

Research Paper

Consequences of fraudulent financial reporting on companies human resources

Barzegar Ghodrat alah^{*1}, Hasas yeganeh Yahya[‡], Hasani Hematabadi Nasim[‡]

¹ Assistance professor, Faculty of Economics and Administrative sciences, university of Mazandaran.

[‡] Associate Professor and Faculty Member of Allameh Tabatabai University

[‡] Master of Accounting



10.22080/SHRM.2021.21098.1210

Received:

March 5, 2021

Accepted:

May 11, 2021

Available online:

October 7, 2021

Keywords:

Wages, Number of employees, fraudulent financial reporting, Companies Human Resource

Abstract

Fraudulent financial reporting has adverse effects on external and internal groups, including human resources. If employees are affected by the company's fraudulent financial reporting, they will be harmed along with other shareholders. The purpose of this study is to investigate the consequences of fraudulent financial reporting on corporate human resources. For this purpose, a sample of 165 companies listed on the Tehran Stock Exchange for a period of 10 years from 2009 to 2018 was used. The present study is a descriptive-analytical research in terms of classification in terms of method, and since the historical information of companies has been used, it is also an applied research based on the purpose. To measure human resources, two indicators of changes in the number of employees as well as their salaries have been used. The research data were extracted from the financial statements of companies and analyzed using a regression model using a combined data method using Ives software. Findings showed that in the years under review, there was a significant relationship between fraudulent financial reporting and changes in the number of employees in the fraud period and before and after fraud, and also between fraudulent financial reporting and staff salaries in the fraud period and previous periods. And there is a significant relationship after cheating. These relationships are significantly different in high-growth and low-growth companies.

***Corresponding Author:** Barzegar Ghodrat alah

Address: Department of Accounting, Faculty of Economics and Administrative sciences, university of Mazandaran, Babolsar, Iran.

Email: gh-barzegar@umz.ac.ir

Tel: 01135302592

Extended Abstract.

1. Introduction

Fraudulent financial reporting has grown significantly in recent years. With the financial crisis in companies such as Enron, Global Crossing and Worldcom, the issue of fraudulent financial reporting became very important. According to international accounting and reporting standards, financial records must provide accurate and relevant information (Svabova et al., 2020). Dissemination of inaccurate information leads information users to make wrong decisions (ISA Tak, 2011). Employees rely on information from and about the firm when making career choices and are important stakeholders of the firm. If employees are misled to the prospects of the firm during the fraud, they could suffer along with other stakeholders (Choi et al, 2021). While the true impact of fraudulent financial reporting is a matter of fundamental importance, a study of previous domestic research shows a fundamental gap in this area and that is the lack of attention to its consequences on human resources that are considered the most valuable assets in today's companies. Thus, the main question of the research is whether fraudulent financial reporting affects the human resources of companies.

2. Methods

In this paper, the consequences of fraudulent financial reporting on corporate human resources have been investigated. For this purpose, a sample of 165 companies listed on the Tehran Stock Exchange for a period of 10 years from 2009 to 2018 was used. To measure human resources, two indicators of changes in the number of employees as well as their wages have been used. To calculate the variable number of employees, the number

of employees at the end of the company's fiscal year is used, and to calculate the wages, the total annual wages of the company's employees are used. To measure fraud, it has been done that the participant in this period has committed fraudulent financial reporting if he has presented his financial statements in the next period (Badertscher et al., 2012). The research data were extracted from the financial statements of companies and analyzed using a regression model using a combined-data method using Ives software.

3. Results

The results of the research test show that there is a positive and significant relationship between fraudulent financial reporting and changes in the number of employees. This means that increasing fraudulent financial reporting increases the number of employees. The results also show that fraudulent financial reporting in the pre-fraud and post-fraud periods is different. Fraudulent financial reporting in the post-fraud period has a more direct impact on the relationship between fraudulent financial reporting and staffing changes. In addition, there is a relationship between the interactive variable of fraudulent financial reporting and high growth opportunities with changes in the number of employees and also between the interactive variable of fraudulent financial reporting and low growth opportunities with changes in the number of employees. In other words, increasing growth opportunities in companies raises the severity of the relationship between fraudulent financial reporting and employee turnover. Examining the relationship between fraudulent financial reporting and changes in company employee wages shows that increasing fraudulent financial reporting increases

changes in employee wages. Coefficients of fraudulent financial reporting variables in the pre-fraud and post-fraud periods mean that there is a direct relationship between fraudulent financial reporting and changes in employee wages. This result shows that fraudulent financial reporting in the post-fraud period has a more direct impact on the relationship between fraudulent financial reporting and changes in employee wages. High (low) growth opportunities directly affect the relationship between fraudulent financial reporting in the period before (after) fraud and changes in the number of employees.

4. Conclusion

It can be said that disruption in the labor market after financial fraud in companies due to economic shocks and financial crises has many consequences; further studies and research should be done in this field, because there is little evidence in this regard. Therefore, the consequences

of fraudulent financial reporting in the field of human resources and management of its effects in organizations should be considered very important. Employees should be given more attention in such situations, and the expansion of research in this area is particularly sensitive in the context of inflationary and developing economies.

5. Funding

There is no funding support.

6. Authors' Contribution

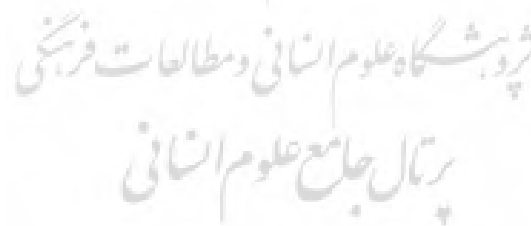
Authors contributed equally to the writing of the article. All of the authors approved the content of the manuscript and agreed on all aspects of the work.

7. Conflict of Interest

Authors declared no conflict of interest.

8. Acknowledgments

We are grateful to all the people for scientific consulting in this paper.



علمی

پیامدهای گزارشگری مالی متقلبانه بر منابع انسانی شرکتها

قدرت الله برزگر^{۱*}، حساس یگانه یحیی^۲، حسنی همت آبادی نسیم^۳

^۱دکترای تخصصی، استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه مازندران
^۲دکترای تخصصی، دانشیار و عضو هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی
^۳کارشناسی ارشد حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه مازندران



10.22080/SHRM.2021.21098.1210

چکیده

گزارشگری مالی متقلبانه، آثار سوئی بر گروه‌های برون‌سازمانی و داخل سازمانی از جمله منابع انسانی شرکت به‌جا می‌گذارد. اگر کارکنان تحت تأثیر گزارشگری مالی متقلبانه شرکت قرار بگیرند، همراه با سایر سهامداران آسیب می‌بینند. هدف از این پژوهش، بررسی پیامدهای گزارشگری مالی متقلبانه بر منابع انسانی شرکتها است. به این منظور از نمونه‌ای شامل ۱۶۵ شرکت حاضر در بورس اوراق بهادار تهران برای یک دوره ۱۰ ساله از سال ۱۳۸۸ تا ۱۳۹۷ استفاده شد. پژوهش حاضر از لحاظ طبقه‌بندی برحسب روش، از نوع تحقیقات توصیفی-تحلیلی است و از آنجایی که از اطلاعات تاریخی شرکتها استفاده شده است، بر مبنای هدف نیز از نوع تحقیقات کاربردی است. برای اندازه‌گیری منابع انسانی از دو شاخص تغییرات تعداد کارکنان و همچنین حقوق و دستمزد آنها استفاده شده است. داده‌های پژوهش از صورت‌های مالی شرکتها استخراج گردیده و با استفاده از مدل رگرسیونی به روش داده‌های ترکیبی مورد تجزیه و تحلیل با استفاده از نرم‌افزار ایویوز قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد که در سال‌های مورد بررسی بین گزارشگری مالی متقلبانه و تغییرات تعداد کارکنان در دوره‌ی تقلب و دوره‌های قبل و بعد از تقلب رابطه‌ی معناداری وجود داشته و همچنین بین گزارشگری مالی متقلبانه و حقوق و دستمزد کارکنان در دوره‌ی تقلب و دوره‌های قبل و بعد از تقلب رابطه‌ی معناداری وجود دارد. این روابط در شرکت‌های با رشد بالا و رشد پایین دارای تفاوت معناداری است.

تاریخ دریافت:

۱۵ اسفند ۱۳۹۹

تاریخ پذیرش:

۲۱ اردیبهشت ۱۴۰۰

تاریخ انتشار:

۱۵ تیر ۱۴۰۰

کلیدواژه‌ها:

حقوق و دستمزد، تعداد کارکنان، گزارشگری مالی متقلبانه، منابع انسانی شرکتها.

۱ مقدمه

شرکت‌هایی همچون انرون (Enron)، گلوبال کراسینگ (Global Crossing) و ورلد کام (Worldcom)، مسئله‌ی تقلب در گزارشگری مالی از اهمیت بالایی برخوردار شد. طبق تعریف جامعه‌ی

تقلب در گزارشگری مالی در سال‌های اخیر رشد قابل‌توجهی داشت. با بروز بحران مالی در

* نویسنده مسئول: قدرت‌الله برزگر

آدرس: استادیار، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران.

ایمیل: gh-barzegar@umz.ac.ir

تلفن: ۰۱۱۳۵۳۰۲۵۹۲

عملکرد شرکت‌های مذکور می‌شود (Mousavi, Barzegari, 2016).

گزارش‌های مالی متقلبانه آثار سوئی بر طیف بسیاری اعم از افراد برون‌سازمانی و داخل سازمانی به جا می‌گذارد. از گروه خارج از سازمانی می‌توان به سرمایه‌گذاران و تمامی گروه‌هایی که از اطلاعات مالی ارائه شده شرکت استفاده می‌کنند اشاره کرد. منابع انسانی شرکت نیز تحت تأثیر پیامدهای منفی گزارش‌های مالی متقلبانه قرار می‌گیرد. به طور مثال، حقوق و دستمزد کارکنان دستخوش تغییر می‌شود. مدیران نیز از این پیامدها مصون نیستند. حتی به اعتبار حرفه حسابداری و حسابرسی نیز لطمه وارد می‌شود. در کل پیامدهای گزارشگری مالی متقلبانه بسیار گسترده است. به طور مثال، باعث کاهش ارزش شرکت می‌شود، مدیران و حسابداران اخراج می‌شوند، اعتماد سرمایه‌گذاران از دست می‌رود، آسیب به شهرت و اقدامات قانونی را در پی دارد و باعث کاهش سودآوری آتی در بلندمدت می‌شود (Vlad et al., 2011).

بازار کار نیروی انسانی از جمله حقوق و دستمزد و استخدام و اخراج نیروی انسانی تا حد زیادی تحت تأثیر کیفیت گزارشگری مالی است؛ چراکه چشم‌انداز شرکت بر امنیت شغلی و منافع مالی آن‌ها تأثیر می‌گذارد. نیروی انسانی اجزای زنده و پویای پیکر هر کسب‌وکاری هستند. سلامت و عملکرد درست تک‌به‌تک افراد، تأثیر مستقیم روی نتایج کل کسب‌وکار دارد. هر سازمانی برای پیشرفت و توسعه‌ی خود، نیازمند راهبرد و برنامه‌ریزی‌های خرد و کلان است. جایگاه و نقش نیروی انسانی در این راهبردها به‌عنوان منابع اصلی سازمان، از اهمیت و اعتبار فوق‌العاده‌ای برخوردار است. نیروی انسانی توانمند یکی از منابع مهم و اساسی سازمان‌ها قلمداد می‌شود و سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف، به نیروی انسانی کارآمد نیازمند می‌باشند (Shirazi, Hosseini Robat, 2015). نیروی انسانی، مهم‌ترین و باارزش‌ترین دارایی است که هر سازمان

حسابداران رسمی آمریکا، تقلب یک مفهوم گسترده‌ی حقوقی است که تفاوت آن با اشتباه در خودآگاه یا ناخودآگاه بودن آن عمل است. طبق بند استاندارد حسابرسی شماره ۴۵۰ ایران، تحریف شامل هرگونه مغایرت بین مبلغ، نحوه‌ی طبقه‌بندی، ارائه یا افشای یک قلم گزارش شده در صورت‌های مالی و مبلغ، نحوه‌ی طبقه‌بندی، ارائه یا افشای آن قلم طبق الزامات افشاء استانداردهای حسابداری است. تحریف‌ها می‌توانند ناشی از اشتباه یا تقلب باشند. طبق بند ۳ و ۴ این استاندارد، اشتباه عبارت است از هرگونه تحریف سهوی در صورت‌های مالی شامل حذف یک مبلغ یا یک مورد افشاء؛ و تقلب عبارت است از هرگونه اقدام عمدی یا فریبکارانه یک یا چند نفر از مدیران یا اشخاص ثالث برای برخورداری از یک مزیتی ناروا یا غیرقانونی. امروزه تقلب یک مبحث اساسی در اقتصاد کشور قلمداد می‌شود. با توجه به عضویت سازمان بورس و اوراق بهادار در جمع اعضای بین‌المللی کمیسیون‌های اوراق بهادار، الزام به ارتقای کیفیت اطلاعات مالی توجه به گزارشگری مالی متقلبانه اهمیت ویژه‌ای دارد (Sajadi & Kazemi, 2016). طبق استانداردهای حسابداری و گزارشگری بین‌المللی سوابق مالی باید اطلاعات درست و مرتبطی را ارائه دهد (Svabova et al., 2020). انتشار اطلاعاتی که صحت ندارد استفاده‌کنندگان از اطلاعات را به سمت تصمیمات اشتباه سوق می‌دهد. اطلاعات شفاف، دقیق و قابل‌اطمینان به کاربرانی مثل سرمایه‌گذاران و بستانکاران اجازه می‌دهد تصمیمات هوشمندانه بگیرند (Tak, 2011).

صورت‌های مالی متقلبانه مانند هر تقلب دیگری، آثار مخربی را به دنبال دارد و خسارت‌های اقتصادی جبران‌ناپذیری را در شرکت‌های درگیر به وجود می‌آورد که درنهایت به ورشکستگی و از دست رفتن ده‌ها و در مواردی هزاران فرصت شغلی به‌ویژه برای افراد درگیر در تقلب منجر خواهد شد؛ چرا که این پدیده باعث از بین رفتن نتایج، عملیات عادی و

اهمیت اساسی است؛ مطالعه تحقیقات پیشین داخلی یک شکاف اساسی در این زمینه نشان می‌دهد و آن عدم توجه به پیامدهای آن بر منابع انسانی است که با ارزش‌ترین دارایی در شرکت‌های امروزی قلمداد می‌شوند؛ بنابراین مسئله‌ی اصلی پژوهش این است که آیا گزارشگری مالی متقلبانه بر منابع انسانی شرکت‌ها تأثیر می‌گذارد؟

۲ مبانی نظری و پیشینه‌ی پژوهش

گزارشگری مالی متقلبانه تحریف یا حذف عمدی مبالغ یا موارد افشا از صورت‌های مالی، برای فریب استفاده‌کنندگان صورت‌های مالی است (Tarasi et al., 2019). گزارش‌های مالی متقلبانه (مانند تقلب مدیریت)، می‌تواند از طریق دست‌کاری یا تغییر در ثبت‌های حسابداری، کاربرد نادرست اصول حسابداری به‌طور عمدی (مانند افراط و تفریط در برآوردهای حسابداری) و حذف یا ارائه‌ی نادرست اطلاعات بااهمیت در صورت‌های مالی رخ دهد (Rezaei & safari, 2019). تقلب در گزارشگری مالی بر صداقت، کیفیت و اطمینان به گزارش مالی منتشرشده، تأثیر می‌گذارد. آسیب ناشی از گزارش مالی متقلبانه شرکت ابتدا بر سرمایه‌گذاران و سپس بر افراد دیگر که به اطلاعات مالی شرکت اعتماد می‌کنند مشهود است؛ مانند بانک‌ها و سایر مؤسسات مالی که به شرکت وام می‌دهند، مشتریان، تأمین‌کنندگان کالا، شرکا، تحلیلگران مالی، وکلا و شرکت‌های بیمه. حتی صداقت و عینیت حرفه حسابرسی، حسابرسان و مؤسسات حسابرسی را هم به خطر می‌اندازد و بر بازارهای سرمایه هم تأثیر می‌گذارد و از کارآمد بودن آن می‌کاهد و ممکن است باعث ورشکستگی و یا کاهش ارزش اقتصادی شرکت متقلب نیز شود (Vlad et al., 2011).

در اختیار دارد (یانگ^۱، ۲۰۰۹). افزایش بهره‌وری نیروی کار در هر یک از بخش‌ها می‌تواند به افزایش بهره‌وری اقتصادی و در نهایت ارتقای رشد اقتصادی شرکت‌ها و سازمان‌ها منجر شود (Giauque et al., 2010).

پیامدهای گزارشگری مالی متقلبانه برای منابع انسانی شرکت‌ها سه ویژگی متمایز دارد که لزوم بررسی پیامدهای آن را ایجاب می‌کند (Jung et al., 2021). اول، مدیران سعی در پنهان کردن تقلب در گزارشگری مالی دارند. این موضوع می‌تواند برای کارکنان مانند سایر بهره‌وران گمراه‌کننده باشد؛ مانند سهامداران و یا شرکت‌های مشابه و همکار در صنعت که با استفاده از اطلاعات مالی گمراه‌کننده، تصمیمات سرمایه‌گذاری ناکارآمد اتخاذ می‌کنند (Beatty et al., 2013). دوم، کارکنان نیز از بهره‌وران شرکت هستند و منافع بلندمدت آن‌ها تحت تأثیر شرایط اقتصادی شرکت قرار می‌گیرد (Becker, 1994). برای مثال، مدیران می‌توانند دست به اقداماتی بزنند که هزینه آن را کارکنان در آینده بدهند. حتی ممکن است پیامدهایی مانند از دست دادن شغل برای آن‌ها به دنبال داشته باشد (Choi & Gipper, 2021). به‌عنوان نمونه، ۱۷۰۰۰ کارگر فقط در ژوئن ۲۰۰۲ شغل خود را از "ورلدکام"^۲ از دست دادند (Noguchi, 2002). سوم، معمولاً این مدیران هستند که تصمیم به گزارشگری متقلبانه می‌گیرند، اما این سوء رفتارها می‌تواند روی همه کارکنان شرکت تأثیر بگذارد. کارکنان ممکن است از شهرت بد شرکتشان رنج ببرند (Fama, 1980)؛ بنابراین، ارتباط با شرکت متقلب باعث ایجاد مجازات یا بدنامی در آینده می‌شود. این سه ویژگی نشان می‌دهد که گزارشگری مالی متقلبانه می‌تواند با کارکنان مرتبط باشد.

افزون بر این کارکنان به سیستم‌های حسابداری کارآمد اهمیت می‌دهند. درحالی‌که تأثیرات واقعی گزارشگری مالی متقلبانه موضوعی است که دارای

^۲. Worldcom

^۱. Yang

و در دوره‌ی بعد از تقلب کاهش می‌یابد. همچنین حقوق و دستمزد کارکنان در دوره‌ی تقلب و دوره‌ی بعد از تقلب کاهش می‌یابد. مدیران در دوره‌های گزارشگری مالی متقلبانه در نیروی کار بیش‌ازحد سرمایه‌گذاری می‌کنند به دلیل استخدام بیش‌ازحد نیروی کار در طی دوره‌ی تقلب، شرکت‌ها هنگام پایان یافتن تقلب، تعداد کارکنان را کاهش می‌دهند. رشد منفی کارکنان در دوره‌ی پس از تقلب ناشی از رشد بیش‌ازحد آن‌ها در دوره‌ی تقلب است. کارکنان سطح پایین بعد از افشای تقلب، عواقب مشابه با افراد در رده بالا را متحمل می‌شوند؛ برای مثال، از دست دادن شغل و بدنامی و صدمه به شهرت. این موضوع بسیار مهم است؛ زیرا اغلب کارکنان سطح پایین مشارکتی در تقلب ندارند. درحالی‌که مدیران یا مرتکب تقلب می‌شوند و یا به‌خاطر عدم انجام وظایف نظارتی برای کشف مقصر هستند؛ بنابراین ممکن است انتظار برود که عواقب بیشتری برای آن‌ها در انتظار باشد که این‌طور نیست. عدم افزایش دستمزد برای کارکنان جدید و موجود همراه با رشد کارکنان در شرکت‌های متقلب نشان می‌دهد که کارکنان تقلب حسابداری را شناسایی نمی‌کنند تا در ازای تحمل ریسک موجود دستمزد بیشتری مطالبه کنند. همچنین این نتیجه می‌تواند حاکی از این باشد که اصطکاک تعویض شغلی با وجود خطر افشا شدن تقلب در شرکت متقلب، مانع از مطالبه‌ی دستمزد بیشتر کارکنان می‌شود. افت درآمد در دوره‌ی پس از تقلب با چندین موضوع سازگار است:

الف- کارکنان از نتیجه‌ی تقلب در شوک هستند و سرمایه‌ی انسانی خاص شرکت یا صنعت از دست‌رفته است، فعالیت‌های جستجوی شغلی را به‌طور غیر مؤثر انجام داده و یا وارد بازار کار شلوغ می‌شوند. (Jacobson et al., 1993).

ب- کارکنان از ننگ و بدنامی ناشی از تقلب رنج می‌برند (Gibbons & Katz, 1991).

ج- کارکنان در تقلب دخیل هستند؛ بنابراین، مجازات می‌شوند (Fama, 1980).

تحقیقات متعددی وجود دارد که تجدید ارائه‌ی صورت‌های مالی را به‌عنوان بارزترین نشانه تقلب و بی‌کیفیت بودن گزارشگری مالی دانسته‌اند (Badertscher et al., 2012) که در این پژوهش از همین معیار برای اندازه‌گیری گزارشگری مالی متقلبانه استفاده شده است.

جابه‌جایی و تغییر شغل کارکنان از شرکت با کاهش حقوق و دستمزد آن‌ها و تجدید ارائه‌ی گزارش‌های مالی ارتباط منفی دارد. همچنین شرکت‌های با افشای ضعیف‌تر به کارکنانشان حقوق بیشتری می‌پردازند (Bai et al., 2018). یک ویژگی برجسته‌ی گزارشگری مالی متقلبانه این است که اغلب مدیران، اطلاعات عمومی در مورد شرکت را جعل می‌کنند تا عملکرد اقتصادی بهتری را نشان دهند. در صورتی‌که کارکنان با توجه به این اطلاعات گمراه‌کننده شغل خود را در آن شرکت متقلب حفظ کرده و یا تحت استخدام آن درمی‌آیند. این کارکنان در آینده دچار شوک منفی خواهند شد. برای مثال، اگر شرکت طبق چشم‌انداز گزارشگری مالی متقلبانه پیش نرفت و یا تقلب آشکار شد، شرکت نسبت به آنچه به‌دروغ گزارش شده است هزینه می‌دهد که روی کارکنان هم تأثیر می‌گذارد (Brown & Matsa, 2016). گزارشگری مالی متقلبانه پیامدهای ناگواری بر مدیران شرکت نیز به‌جا می‌گذارد. مدیران متقلب یک شرکت نمی‌توانند مدیریت شرکت سهامی عام دیگری را بر عهده بگیرند؛ شغل خود را از دست می‌دهند و از استخدام در مشاغل مشابه محروم می‌شوند. ثروتی که از طریق سهام داشتند و مزایای مبتنی بر سهامشان را از دست می‌دهند و از بورس اوراق بهادار محروم می‌شوند. از لحاظ قانونی متهم شناخته شده و به‌موجب آن در غالب جریمه یا حبس محکوم می‌شوند (Choi & Gipper, 2021). چویی و گیپر (۲۰۲۱)، گزارش‌های مالی متقلبانه و پیامدهای آن بر کارکنان را بررسی کردند. آن‌ها تقلب را به سه دوره‌ی قبل از تقلب، در حین تقلب و بعد از تقلب تقسیم کردند. نتایج آن‌ها نشان داد که تعداد کارکنان در دوره‌ی تقلب و قبل از آن افزایش

پیش‌بینی تئوریک لمبرت و همکاران^۴ (۲۰۱۲) پشتیبانی می‌کند که می‌گویند کیفیت پایین اطلاعات حسابداری ارزیابی بازار را در مورد توزیع جریان‌های نقدی آینده شرکت‌ها تضعیف می‌کند که به نوبه‌ی خود نرخ بازده مورد نیاز سرمایه‌گذاران را افزایش می‌دهد.

گرویسبرگ و سرافیم^۵ (۲۰۱۷) پیامدهای گزارشگری مالی متقلبانه را بر کارکنان سابق شرکت‌ها بررسی کردند. طبق نظریه‌ی ننگ، کارکنان سابق شرکت که دخالتی در تقلب در گزارشگری مالی نداشته‌اند نیز ممکن است به دلیل بدنامی و ننگ مرتبط متضرر شوند و در نتیجه دستمزد کمتری در آینده داشته باشند. این شواهد حتی برای کارکنانی که یک سال قبل از وقوع تقلب شرکت را ترک کرده‌اند، نیز وجود دارد.

جهانشاد و سرداری‌زاده (۲۰۱۴) دریافتند که رابطه‌ی منفی و معنی‌دار میان رشد درآمد با گزارشگری مالی متقلبانه وجود دارد. این معنی که هرچه رشد درآمد بیشتر باشد احتمال ارتکاب تقلب کمتر است. انتظار بر این است که هرچه رشد درآمد یک شرکت بیشتر باشد درآمد مدیران و کارکنان بیشتر و در نتیجه، انگیزه جهت ارتکاب تقلب و یا دست‌کاری درآمد کمتر است. بین رشد کارکنان و گزارشگری مالی متقلبانه رابطه‌ی منفی و معناداری وجود دارد به این معنی که هرچه رشد کارکنان بیشتر باشد، احتمال ارتکاب تقلب کمتر است.

این خلأ در ادبیات مالی کشور ما وجود دارد که گزارشگری مالی متقلبانه چه پیامدهایی برای کارکنان دارد، در این راستا فرضیه‌های زیر تدوین شد:

فرضیه‌ی ۱. بین گزارشگری مالی متقلبانه و تغییرات تعداد کارکنان شرکت‌ها رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

جانگ و همکاران (۲۰۲۱)، پیامدهای گزارشگری مالی متقلبانه بر کارکنان را بررسی کردند. آن‌ها شاهد افزایش تعداد کارکنان علی‌رغم کاهش دستمزد در دوره‌ی تقلب بوده‌اند. کارکنان ممکن است به دلیل چشم‌انداز مطلوب که ناشی از گزارشگری مالی متقلبانه است به شرکت بپیوندند. پس از دوره‌ی تقلب رشد منفی اشتغال در شرکت‌های متقلب وجود دارد.

چویی و همکاران^۱ (۲۰۲۱) بررسی کردند که آیا کیفیت گزارشگری مالی بر گردش مالی کارکنان و دستمزد آن‌ها تأثیر می‌گذارد؟ طبق پژوهش آن‌ها، کیفیت پایین گزارشگری مالی با ریسک گردش مالی کارکنان مرتبط است، چرا که ممکن است کارکنان در مورد دریافت حقوق و دستمزد خود در آینده متضرر شوند؛ بنابراین، کارکنان برای تحمل این خطر، دستمزد بیشتری تقاضا می‌کنند. با وجود برابر بودن این ریسک بین تمامی گروه‌ها، کارکنان با تحصیلات بالاتر دستمزد بیشتری به دلیل بی‌کیفیت بودن گزارشگری مالی تقاضا می‌کنند. همچنین ورود و خروج منابع انسانی نیز در شرکت‌های با گزارش‌های مالی بی‌کیفیت بیشتر است.

بیک و همکاران^۲ (۲۰۱۵) دریافتند که بین کیفیت گزارشگری مالی با متوسط دستمزد کارکنان رابطه‌ی منفی وجود دارد. محرک اصلی رابطه‌ی منفی بین کیفیت گزارشگری مالی و دستمزد کارکنان، جزء اختیاری از کیفیت گزارشگری مالی است. این ارتباط منفی در شرکت‌های غیر تکنولوژیک و دارای اتحادیه‌های کارکنان بیشتر است.

فرنسیس و همکاران^۳ (۲۰۰۵) دریافتند که کیفیت پایین گزارشگری مالی با بازده سهام و نسبت سود به بدهی ارتباط دارد. سرمایه‌گذاران به سود و بازده بیشتری برای نگهداری اوراق بهادار با گزارش مالی کیفیت پایین‌تر نیاز دارند. این شواهد تجربی از

^۴. Lambert, et al.

^۵. Groysberg & Serafeim

^۱. Choi, et al.

^۲. Baik, et al.

^۳. Francis, et al.

درآمد) در علامت‌دهی عملکرد مطلوب آتی شرکت، افزایش می‌دهد (Robin & Wu, 2015). با توجه به اهمیت موضوع رشد شرکت‌ها و وفور تجدید ارائه‌ی صورت‌های مالی در ایران که در این پژوهش نشان‌دهنده‌ی تقلب در گزارش مالی در نظر گرفته شده؛ فرضیه‌های سوم و ششم در این راستا تدوین شده است.

۳ روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، پژوهشی کاربردی و از نظر شیوه‌ی گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های نیمه‌تجربی پس‌رویدادی در حوزه‌ی پژوهش‌های اثباتی حسابداری است که با استفاده از روش رگرسیون چندمتغیره و الگوهای اقتصادسنجی انجام شده است. جامعه‌ی آماری این پژوهش شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران در فاصله زمانی سال‌های ۱۳۸۸-۱۳۹۷ است. همچنین شرکت‌هایی مدنظر قرار گرفته‌اند که از شرایط ذیل برخوردار بودند:

تا پایان اسفندماه سال ۱۳۸۷ در بورس اوراق بهادار تهران پذیرفته شده باشد؛

سال مالی آن‌ها منتهی به پایان اسفندماه باشد؛

طی دوره‌ی زمانی پژوهش، تغییر سال مالی نداده باشد؛

به دلیل ماهیت متفاوت، جزء مؤسسه‌های مالی، سرمایه‌گذاری و بانک‌ها نباشد؛

اطلاعات مالی موردنیاز شرکت‌ها طی سال‌های ۱۳۸۸ تا ۱۳۹۷ در دسترس باشد.

با توجه به معیارهای ذکرشده، ۱۶۵ شرکت طی ده سال جهت آزمون فرضیه‌ها انتخاب شدند.

داده‌های پژوهش حاضر با مراجعه به صورت‌های مالی و یادداشت‌های توضیحی همراه صورت‌های مالی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار

فرضیه‌ی ۲. بین گزارشگری مالی متقلبانه و تغییرات تعداد کارکنان شرکت‌ها در دوره‌ی قبل و بعد از تقلب رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

فرضیه‌ی ۳. بین گزارشگری مالی متقلبانه و تغییرات تعداد کارکنان در شرکت‌های دارای رشد بالا و رشد پایین تفاوت معناداری وجود دارد.

فرضیه‌ی ۴. بین گزارشگری مالی متقلبانه و تغییرات حقوق و دستمزد کارکنان شرکت‌ها رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

فرضیه‌ی ۵. بین گزارشگری مالی متقلبانه و تغییرات حقوق و دستمزد کارکنان شرکت‌ها در دوره‌ی قبل و بعد از تقلب رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

فرضیه‌ی ۶. بین گزارشگری مالی متقلبانه و تغییرات تعداد کارکنان در شرکت‌های دارای رشد بالا و رشد پایین، در دوره‌ی قبل و بعد از تقلب تفاوت معناداری وجود دارد.

تئوری‌های رشد شرکت همواره به‌عنوان عامل مهمی در تکامل ادبیات تجاری در نظر گرفته شده است (Ghaemi et al., 2014). از سوی دیگر، صورت‌های مالی تجدید ارائه شده، به‌صورت شفاف، اطلاعاتی را در خصوص قابل‌اتکا نبودن و کیفیت پایین صورت‌های مالی دوره‌های گذشته ارائه خواهد نمود. انتظار می‌رود که کاهش اطمینان استفاده‌کنندگان صورت‌های مالی نسبت به شرکت‌های تجدید ارائه‌کننده، باعث بروز مشکلاتی برای شرکت‌ها از جمله در جذب منابع مالی گردد و در نهایت بر رشد شرکت‌ها تأثیرگذار باشد (Kardan et al., 2016). آلبرینگ و همکاران^۱ (۲۰۱۳) نشان داد که رشد شرکت‌ها به دنبال تجدید ارائه‌ی صورت‌های مالی کاهش خواهد یافت. همچنین، شرکت‌های با رشد بالا، ویژگی‌هایی دارند که انگیزه مدیران را به استفاده از ارقام تعهدی اختیاری، به‌ویژه ارقام تعهدی اختیاری مثبت (افزایش‌دهنده

^۱. Albring, et al.

۳،۱ مدل و متغیرهای پژوهش:

به منظور آزمون فرضیه‌های اول تا ششم به ترتیب از رابطه‌ی ۱ تا ۶ استفاده می‌شود:

تهران موجود در سامانه کدال، پایگاه اینترنتی بورس اوراق بهادار و نرم‌افزار ره‌آورد نوین استخراج شد. جهت تبدیل داده‌ها به اطلاعات مورد نیاز پژوهش از نرم‌افزار اکسل و برای تجزیه و تحلیل نهایی داده‌ها نیز از نسخه‌ی ۹ نرم‌افزار اقتصادسنجی ایویوز^۱ استفاده شده است.

رابطه‌ی ۱: $WAGE_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 Fraud_{it} * PRE FRUAD$

$$+ \alpha_2 Fraud_{it} * POST FRUAD + \alpha_3 SIZE_{it} + \alpha_4 RA_{it} + \alpha_5 LEV_{it} + \alpha_6 QTOBIN_{it} + \alpha_7 SG_{it} + \varepsilon$$

رابطه‌ی ۶:

رابطه‌ی ۲: $EMPLOYMENT_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 Fraud_{it} + \alpha_2 SIZE_{it} + \alpha_3 RA_{it} + \alpha_4 LEV_{it} + \alpha_5 QTOBIN_{it} + \alpha_6 SG_{it} + \varepsilon$

رابطه‌ی ۳: $Employment_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 Fraud_{it} * DUM1 * PRE FRUAD + \alpha_2 Fraud_{it} * DUM2$

$$+ \alpha_3 POST FRUAD + \alpha_4 SIZE_{it} + \alpha_5 RA_{it} + \alpha_6 LEV_{it} + \alpha_7 QTOBIN_{it} + \alpha_8 SG_{it} + \varepsilon$$

که در این رابطه‌ها:

رابطه‌ی ۴: $EMPLOYMENT_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 Fraud_{it} * PRE FRUAD + \alpha_2 Fraud_{it} * POST FRUAD + \alpha_3 SIZE_{it} + \alpha_4 RA_{it} + \alpha_5 LEV_{it} + \alpha_6 QTOBIN_{it} + \alpha_7 SG_{it} + \varepsilon$

رابطه‌ی ۳:

Employment (تعداد کارکنان)؛ برای محاسبه‌ی متغیر تعداد کارکنان، از تعداد کارکنان در پایان سال شرکت استفاده می‌شود (Choi & Gipper, 2021).

Wage (حقوق و دستمزد کارکنان حقوق و دستمزد): از کل حقوق و دستمزد سالانه‌ی کارکنان شرکت استفاده می‌شود (Choi & Gipper, 2021).

رابطه‌ی ۵: $EMPLOYMENT_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 Fraud_{it} * DUM1 + \alpha_2 Fraud_{it} * DUM2 + \alpha_3 SIZE_{it} + \alpha_4 RA_{it} + \alpha_5 LEV_{it} + \alpha_6 QTOBIN_{it} + \alpha_7 SG_{it} + \varepsilon$

Fraud (گزارشگری مالی متقلبانه): برای اندازه‌گیری آن این‌گونه عمل شده که در صورتی شرکت در این دوره مرتکب گزارشگری مالی متقلبانه شده است که صورت‌های مالی خود را در دوره‌ی بعد، تجدید ارائه کرده باشد. به این ترتیب، این متغیر مقدار یک را اختیار خواهد کرد (Badertscher et al., 2012; Farajzadeh & Aghaei, 2015).

رابطه‌ی ۴: $WAGE_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 Fraud_{it} + \alpha_2 SIZE_{it} + \alpha_3 RA_{it} + \alpha_4 LEV_{it} + \alpha_5 QTOBIN_{it} + \alpha_6 SG_{it} + \varepsilon$

رابطه‌ی ۵:

pre-fraud: گزارشگری مالی متقلبانه در دوره‌ی مالی قبل از تقلب؛

¹ Eviews

LEV (اهرم): برابر است با تقسیم جمع کل بدهی‌های شرکت بر کل دارایی‌های شرکت.

QTOBIN (فرصت رشد): ارزش بازار دارایی‌ها تقسیم بر ارزش دفتری دارایی‌ها.

SG (نرخ رشد فروش): لگاریتم طبیعی فروش سال جاری منهای لگاریتم طبیعی فروش سال قبل (Choi & Gipper, 2021).

۴ یافته‌های پژوهش

۴٫۱ آمار توصیفی

خلاصه وضعیت آمار توصیفی مربوط به متغیرهای مدل در جدول ۱ ارائه شده است.

post-fruad: گزارشگری مالی متقلبانه در دوره‌ی مالی بعد از تقلب؛

DUM1 (فرصت‌های رشد بالا): اگر مقدار متغیر فرصت‌های رشد بیش از مقدار میانه باشد برابر است با یک؛ در غیر این صورت عدد صفر در نظر گرفته شده است.

DUM2 (فرصت‌های رشد پایین): اگر مقدار متغیر فرصت‌های رشد شرکت کمتر از مقدار میانه باشد عدد یک در غیر این صورت عدد صفر منظور شده است.

SIZE (اندازه‌ی شرکت): برابر است با لگاریتم طبیعی جمع ارزش دارایی‌های شرکت.

RA (بازدهی دارایی): درآمد عملیاتی پس از کسر استهلاک تقسیم بر کل دارایی‌ها.

جدول ۱. نتایج آمار توصیفی

متغیر	میانگین	میانه	بیشترین	کمترین	انحراف معیار
تعداد کارکنان	1015.938	389.500	25017.000	23.000	2448.363
حقوق و دستمزد کارکنان	243911.460	42281.000	14011258.000	837.000	905838.691
گزارشگری مالی متقلبانه	0.677	1.000	1.000	0.000	0.468
اندازه‌ی شرکت (SIZE)	13.771	13.678	19.566	8.505	1.592
بازدهی دارایی (RA)	0.101	0.087	0.627	-1.063	0.141
اهرم مالی (LEV)	0.617	0.616	4.003	0.061	0.250
QTOBIN	1.551	1.360	7.709	0.542	0.677
نرخ رشد فروش (SG)	0.063	0.131	0.868	-2.618	۰٫۰۸۲

* ذکر این نکته ضروری است که از متغیرهای تعداد کارکنان و حقوق و دستمزد سالانه کارکنان برای محاسبه در مدل‌های پژوهش لگاریتم طبیعی گرفته می‌شود تا با سایر متغیرها همگن شوند.

شده است. با توجه به نتایج جدول ۱ و نزدیک به هم بودن میانگین و میانه در بیشتر متغیرهای پژوهش، می‌توان بیان کرد که کلیه متغیرها از توزیع مناسبی برخوردارند. در مجموع نتایج آمار توصیفی حاکی از تنوع نمونه انتخابی است؛ از این رو، می‌توان نتایج نمونه را به جامعه تعمیم داد.

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، میانگین گزارشگری مالی متقلبانه ۰/۶۷۷ است که نشان می‌دهد شرکت‌های مورد پژوهش دارای گزارشگری مالی متقلبانه حدود ۶۷ درصد بوده‌اند. مقدار اهرم مالی ۰/۶۱۷ است که نشان می‌دهد حدود ۶۱٪ درصد دارایی‌های شرکت‌ها از طریق بدهی‌ها تأمین

۴٫۲ آمار استنباطی

در این پژوهش از روش داده‌های ترکیبی برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است؛ از این رو، ابتدا باید از مانایی یا نامانایی متغیرها مطمئن بود تا دچار رگرسیون کاذب نشویم (Baltagi, 2005). برای

بررسی مانایی و جلوگیری از ایجاد رگرسیون کاذب در این پژوهش، از آزمون لوین- لین استفاده شده است. اطلاعات جدول ۲، آزمون مانایی را برای متغیرهای تحقیق نشان می‌دهد.

جدول ۲. نتایج حاصل از آزمون مانایی لوین- لین

متغیر	آماره آزمون	مقدار احتمال	سطح مانایی
تعداد کارکنان	-۳۴/۸۲۲	۰/۰۰۰	مانا I(0)
حقوق و دستمزد کارکنان	-۱۸/۷۸۸	۰/۰۰۰	مانا I(0)
گزارشگری مالی متقلبانه	-۳۱/۲۰۴	۰/۰۰۰	مانا I(0)
اندازه‌ی شرکت (SIZE)	-۶۴/۹۳۵	۰/۰۰۰	مانا I(0)
بازدهی دارایی (RA)	۱۹/۴۳۲	۰/۰۰۰	مانا I(0)
اهرم مالی (LEV)	-۱۱/۲۰۱	۰/۰۰۰	مانا I(0)
QTOBIN	-۱۵/۷۳۹	۰/۰۰۰	مانا I(0)
نرخ رشد فروش (SG)	-۲۴/۷۷۴	۰/۰۰۰	مانا I(0)

جدول ۲ نشان داده شده است که حاکی از مانا بودن تمام متغیرها در سطح معناداری ۰/۰۵ است. در جدول ۲ متغیرها بدون تفاضل گیری مانا بوده؛ در نتیجه، متغیرها در سطح مانا می‌باشند یا به اصطلاح I(0) می‌باشند.

نتایج آزمون فرضیه‌ی اول در جدول ۳، ارائه شده است.

تمامی متغیرهای مورد مطالعه با توجه به آزمون مانایی لوین- لین، بدون تفاضل مانا می‌باشند. مرتبه‌ی تفاضل در آزمون مانایی نشان دهنده سطح و درجه‌ی مانایی متغیرهای تحقیق است. در واقع، اگر متغیری نامانا باشد و با یکبار تفاضل گیری، مانا شود، آنگاه آن متغیر مانا از درجه ۱ یا اصطلاحاً I(1) نامیده می‌شود. سطح معناداری آزمون مانایی اگر کمتر از ۰/۰۵ درصد باشد، نشانگر مانایی آن متغیر است. نتایج حاصل از آزمون مانایی لوین- لین در

جدول ۳. نتایج آزمون فرضیه‌ی اول پژوهش و برازش مدل شماره (۱)

متغیر	ضریب	انحراف معیار	آماره t	مقدار احتمال	آماره VIF
Fraud	۰/۰۳۲	۰/۰۱۴	۲/۱۷۱	۰/۰۳۰	۱/۸۴۷
SIZE1	-۰/۰۳۶	۰/۰۱۱	-۳/۱۵۷	۰/۰۰۱	۱/۰۰۹
RA	-۰/۰۲۴	۰/۰۱۷	-۱/۴۰۲	۰/۱۶۰	۱/۰۰۹
LEV	۰/۰۳۵	۰/۰۱۹	۱/۷۸۵	۰/۰۷۴	۱/۰۲۶
QTOBIN	-۰/۰۶۱	۰/۰۲۰	-۲/۹۲۵	۰/۰۰۳	۱/۰۳۴

متغیر	ضریب	انحراف معیار	آماره t	مقدار احتمال	آماره VIF
SG	-۰/۰۲۷	۰/۰۰۸	-۳/۲۲۵	۰/۰۰۳	۱/۵۱۶
α_0	۴/۵۷۰	۰/۵۱۶	۷/۶۶۷	۰/۰۰۰	-
آماره	R2	Adj. R2	آماره F	معناداری آماره F	آماره DW
مقدار آماره	۰/۲۸۶	۰/۲۸۴	۵۴۲/۷۰۶	۰/۰۰۰	۱/۹۴۸

برابر ۰/۲۸۴ است که نشان می‌دهد متغیرهای مستقل و کنترلی مدل حدود ۲۸ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کنند. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ی دوم در جدول ۴، ارائه شده است.

در بررسی معناداری مدل اول پژوهش با توجه نتایج ارائه شده در جدول ۳، احتمال آماره F در سطح معناداری از ۰/۰۵ کوچکتر است که با اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن مدل تأیید می‌شود. مقدار آماره دوربین واتسون برابر با ۱/۹۴۸ است که این مقدار بین مقادیر بحرانی ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد؛ بنابراین بین باقیمانده‌های مدل خودهمبستگی سریالی وجود ندارد. همچنین مقدار ضریب تعیین تعدیل شده

جدول ۴. نتایج آزمون فرضیه‌ی دوم پژوهش و برازش مدل شماره (۲)

متغیر	ضریب	انحراف معیار	آماره t	مقدار احتمال	آماره VIF
<i>Fraud_{it} * PRE FRUAD</i>	۰/۰۶۶	۰/۰۲۹	۲/۲۵۴	۰/۰۲۴	۱/۹۹۳
<i>Fraud_{it} * POST FRUAD</i>	۰/۱۱۲	۰/۰۲۸	۴/۰۰۹	۰/۰۰۰	۱/۱۰۵
SIZE	۰/۰۶۴	۰/۰۰۴	۱۳/۹۹۲	۰/۰۰۰	۱/۶۹۲
RA	-۰/۵۰۹	۱/۲۰۳	-۰/۴۲۳	۰/۶۷۱	۱/۲۹۸
LEV	۰/۰۳۷	۰/۰۱۸	۱/۹۶۰	۰/۰۵۰	۱/۳۷۱
QTOBIN	-۰/۰۳۱	۰/۰۰۹	-۳/۲۸۸	۰/۰۰۱	۱/۰۸۴
SG	-۰/۰۶۷	۰/۰۰۹	-۷/۲۹۵	۰/۰۰۰	۱/۱۱۶
α_0	۰/۴۲۴	۰/۰۶۹	۶/۰۶۵	۰/۰۰۰	-
آماره	R2	Adj. R2	آماره F	معناداری آماره F	آماره DW
مقدار آماره	۰/۳۴۴	۰/۳۰۰	۱۷/۰۲۳	۰/۰۰۰	۱/۹۱۰

بین باقیمانده‌های مدل خودهمبستگی سریالی وجود ندارد. همچنین مقدار ضریب تعیین تعدیل شده برابر ۰/۳۰۰ است که نشان می‌دهد متغیرهای مستقل و کنترلی مدل حدود ۳۰ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کنند.

برای فرضیه سوم، ابتدا با استفاده از روش زیرگروه به بررسی اثر تعدیل‌کنندگی متغیر فرصت

در بررسی معناداری مدل همان‌طور که نتایج در جدول ۴، نشان می‌دهد احتمال آماره F در سطح معناداری از ۰/۰۵ کوچکتر است که با اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن مدل (۲) جهت آزمون فرضیه‌ی دوم پژوهش تأیید می‌شود. مقدار آماره دوربین واتسون برابر با ۲/۹۱۰ است که این مقدار بین مقادیر بحرانی ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد که نشان می‌دهد

متغیر تعدیل‌گر شده است که در صورت وجود
متغیر تعدیل‌گر فرصت رشد، اثر و جهت آن با
مقایسه ضریب متغیر مستقل گزارشگری مالی
متقلبانه در هر زیرگروه بر تغییرات تعداد کارکنان
بررسی می‌شود. نتایج حاصل از آزمون‌های فوق در
جدول‌های زیر ارائه شده است.

رشد بر رابطه‌ی بین گزارشگری مالی متقلبانه و
تغییرات تعداد کارکنان پرداخته شده است؛ از این رو،
ابتدا شرکت‌ها بر اساس میانه متغیر تعدیل‌گر
فرصت رشد به دو زیرگروه تقسیم شد و مدل (۳)
برای هر زیرگروه برآورد شده است که برای این
منظور، اگر متغیر فرصت رشد برای شرکت t در سال
 t بیشتر (کمتر) از میانه باشد، شرکت با فرصت رشد
بالا (پایین) است. سپس با استفاده از آزمون
تغییرات R^2 اقدام به شناسایی وجود یا عدم وجود

جدول ۵. اثر تعدیل‌کنندگی فرصت رشد

شرکت‌ها با فرصت رشد پایین			شرکت‌ها با فرصت رشد بالا			
متغیر	ضریب	آماره t	مقدار احتمال	ضریب	آماره t	مقدار احتمال
Fraud	۰/۳۲۰	۲/۰۵۶	۰/۰۴۰	۰/۲۶۳	۲/۲۱۵	۰/۰۲۷
SIZE	۰/۲۰۱	۱/۲۹۱	۰/۱۹۶	۱/۳۷۸	۱/۸۵۱	۰/۰۶۴
RoA	-۰/۴۶۹	-۴/۱۳۶	۰/۰۰۰	-۰/۰۳۵۸	-۲/۵۷۲	۰/۰۱۰
LEV	۰/۰۱۱	۲/۶۸۴	۰/۰۰۷	۰/۴۴۳	۰/۸۰۹	۰/۴۱۸
QTOBIN	۰/۳۶۶	۲/۰۱۸	۰/۰۴۵	۰/۸۳۹	۴/۶۱۳	۰/۰۰۰
SG	-۰/۰۷۶	-۱/۵۰۱	۰/۱۳۴	۰/۱۶۲	۱/۰۶۱	۰/۲۸۹
β_0	۰/۰۸۸	۴/۳۱۰	۰/۰۰۰	-۰/۶۳۸	-۳/۴۴۴	۰/۰۰۰
آماره	ضریب	آماره F	مقدار احتمال	ضریب تعیین	آماره F	مقدار احتمال
مقدار آماره	۰/۲۹۴	۲/۸۴۵	۰/۰۰۰	۰/۲۶۰	۲/۶۵۴	۰/۰۰۰

زیرگروه به ترتیب برابر با ۰/۲۹۴ و ۰/۲۶۰ است. این
نتایج نشان می‌دهد که با استفاده از آزمون تغییرات
 R^2 می‌توان به بررسی وجود یا عدم وجود متغیر
تعدیل‌گر فرصت رشد اقدام نمود که نتایج آن در
جدول ۶ ارائه شده است.

در بررسی معناداری مدل (۳) برای هر زیرگروه
(شرکت‌ها با فرصت رشد بالا و پایین) با توجه به
نتایج ارائه‌شده در جدول ۵، احتمال آماره F برای هر
زیرگروه در سطح معناداری از ۰/۰۵ کوچک‌تر است
که با اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن هر دو الگو تأیید
می‌شود. مقدار ضریب تعیین تعدیل‌شده برای هر

جدول ۶. نتایج آزمون تغییرات R^2

آماره Z	مقدار احتمال
۲/۰۵۹	۰/۰۰۰

نتیجه بدین معناست که متغیر فرصت رشد متغیری
تعدیل‌گر است و بر رابطه‌ی بین گزارشگری مالی

نتایج آزمون تغییرات R^2 نشان می‌دهد که مقدار
آماره F در سطح معناداری ۰/۰۵ معنادار است. این

متقلبانه و تغییرات تعداد کارکنان تأثیر می‌گذارد؛ در نتیجه، می‌توان مدل (۳) را برازش نمود که نتایج آن در ادامه گزارش شده است.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ی سوم در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷. نتایج آزمون فرضیه‌ی سوم پژوهش و برازش مدل شماره (۳)

متغیر	ضریب	انحراف معیار	آماره t	مقدار احتمال	آماره VIF
$Fraud_{it} * DUM1$	۰/۶۲۰	۰/۰۹۷	۶/۳۶۳	۰/۰۰۰	۲/۰۸۷
$Fraud_{it} * DUM2$	۰/۱۸۳	۰/۰۶۳	۲/۸۹۱	۰/۰۰۳	۲/۸۲۲
SIZE	۰/۰۳۹	۰/۰۶۷	۰/۵۸۷	۰/۵۵۶	۳/۵۵۶
RA	-۰/۱۳۴	۰/۰۳۳	-۳/۹۵۲	۰/۰۰۰	۲/۴۸۳
LEV	-۰/۸۴۹	۰/۲۰۰	-۸/۴۳۲	۰/۰۰۰	۱/۷۳۳
QTOBIN	۰/۰۰۲	۰/۰۲۹	۰/۰۷۲	۰/۹۴۱	۳/۴۵۱
SG	۰/۰۳۵	۰/۰۴۸	۰/۷۳۶	۰/۴۶۱	۲/۲۶۸
α_0	۱/۹۷۷	۰/۴۳۵	۴/۵۳۵	۰/۰۰۰	-
آماره R2	۰/۳۴۴	Adj. R2	۵/۳۱۱	معناداری آماره F	آماره DW
مقدار آماره	۰/۳۴۴	۰/۳۴۲	۵/۳۱۱	۰/۰۰۰	۲/۱۸۵

متغیرهای مستقل و کنترلی مدل حدود ۳۴ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کنند.

نتایج مربوط به بررسی رابطه‌ی متغیرهای کنترلی نشان می‌دهد بین متغیر بازده دارایی و اهرم مالی و تغییرات تعداد کارکنان رابطه‌ی منفی و معناداری وجود دارد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ی چهارم در ۸، ارائه شده است.

در بررسی معناداری مدل همان‌طور که نتایج در جدول نشان می‌دهد احتمال آماره F در سطح معناداری از ۰/۰۵ کوچک‌تر است که با اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن مدل (۳) جهت آزمون فرضیه‌ی سوم پژوهش تأیید می‌شود. مقدار آماره دوربین واتسون برابر با ۲/۱۸۵ است که این مقدار بین مقادیر بحرانی ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد که نشان می‌دهد بین باقیمانده‌های مدل خودهمبستگی سریالی وجود ندارد. همچنین مقدار ضریب تعیین تعدیل‌شده برابر ۰/۳۴۲ است که نشان می‌دهد

جدول ۸. نتایج آزمون فرضیه‌ی چهارم پژوهش و برازش مدل شماره (۴)

متغیر	ضریب	انحراف معیار	آماره t	مقدار احتمال	آماره VIF
Fraud	۱/۴۶۳	۰/۶۵۸	۲/۲۲۳	۰/۰۲۶	۱/۸۳۴
SIZE	-۰/۰۳۴	۰/۰۰۷	-۴/۴۴۴	۰/۰۰۰	۱/۳۶۵
RA	۰/۰۱۳	۰/۰۱۰	۱/۳۳۱	۰/۱۸۳	۱/۶۴۲
LEV	۰/۰۲۴	۰/۰۱۱	۲/۱۸۷	۰/۰۲۹	۲/۲۳۶
QTOBIN	۰/۱۵۳	۰/۰۳۷	۴/۱۰۰	۰/۰۰۰	۲/۸۷۳

متغیر	ضریب	انحراف معیار	آماره t	مقدار احتمال	آماره VIF
SG	۰/۰۰۸	۰/۰۰۳	۲/۳۹۶	۰/۰۱۶	۲/۸۷۳
α_0	۰/۰۲۱	۰/۰۰۲	۹/۲۹۰	۰/۰۰۰	-
آماره	R2	Adj. R2	آماره F	معناداری آماره F	آماره DW
مقدار آماره	۰/۳۱۲	۰/۲۷۸	۲۴/۱۴۶	۰/۰۰۰	۲/۰۱۶

مقدار ضریب تعیین تعدیل شده برابر ۰/۲۷۸ است که نشان می‌دهد متغیرهای مستقل و کنترلی مدل حدود ۲۸ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کنند.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ی پنجم در جدول ۹ ارائه شده است.

در بررسی معناداری مدل همان‌طور که نتایج نشان می‌دهد احتمال آماره F در سطح معناداری از ۰/۰۵ کوچک‌تر است که با اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن مدل (۴) جهت آزمون فرضیه‌ی چهارم پژوهش تأیید می‌شود. مقدار آماره دوربین واتسون برابر با ۲/۰۱۶ است که این مقدار بین مقادیر بحرانی ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد که نشان می‌دهد بین باقیمانده‌های مدل خودهمبستگی سریالی وجود ندارد. همچنین

جدول ۹. نتایج آزمون فرضیه‌ی پنجم پژوهش و برازش مدل شماره (۵)

متغیر	ضریب	انحراف معیار	آماره t	مقدار احتمال	آماره VIF
$Fraud_{it} * PRE FRUAD$	۰/۱۲۸	۰/۰۵۸	۲/۱۹۷	۰/۰۲۸	۱/۴۲۲
$Fraud_{it} * POST FRUAD$	۰/۲۶۳	۰/۱۰۲	۲/۵۶۴	۰/۰۱۰	۲/۶۶۷
SIZE	۰/۲۱۵	۰/۱۱۴	۱/۸۸۵	۰/۰۵۹	۲/۰۴۸
RoA	-۰/۰۹۴	۰/۰۳۷	-۲/۵۴۰	۰/۰۱۱	۱/۶۷۲
LEV	۰/۵۰۴	۰/۰۷۸	۶/۴۴۳	۰/۰۰۰	۲/۸۳۶
QTOBIN	۰/۳۲۳	۰/۱۰۷	۳/۰۰۱	۰/۰۰۲	۱/۴۵۷
SG	-۰/۰۰۵	۰/۰۴۰	-۰/۱۳۰	۰/۸۹۵	۲/۳۰۱
α_0	۰/۳۲۸	۰/۱۲۰	۲/۷۲۵	۰/۰۰۶	-
آماره	R2	Adj. R2	آماره F	معناداری آماره F	آماره DW
مقدار آماره	۰/۵۰۲	۰/۴۸۱	۲/۴۰۳	۰/۰۰۰	۲/۱۵۶

این مقدار بین مقادیر بحرانی ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد که نشان می‌دهد بین باقیمانده‌های مدل خودهمبستگی سریالی وجود ندارد. همچنین مقدار ضریب تعیین برابر ۰/۵۰۲ است که نشان می‌دهد متغیرهای مستقل و کنترلی مدل حدود ۵۰ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کنند.

در بررسی معناداری مدل فرضیه‌ی پنجم همان‌طور که نتایج در جدول ۹ نشان می‌دهد احتمال آماره F در سطح معناداری از ۰/۰۵ کوچک‌تر است که با اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن مدل (۵) جهت آزمون فرضیه‌ی پنجم پژوهش تأیید می‌شود. مقدار آماره دوربین واتسون برابر با ۲/۱۵۶ است که

تغییرات R^2 ، به شناسایی وجود یا عدم وجود متغیر تعدیل‌گر اقدام شده است که در صورت وجود متغیر تعدیل‌گر فرصت رشد، اثر و جهت آن با مقایسه ضریب متغیر مستقل گزارشگری مالی متقلبانه در شرکت‌ها در دوره‌ی قبل و بعد از تقلب در هر زیرگروه بر تغییرات تعداد کارکنان بررسی می‌شود. نتایج حاصل از آزمون‌های فوق در جدول‌های زیر ارائه شده است.

برای فرضیه‌ی ششم ابتدا با استفاده از روش زیرگروه به بررسی اثر تعدیل‌کنندگی متغیر فرصت رشد بر رابطه‌ی بین گزارشگری مالی متقلبانه و تغییرات حقوق و مزایای کارکنان در شرکت‌ها در دوره‌ی قبل و بعد از تقلب پرداخته شده است؛ ازاین‌رو، ابتدا شرکت‌ها بر اساس میانه متغیر تعدیل‌گر فرصت رشد به دو زیرگروه تقسیم شد و مدل (۵) برای هر زیرگروه برآورد شده است که برای این منظور، اگر متغیر فرصت رشد برای شرکت i در سال t بیشتر (کمتر) از میانه باشد، شرکت با فرصت رشد بالا (پایین) است. سپس با استفاده از آزمون

جدول ۱۰. اثر تعدیل‌کنندگی فرصت رشد

شرکت‌ها با فرصت رشد پایین			شرکت‌ها با فرصت رشد بالا			
مقدار احتمال	آماره t	ضریب	مقدار احتمال	آماره t	ضریب	متغیر
۰/۰۱۷	۳/۳۸۶	۰/۱۴۴	۰/۰۰۱	۲/۳۹۹	۰/۲۵۳	$Fraud_{it} * PRE FRUAD$
۰/۰۰۰	۷/۷۵۹	۰/۱۳۱	۰/۰۰۴	۲/۰۲۰	۰/۳۰۲	$Fraud_{it} * POST FRUAD$
۰/۰۰۰	۶/۵۰۱	۰/۰۹۸	۰/۰۰۷	۲/۶۸۴	۰/۰۱۱	SIZE
۰/۰۰۰	-۴/۴۱۵	-۰/۱۶۱	۰/۹۲۲	-۰/۰۹۷	-۰/۸۰۵	RoA
۰/۱۹۳	۱/۳۰۱	۰/۳۸۴	۰/۲۲۶	۱/۲۱۱	۰/۱۸۹	LEV
۰/۲۳۰	۱/۲۰۰	۰/۰۷۲	۰/۰۰۰	۱۲/۰۵۷	۰/۱۷۲	QTOBIN
۰/۱۶۸	-۱/۳۷۷	-۰/۳۳۲	۰/۰۴۴	۲/۰۱۷	۰/۱۶۷	SG
۰/۰۰۰	۷/۷۵۷	۰/۰۹۲	۰/۰۰۱	۳/۲۷۰	۰/۵۱۷	$\beta 0$
مقدار احتمال F	آماره F	ضریب تعیین	مقدار احتمال F	آماره F	ضریب تعیین	آماره
۰/۰۰۰	۲/۲۰۶	۰/۲۸۷	۰/۰۰۰	۲/۱۸۶	۰/۳۱۵	مقدار آماره

زیرگروه به ترتیب برابر با ۰/۳۱۵ و ۰/۲۸۷ است. این نتایج نشان می‌دهد که با استفاده از آزمون تغییرات R^2 می‌توان به بررسی وجود یا عدم وجود متغیر تعدیل‌گر فرصت رشد اقدام نمود.

در بررسی معناداری مدل (۵) برای هر زیرگروه (شرکت‌ها با فرصت رشد بالا و پایین) با توجه به نتایج ارائه‌شده در جدول ۱۰ احتمال آماره F برای هر زیرگروه در سطح معناداری از ۰/۰۵ کوچک‌تر است که با اطمینان ۰/۹۵ معنادار بودن هر دو الگو تأیید می‌شود. مقدار ضریب تعیین تعدیل‌شده برای هر

جدول ۱۱. نتایج آزمون تغییرات R^2

مقدار احتمال	آماره Z
۰/۰۰۰	۲/۰۹۱

و تغییرات تعداد کارکنان تأثیر می‌گذارد؛ از این رو، می‌توان مدل (۵) را برازش نمود که نتایج آن در ادامه گزارش شده است.

نتایج آزمون تغییرات R^2 نشان می‌دهد که مقدار آماره F در سطح معناداری ۰/۰۵ معنادار است. این نتیجه بدین معناست که متغیر فرصت رشد متغیری تعدیل‌گر است و بر رابطه‌ی بین گزارشگری مالی متقلبانه در شرکت‌ها در دوره‌ی قبل و بعد از تقلب

جدول ۱۲. نتایج آزمون فرضیه‌ی ششم پژوهش و برازش مدل شماره (۶)

متغیر	ضریب	انحراف معیار	آماره t	مقدار احتمال	آماره VIF
$Fraud_{it} * DUM1 * PRE FRUAD$	۰/۱۰۹	۰/۰۳۸	۲/۸۱۰	۰/۰۰۵	۱/۰۴۱
$Fraud_{it} * DUM2 * POST FRUAD$	۰/۰۵۲	۰/۰۱۶	۳/۲۶۵	۰/۰۰۱	۱/۹۴۷
SIZE	۰/۰۷۷	۰/۰۳۸	۲/۰۱۳	۰/۰۴۴	۲/۶۰۴
RoA	-۰/۰۹۴	۰/۰۷۱	-۱/۳۱۰	۰/۱۹۰	۱/۱۸۷
LEV	۰/۰۴۹	۰/۰۱۳	۳/۷۵۳	۰/۰۰۰	۲/۶۴۵
QTOBIN	۲/۴۴۳	۱/۲۳۵	۱/۹۷۸	۰/۰۴۸	۳/۱۸۷
SG	۰/۰۷۱	۰/۱۱۹	۰/۶۰۱	۰/۵۴۷	۲/۶۸۶
α_0	۱/۸۳۴	۰/۲۰۵	۸/۹۱۷	۰/۰۰۰	-
آماره	R ²	Adj. R ²	آماره F	معناداری آماره F	آماره DW
مقدار آماره	۰/۴۵۶	۰/۴۳۹	۲/۲۵۱	۰/۰۰۰	۲/۰۲۶

۵ بحث و نتیجه‌گیری

گزارشگری مالی متقلبانه علاوه بر تأثیرهای مخرب بر عملیات و رفتار شرکت با بهره‌وران مختلف که اغلب به زیان‌های مستقیم گوناگونی همانند هزینه‌های قانونی، ادعاهای مشتریان و جریمه‌های قانونی و زیان‌های غیرمستقیم مانند فرصت‌های مالی، بازار رقابت محصول و شهرت شرکت که مانع توسعه و پایداری شرکت منجر می‌شود، برای منابع انسانی شرکت‌های درگیر، پیامدهای مختلفی به‌عنوان نمونه از دست دادن شغل، کاهش دستمزد، شهرت بد و ... می‌تواند داشته باشد. در همین راستا، پیامدهای گزارشگری مالی متقلبانه بر منابع انسانی شرکت‌ها بررسی شده و نتایج آزمون پژوهش، نشان می‌دهد بین گزارشگری مالی متقلبانه و تغییرات تعداد

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ی ششم در جدول ۱۲، ارائه شده است. در بررسی معناداری مدل همان‌طور که نتایج در جدول نشان می‌دهد احتمال آماره F در سطح معناداری از ۰/۰۵ کوچک‌تر است که با اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن مدل (۶)، جهت آزمون فرضیه ششم پژوهش تأیید می‌شود. مقدار آماره دوربین واتسون برابر با ۲/۰۲۶ است که این مقدار بین مقادیر بحرانی ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد که نشان می‌دهد بین باقیمانده‌های مدل خودهمبستگی سریالی وجود ندارد. همچنین مقدار ضریب تعیین برابر ۰/۴۵۶ است که نشان می‌دهد متغیرهای مستقل و کنترلی مدل حدود ۴۵ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کنند.

تعداد کارکنان رابطه‌ای وجود دارد. به معنی آن است که فرصت‌های رشد بر رابطه‌ی بین گزارشگری مالی متقلبانه و تغییرات تعداد کارکنان تأثیر می‌گذارد. به بیانی دیگر، افزایش فرصت‌های رشد در شرکت‌ها بر شدت رابطه‌ی گزارشگری مالی متقلبانه و تغییرات تعداد کارکنان می‌افزاید. بررسی رابطه‌ی بین گزارشگری مالی متقلبانه و تغییرات حقوق و دستمزد کارکنان شرکت‌ها نشان می‌دهد که افزایش گزارشگری مالی متقلبانه باعث افزایش تغییرات حقوق و مزایای کارکنان می‌شود. طبق پژوهش چویی و گیپر (۲۰۲۱)، در دوره‌ی تقلب حقوق و دستمزد کارکنان افزایش نمی‌یابد؛ چراکه کارکنان از تقلب آگاه نیستند و به دلیل امید به چشم‌انداز آینده شرکت به حقوق و دستمزد فعلی رضایت دارند. اگر حقوق و دستمزد شرکت متقلب در دوره‌ی قبل و یا دوره‌ی تقلب افزایش یابد؛ به این معنی است که کارکنان از تقلب آگاه هستند و به دلیل ریسکی که وجود دارد خواهان افزایش حقوق و دستمزد به ازای تحمل این ریسک دارند (Baik et al., 2015).

ضرایب متغیرهای گزارشگری مالی متقلبانه در دوره‌ی قبل از تقلب و بعد از تقلب به معنی آن است که رابطه‌ای مستقیم بین گزارشگری مالی متقلبانه و تغییرات حقوق و مزایای کارکنان وجود دارد. این نتیجه نشان می‌دهد گزارشگری مالی متقلبانه در دوران دوره‌ی پس از تقلب، تأثیر مستقیم بیشتری روی رابطه‌ی بین گزارشگری مالی متقلبانه و تغییرات حقوق و مزایای کارکنان می‌گذارد. به بیانی دیگر، دوره‌های قبل و بعد از تقلب بر شدت رابطه‌ی بین گزارشگری مالی متقلبانه و تغییرات حقوق و مزایای کارکنان می‌افزاید؛ اما شدت گزارشگری مالی متقلبانه در دوران پس از تقلب بیشتر است که با ادبیات پیشین مطابقت ندارد. کارکنان به دلیل عدم تقارن اطلاعاتی ناشی از گزارشگری مالی متقلبانه و امید به بهبود وضعیت دستمزدشان در آینده با دستمزد کم به استخدام شرکت متقلب درمی‌آیند (Choi & Gipper, 2021). وقتی شاهد افزایش دستمزد هستیم می‌توان این

کارکنان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد و بدین معناست که افزایش گزارشگری مالی متقلبانه باعث افزایش تغییرات تعداد کارکنان می‌شود و در دوره‌ای که شرکت مرتکب تقلب می‌شود، به دلیل چشم‌انداز مطلوبی که از آینده شرکت در اذهان عمومی متصور می‌شود، کارکنان بیشتری جذب شرکت می‌شوند. گزارش‌های مالی متقلبانه مانع درک وضعیت مالی واقعی می‌شود و کارکنان بیشتری به شرکت می‌پیوندند (Brown & Matsa, 2016). مدیران شرکت‌های متقلب، برای حفظ ظاهر وضعیت شرکت دست به سرمایه‌گذاری بیشتری می‌زنند و نیروی انسانی بیشتری استخدام می‌کنند (Kedia & Philippon, 2009)؛ بنابراین، طبق ادبیات پیشین تحقیق، هم از نظر عرضه‌ی نیروی انسانی و هم تقاضای آن از طرف شرکت انتظار به افزایش تعداد کارکنان در دوره‌ی تقلب داشتیم.

همچنین، نتایج مربوط نشان می‌دهد گزارشگری مالی متقلبانه در دوره‌ی قبل از تقلب و بعد از تقلب تفاوت دارد و این نتیجه نشان می‌دهد گزارشگری مالی متقلبانه در دوره‌ی پس از تقلب، تأثیر مستقیم بیشتری روی رابطه‌ی بین گزارشگری مالی متقلبانه و تغییرات تعداد کارکنان می‌گذارد. چویی و گیپر (۲۰۲۱)، در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که تعداد کارکنان در دوره‌ی قبل از تقلب افزایش و دوره‌ی بعد از آن کاهش می‌یابد؛ که دلیل کاهش در دوره‌های بعد را افشا شدن تقلب و یا عدم دستیابی به چشم‌اندازی که در دوره‌ی قبل و یا دوره‌ی تقلب متصور شد، می‌دانند. همچنین کاهش تعداد کارکنان به دلیل افزایش کاذب رشد استخدام است. جانگ و همکاران (۲۰۲۱)، نیز دریافتند که تعداد کارکنان در دوره‌ی بعد از تقلب کاهش می‌یابد. کارکنان شرکت با وضعیت مالی بد را ترک می‌کنند و امنیت شغلی خود را جای دیگری تأمین می‌کنند.

علاوه بر این، بین متغیر تعاملی گزارشگری مالی متقلبانه و فرصت‌های رشد بالا با تغییرات تعداد کارکنان و همچنین بین متغیر تعاملی گزارشگری مالی متقلبانه و فرصت‌های رشد پایین با تغییرات

می‌شود، کمیت‌های تشکیل شود تا برای هر یک از کارکنان شرکت‌های بورسی بانک اطلاعاتی تهیه کرده، نسبت به تغییرات تعداد کارکنان حساسیت نشان داده و برنامه‌های آموزشی مداوم اجباری تدوین گردد تا اولاً مانع از تقلب و یا هرگونه همکاری با متقلب بشوند و ثانیاً از پیامدهای تقلب مالی آگاه شوند و ثالثاً سامانه‌هایی شفاف برای درج گزارش متقلبان توسط کارکنان شرکت‌ها را با همکاری دستگاه‌های قضایی همراه با سیاست تشویق راه‌اندازی کنند. می‌توان بیان داشت اختلال در بازار کار پس از تقلب‌های مالی در شرکت‌ها به دلیل شوک‌های اقتصادی و بحران‌های مالی پیامدهای زیادی را به دنبال دارد؛ که باید در این زمینه مطالعات و تحقیقات بیشتری صورت گیرد؛ چون شواهد کمی در این خصوص وجود دارد؛ از این رو، باید پیامدهای کشف‌شده گزارشگری مالی متقلبان در حوزه‌ی منابع انسانی و مدیریت اثرات آن در سازمان‌ها بسیار حائز اهمیت شمرده شود؛ و به کارکنان باید در چنین شرایطی توجه بیشتری به عمل آید. بنظر می‌رسد، گسترش تحقیقات در این مقوله به‌ویژه در شرایط اقتصادی تورمی و در حال توسعه از حساسیت خاصی برخوردار است.

نظر را بیان کرد که مدیران برای ادامه یافتن تقلب دست به هزینه‌های واقعی می‌زنند یعنی افزایش دستمزد برای جذب کارکنان است تا وضعیت شرکت را مساعد نشان دهد (Erickson et al., 2004) و فرصت‌های رشد بالا (پایین) رابطه‌ی بین گزارشگری مالی متقلبان در دوره‌ی قبل (پس) از تقلب و تغییرات تعداد کارکنان را به صورت مستقیم تحت تأثیر قرار می‌دهد.

عدم سازگاری برخی از نتایج پژوهش حاضر با ادبیات پیشین خارجی، شاید به این دلیل باشد که شرایط تورمی کشور و عدم تعدیل اقلام صورت‌های مالی، بر محاسبه‌ی متغیرهای تحقیق بسیار مؤثر می‌باشد؛ اما به علت عدم انجام کار مبانی استفاده‌شده در این پژوهش، اثر تورم در ادبیات و مبانی نظری تحقیق حاضر نادیده گرفته شده است. پیش‌فرض همه‌ی آزمون‌های ادبیات پیشین این تحقیق این است که بازار کار است؛ یعنی قیمت‌های آتی توسط سرمایه‌گذاران آگاه و مطلع، با در نظر گرفتن همه‌ی اطلاعات و جوانب، به درستی تعیین شده است. در حالی که بر اساس تحقیقات انجام‌شده در ایران، بازار بورس اوراق بهادار تهران در سطح ضعیف هم کارا نیست. با توجه به ارتباط معنادار تغییرات تعداد کارکنان و گزارشگری متقلبان به سازمان بورس و اوراق بهادار تهران پیشنهاد

۶ منابع

Albring, S. M., Huang, S. X., Pereira, R., & Xu, X. (2013). The effects of accounting restatements on firm growth. *Journal of Accounting and Public Policy*, 32(5), 357-376.

Badertscher, B. A., Collins, D. W., & Lys, T. Z. (2012). Discretionary accounting choices and the predictive ability of accruals with respect to future cash

flows. *Journal of accounting and economics*, 53(1-2), 330-352.

Baltagi, B. H. (2005), *Econometric Analysis of Panel Data*, Third Edition, New York, John Wiley and Sons.

Bai, J., Carvalho, D., & Phillips, G. M. (2018). The impact of bank credit on labor reallocation and aggregate industry productivity. *The Journal of Finance*, 73(6), 2787-2836.

- Baik, B., Jung, B., Lee, D., & Noh, M. (2015). Financial Reporting Quality and Employee Wage, 1-42. www.business.kaist.ac.kr
- Beatty, A. Liao, S & Jiewei Yu, J. (2013). The Spillover Effect of Fraudulent Financial Reporting on Peer Firms' Investment Efficiency, *Journal of Accounting and Economics*, 55 (2-3), 183-205.
- Becker, G. S. (1994). Human capital revisited. In *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, Third Edition (pp. 15-28). The university of Chicago press.
- Brown, J., & Matsa, D. A. (2016). Boarding a sinking ship? An investigation of job applications to distressed firms. *The Journal of Finance*, 71(2), 507-550.
- Choi, J. H., & Gipper, B. (2021). Fraudulent financial reporting and the consequences for employees. *Stanford University Graduate School of Business Research Paper No. 19-19*, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3346759>
- Choi, J. H., Gipper, B., & Malik, S. (2021). Financial reporting quality, turnover risk, and wage differentials: Evidence from worker-level data. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3496103>
- Erickson, M., Hanlon, M., & Maydew, E. L. (2004). How much will firms pay for earnings that do not exist? Evidence of taxes paid on allegedly fraudulent earnings. *The Accounting Review*, 79(2), 387-408.
- Fama, E. F. (1980). Agency problems and the theory of the firm. *Journal of political economy*, 88(2), 288-307.
- Farajzadeh Dehkordi, H., & Aghaei, L. (2015). Dividend Policy and Fraudulent Financial Reporting. *Empirical Studies in Financial Accounting*, 12(45), 97-114. (In Persian)
- Francis, J., LaFond, R., Olsson, P., & Schipper, K. (2005). The market pricing of accruals quality. *Journal of accounting and economics*, 39(2), 295-327.
- Ghaemi, M. H., Mohseni, S. A., & Karimi, M. B. (2014). Assessment of Effects of Revenue Management on Firms' Growth. *Journal of Knowledge Accounting*, 5(16), 137-161. (In Persian)
- Giauque, D., Resentera, F., & Siggen, M. (2010). The relationship between HRM practices and organizational commitment of knowledge workers. Facts obtained from Swiss SMEs. *Human Resource Development International*, 13(2), 185-205.
- Gibbons, R., & Katz, L. F. (1991). Layoffs and lemons. *Journal of labor Economics*, 9(4), 351-380.
- Groysberg, B., Lin, E., & Serafeim, G. (2017). Does Financial Misconduct Affect the Future Compensation of Alumni Managers? *Harvard Business School Accounting & Management Unit Working Paper*, Available at

- SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3069937>
- Jacobson, L. S., LaLonde, R. J., & Sullivan, D. G. (1993). Earnings losses of displaced workers. *The American economic review*, 83(4), 685-709.
- Jahanshad, A., & Sardarizadeh, S. (2014). Relation between Difference of Financial Measure (Revenue Growth) and Nonfinancial Measure (Employee Growth) with Fraudulent Financial Reporting. *Journal of accounting and social interests*, 4(2), 181-198. (In Persian)
- Jung, B., Lee, W. J., Weber, D. P., & Yang, D. G. (2021). Financial Reporting Quality and Employment: The Case of Refinancing Risk. Available at SSRN 3474827. <https://ssrn.com/abstract=3474827>
- Kardan, B., & Lari Dashtbayaz, M., & Mansouri, M. (2016). The Effects of Accounting Restatements on Firms Growth. *Journal of Accounting Knowledge*, 7(24), 91-111. (In Persian)
- Kedia, S., & Philippon, T. (2009). The economics of fraudulent accounting. *The Review of Financial Studies*, 22(6), 2169-2199.
- Lambert, R. A., Leuz, C., & Verrecchia, R. E. (2012). Information asymmetry, information precision, and the cost of capital. *Review of finance*, 16(1), 1-29.
- Mousavi Bioki, F., Barzegari Khanghah, J. (2016). The Review of studies and concepts of fraud in accounting and auditing. *Accounting and Auditing Studies*, 4(16), 58-73. (In Persian)
- Noguchi, Y. (2002). WorldCom lays off 17,000 workers. *The Washington Post*.
- Rezaei Pitenoei, Y., & safari gerayli, M. (2019). Financial reporting readability and the likelihood of fraudulent financial reporting. *Journal of Financial Accounting Research*, 10(4), 43-58. (In Persian)
- Robin, A., & Wu, Q. (2015). Firm growth and the pricing of discretionary accruals. *Review of Quantitative Finance and Accounting*, 45(3), 561-590.
- Sajadi, S. H., & Kazemi, T. (2016). A Comprehensive Pattern of Fraudulent Financial Reporting in Iran, Grounded Theory. *Empirical Research in Accounting*, 6(3), 185-204. (In Persian)
- Shirazi, A., & Hosseini Robot, S. M. (2015). Analysis of Impact of Human Resource Management's Practices over Employee's Retention. *Journal of Development & Evolution Mngement*, 6(19), 11-18. (In Persian)
- Svabova, L., Kramarova, K., Chutka, J., & Strakova, L. (2020). Detecting earnings manipulation and fraudulent financial reporting in Slovakia. *Oeconomia Copernicana*, 11(3), 485-508.
- Tak, I. (2011). Financial information: causes, techniques, consequences of fraudulent financial information and impacts on financial information users. *Scientific*

Papers Series-Management, Economic Engineering in Agriculture and Rural Development, 11(2), 236-242.

Tarasi, M., Banitalebi, B., & Zamani, B. (2019). Forecasting Fraudulent Financial Reporting Through Artificial Neural Network. *Management*

Accounting, 12(40), 63-79. (In Persian)

Vlad, M., Tulvinschi, M., & Chiriță, I. (2011). The consequences of fraudulent financial reporting. *The USV Annals of Economics and Public Administration*, 11(1), 264-268.

