



تأثیر کیفیت کارکنان بر مسئولیت پذیری اجتماعی: شواهدی از شرکت های ایرانی

یاسمن خلیلی^۱

محمد تقی کبیری^۲

کرامت الله حیدری رستمی^۳

ابوالفضل مؤمنی یانسری^{۴✉}

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۹/۲۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۷/۲۳

چکیده

کارکنان به عنوان با ارزش ترین دارایی یک شرکت و منبع کلیدی مزیت رقابتی آن محسوب می شوند، دیدگاهی که در محافل نظری و تجاری به یک اجماع تبدیل شده است. وجود کارکنان با کیفیت می تواند در بهبود قدرت نرم شرکت ها و کمک به آنها برای دستیابی به توسعه پایدار مفید واقع شود. در همین راستا مطالعه حاضر با هدف بررسی ارتباط بین کیفیت کارکنان و مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها صورت پذیرفت. بدین منظور، برای سنجش کیفیت کارکنان از سطح تحصیلات آنان و برای اندازه گیری مسئولیت اجتماعی از چک لیستی مشتمل بر ۳۹ قلم افشاء که با محیط گزارشگری کشور سازگار می باشد، استفاده گردید. فرضیه تحقیق با استفاده از نمونه ای متشکل از ۹۵ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال های ۱۳۹۷ تا ۱۴۰۱ و با بهره گیری از مدل رگرسیون چندمتغیره مبتنی بر تکنیک داده های ترکیبی مورد آزمون تجربی قرارگرفت. یافته های پژوهش حاکی از آن است که با افزایش کیفیت کارکنان، مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها افزایش می یابد.

واژه های کلیدی: کارکنان، کیفیت، مسئولیت پذیری اجتماعی.

۱. گروه حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. y_khalili@pnu.ac.ir

۲. گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه اراک، اراک، ایران. m-kabiri@araku.ac.ir

۳. گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه اراک، اراک، ایران. k-heydarirostami@araku.ac.ir

۴. استادیار رشته حسابداری، گروه علوم اداری و اقتصادی، دانشکده علوم انسانی و علوم ورزشی، دانشگاه گنبد کاووس، گنبد، ایران. (نویسنده مسئول). a.momeni83@yahoo.com



۱- مقدمه

با ظهور حوزه اقتصاد دانش، دارایی های فیزیکی جای خود را به سرمایه انسانی به عنوان یک منبع استراتژیک مهم در شرکت ها دادند. راجان و زینگلز (۲۰۰۰) برای نخستین بار نظریه سرمایه انسانی در حوزه حاکمیت شرکتی را مطرح نمودند. بر اساس این نظریه، آن ها معتقدند که ریشه مسائل حاکمیتی را دیگر نباید در راس هرم سازمانی جستجو نمود، بلکه در هزاره جدید این مسائل بیشتر به کارکنان سازمان مرتبط است (لیو و همکاران، ۲۰۱۷). چرا که امروزه کارکنان به عنوان یکی از با ارزش ترین دارایی های شرکت و منبع کلیدی مزیت رقابتی آن به شمار می روند. به طوریکه، برخورداری شرکت ها از کارکنان باکیفیت برای دستیابی به توسعه پایدار امری ضروری است. مطالعات اخیر صورت گرفته نیز بیانگر آن است که کیفیت کارکنان بر عملکرد مالی، استراتژی کسب و کار، وضعیت کاری کارکنان، فعالیت های نوآورانه و کیفیت اطلاعات حسابداری و گزارشگری مالی شرکت ها تأثیر بسزایی دارد (کال و همکاران، ۲۰۱۷).

از سوی دیگر، مسئولیت اجتماعی شرکت ها از دهه ۱۹۵۰ در ادبیات آکادمیک مورد بحث بوده و از ظهور اولیه آن تاکنون به طور قابل ملاحظه ای تکامل یافته است. طی این دوره، این مفهوم از رویه های ناهماهنگ و داوطلبانه به یک تعهد واضح و صریح در پاسخ به فشارهای ذینفعان توسعه یافته و به تدریج به یک تعهد مستمر تبدیل شده است (چیونگ، ۲۰۱۶). تا جایی که امروزه، مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها همواره یک استراتژی مهم برای مدیریت روابط بین شرکت و ذینفعان داخلی و خارجی آن تلقی می گردد (روساتی و همکاران، ۲۰۱۸). منظور از مسئولیت اجتماعی شرکت ها، پیوستگی و اتحاد میان فعالیت ها و ارزش های سازمان به گونه ای است که منافع کلیه ذینفعان شامل سهامداران، مشتریان، کارکنان، سرمایه گذاران و عموم جامعه، در سیاست ها و عملکرد سازمان منعکس گردد. به عبارت دیگر، سازمان باید همواره خود را جزئی از اجتماع بداند و نسبت به جامعه احساس مسئولیت داشته باشد و در جهت بهبود رفاه عمومی به گونه ای مستقل از منافع مستقیم شرکت، تلاش کند (دارابی و همکاران، ۱۳۹۵). بر اساس ادبیات موجود، شرکت های با کارمندان باکیفیت تر، معمولاً از شهرت بیشتری برخوردار هستند و منابع و انگیزه های بیشتری نیز برای سرمایه گذاری در فعالیت های مسئولیت اجتماعی خواهند داشت. علاوه بر این، هرچه کیفیت کارکنان بالاتر باشد، صلاحیت حرفه ای آنان نیز بهبود یافته و به عملکرد مالی بهتر شرکت ها کمک نموده و بدین ترتیب، این گونه شرکت ها تمایل بیشتری به انجام مسئولیت های اجتماعی خواهند داشت (سان و همکاران، ۲۰۲۰). بنابراین، انتظار می رود که شرکت های دارای کارکنان باکیفیت تر، فعالیت های مسئولیت پذیری اجتماعی بیشتری داشته باشند.

با این حال در عمده مطالعات داخلی صورت گرفته این موضوع نادیده انگاشته شده و یک فضای خالی در ادبیات حسابداری و مالی برای تحقیق وجود دارد که این خود، انگیزه ای جهت انجام پژوهش حاضر می باشد. لذا در این پژوهش سعی بر آن است تا تأثیر کیفیت کارکنان بر مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها مورد بررسی قرار گیرد. پرسش اصلی تحقیق آن است که آیا بین کیفیت کارکنان و مسئولیت پذیری اجتماعی

شرکت ها رابطه معناداری وجود دارد؟ و در صورت مثبت بودن پاسخ، نوع رابطه چگونه می باشد؟. یافته های پژوهش ضمن بسط ادبیات نظری موجود در زمینه مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها در کشورهای در حال توسعه نظیر بازار سرمایه ایران، می تواند موجب درک بهتر سرمایه گذاران، قانون گذاران بازار سرمایه و تدوین کنندگان استانداردهای حسابداری از تاثیر کیفیت کارکنان بر مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها گشته و در امر تصمیم گیری آنان راهگشا باشد.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱.۲. مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت

مسئولیت اجتماعی شرکت ها، از دهه ۱۹۵۰ در ادبیات آکادمیک مورد بحث بوده و از ظهور اولیه آن تاکنون به طور قابل ملاحظه ای تکامل یافته است. طی این دوره، این مفهوم از رویه های ناهماهنگ و داوطلبانه به یک تعهد واضح و صریح در پاسخ به فشارهای ذینفعان توسعه یافته و به تدریج به یک تعهد مستمر تبدیل شده است (صفری گرایلی، ۱۳۹۷). مسئولیت اجتماعی را می توان این گونه تعریف کرد: مجموعه ای از فعالیت های مربوط به اندازه گیری و پردازش عملکرد سازمان های تجاری و نقش آن ها در نگهداری و محافظت از محیط زیست و ارائه خدمات متفاوت به جوامع محلی خود مستقیم و غیرمستقیم و گزارش این نتایج به گونه ای که جامعه قادر به ارزیابی عملکرد اجتماعی آن سازمان باشد. وظیفه ای سازمان ها محدود به بیشینه سازی سود و بازده اقتصادی نیست، بلکه شامل تمام جنبه های محیطی و خدمات اجتماعی می شود. (رهاله و شریاری، ۲۰۰۸). اندرلی و تاویس (۱۹۹۸)، مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان را به عنوان خط مشی و تکنیکی ورای اجابات قانونی آن و به منظور سوددهی برای کل جامعه تعریف کرده اند. بر طبق تعریف آنجلیدیس و ابراهیم (۱۹۹۳)، مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان شامل فعالیت اجتماعی سازمان با هدف پاسخگویی به نیازهای جامعه است. لرنر و فربیکسل (۱۹۸۸)، مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان را در قالب سازگاری فعالیت ها و درآمد سازمان را با انتظارات و ارزش های جامعه تعریف می کنند. تمایل و اصرار واحد تجاری به تعهد نسبت به مسئولیت اجتماعی در تمامی ابعاد، اثر قابل توجهی را روی عملکرد مالی دارد، درواقع گرایش به سمت مسئولیت اجتماعی، واحد تجاری را ترغیب می کند تا برای بهبود محیط زیست، استفاده از انرژی و مواد کمتر، مدیریت ضایعات و غیره تلاش کند (ساندهو و کاپور، ۲۰۱۰). در نتیجه واحدهای تجاری می توانند بازده های بلندمدت خود را از طریق کاهش اثرات منفی خود بر اجتماع، به صورت اختیاری، حداکثر نمایند. به طوری که امروزه این تفکر در میان واحدهای تجاری به صورت روزافزون در حال شکل گیری است که موفقیت بلندمدت آن ها می تواند از طریق مدیریت کردن عملیات شرکت، هم زمان با ایجاد اطمینان از حمایت محیطی و پیشرفت مسئولیت های اجتماعی شرکت، تحقق یابد (فروغی و همکاران، ۱۳۸۷).

۲.۲. کیفیت کارکنان و مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت

تئوری ذینفعان پیشنهاد می کند که یک شرکت متشکل از ذینفعان مختلف است و مدیران باید هنگام تصمیم گیری به یک توازن از منافع همه طرفین دست یابد. نیروی کار شرکت چنین گروهی از ذینفعان هستند که می توانند بر تصمیم گیری شرکت تأثیر بگذارند. به عنوان مثال، کورنل و شاپیرو (۱۹۸۷) و تیتمن (۱۹۸۴)، مستند می کنند که سهامداران مانند کارکنان نقش مهمی در استراتژی شرکت و امور مالی شرکت دارند (سان و همکاران، ۲۰۲۰). آچاریا و همکاران (۲۰۱۱) اشاره می کنند که کارکنان می توانند از طریق مشارکت خود در شرکت ها بر سیاست شرکت تأثیر بگذارند. اگر یک مدیر عامل ترجیحات زیردستان خود را در نظر نگیرد، زیردستان می توانند سطح تلاش کمتری را انتخاب کنند که به عملکرد شرکت آسیب می رساند و منجر به کاهش رفاه مدیر عامل می شود (یوان و همکاران، ۲۰۲۳).

پژوهش های گذشته شواهد تجربی زیادی در مورد تعامل بین کارکنان و سیاست های شرکت ارائه می دهند. برخی ادبیات نشان می دهد که کار سخت بر انتخاب های مدیران در سیاست حسابداری تأثیر می گذارد. شواهد تجربی از هیلاری (۲۰۰۶) نشان می دهد که نیروی کار سازمان یافته قوی به طور مثبت با سطح عدم تقارن اطلاعات مرتبط است، زیرا مدیران هنگام تنظیم سیاست افشای خود، قدرت چانه زنی کارکنان را در نظر می گیرند. شواهد حاصل از بیکاری نیروی کار نیز این استدلال را تأیید می کند که مدیران ترجیحات و علایق کارکنان را هنگام اتخاذ سیاست مالی در نظر می گیرند. شرکت ها از سیاست های مالی محافظه کارانه برای اطمینان دادن به کارکنان خود در مورد امنیت شغلی، محیط کار و رفاه کاری استفاده خواهند کرد. آگراوال و ماتسا (۲۰۱۳) دریافتند که ریسک بیکاری کارکنان یک عامل تعیین کننده سطح اهرم شرکت است. مدیران همچنین هنگام افزایش ریسک بیکاری کارکنان، وجه نقد بیشتری را حفظ می کنند و درآمد را افزایش می دهند، زیرا می خواهند درک کارکنان از امنیت شغلی را بهبود بخشند. با توجه به تصمیمات سرمایه گذاری، شرکت هایی با کارکنان ریسک گریز تر، سرمایه گذاری های محافظه کارانه تری در بازنشتی را در مواجهه با ریسک ورشکستگی ترجیح می دهند و از این استنباط حمایت می کنند که شرکت ها نگرش کارکنان را در تصمیمات شرکتی ادغام می کنند. یافته های مربوط به مسئولیت زیست محیطی شرکتی نیز با این دیدگاه مطابقت دارد که شرکت ها نگرش کارکنان را در تصمیم گیری شرکتی وارد می کنند (جیانگ و همکاران، ۲۰۲۱). مطابق با این دیدگاه که کنترل در شرکت ها از همه جهات انجام می شود (فاما، ۱۹۸۰)، کارکنان نیز گاهی اوقات نقش نظارتی را در تأثیرگذاری بر تصمیم گیری شرکت ایفا می کنند. افزایش جابجایی مدیرعامل و از دست دادن شهرت به دلیل دعاوی حقوقی کارکنان نیز نشان دهنده نقش کارکنان در حاکمیت شرکتی است. یک نظرسنجی نشان می دهد که کارکنان ۱۷ درصد از پرونده های کلاهبرداری را از سال ۱۹۹۶ تا ۲۰۰۴ افشا کردند، که درصد بالاتری از موارد افشا شده توسط حسابرسان و کمیسیون بورس و اوراق بهادار است. وایلد (۲۰۱۷) استدلال می کند که، علاوه بر افشای تخلفات حسابداری در گذشته، افشاگری می تواند از انجام

تخلفات در آینده جلوگیری کند، زیرا انتظارات مدیران را برای کشف تخلف افزایش می دهد (یوان و همکاران، ۲۰۲۳).

کارکنان به طور طبیعی به عملکرد فعلی و توسعه آینده شرکت خود اهمیت می دهند، زیرا این جنبه ها مستقیماً با شغل و رفاه آنها مرتبط است. این احساس نگرانی ممکن است کارکنان را به مخالفت با رفتارهای کوتاه بینانه مدیران برانگیزد. علاوه بر این، حفظ درستکاری شخصی، اجتناب از همدستی در تخلف، و رعایت مسئولیت اجتماعی انگیزه هایی برای کارکنان برای اعمال نظارت در شرکت ها هستند. به طور معمول، افراد با تحصیلات عالی، دانش پایه و مهارت های حرفه ای بیشتری دارند. افراد دارای تحصیلات عالی علاوه بر مهارت در یک ظرفیت حرفه ای، روشی سیستماتیک برای تفکر و یادگیری نیز دارند. آنها تمایل دارند ذهن بازتری داشته باشند، پیچیدگی شناختی بیشتری دارند و توانایی درک اطلاعات قوی تری دارند. برتری کارکنان با تحصیلات عالی، باعث می شود که آنها آگاهی و درک بهتری از اهداف و جنبه های مختلف فعالیت یک شرکت داشته و ضمن کمک به تحقق اهداف اقتصادی و مالی، نقش مهمی در ترغیب شرکت برای مشارکت در انجام فعالیت های زیست محیطی، اجتماعی و .. دارند.

در پژوهش های خارجی صورت گرفته مرتبط با موضوع پژوهش، یوان و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان سطح تحصیلات کارکنان و مدیریت سود واقعی، با بکارگیری از نمونه ای از شرکت های چینی دریافتند که بین سطح تحصیلات عالی کارکنان شرکت با مدیریت سود واقعی رابطه معکوسی وجود دارد. نتایج پژوهش وانگ و همکاران (۲۰۲۱) نشان داد که کیفیت کارکنان، موجب کاهش ریسک سقوط قیمت سهام شرکت ها می گردد. سان و همکاران (۲۰۲۰) با استفاده از داده های شرکت های حاضر در بورس شانگهای طی سال های ۲۰۱۲ تا ۲۰۱۶ به بررسی تاثیر کیفیت کارکنان بر افشای مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها پرداختند و به این نتیجه رسیدند که شرکت های دارای کارکنان با کیفیت بالاتر، از افشای مسئولیت پذیری اجتماعی بیشتری برخوردارند. لیو و همکاران (۲۰۱۷) به بررسی تأثیر نظارت خارجی بر رابطه بین کیفیت کارکنان و اثربخشی کنترل های داخلی شرکت های چینی پرداختند. نمونه آماری این پژوهش شامل ۱۵۲۲ شرکت-سال مشاهده طی سالهای ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۳ بود. یافته های پژوهش آنها حاکی از آن است که کیفیت کارکنان باعث بهبود اثربخشی کنترل های داخلی شرکت ها می گردد. علاوه بر این، آنها دریافتند که تأثیر مثبت کیفیت کارکنان بر اثربخشی کنترل های داخلی در شرکت های دارای نظارت خارجی قوی تر به مراتب بیشتر از سایر شرکت ها است. هارجوتو (۲۰۱۸) به بررسی تأثیر مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت بر احتمال و شدت تقلب شرکت پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد که شرکت های با مسئولیت اجتماعی بالاتر، احتمال و شدت تقلب شرکتی کمتری دارند. کیم و همکاران (۲۰۱۷) پژوهشی تحت عنوان افشای مسئولیت اجتماعی شرکت و اثربخشی کنترل داخلی، طی دوره زمانی ۲۰۰۴ تا ۲۰۱۲ برای ۱۵۹۶۱ شرکت-سال انجام دادند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که افشای مسئولیت اجتماعی باعث بهبود اثربخشی کنترل داخلی شرکت می گردد. سابرامانیام و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهش خود و با استفاده از داده های نمونه ای از ۱۹۴ شرکت حاضر در

بورس سهام مالزی، تأثیر افشای مسئولیت اجتماعی و مالکیت نهادی بر نقدشوندگی سهام شرکت ها را مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش نشان داد که با بهبود سطح افشای مسئولیت اجتماعی شرکت ها، نقد شوندگی بازار افزایش می یابد. علاوه بر این، آن ها دریافتند که مالکیت سرمایه گذاران نهادی رابطه بین افشای مسئولیت اجتماعی و نقدشوندگی سهام شرکت ها را تشدید می کند. وای چو و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان "مسئولیت اجتماعی شرکت ها و عدم تقارن اطلاعاتی" و با انتخاب نمونه ای شامل ۵۱۰۸۶ شرکت — سال مشاهده طی سال های ۲۰۰۳ تا ۲۰۰۹ به بررسی ارتباط بین این متغیرها پرداختند. آن ها در این پژوهش از دامنه قیمت پیشنهادی خرید و فروش سهام به عنوان سنج عدم تقارن اطلاعاتی استفاده نمودند.

در مطالعات داخلی مرتبط، شقاقی و مشایخ (۱۴۰۲) با مطالعه بر روی ۱۳۸ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران بین سال های ۱۳۹۹-۱۳۹۲ دریافتند که بیش اعتمادی مدیران با مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت رابطه مثبت و معنی داری دارد. همچنین بیش اعتمادی مدیریت رابطه بین مسئولیت پذیری اجتماعی و عملکرد شرکت را تضعیف می کند و محدودیت های مالی رابطه بین مسئولیت پذیری اجتماعی و عملکرد شرکت را تعدیل نمی کند. ملکی و علوی (۱۴۰۱) در پژوهشی به بررسی تأثیر کیفیت کارمندان حسابداری بر حق الزحمه و محتوای گزارش حسابرسی در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. یافته های پژوهش نشان می دهد که کیفیت کارمندان حسابداری بر حق الزحمه حسابرسی و تعداد بندهای بعد از اظهار نظر تأثیر منفی معنادار و بر نوع اظهار نظر تأثیر مثبت معنادار (جهت اظهار نظر به سمت تعدیل نشده) دارد. نهایتاً کیفیت کارمندان حسابداری بر تعداد بندهای شرط تأثیر معناداری ندارد. یافته های مطالعه نمازی و اسماعیل پور (۱۴۰۰) نشان داد که کیفیت حسابرسی بر ارزش افزوده (ارزش افزوده بازار و ارزش افزوده اقتصادی) و همچنین، مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری دارد. افزون بر این، مسئولیت اجتماعی نیز، تأثیر مثبت و معناداری بر ارزش افزوده شرکت ها دارد. دیگر یافته پژوهش این است که مسئولیت اجتماعی، به عنوان یک متغیر میانجی، بر رابطه بین کیفیت حسابرسی و ارزش افزوده شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران تأثیر دارد و نقش میانجی آن تأیید می شود. نتایج بیانگر این است که با افزایش مسئولیت پذیری اجتماعی، عملکرد شرکت ها به مراتب بهبود پیدا می کند. نیکزاد چالشتی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود ضمن تعیین معیارهای موثر بر کیفیت کارکنان شرکت از دیدگاه خبرگان و تبیین مدلی جامع و چند معیاره برای سنجش کیفیت کارکنان، تأثیر کیفیت کارکنان بر کیفیت گزارشگری مالی را بررسی نمودند. برای این منظور، شاخص کیفیت کارکنان برای نمونه ای متشکل از ۷۰ شرکت بورسی طی سال های ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۶ محاسبه و تأثیر کیفیت کارکنان بر کیفیت گزارشگری مالی از طریق تخمین مدل رگرسیون آزمون گردید. نتایج حاصل از انجام پژوهش نشان می دهد سطح تحصیلات، تجربه کاری، سرانه آموزش و سرانه حقوق کارکنان مهم ترین معیارهای سنجش کیفیت کارکنان از دیدگاه خبرگان است. همچنین نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه پژوهش نشان داد که بهبود شاخص کیفیت کارکنان باعث افزایش کیفیت گزارشگری مالی شرکت می گردد. رضائی پیتونه و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی رابطه بین کیفیت کارکنان

با اثربخشی کنترل های داخلی شرکت و مطالعه اثر تعدیل کنندگی نظارت خارجی بر این رابطه پرداختند. آنان برای سنجش کیفیت کارکنان از یک شاخص ترکیبی شامل سابقه کاری، سطح تحصیلات و تعداد کارکنان شرکت استفاده کردند. فرضیه های تحقیق نیز با استفاده از نمونه ای متشکل از ۶۳ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال های ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۶ مورد بررسی قرار گرفت. یافته های پژوهش حاکی از آن است که کیفیت کارکنان شرکت، اثربخشی کنترل های داخلی را بهبود می بخشد. علاوه بر این، نتایج نشان می دهد که در شرکت هایی با نظارت خارجی قوی تر، کیفیت کارکنان تأثیر بیشتری بر اثربخشی کنترل های داخلی دارد. یافته های پژوهش قلی زاده و همکاران (۱۳۹۸) نشان داد که بین کیفیت کارکنان و خطای پیش بینی سود رابطه منفی و معنادار و بین کیفیت کارکنان و دقت پیش بینی سود مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. حاجیها و شاکری (۱۳۹۸) با مطالعه بر روی ۷۵ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران دریافتند که بین تمرکز مالکیت و مسئولیت اجتماعی ارتباط معناداری وجود دارد ولی بین معیار درصد سهام در دست سهام داران عمده و مسئولیت اجتماعی ارتباط معناداری مشاهده نشد. همچنین یافته های آنها حاکی از عدم وجود رابطه معنادار بین مسئولیت اجتماعی و ارزش شرکت می باشد. مران جوری و علی خانی (۱۳۹۳) طی پژوهشی به بررسی رابطه بین سطح افشای اطلاعات زیست محیطی و اجتماعی با دو سازوکار راهبری شرکتی؛ یعنی سرمایه گذاران نهادی و مدیران غیرموظف در شرکت های ایرانی پرداختند. نمونه آماری این پژوهش شامل ۶۶ شرکت فعال در صنایع مختلف طی سال های ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۰ بود. یافته ها بیانگر آن است که بین اندازه شرکت با سطح افشای اطلاعات زیست محیطی و اجتماعی رابطه معنادار مثبتی وجود دارد، اما بین سطح افشای اطلاعات زیست محیطی و اجتماعی و سرمایه گذاران نهادی و مدیران غیرموظف رابطه معناداری مشاهده نشد. حاجیها و سرفراز (۱۳۹۳) رابطه بین مسئولیت پذیری اجتماعی و هزینه حقوق صاحبان سهام شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران را مورد بررسی قرار دادند. یافته های پژوهش نشان داد که مسئولیت پذیری اجتماعی رابطه منفی و معناداری با هزینه حقوق صاحبان سهام دارد. به بیان دیگر، اطلاعات مسئولیت پذیری شرکت برای سرمایه گذاران محتوای اطلاعاتی دارد.

۳. فرضیه پژوهش

به منظور پاسخ به سوال پژوهش و بر اساس ادبیات نظری و شواهد تجربی صورت گرفته (سان و همکاران، ۲۰۲۰)، فرضیه تحقیق به صورت زیر تبیین می گردد:

فرضیه پژوهش: کیفیت کارکنان بر مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها تاثیر مثبت و معناداری دارد.

۴. روش‌شناسی پژوهش

مطالعه حاضر از نظر هدف، پژوهشی کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات نیمه تجربی پس‌رویدادی در حوزه تحقیقات اثباتی حسابداری است که با استفاده از روش رگرسیون چند متغیره و مدل‌های اقتصادسنجی انجام شده است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش را شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال‌های ۱۳۹۷ الی ۱۴۰۱ تشکیل می‌دهد و نمونه انتخابی تحقیق نیز شرکت‌هایی می‌باشند که مجموعه شرایط زیر را دارا باشند:

(۱) شرکت‌هایی که تاریخ پذیرش آنها در سازمان بورس اوراق بهادار قبل از سال ۱۳۹۷ بوده و تا پایان

سال ۱۴۰۱ نیز در فهرست شرکت‌های بورس می‌باشند.

(۲) به منظور افزایش قابلیت مقایسه، سال مالی آنها منتهی به پایان اسفند ماه باشد.

(۳) طی سال‌های مذکور تغییر فعالیت یا تغییر سال مالی نداشته باشند.

(۴) جزء شرکت‌های سرمایه‌گذاری و واسطه‌گری مالی نباشند (شرکت‌های سرمایه‌گذاری به علت تفاوت ماهیت فعالیت با بقیه شرکت‌ها در جامعه آماری منظور نشدند).

پس از اعمال محدودیت‌های فوق تعداد ۹۵ شرکت به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. داده‌های مورد نیاز شرکت‌های منتخب با مراجعه به صورت‌های مالی و یادداشت‌های توضیحی همراه صورت‌های مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران موجود در سامانه کدال، پایگاه اینترنتی بورس اوراق بهادار و نیز از نرم‌افزار ره‌آورد نوین استخراج گردید. جهت تجزیه و تحلیل نهایی داده‌ها نیز از نرم افزارهای اقتصادسنجی Eviews و Stata استفاده شده است.

۵. مدل و متغیرهای مورد استفاده در پژوهش

به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق از مدل رگرسیون چند متغیره زیر که برگرفته از پژوهش سان و همکاران (۲۰۲۰) می‌باشد، استفاده شده است:

$$CSR_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 EMPQ_{i,t} + \beta_2 SIZE_{i,t} + \beta_3 ROE_{i,t} + \beta_4 LEV_{i,t} + \beta_5 GWTH_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

در مدل فوق:

$CSR_{i,t}$ ، شاخص مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت i در سال t ؛ $EMPQ_{i,t}$ ، کیفیت کارکنان شرکت i در سال t ؛ $SIZE_{i,t}$ ، اندازه شرکت i در سال t ؛ $ROE_{i,t}$ ، شاخص سودآوری شرکت i در سال t ؛ $LEV_{i,t}$ ، اهرم مالی شرکت i در سال t ؛ $GWTH_{i,t}$ ، فرصت‌های رشد شرکت i در سال t و $\varepsilon_{i,t}$ ، جزء خطای الگوی رگرسیون می‌باشد

متغیر وابسته: متغیر وابسته این پژوهش مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت (CSR) است که برای اندازه‌گیری آن، ابتدا با توجه به تحقیقات قبلی (پورعلی وحجامی، ۱۳۹۳؛ مران‌جوری و علی‌خانی، ۱۳۹۳) و نظرخواهی از صاحب‌نظران مالی، چک لیستی متشکل از ۳۹ مورد افشای مسئولیت اجتماعی که با محیط گزارشگری کشور

سازگار می باشد، تهیه گردید. سپس با مشاهده صورت های مالی، یادداشت های توضیحی و گزارش فعالیت هیئت مدیره شرکت های نمونه، وجود یا نبود اقلام موجود در چک لیست بررسی گردید. به طوری که در صورت وجود هر یک از این اقلام، امتیاز یک و در غیر این صورت امتیاز صفر برای شرکت مورد نظر لحاظ شده و در نهایت، شاخص افشای مسئولیت پذیری اجتماعی هر شرکت از تقسیم جمع موارد افشاء شده بر کل موارد قابل افشاء بدست می آید. به طوری که:

$$CSR_{i,t} = \frac{\sum_{i=1}^n Y_i}{\sum_{i=1}^m T_i}$$

که در آن:

$CSR_{i,t}$ = شاخص افشای مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت i در سال t ،

$\sum_{i=1}^n Y_i$ = کلیه موارد افشا که شرکت از آن امتیاز یک را گرفته و

$\sum_{i=1}^m T_i$ = کل موارد قابل افشاء می باشد.

عناوین کلی و مولفه های چک لیست مسئولیت پذیری اجتماعی بکار رفته در تحقیق، در جدول ۱ نشان داده شده است:

جدول ۱- چک لیست مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت

عنوان کلی	مولفه ها
مسائل محیطی	کنترل الودگی، جلوگیری از خسارات زیست محیطی، بازیافت یا جلوگیری از ضایعات، حفظ منابع طبیعی، تحقیق و توسعه، سیاست زیست محیطی، سرمایه گذاری در پروژه های زیست محیطی، سایر مسائل محیطی.
محصولات و خدمات	توسعه محصول/سهم بازار، کیفیت محصول/ISO، ایمنی و سلامت محصول، توقف تولید، سایر محصولات و خدمات.
منابع انسانی	تعداد کارکنان، حقوق ماهانه/پاداش نقدی و مزایا، سهام تحت تملک کارمندان، بازنشستگی و مزایای پایان خدمت، سلامتی و ایمنی در محیط کار، برنامه های آموزش و توسعه کارکنان، ورزشی و رفاهی، وام یا بیمه کارمندان، روحیه و ارتباطات کارمندان، سایر منابع انسانی.
مشتریان	سلامتی مشتریان، شکایتها/ضایتمندی مشتریان، سیایت پرداخت دیرتر برای مشتریان خاص، تدارک تسهیلات و خدمات پس از فروش، پاسخگویی به نیاز مشتریان، سایر مشتریان.
مسئولیت های جامعه	سرمایه گذاری اجتماعی، حمایت از فعالیتهای جامعه، هدایا و خدمات خیریه، اقدامات قانونی/دعای قضایی، فعالیتهای مذهبی/فرهنگی، سایر مسئولیتهای جامعه.
انرژی	حفظ و صرفه جویی در انرژی، توسعه و اکتشاف منابع جدید، استفاده از منابع جدید، سایر انرژی.

منبع: پورعلی وحجامی (۱۳۹۳) و مران جوری و علی خانی (۱۳۹۳)

متغیر مستقل: متغیر مستقل این پژوهش، کیفیت کارکنان (EMQ) است که برای سنجش آن مطابق با پژوهش کال و همکاران (۲۰۱۷) و قلی زاده و همکاران (۱۳۹۸) از متوسط سطح تحصیلات کارکنان شرکت استفاده شده است. بدین ترتیب که ابتدا برای هر شرکت تعداد کل کارکنان آن محاسبه می شود؛ سپس به کارکنان زیر دیپلم رتبه ۱، دیپلم رتبه ۲، کاردانی رتبه ۳، کارشناسی رتبه ۴، کارشناسی ارشد رتبه ۵ و دکتری رتبه ۶ اختصاص داده می شود. در نهایت، از طریق میانگین موزون، متوسط سطح تحصیلات کارکنان هر شرکت محاسبه می شود. به طوری که مقادیر بالاتر (پایین تر) بیانگر کیفیت بیشتر (کمتر) کارکنان می باشد.

متغیرهای کنترلی: در این پژوهش برخی از مهم ترین متغیرهایی که بر مبنای مطالعات قبلی (شقاقی و مشایخ، ۱۴۰۲؛ سان و همکاران، ۲۰۲۰) به عنوان عوامل مؤثر بر مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت شناخته شده اند، به عنوان متغیرهای کنترلی مدنظر قرار گرفتند که عبارتند از:

- (۱) اندازه شرکت: معادل لگاریتم خالص فروش سالیانه شرکت.
- (۲) اهرم مالی: معادل نسبت مجموع بدهی به مجموع دارایی های شرکت.
- (۳) سودآوری: معادل نسبت سود خالص به ارزش بازار حقوق صاحبان سهام.
- (۴) فرصت های رشد شرکت: معادل نسبت ارزش بازار به ارزش دفتری حقوق صاحبان سهام شرکت.

۶. یافته های پژوهش

۱.۶. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

به منظور بررسی مشخصات عمومی متغیرها و تجزیه و تحلیل دقیق آن ها، آشنایی با آمار توصیفی مربوط به متغیرها لازم است. جدول ۲، آمار توصیفی متغیرهای مورد استفاده در تحقیق که شامل بررسی شاخص های مرکزی و پراکندگی می باشد را برای نمونه ای متشکل از ۴۷۵ شرکت - سال مشاهده در فاصله زمانی سال های ۱۳۹۷ تا ۱۴۰۱ نشان می دهد.

جدول ۲- آماره توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	نماد	کمترین	بیشترین	میانگین	میانه	انحراف معیار
مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت	CSR	۰/۱۹۲	۰/۶۸۳	۰/۴۰۱	۰/۳۹۴	۰/۲۰۲
کیفیت کارکنان	EMPQ	۱/۸۳۳	۴/۴۱۶	۲/۷۴۵	۲/۷۳۱	۰/۳۸۶
اندازه شرکت	SIZE	۱۰/۱۱۲	۱۴/۸۲۳	۱۲/۵۶۶	۱۲/۵۳۲	۰/۵۴۷
سود آوری شرکت	ROE	-۰/۸۰۲	۰/۵۶۷	۰/۱۴۱	۰/۱۳۹	۰/۱۶۶
اهرم مالی	LEV	۰/۱۳۳	۰/۸۳۱	۰/۵۸۱	۰/۵۷۹	۰/۲۳۳
فرصت های رشد	GWTH	۰/۸۶۶	۹/۴۰۱	۴/۵۴۴	۴/۵۳۸	۱/۶۰۵

منبع: یافته های پژوهشگر

بر اساس اطلاعات جدول فوق، شرکت های نمونه به طور متوسط از تعداد کل اقلام قابل افشاء مسئولیت پذیری اجتماعی، حدود ۴۰ درصد آن را افشاء می کنند. همچنین، مقادیر میانگین و میانه کیفیت کارکنان به ترتیب ۲/۷۴۵ و ۲/۷۳۱ می باشد که بیانگر آن است بیش از نیمی از شرکت های مورد بررسی، کارکنانی با سطح تحصیلات بالاتر از دیپلم دارند. علاوه بر این، سود خالص شرکت های نمونه به طور میانگین، حدود ۱۴ درصد ارزش حقوق صاحبان سهام آن هاست. ضمن آن که، ملاحظه مقدار میانگین متغیر اهرم مالی نیز حکایت از آن دارد که به طور متوسط حدود ۵۸ درصد از دارایی های شرکت های نمونه از محل بدهی، تامین مالی شده اند.

۲.۶. نتایج تجزیه و تحلیل مدل رگرسیونی پژوهش

داده های این پژوهش به صورت داده های ترکیبی می باشند، در داده های ترکیبی ابتدا از آزمون F لیمر استفاده می شود تا تلفیقی یا تابلویی بودن داده ها مشخص گردد و در صورت استفاده از روش داده های تابلویی، به منظور این که مشخص گردد کدام روش (اثرات ثابت یا اثرات تصادفی) برای برآورد مدل مناسب تر است، از آزمون هاسمن استفاده می شود. همچنین برای تشخیص ناهمسانی واریانس و خودهمبستگی سریالی در مدل، به ترتیب از آزمون نسبت درست نمایی (LR) و وولدریج استفاده گردید که نتایج حاصل از این آزمون ها در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳- نتایج آزمون های مورد استفاده برای مدل پژوهش

نوع آزمون	آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه آزمون
آزمون F لیمر	۹/۴۰۸	۰/۰۰۰	کارایی روش تابلویی
آزمون هاسمن	۱۳/۱۱۵	۰/۰۱۴	کارایی روش اثرات ثابت
آزمون نسبت درست نمایی	۳۲۴/۰۸	۰/۰۰۰	وجود ناهمسانی واریانس
آزمون وولدریج	۲/۱۰۹	۰/۱۵۲	عدم وجود خود همبستگی

منبع: یافته های پژوهشگر

با توجه به جدول فوق، آزمون F لیمر و سطح معناداری آن کمتر از ۰/۰۵ بوده لذا فرضیه صفر آزمون رد شده و بیانگر آن است که باید از روش داده های تابلویی استفاده شود. همچنین با توجه به نتایج آزمون هاسمن و سطح معناداری آن (۰/۰۱۴)، لازم است که مدل با استفاده از روش اثرات ثابت برآورد گردد. نتایج آزمون نسبت درست نمایی (LR) و سطح معناداری آن (۰/۰۰۰) نشان می دهد که مدل دارای مشکل ناهمسانی واریانس است. به منظور رفع این مشکل، از روش حداقل مربعات تعمیم یافته^۱ (GLS) برای برآورد مدل استفاده می شود.

1- Generalized Least Square

همچنین، سطح معناداری آزمون وولدریج (۰/۱۵۲) حاکی از عدم وجود خودهمبستگی سریالی در مدل است. علاوه بر این، به منظور اطمینان از عدم وجود مشکل همخطی بین متغیرهای توضیحی، آزمون همخطی با استفاده از عامل تورم واریانس (VIF) مورد بررسی قرار گرفت که با توجه آنکه مقادیر این آماره برای متغیرهای توضیحی کمتر از ۱۰ است، لذا هم خطی بین آن ها وجود ندارد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه پژوهش در جدول ۴ ارائه شده است:

جدول ۴- نتایج آزمون فرضیه تحقیق

متغیر	نماد	ضریب	انحراف معیار	آماره تی	معناداری
عرض از مبدا	B ₀	۰/۲۶۲	۰/۰۷۷	۳/۴۱۴	۰/۰۰۰
کیفیت کارکنان	EMPQ	۰/۱۵۳	۰/۰۵۶	۲/۷۰۵	۰/۰۰۷
اندازه شرکت	SIZE	۰/۱۷۱	۰/۰۵۴	۳/۱۱۲	۰/۰۰۲
سودآوری شرکت	ROE	۰/۰۷۵	۰/۰۴۴	۱/۷۰۴	۰/۰۸۹
اهرم مالی	LEV	۰/۰۹۹	۰/۰۶۲	۱/۵۹۴	۰/۱۳۶
فرصت های رشد	GWTH	۰/۱۱۷	۰/۰۵۱	۲/۲۹۴	۰/۰۲۱
آماره F فیشر		۱۳/۰۸۴			
معناداری آماره F		۰/۰۰۰			
ضریب تعیین تعدیل شده		۰/۵۵۲			
آماره دوربین واتسون		۱/۹۹۱			

منبع: یافته های پژوهشگر

ملاحظه مقدار آماره F و سطح معناداری آن (۰/۰۰۰) در این جدول، بیانگر معناداری کلی مدل رگرسیونی برازش شده در سطح خطای ۵ درصد است. با توجه ضریب تعیین تعدیل شده مدل نیز می توان ادعا نمود که حدود ۵۵ درصد از تغییرات مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها، توسط متغیرهای مدل توضیح داده می شود. همانطور که در نگاره فوق ملاحظه می شود، ضریب برآوردی و آماره t مربوط به متغیر EMPQ مثبت و در سطح خطای ۵ درصد معنادار بوده که حاکی از وجود رابطه مثبت و معنادار بین کیفیت کارکنان و مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها می باشد. بر مبنای این شواهد، فرضیه پژوهش پذیرفته می شود.

۷. بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی این تحقیق بررسی ارتباط بین کیفیت کارکنان و مسئولیت پذیری اجتماعی در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران است. پژوهش حاضر از این حیث دارای اهمیت است که در زمره نخستین تحقیقات داخلی می باشد که به بررسی این موضوع پرداخته و از این رو، می تواند به توسعه ادبیات حسابداری در کشورهای در حال توسعه از جمله بازار سرمایه نوظهور ایران، کمک شایانی نماید. برای دستیابی به این هدف، نمونه ای متشکل از ۹۵ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در نظر گرفته شد. نتایج آزمون فرضیه پژوهش حاکی از آن است که بین کیفیت کارکنان و مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. تایید فرضیه فوق بدان معناست که شرکت های با کارمندان باکیفیت تر، معمولاً از شهرت بیشتری برخوردار هستند و منابع و انگیزه های بیشتری نیز برای سرمایه گذاری در فعالیتهای مسئولیت اجتماعی خواهند داشت. علاوه بر این، هرچه کیفیت کارکنان بالاتر باشد، صلاحیت حرفه ای آنان نیز بهبود یافته و به عملکرد مالی بهتر شرکت ها کمک نموده و بدین ترتیب، این گونه شرکت ها تمایل بیشتری به انجام مسئولیت های اجتماعی خواهند داشت. نتیجه بدست آمده در این پژوهش، با یافته های تحقیق سان و همکاران (۲۰۲۰) مبنی بر وجود رابطه مثبت بین کیفیت کارکنان و مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها، مطابقت دارد.

براساس یافته های پژوهش حاضر، به سرمایه گذاران و تحلیل گران بازار سرمایه پیشنهاد می گردد که هنگام اتخاذ تصمیمات سرمایه گذاری علاوه بر متغیرهای مالی، به کیفیت کارکنان شرکت نیز توجه نموده و آن را به عنوان عاملی موثر بر مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها در مدل های تصمیم گیری خود لحاظ نمایند. همچنین به مدیران شرکت ها نیز پیشنهاد می گردد که با بکارگیری و استخدام کارکنان باکیفیت تر، سطح گزارشگری مسئولیت پذیری اجتماعی خود را بهبود بخشند.

در فرآیند انجام پژوهش علمی، مجموعه شرایطی وجود دارد که خارج از کنترل محقق است ولی به طور بالقوه می تواند نتایج پژوهش را تحت تاثیر قرار دهد. یکی از مهم ترین محدودیت پژوهش حاضر، آن است که به دلیل عدم الزام استانداردهای گزارشگری مالی در خصوص افشای اطلاعات تفصیلی مرتبط با کارکنان، تعداد محدودی از شرکت های موجود در بورس اوراق بهادار تهران اطلاعات مربوط به آن ها را افشا کرده بودند که این موضوع باعث محدود شدن تعداد شرکت های نمونه گردید.

در ادامه، به پژوهشگران آتی توصیه می شود که تاثیر کیفیت کارکنان بر گزارشگری پایداری شرکت ها مورد مطالعه قرار گیرد. همچنین، تاثیر کیفیت کارکنان بر شفافیت اطلاعاتی و کیفیت گزارشگری مالی شرکت ها نیز از دیگر موضوعاتی است که مطالعه و بررسی آن به پژوهشگران آتی پیشنهاد می گردد.

فهرست منابع

- پورعلی، محمدرضا و حجامی، محدثه، ۱۳۹۳. بررسی رابطه بین افشای مسئولیت اجتماعی و مالکیت نهادی در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۱۰(۲)، صص. ۱۵۰-۱۳۵.
- حاجیه، زهره و سرفراز، بهمن، ۱۳۹۳. بررسی رابطه بین مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها و هزینه حقوق صاحبان سهام در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. *پژوهش های تجربی حسابداری*، ۴(۱۴)، صص. ۱۲۳-۱۰۵.
- حاجیه، زهره و شاکری، عبدالرضا، ۱۳۹۸. حاکمیت شرکتی، افشای مسئولیت اجتماعی و ارزش شرکت. *پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی*، ۱۱(۴۴)، صص. ۱۹۲-۱۷۵.
- دارابی، رویا، وقفی، سید حسام، و سلمانیان، مریم، ۱۳۹۵. بررسی ارتباط گزارشگری مسئولیت اجتماعی با ارزش و ریسک شرکت های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران. *دوفصلنامه حسابداری/ارزشی و رفتاری*، ۱(۴)، صص. ۲۱۳-۱۹۳.
- رضائی پیتهنوئی، یاسر، صفری گرایلی، مهدی، و غلامرضا پور، محمد، ۱۳۹۸. کیفیت کارکنان و اثربخشی کنترل های داخلی: نقش تعدیلی نظارت خارجی. *دانش حسابرسی*، ۱۹(۷۵)، صص. ۱۴۱-۱۲۳.
- شقایق، محدثه و مشایخ، شهناز، ۱۴۰۲. رابطه بین بیش اعتمادی مدیریت، مسئولیت پذیری اجتماعی، عملکرد شرکت و محدودیت های مالی. *پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی*، ۱۵(۶۰)، صص. ۱۰۶-۷۹.
- صفری گرایلی، مهدی، ۱۳۹۷. مسئولیت پذیری اجتماعی و ارزشگذاری بازار از نگهداشت وجه نقد شرکت. *راهبرد مدیریت مالی*، ۱(۱۶)، صص. ۱۸۲-۱۶۳.
- فروغی، داریوش، میر شمس شهنشاهی، مرتضی، و پور حسین، سمیه، ۱۳۸۷. نگرش مدیران درباره افشای اطلاعات حسابداری اجتماعی: شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. *بررسی های حسابداری و حسابرسی*، ۱۵(۵۲)، صص. ۷۰-۵۵.
- قلی زاده، محمدحسن، رضائی پیتهنوئی، یاسر، و غلامرضا پور، محمد، ۱۳۹۸. کیفیت کارکنان شرکت و کیفیت سود پیش بینی شده به وسیله مدیریت. *فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت دارایی و تأمین مالی*، ۷(۳)، صص. ۸۵-۹۸.
- مران جویری، مهدی و علی خانی، رضیه، ۱۳۹۳. افشای مسئولیت های اجتماعی و راهبری شرکتی. *بررسی های حسابداری و حسابرسی*، ۲۱(۳)، صص. ۳۴۸-۳۲۹.
- ملکی، فریبا و علوی، معصومه، ۱۴۰۱. بررسی تأثیر کیفیت کارمندان حسابداری بر حق الزحمه و محتوای گزارش حسابرسی. *قضاوت و تصمیم گیری در حسابداری*، ۱(۴)، صص. ۵۰-۲۷.

نمازی، نویدرضا و اسماعیل پور، حسن، ۱۴۰۰. تأثیر کیفیت حسابداری بر ارزش افزوده شرکت ها با تأکید بر نقش میانجی مسئولیت اجتماعی. پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۳(۵۲)، صص. ۱۱۵-۱۵۰.

نیکزاد چالشتی، قدرت اله، عربصالحی مهدی، و فروغی، داریوش، ۱۳۹۹. تبیین مدلی برای سنجش کیفیت کارکنان با استفاده از شاخص آنتروپی شانون و بررسی اثر آن بر کیفیت گزارشگری مالی، فصلنامه حسابداری مالی، ۱۲ (۴۸)، صص. ۱-۲۸.

- Acharya, V. V., Myers, S. C. and Rajan, R. G., 2011. The Internal Governance of Firms. *The Journal of Finance*, 66 (3), pp. 689-720.
- Agrawal, A. and Matsa, D., 2013. Labor Unemployment Risk and Corporate Financing Decisions. *SSRN Electronic Journal*. 10.2139/ssrn.1667035.
- Angelidis, J.P. and Ibrahim, N.A., 1993. Social demand and corporate strategy: A corporate social responsibility model. *Review of Business*, 15(3). pp.7-10.
- Call, A. C., Campbell, J. L., Dhaliwal, D. S. and Moon Jr, J. M., 2017. Employee quality and financial reporting outcomes. *Journal of Accounting and Economics*, 64(1), pp. 123-149.
- Cheung, A .W., 2016. Corporate social responsibility and corporate cash holdings, *Journal of Corporate Finance*, 37, pp.412-430.
- Enderle, G. and Tavis, L. A., 1998. A balanced concept of the firm and the measurement of its long-term planning and performance. *Journal of Business Ethics*, 17 (11), pp.1129-1144.
- Fama, E.F., 1980. Agency Problems and the Theory of the Firm, *Journal of Political Economy*, 88 (2), pp. 288-307.
- Harjoto, M. A., 2018. Corporate Social Responsibility and Corporate Fraud. *Social Responsibility Journal*, 13(4), pp.762-779.
- Hilary, G., 2006. Organized labor and information asymmetry in the financial markets. *Review of Accounting Studies*, 11, pp. 525-548.
- Kim, Y.S., Kim, Y. and Kim, H., 2017. Corporate social responsibility and Internal Control Effectiveness. *Asia-Pacific Journal of Financial Studies*, 46, pp.341-372.
- Jiang, X., Yang, J., Yang, W. and Zhang, J., 2021. Do employees' voices matter? Unionization and corporate environmental responsibility. *International Review of Economics & Finance*, 76(C), pp.1265-1281.
- Lerner, D.L. and Fryxell, E.G., 1988. An empirical study of the predictors of corporate social performance: a multi-dimensional analysis. *Journal of Business Ethics*, 7, pp.951-959.
- Liu, C., Lin, B. and Shu, E., 2017. Employee quality, monitoring environment and internal control. *China Journal of Accounting Research*, 10 (1), pp.51-70.
- Rahahleh, M. Y. and Shariari, J. A., 2008. The Extent of Social Responsibility Accounting Application in the Qualified Industrial Zones in Jordan. *Journal of International Management Review*, 4(2), pp.5-17.
- Rosati, F., Costa, R., Calabrese, A. and Pedersen, E., 2018. Employee attitudes towards corporate social responsibility: a study on gender, age and educational level differences. *Corp Soc Resp Env Ma*. pp. 1306-1319. <https://doi.org/10.1002/csr.1640>
- Sandhu, HS, and Kapoor, S., 2010. Corporate social responsibility initiatives: An analysis of voluntary corporate disclosure. *South Asian Journal of Management*, 17(2), pp.47-80.

- Subramaniam, R.K, Samuel, S. and Mahenthiran., S., 2017. Liquidity Implications of Corporate Social Responsibility Disclosures: Malaysian Evidence. *Journal of International Accounting Research*, 15(1), pp.133-154.
- Sun, S., Li, T., Ma, H., Li, R.Y.M., Gouliamos, K., Zheng, J., Han, Y., Manta, O., Comite, U., Barros, T., Duarte, N. and Yue, X.-G., 2020. Does Employee Quality Affect Corporate Social Responsibility? Evidence from China. *Sustainability*, 12, pp.1-19.
- Wang, L., Zhu, W. and Hu, J., 2021. Employee quality and stock price crash risk. *Asia-Pacific Journal of Accounting & Economics*, 15(5), pp. 433-460.
- Cho, S. Y., Lee, C. and Pfeiffer, R.J., 2013. Social Responsibility and information asymmetry, *J.Account.Public Policy*, 32(1), pp.71-83.
- Yuan, Z., Wang, Z. and Liu, B., 2023. Employee education level and real earnings management: evidence from China. *Asia-Pacific Journal of Accounting & Economics*, DOI: 10.1080/16081625.2023.2176327.



Abstract

The impact of Employee Quality on Social Responsibility: Evidence from Iranian Firms

Yassaman Khalili¹
Mohammad Taghi Kabiri²
Keramatollah Heydari Rostami³
Abolfazl Momeni Yanesari⁴

Received: 15 / October / 2025 Accepted: 14 / December / 2025

Abstract

Employees are the most valuable assets of an enterprise and the key source of its competitive advantage, a view that has become a consensus in theoretical and business circles. The presence of a high-quality staff is conducive to improving the soft power of enterprises, helping them to achieve sustainable development. In this regard, the present study was conducted with the aim of investigating the relationship between employee quality and corporate social responsibility. For this purpose, the education level of the workforce was used to measure the employees quality and also a checklist containing 39 disclosure items, which is compatible with the country's reporting environment, was used as a proxy for corporate social responsibility. The research hypothesis was empirically tested using a sample of 95 firms listed in Tehran Stocks Exchange during the time period 2019 to 2023 and using the multivariable regression model based on the panel data technique. The research findings indicate that the higher the quality of the employee, the more the social responsibility of the firms.

Keywords: Employee, Quality, Social Responsibility.

¹. Department of Accounting, Payame Noor University, Tehran, Iran. y_khalili@pnu.ac.ir

². Department of Management, Faculty of Administrative Sciences and Economics, Arak University, Arak, Iran. m-kabiri@araku.ac.ir

³. Department of Management, Faculty of Administrative Sciences and Economics, Arak University, Arak, Iran. k-heydarirostami@araku.ac.ir

⁴. Assistant professor of Accounting, Department of Administrative and Economics, Faculty of Humanities & Physical Education, Gonbad Kavous University, Gonbad, Iran. (Corresponding author)
a.momeni83@yahoo.com





پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی