

محرك افشای اطلاعات منابع انسانی در گزارش سالانه شرکتها با تاکید بر رویکرد ذی نفعان

دکتر سید کریم قادرزاده

استادیار گروه حسابداری، دانشگاه پیام نور ایران
k.ghaderzadeh@yahoo.com

لیلا محمدپناه

کارشناسی ارشد حسابداری، دانشگاه پیام نور مرکز تهران غرب، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)
Leila.mohammadpanah70@gmail.com

شماره ۲۶ / تابستان ۱۳۹۹ (جلد دوم) / صص ۴۸-۵۷
چشم انداز حسابداری و مدیریت (دوره سوم)

چکیده

پژوهش‌های تجربی اندکی به بررسی این موضوع پرداخته‌اند که چرا شرکت‌ها داوطلبانه و بدون هیچ‌گونه الزام قانونی، اقدام به افشای اطلاعات مربوط به منابع انسانی خود می‌نمایند. هدف پژوهش حاضر کاوش محرک‌های افشای اطلاعات کارکنان در گزارش سالانه شرکت‌ها بوده و برای دستیابی به این مهم از مدل سه‌بعدی تئوری ذی‌نفعان اولمن (۱۹۸۵) استفاده شده است. بر این اساس ۱۰۷ شرکت پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال‌های ۱۳۹۲ الی ۱۳۹۷ مورد بررسی قرار گرفتند. جهت آزمون فرضیه‌ها از روش رگرسیون چند متغیره با رویکرد داده‌های ترکیبی استفاده شد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد، قدرت ذی‌نفعان بر افشای اطلاعات کارکنان بر اساس تحلیل محتوی با هردو رویکرد شاخص و فراوانی تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین وضعیت استراتژیک بر افشای اطلاعات کارکنان بر اساس رویکرد شاخص تأثیر مثبت و معناداری دارد اما بر اساس رویکرد فراوانی تأثیر معناداری ندارد و در نهایت عملکرد مالی شرکت بر افشای اطلاعات کارکنان بر اساس هر دو رویکرد شاخص و فراوانی تأثیر معناداری ندارد.

واژگان کلیدی: افشای داوطلبانه اطلاعات کارکنان، تئوری ذی‌نفعان، عملکرد مالی، قدرت کارکنان، وضعیت استراتژیک.

مقدمه

امروزه وجود اطلاعات شفاف یکی از ارکان اساسی پاسخگویی و تصمیم‌گیری‌های اقتصادی آگاهانه محسوب می‌شود. افشای اطلاعات توسط شرکت‌ها یکی از منابع مهم و ارزشمند اطلاعاتی برای سرمایه‌گذاران، اعتباردهندگان و سایر ذینفعان است (بلور و کافمن^۱، ۲۰۰۵). افشای داوطلبانه یکی از مهم‌ترین عوامل رشد شرکت‌ها در بازار سرمایه به شمار می‌رود. دلیل اصلی در تأکید بر افشای داوطلبانه و شفافیت این است که این دو زیربنای اصلی برای حفظ منافع سهامداران محسوب می‌شوند. رویکردهای افشای

¹ Bellver, A. and Kaufmann, D

کامل به همراه شفافیت می‌تواند شرایط مطمئنی را پدید آورد و اطمینان از حمایت منافع سرمایه‌گذاران را افزایش می‌دهد. همچنین تحقیقات نشان داده است که افشای داوطلبانه اثر مثبتی بر عملکرد شرکت دارد و بر حفظ منافع سهامداران و اشخاص ذینفع اثرگذار است. به عبارت دیگر، نبود شفافیت اطلاعات و ابهام در گزارشگری ممکن است به بدگمانی و رفتارهای غیراخلاقی منجر شود (مدهانی^۱، ۲۰۰۹). تئوری ذی‌نفعان یک تئوری مدیریتی، اخلاقی، حقوقی، اقتصادی و اجتماعی درباره شرکت است و به این می‌پردازد که یک شرکت برای این که موفق باشد واقعاً چگونه باید عمل کند تا برای همگان ایجاد ارزش نماید. این تئوری، گروه‌هایی را که شرکت در مقابل آن‌ها مسئول است توسعه می‌دهد و بیان می‌دارد که شرکت می‌تواند به‌عنوان مجموعه‌ای از روابط میان گروه‌هایی که سهمی در فعالیت شرکت دارند تلقی شود و توجه ویژه به این گروه‌ها و روابط، در موقعیت و پیشرفت شرکت بسیار مهم است (دایسینگ و همکاران^۲، ۲۰۱۳؛ پاول و تولهورست^۳، ۲۰۱۰ به نقل از باقری و ندوشن، ۱۳۹۵). دیدگاه اخلاقی ذی‌نفعان پایه‌ای است برای تجزیه و تحلیل اطلاعات مربوط به کارکنان و بررسی دلایل و محرک‌های افشای داوطلبانه اطلاعات مربوط به کارکنان. با پیشرفت جوامع و توجه به حقوق بشر، افزون بر مسئولیت متداول شرکت‌ها یعنی سوددهی، مسئولیت شرکت‌ها در قبال جامعه و محیط نیز مورد توجه قرار گرفته است. سهامداران دیگر تنها ذی‌نفعان شرکت نیستند بلکه شهروندان، مشتریان، کارکنان و دولت و حتی نسل‌های آینده نیز ذی‌نفعان شرکت محسوب می‌شوند. هم‌اکنون شرکت‌های زیادی در سراسر جهان، به این مسئولیت خود واقف بوده و در جهت ایفای آن تلاش می‌کنند. گزارشگری مسئولیت اجتماعی، ابزاری برای ارزیابی مسئولیت اجتماعی شرکت‌هاست و با استفاده از آن شرکت‌ها می‌توانند اقدامات خود را در جهت ارتقای کیفیت زندگی آحاد جامعه به اطلاع کلیه افراد جامعه و نهادهای ذی‌نفع برسانند (خواجوی و جوربایی، ۱۳۹۴). افشای اختیاری اطلاعات توسط شرکت‌ها یکی از ابزارهای مهم مدیران به منظور انتقال اطلاعات مربوط به عملکرد مالی به سرمایه‌گذاران، اعتباردهندگان سایر افراد ذی‌نفع هست و یکی از دلایل مهم تقاضا برای افشای اطلاعات، مسائل نمایندگی و عدم تقارن اطلاعات است (بشیری منش و رحمانی، ۱۳۹۵). شرکت‌ها، اغلب در گزارش‌ها سالیانه‌شان اعلام می‌کنند که کارکنان با ارزش‌ترین دارایی شرکت هستند درجایی که شواهدی مبنی بر ارزشمند بودن این دارایی را ارائه نمی‌دهند (موریستن و گازری^۴، ۱۹۹۸، به نقل از کنت و زانکر^۵، ۲۰۱۵).

به‌علاوه استعداد و توانایی کارکنان بزرگ‌ترین هدف برای اکثر شرکت‌هاست، مزیت رقابت با سایر شرکت‌ها، بدون مشارکت کارکنان، امکان‌پذیر نیست. اکنون این سؤال مطرح می‌رود که چرا شرکت‌ها به‌طور داوطلبانه، اطلاعات کارکنان خود را افشاء می‌کنند، درحالی‌که بنا بر قوانین لزومی ندارد، به جزء اطلاعات ضروری در مورد مزایای کارکنان. پژوهش صورت گرفته توسط اولمان^۶ در سال (۱۹۸۵) نشان می‌دهد که چرا برخی شرکت‌ها به‌طور داوطلبانه، به افشای اطلاعات مربوط به کارکنان خود در طی گزارش‌ها سالانه می‌پردازند. اولمان در این رابطه نظریه ذی‌نفعان را ارائه داد که شامل سه بخش است ۱ - قدرت سهامداران ۲ - استراتژی شرکت ۳ - عملکرد مالی. اولین بخش از نظریه اولمان، قدرت صاحبان سهام است اولمان پیشنهاد کرد که تسلط سهامداران در رابطه با شرکت، یک عمل مؤثر بر افشای اطلاعات مربوط به کارکنان هست. دومین بخش از این مدل، وضعیت استراتژیک است که به‌عنوان عنصری اساسی با نظریه‌ی افشای اطلاعات اجتماعی اولمان ادغام شده است. یک موقعیت استراتژیک فعال وجود دارد که در آن یک شرکت به‌طور مستقیم بر سهامداران اصلی خود نظارت می‌کند و به دنبال آن است که رابطه خود را با سهامداران اصلی

¹ Madhani, M, Pankaj

² Duesing and Matten and Visser

³ Pohl and Tolhurst

⁴ Mouritsen and Guthrie

⁵ Pamela Kent and Tamara Zunker

⁶ Ullmann, A.E

برای دستیابی به سطح مطلوب و وابستگی متقابل به بالاترین سطح ممکن برساند. با گسترش برنامه‌های مسئولیت اجتماعی و افشای اطلاعات موجود، قسمتی از استراتژی فعال مدیریت سهامداران فراهم گردید. درحالی‌که شرکت‌هایی که وضعیت استراتژیک نامعلوم و نامشخصی داشتند، هیچ تلاشی برای نمایش و مدیریت روابط با صاحبان سهام نمی‌کردند. در نتیجه شرکت‌هایی که دارای وضعیت استراتژیک فعال بودند، افشای اطلاعات شرکت مربوط به کارکنان در طی گزارش‌های سالانه بسیار منظم و بیشتر بود. سومین بخش نظریه اولمان به چهارچوب و عملکرد مالی شرکت‌ها می‌پردازد که به دو دلیل این مدل‌ها و نظریه‌ها باهم ادغام شده‌اند، اول: خواسته‌های اقتصادی نسبت به خواسته‌های اجتماعی در اولویت هستند، وقتی که شرکت‌ها دارای سودآوری پایین و بدهی بالا باشند. دوم: عملکرد مالی یک شرکت، توانایی‌های مالی شرکت برای افشای‌های داوطلبانه پرداختن به خواسته‌های سهامداران را تحت تأثیر قرار می‌دهد (کت و زانکر، ۲۰۱۵). از آنجا که پژوهش قابل توجهی در خصوص محرک‌های افشای داوطلبانه کارکنان در داخل کشور به انجام نرسیده این موضوع اساس کار پژوهش قرار گرفته است. این پژوهش در پی پاسخ به سؤال زیر است: چه محرک‌هایی (عوامل) بر افشای داوطلبانه اطلاعات کارکنان تأثیر می‌گذارد؟

مبانی نظری

افشای اطلاعات منابع انسانی

تعریف ساده افشا، انتقال اطلاعات اقتصادی اعم از مالی و غیرمالی، کمی یا سایر اشکال اطلاعات مرتبط با وضعیت و عملکرد مالی شرکت است (سعیدی و همکاران، ۱۳۹۲). اصطلاح افشا در گسترده‌ترین مفهوم خود به معنای ارائه اطلاعات است. حسابداران از این عبارت به صورت محدودتری استفاده می‌کنند و منظور آن‌ها انتشار اطلاعات مالی مربوط به یک شرکت در گزارش‌های مالی (معمول در قالب گزارش‌های سالانه) است. انتشار اطلاعات در ترازنامه، صورت سود و زیان و صورت جریان وجه نقد اغلب تحت عنوان شناخت و اندازه‌گیری مدنظر قرار می‌گیرد؛ بنابراین در محدودترین مفهوم، افشای اطلاعات شامل بحث و تحلیل‌های مدیریت، یادداشت‌های همراه صورت‌های مالی و صورت‌حساب‌های مکمل است (هندریکسن و ون بردا^۱، ۱۹۹۲ به نقل از ستایش و همکاران، ۱۳۹۳). افشای صورت گرفته توسط شرکت‌ها را می‌توان به صورت فرآیند ارائه اطلاعات در خصوص اقلام مندرج در صورت‌های مالی از طریق یادداشت‌های پیوست صورت‌های مالی، جداول اضافی، نمودارها و سایر ابزارهای ترسیمی تعریف نمود. در گذشته، افشا توسط شرکت‌ها بیشتر بر داده‌های مالی مبتنی بر استانداردهای حسابداری متمرکز بوده است. با این حال، این رویه به دلیل این که داده‌های مالی از قابلیت دست‌کاری بالایی برخوردار است و همچنین، نیازهای برخی از ذینفعان شرکت‌ها را برآورده نمی‌سازند، رویه کافی و مناسبی نیست، شرکت‌ها نیز به وجود این ضعف پی برده‌اند و به‌عنوان بخشی از تلاش‌های خود اقدام به افزایش افشای اختیاری اطلاعات نموده‌اند (شاستر و اوکانل^۲، ۲۰۰۶ به نقل از پور حیدری و همکاران، ۱۳۹۳).

افشای داوطلبانه معمولاً شامل اطلاعات در مورد استراتژی شرکت، مسائل رقابتی، فعالیت‌های تولیدی، استراتژی‌های بازاریابی و مسائل مربوط به سرمایه انسانی است. حتی با افزایش الزامات افشای اجباری، شرکت‌ها بازم به فراهم کردن اطلاعات داوطلبانه ادامه می‌دهند. به این ترتیب، انگیزه چنین رفتارهایی، توجه زیادی را به سمت خود معطوف ساخته است که در نتیجه باعث جذاب شدن موضوع افشای داوطلبانه شده است (ستایش و همکاران، ۱۳۹۳). افشای داوطلبانه علاوه بر داشتن مزایای تجاری، باعث تحمیل هزینه‌هایی نیز بر شرکت می‌شود. در همین راستا، نظریه افشای داوطلبانه بیان می‌کند که مدیران، در صورتی که فزونی منافع افشا بر

¹ Hendriksen, E.S and M.F. Van Breda

² Schuster, P. and O'Connell, V

هزینه‌های آن، اطلاعاتی را افشا خواهند نمود (هیتزمن و همکاران^۱، ۲۰۱۰ به نقل از ستایش و همکاران، ۱۳۹۳). اطلاعاتی که توسط مدیران در اختیار همگان قرار می‌گیرند، شامل اطلاعات مالی و غیرمالی است. یکی از مباحثی که اخیراً مطرح شده و از شرکت‌ها انتظار می‌رود که نسبت به افشای اطلاعات آن اقدام نمایند مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها است.

بر اساس نظریه‌های مدیریت منابع انسانی در عصر امروز، کارکنان نه تنها باید برانگیخته شوند بلکه باید به آن‌ها قدرت و اختیار نیز داد. باید آن‌ها را توانمند کرد تا بتوانند استعدادهای نهفته خود را شکوفا کنند. امروزه سهم منابع انسانی به دلیل تولید دانش و اطلاعات و در نتیجه تولید ثروت در اقتصاد مبتنی بر دانش می‌تواند نقش مهمی در خلق ارزش افزوده و تولید ناخالص داخلی داشته باشد؛ به همین دلیل در سطح بنگاه اقتصادی نیز عملکرد مالی شرکت‌ها می‌تواند تحت تأثیر دارایی‌های فکری و سرمایه انسانی قرار گیرد (معین‌الدین و همکاران، ۱۳۹۲). مهم‌ترین موضوعی که کمیسیون اروپا به آن اشاره دارد، موضوع ذی‌نفعان به‌جای سهامداران است. این موضوع از این امر ناشی می‌شود که نگاه دنیای امروزی به شرکت‌ها یک نگاه کلی‌نگر است، بدین معنا که مبنای نظری رویکرد نوین در مورد شرکت‌ها مبتنی بر تئوری ذینفعان است. اساس این تئوری این است که شرکت‌ها بسیار بزرگ شده‌اند، تأثیر آن‌ها بر جامعه چنان عمیق است که باید به‌جز سهامداران، به بخش‌های بسیار بیشتری از جامعه توجه کرده و پاسخگو باشند (سولمون^۲، ۲۰۰۷ به نقل از پور علی و حجامی، ۱۳۹۳). در صنایع مالی و بانکداری به منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین دارایی توجه می‌شود. برای افزایش تصور عمومی مطلوب، شرکت‌های خدمات مالی و بانکداری باید مسائل مرتبط به کارمندان را بیشتر افشا کنند؛ مثل برنامه‌های توسعه و آموزش، پرداخت پاداش و بازنشستگی (جاو^۳، ۲۰۰۵ به نقل از طالب نیا و همکاران، ۱۳۹۱). بررسی شیوه‌های افشای اطلاعات زیست‌محیطی و اجتماعی شرکت‌ها در کشورهای توسعه‌یافته غربی آشکار کرد، شرکت‌ها بر افشای منابع انسانی شامل تعداد کارکنان و پاداش، فرصت‌های برابر، سهام تحت مالکیت کارمندان و آموزش کارکنان تأکید بیشتری دارند و در نواحی حساس مثل فعالیت‌های واحد تجاری، پرداخت جایزه، برنامه‌های اضافی و هزینه‌های افشای کمی وجود دارد (کمالا^۴، ۲۰۰۷ و گری^۵، ۲۰۰۶ به نقل از طالب نیا و همکاران، ۱۳۹۱). گسترش تحقیقات در مورد مسئولیت اجتماعی و افشای اطلاعات کارکنان، نکته مهمی است زیرا دارایی‌های نامشهود در قالب آموزش کارکنان، مهارت‌های آنان، ارزش‌ها و انگیزه‌های کارکنان برای نوآوری، همه‌ی این موارد باعث افزایش دارایی‌های شرکت می‌گردد (کنت و زانکر، ۲۰۱۵).

نظریه ذی‌نفعان

تعریف فریمن از ذی‌نفعان چنین است: هر شخصی یا گروهی که تحت تأثیر و تأثر دستاوردهای شرکت قرار دارد (فریمن، ۱۹۸۴) که به تعریف گسترده پیرامون ذی‌نفعان معروف است و در تعاریف مختلف از ذی‌نفعان مورد ارجاع قرار گرفته است. نظریه ذی‌نفعان بیان می‌کند که ذی‌نفعان نسبت به فعالیت یک سازمان اقتصادی ذی‌حق و ذینفع هستند. بر این اساس مدیریت باید سازمان را در جهت حداکثر کردن منافع همه ذی‌نفعان اداره کند. ذی‌نفعان توجه زیادی به موضوعات زیست‌محیطی و اجتماعی در یک شرکت دارند (دریائی و همکاران، ۱۳۹۲). سرمایه‌گذاران و تحلیل‌گران مالی به‌منظور ارزیابی عملکرد کلی و برآورد خطرهای زیست‌محیطی، دولت‌ها برای اجرای قوانین زیست‌محیطی و مشتریان به‌منظور حفاظت از حقوقشان به اطلاعات زیست‌محیطی و اجتماعی نیاز دارند. انگیزه مدیر از افشای این اطلاعات آن است که به گروه‌های ذینفع نشان دهد که سازمان با انتظارات آن‌ها عمل می‌کند

¹ Heitzman, S., Wasley, C., and J. Zimmerman

² Solomon

³ Gao

⁴ Kamla

⁵ Gary

(علی‌خانی و مران جوری، ۱۳۹۳). بر طبق نظریه ذی‌نفعان، «نه تنها ذی‌نفعان تحت تأثیر شرکت‌ها هستند بلکه آن‌ها نیز بر شرکت‌ها تأثیر می‌گذارند، آن‌ها در شرکت‌ها به‌جای سهام، دارای منافع هستند (حساس یگانه، ۱۳۸۷). از منظر تئوری ذی‌نفعان، افشای اطلاعات تحت تأثیر قدرت ذی‌نفعان داخلی و خارجی شرکت است. ذی‌نفعان مختلف، اهداف و عملیات شرکت را تحت تأثیر قرار می‌دهند و شرکت در راستای پاسخگویی به نیازهای اطلاعاتی ذی‌نفعان اقدام به افشای اطلاعات در ابعاد و سطوح مختلف می‌کند (رحمانی و بشیری منش، ۱۳۹۳). در قوانین مربوط به شرکت‌ها در ایران (شامل قانون تجارت و لایحه قانونی ۱۳۴۷) تنها از سهامدار بحث شده و مفهوم ذی‌نفعان ناشناخته مانده است و حتی جای خالی آن در نوشته‌های حقوقی نیز احساس می‌شود؛ درحالی‌که این مفهوم دارای اهمیت بسیاری است و امروزه هم شرکت‌ها بر ذی‌نفعان اثر می‌گذارند و هم ذی‌نفعان تأثیر فراوانی بر عملکرد و سوددهی شرکت دارند (باقری و ندوشن، ۱۳۹۵).

هرچند که تعداد ذی‌نفعان محدود نیست و برای هر شرکتی می‌تواند متفاوت باشد، اما ذی‌نفعان اصلی در دودسته کلی شامل ذی‌نفعان درونی و ذی‌نفعان بیرونی قرار دارند (باقری و صادقیان ندوشن، ۱۳۹۵). برخی از ذی‌نفعان که در دایره ارتباطی نزدیک‌تری با شرکت قرار دارند و به‌طور مستقیم از آن اثر می‌پذیرند عبارت‌اند از: - سهامداران: سهامداران و به عبارتی مالکان، اشخاصی هستند که با آوردن سرمایه خود شرکت را تشکیل داده‌اند و یا پس‌از آن در فرایندهای ممکن، سهام شرکت را به دست آورده‌اند. - کارکنان: در میان ذی‌نفعان کارکنان نیازمند بیشترین حمایت می‌باشد و نمونه بارز آن، جنبش‌های کارگری هستند که در قرن‌های اخیر به وجود آمده‌اند و قوانین مختلفی درباره آن‌ها به تصویب رسیده است. - مشتریان: اشخاصی هستند که کالا، خدمات و تولیدات را خریداری می‌نمایند. این یک تعریف ابتدایی از مشتری است و امروزه مشتری فراتر از این معنا است و به شخصی اطلاق می‌شود که از خدمات و تولیدات منتفع می‌گردد (آکمن^۱، ۲۰۱۰ به نقل از باقری و ندوشن، ۱۳۹۵). - عرضه‌کنندگان: قانون به کلیه تولیدکنندگان، واردکنندگان، فروشندگان کالا و ارائه‌کنندگان خدمات و... که به‌طور مستقیم و غیرمستقیم و به‌صورت کلی یا جزئی، کالا یا خدمتی را به مصرف‌کنندگان ارائه می‌نمایند عرضه‌کننده اطلاق می‌شود. - تأمین‌کنندگان مالی: تأمین‌کنندگان مالی نظیر بانک‌ها و مؤسسات بیمه، اصولاً از سرمایه کلانی برخوردارند لذا می‌توانند در مقیاس بزرگی سرمایه‌گذاری کنند و به‌واسطه نقش حیاتی که در شکل‌دهی اقتصاد دارند آن‌ها را جزء ذی‌نفعان اصلی محسوب نموده‌اند و بیان داشته‌اند که هیچ شرکتی نمی‌تواند به حیات خویش ادامه دهد مگر این‌که همواره حامیان مالی خود را در وضعیت بهتری قرار دهد (کلارک و وجسیک^۲، ۲۰۰۷ به نقل از باقری و ندوشن، ۱۳۹۵). طلبکاران: طلبکار شخصی است که می‌بایست تعهدی در مقابل او اجرا شود و این رابطه، یک رابطه مستقیم مالکیت است (عبدی پور فرد و جعفری خسروآبادی، ۱۳۹۳ به نقل از باقری و ندوشن، ۱۳۹۵).

ذی‌نفعان بیرونی، گروه‌هایی هستند که عملیات و فعالیت شرکت نهایتاً بر روی آن‌ها تأثیر می‌گذارد، اما به جهت این‌که تأثیر به‌صورت بلا واسطه نیست لذا کمتر در معرض توجه می‌باشند و وراثی حقوقی که ایشان به‌طور ذاتی دارا هستند ممکن است که شرکت، در نتیجه عدم توجه به آن‌ها کم‌کم با افت سوددهی مواجه گردد. - جوامع: جامعه‌ای که شرکت در آن فعالیت می‌کند یکی از ذی‌نفعان قلمداد می‌گردد و معمولاً از این جوامع با عنوان جوامع محلی یاد می‌کنند. جوامع را شامل همسایگان، سازمان‌های محیطی، سازمان‌های مردم‌نهاد و گروه‌های توسعه محلی دانسته‌اند و برخی اتحادیه‌ها را هم به این موارد افزوده‌اند (رناوت و همکاران^۳، ۲۰۱۲ به نقل از باقری و ندوشن، ۱۳۹۵). حکومت: حکومت دارای قدرت است تا جایی که حتی گاهی اوقات وارد روند

¹ Akman, Pinar

² Clark, Gordon.L and Wójcik, Dariusz

³ Renault, Jean-Philippe.,Simon, Robert and Nadège, Tollari

تصمیم‌گیری مدیران شده و در این امر مشارکت می‌نماید (شین^۱، ۲۰۱۳ به نقل از باقری و ندوشن، ۱۳۹۵). محیط‌زیست: در حال حاضر، محیط طبیعی به‌عنوان چالش اصلی و جهانی شرکت‌ها و مردم مطرح گردیده است. قدرت محیط، از فشارهای عمومی و مقررات برمی‌آید و موجب می‌شود که محیط نسبت به شرکت‌ها حق مشروعی داشته باشد (صادقی، ۱۳۹۴ به نقل از باقری و ندوشن، ۱۳۹۵). گروه‌های منافع ویژه (اجتماعی): آن‌ها گروهی از اشخاص هستند که یک منفعت عمومی ویژه را باهم دنبال نموده و از روندهای سیاسی برای بالا بردن موقعیت خود در مسائل ویژه‌ای استفاده می‌کنند. این گروه‌ها توانایی جلب توجه رسانه‌ها و در نتیجه، افزایش مزایا را برای شرکت دارند؛ لذا توانایی مدیران در پاسخگویی به ایشان، خصوصاً در موقعیت‌هایی که حضور این گروه‌ها ثمربخش است در موفقیت شرکت تأثیر حیاتی دارد (فریمن، ۱۹۸۴ به نقل از باقری و ندوشن، ۱۳۹۵). رسانه‌ها: فریمن نخستین کسی بود که رسانه را یکی از ذی‌نفعان معرفی کرد (فریمن، ۱۹۸۴)؛ اگرچه در نوشته بعدی خود از رسانه به‌عنوان ذی‌نفع یاد نکرد (اون و فریمن، ۱۹۸۸). بیشتر نویسندگان این حوزه، رسانه را به‌عنوان ذی‌نفع می‌شناسند؛ زیرا به‌طور عمده بر شرکت اثر می‌گذارد و توانایی آسیب رساندن به آن را نیز دارد (پیرین^۲، ۲۰۰۷). (به نقل از باقری و ندوشن، ۱۳۹۵). رقبا: اهمیت رقبا و مباحث پیرامون آن بر کسی پوشیده نیست و همواره بر شرکت تأثیرگذار هستند.

پیشینه پژوهش

آمر و همکاران (۲۰۱۴) طی پژوهشی تأثیر حاکمیت شرکتی و ساختار مالکیت را بر افشای داوطلبانه اطلاعات در گزارش‌های سالانه موردبررسی قرار دادند. در نهایت این مقاله نشان داد که افشای اطلاعات در گزارش‌های سالانه به‌طور بالقوه بر بازار سرمایه اثر می‌گذارد و اینکه شرکت‌های بزرگ‌تر اطلاعات بیشتری را نسبت به شرکت‌های کوچک افشا می‌کنند. انگ و مک (۲۰۰۳) پژوهشی را تحت عنوان حاکمیت شرکتی و افشای داوطلبانه انجام دادند، آن‌ها در این مقاله رابطه ساختار مالکیت و ترکیب هیئت‌مدیره را با افشای داوطلبانه بررسی می‌کند، نتایج حاکی از تأثیر ساختار مالکیت و ترکیب هیئت‌مدیره بر افشای داوطلبانه بود و اینکه شرکت‌های بزرگ‌تر هیئت‌مدیره‌هایی با بدهی‌های پایین‌تر افشای بیشتری داشته‌اند. ایمو بوی (۲۰۱۱)، در پژوهشی یافت که شرکت‌های نیجریه‌ای ترجیح می‌دهند اطلاعات حسابداری زیست‌محیطی و اجتماعی را در گزارش هیئت‌مدیره، گزارش مدیرعامل و یادداشت‌های همراه به شکل اطلاعات کیفی کوتاه افشا کنند. همچنین نتایج نشان داد، حدود ۸۳ درصد شرکت‌های نمونه، اطلاعات حسابداری اجتماعی را در گزارش‌های سالانه افشا کردند. منابع انسانی، فعالیت‌های اجتماعی و زیست‌محیطی بیشترین افشا را به خود اختصاص دادند. روبین و رابرت (۱۹۹۲) در پژوهش خود به بررسی تئوری ذی‌نفعان اولمان (۱۹۸۵) پرداختند آن‌ها به این نتیجه رسیدند که اندازه‌گیری قدرت ذی‌نفعان، وضعیت استراتژیک و عملکرد اقتصادی به‌طور قابل توجهی با سطح افشای سازمانی شرکت‌ها ارتباط دارد؛ و اینکه مهم‌ترین نقد اولمان فقدان مسئولیت جامع اجتماعی بود.

امیر حسینی و قبادی (۱۳۹۵) به بررسی گزارشگری مسئولیت اجتماعی، عملکرد مالی مالکیت نهادی پرداختند. در این پژوهش ابتدا رابطه مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها با عملکرد مالی موردبررسی قرار گرفته و سپس رابطه مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها با مالکیت نهادی، با تأثیر متغیرهای میانجی عملکرد مالی بررسی گردید. نتایج حاکی از تأثیر متغیر واسطه‌ای عملکرد مالی بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی و مالکیت نهادی است. باغومیان و نقدی (۱۳۹۳) تأثیر سازوکارهای حاکمیت شرکتی بر میزان

¹ Shin, Kwang Yong

² Perrin

افشای اختیاری در گزارشگری سالانه شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران را مورد پژوهش قرار دادند. هدف این پژوهش بررسی سازوکارهای حاکمیت شرکتی بر میزان افشای اختیاری اطلاعات در گزارش های سالانه ۲۱۳ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی دوره زمانی ۱۳۸۸ تا ۱۳۸۹ است نتایج حاصل از این پژوهش بیانگر آن است که از میان سازوکارهای نظام حاکمیت شرکتی در حوزه افشای اختیاری تنها مالکیت نهادی رابطه مثبت و معناداری با سطح افشای اختیاری دارد. دیگر متغیرهای حاکمیت شرکتی (اندازه هیئت مدیره، اعضای غیرموظف، دوگانگی مسئولیت مدیرعامل، مالکیت مدیران و مالکیت عمده) رابطه معناداری با میزان افشای اختیاری ندارند. در واقع مالکیت نهادی عاملی است که منجر به ترغیب شرکت ها برای افشای اطلاعات می شود. خواجهی و اعتمادی جوریبایی (۱۳۹۴) مسئولیت اجتماعی شرکت ها و گزارشگری آن را مورد بررسی قرار داده اند. در این مقاله سعی شده است با استفاده از نظریه های موجود در زمینه مسئولیت اجتماعی شرکت ها علل، انگیزه ها و منافع گرایش به سوی اجرا و گزارشگری آن بیان شود همچنین برخی از معایب گزارشگری سنتی در زمینه حسابداری مالی مطرح بر اساس پژوهش های انجام شده در این حوزه و بررسی برخی الگوها به نظر می رسد باید الزامات و محرک های لازم برای گزارشگری مسئولیت اجتماعی در جهت عمل کردن این نوع گزارش تدوین و ارائه شود. شرکت ها در اقتصاد جهانی امروز خود را ملزم به محترم شمردن حقوق بشر، پاسخ گویی اجتماعی و محیطی، نظارت اخلاقی و بهبود کیفیت خدمات، فرآیند کاری، محصولات و روابط می دانند. ایفای مسئولیت اجتماعی شرکت ها در اقتصاد جهانی نیازمند تنظیم فعالیت های آن ها با انتظارات اجتماعی، اقتصادی و محیطی ذی نفعان است. دولت شرکت و جامعه باید بسیار نزدیک تر باهم کار کنند تا بتوانند پاسخ گویی نسبت به حقوق بشر (ابعاد اجتماعی) را بهبود بخشند. شرکت ها می توانند با استناد به مسئولیت اجتماعی به بیشینه سود و پاسخ گویی اجتماعی دست یابند. رحمانی و بشیری منش (۱۳۹۳) پژوهشی را تحت عنوان مروری بر ادبیات افشاء اطلاعات در ایران انجام داده اند. مطالعات پیرامون افشای اطلاعات در سه حوزه، اندازه گیری سطح و کیفیت افشای اطلاعات، محرک های افشای اطلاعات و پیامدهای آن برای بازار سرمایه طبقه بندی می شوند. این مقاله به مرور جامع، تحقیقات حوزه افشای اطلاعات در ایران پرداخته و با بررسی موضوعات، متغیرها و عوامل مورد بررسی چهارچوب تحقیقاتی مناسب و منسجمی از تحقیقات حوزه افشای اطلاعات توسط شرکت ها ارائه می دهد. بررسی ادبیات موجود نشان می دهد توجه به ابعاد مختلف افشای اختیاری و توسعه روش های تحقیق مانند استفاده از مدل های غیرخطی می تواند به بهبود گسترش ادبیات افشای اطلاعات کمک بسزایی کند. طالب نیا و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «ارزیابی کمی و ماهیت افشای اطلاعات حسابداری زیست محیطی و اجتماعی در ایران» به ارزیابی کمی و ماهیت افشای اطلاعات حسابداری زیست محیطی و اجتماعی در بهابازار اوراق بهادار تهران می پردازد. یافته های پژوهش نشان می دهد، شرکت های ایرانی ترجیح می دهند اطلاعات زیست محیطی و اجتماعی را در گزارش هیئت مدیره به شکل اطلاعات اخباری افشا کنند. بیشترین افشا در بخش منابع انسانی و سپس در بخش محصولات و خدمات بوده است. ما همچنین یافتیم که شرکت ها تمایل دارند اخبار بی طرفانه سپس اخبار خوب را بیشتر از اخبار بد افشا کنند. کاشانی پور و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی را تحت عنوان بررسی ارتباط بین ساختار هیئت مدیره و مالکیت شرکت با افشای اختیاری انجام دادند. هدف این پژوهش بررسی ارتباط بین ساختار هیئت مدیره و مالکیت شرکت با افشای اختیاری شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران است. یافته های پژوهش نشان می دهد که رابطه معنی دارو مثبتی بین نسبت اعضای غیرموظف و مالکیت شرکتی با افشای اختیاری وجود دارد. بین اندازه هیئت مدیره، مالکیت مدیریتی و مالکیت نهادی با افشای اختیاری رابطه معنی داری یافت نشد. مهدوی و علیزاده طلائی (۱۳۹۴) پژوهش را با عنوان «بررسی رابطه ی بین حاکمیت شرکتی و سطح افشای داوطلبانه در شرکت های پذیرفته شده در

بورس اوراق بهادار تهران» انجام دادند. هدف از این پژوهش، بررسی رابطه‌ی بین حاکمیت شرکتی و سطح افشای داوطلبانه‌ی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران بود. یافته‌های پژوهش بیانگر این است که با افزایش تعداد مدیران غیرموظف در هیئت‌مدیره، سطح افشای داوطلبانه‌ی شرکت‌ها افزایش می‌یابد و هم‌چنین یکسانی رئیس هیئت‌مدیره و مدیرعامل باعث کاهش سطح افشای داوطلبانه در شرکت‌ها می‌شود؛ اما بین مالکیت نهادی و سطح افشای داوطلبانه‌ی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، رابطه معناداری یافت نشد. نوروزی و آزادی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین میزان افشای اطلاعات مربوط به روابط کارکنان، مشارکت اجتماعی، تولید و محیط‌زیست با هزینه‌های سیاسی در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، هدف آن را بررسی رابطه بین میزان افشای اطلاعات مربوط به روابط کارکنان، مشارکت اجتماعی، تولید و محیط‌زیست با هزینه‌های سیاسی در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران در نظر گرفتند. نتایج نشان داد که بین افشای مسئولیت اجتماعی و هزینه‌های سیاسی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه‌های پژوهش

- ۱: بین قدرت کارکنان شرکت و افشای داوطلبانه اطلاعات مربوط به کارکنان شرکت ارتباط مثبت وجود دارد.
- ۲: بین وضعیت استراتژیک کارکنان و افشای داوطلبانه اطلاعات مربوط به کارکنان شرکت ارتباط مثبت وجود دارد.
- ۳: بین عملکرد مالی شرکت افشای داوطلبانه اطلاعات مربوط به کارکنان شرکت ارتباط مثبت وجود دارد.

روش پژوهش

این پژوهش در پی یافتن رابطه معناداری بین گروهی از اطلاعات در یک جامعه است بنابراین این پژوهش در زمره پژوهش‌های همبستگی و توصیفی قرار دارد. از طرفی دیگر پژوهش حاضر از نوع آرشیوی و پس رویدادی است یعنی بر مبنای تجزیه و تحلیل اطلاعات گذشته (گزارش سالانه شرکت‌ها و گزارش‌های بورس اوراق بهادار تهران) انجام می‌گیرد. جامعه آماری این پژوهش کلیه شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران و دوره زمانی آن سال‌های ۱۳۹۲ لغایت ۱۳۹۷ می‌باشد. نمونه پژوهش نیز به روش حذفی از میان آن دسته از شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران انتخاب شد که شرایط زیر را داشته باشند:

- ۱- شرکت قبل از سال ۱۳۹۲ در بورس پذیرفته‌شده و تا پایان سال ۱۳۹۷ در بورس فعال باشد.
 - ۲- به دلیل ماهیت خاص فعالیت شرکت‌های هلدینگ، بیمه، لیزینگ، بانک‌ها، مؤسسات مالی و سرمایه‌گذاری و تفاوت قابل ملاحظه آن‌ها با شرکت‌های تولیدی و بازرگانی، شرکت انتخابی جز شرکت‌های یادشده نباشد.
 - ۳- سال مالی شرکت منتهی به ۲۹ اسفند باشد و طی بازه زمانی تحقیق تغییر سال مالی نداشته باشد.
 - ۴- شرکت طی بازه زمانی مورد مطالعه دارای وقفه معاملاتی بیش از ۶ ماه نباشد.
 - ۵- اطلاعات مالی شرکت‌ها در دسترس باشد.
- با اعمال شرایط گفته‌شده، تعداد ۱۰۷ شرکت به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. در پژوهش حاضر برای بررسی رابطه بین متغیرها از دو مدل رگرسیونی چند متغیره استفاده می‌کنیم.

متغیرهای پژوهش و نحوه اندازه‌گیری آنها

متغیر وابسته: متغیر وابسته در این پژوهش افشای داوطلبانه اطلاعات مربوط به کارکنان است. ما برای اندازه‌گیری این متغیر از دو روش استفاده می‌کنیم.

روش اول: استفاده از رویکرد شاخص غیر وزنی

به منظور ساخت شاخص افشا در مرحله اول فهرست افشای اطلاعات کارکنان که انتظار می‌رود در گزارش‌های سالانه شرکت افشا شود شناسایی می‌کنیم که شامل اقلام زیر است:

جدول (۱): عوامل افشای اطلاعات

۱	مشخصات کارکنان	۵	خدمات رفاهی
۲	بیمه و بازنشستگی کارکنان	۶	پاداش کارکنان
۳	سلامت و ایمنی	۷	استخدام اقلیت‌های خاص یا زنان
۴	آموزش و رشد ترقی کارکنان		

اقلام اطلاعاتی که در شاخص مطرح شده است برای استفاده‌کنندگان اهمیت مساوی دارد و هیچ اولییتی به گروه استفاده‌کننده خاصی داده نمی‌شود (مهدوی و همکاران، ۱۳۹۴). در این شاخص افشاء اقلام منحصر به فرد به عنوان یک متغیر مجازی در نظر گرفته می‌شود. با بررسی اینکه یک شرکت یک قلم اطلاعات مربوط به کارکنان را در گزارش‌های سالانه‌اش افشاء کرده یا خیر. اگر یک شرکت یک قلم از اطلاعات مربوط به کارکنان را افشاء کند (بدون توجه به تعداد و نوع آن که ممکن است جمله، تصویر، یا نمودار باشد) به آن امتیاز یک و اگر افشا نکرد به آن امتیاز صفر داده می‌شود. سپس به توجه به رابطه زیر نمره افشا محاسبه شده است

$$\text{نمره افشای کارکنان} = \frac{\sum \text{اقلام افشا شده مربوط به کارکنان}}{\text{تعداد کل اقلام قابل افشای کارکنان}}$$

روش دوم: استفاده از رویکرد تحلیل محتوا

تحلیل محتوا یک روش کدگذاری متن به گروه‌های مختلف با توجه به معیارهای از قبل تعریف شده که به طور گسترده‌ای در پژوهش‌های مرتبط با افشای اطلاعات زیست‌محیطی و اجتماعی به کار می‌رود؛ زیرا این روش برای محققان، یک رویکرد سیستماتیک به منظور تحلیل داده‌های غیر ساختاری بزرگ فراهم می‌کند (اسلام و دیگان، ۲۰۰۸ به نقل از مران جوری و همکاران، ۱۳۹۳). این جملات به عنوان واحدهای تجزیه و تحلیل انتخاب می‌شوند و فراوانی آنها را محاسبه می‌کنیم. در این راستا تعداد جملاتی که در گزارش‌های سالانه شرکت‌ها درباره کارکنان افشاء شده، مورد شمارش قرار گرفته است،

متغیر مستقل

سنجش متغیر تمرکز کارکنان: در این پژوهش برای محاسبه تمرکز کارکنان یک نماینده به عنوان قدرت کارکنان را مورد بررسی قرار داده و به منظور سنجش قدرت کارکنان از متغیر لگاریتم تعداد کارکنان استفاده می‌شود.

سنجش متغیر وضعیت استراتژیک کارکنان: کیفیت حاکمیت شرکتی بهترین روش برای سنجش وضعیت استراتژیک می‌باشد. حاکمیت شرکتی قوانین، مقررات، ساختارها، فرایندها، فرهنگ‌ها و سیستم‌هایی است که موجب دستیابی به هدف‌های پاسخ‌گویی، شفافیت، عدالت و رعایت حقوق ذی‌نفعان می‌شود (حساس یگانه، ۱۳۸۵). برای سنجش حاکمیت شرکتی ۵ متغیر حاکمیت شرکتی را به‌طور جداگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهیم و در نهایت برای ارائه نمره کلی شرکت از روش شاخص ترکیبی استفاده می‌کنیم (روش تحقیق ترکیبی یک ادغام سیستماتیک از روش‌های کمی و کیفی در یک مطالعه باهدف کسب یک تصویر کامل و فهم عمیق از یک پدیده می‌باشد). متغیرهای مورد بررسی برای حاکمیت شرکتی شامل موارد زیر است:

(الف) استقلال هیئت‌مدیره: طبق تئوری نمایندگی حضور مدیران غیرموظف و عملکرد نظارتی آن‌ها به‌عنوان افرادی مستقل موجب کاهش تضاد منافع میان سهامداران و مدیران شرکت‌ها می‌شود (جنسن و مک‌لینگ، ۱۹۷۶ به نقل از باغومیان و نقدی، ۱۳۹۳). برای سنجش اعضای غیرموظف هیئت‌مدیره نسبت اعضای غیرموظف هیئت‌مدیره به کل تعداد اعضای هیئت‌مدیره محاسبه می‌شود.

(ب) دوگانگی مسئولیت مدیرعامل: دوگانگی مسئولیت مدیرعامل زمانی رخ می‌دهد که مدیرعامل شرکت به‌طور هم‌زمان مسئولیت ریاست یا نایب رئیسی هیئت‌مدیره شرکت را بر عهده داشته باشد. (هوفانگ و ژیانگو، ۲۰۰۷ به نقل از باغومیان و نقدی، ۱۳۹۳) نشان دادند شخصی که هردوی این وظایف را بر عهده داشته باشد، تمایل کمتری به افشای اطلاعات مطلوب برای استفاده‌کنندگان خواهد داشت. برای سنجش دوگانگی مسئولیت مدیرعامل از یک متغیر ساختگی بارزش‌های (۰ و ۱) استفاده می‌کنیم در صورتی که مدیرعامل رییس یا نایب رییس هیئت‌مدیره نیز باشد یا به نحوی دو مسئولیت داشته باشد امتیاز صفر و در غیر این صورت امتیاز یک تعلق می‌گیرد.

(ج) اندازه موسسه حسابرسی: (با استفاده از متغیر ساختگی صفر و یک به آن امتیاز می‌دهیم) چنانچه سازمان حسابرسی شرکت را حسابرسی کرده باشد به آن امتیاز یک و در غیر این صورت صفر می‌گیرد.

(د) تعداد جلسات هیئت‌مدیره: شرکت‌هایی که بیش از ۱۳ جلسه را در طول سال برگزار می‌کنند نمره یک را کسب کرده در حالی که شرکت‌هایی که ۱۳ جلسه یا کمتر را در طول سال برگزار می‌کنند نمره آن‌ها صفر خواهد بود. تعداد ۱۳ جلسه انتخاب‌شده با توجه به میانه تعداد جلسات در سال برای گروه هیئت‌مدیره شرکت است.

(ه) اندازه هیئت‌مدیره: اندازه هیئت‌مدیره عبارت است از تعداد مدیران اعم از موظف و غیرموظف که عضو هیئت‌مدیره هستند. بیشتر بودن تعداد اعضای هیئت‌مدیره نقش حیاتی در اتخاذ تصمیم‌های راهبردی شرکت‌ها دارد. همچنین با افزایش تعداد اعضا احتمال کنترل مدیریت افزایش می‌یابد و تجربه هیئت‌مدیره نیز بالا می‌رود. اگر تعداد اعضای هیئت‌مدیره پنج نفر یا بیشتر باشد با استفاده از شاخص ساختگی به آن امتیاز یک و اگر تعداد اعضا از پنج نفر کمتر باشد به آن امتیاز صفر می‌دهیم.

سنجش متغیر عملکرد مالی: وجود کارکنان برای شرکت حیاتی است بنابراین سود هر کارمند شامل سنجش میزان عملکرد اقتصادی او خواهد بود. میزان سود هر کارمند یک فرایند خوب برای بازگشت دارایی‌های نامشهود است. سود هر کارمند در واقع فرصتی است برای تحقیق و تمرکز روی افشای مربوط به آن کارمند. سود هر کارمند تجزیه و تحلیل بهره‌وری کاری او را نشان می‌دهد و نحوه محاسبه آن عبارت است از سود خالص بعد از پرداخت مالیات تقسیم بر تعداد کارکنان. متغیر به‌طور معمول توزیع نمی‌گردد بنابراین آن را به پنج قسمت تقسیم می‌کنیم. ابتدا به سود هر کارمند که منفی است عدد یک را اختصاص می‌دهیم سپس مابقی سودها را به شکل زیر چارک بندی می‌کنیم:

- سود منفی = ۱
- صفر تا چارک اول = ۲
- چارک اول تا چارک دوم = ۳
- چارک دوم تا چارک سوم = ۴
- بیشتر از چارک سوم = ۵

متغیرهای کنترلی

تمرکز سهامداران: تمرکز سهامداران عبارت است از سهامدارانی که دارای ۵ درصد یا درصد بیشتری سهام هستند.

نسبت کیو توبین: که به عنوان یک معیار در بازار مطرح است و عملکردهای مالی را نشان می‌دهد که منعکس کننده استفاده از دارایی‌های موجود و پتانسیل رشد در آینده خواهد بود. اگر شاخص Q توبین محاسبه شده برای یک شرکت بزرگ‌تر از یک باشد شرکت انگیزه زیادی برای سرمایه‌گذاری و رشد دارد همچنین نشان می‌دهد که ارزش بازار منعکس کننده‌ی برخی از دارایی‌های نامشخص و ثبت نشده در شرکت است، اگر نسبت Q توبین کوچک‌تر از یک باشد نشان دهنده آن است که شرکت وضعیت مطلوبی ندارد و سرمایه‌گذاری در آن متوقف خواهد شد. فرمول محاسبه Q توبین عبارت است از ارزش بازار شرکت (ارزش بازار حقوق صاحبان سهام + ارزش دفتری بدهی‌ها) تقسیم بر ارزش دفتری کل دارایی‌های شرکت.

تمرکز کارکنان در صنعت: ماهیت صنعت فاکتوری است که انتظار می‌رود با افشای داوطلبانه اطلاعات کارکنان در ارتباط باشد. شماری از تحقیقات تجربی نشان می‌دهد که ارتباطی مثبت مابین صنعت و افشای اطلاعات اجتماعی وجود دارد. برای سنجش متغیر ابتدا صنایع را مطابق مقاله نمازی و رضایی (۱۳۹۱) به شش گروه تقسیم کرده:

جدول (۲): گروه بندی صنایع

ردیف	گروه صنعت	صنایع زیرمجموعه
۱	خودرو و ماشین‌آلات	ماشین‌آلات و تجهیزات، ماشین‌آلات و دستگاه‌های برقی، خودرو و ساخت قطعات
۲	صنایع غذایی	محصولات غذایی و آشامیدنی به جز قند و شکر، زراعت و خدمات وابسته
۳	صنایع فلزی	ساخت محصولات فلزی، فلزات اساسی
۴	صنایع کانی و معدنی	کاشی و سرامیک، استخراج سایر معادن، استخراج کانه‌های فلزی، سایر محصولات کانی غیرفلزی، سیمان، آهک و گچ
۵	صنایع شیمیایی	محصولات شیمیایی، مواد و محصولات دارویی، لاستیک و پلاستیک، فرآورده‌های نفتی، کک و سوخت هسته‌ای
۶	سایر صنایع	منسوجات، محصولات کاغذی، انتشار، چاپ و تکثیر، محصولات چوبی، رایانه و فعالیت‌های وابسته به آن

سپس میانه تعداد کارکنان هر گروه را در هر سال به‌طور جداگانه محاسبه کرده و برای سنجش تمرکز کارکنان در صنعت اگر تعداد کارکنان از میانه محاسبه شده بیشتر بود به آن عدد یک و در غیر این صورت به آن عدد صفر می‌دهیم.

اهرم مالی: اهرم مالی نسبت کل بدهی به کل دارایی‌ها تعریف می‌شود. از این نسبت به‌عنوان شاخصی برای تعیین ریسک مالی استفاده می‌شود.

یافته‌های پژوهش پایایی متغیرها

نتایج آزمون ریشه واحد نشان می‌دهد که در سطح معناداری ۰/۰۵ تمام متغیرهای پژوهش در سطح مقادیر آن یعنی (۰) پایا هستند. این موضوع تأیید می‌کند که برآورد مدل‌های رگرسیونی برای آزمون پژوهش با استفاده از متغیرهای مذکور، خالی از اشکال بوده و به نتایج کاذب منجر نمی‌شود.

آمار توصیفی

در تحلیل توصیفی، پژوهشگر با استفاده از جداول و شاخص‌های آمار توصیفی نظیر شاخص‌های مرکزی و پراکندگی به توصیف داده‌های جمع‌آوری شده تحقیق می‌پردازد. نتایج حاصل از تحلیل توصیفی داده‌ها برای کل نمونه در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول (۳): آمار توصیفی متغیرها

متغیر	میانگین	انحراف معیار	مینیمم	ماکزیمم	نماد	تعداد مشاهدات
افشای کارکنان برحسب رویکرد شاخص	۴/۶۷۱	۱/۴۸۱	۰/۰۰	۷/۰۰۰	EDIND	۶۲۹
افشای کارکنان برحسب تحلیل محتوا	۱۴/۲۷۶	۱۰/۶۴۳	۱/۰۰۰	۴۶/۰۰	EDSENT	۵۴۳
قدرت کارکنان	۶/۱۱۰	۱/۱۰۳	۳/۶۱۰	۸/۹۱۷	EMPOWER	۶۰۴
حاکمیت شرکتی	۲/۵۴۲	۰/۸۸۷	۱/۰۰	۴/۰۰	COGOVERN	۵۸۹
سود کارکنان	۳/۱۸۱	۱/۳۳۵	۱/۰۰	۵/۰۰	PR/EMPLOYEE	۶۱۲
تمرکز سهامداران	۰/۷۷۴	۰/۱۴۰	۰/۳۹۰	۰/۹۷۴	SHCONSENT	۵۳۹
نسبت کیو توبین	۲/۸۰۲	۱/۷۷۷	۰/۲۵۰	۸/۰۰	QTOBIN	۵۴۳
تمرکز کارکنان در صنعت	۰/۵۱۵	۰/۵۰۰	۰/۰۰	۱/۰۰	IEC	۶۱۳
اهرم مالی	۰/۶۰۶	۰/۱۷۵	۰/۲۰۰	۰/۹۷۱	LEV	۵۴۲

نتایج آزمون فرضیات مدل اول

با استفاده از مدل زیر افشای کارکنان برحسب رویکرد شاخص مورد آزمون قرار می‌گیرد.

$$\begin{aligned}
 &Employee\ disclosure\ index_{it} \\
 &= \beta_0 + \beta_1 Employeeconcentration_{it} + \beta_2 Corporategovernance_{it} \\
 &+ \beta_3 Profit/employee_{it} + \beta_4 Shareholderconcentration_{it} + \beta_5 Tobin'SQ_{it} \\
 &+ \beta_6 Industry\ employee\ concentration_{it} + \beta_7 Leverage_{it} + \varepsilon_{it}
 \end{aligned}$$

جدول (۵): نتایج آزمون فرضیات برحسب رویکرد شاخص

نتایج آزمون				نماد	نام متغیر
VIF	Prob.	Z	Coeff		
۱/۲۱۹	۰/۰۰۷	۲/۶۸	۰/۱۳۸	EMPOWER	قدرت کارکنان
۱/۰۳۹	۰/۰۲۹	۲/۱۸	۰/۰۹۶	COGOVERN	حاکمیت شرکتی
۱/۳۲۳	۰/۱۸۰	۰/۱۳۸	۰/۰۵۴	PR/EMPLOYEE	سود کارکنان
۱/۱۸۶	۰/۱۸۲۶	۰/۲۲	۰/۰۹۳	SHCONSENT	تمرکز سهامداران
۱/۱۴۰	۰/۰۰۰	۵/۲۰	۰/۱۷۲	QTOBIN	نسبت کیو توبین
۱/۲۳۹	۰/۴۵۳	-۰/۷۵	-۰/۰۸۴	IEC	تمرکز کارکنان در صنعت
۱/۲۹۳	۰/۵۸۹	۰/۵۴	۰/۱۶۳	LEV	اهرم مالی
-	۰/۰۰۰	۵/۶۵	۳/۰۰۱	C	مقدار ثابت
(۰/۰۰۰)		سطح معنی داری		۶۹/۷۸۶	آزمون ناهمسانی واریانس
(۰/۰۰۰)		سطح معنی داری		۶۲/۷۴۷	آزمون خودهمبستگی ولدریج
(۰/۰۰۰)		سطح معنی داری		۶۰/۳۰	آماره والد
(۰/۰۰۰)		سطح معنی داری		۲۲/۸۳	آزمون F لیمر (چاو)
(۰/۰۰۰)		سطح معنی داری		۵۵۲/۸۰	آزمون هاسمن
۰/۸۶۳				ضریب تعیین (R^2)	

با توجه به نتایج آزمون فرضیات تحقیق برحسب رویکرد شاخص که در جدول ۴ ارائه شده است، نتایج آزمون ناهمسانی واریانس در سطح معنی داری ۵ درصد، بر اساس آماره والد^۱ (۶۹/۷۸۶) نشان می‌دهد که مدل دارای ناهمسانی واریانس می‌باشد. لازم به ذکر است که بر اساس سایر کدهای طراحی شده نیز همین نتایج به دست آمده است که به خاطر اجتناب از حشو نتایج آن ارائه نشده است. نتایج آزمون ولدریج در سطح معنی داری ۵ درصد نشان می‌دهد بین باقیمانده‌های مدل مشکل خودهمبستگی سریالی وجود دارد. علاوه بر این از آنجایی که مقدار آماره VIF (معیار عامل تورم واریانس) برای تمامی متغیرها کمتر از ۵ می‌باشد از این رو می‌توان گفت هم خطی میان متغیرها در مدل وجود ندارد؛ بنابراین در این مرحله از برآورد مدل پس از رفع ناهمسانی واریانس و خودهمبستگی سریالی در مدل رگرسیونی استفاده می‌شود. برای رفع همزمان مشکل ناهمسانی واریانس و خودهمبستگی و با توجه به بیشتر بودن تعداد کراس‌ها از سال‌ها از روش پرایس وینستن (خطای استاندارد اصلاح شده) جهت تخمین مدل استفاده شده است. نتایج به دست آمده از آزمون چاو در نگاره ۲، بیانگر رد فرضیه H_0 و وجود مدل اثر ثابت برای مدل است. برای انتخاب بین مدل اثر ثابت و مدل اثر تصادفی از آزمون هاسمن استفاده می‌شود. طبق آزمون هاسمن فرضیه H_0 به معنای وجود مدل اثر تصادفی است و رد فرضیه H_0 به معنای وجود مدل اثر ثابت و رد مدل اثر تصادفی است. پس طبق نتایج این آزمون‌ها که در نگاره ۲ ارائه شده است، فرضیه H_0 را می‌توان رد کرد و مدل نهایی، مدلی با اثرات ثابت می‌باشد. سطح معنی داری آماره والد (۰/۰۰۰) از سطح خطای موردپذیرش (۵ درصد) بوده و کل مدل رگرسیونی معنی دار است. ضریب تعیین نیز نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل و کنترلی

۱. یکی از کدهای طراحی شده توسط المسیح (۲۰۱۵-۲۰۱۶)

وارد شده حدود ۸۶/۳ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کنند. نتایج آزمون فرضیه اول در سطح معناداری ۵ درصد نشان می‌دهد که ضریب متغیر قدرت کارکنان (۰/۱۳۸) معنادار است بنابراین بین قدرت کارکنان با افشای کارکنان، رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد در نتیجه فرضیه اول تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد. نتایج آزمون فرضیه دوم در سطح معناداری ۵ درصد نشان می‌دهد که ضریب متغیر حاکمیت شرکتی (۰/۰۹۶) معنادار است بنابراین بین حاکمیت شرکتی (که معیاری برای سنجش وضعیت استراتژیک کارکنان است) با افشای کارکنان، رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد در نتیجه فرضیه دوم تحقیق نیز مورد تأیید قرار می‌گیرد. نتایج آزمون فرضیه سوم در سطح معناداری ۵ درصد نشان می‌دهد ضریب متغیر سود کارکنان (۰/۰۵۴) معنادار نیست بنابراین بین سود کارکنان (که معیاری برای سنجش عملکرد مالی است) با افشای کارکنان ارتباط معناداری یافت نشد؛ در نتیجه فرضیه سوم تحقیق مورد تأیید قرار نمی‌گیرد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد ضریب متغیر کنترلی مدل یعنی نسبت کیوتوبین (۰/۱۷۲)، مثبت ارزیابی شده است که از لحاظ آماری در سطح ۵ درصد معنادار است. بدین معنی که رابطه‌ی مثبت و معنادار بین نسبت کیوتوبین و افشای کارکنان برقرار است و ضرایب متغیرهای تمرکز سهامداران (۰/۰۹۳)، تمرکز کارکنان در صنعت (۰/۰۸۴) - و اهرم مالی (۰/۱۶۳) از لحاظ آماری در سطح ۵ درصد معنادار نمی‌باشد.

نتایج آزمون فرضیات مدل دوم

با استفاده از مدل زیر افشای کارکنان بر حسب تحلیل محتوا مورد آزمون قرار می‌گیرد. به منظور تحلیل حساسیت و قابل اتکا بودن نتایج، علاوه بر رویکرد اول از این رویکرد نیز استفاده شده است.

$$Employee\ disclosures\ sentences_{it}$$

$$= \beta_0 + \beta_1 Employee\ concentration_{it} + \beta_2 Corporate\ governance_{it} + \beta_3 Profit/employee_{it} + \beta_4 Shareholder\ concentration_{it} + \beta_5 Tobin'SQ_{it} + \beta_6 Industry\ employee\ concentration_{it} + \beta_7 Leverage_{it} + \varepsilon_{it}$$

جدول (۵): نتایج آزمون فرضیات بر حسب رویکرد تحلیل محتوا

نتایج آزمون				نماد	نام متغیر
VIF	Prob.	Z	Coeff		
۱/۲۱۹	۰/۰۴۴	۲/۰۱	۰/۳۴۰	EMPOWER	قدرت کارکنان
۱/۰۳۹	۰/۱۱۹	۱/۵۶	۰/۲۶۴	COGOVERN	حاکمیت شرکتی
۱/۳۲۳	۰/۲۶	۰/۱۳۳	۰/۰۳۴	PR/EMPLOYEE	سود کارکنان
۱/۱۸۶	۰/۱۱۱	-۱/۵۹	-۲/۰۵۳	SHCONSENT	تمرکز سهامداران
۱/۱۴۰	۰/۰۰۰	۵۳/۷۲	۵/۳۶۶	QTOBIN	نسبت کیو توبین
۱/۲۳۹	۰/۶۶۸	-۰/۴۳	-۰/۱۴۷	IEC	تمرکز کارکنان در صنعت
۱/۲۹۳	۰/۹۹۱	-۰/۰۱	-۰/۰۱۱	LEV	اهرم مالی
-	۰/۲۳۴	-۱/۱۹	-۱/۹۶۴	C	مقدار ثابت
(۰/۰۰۰)	سطح معنی‌داری			۲۸۰/۱۹	آزمون ناهمسانی واریانس
(۰/۰۰۰)	سطح معنی‌داری			۱۲/۷۶۶	آزمون خودهمبستگی ولدریج
(۰/۰۰۰)	سطح معنی‌داری			۳۱۴۱/۹۴	آماره والد

آزمون F لیمر (چاو)	۱۱/۳۶	سطح معنی‌داری	(۰/۰۰۰)
آزمون هاسمن	۱۰/۳۵	سطح معنی‌داری	(۰/۱۶۹)
ضریب تعیین (R^2)		۰/۹۱۹	

با توجه به نتایج آزمون فرضیات تحقیق برحسب تحلیل محتوا که در جدول ۵ ارائه شده است، نتایج آزمون ناهمسانی واریانس در سطح معنی‌داری ۵ درصد، بر اساس آماره والد (۲۸۰/۱۹) نشان می‌دهد که مدل دارای ناهمسانی واریانس می‌باشد. لازم به ذکر است که بر اساس سایر کدهای طراحی شده نیز همین نتایج به دست آمده است که به خاطر اجتناب از حشو نتایج آن ارائه نشده است. نتایج آزمون ولدریج در سطح معنی‌داری ۵ درصد نشان می‌دهد بین باقیمانده‌های مدل مشکل خودهمبستگی سریالی وجود دارد. علاوه بر این از آنجایی که مقدار آماره VIF (معیار عامل تورم واریانس) برای تمامی متغیرها کمتر از ۵ می‌باشد از این رو می‌توان گفت هم خطی میان متغیرها در مدل وجود ندارد؛ بنابراین در این مرحله از برآورد مدل پس از رفع ناهمسانی واریانس و خودهمبستگی سریالی در مدل رگرسیونی استفاده می‌شود. برای رفع همزمان مشکل ناهمسانی واریانس و خودهمبستگی و با توجه به بیشتر بودن تعداد کراس‌ها از سال‌ها از روش پرایس وینستن (خطای استاندارد اصلاح شده) جهت تخمین مدل استفاده شده است. نتایج به دست آمده از آزمون چاو در نگاره ۳، بیانگر رد فرضیه H_0 و وجود مدل اثر ثابت برای مدل است. برای انتخاب بین مدل اثر ثابت و مدل اثر تصادفی از آزمون هاسمن استفاده می‌شود. طبق آزمون هاسمن فرضیه H_0 به معنای وجود مدل اثر تصادفی است و رد فرضیه H_0 به معنای وجود مدل اثر ثابت و رد مدل اثر تصادفی است. پس طبق نتایج این آزمون‌ها که در نگاره ۳ ارائه شده است، فرضیه H_0 را می‌توان قبول کرد و مدل نهایی، مدلی با اثرات تصادفی می‌باشد. سطح معنی‌داری آماره والد (۰/۰۰۰) از سطح خطای موردپذیرش (۵ درصد) بوده و کل مدل رگرسیونی معنی‌دار است. ضریب تعیین نیز نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل و کنترلی وارد شده حدود ۹۱/۹ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کنند. نتایج آزمون فرضیه اول در سطح معناداری ۵ درصد نشان می‌دهد که ضریب متغیر قدرت کارکنان (۰/۳۴۰) معنادار است بنابراین بین قدرت کارکنان با افشای کارکنان، رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد در نتیجه فرضیه اول تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد. نتایج آزمون فرضیه دوم در سطح معناداری ۵ درصد نشان می‌دهد که ضریب متغیر حاکمیت شرکتی (۰/۲۶۴) معنادار نیست بنابراین بین حاکمیت شرکتی (که معیاری برای سنجش وضعیت استراتژیک کارکنان است) با افشای کارکنان، رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود ندارد در نتیجه فرضیه دوم تحقیق نیز مورد تأیید قرار نمی‌گیرد. نتایج آزمون فرضیه سوم در سطح معناداری ۵ درصد نشان می‌دهد ضریب متغیر سود کارکنان (۰/۰۳۴) معنادار نیست بنابراین بین سود کارکنان (که معیاری برای سنجش عملکرد مالی است) با افشای کارکنان ارتباط معناداری یافت نشد؛ در نتیجه فرضیه سوم تحقیق مورد تأیید قرار نمی‌گیرد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد ضریب متغیر کنترلی مدل یعنی نسبت کیوتوبین (۵/۳۶۶) و مثبت ارزیابی شده است که از لحاظ آماری در سطح ۵ درصد معنادار می‌باشد. بدین معنی که رابطه‌ی مثبت و معنادار بین نسبت کیوتوبین و افشای کارکنان برقرار است و ضرایب متغیرهای تمرکز سهامداران (۲/۰۵۳-)، تمرکز کارکنان در صنعت (۰/۱۴۷-) و اهرم مالی (۰/۰۱۱-) از لحاظ آماری در سطح ۵ درصد معنادار نمی‌باشد.

نتیجه‌گیری

حقوق شرکت‌های ایران صرفاً سهامدار را به رسمیت می‌شناسند؛ اما توجه به چگونگی پیدایش شخصیت حقوقی شرکت و ماهیت اجتماعی آن، نشان از آمیختگی این ماهیت با ثالث دارد. این ثالثان، در حقوق شرکت‌های نوین «ذی‌نفعان نام‌گرفته‌اند که به

اشخاصی تأثیرگذار بر شرکت یا تأثیرپذیر از آن اطلاق می‌گردد. در یک شرکت اصولاً خود سهامداران، کارکنان، مشتریان و تأمین‌کنندگان مالی به‌عنوان گروه‌های ثابت ذی‌نفعان به‌حساب می‌آیند (باقری و ندوشن، ۱۳۹۵). تمرکز این پژوهش بر کارکنان است. در این پژوهش به بررسی محرک‌های افشای اطلاعات کارکنان در گزارش سالانه شرکت بر مبنای تئوری ذی‌نفعان پرداخته شده است. نتایج حاصل از فرضیه اول مؤید ارتباط داشتن قدرت کارکنان با افشای داوطلبانه اطلاعات مربوط به کارکنان شرکت بر اساس هر دو رویکرد شاخص و تحلیل محتوا می‌باشد. پس می‌توان اذعان داشت افشای اطلاعات مربوط به کارکنان در شرکت‌هایی با قدرت کارکنان بیشتر، بیشتر می‌باشد بنابراین هرچه تعداد کارکنانی بیشتری در شرکت حضور داشته باشند قدرت کارکنان افزایش و افشای اطلاعات مربوط به کارکنان هم افزایش می‌یابد. لازم به ذکر است که این نتایج با نتایج کنت و زانکر (۲۰۱۵) مطابقت دارد. شرکت‌ها اغلب اطلاعات مربوط به کارکنان خود را زمانی که سهم بیشتری از کارکنان در شرکت حضور داشته باشند در گزارش سالانه افشا می‌کنند (به نقل از کنت و زانکر، ۲۰۱۵).

نتایج آزمون فرضیه دوم بر اساس رویکرد شاخص با توجه به این که ضریب مثبت متغیر حاکمیت شرکتی در سطح ۵ درصد معنادار است حاکی از آن است که بین وضعیت استراتژیک کارکنان (حاکمیت شرکتی) و افشای داوطلبانه اطلاعات مربوط به کارکنان شرکت رابطه‌ی معناداری وجود دارد؛ بنابراین یکی از راهکارهایی که بتوان افشای داوطلبانه اطلاعات مربوط به کارکنان را افزایش داد، افزایش حاکمیت شرکتی است. برای سنجش وضعیت استراتژیک، حاکمیت شرکتی را مورد سنجش و بررسی قرار دادیم و متغیر حاکمیت شرکتی بر اساس معیارهای استقلال هیئت‌مدیره، دوگانگی مسئولیت مدیرعامل، اندازه موسسه حسابرسی، تعداد جلسات هیئت‌مدیره و اندازه هیئت‌مدیره اندازه‌گیری شده است. لازم به ذکر است که این نتایج با نتایج پژوهش کنت و زانکر (۲۰۱۵) مطابقت دارد. همچنین با پژوهش روبین و رابرت (۱۹۹۲) که به بررسی تأثیر تئوری ذی‌نفعان بر افشای سازمانی شرکت‌ها و باغومیان و نقدی (۱۳۹۳) که به بررسی تأثیر سازوکارهای حاکمیت شرکتی بر میزان افشای اختیاری در گزارشگری سالانه شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران و مران جویری و علی‌خانی (۱۳۹۳) که به بررسی افشای مسئولیت اجتماعی و راهبری پرداخته‌اند مطابقت دارد با این تفاوت که در این سه پژوهش افشای اطلاعات کارکنان بررسی نشده و به‌صورت جامع تأثیر حاکمیت شرکتی را بر افشای اطلاعات مورد بررسی قرار داده‌اند. نتایج آزمون فرضیه دوم بر اساس رویکرد تحلیل محتوا با توجه به اینکه ضریب مثبت متغیر حاکمیت شرکتی از سطح ۵ درصد بالاتر می‌باشد، حاکی از آن است که بین حاکمیت شرکتی (وضعیت استراتژیک کارکنان) با افشای داوطلبانه اطلاعات مربوط به کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد و این فرضیه تأیید نمی‌گردد.

سرانجام در فرضیه سوم به دلیل بالا بودن سطح معناداری ضریب متغیر سود کارکنان از سطح معناداری ۵ درصد ارتباط معناداری بین عملکرد مالی شرکت با افشای داوطلبانه اطلاعات مربوط به کارکنان شرکت بر اساس هر دو رویکرد شاخص و تحلیل محتوا یافت نشد. در این پژوهش برای سنجش عملکرد مالی سود هر کارمند را بررسی کردیم بنابراین نتایج حاکی از آن است که با افزایش سود هر کارمند، افشای داوطلبانه اطلاعات مربوط به کارکنان شرکت افزایش نمی‌یابد. مطالعات تجربی پیشین که توسط کنت و زانکر (۲۰۱۵) انجام شده بیان می‌کند که ارتباط معنادار و مثبتی بین متغیرهای مزبور وجود دارد که با نتایج حاصل از این پژوهش هم سو نمی‌باشد و دلیل آن را می‌توان در کارایی ضعیف بورس اوراق بهادار تهران لحاظ کرد. پیشنهاد می‌شود؛ یافته‌های این پژوهش می‌تواند تهیه‌کنندگان اطلاعات حسابداری را به ارائه‌ی اطلاعات باکیفیت‌تر جهت پاسخگویی مناسب به نیازهای جامعه‌ی خود از یک سو و تشویق استفاده‌کنندگان اطلاعات حسابداری به توجه و تأمل در مورد اهمیت افشای داوطلبانه اطلاعات مربوط به کارکنان از دیگر سو ترغیب نماید. با توجه به نتیجه آزمون فرضیه‌ها، توصیه می‌شود سرمایه‌گذاران برای سبد سرمایه‌گذاری خود به افشای اختیاری اطلاعات مربوط به کارکنان توجه کرده و در شرکت‌هایی سرمایه‌گذاری کنند که افشای اطلاعات اختیاری آن‌ها بیشتر است. همچنین موضوع

حاکمیت شرکتی، قدرت کارکنان و عملکرد مالی را مورد توجه قرار داده و سرمایه‌گذاری خود را بیشتر به سمت وسوی شرکت‌هایی ببرند که حاکمیت شرکتی، قدرت کارکنان و عملکرد مالی بالاتری دارند. افزون بر این پیشنهاد می‌شود سازمان بورس اوراق بهادار سمینارها و کلاس‌های آموزشی به منظور آشنایی سرمایه‌گذاران با افشای اختیاری اطلاعات و عوامل مؤثر بر افشای اختیاری اطلاعات اجتماعی و اطلاعات مربوط به کارکنان شرکت‌ها برگزار نمایند و استاندارد گذاران می‌توانند از نتایج این تحقیق در ارزیابی‌هایشان در جهت تدوین استانداردهای حسابداری آتی استفاده کنند. علاوه بر این، به مدیران و مسئولان سازمان بورس اوراق بهادار تهران پیشنهاد می‌شود تا در راستای افزایش افشای اطلاعات مربوط به کارکنان راهکارهایی عملی اتخاذ نمایند و نظارت بیشتری بر کیفیت گزارش‌های اجتماعی و هیئت‌مدیره داشته باشند. به پژوهشگران علاقه‌مند پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، اثر سایر متغیرهای تعدیلی و اثرگذار بر افشای داوطلبانه اطلاعات مربوط به کارکنان را مورد بررسی قرار دهند همچنین تأثیر سایر آیت‌های حاکمیت شرکتی، بر افشای داوطلبانه اطلاعات مربوط به کارکنان مورد بررسی قرار گیرد و افشای داوطلبانه اطلاعات مربوط به کارکنان، در شرکت‌های زیان ده در مقایسه با شرکت‌های سود ده مورد بررسی قرار گیرد همچنین بررسی تطبیقی افشای داوطلبانه اطلاعات مربوط به کارکنان در شرکت‌های ایرانی با شرکت‌های کشورهای در حال توسعه.

همچنین محدودیت‌های که در این پژوهش با آن مواجه بودیم رو می‌توان اینگونه بیان کرد، عدم وجود یک معیار جامع برای اندازه‌گیری افشای داوطلبانه اطلاعات مربوط به کارکنان در گزارش سالانه شرکت‌ها از سوی سازمان بورس اوراق بهادار تهران. با توجه به اینکه نمونه پژوهش از بین شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران انتخاب شده است و شرکت‌های نمونه از لحاظ اندازه، صنعت، ساختار مالکیت، نوع محصولات، لزوماً معرف تمام واحدهای اقتصادی فعال در کشور نیستند، بنابراین تعمیم‌یافته‌ها باید با احتیاط انجام گیرد. با توجه به ضعف موجود در پایگاه‌های اطلاعاتی و نرم‌افزارهای در دسترس در بازار و همچنین عدم امکان دسترسی به تمام صورت‌های مالی در سایت بورس در برخی موارد محقق تنها به دلیل در دسترس نبودن برخی از اطلاعات مرتبط با متغیرهای مستقل، وابسته و کنترل مجبور به حذف شرکت از نمونه گردیده است.

منابع

- ✓ امیرحسینی، زهرا، قبادی، معصومه، (۱۳۹۵)، گزارشگری مسئولیت اجتماعی، عملکرد مالی و مالکیت نهادی، فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت، سال نهم، شماره ۲۸، صص ۵۵-۶۶.
- ✓ باستانی، سوسن، بهشتی زواره، مژگان، (۱۳۹۴)، نقش شبکه‌های اجتماعی در حاکمیت شرکتی، پژوهش‌های تجربی حسابداری، دوره ۵، شماره ۱۷، صص ۱۳-۳۷.
- ✓ باغومیان، رافیک، نقدی، سجاد، (۱۳۹۳)، تأثیر سازوکارهای حاکمیت شرکتی بر میزان افشای اختیاری در گزارش‌گری سالانه شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، مجله دانش حسابداری، سال پنجم، شماره ۱۶، صص ۱۱۹-۱۳۶.
- ✓ باقری، محمود، صادقیان ندوشن، مهرداد، (۱۳۹۵)، تئوری ذی‌نفعان در حقوق شرکت‌ها، فصلنامه قضاوت، شماره ۸۷.
- ✓ بشیری منش، نازنین، رحمانی، علی، (۱۳۹۵)، تدوین الگوی افشای اختیاری: ابزاری برای حسابداری مدیریت، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال پنجم، شماره ۱۹، صص ۲۷-۴۶.
- ✓ پورحیدری، امید، عرب‌آبادی، رحیم، (۱۳۹۳)، رابطه تغییرات قیمت و افشای اختیاری در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، دوره ۲۱، شماره ۱، صص ۳۹-۵۶.

- ✓ پورعلی، محمدرضا، حجامی، محدثه، (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین افشای مسئولیت اجتماعی و مالکیت نهادی در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال سوم، شماره دهم، صص ۱۳۵-۱۵۰.
- ✓ حافظ نیا، محمدرضا، (۱۳۸۵)، مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، انتشارات سمت.
- ✓ حساس یگانه، یحیی، (۱۳۸۵)، حاکمیت شرکتی در ایران، فصلنامه تحلیلی حسابرس، شماره ۳۲، سال هشتم.
- ✓ حساس یگانه، یحیی، برزگر، قدرت اله، (۱۳۹۳)، مبانی نظری مسئولیت اجتماعی شرکتها و پارادایم آن در حرفه حسابداری، حسابداری مدیریت، سال هفتم، شماره ۲۲، صص ۱۰۹-۱۳۳.
- ✓ خاکی، غلامرضا، (۱۳۸۷)، روش تحقیق در مدیریت، انتشارات بازتاب.
- ✓ ختائی، محمدرضا، ضیائی بیگدلی، محمدتقی، (۱۳۹۱). رابطه میان نسبت Q توپین و ارزش افزوده بازار با عملکرد شرکت‌های سرمایه‌گذاری بر اساس شاخص‌های مودیلیانی و نسبت ارزیابی، پژوهشنامه حسابداری مالی و حسابرسی، دوره ۴، شماره ۱۳، صص ۱۱۳-۱۴۳.
- ✓ خدای پور، احمد، برزایی، یونس، (۱۳۹۲)، بررسی عوامل حاکمیتی مؤثر بر کیفیت افشا و تأثیر رقابت بازار بر رابطه‌ی بین آن‌ها، فصلنامه حسابداری مالی، شماره ۲۰، صص ۲۲-۴۱.
- ✓ خواجهی، شکراله، اعتمادی جوریابی، مصطفی، (۱۳۹۴)، مسئولیت اجتماعی شرکتها و گزارشگری آن، فصلنامه حسابداری سلامت، سال چهارم، شماره دوم، شماره پیاپی (۱۲)، صص ۱۰۴-۱۲۳.
- ✓ خواجهی، شکراله، علیزاده طلاتپه، وحید، (۱۳۹۳)، بررسی اثرات سطح افشای داوطلبانه بر عدم تقارن اطلاعاتی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، فصلنامه مطالعات تجربی حسابداری مالی، سال یازدهم، شماره ۴۲، صص ۸۹-۱۱۵.
- ✓ خواجهی، شکراله، بایزیدی، انور، جبارزاده کنگرلویی، سعید، (۱۳۹۰)، بررسی رابطه‌ی بین مدیریت سود و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، مجله پیشرفت‌های حسابداری دانشگاه شیراز، دوره ۳، شماره ۱، صص ۲۹-۵۴.
- ✓ دریائی، عباسعلی، پاکدل، عبدالله، مشعشی، سیدمحمد، (۱۳۹۲)، توسعه پایدار پیامد حسابداری و بازاریابی سبز و مسئولیت‌پذیری اجتماعی با تأکید بر راهبری شرکتی، مجله دانش و پژوهش حسابداری، شماره ۳۲، صص ۲۸-۳۳.
- ✓ دلاور، علی، (۱۳۷۱)، روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی، چاپ بیست و ششم، نشر ویرایش.
- ✓ ذوالنور، سیدحسین، (۱۳۷۴)، مقدمه‌ای بر روش‌های اقتصادسنجی چاپ اول، انتشارات دانشگاه شیراز.
- ✓ رجبی، روح‌الله، قربانی، محمود، شعبانی، کیوان، (۱۳۹۴)، رابطه هزینه حسابرسی مستقل با کیفیت سود و استقلال هیئت‌مدیره در بازار بورس اوراق بهادار تهران، مجله دانش حسابداری، سال پانزدهم، شماره ۵۹.
- ✓ رحمانی، علی، بشیری منش، نازنین، (۱۳۹۳)، مروری بر ادبیات افشاء اطلاعات در ایران، فصلنامه پژوهش حسابداری، دوره ۴، شماره ۱۵، صص ۳۵-۶۸.
- ✓ زارعی، علیرضا، قاسمی، معصومه، (۱۳۹۵)، اثر ویژگی‌های کمیته حسابرسی بر کیفیت گزارشگری مالی، مجله بررسی‌های حسابداری، دوره ۳، شماره ۱۲، صص ۴۳-۶۴.
- ✓ ستایش، محمدحسین، روستا، منوچهر، علیزاده، وحید، (۱۳۹۳)، بررسی ارتباط بین افشای داوطلبانه و عملکرد شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، پژوهش‌های تجربی حسابداری، سال چهارم، شماره ۱۳، صص ۱۵۳-۱۶۰.
- ✓ سرمد، زهره، بازرگان، عباس. حجازی، الهه، (۱۳۸۴)، روش تحقیق در علوم رفتاری، انتشارات آگاه.

- ✓ سعیدی، مسعود، نظری، همداد، حیدری رستمی، کرامت الله، (۱۳۹۲)، بررسی تغییرات عوامل درونی شرکتی بر سطح افشای داوطلبانه شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، چشم‌انداز مالی مدیریت، شماره ۹، صص ۱۰۵-۱۲۶.
- ✓ سید عباس زاده، میر محمد، (۱۳۸۶)، روش‌های عملی پژوهش در علوم انسانی، چاپ اول، ارومیه: دانشگاه ارومیه.
- ✓ طالب نیا، قدرت الله، علی‌خانی، راضیه، مران جوری، مهدی، (۱۳۹۱)، ارزیابی کمیت و ماهیت افشای اطلاعات حسابداری زیست‌محیطی و اجتماعی در ایران، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، دوره ۱۹، شماره ۳، صص ۴۳-۶۰.
- ✓ قربانی، بهزاد، حسینی غنچه، سید جلال‌الدین، محمدیلر، زهرا، (۱۳۹۶)، تأثیر افشای اطلاعات استراتژیک، غیرمالی و مالی بر مدیریت سود، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، سال نهم، شماره ۳۵، صص ۲۳-۴۰.
- ✓ کاشانی پور، محمد، کریمی، حسن، کریمی، ولی‌الله، (۱۳۹۳)، بررسی ارتباط بین ساختار هیأت مدیره و مالکیت شرکت با افشای اختیاری، پژوهش‌های تجربی حسابداری، سال چهارم، شماره ۱۴، صص ۱۶۷-۱۸۶.
- ✓ کهندل، علی، (۱۳۹۰)، بررسی رابطه مدیریت سود و حاکمیت شرکتی با اظهارنظر حسابرس دانشگاه آزاد، دانشکده مدیریت، واحد اراک.
- ✓ مران جوری، مهدی، علی‌خانی، رضیه، (۱۳۹۳)، افشای مسئولیت‌های اجتماعی و راهبری شرکتی، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، دوره ۲۱، شماره ۳، صص ۳۲۹-۳۴۸.
- ✓ معین‌الدین، محمود، وفائی، حسین، نایب زاده، شهناز، (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین اطلاعات حسابداری منابع انسانی و عملکرد مالی، اقتصادی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، دومین کنفرانس ملی حسابداری، مدیریت مالی و سرمایه‌گذاری.
- ✓ مقدم، عبدالکریم، مؤمنی یانسری، ابوالفضل، (۱۳۹۱)، بررسی تأثیر برخی ویژگی‌های نظام راهبری شرکت بر تصمیم‌های ساختار سرمایه شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، بررسی‌های حسابداری، دوره ۱۹، شماره ۲، صص ۱۲۳-۱۳۶.
- ✓ مهدوی، غلامحسین، دریائی، عباسعلی، علی‌خانی، رضیه، مران جوری، مهدی، (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین اندازه شرکت، نوع صنعت و سودآوری با افشای اطلاعات حسابداری زیست‌محیطی و اجتماعی، پژوهش‌های تجربی حسابداری، دوره ۴، شماره ۱۵، صص ۸۷-۱۰۴.
- ✓ مهرانی، کاوه، صفرزاده، محمدحسین، (۱۳۹۰)، تبیین ارتباط بین حاکمیت شرکتی و کیفیت سود با رویکرد بومی، مجله دانش حسابداری، سال دوم، شماره ۷، صص ۶۹-۹۸.
- ✓ نمازی، محمد، ابراهیمی میمند، مهدی، (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر سازوکارهای راهبری شرکتی بر افشای ریسک، فصلنامه حسابداری مالی، سال هشتم، شماره ۳۰، صص ۱-۳۹.
- ✓ نمازی، محمد؛ رضایی، حمیدرضا، (۱۳۹۱)، تأثیر نرخ تورم بر کیفیت سود شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، پژوهش‌های تجربی حسابداری، سال دوم، شماره ۵، صص ۶۷-۹۱.
- ✓ نوروزی، زهره، آزادی، بهنام، (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین میزان افشای اطلاعات مربوط به روابط کارکنان، مشارکت اجتماعی، تولید و محیط‌زیست با هزینه‌های سیاسی در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری، علوم تربیتی و اقتصاد مقاومتی؛ اقدام و عمل، ساری، شرکت علمی پژوهشی باران اندیشه.
- ✓ ولی پور، هاشم، طالب نیا، قدرت اله، احمدی، رضا، (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر سطح افشای اختیاری بر مربوط بودن ارزش اطلاعات حسابداری در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، حسابداری مدیریت، دوره ۷، شماره ۲۱، صص ۷۱-۸۱.

- ✓ Alhazaimah,A., Palaniappan,R., Almsfir,M (2014)." The Impact of corporate governance and owner ship structure on voluntary disclosure in annual reports among listed Jordanian companies."Procedia social and behavioral sciences129,pp 341۳۴۸. Available online at www.sciencedirect.com.
- ✓ Barth,M.,Landsman,W.,and M,Lang(2007). "International accounting standards and accounting quality". <http://ssrn.com>, Available online 15 April 2012.
- ✓ Beattie, V., and S. J. Smith(2012)." Evaluating disclosure theory using the views of UK finance directors in the intellectual capital context". Accounting and Business Research 42, 471–494.
- ✓ Bellver, A. and Kaufmann, D. (2005)"Transparenting Transparency". Preliminary Draft.
- ✓ Deegan,C (2002)." Introduction: the legitimising effect of social and environmental disclosures-a theoretical foundation".Accounting, Auditing and Accountability Journal 15,pp 282–311.
- ✓ Eng,L,L., Mak,Y,T (2003)."Corporate governance and voluntary disclosure".Journal of Accounting and PublicPolicy22,pp325۳۴۰.
- ✓ Freeman,R.E(1984)." Strategic Management: A Stakeholder Approach (Pitman, Marshfield, MA).
- ✓ Gooyert,D,V., Rouwette,E., Kranenburg,H, V., Freeman,E (2017)."Reviewing the role of stakeholder theory perspective".EuropeanJournal of Operational Reserch262,PP 402۴۱۰.
- ✓ Gujarati, D. (1995). Basic Econometrics. Forth Edition, McGraw-hill.
- ✓ Henock,L(2005)."Acquirers abnormal returns and the non-Big4 auditor clientele effect". Journal of accounting and economics,40,pp 75۹۹.
- ✓ International Integrated Reporting Council (IIRC), (2011)." Towards Integrated Reporting: Communicating Value in the 21st Century". Available at: <http://www.discussionpaper2011.theiirc.org> [Accessed 28 April 2012].
- ✓ Islam, M. A. & Deegan, C. (2008)." Motivations for an organization within a developing country to report social responsibility information: Evidence from Bangladesh". Accounting, Auditing and Accountability Journal, 21(6): 850–874.
- ✓ Kent, P., Zunker, T (2015). A Stakholder analysis of employee disclosures in annual reports.Accounting and Finance.
- ✓ Madhani, M, Pankaj (2009)." Role of voluntary Disclosure and Transparency in Financial Reporting".The Accounting World,pp 63۶۶.
- ✓ Rezaee,Z., Tuo,L (2017). Voluntary disclosure of non-financial information and its association with sustainability performance".Advances in Accounting.
- ✓ Robin W,Roberts. (1992)."Determinants of corporate social responsibility disclosure an application of stakeholder theory". Accounting Organizations and SOCIETY,Vol.17,NO.6,pp.595۶۱۲.
- ✓ Ullmann,A.E (1985)." Data in search of a theory: a critical examination of the relationships among social performance, social disclosure, and economic performance of U.S. firms".Academy of Management Review 10,pp 540–577.