt relaterad till innovativa företag.

H1c: En generationsdiversifierad styrelse är positivt relaterad till innovativa företag.

2.2 Innovativa företag och hållbarhetsredovisningens sociala aspekter

Tidigare forskning pekar på att innovativa företag utformar utförligare hållbarhetsredovisningar (Costa, Lages & Hortinha, 2015; Vilanova, Lozano & Arenas, 2009). Det finns många anledningar för innovativa företag att lägga resurser på att framställa en frivillig hållbarhetsredovisning. Carbonell, Rodríguez-Escudero och Pujari (2009) och Filieri (2012) har undersökt innovativa företags behov av att kommunicera med konsumenter medan Holder-Webb et al. (2009) pekar på företags vilja att nå ut till potentiella framtida anställda med efterfrågad kompetens. Bägge dessa diskussioner kan anses relevanta då det gäller innovativa företags mer utförliga redovisning av de sociala aspekterna i hållbarhetsredovisningen då hållbarhetsredovisningen är en kommunikationskanal där företagen kan nå ut till både konsumenter och anställda.

För att företag ska kunna förbli innovativa krävs det att innovationsprocessen kontinuerligt underhålls och förbättras. Ett sätt att göra detta möjligt är att kommunicera med användarna, det vill säga konsumenterna (Carbonell, Rodríguez-Escudero & Pujari, 2009; Filieri, 2012). Konsumenters medverkan kan bidra med kunskap och förståelse om framtida behov vilket hjälper företag att generera idéer till att förbättra befintliga samt utveckla helt nya produkter och tjänster (Gustafsson, Kristensson & Witell, 2012). Denna information är viktig då den kan ge företag en konkurrensfördel vilken inte kan köpas på marknaden (Carbonell, Rodríguez-Escudero & Pujari, 2009; Filieri, 2012). För att konsumenter ska vilja dela med sig av sin kunskap, något som även innebär att de delar med sig av sin makt, spelar förtroendet för företaget en viktig roll (Deng, 2008). Detta förtroende kan tänkas uppnås genom att företag lägger särskild vikt vid att rapportera stora mängder om produktansvar, arbetsförhållanden och arbetsvillkor, organisationens roll i samhället samt mänskliga rättigheter för att nå ut till sina användare.

Holder-Webb et al. (2009) jämför hur olika typer av företag lägger fokus i sin hållbarhetsredovisning. I undersökningen ingår både innovativa och mindre innovativa företag och författarna menar att innovativa företag redovisar mer av de sociala aspekterna än de mindre innovativa företagen. En av anledningarna är, enligt Holder-Webb et al. (2009), att innovativa företag anser det viktigt att förklara sitt ansvarstagande för nuvarande och potentiella anställda. Detta i enlighet med Russo och Foust (1997) och Albinger och Freeman (2000) som också kommit fram till den förklaringen. Att innovativa företag ser vikten av humankapital och vill nå ut till attraktiv arbetskraft är något som Costa, Lages och Hortinha (2015) pekar på. Ju mer attraktiv en individ är på arbetsmarknaden desto fler erbjudanden får denne. Ju fler erbjudanden desto kräsnare kan individen vara och har därmed möjlighet att välja att arbeta för ett företag som har en image som stämmer överens med individens egna värderingar (Holder-Webb et al., 2009). Hållbarhetsredovisningen kan vara ett lämpligt forum för företag att bekräfta sin ståndpunkt i sociala aspekter.

Russo och Fosts (1997) resonemang förklarar varför innovativa företag redovisar mycket om sitt arbete för mänskliga rättigheter. Även här är det betydelsefullt för företag att visa att de delar upplysta individens samhällssyn. Många innovativa multinationella företag har sin produktion i mindre utvecklade länder där arbetskraften inte är lika kostsam. I dessa länder är

arbetskraften ofta mer utsatt och det är vanligare med tvångsarbete och barnarbete, något som uppmärksammas på senare år. Detta resonemang belyser Islam och Deegan (2010) i studien om Nike och Hennes & Mauritz.

Utifrån detta resonemang har följande hypoteser formulerats.

H2a: Ju mer innovativa företag, desto mer omfattande redovisning av produktansvar.

H2b: Ju mer innovativa företag, desto mer omfattande redovisning av arbetsförhållanden och arbetsvillkor.

H2c: Ju mer innovativa företag, desto mer omfattande redovisning av organisationens roll i samhället.

H2d: Ju mer innovativa företag, desto mer omfattande redovisning av mänskliga rättigheter.

2.3 Hållbarhetsredovisningens inbördes påverkan

Då de sociala aspekterna produktansvar, arbetsförhållanden och arbetsvillkor, organisationens roll i samhället och mänskliga rättigheter är integrerade i väldigt hög grad (Holder-Webb et al., 2009), är de ofta svåra att särskilja från varandra i hållbarhetsredovisningen. Detta betyder att en utförlig redovisning av en social aspekt innebär riklig redovisning även av andra aspekter (Holder-Webb et al., 2009). Den aspekt som enklast går att särskilja från de övriga är redovisning av produktansvar.

De övriga tre sociala aspekterna arbetsförhållanden och arbetsvillkor, organisationens roll i samhället och mänskliga rättigheter har en starkare relation till varandra vilket ter sig naturligt med tanke på vilken typ av redovisning som ingår under respektive kategori. Företag som redovisar mycket om arbetsförhållanden och arbetsvillkor redovisar även mycket om mänskliga rättigheter. Mycket som handlar om mänskliga rättigheter kan härledas till arbetsförhållanden och arbetsvillkor såsom barnarbete. Under arbetsförhållanden och arbetsvillkor dras exempelvis gränsen för från vilken ålder en individ kan bli anställd av ett företag och under mänskliga rättigheter förs resonemanget vidare då företaget klart tar avstånd från barnarbete. Samma resonemang gäller för redovisning av mänskliga rättigheter och organisationens roll i samhället. I företagets ansvarstagande för samhället i stort ingår hur företagen arbetar för mänskliga rättigheter och mot brott mot dessa. Det blir ofta en dominoeffekt av redovisningen av de sociala aspekterna på detta sätt. Domeij-Selvaggi och Roxenhall (2015) menar att det ter sig logiskt att ett företag som redovisar mycket av en social aspekt även redovisar mycket av övriga sociala aspekter. Detta då kunskap om samtliga aspekter erhålls när redovisning av en aspekt sätts samman. Det uppstår alltså ingen större kostnad för företaget att upprätta en utförlig redovisning av samtliga sociala aspekter då de vill fokusera hållbarhetsredovisningen på en av dessa aspekter.

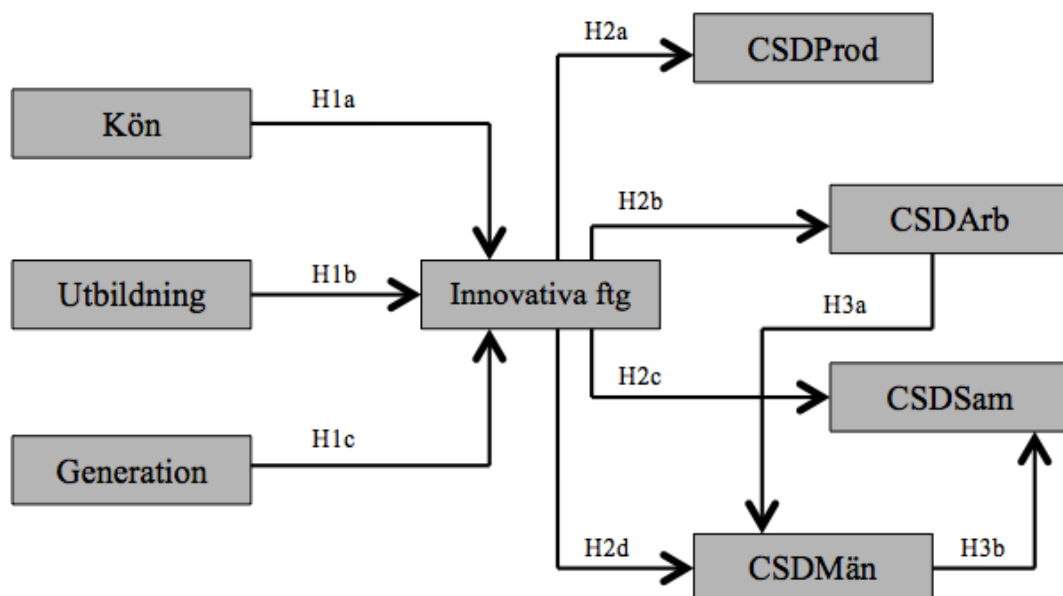
Detta leder fram till följande hypoteser:

H3a: Redovisning av arbetsförhållanden och arbetsvillkor är positivt relaterad till redovisning av mänskliga rättigheter.

H3b: Redovisning av mänskliga rättigheter är positivt relaterad till redovisning av organisationens roll i samhället.

2.4 Den konceptuella modellen

Baserat på hypotesgenereringen presenteras den konceptuella modellen i Figur 1 där de hypoteser studien avser testa finns utsatta.



Kön = styrelsens könsdiversitet (Blau index); Utbildning = styrelsens utbildningsdiversitet (Blau index); Generation = styrelsens generationsdiversitet (Blau index); Innovativa ftg = innovativa företag (antal nyhetsträffar i Google); CSDProd = mängden redovisning av produktansvar (antal nyckelordsträffar); CSDArb = mängden redovisning av arbetsförhållanden och arbetsvillkor (antal nyckelordsträffar); CSDSam = mängden redovisning av organisationens roll i samhället (antal nyckelordsträffar); CSDMän = mängden redovisning av mänskliga rättigheter (antal nyckelordsträffar).

Figur 1: Den konceptuella modellen.

I Figur 1 åskådliggörs de samband som tidigare forskning indikerat och som redovisats under hypotesgenereringen. Styrelsens diversitet inom kön, utbildning och generation är positivt relaterad till innovativa företag. Ju mer innovativa företag desto mer redovisning av hållbarhetsredovisningens sociala aspekter produktansvar, arbetsförhållanden och arbetsvillkor, organisationens roll i samhället samt mänskliga rättigheter. De sociala aspekterna har en inbördes påverkan då de är starkt sammankopplade till varandra.

Som ett komplement till tidigare forskning tar denna studie hänsyn till medierande variabler, innovativa företag, arbetsförhållanden och arbetsvillkor samt mänskliga rättigheter, vilket visas i den konceptuella modellen. Vidare delas de sociala aspekterna upp i enlighet med GRIs (2015) definition för att ytterligare kunna visa hur utformningen av hållbarhetsredovisningen påverkas av hur innovativa företag är samt indirekt av hur diversifierad styrelsen är avseende kön, utbildning och generation. Denna sammantagna bild är inte vanligt förekommande i tidigare forskning inom ämnet, vilket kan bero på att forskningsområdet fortfarande är relativt nytt. Inte heller de indirekta effekterna är vanligt förekommande i tidigare forskning.

3. Metod

I metoden presenteras studiens tillvägagångssätt tillsammans med metodval och övergripande ansats. Undersökningsmetod, operationalisering av variabler och dataanalys redogörs för, och slutligen diskuteras reliabilitet, validitet och etiskt förhållningssätt.

3.1 Litteraturgenomgång och källkritik

Studien inleddes genom att ett logiskt resonemang fördes om hur verkligheten borde se ut baserat på vår förförståelse av ämnet. Därefter genomfördes en litteraturgenomgång för att få klarhet i var studien skulle påbörjas mer exakt. Avsikten var inte att upprepa andras studier utan snarare ta vid där andra slutat genom att inkludera medierande variabler. Efter att ha gått igenom vetenskapliga artiklar inom ämnet formulerades hypoteserna i enlighet med tidigare forskning.

Litteraturgenomgången utfördes genom att vetenskapliga artiklar med anknytning till ämnet söktes fram med hjälp av databaserna "Web of Science" och "Business Source Premier" då dessa databaser samlat vetenskapliga artiklar inom de flesta områden. Sökord som: corporate social responsibility, corporate social disclosure, CSR, CSD, sustainability, innovation, novelty, innovative firm, board diversity, education, age och gender användes för att finna relevanta artiklar inom området. Kedjereferenser hämtades från särskilt intressanta artiklar för studien. Valet att främst grunda studien på vetenskapliga artiklar berodde på att de anses mer trovärdiga som källa då det genomgått en så kallad peer-review där innehållet granskats av oberoende forskare före publicering. Academic journal guides (2015) ranking av vetenskapliga artiklar är erkänd inom forskning och fungerade som kontroll av de vetenskapliga artiklarnas etableringsgrad. Bland referenserna inkluderades dock en opublicerad artikel av Domeij-Selvaggi och Roxenhall (2015). Artikeln togs med då den har en likartad inriktning som denna studie eftersom den behandlar vad som påverkar hållbarhetsredovisningens fyra sociala aspekter. Då forskning om hållbarhetsredovisning fortfarande är relativt nytt finns det begränsat med artiklar i ämnet, och särskilt artiklar som behandlar de olika delarna av hållbarhetsredovisningen var för sig. Det kändes därför befogat att inkludera en ännu ej granskad artikel trots den lägre tillförlitligheten i opublicerade verk. Hänsyn togs till artiklarnas aktualitet vid litteraturgenomgången. För att kunna grunda studien på aktuell forskning baserades studien främst på artiklar publicerade efter år 2000. Ett fåtal äldre artiklar inkluderades då de är högt etablerade genom att senare studier ofta refererat till dem. Medvetenhet om att mycket kan ha förändrats sedan dessa artiklar publicerades fanns men de kändes fortfarande aktuella och relevanta för denna studie.

I studien användes en begränsad mängd studentlitteratur till stöd för utformningen av metodavsnittet samt för de statistiska beräkningarna. Vidare användes GRIs senaste ramverk G4 som utgångspunkt vid studiens definiering av de sociala aspekterna då ramverket anses utgöra global standard för större företag vid utformning av hållbarhetsredovisning (Hahn & Kühnen, 2013).

3.2 Övergripande metod och ansats

Avsikten med denna studie var att undersöka relationen mellan diversifierade styrelser, innovativa företag och hållbarhetsredovisningens fyra sociala aspekter. En kvantitativ studie med en deduktiv ansats ansågs vara bäst lämpad för studiens syfte och frågeställning. Med en deduktiv ansats som grund utgick studien från tidigare litteratur vid utformandet av hypoteser vilka senare testades empiriskt mot de insamlade data (Bryman & Bell, 2011).

3.3 Urval

Urvalet gjordes från GRIs databas med hållbarhetsredovisningar då de flesta större företag använder sig av deras ramverk när de sammanställer sina hållbarhetsredovisningar (Hahn & Kühnen, 2013). För att få en rättvis jämförelse i studien inkluderades endast hållbarhetsredovisningar utformade enligt det senaste ramverket, G4. Totalt 447 multinationella företag har valt att publicera sin hållbarhetsredovisning i denna databas under 2015. För att uppnå studiens syfte togs samtliga med i urvalet. Multinationella företag valdes då de antogs ha en utförligare presentation av styrelsen. Det antogs även mer sannolikt att multinationella företag skulle ha en hållbarhetsredovisning publicerad på engelska då de har verksamhet i olika länder. Begränsningar i urvalet avseende ramverk och språk gjordes för att möjliggöra jämförbarhet av hållbarhetsredovisningarna oavsett bransch och nationalitet.

3.4 Datainsamling och operationalisering

Under datainsamlingen samarbetade vi med ett annat uppsatsteam vad gäller insamlingen av oberoende och medierande variabler. Detta samarbete möjliggjorde ett större urval. Det gemensamma arbetet skedde med samma metod oavsett vem som granskade ett företag då det rörde sig om en ren insamling av befintlig data utan behov av tolkningar eller subjektiva bedömningar.

3.4.1 Beroende variabler

Studiens beroende variabler är de fyra sociala aspekterna: redovisning av produktansvar, redovisning av arbetsförhållanden och arbetsvillkor, redovisning av organisationens roll i samhället samt redovisning av mänskliga rättigheter. Indelningen av de sociala aspekterna skedde enligt G4 (GRI, 2015). För att kvantifiera de sociala aspekterna genomfördes en innehållsanalys. Att räkna sidor, stycken, meningar och ord i hållbarhetsredovisningar har tidigare förekommit inom denna typ av kvantitativ forskning (Branco & Rodrigues, 2008; Gamerschlag, Möller & Verbeeten, 2010; Islam & Deegan, 2010) då det ger en mätbar enhet som kan sättas i samband med andra mätbara variabler. Innehållsanalysen i denna studie genomfördes genom ordsök i företagens hållbarhetsredovisningar med hjälp av Adobe Reader's avancerade sökfunktion. Ordräkning som mätmetod valdes då det var ett objektiva sätt att kvantifiera hållbarhetsredovisningarna i studien. Ord som representerar de fyra olika aspekterna räknades och på så sätt kvantifierades hållbarhetsredovisningarna. För att förbättra mätning användes flera ord för varje social aspekt. Orden som valdes hämtades från tidigare studier där det indikerades att de representerar de sociala aspekterna väl (Gamerschlag, Möller & Verbeeten, 2010). Avseende aspekten redovisning av produktansvar så inkluderades vanliga synonymer till customer såsom client, consumer och patient (Selvaggi-Domeij & Roxenhall, 2015). Olika böjningar samt både amerikansk och engelsk stavning av orden

användes och både plural och singular inkluderades i sökningen. Då ordsöket påbörjades upptäcktes det att ett ord trots noggrant övervägande vid ordvalen gav felaktiga träffar, diversity. I ett flertal rapporter var det övervägande biodiversity som gav träff. Därför kontrollerades samtliga träffar på diversity och träffar på biodiversity justerades bort. De sökord som användes i studien är specificerade i Tabell 1.

Tabell 1: Kodbok

Begrepp att mäta	Materialval	Sökord	Ord som räknades
Redovisning av produktansvar	Företagens hållbarhets-redovisningar	Product responsibilit*	Product responsibility, product responsibilities
		Customer health	Customer health
		Customer safety	Customer safety
		Client health	Client health
		Client safety	Client safety
		Consumer health	Consumer health
		Consumer safety	Consumer safety
		Patient health Patient safety	Patient health Patient safety
Redovisning av arbetsförhållanden och arbetsvillkor	Företagens hållbarhets-redovisningar	Employment	Employment, unemployment
		Employee turnover	Employee turnover
		Collective bargaining	Collective bargaining
		Collective agreement*	Collective agreement, collective agreements
		Occupational health	Occupational health
		Occupational safety	Occupational safety
		Occupational diseases*	Occupational diseases, occupational diseases
		Occupational injur*	Occupational injury, occupational injuries
		Training	Training
		Diversity	Diversity
		Equal opportunit*	Equal opportunities, equal opportunity
Redovisning av organisationens roll i samhället	Företagens hållbarhets-redovisningar	Communit*	Community, communities
		Corrupt*	Corrupt, corruption, anti-corruption
		Public polic*	Public policy, public policies
		Compliance	Compliance
		Comply	Comply
		Fines	Fines
		Sanction*	Sanction, sanctions
Redovisning av mänskliga rättigheter	Företagens hållbarhets-redovisningar	Human right*	Human right, human rights
		Discriminat*	Discrimination, discriminate, discriminatory, non-discrimination
		Freedom of association*	Freedom of association, freedom of associations
		Child labo*	Child labor, child labour
		Forced labo*	Forced labor, forced labour
		Compulsory labo*	Compulsory labor, compulsory labour

3.4.2 Medierande variabel

Innovativa företag fungerar både som oberoende och medierande variabel i denna studie. Det finns inte ett enkelt vedertaget sätt att definiera och mäta innovation (Hagedoorn & Cloodt, 2003) vilket gjorde operationaliseringen av denna variabel komplicerad. Vissa studier har valt att mäta innovation i form av olika utvecklingskostnader såsom spenderat kapital på forskning och utveckling ofta i förhållande till exempelvis omsättning, vinst eller personal (Miller & Triana, 2009). Andra har valt att räkna patent och citeringar på patent (Hagedoorn & Cloodt, 2003). I likhet med Nooteboom (2007) har denna studie sett till den medieexponering som innovationer genererat. Innovativa företag får större uppmärksamhet i media då innovationer i sig har ett högt nyhetsvärde. Därför mättes innovativa företag i denna studie efter antal nyhetsträffar. I tidigare globala studier har medieexponering exempelvis mätts genom att artiklar i de största internationella dagstidningarna räknats (Islam & Deegan, 2010). Det har dock rört sig om studier rörande ett fåtal företag. Denna studie baserades på ett större globalt urval varför denna metod inte fanns lämplig. I likhet med Garcia-Sanchez, Cuadrado-Ballesteros och Sepulvedas (2014) undersökning mättes medieexponering som antal nyhetsträffar på Google. Genom att använda den avancerade sökfunktionen i Google sorterades nyhetsträffar under året 2014 ut för varje företagsnamn inom citationstecken. Antalet nyhetsträffar varierade stort från en lägsta nivå på 3 träffar till en högsta nivå på 2 830 000 träffar. Då detta är extrema skillnader logaritmerades denna variabel med en 10-logaritm för att en mer normalfördelad skala skulle erhållas till de statistiska analyserna. Metoden valdes då den ansågs vara objektiv och rättvisande eftersom alla företag behandlades lika oavsett ursprung. Subjektiva bedömningar om vilka tidningar som skulle ingå i undersökningen undveks på detta sätt.

3.4.3 Oberoende variabler

Studiens oberoende variabler utgörs av styrelsens diversitet. Efter att litteraturgenomgången genomfördes ansågs diversitet inom kön, utbildning och generation vara bäst lämpade för studien samt ansågs dessa variabler på ett rättvist sätt beskriva styrelsens sammansättning (Erhardt, Werbel & Shrader, 2003; Wiersema & Bantel, 1992). Kön delades in i de två kategorierna man eller kvinna och utbildning delades in efter utbildningsinriktning, inte nivå på examen, i tretton kategorier. I Tabell 2 kan ses att det är fler utbildningar än individer representerade. Detta för att flera av de undersökta styrelsemedlemmarna hade högre utbildning inom flera områden och då bidrog med mer än en typ av utbildning i respektive styrelse. Variabeln generation delades i tre generationsgrupper med olika egenskaper i enlighet med Parell och Urwin (2011): före baby boomers, baby boomers och efter baby boomers. De tre diversiteterna som styrelsen delades in i är redovisade i Tabell 2.

Tabell 2: Diversitet

Kön	Antal
Man	1671
Kvinna	442
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

Generation	Antal
Före baby boomers	120
Baby boomers	1352
Efter baby boomers	612
Ej identifierad	30
Totalt	2114

Datansamlingen av uppgifter till de oberoende variablerna skedde genom granskning av främst företagets hållbarhetsredovisningar, årsredovisningar samt annat publicerat material på deras hemsidor där styrelsen ofta presenteras. På så sätt erhöles uppgifter om antalet styrelsemedlemmar, deras kön, ålder samt utbildning. I vissa fall fanns inte all information tillgänglig via det undersökta företagets publicerade information. I de fallen söktes informationen via Bloomberg Business, The Wallstreet Journal och LinkedIn. Denna information är sekundärdata (Bryman & Bell, 2011) men den bedömdes ändå vara trovärdig med tanke på informationens art. Det uppkom heller inte någon anledning att misstro informationen under datansamlingen då uppgifter som samlades in via årsredovisningar stämde med uppgifterna från sekundärdata. Personuppgifter om styrelsemedlemmar som legat till grund för diversitetsvariablerna hämtades objektivt in utan behov av tolkning eller subjektiva bedömningar.

Då diversiteten är indelad in kategoriska variabler användes Blau index (1977) för att få ett jämförbart mått på hur diversifierad varje företags styrelse är oavsett antal individer i respektive styrelse. Blau index är ett vedertaget sätt att beräkna diversitet och används ofta

inom företagsekonomisk forskning (Harrison & Klein, 2007; Miller & Triana, 2009; Talke, Salomo & Kock, 2011). Blau index definieras som:

$$BI = 1 - \sum p_k^2$$

Där p representerar andelen medlemmar i varje kategori (k). Blau index kan anta ett värde mellan 0 och $(k-1)/k$, vilket betyder att de tre diversitetsvariablerna har olika maxvärden. Maxvärdet för kön är 0,5, maxvärdet för utbildning är 0,923 och maxvärdet för generation är 0,667. För att uppnå maxvärdet, det vill säga en fullständigt diversifierad styrelse, krävs det att styrelsens medlemmar är jämt spridda över alla kategorier (Harrison & Klein, 2007).

3.5 Bortfallsanalys

Vi utgick från 447 företag vilka samtliga har publicerat sin hållbarhetsredovisning på GRIs hemsida. Det slutgiltiga antalet företag i studien uppgick till 202 stycken. Detta innebar ett bortfall på över 50 procent vilket kan verka högt med tanke på urval och typ av datainsamling som gjordes. Det största bortfallet skedde i första steget av datainsamlingen då det beslutades att endast rapporter skrivna på engelska skulle inkluderas. Denna avgränsning skedde för att samma sökord skulle kunna användas i samtliga hållbarhetsredovisningar. Då samtliga sökord hämtades från vetenskapliga artiklar publicerade på engelska undveks subjektiva bedömningar vid översättning i och med denna avgränsning. Nästa stora bortfall uppstod vid insamlingen av information om styrelsens diversitet då det saknades åldersuppgift på många styrelsemedlemmar. I de fall det endast saknades uppgift på enstaka styrelsemedlem i större styrelser bedömdes påverkan på studiens resultat som försumbart och företaget inkluderades i studien. I vissa fall fanns det information om styrelsemedlemmars tidigare erfarenheter men det saknades uppgifter om utbildning. Dessa valdes bort för att undvika subjektiva värderingar av erfarenheter och endast utbildning räknades. Ett fåtal bortfall uppkom även under innehållsanalysen då vissa företags redovisning inte gick att ordsöka med vald metod. Samtliga bortfall gjordes för att öka jämförbarheten och för att så långt det var möjligt minska risken för subjektiv färgning av materialet.

3.6 Dataanalys

Det insamlade och kodade materialet lades in i SPSS för att de statistiska sambanden skulle kunna beräknas och analyseras. Först genomfördes Pearsons korrelationsanalys för att undersöka och hitta mönster i korrelationerna mellan studiens variabler. Korrelationen mellan variablerna mäts genom korrelationskoefficienten, som kan anta ett värde mellan -1 och 1. Ett värde nära -1 indikerar på ett starkt negativt samband och ett värde nära 1 indikerar på ett starkt positivt samband (Bryman & Bell, 2011). I korrelationsanalysen kontrollerades också att ingen multikollinearitet mellan de oberoende variablerna förekom. Vi följde riktlinjen att korrelationen mellan de oberoende variablerna inte får överstiga 0,8 (Lantz, 2009). För att undersöka om studiens resultat berodde på slumpen eller tillfälligheter mättes den statistiska signifikansen. Den mest vanliga godtagbara signifikansnivån inom samhällsvetenskapliga studier är 0,05 (Bryman & Bell, 2011) men i många studier accepteras signifikansnivåer upp till 0,10 (Brammer & Pavelin, 2008; Miller & Triana, 2009; Talke, Salomo & Kock, 2011). Denna studie utgår från Wild och Sebers (1999) definition av signifikansnivåer där $p < 0,10$ är

en svag signifikans, $p < 0,05$ en viss signifikans, $p < 0,01$ en stark signifikans och $p < 0,001$ en väldigt stark signifikans.

Då studien innehåller flera beroende och oberoende variabler samt en medierande variabel analyserades data vidare med hjälp av en strukturell ekvationsmodell (SEM) i tilläggsprogrammet AMOS. För att modellen ska passa data ska följande kriterier vara uppfyllda: χ^2 ska vara icke-signifikant ($p > 0,05$), χ^2/df ska vara lägre än eller lika med 3, RMSEA (Root mean square error of approximation) lägre än 0,05, CFI (Comparative fit index) nära 0,95 eller högre och slutligen ska SRMR (Standardized root mean squared residual) vara nära 0,09 eller lägre (Iacobucci, 2010). De mått som användes för att bedöma styrkan på sambanden i den strukturella ekvationsanalysen var R^2 (determinationskoefficienten), som visar förklaringsgraden för hela modellen, samt betakoefficienten, som visar de enskilda variabelns förklaringsgrad (Lantz, 2009). De raka pilarna i modellen visar de samband som diskuterats i hypotesgenereringen och de böjda pilarna visar samvariationen, kovariansen, mellan de oberoende variablerna diversitet inom kön, utbildning och generation.

Slutligen analyserades data i en stiganalys. I stiganalysen undersöktes de direkta, indirekta och totala effekterna på studiens beroende variabler, för att belysa de medierande variabelnas betydelse (MacKinnon, Fairchild & Fritz, 2007). Den direkta effekten av den oberoende variabeln (X) på den beroende variabeln (Y) är den standardiserade betakoefficienten. Den indirekta effekten är den effekt som den oberoende variabeln (X) har på den beroende variabeln (Y) via en medierande variabel (M). För att räkna ut den indirekta effekten multipliceras betakoefficienten mellan X och M med betakoefficienten mellan M och Y. Den totala effekten är summan av de direkta och indirekta effekterna.

3.7 Reliabilitet och validitet

För att förstärka reliabiliteten beskrevs studiens genomförande utförligt, från datainsamling till utförande av de tester som ingår i studien. Detta för att andra forskare ska ha möjlighet att göra om studien med samma resultat förutsatt att de använder samma urval som denna studie byggts på, operationaliserar variabler enligt våra definitioner och behandlar data med samma analyser. Då data samlades in skedde detta på samma sätt, enligt samma kriterier och med samma metod oavsett vem i teamet som utförde insamlingen. Under insamlingen skedde kontinuerliga avstämningar inom forskningsteamet för att säkerställa att alla använde samma kriterier. Det måste dock hållas i åtanke att det var fyra olika individer som genomförde datainsamlingen och det kan därför inte helt uteslutas att individuella bedömningar skedde under arbetet. Data sammanställdes utan behov av tolkning då variabler som kräver tolkning i insamlingsskedet medvetet försökt undvikas. Mycket av detta beskrevs tydligt under respektive variabel. Detta även i avsikt att möjliggöra replikerbarhet.

Med data insamlad från befintlig publicerad information genomfördes en kvantitativ studie. De variabler som mättes hämtades från tidigare studier där de ansetts mäta det som de avsågs mäta. Även operationaliseringen av variablerna hämtades från tidigare studier där forskare inhämtat data till variablerna på samma sätt som gjordes i denna studie. Mått och undersökningsmetoder hämtades också från tidigare företagsekonomisk forskning om

diversitet, innovation och hållbarhetsredovisning. Samtliga variabler och dess operationaliseringar finns klart redogjorda för under respektive rubrik i metoden.

Oavsett vilka mätmetoder som används inom forskning så har de alla sina för- och nackdelar. I denna studie valdes mätmetoder för att passa frågeställning och syfte. Det fanns även en grundläggande tanke genom hela studien att i mesta möjliga mån undvika mätmetoder som kräver subjektiva tolkningar. Detta för att undvika färgning av materialet och för att förbättra reliabiliteten. Det bör dock finnas en medvetenhet om att kvaliteten på insamlad data är beroende av att ursprungsdata är korrekt publicerad. Detta är något som ej tas hänsyn till med vald mätmetod.

3.8 Etiskt förhållningssätt

För att säkerställa att inget företag eller enskild individ som ingår i vår studie ska kunna identifieras presenterades endast sammanställd statistik bestående av sammanlagt 202 företag och 2114 individer. Med den stora mängden individer och företag som ingår i studien ser vi det som mindre troligt att en enskild individ ska kunna identifieras i studiens sammanställda statistik. Vi samlade endast information om berörda företag och styrelsemedlemmar i forskningssyfte och ämnar inte publicera informationen i sådan form att enskilda företag eller individer kan identifieras. Vi samlade inte medvetet in känsliga personuppgifter utan endast det som redogjordes för i operationaliseringen.

4. Resultat

I resultatet redogörs för de statistiska analyser som utförts. Resultaten från korrelationsanalys, strukturell ekvationsanalys och stiganalys presenteras och studiens hypoteser bekräftas eller förkastas genom dessa analyser.

4.1 Beskrivande statistik och korrelationsanalys

I Tabell 3 visas en översiktlig beskrivande statistik över studiens oberoende, medierande och beroende variabler. Den beskrivande statistiken innehåller antal företag, minimumvärde, maximumvärde, medelvärde och standardavvikelse. Diversiteten inom kön och generation skiljer sig stort mellan företagen, där vissa styrelser har en fullständigt homogen styrelse och vissa har en fullständigt heterogen styrelse. Redovisning av den sociala aspekten organisationens roll i samhället har det högsta medelvärdet på 114,440 ord medan redovisning av den sociala aspekten produktansvar har det lägsta medelvärdet på 3,710 ord.

Tabell 3: Beskrivande statistik

	N	Minimum	Maximum	Medelvärde	SD
Kön	202	0	0,5	0,301	0,147
Utbildning	202	0,25	0,85	0,629	0,129
Generation	202	0	0,67	0,384	0,171
Innovativa ftg	202	1,1	14,86	7,543	2,553
CSDProd	202	0	84	3,710	8,379
CSDArb	202	0	459	84,480	67,366
CSDSam	202	0	1099	114,440	107,663
CSDMän	202	0	245	33,210	37,164
Valid N	202				

Kön = styrelsens könsdiversitet (Blau index); Utbildning = styrelsens utbildningsdiversitet (Blau index); Generation = styrelsens generationsdiversitet (Blau index); Innovativa ftg = innovativa företag (antal nyhetsträffar i Google); CSDProd = mängden redovisning av produktansvar (antal nyckelordsträffar); CSDArb = mängden redovisning av arbetsförhållanden och arbetsvillkor (antal nyckelordsträffar); CSDSam = mängden redovisning av organisationens roll i samhället (antal nyckelordsträffar); CSDMän = mängden redovisning av mänskliga rättigheter (antal nyckelordsträffar).

Tabell 4 visar korrelationen mellan studiens samtliga variabler. Genom att studera korrelationen mellan studiens oberoende variabler kan eventuell multikollinearitet upptäckas. Ingen korrelation överstiger 0,8 vilket innebär att det inte förekommer någon multikollinearitet mellan de oberoende variablerna som skulle innebära problem för denna studie. Vidare indikerar analysen att kön och utbildning endast korrelerar med innovativa företag. Innovativa företag har en korrelation med alla variabler utom generation och redovisning av produktansvar. Slutligen indikerar resultatet starka korrelationer mellan redovisning av arbetsförhållanden och arbetsvillkor, redovisning av organisationens roll i samhället och redovisning av mänskliga rättigheter.

Tabell 4: Korrelationsanalys

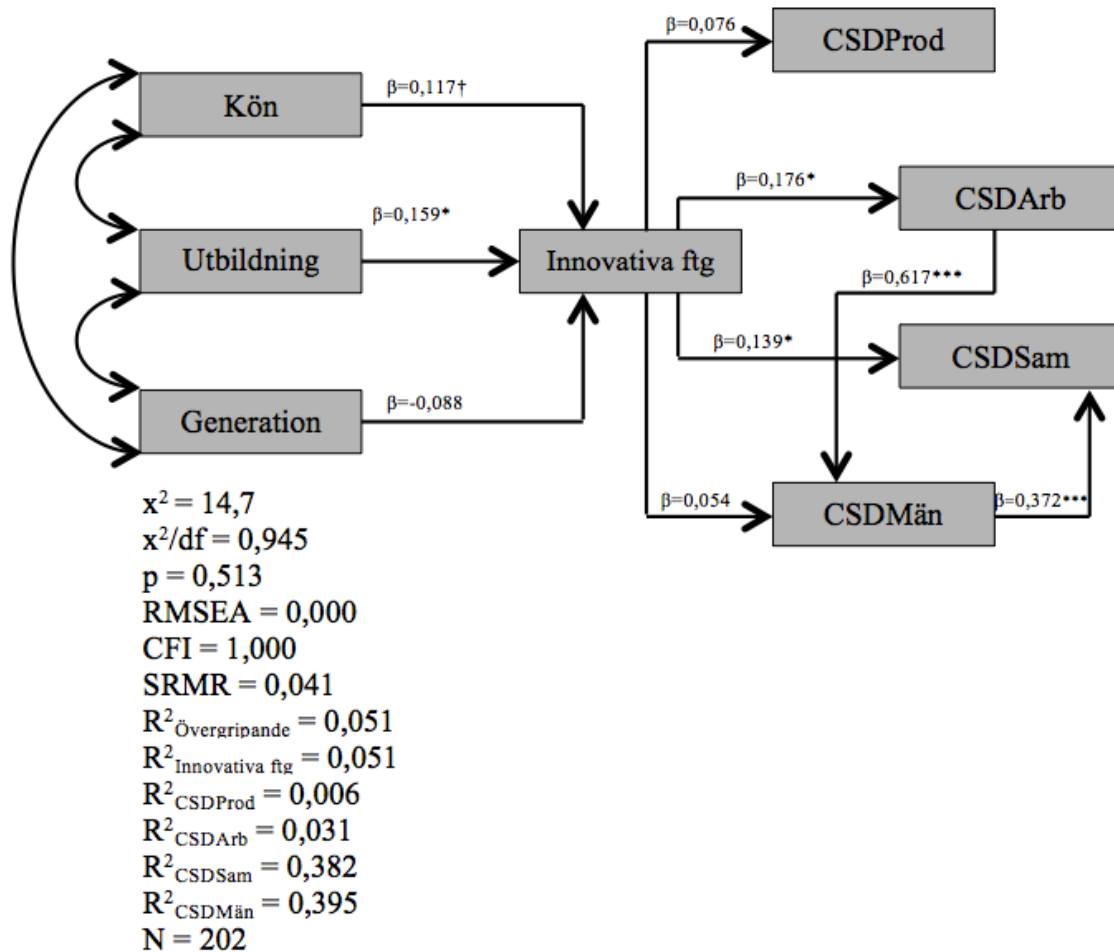
	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Kön	1							
2 Utbildning	0,064	1						
3 Generation	-0,065	-0,029	1					
4 Innovativa ftg	0,133†	0,169*	-0,1	1				
5 CSDProd	-0,057	0,085	0,017	0,076	1			
6 CSDArb	-0,019	0,062	0,095	0,176*	0,137†	1		
7 CSDSam	-0,068	0,076	0,013	0,199**	0,053	0,710***	1	
8 CSDMän	-0,038	0,076	0,007	0,163*	0,121†	0,627***	0,674***	1

N=202; †p < 0.10 (dubbelsidig); *p < 0.05 (dubbelsidig); **p < 0.01 (dubbelsidig); ***p < 0.001 (dubbelsidig).

Kön = styrelsens könsdiversitet (Blau index); Utbildning = styrelsens utbildningsdiversitet (Blau index); Generation = styrelsens generationsdiversitet (Blau index); Innovativa ftg = innovativa företag (antal nyhetsträffar i Google); CSDProd = mängden redovisning av produktansvar (antal nyckelordsträffar); CSDArb = mängden redovisning av arbetsförhållanden och arbetsvillkor (antal nyckelordsträffar); CSDSam = mängden redovisning av organisationens roll i samhället (antal nyckelordsträffar); CSDMän = mängden redovisning av mänskliga rättigheter (antal nyckelordsträffar).

4.2 Strukturell ekvationsanalys och stiganalys

Den strukturella modellen i Figur 2 överensstämmer väl med data ($\chi^2=14,7$, $\chi^2/df=0,945$, $p=0,513$, $RMSEA=0,000$, $CFI=1,000$ och $SRMR=0,041$). Den övergripande förklaringsgraden (R^2) för hela modellen samt för de olika konstruktionerna kan utläsas i Figur 2.



Standardiserade koefficienter visas.

$N=202$; † $p < 0.10$ (dubbelsidig); * $p < 0.05$ (dubbelsidig); ** $p < 0.01$ (dubbelsidig); *** $p < 0.001$ (dubbelsidig).

Kön = styrelsens könsdiversitet (Blau index); Utbildning = styrelsens utbildningsdiversitet (Blau index); Generation = styrelsens generationsdiversitet (Blau index); Innovativa ftg = innovativa företag (antal nyhetsträffar i Google); CSDProd = mängden redovisning av produktansvar (antal nyckelordsträffar); CSDArb = mängden redovisning av arbetsförhållanden och arbetsvillkor (antal nyckelordsträffar); CSDSam = mängden redovisning av organisationens roll i samhället (antal nyckelordsträffar); CSDMän = mängden redovisning av mänskliga rättigheter (antal nyckelordsträffar).

Figur 2: Den strukturella modellen.

I Tabell 5 visas de enskilda variabelernas påverkan på innovativa företag och de fyra sociala aspekterna. Mellan kön och innovativa företag finns det ett signifikant positivt samband ($\beta=0,117$, $p=0,09$) och mellan utbildning och innovativa företag finns ett signifikant positivt samband ($\beta=0,159$, $p=0,021$), vilket betyder att hypotes 1a och 1b kan bekräftas. Mellan generation och innovativa företag kan ett negativt samband utläsas ($\beta=-0,088$, $p=0,202$). Då sambandet är negativt samt icke-signifikant så förkastas hypotes 1c. Vidare finns det ett icke-signifikant positivt försumbart samband mellan innovativa företag och redovisning av produktansvar ($\beta=0,076$, $p=0,277$), och ett signifikant positivt samband mellan innovativa företag och redovisning av arbetsförhållanden och arbetsvillkor ($\beta=0,176$, $p=0,011$). Mellan innovativa företag och redovisning av organisationens roll i samhället finns ett signifikant positivt samband ($\beta=0,139$, $p=0,014$) och mellan innovativa företag och redovisning av mänskliga rättigheter finns ett icke-signifikant positivt försumbart samband ($\beta=0,054$, $p=0,331$), vilket leder till att hypotes 2a och 2d förkastas och hypotes 2b och 2c bekräftas. Slutligen finns det ett signifikant positivt starkt samband mellan redovisning av mänskliga rättigheter och redovisning av organisationens roll i samhället ($\beta=0,372$, $p=0,000$) och ett signifikant positivt starkt samband mellan redovisning av arbetsförhållanden och arbetsvillkor och redovisning av mänskliga rättigheter ($\beta=0,617$, $p=0,000$), vilket betyder att hypotes 3b och 3a bekräftas. Detta innebär att sex av studiens nio hypoteser bekräftas.

Tabell 5: Resultat av den strukturella ekvationsanalysen

Konstruktion	R ²	β	p	Hypotes	Resultat
Övergripande	0,051				
Innovativa företag	0,051				
Kön → Innovativa ftg		0,117	0,090	H1a	Bekräftas
Utbildning → Innovativa ftg		0,159	0,021	H1b	Bekräftas
Generation → Innovativa ftg		-0,088	0,202	H1c	Förkastas
Redovisning av produktansvar	0,006				
Innovativa ftg → CSDProd		0,076	0,277	H2a	Förkastas
Redovisning av arbetsförhållanden och arbetsvillkor	0,031				
Innovativa ftg → CSDArb		0,176	0,011	H2b	Bekräftas
Redovisning av organisationens roll i samhället	0,382				
Innovativa ftg → CSDSam		0,139	0,014	H2c	Bekräftas
CSDMän → CSDSam		0,372	0,000	H3b	Bekräftas
Redovisning av mänskliga rättigheter	0,395				
Innovativa ftg → CSDMän		0,054	0,331	H2d	Förkastas
CSDArb → CSDMän		0,617	0,000	H3a	Bekräftas

Kön = styrelsens könsdiversitet (Blau index); Utbildning = styrelsens utbildningsdiversitet (Blau index); Generation = styrelsens generationsdiversitet (Blau index); Innovativa ftg = innovativa företag (antal nyhetsträffar i Google); CSDProd = mängden redovisning av produktansvar (antal nyckelordsträffar); CSDArb = mängden redovisning av arbetsförhållanden och arbetsvillkor (antal nyckelordsträffar); CSDSam = mängden redovisning av organisationens roll i samhället (antal nyckelordsträffar); CSDMän = mängden redovisning av mänskliga rättigheter (antal nyckelordsträffar).

Tabell 6 visar de indirekta, direkta och totala effekterna på studiens beroende variabler. Kön har icke-signifikanta indirekta effekter på redovisning av produktansvar via innovativa företag ($\beta=0,009$, $p=0,359$) och på redovisning av arbetsförhållanden och arbetsvillkor via innovativa företag ($\beta=0,021$, $p=0,158$). Utbildning har en icke-signifikant indirekt effekt på redovisning av produktansvar via innovativa företag ($\beta=0,012$, $p=0,324$) och en signifikant indirekt effekt på arbetsförhållanden och arbetsvillkor via innovativa företag ($\beta=0,028$, $p=0,088$). Generation har icke-signifikanta indirekta effekter på redovisning av produktansvar via innovativa företag ($\beta=-0,007$, $p=0,407$) och på redovisning av arbetsförhållanden och arbetsvillkor via innovativa företag ($\beta=-0,015$, $p=0,253$).

Vidare har kön en icke-signifikant indirekt effekt på redovisning av organisationens roll i samhället ($\beta=0,023$, $p=0,144$) via innovativa företag ($\beta=0,016$, $p=0,162$). Utbildning har en signifikant indirekt effekt på redovisning av organisationens roll i samhället ($\beta=0,032$, $p=0,071$) via innovativa företag ($\beta=0,022$, $p=0,091$) och generation har en icke-signifikant indirekt effekt på redovisning av organisationens roll i samhället ($\beta=-0,018$, $p=0,242$) via innovativa företag ($\beta=-0,012$, $p=0,256$). Innovativa företag har en icke-signifikant indirekt effekt på redovisning av organisationens roll i samhället ($\beta=0,061$, $p=0,020$) via redovisning av mänskliga rättigheter ($\beta=0,020$, $p=0,340$). Redovisning av arbetsförhållanden och arbetsvillkor har en signifikant indirekt effekt på redovisning av organisationens roll i samhället via redovisning av mänskliga rättigheter ($\beta=0,230$, $p=0,000$).

Slutligen har kön en icke-signifikant indirekt effekt på redovisning av mänskliga rättigheter ($\beta=0,019$, $p=0,170$) via innovativa företag ($\beta=0,006$, $p=0,404$). Utbildning har en icke-signifikant indirekt effekt på redovisning av mänskliga rättigheter ($\beta=0,026$, $p=0,100$) via innovativa företag ($\beta=0,009$, $p=0,376$). Generation har en icke-signifikant indirekt effekt på redovisning av mänskliga rättigheter ($\beta=-0,014$, $p=0,262$) via innovativa företag ($\beta=-0,005$, $p=0,443$) och innovativa företag har en signifikant indirekt effekt på redovisning av mänskliga rättigheter via redovisning av arbetsförhållanden och arbetsvillkor ($\beta=0,109$, $p=0,011$).

Tabell 6: Stiganalyt

	Direkta effekter	Indirekta effekter	Totala effekter
Effekter på innovativa företag av:			
Kön	0,117†	-	0,117†
Utbildning	0,159*	-	0,159*
Generation	-0,088	-	-0,088
Effekter på redovisning av produktansvar av:			
Kön	-	0,009	0,009
Utbildning	-	0,012	0,012
Generation	-	-0,007	-0,007
Innovativa ftg	0,076	-	0,076
Effekter på redovisning av arbetsförhållanden och arbetsvillkor av:			
Kön	-	0,021	0,021
Utbildning	-	0,028†	0,028†
Generation	-	-0,015	-0,015
Innovativa ftg	0,176*	-	0,176*
Effekter på redovisning av organisationens roll i samhället av:			
Kön	-	0,023	0,023
Utbildning	-	0,032†	0,032†
Generation	-	-0,018	-0,018
Innovativa ftg	0,139*	0,061*	0,200**
CSDArb	-	0,230***	0,230***
CSDMän	0,372***	-	0,372***
Effekter på redovisning av mänskliga rättigheter av:			
Kön	-	0,019	0,019
Utbildning	-	0,026†	0,026†
Generation	-	-0,014	-0,014
Innovativa ftg	0,054	0,109*	0,163*
CSDArb	0,617***	-	0,617***

Standardiserade koefficienter visas.

N=202; †p < 0.10 (dubbelsidig); *p < 0.05 (dubbelsidig); **p < 0.01 (dubbelsidig); ***p < 0.001 (dubbelsidig).

Kön = styrelsens könsdiversitet (Blau index); Utbildning = styrelsens utbildningsdiversitet (Blau index); Generation = styrelsens generationsdiversitet (Blau index); Innovativa ftg = innovativa företag (antal nyhetsträffar i Google); CSDProd = mängden redovisning av produktansvar (antal nyckelordsträffar); CSDArb = mängden redovisning av arbetsförhållanden och arbetsvillkor (antal nyckelordsträffar); CSDSam = mängden redovisning av organisationens roll i samhället (antal nyckelordsträffar); CSDMän = mängden redovisning av mänskliga rättigheter (antal nyckelordsträffar).

5. Diskussion

I diskussionen redogörs för analys av resultatet samt återkoppling till tidigare studier som hypoteserna bygger på vilka presenterats i hypotesgenereringen.

Den strukturella ekvationsmodellen indikerar att en könsdiversifierad styrelse har en positiv påverkan på innovativa företag, vilket bekräftar hypotes 1a. Detta går i linje med Miller och Triana (2008) som förklarar sambandet med att kvinnor i styrelser ofta har en högre utbildning samt större nätverk, vilket bidrar till nya tankesätt och innovativa lösningar.

Modellen indikerar även en positiv påverkan på innovativa företag av diversitet i utbildning. Även detta stämmer med tidigare studier (Bell et al., 2011; Miller & Triana, 2009; Talke, Salomo & Kock, 2011) som visar att en bredare kunskapsbas ger mer innovativa företag. Detta bekräftar hypotes 1b. I granskningen av de medierande variabelernas effekt så finns signifikanta indirekta effekter av diversitet i utbildning via innovativa företag på både redovisning av arbetsförhållanden och arbetsvillkor och redovisning av organisationens roll i samhället. Dessa indirekta effekter ger en utförligare bild av varifrån den egentliga påverkan på redovisningen kommer. Det är bara dessa två indirekta effekter som är signifikanta vad gäller diversitetens påverkan på hållbarhetsredovisningen via innovativa företag.

Sambandet mellan generation och innovativa företag är negativt i modellen, vilket gör att hypotes 1c förkastas. Det fanns en förväntan om ett positivt samband (Wiersema & Bantel, 1992) trots att tidigare studier visar skilda resultat när det gäller generationens påverkan på innovation. I enlighet med de forskare som funnit negativt samband (Galia & Zenou, 2012) så visar även denna studie en negativ tendens. Värdet är dock inte signifikant vilket innebär att det inte går att dra några säkra slutsatser om sambandet. Det kan dock vara så att ett trendbrott skett sedan Wiersema och Bantels (1992) artikel skrevs då det gått 24 år sedan den publicerades och bara 4 år sedan Galia och Zenous (2012) artikel publicerades. Detta skulle kunna vara en anledning till att vårt resultat bättre stämmer överens med Galia och Zenous (2012) artikel. Styrelser kommer att bestå av fler och fler yngre individer allt eftersom de äldsta ledamöterna slutar vilket innebär att dynamiken förändras över tid. En annan möjlighet till att resultatet inte blev det förväntade kan tänkas vara att det inte är tillräckligt att dela in styrelseledamöter i tre generationer. Ett alternativ skulle kunna vara att dela in per exempelvis årtionden istället för generationer. Det finns en möjlighet att en sådan indelning skulle ge ett annat resultat.

Innovativa företag och redovisning av produktansvar har ett positivt samband. Sambandet är dock inte signifikant vilket gör att det inte går att uttala sig om förhållandet med säkerhet. Detta stämmer inte överens med tidigare forskning som visat positiv påverkan av innovativa företag på redovisning av produktansvar (Costa, Lages & Hortinha, 2015). Därför måste hypotes 2a förkastas. Detta resultat kan inte uteslutas bero på operationaliseringen av variabeln redovisning av produktansvar. Testerna har granskats och det har varit förvånansvärt få träffar inom just redovisning av produktansvar under datainsamlingen. Operationaliseringen är hämtad från tidigare studier och tidigare validerade sökord från

tidigare forskning (Gamerschlag, Möller & Verbeeten, 2010) är använda vid datainsamlingen. Detta till trots så stämmer inte resultatet överens med tidigare studier. Framtida forskare rekommenderas därför närmare granska just denna del av operationaliseringen för att säkerställa att rätt ord används till att kvantifiera redovisning av produktansvar.

Precis som Russo och Foust (1997) indikerar resultatet att innovativa företag har en positiv påverkan på redovisning av arbetsförhållanden och arbetsvillkor vilket bekräftar hypotes 2b. Detta stämmer väl överens med tidigare studier (Costa, Lages & Hortinha, 2015) som visar att innovativa företag redovisar mer av arbetsförhållanden och arbetsvillkor som ett led i sin vilja att attrahera kompetent personal. Även konsumenter kan tänkas ta mer hänsyn till att företag tar sitt ansvar gentemot de anställda då de kan grunda sina val av leverantörer till efterfrågade tjänster och produkter på sitt förtroende för företagen.

Modellen indikerar att innovativa företag har en positiv påverkan på redovisning av organisationens roll i samhället. Tidigare forskning visar att innovativa företag redovisar mer av organisationens roll i samhället (Holder-Webb et al., 2009). Företag som är innovativa ser även här till vikten av att nå ut till individer med rätt kunskap och egenskaper. Dessa på arbetsmarknaden attraktiva personer föredrar att arbeta för företag som de kan identifiera sig med och värderar företag som tar ett socialt ansvar högre även som arbetsgivare. Detta kan även påverka konsumenters förtroende för företagen då de lever i de samhällen i vilka företag verkar och därför kan tänkas påverkas direkt av företags ageranden. Hypotes 2c bekräftas därmed.

Resultatet indikerar att innovativa företag har en positiv påverkan på redovisning av mänskliga rättigheter. Tidigare studier visar att innovativa multinationella företag redovisar mer av mänskliga rättigheter (Islam & Deegan, 2010) då de är verksamma på fler marknader. Många stora multinationella företag har produktion i utvecklingsländer där de anställda är mer utsatta och mindre skyddade av lagar och regler. Det innebär att de har större anledning att informera om hur de arbetar för mänskliga rättigheter där de är verksamma. Detta är ett problem som allt fler konsumenter i utvecklade länder uppmärksammar och därmed kräver att företag ska redovisa för sitt ansvarstagande inom området. Det samband analysen visar är dock inte signifikant varför hypotes 2d måste förkastas. I analysen av de medierande variabelernas effekt finner studien dock att innovativa företag har en indirekt effekt på redovisning av mänskliga rättigheter via redovisning av arbetsförhållanden och arbetsvillkor. Denna effekt är signifikant vilket bekräftar tanken om att innovativa företag har en påverkan på redovisning av mänskliga rättigheter även om den signifikanta påverkan inte är direkt utan indirekt via redovisning av arbetsförhållanden och arbetsvillkor.

Resultatet indikerar också positiva samband mellan de olika delarna av sociala aspekter. Det finns ett signifikant starkt positivt samband mellan redovisning av arbetsförhållanden och arbetsvillkor och redovisning av mänskliga rättigheter. Hela 61,7 procent av variationen i redovisning av mänskliga rättigheter kan förklaras av redovisning av arbetsförhållanden och arbetsvillkor, vilket bekräftar hypotes 3a. Vidare finns det ett positivt samband mellan redovisning av mänskliga rättigheter och redovisning av organisationens roll i samhället med

stark signifikans. Variationen i redovisning av organisationens roll i samhället kan till 37,2 procent förklaras av redovisning av mänskliga rättigheter. Det bekräftar hypotes 3b. Resultatet stämmer med tidigare studier (Holder-Webb et al., 2009). Ett logiskt resonemang kan exempelvis vara att ett företag redovisar för från vilken ålder en individ kan bli anställd under redovisning av arbetsförhållanden och arbetsvillkor och att de arbetar mot barnarbete under redovisning av mänskliga rättigheter. Vidare redovisar de för sitt ansvar för rättvisa och trygghet i samhället de anställda och företaget ingår i under redovisning av organisationens roll i samhället, något de även skulle kunna redogöra för under redovisning av mänskliga rättigheter. Detta bekräftas ytterligare då den indirekta effekten av redovisning av arbetsförhållanden och arbetsvillkor på redovisning av organisationens roll i samhället via medierande variabel, mänskliga rättigheter, granskats. Redovisning av arbetsförhållanden och arbetsvillkor har en signifikant indirekt effekt på redovisning av organisationens roll i samhället via redovisning av mänskliga rättigheter. Detta går i linje med Selvaggi-Domeij och Roxenhalls (2015) logiska resonemang att företag som redovisar mycket av en social aspekt även redovisar mycket av övriga sociala aspekter då samtlig kunskap av de sociala aspekterna erhålls simultant. Det stämmer även väl in med Holder-Webb et al.s (2009) studie som visar att redovisningen av de sociala aspekterna ofta går in i varandra och är svåra att särskilja.

6. Slutsats och förslag på fortsatt forskning

I slutsats och förslag på fortsatt forskning presenteras de övergripande slutsatserna vilka är kopplade till studiens syfte. Förslag på fortsatt forskning inom ämnet presenteras och slutligen redogörs för studiens begränsningar.

Syftet med denna studie var att beskriva och statistiskt analysera relationen mellan styrelsens diversitet och innovativa företag samt innovativa företags påverkan på hållbarhetsredovisningens fyra sociala aspekter produktansvar, arbetsförhållanden och arbetsvillkor, organisationens roll i samhället och mänskliga rättigheter. Vidare syftade studien till att beskriva och analysera innovativa företags medierande effekt av styrelsens sammansättnings påverkan på hållbarhetsredovisningens sociala aspekter. För att kunna uppnå detta syfte har studien genom kvantitativa analyser kommit fram till att styrelsens diversitet inom kön och utbildning har ett positivt samband med innovativa företag. Det har även indikerats att ju mer innovativt företaget är desto mer omfattande är redovisningen av de sociala aspekterna arbetsförhållanden och arbetsvillkor, organisationens roll i samhället samt mänskliga rättigheter. Vidare har studien granskat innovativa företags medierande effekt och funnit signifikanta indirekta effekter mellan styrelsens diversitet inom utbildning och redovisning av de sociala aspekterna arbetsförhållanden och arbetsvillkor samt organisationens roll i samhället via innovativa företag.

Slutsatsen som kan dras av modellen är att innovativa företags medierande effekt inte är så stark som förväntat. Däremot finns det starka medierande effekter inom hållbarhetsredovisningens fyra sociala aspekter. Redovisning av arbetsförhållanden och arbetsvillkor medierar sambandet mellan innovativa företag och redovisning av mänskliga rättigheter, och redovisning av mänskliga rättigheter medierar sambandet mellan redovisning av arbetsförhållanden och arbetsvillkor och redovisning av organisationens roll i samhället. Finns det en vilja att redovisa mycket av de sociala aspekterna i hållbarhetsredovisningen så ser det i modellen ut som att nyckeln är redovisning av arbetsförhållanden och arbetsvillkor. Innovativa företag som redovisar mycket av arbetsförhållanden och arbetsvillkor redovisar mer eller mindre per automatik mer av mänskliga rättigheter och därmed mer av organisationens roll i samhället. Detta innebär att om en utförligare redovisning av de sociala aspekterna eftersträvas bör incitament finnas för innovativa företag att utöka sin redovisning av arbetsförhållanden och arbetsvillkor.

Då många tidigare studier inom ämnet endast behandlar direkta samband mellan oberoende och beroende variabler skulle det vara intressant att se fler studier som tar hänsyn till medierande variabler för att på så sätt nå en ökad förståelse för var den egentliga påverkan har sitt ursprung. Verkligheten är sällan svart eller vit och det är sällan en enda faktor som har påverkan på andra faktorer. Vi skulle rekommendera fortsatta studier inom detta område för att ytterligare förklara vad som påverkar hur företag utformar sin hållbarhetsredovisning. Då de samband som presenteras i studien inte är så starka att de undersökta variabelernas påverkan kan anses vara de enda av vikt så skulle det vara intressant att se vad mer som har betydande effekt – direkt eller indirekt. Vanliga oberoende variabler som tidigare forskning anser

påverka hållbarhetsredovisningen är exempelvis bransch (Holder-Webb et al., 2008) storlek på företaget (Brammer & Pavelin, 2008) och företagens nationalitet (Chen & Bouvain, 2009). Samtliga av dessa variabler skulle kunna tänkas påverka hur innovativa företag är och därmed, förutom de direkta samband som tidigare studerats, även kunna ha indirekt effekt på hållbarhetsredovisningen via exempelvis innovativa företag eller via diversitet i styrelsen.

Då det finns fler variabler än de vi valt som kan beskriva diversitet skulle även framtida forskning om andra diversitetsvariablers påverkan vara intressant. Vanliga diversitetsmått är, förutom de använda i denna studie, variabler som etnicitet (Erhart, Werbel & Shrader, 2003) och den tid en individ suttit i företagets styrelse (Wiersema & Bantel, 1992). Dessa variabler och andra såsom kunskap, erfarenhet och individens nätverksstorlek är exempel på diversiteter som även de skulle kunna tänkas ha både direkt och indirekt effekt på hållbarhetsredovisningen.

Variabeln innovativa företag är som tidigare nämnts en komplicerad variabel att operationalisera. Det hade eventuellt kunnat förbättra mätsäkerheten om fler än en mätmetod hade använts, i enlighet med Hagedoorn och Cloudt (2003), vid fastställande av hur innovativa företag är. Den sociala aspekten produktansvar har i studien förvånansvärt låga värden vilket kan bero på brister i operationalisering vid kvantifieringen av den variabeln i hållbarhetsredovisningen. Vi skulle rekommendera att just denna variabel granskades närmare i fortsatt forskning då det skulle kunna tänkas finnas bättre ordval för en ordräkningsmetod som vår.

Källförteckning

- Academic journal guide. (2015). Academic journal guide 2015, hämtad 2 januari 2016, <<http://charteredabs.org/academimc-journal-guide-2015/>>
- Albinger, H. and Freeman, S. (2000). Corporate social performance and attractiveness as an employer to different job seeking populations. *Journal of Business Ethics*, 28(3), pp.243-253.
- Arsenault, P. (2003). Validating generational differences. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(2), pp.124-141.
- Bear, S., Rahman N., and 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.
- Bell, S., Villado, A., Lukasik, M., Belau, L. and Briggs, A. (2011). Getting specific about demographic diversity variable and team performance relationships: A meta-analysis. *Journal of Management*, 37(3), pp.709-743.
- Blau, P. (1977). *Inequality and heterogeneity*. New York: Free Press.
- Brammer, S. and Pavelin, S. (2008). Factors influencing the quality of corporate environmental disclosure. *Business Strategy and the Environment*, 17(2), pp.120-136.
- Branco, M. and Rodrigues, L. (2008). Factors influencing social responsibility disclosure by portuguese companies. *Journal of Business Ethics*, 83(4), pp.685-701.
- Bryman, A. and Bell, E. (2011). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. Stockholm: Liber AB.
- Carbonell, P., Rodríguez-Escudero, A. and Pujari, D. (2009). Customer involvement in new service development: An examination of antecedents and outcomes. *Journal of Product Innovation Management*, 26(5), pp.536-550.
- Chen, S. and Bouvain, P. (2009). Is corporate responsibility converging? A comparison of corporate responsibility reporting in the USA, UK, Australia, and Germany. *Journal of Business Ethics*, 87(1), pp.299-317.
- Costa, C., Lages, L. and Hortinha, P. (2015). The bright and dark side of CSR in export markets: Its impact on innovation and performance. *International Business Review*, 24(5), pp.749-757.
- Deng, P. (2008). Applying a market-based approach to the development of a sharing-enabled KM model for knowledge-intensive small firms. *Information Systems Management*, 25(2), pp.174-187.
- Erhardt, N., Werbel, J. and Shrader, C. (2003). Board of director diversity and firm financial performance. *Corporate Governance: An International Review*, 11(2), pp.102-111.
- Filieri, R. (2012). Consumer co-creation and new product development: a case study in the food industry. *Marketing Intelligence & Planning*, 31(1), pp.40-53.
- Galia, F. and Zenou, E. (2012). Board composition and forms of innovation: does diversity make a difference?. *European Journal of International Management*, 6(6), pp.630.
- Gamerschlag, R., Möller, K. and Verbeeten, F. (2010). Determinants of voluntary CSR disclosure: empirical evidence from Germany. *Review of Managerial Science*, 5(2-3), pp.233-262.

- Garcia-Sanchez, I., Cuadrado-Ballesteros, B. and Sepulveda, C. (2014). Does media pressure moderate CSR disclosures by external directors?. *Management Decision*, 52(6), pp.1014-1045.
- GRI. (2015). G4 sustainability reporting guidelines, hämtad 11 november 2015, <<https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/GRIG4-Part1-Reporting-Principles-and-Standard-Disclosures.pdf>>
- Gustafsson, A., Kristensson, P. and Witell, L. (2012). Customer co-creation in service innovation: a matter of communication?. *Journal of Service Management*, 23(3), pp.311-327.
- Hagedoorn, J. and Cloudt, M. (2003). Measuring innovative performance: is there an advantage in using multiple indicators?. *Research Policy*, 32(8), pp.1365-1379.
- Hahn, R. and Kühnen, M. (2013). Determinants of sustainability reporting: a review of results, trends, theory, and opportunities in an expanding field of research. *Journal of Cleaner Production*, 59, pp. 5-21.
- Harrison, D. and 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.
- Holder-Webb, L., Cohen, J., Nath, L. and Wood, D. (2008). The supply of corporate social responsibility disclosures among U.S. firms. *Journal of Business Ethics*, 84(4), pp.497-527.
- Huse, M., Nielsen, S. and Hagen, I. (2009). Women and employee-elected board members, and their contributions to board control tasks. *Journal of Business Ethics*, 89(4), pp.581-597.
- Iacobucci, D. (2010). Structural equations modeling: Fit indices, sample size, and advanced topics. *Journal of Consumer Psychology*, 20(1), pp.90-98.
- Islam, M. and Deegan, C. (2010). Media pressures and corporate disclosure of social responsibility performance information: A study of two global clothing and sports retail companies. *Accounting and Business Research*, 40(2), pp.131-148.
- Lantz, B. (2009). *Grundläggande statistisk analys*. Lund: Studentlitteratur.
- MacKinnon, D., Fairchild, A. and Fritz, M. (2007). Mediation analysis. *Annual Review of Psychology*, 58(1), pp.593-614.
- McLeod, P., Lobel, S. and Cox, T. (1996). Ethnic diversity and creativity in small groups. *Small Group Research*, 27(2), pp.248-264.
- Miller, T. and del Carmen 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.
- Nooteboom, B., Van Haverbeke, W., Duysters, G., Gilsing, V. and van den Oord, A. (2007). Optimal cognitive distance and absorptive capacity. *Research Policy*, 36(7), pp.1016-1034.
- Parry, E. and Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: A review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13(1), pp.79-96.
- Russo, M. and Fouts, P. (1997). A resource-based perspective on corporate environmental performance and profitability. *Academy of Management Journal*, 40(3), pp.534-559.
- Selvaggi-Domeij, S. and Roxenhall T. (2015). Work in progress. *Mid Sweden University*.

- Talke, K., Salomo, S. and Kock, A. (2011). Top management team diversity and strategic innovation orientation: The relationship and consequences for innovativeness and performance. *Journal of Product Innovation Management*, 28(6), pp.819-832.
- Vandekerckhof, P., Steijvers, T., Hendriks, W. and Voordeckers, W. (2015). The effect of organizational characteristics on the appointment of nonfamily managers in private family firms: The moderating role of socioemotional wealth. *Family Business Review*, 28(2), pp.104-122.
- Vilanova, M., Lozano, J. and Arenas, D. (2009). Exploring the nature of the relationship between CSR and competitiveness. *Journal of Business Ethics*, 87(1), pp.57-69.
- Wiersema, M. and Bantel, K. (1992). Top management team demography and corporate strategic change. *Academy of Management Journal*, 35(1), pp.91-121.
- Wild, C. and Seber, G. (2000). *Chance encounters*. New York: John Wiley.
- Wong, M., Gardiner, E., Lang, W. and Coulon, L. (2008). Generational differences in personality and motivation. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), pp.878-890.
- Zona, F., Zattoni, A. and Minichilli, A. (2013). A contingency model of boards of directors and firm innovation: The moderating role of firm size. *British Journal of Management*, 24(3), pp.299-315.