

Tone Management and Corporate Social Responsibility: The Moderating Role of Board Gender Diversity¹

Roghayeh Mahmoudi Yekebaghi², Milad Darvishi³,
Mohammad Reza Abbaszadeh⁴

Received: 2024/05/31
Accepted: 2024/08/23

Research Paper

Abstract

Financial markets have become sophisticated, and merely quantitative information no longer suffices to meet their needs. This has led to qualitative reports becoming a focal point for many financial market stakeholders, who now consider Corporate Social Responsibility (CSR) as part of a company's vision, alongside financial statements. Given the lack of a specific framework for textual disclosures, managers have the ability to manipulate the tone of reports by carefully selecting their words. The aim of this research is to investigate how board gender diversity moderates the relationship between abnormal tone (tone management) and corporate social responsibility, as well as the relationship between the tone of these reports and corporate social responsibility. The research sample consists of 784 observations from a total of 112 companies listed on the Tehran Stock Exchange during the years 2015 to 2021. The results indicate that the presence of at least one woman on the board weakens the relationship between abnormal tone, abnormal tone from the previous year, and the tone of the board's activity report with CSR reporting. Additionally, there is a significant negative relationship between the abnormal tone of the board's activity report from the previous year and CSR reporting.

Keyword: Corporate Social Responsibility, Tone Management, Abnormal Tone, Gender Diversity.

JEL Classification: M14, M40, M41, E16.

1. doi: 10.22051/jera.2024.47349.3252

2. Ph.D. Student, Department of Accounting, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran. (R.mahmoudi@mail.um.ac.ir).

3. Ph.D. Student, Department of Accounting, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran. (Darvishi@mail.um.ac.ir).

4. Associate Professor, Department of Accounting, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran. (Corresponding Author). (Abbas33@um.ac.ir).

مدیریت لحن و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت: نقش

تعدیل‌کنندگی تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره^۱رقیه محمودی یکه‌باغی^۲، میلاد درویشی^۳، محمدرضا عباس‌زاده^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۰۲

مقاله پژوهشی

چکیده

بازارهای مالی هوشمند گشته‌اند و صرفاً اطلاعات کمی نیاز آن‌ها را برطرف نمی‌کند. همین امر موجب شده است تا گزارش‌های کیفی کانون توجه بسیاری از مخاطبان بازارهای مالی قرار گیرد و علاوه بر گزارش‌های مالی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت را به‌عنوان بخشی از چشم‌انداز شرکت مدنظر قرار دهند. از آنجایی که قاعده مشخصی در افشاهای متنی وجود ندارد، مدیران قادرند با گزینش واژگان، لحن گزارش‌ها را دست‌کاری نمایند. هدف این پژوهش بررسی این موضوع است که چگونه تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره رابطه بین لحن غیرعادی (مدیریت لحن) با مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت و رابطه بین لحن این گزارش‌ها و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت را تعدیل می‌نماید. نمونه پژوهش متشکل از ۷۸۴ مشاهده با مجموع ۱۱۲ شرکت پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال‌های ۱۳۹۴ تا ۱۴۰۰ است. نتایج نشان داد تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره رابطه بین لحن غیرعادی، لحن غیرعادی سال قبل و لحن گزارش فعالیت هیئت‌مدیره با گزارش مسئولیت‌پذیری اجتماعی را تعدیل می‌نماید. همچنین، بین لحن غیرعادی گزارش فعالیت هیئت‌مدیره سال قبل و گزارش مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت، مدیریت لحن، لحن غیرعادی، تنوع جنسیتی.

طبقه‌بندی موضوعی: M14, M40, M41, E16.

doi: 10.22051/jera.2024.47349.3252

۱. دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. (R.mahmoudi@mail.um.ac.ir)

۲. دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. (Darvishi@mail.um.ac.ir)

۳. دانشیار، گروه حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. (نویسنده مسئول). (Abbas33@um.ac.ir)

https://jera.alzahra.ac.ir

مقدمه

در دهه‌های گذشته، دنیای کسب‌وکار شاهد رونق مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها در ابعاد زیست‌محیطی، اجتماعی و حاکمیتی در فرآیندهای تصمیم‌گیری بوده است، زیرا ادغام حوزه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی در تصمیمات استراتژیک می‌تواند مزیت‌هایی را برای حفظ رقابت و مشروعیت آن‌ها فراهم کند (کوزما^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). افزون بر این، با افزایش فشار ذینفعان و مقررات بین‌المللی سخت‌گیرانه، افشای مسئولیت‌پذیری اجتماعی به یک دستور کار مقدماتی برای شرکت‌ها و سیاست‌گذاران مبدل گشته است (پان^۲ و همکاران، ۲۰۲۱). اکثر پژوهش‌ها، عوامل بیرونی مسئولیت‌پذیری اجتماعی مانند ساختار مالکیت (گمرشلگ^۳ و همکاران، ۲۰۱۰)، قوانین و مقررات (لیانگ و رنوبوگ^۴، ۲۰۱۷) را مورد بررسی قرار داده‌اند و پژوهش‌های محدودی بر تأثیر عوامل داخلی همچون ویژگی‌های نوشتاری گزارش‌های منتشرشده از سوی مدیریت بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی متمرکز شده‌اند. این در حالی است که اطلاعات متنی افشاشده به‌عنوان یک مؤلفه کیفی می‌توانند تأثیر حیاتی بر رفتار سرمایه‌گذاران داشته باشند (لی^۵، ۲۰۱۲). از دیدگاه تان^۶ و همکاران (۲۰۱۵) اثر احساسی لحن نوشتاری افراد با نحوه به‌کارگیری کلمات مثبت و منفی ارتباط دارد. به نظر آن‌ها این تأثیر در سرمایه‌گذاران کم‌تجربه و بدون مهارت بیشتر مشهود است. بدین معنا که این افراد بیشتر تحت تأثیر لحن مثبت نوشتاری قرار می‌گیرند. شواهد برآمده از پژوهش‌های اخیر حاکی از آن است که افشاهای کیفی، به‌عنوان یک سرمایه اطلاعاتی، یک مؤلفه مهم برای ارزیابی عملکرد گذشته و چشم‌انداز آتی شرکت تلقی می‌گردد که توجه و اعتماد اجتناب‌ناپذیری را از سوی حامیان مالی، مدیران شرکت‌های رقیب و سیاست‌های استراتژی شرکت دریافت می‌کند. اعتماد مذکور به‌طور گسترده به‌عنوان یک سرمایه اجتماعی قابل‌توجه در نظر گرفته می‌شود که بر رشد اقتصادی بلندمدت یک کشور تأثیر می‌گذارد به‌گونه‌ای که شرکت‌های بزرگ برای جلب اعتماد ذینفعان به دنبال متمایز کردن خود از سایر شرکت‌ها از طریق توجه به مسئولیت‌های اجتماعی هستند

- 1 . Kuzma
- 2 . Pan
- 3 . Gamerschlag
- 4 . Liang & Renneboog
- 5 . Lee
- 6 . Tan

(کونادو^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). با وجود اینکه افشاهای کیفی به کاهش عدم تقارن اطلاعاتی کمک می‌کنند، اما این فرصت را برای مدیران فراهم می‌آورد تا رویدادهای غیرمالی و گاهی مالی شرکت را آن‌گونه که می‌خواهند افشا نمایند، زیرا افشاگری‌های متنی قابل برنامه‌ریزی‌اند (بوکهلز^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). برخلاف برخی از تحقیقات از جمله جونز و اسمیت^۳ (۲۰۱۴) که لحن و خوانایی افشاهای کیفی را به‌عنوان یک مفهوم مشترک بکار گرفته‌اند؛ پژوهش ما مطابق با نظر فیشر^۴ و همکاران (۲۰۲۰) و انسلین^۵ و همکاران (۲۰۲۳) بیان می‌کند که لحن حاصل انتخاب کلمات توسط افراد است، درحالی‌که خوانایی با پیچیدگی‌های متن (روایی) مرتبط است (فیشر و همکاران، ۲۰۲۰؛ محمد^۶، ۲۰۲۴). درنهایت، مدیران تحت تأثیر تاکتیک‌های شخصیتی خود (نظریه روانشناسی اجتماعی) ممکن است از زبان پیچیده در افشاهای گزارش‌های خود استفاده کنند. با توجه به نظریه اجتماعی، بیان‌شده است که زنان به‌طور طبیعی با ویژگی‌های مشترک در مقایسه با مردان، در رسیدگی به خواسته‌ها و نیازهای ذینفعان بهتر عمل می‌کنند (ایگلی^۷، ۲۰۰۹). افزون بر این، از آنجایی که زنان رابطه‌گرا هستند، بهتر می‌توانند با گروه‌های مختلف ذینفعان (به‌عنوان مثال، سازمان‌های مدنی، کارکنان، تأمین‌کنندگان و مشتریان) رابطه برقرار کنند و منافع ذینفعان مختلف را با یکدیگر ادغام کنند (گلس^۸ و همکاران، ۲۰۱۶). به‌عنوان مثال، تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره با عملکرد زیست‌محیطی بالاتر (ندیم^۹ و همکاران، ۲۰۲۰)، شکایت‌های محیطی کمتر و سوء رفتار مالی کمتر مرتبط است (صفرزاده و همکاران، ۱۴۰۳). از طرفی، در فرایند تصمیم‌گیری بین زن و مرد در سمت‌های اجرایی شکاف جنسیتی وجود دارد. زنان در سمت‌های اجرایی در مقایسه با مردان در موارد تصمیم‌گیری مشابه بیشتر در فعالیتهای اجتماعی سرمایه‌گذاری می‌کنند (لیو^{۱۰}، ۲۰۱۸). تئوری جنسیت در حمایت از روحیه اخلاق‌گرایانه زنان بیان می‌کند که زنان سهم قابل توجهی در رفاه اجتماعی و اقتصادی

- 1 . Konadu
- 2 . Buchholz
- 3 . Jones & Smith
- 4 . Fisher
- 5 . Enslin
- 6 . Mohammad
- 7 . Eagly
- 8 . Glass
- 9 . Nadeem
- 10 . Liu

جامعه را به خود اختصاص داده‌اند. بدون شک نگرش زنان در قضاوت متفاوت از مردان می‌باشد؛ ریشه‌های تبیین این تفاوت را می‌توان در تئوری جامعه‌پذیری جنسیت داوسون^۱ (۱۹۹۷) جستجو کرد. با توجه به اینکه در سال‌های اخیر حضور زنان در پست‌های مدیریتی پررنگ‌تر شده است (رشد ۸ درصدی از سال ۱۳۹۴ لغایت ۱۴۰۰ در نمونه تحقیق حاضر) در این پژوهش بر آن هستیم تا با هدف گسترش ادبیات رفتاری و شخصیتی، تنوع جنسیتی را به‌عنوان یک ویژگی شخصیتی مورد بررسی قرار دهیم.

در کشور ایران نیز مطابق با بسیاری از کشورهای دیگر افشای فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی جنبه داوطلبانه داشته است و شرکت‌ها گزارش مجزایی برای مسئولیت‌پذیری اجتماعی تهیه و منتشر نمی‌کنند و صرفاً مجموعه‌ای از اطلاعات را در یادداشت‌های همراه صورت‌های مالی اساسی و گزارش فعالیت هیئت‌مدیره به مجمع افشا می‌کنند. علاوه بر این، گزارش مسئولیت‌پذیری اجتماعی در ایران مورد گواهی حسابرس مستقل واقع نمی‌گردد و چارچوب مشخصی ندارد. قابل ذکر است که در سال‌های اخیر شرایط اقتصادی ایران به‌عنوان یک کشور در حال توسعه بستر جذابی را برای پژوهش در خصوص پیامدهای اقتصاد ناپایدار ناشی از رکود تورمی و تحریم‌های بین‌المللی و متعاقباً کاهش رشد اقتصادی فراهم آورده است. با توجه به شرایط حاد تورمی و کاهش ارزش سرمایه پولی، از یک طرف سهامداران به‌منظور حفظ ارزش سرمایه خود به تحمل مخارج ایفای مسئولیت اجتماعی تمایل چندانی ندارند و از طرف دیگر با توجه به اهمیت روزافزون مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سطح بین‌المللی ایفای مسئولیت‌های اجتماعی مورد مطالبه ذینفعان داخلی نیز قرار گرفته است. افزون بر این، علی‌رغم اختیاری بودن فعالیت‌های اجتماعی واحدهای اقتصادی، به‌واسطه فشارهای وارده از سوی نهادهای قانون‌گذار (دولت) شرکت‌ها مجبور به پاسخگویی در زمینه عملکرد اجتماعی خود می‌باشند. با وجود پارادوکس مطرح‌شده از شرایط اقتصادی در ایران، بسیاری از شرکت‌های ایرانی تحت تأثیر فشارهای سیاسی به‌منظور برآوردن انتظارات ذینفعان اقدام به افشای موارد مربوط به مسئولیت اجتماعی می‌نمایند. از طرفی، داوطلبانه بودن افشای مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عدم الزام به حسابرسی این قبیل گزارش‌ها موجب کاهش نظارت بر گزارشگری مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌شود. در مجموع، از لحاظ نظری، مدیران شرکت‌ها انگیزه کافی را دارند تا با به‌کارگیری

ابزارهای کلامی از جمله مدیریت لحن تظاهر به انجام وظایف اجتماعی خود در قبال ذینفعان نمایند. از سوی دیگر، گزارش‌های مدیریتی، حاوی اطلاعات توصیفی هستند، گزاره‌های توصیفی نسبت به داده‌های عددی قابلیت دست‌کاری بیشتری دارند و فرصت مدیریت لحن را بیشتر فراهم می‌کنند. با توجه به اهمیت ابزارهای کلامی گزارشگری در تصمیم‌گیری استفاده‌کنندگان، در این مقاله سعی بر آن بوده است تا تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره به‌عنوان یک متغیر تعدیل‌گر بر ارتباط بین لحن و لحن غیرعادی گزارش هیئت‌مدیره با مسئولیت‌پذیری اجتماعی و رابطه بین لحن گزارش هیئت‌مدیره با مسئولیت‌پذیری اجتماعی در شرایط ایران مورد بررسی واقع گردد. پژوهش حاضر از دو جهت دارای دانش‌افزایی است، اول اینکه، با تأکید بر رابطه بین ویژگی کیفی مهم افشاهای متنی (لحن و لحن غیرعادی گزارش‌های هیئت‌مدیره) و مسئولیت‌پذیری اجتماعی آن را تحت تأثیر قدرت تعدیل و ویژگی روان‌شناختی فردی در مدیران (تنوع جنسیتی) قرار می‌دهد که در پژوهش‌های متعددی یکسان فرض شده است و بر این نکته تأکید می‌نماید که اگرچه سبک کلامی (لحن) و روایی کلام (خوانایی) عملاً هم‌زمان اتفاق می‌افتند اما دو مفهوم مجزا هستند و در واقع، جنسیت هیئت‌مدیره با الهام از ویژگی‌های شخصیتی زنان و مردان و با تکیه بر تئوری روان‌شناسی اجتماعی از طریق تأثیر بر خوانایی که در بخش مبانی نظری به‌صورت مفصل تشریح گردیده است، این رابطه را تعدیل می‌نماید. از جهت دیگر، برای شناسایی لحن غیرعادی برخلاف اغلب مطالعات به پیروی از نصیرزاده و پوریوسف (۱۴۰۲) علاوه بر واژگان تخصصی از ترکیب واژگان برای شناسایی تأثیر ترکیب کلمات استفاده شده است. این پژوهش مجموعه کاملی از تحلیل‌های صورت گرفته به تفکیک صنایع و میانگین صنعت لحن غیرعادی را نیز ارائه می‌نماید که به افزایش بیش استفاده‌کنندگان از این گزارش‌ها کمک شایانی می‌کند.

مبانی نظری و توسعه فرضیه‌ها

۱- مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت

مسئولیت‌پذیری اجتماعی مجموعه اقدامات شرکت با هدفی فراتر از منافع سازمان و بیانگر ایفای تعهدات داوطلبانه شرکت برای رفاه اجتماعی در جامعه است (خدمای پور^۱ و همکاران،

۲۰۲۴). طرفداران تأثیر مثبت مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر عملکرد شرکت، عمدتاً از دیدگاه ذینفعان و دیدگاه ابزاری برای توضیح ادعاهای خود استفاده کرده‌اند. استدلال این پژوهش‌ها این است که مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌تواند شهرت یک شرکت را افزایش دهد؛ ارتباطات خارجی و دسترسی به منابع را بهبود بخشد (آرنت و برتل^۱، ۲۰۱۰). با این وجود، مطالعات اخیر بر عواملی متمرکز شده‌اند که بر ارزش افزوده بالقوه فعالیت‌های اجتماعی تأثیر مثبت یا منفی می‌گذارند. به عنوان مثال، چندین مطالعه بر ویژگی‌های مدیرعامل مانند خودشیفتگی مدیرعامل (پترنکو^۲ و همکاران، ۲۰۱۶) و مالکیت مدیرعامل (پنگ و یانگ^۳، ۲۰۱۴) متمرکز شده‌اند که باعث افزایش یا کاهش بازده شرکت از سرمایه‌گذاری‌ها در خصوص فعالیت‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌شوند. برخی از مطالعات دیگر نیز بر روی اثرات عوامل تعدیل‌کننده در سطح شرکت مانند شهرت شرکت (پارک^۴، ۲۰۱۷)، فرهنگ سازمانی (لی و کیم^۵، ۲۰۱۷)، استراتژی کسب‌وکار (چن^۶ و همکاران، ۲۰۱۸) تمرکز کرده‌اند. تئوری ذینفعان بیان می‌کند که یک شرکت برای بقا و حفظ مزیت رقابتی به حمایت همه ذینفعان خود نیاز دارد. از دیدگاه این تئوری، اقدامات مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌تواند باعث ایجاد ارزش افزوده برای شرکت از طریق تمایز محصولاتش در بازار (مکی^۷ و همکاران، ۲۰۰۷) و بهبود بهره‌وری کارکنان از طریق بهبود شرایط کار، افزایش انگیزه کارکنان همسو با اهداف شرکت (کمپبل و کاملانی^۸، ۱۹۹۷) گردد. تئوری‌های اخلاق و فرهنگ سازمانی نیز در جهت حمایت از ارزش‌های اخلاقی و اجتماعی به بهبود عملکرد اجتماعی کمک می‌کنند. به عنوان مثال، بر اساس تئوری‌های اخلاقی فعالیت‌های اجتماعی شرکت نشان‌دهنده فهم اجتماعی بالاتر و پایبندی به ارزش‌های اخلاقی مشترک است (کارول^۹، ۱۹۷۹) و بر اساس تئوری‌های فرهنگ سازمانی مسئولیت‌پذیری یک هنجار مشترک در جامعه است (کرپس^{۱۰}، ۱۹۹۰).

- 1 . Arendt & Brettel
- 2 . Petrenko
- 3 . Peng & Yang
- 4 . Park
- 5 . Lee & Kim
- 6 . Chen
- 7 . Mackey
- 8 . Campbell & Kamlani
- 9 . Carroll
- 10 . Kreps

۲- لحن و خوانایی

شلنکر^۱ (۱۹۸۰) طرز بیان کلمات را که عمدتاً بار معنایی مثبت یا منفی دارند را به عنوان لحن تعریف می‌نماید. از نظر وی مدیریت لحن، تلاش آگاهانه یا ناخودآگاه افراد برای دست‌کاری بازنمایی‌ها و تفسیرها است. تئوری افشای استراتژیک بیان می‌کند که شرکت‌ها می‌توانند دیدگاه‌های ذینفعان را با انتقال اطلاعات در گزارش سالانه خود تحت تأثیر قرار دهند. به احتمال زیاد لحن مثبت نشان می‌دهد که شرکت‌ها نسبت به عملکرد خود خوش‌بین‌تر هستند، در حالی که لحن منفی زمانی که شرکت‌ها نسبت به عملکرد خود اطمینان کمتری دارند استفاده می‌شود. مطابق با تئوری نمایندگی، مدیران در افشاهای متنی از انگیزه کافی برای دست‌کاری لحن نیز برخوردار هستند (بندریوش^۲ و همکاران، ۲۰۲۴) و از نقطه نظر تئوری علامت‌دهی حتی زمانی که شرکت‌ها عملکرد خوبی هم ندارند تمایل به افشای اطلاعات عملکرد خود دارند (باکری^۳ و همکاران، ۲۰۲۳). مطابق با یافته‌های پژوهش‌های فیشر و همکاران (۲۰۲۰) و افرتوی^۴ (۲۰۲۱) استدلال می‌شود که لحن افشاهای متنی بر خوانایی اثرگذار است. به گفته فیشر (۲۰۲۰)، انتخاب کلمات خوش‌بین یا بدبین به صورت مغرضانه در توصیف رویدادهای شرکت (لحن غیرعادی) بر پیچیدگی و سهولت کلمات (خوانایی) بکار رفته شده در اطلاعات افشاشده تأثیر می‌گذارد. مدیران می‌توانند عمداً خوانایی افشاهای رویدادهای اقتصادی را با پیچیده‌تر کردن آن‌ها کاهش دهند. این کار آن‌ها مطابق با تئوری مبهم‌سازی مدیریتی است (دسوزا^۵ و همکاران، ۲۰۱۹). به عنوان مثال، در صورت عملکرد ضعیف شرکت‌ها، مدیران تمایل دارند گزارش‌های سالانه خود با دشوارتر کردن متون ارائه‌شده و به کارگیری کلمات بیشتر، پیچیده‌تر جلوه دهند و زمانی که عملکرد بهتری دارند با ارائه کلمات آسان و شفاف خوانایی را افزایش دهند. بنابراین، هم لحن و هم لحن غیرعادی گزارش‌های مدیریت بر خوانایی این گزارش‌ها تأثیرگذار است.

۳- خوانایی و مسئولیت اجتماعی شرکت

با توجه به حجم زیاد اطلاعات توصیفی و غیر کمی در گزارش‌های مدیریتی ارزیابی این گزارش‌ها برای سرمایه‌گذاران دشوار خواهد بود. از نظر روان‌شناسان کلمات منفی بر روی

1 . Schlenker
2 . Bendriouch
3 . Bakry
4 . Efrtuei
5 . De Souza

مخاطبان تأثیر بیشتری دارند و بیشتر مورد پردازش قرار می‌گیرند (تتلاک^۱ و همکاران، ۲۰۰۸). در نتیجه لحن منفی، خوانایی را سخت‌تر و پیچیده‌تر می‌کند. در مقابل، لانگ و لاند هولم^۲ (۲۰۰۰) اذعان نمودند که مدیران می‌توانند با لحن خوش‌بینانه و بهبود خوانایی، سهام خود را جذاب‌تر جلوه دهند. لذا، لحن مثبت خوانایی را بهبود می‌بخشد. از سوی دیگر، حسن^۳ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهش خود با تکیه بر تئوری مبهم‌سازی بیان کردند که خوانایی افشاهای کیفی بر عملکرد گزارش‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت مؤثر است. در مجموع، با توجه به تأثیرگذاری لحن بر خوانایی و تأثیر خوانایی افشاهای متنی با عملکرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی، مدیر از طریق لحن افشاهای متنی در گزارش فعالیت شرکت قادر است تا میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بلومفیلد^۴ (۲۰۰۸) خاطرنشان می‌نماید، مطابق با تئوری نمایندگی، مدیر به اندازه کافی انگیزه دارد تا برای به حداکثر رساندن منافع شخصی خود از عدم تقارن اطلاعاتی که بین آن‌ها و سهامداران وجود دارد، سوءاستفاده کند. لذا، به صورت مغرضانه گزارش‌های خود را مبهم‌تر ارائه می‌کنند. این تأثیر بدین صورت است که چون اخبار بد ذاتاً محیط پیچیده دارند، مدیران را ملزم به ارائه توضیحات اضافی برای پنهان‌سازی می‌کند که معمولاً در توضیحات اضافی لغات پیچیده‌تر بکار می‌روند. بنابراین، پیچیدگی اطلاعات افشاشده عدم تقارن اطلاعاتی را افزایش و خوانایی اطلاعات را کاهش می‌دهد (افرتوی، ۲۰۲۱). از نظر حسن و همکاران (۲۰۲۲) چون گزارش‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی مورد گواهی حسابرس قرار نمی‌گیرند، در نتیجه، این فرصت برای مدیر فراهم می‌گردد تا به دلیل منفعت شخصی یا در شرایطی که عملکرد شرکت ضعیف است با استفاده از کلمات یا جملات پیچیده، رویدادهای منفی را حذف کنند، اشتباه جلوه دهند یا کمتر افشا کنند و حتی با بیان رویدادهای منفی ولی تأکید مغرضانه بر رویدادهای مثبت نوع دیگری از پیچیدگی متن را رقم زنند که منجر به افزایش عدم تقارن اطلاعاتی می‌شود. هرچقدر پیچیدگی متن در افشاهای گزارش شده بیشتر (کمتر) می‌شود، عدم تقارن اطلاعاتی افزایش (کاهش) یافته و لذا، خوانایی کاهش (افزایش) می‌یابد. به‌طور کلی، با توجه به تأثیرگذاری لحن غیرعادی بر خوانایی و تأثیر خوانایی افشاهای متنی با عملکرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی، مدیر از طریق مدیریت لحن و

1 . Tetlock
 2 . Lang & Lundholm
 3 . Hassan
 4 . Bloomfield

دست‌کاری نحوه بیان افشاهای متنی در گزارش فعالیت شرکت نیز قادر است تا میزان مسئولیت پذیری اجتماعی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

۴- تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره، لحن غیرعادی و مسئولیت اجتماعی شرکت

تئوری رده‌بندی سطوح مدیریت هامبریک و میسون^۱ (۱۹۸۴) چارچوب مناسبی را برای توضیح نقش مدیریت در افشای فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی ارائه می‌دهد. این نظریه بیان می‌کند که مدیریت تأثیرگذارترین تصمیم‌گیرنده در هر سازمان است. مدیران بر اساس ارزیابی خود از محیطی که با آن روبرو هستند عمل می‌کنند. این ارزیابی از یک سو به مدیریت کمک می‌کند تا رتبه اجتماعی خود را ارتقا دهد و از سوی دیگر امنیت حرفه‌ای را به دست آورد. بنابراین، مشارکت مدیران در فعالیت‌های افشای مغرضانه تعجب‌آور نیست (فتفتو^۲، ۲۰۱۹). به عبارت دیگر، حتی اگر در واقعیت شرکت مسئولیت اجتماعی خود را درست انجام ندهد، مدیران ممکن است از طریق به‌کارگیری لحن انتخابی مدنظر خود خوانایی این اطلاعات را دست‌کاری کرده (کاهش یا افزایش) و اطلاعات این گزارش‌ها را به صورت نادرست برای جلب پذیرش و تحسین به اشتراک بگذارند. این دست‌کاری‌ها عمدتاً به خاطر عدم نظارت بر این گزارش‌ها رخ می‌دهد. به عنوان مثال لاسود و کانچل^۳ (۲۰۲۳) در پژوهش خود اذعان نموده که ۹۰٪ از گزارش‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی که در ایالات متحده ارائه می‌شود حسابرسی نمی‌شوند. در کشور ایران نیز گزارش‌های مسئولیت اجتماعی مورد گواهی حسابرس واقع نمی‌گردند.

با توجه به اهمیت نقش مدیریت در افشای عملکرد اجتماعی بیشتر تحقیقات اخیر ویژگی‌های قابل مشاهده از مدیران، به عنوان مثال، تعداد اعضای هیئت‌مدیره (شفیق نمرالمالکی^۴ و همکاران، ۲۰۲۳)، دوگانگی مدیرعامل (احمد^۵ و همکاران، ۲۰۱۷)، سن مدیرعامل (فر^۶ و همکاران، ۱۹۹۸) و تحصیلات مدیرعامل (مالک^۷ و همکاران، ۲۰۲۰) را مورد بررسی قرار داده‌اند تا ویژگی‌های روان‌شناسی و فردی مانند جنسیت (آلونسو-آلمیدا^۸ و همکاران، ۲۰۱۵). اگرچه پژوهش‌های ذکر شده تأثیر ویژگی‌های قابل مشاهده مدیران را بر افشای مسئولیت اجتماعی

1. Hambrick & Mason
2. Fatfoua
3. Lassoued & Khanchel
4. Shafeeq Nimr Al-Maliki
5. Ahmad
6. Farh
7. Malik
8. Alonso-Almeida

موردبررسی قرار دادند اما به بررسی این موضوع نپرداخته‌اند که جنسیت چگونه (با تکیه بر تئوری‌های روان‌شناسی اجتماعی) می‌تواند از طریق خوانایی افشاهای گزارش‌های ارائه‌شده بر روی رابطه بین لحن افشاهای ارائه‌شده و عملکرد مسئولیت اجتماعی تأثیر بگذارد. شکافی که در پژوهش حاضر موردبررسی قرار گرفته است. بر اساس تئوری نقش اجتماعی، زنان بهتر از مردان ارزش‌های اخلاقی را می‌پذیرند و این منجر به تفاوت در پایبندی زن و مرد برای اصول اخلاقی می‌شود (ایگلی، ۲۰۰۹). در این رابطه کابزا-گارسیا^۱ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش خود بیان نمودند که زنان بیشتر به سمت حفظ ارزش‌های اخلاقی و غیرانتفاعی گرایش دارند و نسبت به مسائل مالی شرکت‌ها حساسیت کمتری دارند. از این رو، انتظار می‌رود که آن‌ها در افشاهای کیفی صداقت بیشتری نشان دهند. یافته‌های پژوهش‌های پیشین حاکی از آن است که زنان در سمت‌های اجرایی بیشتر در مقایسه با مردان در همان موقعیت‌ها در مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها سرمایه‌گذاری می‌کنند. علاوه بر این، در این پژوهش‌ها اشاره شده است که شفافیت بیشتر و سطح بالاتر صداقت در افشاهای متنی در هنگام حضور زنان در ارائه گزارش‌های مدیریتی وجود دارد (کابزا-گارسیا و همکاران، ۲۰۱۸). آدامز و فریرا^۲ (۲۰۰۹) خاطرنشان می‌کنند که زنان در سمت‌های مدیریتی، عملکرد را از نزدیک نظارت می‌کنند، که این امر می‌تواند عدم تمایل به سرمایه‌گذاری در فعالیتهای اجتماعی شرکت را کاهش دهد. لیو (۲۰۱۸) نشان دادند که زنان کمتر از طریق دست‌کاری اطلاعات حسابداری، درگیر مدیریت سود می‌شوند و کمتر تمایل به دست‌کاری لحن افشاهای متنی دارند. بنابراین، در مجموع این مطالعات تأیید می‌کنند که زنان در مقایسه با مردان در موقعیت‌های قابل‌مقایسه تمایل بیشتری به رفتار اخلاقی و عدم دست‌کاری خوانایی گزارش‌های مدیریتی را دارند. همان‌طور که قبلاً ذکر گردید؛ لحن گزارش فعالیت هیئت‌مدیره بر خوانایی افشاهای متنی این گزارش‌ها تأثیرگذار است و از طرفی خوانایی گزارش‌های مذکور بر افشاهای مسئولیت اجتماعی شرکت اثرگذار است. در پژوهش حاضر با استفاده از پل نظری بیان‌شده برآینم تا تأثیر تنوع جنسیت هیئت‌مدیره به‌عنوان یک ویژگی شخصیتی فردی بر رابطه بین لحن گزارش فعالیت هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت و همچنین لحن غیرعادی گزارش فعالیت هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت را موردبررسی قرار دهیم. بنابراین فرضیه اول و دوم پژوهش به شرح زیر (بدون جهت) تدوین می‌گردد:

1 . Cabeza-García

2 . Adams & Ferreira

فرضیه اول: تنوع جنسیت هیئت‌مدیره رابطه بین لحن گزارش فعالیت هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت را تعدیل می‌نماید.

فرضیه دوم: تنوع جنسیت هیئت‌مدیره رابطه بین لحن غیرعادی گزارش فعالیت هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت را تعدیل می‌نماید.

مطابق با پژوهش هوانگ^۱ و همکاران (۲۰۱۴) از لحن غیرعادی تاریخی برای بررسی رابطه بین لحن غیرعادی گزارش فعالیت هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی استفاده شده است. اغلب مدیران با رویکرد فرصت‌طلبانه با اهداف شخصی و تضادهای نمایندگی اقدام به دستکاری لحن افشاهای متنی خود در گزارش‌های مدیریتی می‌کند و ناگزیر لحن مغرضانه در افشاهای خود را در سال‌های پیاپی بکار می‌گیرند. این اقدام مدیران با هدف سرپوش نهادن و پنهان‌سازی منافع شخصی آنها در دوره‌های گذشته صورت می‌پذیرد. افزون بر این، با توجه به اینکه در هنگام بررسی گزارش‌های مربوط به مسئولیت اجتماعی بیشتر فعالیت‌های اجتماعی شرکت‌ها در ایران در ابعاد مختلف (زیست‌محیطی، خدمات، منابع انسانی، مشتریان، مسئولیت‌های جامعه و انرژی) بیشتر از یک سال به طول می‌انجامد و عموماً متن افشاهای این گزارش‌ها در طی دو سال یک فعالیت مستمر را تشریح می‌نمودند. در این پژوهش رابطه بین لحن غیرعادی سال قبل گزارش فعالیت هیئت‌مدیره و متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی نیز مورد بررسی قرار گرفته است. لذا دو فرضیه سوم و چهارم نیز به شکل زیر در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است:

فرضیه سوم: بین لحن غیرعادی سال قبل گزارش فعالیت هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه چهارم: تنوع جنسیت هیئت‌مدیره رابطه بین لحن غیرعادی گزارش فعالیت هیئت‌مدیره سال قبل و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت را تعدیل می‌نماید.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر شیوه گردآوری داده، کمی؛ از نظر نتیجه اجرا، کاربردی؛ از نظر منطق اجرا، قیاسی- استقرایی و از نظر زمانی، پس‌رویدادی می‌باشد که با استفاده از روش رگرسیون چند متغیره و مدل‌های اقتصادسنجی انجام شده است. تجزیه و تحلیل نهایی با استفاده از نرم‌افزار Eviews9 صورت گرفته است.

جامعه و نمونه آماری

جامعه به روش حذف نظام‌مند انتخاب و شامل شرکت‌هایی است که واجد شرایط زیر باشند: (۱) اطلاعات مورد نیاز شرکت‌ها جهت انجام پژوهش برای دوره مورد مطالعه موجود باشد؛ (۲) طی دوره مورد نظر سال مالی و یا فعالیت خود را تغییر نداده باشند؛ (۳) جزء شرکت‌های سرمایه‌گذاری و واسطه‌گری‌های مالی، بانک‌ها و بیمه‌ها نباشند. پس از تعیین جامعه آماری با اعمال محدودیت‌های یاد شده؛ جامعه آماری پژوهش متشکل از ۱۱۲ شرکت پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران (۷۸۴ مشاهده سال - شرکت) در فاصله زمانی سال‌های ۱۳۹۴ تا ۱۴۰۰ است.

مدل‌ها و متغیرهای پژوهش

مدل رگرسیون فرضیه اول این پژوهش، تأثیر تعدیل‌گر تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره بر ارتباط بین لحن گزارش فعالیت هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت، به شرح زیر است:

$$CSR_{i,t} = \alpha_0 + \beta_1 TONE_{i,t} + \beta_2 GENDIVER_{i,t} + \beta_3 GENDIVER * TONE_{i,t} + \beta_4 CSR_{i,t-1} + \beta_5 MB_{i,t} + \beta_6 GROWTH_{i,t} + \beta_7 ROA_{i,t} + \beta_8 SIZE_{i,t} + \beta_9 LEV_{i,t} + \sum_{k=1}^6 \beta_k Year_k + \sum_{j=1}^6 \beta_j Ind_j + \varepsilon_{i,t}$$

برای آزمون فرضیه دوم (بررسی نقش تعدیل‌گر تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره بر رابطه بین لحن غیرعادی گزارش فعالیت هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت) مدل رگرسیون زیر استفاده گردیده است:

$$CSR_{i,t} = \alpha_0 + \beta_1 ABTONE_{i,t} + \beta_2 GENDIVER_{i,t} + \beta_3 GENDIVER * ABTONE_{i,t} + \beta_4 CSR_{i,t-1} + \beta_5 MB_{i,t} + \beta_6 GROWTH_{i,t} + \beta_7 ROA_{i,t} + \beta_8 SIZE_{i,t} + \beta_9 LEV_{i,t} + \sum_{k=1}^6 \beta_k Year_k + \sum_{j=1}^6 \beta_j Ind_j + \varepsilon_{i,t}$$

برای آزمون فرضیه سوم این پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین لحن غیرعادی سال قبل گزارش هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت، مدل رگرسیون مورداستفاده در این تحقیق به شرح زیر است:

$$CSR_{i,t} = \alpha_0 + \beta_1 ABTONE_{i,t-1} + \beta_2 CSR_{i,t-1} + \beta_3 MB_{i,t} + \beta_4 GROWTH_{i,t} + \beta_5 ROA_{i,t} + \beta_6 SIZE_{i,t} + \beta_7 LEV_{i,t} + \sum_{k=1}^5 \beta_k Year_k + \sum_{j=1}^6 \beta_j Ind_j + \varepsilon_{i,t}$$

برای آزمون فرضیه چهارم نیز (بررسی نقش تعدیل‌گر تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره بر رابطه بین لحن غیرعادی سال قبل گزارش فعالیت هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت) مدل رگرسیون زیر استفاده گردیده است:

$$CSR_{i,t} = \alpha_0 + \beta_1 ABTONE_{i,t-1} + \beta_2 GENDIVER_{i,t} + \beta_3 GENDIVER * ABTONE_{i,t-1} + \beta_4 CSR_{i,t-1} + \beta_5 MB_{i,t} + \beta_6 GROWTH_{i,t} + \beta_7 ROA_{i,t} + \beta_8 SIZE_{i,t} + \beta_9 LEV_{i,t} + \sum_{k=1}^5 \beta_k Year_k + \sum_{j=1}^6 \beta_j Ind_j + \varepsilon_{i,t}$$

متغیر وابسته

مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت (CSR): برای اندازه‌گیری این متغیر از گزارش فعالیت هیئت‌مدیره و افشاهای مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت استفاده شده است. بدین صورت که پس از تحلیل محتوای گزارش فعالیت هیئت‌مدیره، در صورتی که شرکتی هر یک از مؤلفه‌های ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی را رعایت کرده باشد برای آن ارزش یک و در غیر این صورت ارزش صفر لحاظ می‌گردد. نمره مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت بر اساس شش بعد زیست‌محیطی، محصولات و خدمات، منابع انسانی، مشتریان، مسئولیت‌های جامعه و انرژی اندازه‌گیری می‌شود. مجموع نمرات به دست آمده در ابعاد شش‌گانه، منعکس‌کننده گزارش عملکرد شرکت در فعالیت‌های مرتبط با مسئولیت اجتماعی است. اندازه‌گیری این شاخص با استفاده از ابزار چک‌لیست مران جوری و علی‌خانی (۱۳۹۳)، اریبی و گائو^۱ (۲۰۱۰) انجام می‌گیرد. سپس سطح افشای مسئولیت‌پذیری اجتماعی هر یک از شرکت‌ها با استفاده از نسبت حاصل از تقسیم تعداد افشا شده به کل اقلام قابل افشا محاسبه می‌شود.

متغیرهای مستقل

لحن (Tone): لحن افشا در پژوهش حاضر به پیروی از هنری و لئون^۲ (۲۰۱۶) با بررسی واژگان در فهرست واژگان تخصصی، به صورت زیر اندازه‌گیری می‌شود:

$$Tone = (pw - nw) / (pw + nw)$$

Tone، لحن افشای ساده؛ pw، تعداد کلمات مثبت و nw، تعداد کلمات منفی در متن گزارش می‌باشد. اگر Tone، مثبت باشد، لحن افشا مثبت (خوش‌بینانه) و اگر Tone منفی باشد، لحن افشا منفی (بدبینانه) است.

لحن غیرعادی (ABTONE): در پژوهش حاضر از لغتنامه واژگان تخصصی هیئت‌مدیره پله و همکاران (۱۴۰۰) و ترکیب واژگان به پیروی از نصیرزاده و پوریوسف (۱۴۰۲) استفاده شده است. سپس به پیروی از هوانگ و همکاران (۲۰۱۴) برای شناسایی لحن غیرعادی، لحن افشا بر

1 . Aribi & Gao

2 . Henry & Leone

اساس مجموعه متغیرهایی که ریسک و بازده مورد انتظار شرکت را پوشش می‌دهند، برآزش شده است. لحن غیرعادی (ABTONE)، خطای رابطه‌ی زیر است:

$$TONE_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 EARN_{i,t} + \beta_2 SIZE_{i,t} + \beta_3 BTM_{i,t} + \beta_4 RET_{i,t} + \beta_5 STD_EARN_{i,t} + \beta_6 STD_RET_{i,t} + \beta_7 LOSS_{i,t} + \beta_8 AGE_{i,t} + \beta_9 \Delta EARN_{i,t} + \epsilon_{i,t}$$

EARN، سود گزارش شده شرکت در دوره جاری است و برای همگن سازی بر مجموع دارایی‌ها تقسیم می‌شود. SIZE، اندازه شرکت که از لگاریتم طبیعی ارزش بازار مجموع دارایی‌های شرکت استفاده می‌شود. BTM، ارزش دفتری شرکت به ارزش بازار آن است که از تقسیم ارزش دفتری حقوق صاحبان سهام بر ارزش بازار حقوق صاحبان سهام اندازه گیری می‌شود. RET بازده سالانه سهام است و از میانگین بازده‌های ماهانه دوره جاری استفاده می‌شود. STD_EARN، انحراف استاندارد سود دوره جاری نسبت به دوره قبل می‌باشد. STD_RET انحراف استاندارد بازده سالانه سهام دوره جاری نسبت به دوره قبل می‌باشد. LOSS، زیان دهی شرکت است و یک متغیر ساختگی است به این صورت که اگر شرکت در دوره جاری سود داشته، عدد یک و در غیر این صورت عدد صفر اختصاص می‌یابد. AGE، لگاریتم طبیعی سال‌های عمر شرکت و $EARN_{i,t}$ تغییرات سود دوره جاری نسبت به دوره قبل است. متغیرهای مستقل فرضیه سوم و چهارم با یک وقفه و با استفاده از داده‌های مربوط به رگرسیون ارائه شده در قسمت متغیر مستقل فرضیه دوم محاسبه گردیده است.

متغیر تعدیل گر

تنوع جنسیتی هیئت مدیره (GENDIVER): که به صورت نسبت تعداد زنان در هیئت مدیره به کل اعضای هیئت مدیره محاسبه می‌شود.

متغیرهای کنترلی

مسئولیت پذیری اجتماعی سال گذشته ($CSR_{i,t-1}$): نمره مسئولیت اجتماعی سال قبل.
اندازه شرکت (Size): لگاریتم طبیعی ارزش بازار شرکت در پایان دوره (ریچاردسون و لانیس^۱، ۲۰۰۷). به دلیل دسترسی شرکت‌ها به منابع مالی یا فشارهای عمومی، اندازه شرکت‌ها عامل مهمی در گزارشگری مسئولیت اجتماعی است.
رشد فروش (GROWTH): تفاوت درآمد فروش سال جاری با سال قبل، تقسیم بر مبلغ فروش سال گذشته.

بازده دارایی‌ها (ROA): تقسیم مبلغ سود خالص گزارش شده در صورت سود و زیان بر جمع کل دارایی‌های گزارش شده در ترازنامه.

اهرم مالی (Lev): تقسیم مجموع بدهی‌ها بر جمع دارایی‌ها.

ارزش بازار به ارزش دفتری (MB): ارزش بازار حقوق صاحبان سهام به ارزش دفتری حقوق صاحبان سهام. این متغیر بیانگر فرصت‌های رشد شرکت است. هراندازه که فرصت‌های رشد شرکت‌ها بیشتر باشد به همان میزان توجه به فعالیت‌های اجتماعی بیشتر خواهد شد (شیخ^۱ و همکاران، ۲۰۱۹).

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی

یافته‌های توصیفی تحقیق به شرح جدول ۱ ارائه می‌گردد. تعداد مشاهدات در متغیرهای مذکور ۷۸۴ سال-شرکت می‌باشد که شامل ۱۱۲ شرکت از سال ۱۳۹۴ تا ۱۴۰۰ است. بر اساس نتایج ارائه شده در آمار توصیفی، تقریباً میانگین CSR_t در بازه تحقیق (۰,۳۷)، مشابه با CSR_{t-1} (۰,۳۵) می‌باشد. این امر ممکن است به این دلیل باشد که پرسشنامه‌ای که ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی را مورد سنجش قرار می‌دهد، حاوی سنججهایی است که به مسائلی فراتر از یک سال اشاره دارند. در واقع، فعالیت‌ها و پروژه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی در بعضی از ابعاد این متغیر به خصوص در دو بعد مسائل زیست‌محیطی و مسئولیت‌های جامعه، در بازه زمانی بیشتر از یک سال توجه‌پذیر بوده و ابعاد مذکور امتیاز افشای مورد نظر در چند سال متوالی را دریافت می‌کنند. در شرکت‌های مورد بررسی به طور متوسط در بازه تحقیق (سال ۱۳۹۴ تا ۱۴۰۰) حضور زنان در ترکیب هیئت‌مدیره ۸ درصد افزایش یافته است. برای متغیر رشد شرکت حداقل مقادیر ارائه شده در جدول منفی می‌باشد که فراوانی این رشد منفی بیشتر در صنعت قطعات و خودرو است. با این وجود نمره مسئولیت‌پذیری اجتماعی این شرکت‌ها در این سال‌ها صفر نیست و مدیر در گزارش فعالیت خود دست به افشاهای متنی زده است. با توجه به مقادیر جدول ۱، انحراف معیار متغیرهای پژوهش نشانگر تغییرپذیری مناسب آن‌ها می‌باشد. نزدیک بودن مقادیر میانگین و میانه بیان می‌کند متغیرهای پژوهش، توزیع مناسبی دارند و قابل به کارگیری در برازش مدل هستند. همچنین، تعداد ۷۳ مشاهده از کل مشاهدات (تقریباً ۱۰ درصد) دارای ترکیب

هیئت‌مدیره مدیره زن بوده‌اند. درصد متغیر تعدیل گر پژوهش حاضر (۱۰ درصد) مشابه با پژوهش برادران و همکاران (۱۴۰۲)، ۹ درصد مشاهدات با ۷۳۶ مشاهده، پژوهش اسکندری و نویخت (۱۴۰۲)، ۱۰٪ با ۲۲۶۰ مشاهده، بشیری منش و وقفی (۱۴۰۰) ۹ درصد با ۸۷۵ مشاهده می‌باشد. همچنین، آمار توصیفی متغیر تعدیل گر پژوهش حاضر مشابه با آمار توصیفی پوریوسف و نصیرزاده (۱۴۰۲) میانگین ۰,۰۱۹ و بیشینه ۰,۲ از ۱۴۱۱ مشاهده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرها

انحراف معیار	کمینه	بیشینه	میانه	میانگین	نماد	متغیر	
۰/۱۴۶	۰/۰۷۶	۰/۶۹۲	۰/۳۸۴	۰/۳۷۱	CSR	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	وابسته
۰/۰۷۴	۰/۰۰۱	۰/۳۷۶	۰/۰۶۹	۰/۰۸۹	ABTONE	لحن غیرعادی	
۰/۱۹۳	۰/۰۶۶	۰/۹۵۴	۰/۶۰۰	۰/۵۸۶	TONE	لحن	مستقل
۰/۰۷۲	۰/۰۰۱	۰/۳۳۵	۰/۰۶۷	۰/۰۸۶	ABTONE _{t-1}	لحن غیرعادی سال قبل	
۰/۰۵۷	۰/۰۰۰	۰/۲۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۱۸	GENDIVER	تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره	تعدیل گر
۰/۱۴۵	۰/۰۷۶	۰/۷۰۹	۰/۳۵۸	۰/۳۵۹	CSR _{t-1}	مسئولیت‌پذیری اجتماعی سال قبل	کنترلی
۰/۴۹۵	-۰/۴۲۵	۲/۶۱۲	۰/۳۱۴	۰/۳۹۰	GROWTH	رشد فروش	
۶/۹۵۰	-۰/۴۶۵	۴۲/۸۹	۲/۸۶۹	۵/۲۳۵	MB	ارزش بازار به ارزش دفتری	
۰/۲۵۴	۰/۱۴۳	۱/۴۱۰	۰/۵۹۳	۰/۶۱۷	LEV	اهرم مالی	
۱/۵۰۹	۱۱/۶۵	۱۹/۵۳	۱۴/۴۲	۱۴/۶۳	SIZE	اندازه شرکت	
۰/۴۴۴	-۰/۲۲۱	۲/۸۹۲	۰/۱۳۵	۰/۲۴۴	ROA	بازده دارایی‌ها	

خلاصه نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن متغیرهای پژوهش در جدول ۲ گزارش شده است. همانطور که مشاهده می‌گردد با توجه به ضریب همبستگی، بین متغیر لحن غیرعادی گزارش‌های هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی همبستگی در جهت معکوس برقرار است. بدین معنا که با افزایش (کاهش) لحن غیرعادی در افشاهای متنی عملکرد توسط مدیریت، مسئولیت‌پذیری اجتماعی کاهش (افزایش) می‌یابد. این رابطه معکوس برای لحن غیرعادی سال قبل و مسئولیت‌پذیری اجتماعی نیز برقرار می‌باشد که به استحکام نتایج کمک می‌کند. علاوه بر این، عدم وجود همبستگی بین متغیرهای مستقل مدل، حاکی از آن است که متغیرهای مستقل درگیر مسئله هم خطی نمی‌باشند.

جدول ۲. آزمون همبستگی اسپیرمن

متغیرها	ABTONE _{t-1}	ABTONE	CSR _{t-1}	CSR	GENDIVER	GROWTH	LEV	MB	ROA	SIZE	STONE
ABTONE _{t-1}	۱										
ABTONE	۰/۳۳*	۱									
CSR _{t-1}	-۰/۸۷***		۱								
CSR	-۰/۸۸***		۰/۸۳*	۱							
GENDIVER	-۰/۰۶***		-۰/۰۷***	-۰/۰۹***	۱						
GROWTH	۰/۰۴		۰/۱۰*	۰/۱۱*	-۰/۰۲	۱					
LEV	-۰/۰۸		۰/۰۰	-۰/۰۳	۰/۰۱	۰/۰۸***	۱				
MB	۰/۰۸		۰/۰۱	-۰/۰۰	-۰/۰۰	۰/۲۱*	۰/۰۹***	۱			
ROA	۰/۰۳		۰/۰۷***	۰/۰۸***	۰/۱۱*	۰/۴۳*	-۰/۱۵*	۰/۳۳*	۱		
SIZE	-۰/۰۲		۰/۲۹*	۰/۲۹*	-۰/۰۹*	۰/۰۱	۰/۰۴	۰/۰۸*	۰/۰۲	۱	
STONE	-۰/۸۰*		۰/۰۱	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۵	۰/۰۴	۰/۰۶***	۰/۰۲	۰/۰۳	۱

معناداری ضرایب در سطوح ۱، ۵ و ۱۰ درصد، به ترتیب با علامت‌های *، ** و *** و بالاتر از ۱۰ درصد بدون علامت مشخص شده است.

آمار استنباطی

نتایج حاصل از برازش مدل آزمون فرضیه اول به شرح جدول ۳ ارائه شده است. مقدار معنی داری (۰/۰۵۳) متغیر (ضربی) تعدیلگر TONE* GENDIVER در جدول ۳ حاکی از آن است که این فرضیه در سطح خطای ده درصد معنادار است. با توجه به ضرایب متغیرهای لحن و تنوع جنسیتی می‌توان بیان نمود که تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره رابطه بین لحن گزارش فعالیت هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی را تعدیل (تضعیف) می‌نماید. آماره دوربین واتسن با رقم ۲/۳۰ بیانگر عدم خودهمبستگی بین خطاهای مدل است از بین متغیرهای کنترلی، متغیر ارزش بازار به دفتری، متغیر اندازه شرکت و در نهایت متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی سال قبل شرکت معنادار است. با افزودن متغیر سال و صنعت، اثرات سال و صنعت نیز در مدل رگرسیون تمامی فرضیه‌ها ثابت فرض گردیده و در برازش آزمون فرضیه‌ها خطاهای استاندارد در سطح شرکت کلاستر شده است.

جدول ۳. نتایج تخمین فرضیه اول

متغیر	نماد	ضریب	آماره تی	معناداری
لحن	TONE	۰/۰۱۰	۰/۰۸۳	۰/۴۲۲
تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره	GENDIVER	۰/۶۹	۱/۱۳۱	۰/۲۵۸
متغیر تعدیل‌گر	TONE*GENDIVER	-۱/۵۷۶	-۱/۹۳۱	۰/۰۵۳
مسئولیت‌پذیری اجتماعی سال قبل	CSR _{t-1}	۰/۷۷۰	۳۰/۳۰۰	۰/۰۰۰
رشد فروش	GROWTH	۰/۰۰۶	۰/۱۲۶	۰/۸۹۹
ارزش بازار به ارزش دفتری	MB	۰/۰۰۰	-۱/۷۱۳	۰/۰۸۷
اهرم مالی	LEV	۰-/۰۰۶	۰-/۵۲۶	۰/۵۹۸
اندازه شرکت	SIZE	۰/۰۰۸	۴/۲۳۴	۰/۰۰۰
بازده دارایی‌ها	ROA	-۰/۰۱۱	۱-۳۳۱	۰/۱۸۳
ضریب تعیین تعدیل‌شده	۰/۷۱	آماره فیشر (F)	۹۰/۸۵۱	
آماره دوربین واتسن	۲/۳۰	سطح معنی‌داری (F)	۰/۰۰۰	

نتایج حاصل از برازش مدل آزمون فرضیه دوم به شرح جدول ۴ ارائه شده است. با توجه به سطح معنی داری (۰/۰۰۷) متغیر تعدیل گر، این فرضیه در سطح خطای یک درصد تأیید می گردد. با در نظر گرفتن ضرایب لحن غیرعادی و تنوع جنسیتی می توان گفت که تنوع جنسیت هیئت مدیره رابطه بین لحن غیرعادی گزارش فعالیت هیئت مدیره و مسئولیت پذیری اجتماعی را تقویت می کند.

جدول ۴. نتایج تخمین فرضیه دوم

متغیر	نماد	ضریب	آماره تی	معناداری
لحن غیرعادی	ABTONE	-۰/۰۶۱	-۱/۴۳۴	۰/۱۵۱
تنوع جنسیتی هیئت مدیره	GENDIVER	۰/۱۷۵	۲/۴۳۵	۰/۰۱۵
متغیر تعدیل گر	*GENDIVER ABTONE	-۵/۶۵۳	-۲/۷۰۲	۰/۰۰۷
مسئولیت پذیری اجتماعی سال قبل	CSR _{t-1}	۰/۷۶۵	۳۰/۵۵۶	۰/۰۰۱
رشد فروش	GROWTH	۰/۰۰۱	۰/۲۰۴	۰/۸۳۸
ارزش بازار به ارزش دفتری	MB	-۰/۰۰۱	-۰/۸۷۷	۰/۳۸۰
اهرم مالی	LEV	-۰/۰۰۸	-۰/۶۷۵	۰/۴۹۹
اندازه شرکت	SIZE	۰/۰۰۹	۴/۳۳۳	۰/۰۰۱
بازده دارایی‌ها	ROA	-۰/۰۱۱	-۰/۸۱۰	۰/۴۱۸
ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۷۱	آماره فیشر (F)	۸۸/۷۷۵	
آماره دوربین واتسن	۲/۳۱۷	سطح معنی داری (F)	۰/۰۰۰	

نتایج حاصل از برازش مدل آزمون فرضیه سوم به شرح جدول ۵ ارائه شده است. با توجه به معنی داری ضریب متغیر لحن با وقفه یک ساله (۰/۰۹۶)، این فرضیه در سطح خطای ده درصد تأیید می گردد. همچنین علامت ضریب (۰/۰۵۹-) این متغیر رابطه منفی بین لحن سال قبل گزارش هیئت مدیره و مسئولیت پذیری اجتماعی را تأیید می نماید. از بین متغیرهای کنترلی متغیر اندازه شرکت، نسبت ارزش بازار به ارزش دفتری و متغیر مسئولیت پذیری اجتماعی سال قبل نیز معنی دار می باشند. آماره دوربین واتسن با مقدار ۲/۲۹۴ عدم خودهمبستگی خطاهای مدل را نشان می دهد.

جدول ۵. نتایج تخمین فرضیه سوم

متغیر	نماد	ضریب	آماره تی	معناداری
لحن غیرعادی سال قبل	ABTONE _{t-1}	-۰/۰۵۹	-۱/۶۶۵	۰/۰۹۶
مسئولیت‌پذیری اجتماعی سال قبل	CSR _{t-1}	۰/۷۶۹	۳۰/۱۶۳	۰/۰۰۱
رشد فروش	GROWTH	۰/۰۰۱	۰/۲۰۸	۰/۸۳۴
ارزش بازار به ارزش دفتری	MB	-۰/۰۰۱	-۱/۸۰۴	۰/۰۷۱
اهرم مالی	LEV	-۰/۰۰۷	-۰/۶۱۹	۰/۵۳۵
اندازه شرکت	SIZE	۰/۰۰۸	۴/۳۹۰	۰/۰۰۱
بازده دارایی‌ها	ROA	-۰/۰۱۱	-۱/۳۳۴	۰/۱۸۲
ضریب تعیین تعدیل‌شده	۰/۷۱	آماره فیشر (F)	۱۰۰/۴۰۸	
آماره دوربین واتسن	۲/۲۹۴	سطح معنی‌داری (F)	۰/۰۰۰	

مطابق با نتایج فرضیه چهارم جدول شماره ۶ این فرضیه در سطح خطای پنج درصد تأیید می‌گردد. با در نظر گرفتن ضرایب لحن غیرعادی و تنوع جنسیتی می‌توان گفت که تنوع جنسیت هیئت‌مدیره رابطه بین لحن غیرعادی سال قبل گزارش هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی را تقویت می‌کند.

جدول ۶. نتایج تخمین فرضیه چهارم

متغیر	نماد	ضریب	آماره تی	معناداری
لحن غیرعادی	ABTONE _{t-1}	-۰/۰۴۲	-۱/۱۴۴	۰/۲۵۲
تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره	GENDIVER	۰/۰۵۲	۰/۹۸۷	۰/۳۲۳
متغیر تعدیل‌گر	*GENDIVER ABTONE	-۱/۴۵۷	-۲/۳۳۸	۰/۰۱۹
مسئولیت‌پذیری اجتماعی سال قبل	CSR _{t-1}	۰/۷۷۰	۳۰/۳۲۴	۰/۰۰۱
رشد فروش	GROWTH	۰/۰۰۱	۰/۰۰۶	۰/۷۸۲
ارزش بازار به ارزش دفتری	MB	-۰/۰۰۱	-۱/۷۱۱	۰/۰۸۷
اهرم مالی	LEV	-۰/۰۰۷	-۰/۶۲۱	۰/۵۳۴
اندازه شرکت	SIZE	۰/۰۰۸	۴/۲۱۸	۰/۰۰۱
بازده دارایی‌ها	ROA	-۰/۰۱۱	-۱/۳۶۴	۰/۱۷۲
ضریب تعیین تعدیل‌شده	۰/۷۱	آماره فیشر (F)	۹۱/۰۸۸	
آماره دوربین واتسن	۲/۲۹۷	سطح معنی‌داری (F)	۰/۰۰۰	

به‌عنوان نکته قابل توجه در تحلیل‌های استنباطی می‌توان ذکر نمود که در تمامی فرضیه‌های مربوط به تعدیل گر تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره رابطه بین متغیر مستقل و وابسته را تعدیل نموده است.

آزمون‌های اضافی

در بخش آزمون‌های اضافی، رابطه بین لحن غیرعادی گزارش فعالیت هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی به تفکیک ۷ صنعت دسته‌بندی شده مورد آزمون واقع گردیده است که از میان این صنایع این رابطه در صنعت غذایی (به‌جز قندوشکر با ۷۷ مشاهده سال-شرکت و صنعت استخراج کانه‌های فلزی با ۱۱۹ مشاهده سال-شرکت در سطح خطای پنج درصد برقرار است. قابل ذکر است، جهت این رابطه (منفی) بین لحن غیرعادی گزارش فعالیت هیئت‌مدیره و مسئولیت‌پذیری اجتماعی به تفکیک صنایع نیز کماکان پایدار مانده است. همچنین، لحن غیرعادی در سطح میانگین صنعت نیز محاسبه گردیده است که هیچ کدام از فرضیه‌های پژوهش در سطح میانگین صنعت (برای محاسبه میانگین صنعت از متغیر موهومی استفاده شده است. برای شرکت‌هایی که از میانگین صنعت لحن غیرعادی گزارش فعالیت هیئت‌مدیره بالاتر بوده اند؛ عدد یک و در غیراین صورت عدد صفر لحاظ گردیده است) معنی‌دار نبوده است.

جدول ۷. نتایج آزمون‌های اضافی به تفکیک صنعت

متغیر	نماد	صنعت غذایی (به‌جز قندوشکر)		صنعت استخراج کانه‌های فلزی	
		ضریب	معناداری	ضریب	معناداری
لحن غیرعادی	ABTONE _{t-1}	-۰/۲۰۳	۰/۰۴۱	-۰/۲۱۶	۰/۰۶۲
مسئولیت اجتماعی سال قبل	CSR _{t-1}	۰/۸۸۴	۰/۰۰۰	۰/۶۸۹	۰/۰۰۰
رشد فروش	GROWTH	۰/۰۰۱	۰/۹۶۵	-۰/۰۰۹	۰/۵۴۴
ارزش بازار به ارزش دفتری	MB	۰/۰۰۱	۰/۶۴۲	-۰/۰۰۲	۰/۴۸۶
اهرم مالی	LEV	۰/۰۱۱	۰/۵۳۱	-۰/۰۶۶	۰/۰۸۶
اندازه شرکت	SIZE	۰/۰۰۶	۰/۱۵۵	۰/۰۰۵	۰/۱۰۳
بازده دارایی‌ها	ROA	۰/۰۴۲	۰/۳۶۶	-۰/۰۰۴	۰/۸۶۳
ضریب تعیین تعدیل شده		۰/۸۷		۰/۶۷	
آماره دوربین واتسن		۲/۴۳۳		۲/۲۵۲	
آماره فیشر (F)		۴۰/۵۲۹		۱۹/۹۶۰	

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش بررسی نقش تعدیل‌گر تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره بر روابط بین لحن و لحن غیرعادی گزارش‌های فعالیت هیئت‌مدیره با مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت می‌باشد. نتایج حاصل از بررسی تجربی تحقیق نشان داد که فرضیه اول و دوم پژوهش مبنی بر نقش تعدیل‌گر جنسیت هیئت‌مدیره در ارتباط بین لحن و لحن غیرعادی گزارش‌های فعالیت هیئت‌مدیره با مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت مورد تأیید واقع گردید. بدین معنا که وجود حداقل یک زن در ترکیب هیئت‌مدیره قادر است تا رابطه بین لحن این گزارش‌ها (رویکرد فرصت‌طلبانه مدیر در بیان افشاهای متنی) و مسئولیت‌پذیری اجتماعی را تعدیل نماید. این نتایج مشابه با یافته‌های لیو (۲۰۱۸)، ندیم و همکاران (۲۰۲۰) می‌باشد. مطابق با آنچه در مبانی نظری ذکر گردید، در واقع هیئت‌مدیره زن با ویژگی‌های شخصیتی خود و تمایل بیشتر به حمایت از عملکرد مسئولیت اجتماعی شرکت و تمایل کمتر به مدیریت لحن در نحوه بیان افشاهای عملکرد شرکت در گزارش‌های کیفی ارائه‌شده در این خصوص، باعث می‌شود که شرکت در زمینه فعالیت‌های اجتماعی، از حضور وی تأثیر پذیرد. همچنین، نتایج آزمون فرضیه سوم نیز مبنی بر بررسی نقش تعدیل‌گر جنسیت هیئت‌مدیره بر رابطه بین لحن غیرعادی سال قبل و مسئولیت‌پذیری اجتماعی و همچنین فرضیه چهارم (ارتباط بین لحن غیرعادی یک سال قبل و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بدون حضور تعدیل‌گر) مورد تأیید قرار گرفته است. گزارش‌های مربوط به ابعاد مختلف مسئولیت اجتماعی عموماً بازه زمانی بیشتر از یک سال را در برمی‌گیرند و متن افشاهای این گزارش‌ها حداقل در طی دو سال یک فعالیت مستمر را تشریح می‌نمودند. نتایج این پژوهش مطابق با تحقیقات هوانگ و همکاران (۲۰۱۴) و علی و همکاران (۲۰۲۱) است که نشان می‌دهند که مدیران زن نسبت به جامعه و محیط حساس‌تر هستند، به تصور آن‌ها زنان بیشتر به مسائل اجتماعی توجه دارند. در نهایت، نتایج پژوهش حاضر نیز این استدلال را پشتیبانی کرده و نشان داد که لحن غیرعادی سال قبل در گزارش‌های فعالیت‌های هیئت‌مدیره از طریق پیچیدگی و خوانایی افشاهای متنی موجود در این گزارش‌ها بر مسئولیت اجتماعی تأثیرگذار هستند. افزون بر این، علیرغم اینکه تقریباً ده درصد مشاهدات دارای عضو هیئت‌مدیره زن می‌باشند، اما نقش تعدیل‌گر جنسیت در رابطه بین مدیریت لحن و مسئولیت‌پذیری اجتماعی معنادار بوده است؛ این موضوع

گویای این مطلب است تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره (با توجه به اثربخشی نظارت زنان، تمایل به انجام فعالیت‌های مسئولانه و محافظه‌کاری و...) قادر است تا رابطه بین مدیریت لحن و مسئولیت‌پذیری اجتماعی را تعدیل نماید.

در نهایت، بر اساس یافته‌های پژوهش و با توجه به اهمیتی که گزارش‌های شرکت برای ذینفعان و جامعه دارد و ضرر و زیان‌هایی که در حوزه‌های گسترده مسئولیت اجتماعی به جامعه برمی‌گردد و باعث می‌شود که مدیریت با انگیزه‌های فرصت‌طلبانه سعی در گمراه‌سازی افراد و جامعه در خصوص ایفای نقش خود به‌عنوان یکی از کسانی که مسئولیت اجرا و گزارش عملکرد خود مطابق با انتظارات جامعه و ذینفعانی به‌جز سهامداران و اعتباردهندگان را دارد، به ارکان ذی‌صلاح (استاندارد‌گذاران و قانون‌گذاران) پیشنهاد می‌گردد تا بر تدوین دستورالعمل‌ها و چارچوب مشخص برای ارائه فعالیت‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی در قالب گزارش جداگانه اهتمام ورزند. همچنین، پیشنهاد می‌گردد تا در پژوهش‌های آتی بر مقایسه بین سایر ویژگی‌های فردی مدیر در مدیریت لحن در هر کدام از این ابعاد پرداخته شود. به عبارتی، این موضوع که چقدر دست مدیر برای مدیریت لحن افشاهای متنی در گزارش هیئت‌مدیره باز است و در کدام حوزه از ابعاد افشاهای مسئولیت اجتماعی قدرت و اختیار بیشتری (محتوای افزایشی) دارد و چه راهکارهایی برای تشخیص پیشگیرانه از این افشاهای مبهم وجود دارد. به علاوه پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی به بررسی تفاوت‌های شخصیتی بانوان عضو هیئت‌مدیره و تأثیر آن در تعدیل این رابطه پردازند.

ملاحظات اخلاقی

حامی مالی: مقاله حامی مالی ندارد.

مشارکت نویسندگان: تمام نویسندگان در آماده‌سازی مقاله مشارکت داشته‌اند.

تعارض منافع: بنا بر اظهار نویسندگان در این مقاله هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.

تعهد کپی‌رایت: طبق تعهد نویسندگان حق کپی‌رایت رعایت شده‌است.

منابع

- اسکندری، علیرضا؛ نوبخت، رعنا. (۱۴۰۲). بررسی تنوع جنسیتی بر عملکرد شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. چشم انداز حسابداری و مدیریت. ۶(۷۹)، ۲۵۵-۲۶۳.
- برادران، مریم؛ میر محمدی، سید محمد؛ لثنی، محمد. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین جنسیت اعضای هیئت مدیره و ناکارایی سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی. چشم انداز حسابداری و مدیریت. ۶(۸۳)، ۸۵-۹۶.
- بشیری منش، نازنین؛ وقفی، سید حسام. (۱۴۰۰). تأثیر حضور زنان در هیئت مدیره بر ویژگی‌های کیفی اطلاعات مالی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران. زن در توسعه و سیاست. ۱۹(۳)، ۴۷۷-۵۰۰.
- بله، مولود؛ ایزدی نیا، ناصر؛ و امیری، هادی. (۱۴۰۰). تحلیل محتوای اطلاعاتی احساس گزارش‌های فعالیت هیئت مدیره با استفاده از روش مجموعه لغات. فصلنامه دانش حسابداری مالی، ۱(۸)، ۱-۳۱.
- صفرزاده، محمدحسین؛ آسیایی، محمدرضا؛ رضایی فر، زهرا. (۱۴۰۳). رابطه بین ویژگی‌های مدیر مالی و کیفیت گزارشگری مالی. پژوهش‌های تجربی حسابداری. ۱۴(۱)، ۱۱۴-۸۹.
- مران جوری، مهدی، علی‌خانی، رضیه. (۱۳۹۳). افشای مسئولیت‌های اجتماعی و راهبری شرکتی. بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۱(۳)، ۳۴۸-۳۲۹.
- نصیرزاده، فرزانه؛ پوریوسف، اعظم. (۱۴۰۲). مدیریت سود و تناقض لحن افشای مدیران: نقش تعدیل‌کنندگی نزدیک‌بینی مدیرعامل. دانش حسابداری. ۱۴(۲)، ۱۱۵-۱۰۱.

References

- Adams, R. B. & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94: 291-309.
- Ahmad, N. B. J; Rashid, A; & Gow, J. (2017). CEO duality and corporate social responsibility reporting: Evidence from Malaysia. *Corporate Ownership and Control*, 14(2), 69-81.
- Ali M, & Grabarski MK, & Konrad AM. (2021) Trickle-down and bottom-up effects of women's representation in the context of industry gender composition: A panel data investigation. *Human Resource Management* 60: 559-580.
- Alonso-Almeida, M. D. M; & Bremser, K. (2015). Does gender specific decision making exist?. *EuroMed Journal of Business*, 10(1), 47-65.
- Arendt, S. & Brettel, M (2010) Understanding the influence of corporate social responsibility on corporate identity, image, and firm performance. *Management Decision* 48: 1469-1492.
- Aribi, A. & Gao, S. (2010). Corporate social responsibility disclosure. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 8 (2): 72-91.

- Bakry, A. E. A; Azhar, Z; & Kishan, K. (2023). Revised guidelines for sustainability reporting: readability and assurance. *Management Decision*, 61(11), 3493-3518.
- Baradaran, M; Mirmohammadi, S. M; & Lashani, M. (2023). Examining The Relationship Between The Gender Of Board Members And Labor Investment Inefficiency. *Journal of Accounting and Management Vision*, 6(83), 85-96. (In Persian)
- Bashirimanesh, N; & Vaghfi, S. H. (2021). The effect of women's presence on the board of directors on the quality characteristics of financial information of companies listed on the Tehran Stock Exchange. *Woman in Development & Politics*, 19(3), 477-500. (In Persian)
- Bendriouch, F; Jabbouri, I; Satt, H; Jariri, Z; & M'hamdi, M. (2024). Tone complexity and the cost of debt retrospective data from the USA. *Review of Behavioral Finance*, 16(1), 1-16.
- Bloomfield, R. (2008). Discussion of "annual report readability, current earnings, and earnings persistence". *Journal of Accounting and Economics*, 45(2-3), 248-252.
- Buchholz, F; Jaeschke, R; Lopatta, K; & Maas, K. (2018). The use of optimistic tone by narcissistic CEOs. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*.
- Cabeza-García, L; Del Brío, E. B; & Rueda, C. (2021). The moderating effect of innovation on the gender and performance relationship in the outset of the gender revolution. *Review of Managerial Science*, 15(3), 755-778.
- Cabeza-García, L; Fernández-Gago, R; & Nieto, M. (2018). Do board gender diversity and director typology impact CSR reporting?. *European Management Review*, 15(4), 559-575.
- Campbell, C. M; & Kamlani, K. S. (1997). The reasons for wage rigidity: Evidence from a survey of firms. *Quarterly Journal of Economics*, 112, 759-789.
- Carroll, A. B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of Management Review*, 4, 497-505.
- Chen, T; Dong, H; & Lin, C. (2018). Institutional shareholders and corporate socialresponsibility: Evidence from two quasi-natural experiments. *Journal of Financial Economics*.
- Dawson, L. M. (1997). Ethical differences between men and women in the sales profession. *Journal of Business Ethics*, 16, 1143-1152.
- De Souza, J. A. S; Rissatti, J. C; Rover, S; & Borba, J. A. (2019). The linguistic complexities of narrative accounting disclosure on financial statements: An analysis based on readability characteristics. *Research in International Business and Finance*, 48, 59-74.
- Eagly AH (2009) The his and hers of prosocial behavior: an examination of the social psychology of gender. *Am Psychol* 64(8):644-658.
- Efretuei, E. (2021). Year and industry-level accounting narrative analysis: Readability and tone variation. *Journal of Emerging Technologies in Accounting*, 18(2), 53-76.
- Enslin, Z; du Toit, E; & Puane, M. F. (2023). The readability and narrative tone of risk and risk management disclosures for South African listed companies. *Journal of Accounting in Emerging Economies*.

- Eskandari, A; & Nobakht, R. (2023). Investigating gender diversity on the performance of companies listed on the Tehran Stock Exchange. *Journal of Accounting and Management Vision*, 6(79), 255-263. (In Persian)
- Farh, J. L; Tsui, A. S; Xin, K; & Cheng, B. S. (1998). The influence of relational demography and guanxi: The Chinese case. *Organization science*, 9(4), 471-488.
- Fatfouta, R. (2019). Facets of narcissism and leadership: A tale of Dr. Jekyll and Mr. Hyde?. *Human Resource Management Review*, 29(4), 100669.
- Fisher, R; Van Staden, C. J; & Richards, G. (2020). Watch that tone: An investigation of the use and stylistic consequences of tone in corporate accountability disclosures. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 33(1), 77-105.
- Gamerschlag R, Möller K, Verbeeten F (2010) Determinants of unitary CSR disclosure: empirical evidence from Germany. *Rev Manag Sci* 5(2–3):233–26
- Glass, C; Cook, A; & Ingersoll, A. R. (2016). Do women leaders promote sustainability? Analyzing the effect of corporate governance composition on environmental performance. *Business Strategy and the Environment*, 25(7), 495-511.
- Hambrick, D. C; & Mason, P. A. (1984). Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *Academy of management review*, 9(2), 193-206.
- Hassan, M. K; Abu-Abbas, B; & Kamel, H. (2022). Tone, readability and financial risk: the case of GCC banks. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 12(4), 716-740.
- Henry, E; & Leone, A. J. (2016). Measuring qualitative information in capital markets research: Comparison of alternative methodologies to measure disclosure tone. *The Accounting Review*, 91(1), 153-178.
- Huang, X; Teoh, S. H; & Zhang, Y. (2014). Tone management. *The Accounting Review*, 89(3), 1083-1113.
- Jones, M; & Smith, M. (2014). Traditional and alternative methods of measuring the understandability of accounting narratives. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 27(1), 183-208.
- Khodamipour, A; Yazdifar, H; Askari Shahamabad, M; & Khajavi, P. (2024). Modeling barriers to social responsibility accounting (SRA) and ranking its implementation strategies to support sustainable performance—a study in an emerging market. *Journal of Modelling in Management*, 19(3), 809-841.
- Konadu, R; Ahinful, G. S; Boakye, D. J; & Elbardan, H. (2022). Board gender diversity, environmental innovation and corporate carbon emissions. *Technological Forecasting and Social Change*, 174, 121279.
- Kreps, D. M. (1990). Corporate culture and economic theory. In J. E. Alt& , K. A. Shepsle (Eds.), *Perspectives on positive political economy*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Kuzma, E; Padilha, L. S; Sehnem, S; Julkovski, D. J; & Roman, D. J. (2020). The relationship between innovation and sustainability: A meta-analytic study. *Journal of Cleaner Production*, 259, 120745.
- Lang, M. H; & Lundholm, R. J. (2000). Voluntary disclosure and equity offerings: reducing information asymmetry or hyping the stock?. *Contemporary accounting research*, 17(4), 623-662.

- Lassoued, N; & Khanchel, I. (2023). Voluntary CSR disclosure and CEO narcissism: the moderating role of CEO duality and board gender diversity. *Review of Managerial Science*, 17(3), 1075-1123.
- Lee, M; & Kim, H. (2017). Exploring the organizational culture's moderating role of effects of Corporate Social Responsibility (CSR) on firm performance: Focused on corporate contributions in Korea. *Sustainability*, 9(10), 1883.
- Lee, Y. (2012). The effect of quarterly report readability on information efficiency of stock prices. *Contemporary Accounting Research*, 29(4):1137-1170.
- Liang, H; & Renneboog, L. (2017). On the foundations of corporate social responsibility. *The Journal of Finance*, 72(2), 853-910.
- Liu, C. (2018). Are women greener? Corporate gender diversity and environmental violations. *Journal of Corporate Finance*, 52, 118-142.
- Mackey, A; Mackey, T; & Barney, J. (2007). Corporate social responsibility and firm performance: Investor preferences and corporate strategies. *The Academy of Management Review*, 32(3), 817-835.
- Malik, F; Wang, F; Naseem, M. A; Ikram, A; & Ali, S. (2020). Determinants of corporate social responsibility related to CEO attributes: An empirical study. *Sage Open*, 10(1), 215-3.
- Maranjory, M. & Alikhani, R. (2014). Disclosure of social responsibilities and corporate governance. *Journal of Accounting and Auditing Review* 1(3): 329-348. (In Persian)
- Mohammad, N. (2024). Environmental, Social, and Governance (ESG) Integration: Evidence from an Emerging Economy. In *Cases on Uncovering Corporate Governance Challenges in Asian Markets* (pp. 133-152). IGI Global.
- Nadeem, M; Bahadar, S; Gull, A. A; & Iqbal, U. (2020). Are women eco-friendly? Board gender diversity and environmental innovation. *Business Strategy and the Environment*, 29(8), 3146-3161.
- Nasirzadeh, F; Pouryousof, A; (2023). Earnings Management and Managers' Disclosure Tone Inconsistency: The Moderating Role of Manager Myopia. *Accounting knowledge*. 14(2).115-101. . (In Persian)
- Pan, X; Sinha, P; & Chen, X. (2021). Corporate social responsibility and eco-innovation: The triple bottom line perspective. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(1), 214-228.
- Park, S. (2017). Corporate social responsibility, visibility, reputation and financial performance: empirical analysis on the moderating and mediating variables from Korea. *Social Responsibility Journal*, 13(4), 856-871.
- Park, S; Song, S; & Lee, S. (2017). Corporate social responsibility and systematic risk of restaurant firms: The moderating role of geographical diversification. *Tourism Management*, 59, 610-620.
- Pele, M; Yazidnia, N; & Amiri, H. (2021). Analyzing the informational content of the reports of the board of director's activity using the vocabulary method. *Financial Accounting Knowledge*, 8(1), 1-28(.In Persian).
- Peng, C. W; & Yang, M. L. (2014). The effect of corporate social performance on financial performance: The moderating effect of ownership concentration. *Journal of business ethics*, 123, 171-182.

- Petrenko, OV, Aime F, Ridge J, Hill A (2016) Corporate social responsibility or CEO narcissism? CSR motivations and organizational performance. *Strategic Manag J* 37(2):262–279.
- Richardson, G; & Lanis, R; (2007). Determinants of the variability in corporate effective tax rates and tax reform: evidence from Australia. *J. Account. Public Policy* 26 (6), 689–704.
- Safarzadeh, M; Hossein, Asian, M; Rezaifar, Z. (2024). The Relationship between Chief Financial Officer (CFO) Characteristics and Financial Reporting Quality. *Empirical Research in Accounting*. 14(1), 89-114. (In Persian)
- Schlenker, B. R. (1980). *Impression management: The self-concept, Social Identity, and Interpersonal Relations* (Brooks/Cole, Monterey, CA).
- Shafeeq Nimr Al-Maliki, H; Salehi, M; & Kardan, B. (2023). The relationship between board characteristics and social responsibility with firm innovation. *European Journal of Management and Business Economics*, 32(1), 113-129.
- Sheikh, S. (2019). Corporate social responsibility and firm leverage: The impact of market competition. *Research in International Business and Finance*, 48, 496-510.
- Tan, H. T; Wang, E. Y; & Zhou, B. (2015). How does readability influence investors' judgments? Consistency of benchmark performance matters. *The Accounting Review*, 90(1), 371-393.
- Tetlock, P. C; Saar-Tsechansky, M; & Macskassy, S. (2008). More than words: Quantifying language to measure firms' fundamentals. *The journal of finance*, 63(3), 1437-1467

COPYRIGHTS



This is an open access article under the CC BY-NC-ND 4.0 license.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی