

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCI-conf.ir

بررسی رابطه مسئولیت پذیری اجتماعی و کارآمدی سرمایه گذاری در نیروی کار

نادر نقش بندی^ا، مجید رضا سرقودی^ب

^ا استادیار گروه حسابداری، موسسه آموزش عالی حکیم نظامی-قوچان ایران

^ب کارشناسی ارشد حسابداری، موسسه آموزش عالی حکیم نظامی-قوچان ایران

نویسنده مسئول: نادر نقش بندی (Nader_naghshbandi@yahoo.com)

چکیده: این تحقیق به بررسی رابطه مسئولیت پذیری اجتماعی و کارآمدی سرمایه گذاری در نیروی کار در شرکت های بورس اوراق بهادار تهران پرداخت. روش انجام این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نوع داده کمی، از نظر منطق اجرا قیاسی-استقرایی و از نظر نحوه اجرا توصیفی-همبستگی می باشد. در این تحقیق از منابع مختلفی از جمله کتب، مقالات داخلی و خارجی و اینترنت استفاده شده است. روابط بین متغیرها با استفاده از مدل های همبستگی و رگرسیون لجستیک آزمون شده است. ابتدا داده های گردآوری شده در نرم افزار اکسل طبقه بندی و پس از ساماندهی و محاسبه متغیرها، جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم افزار آماری استاتا بهره گرفته شده است. به منظور بررسی فرضیه پژوهش، نمونه آماری مشتمل بر ۱۴۳ شرکت پذیرفته شده در صنایع منتخب از بورس اوراق بهادار تهران طی یک دوره ۱۰ ساله سال های ۱۳۹۱-۱۴۰۰ مورد بررسی قرار گرفته است. بر اساس تحلیل آماری و تخمین رگرسیون ها نتایج حاصل از بررسی فرضیه ها در سطح خطای مورد انتظار پنج صدم درصد نشان داد: بین مسئولیت پذیری اجتماعی و کارآمدی سرمایه گذاری در نیروی کار رابطه معنی داری وجود دارد.

کلمات کلیدی: مسئولیت پذیری اجتماعی، کارآمدی سرمایه گذاری در نیروی کار، بورس اوراق بهادار.

۱. مقدمه

در صورت بروز اختلافات سازمانی، مدیران ممکن است حداکثر ثروت سهامداران را دنبال نکنند. به طور خاص، منافع متضاد بین سهامداران و مدیران ممکن است سیاست های سرمایه گذاری غیر بهینه ای را ایجاد کند که در سرمایه گذاری کمتر از حد معمول یا بیش سرمایه گذاری تجلی می یابد. بر این اساس، رد (پذیرش) پروژه هایی با ارزش خالص مثبت (منفی) فعلی ممکن است رخ دهد، که آثار منفی بر منافع سهامداران و کل جامعه دارد (جنسن، ۱۹۸۶؛ جنسن و مکلینگ، ۱۹۷۶؛ شیفلر و ویسنی، ۱۹۸۹؛ استین، ۱۹۸۹؛ استالز، ۱۹۹۰). در حالی که اثبات شده است که سرمایه گذاری کمتر از حد مطلوب در سرمایه فیزیکی در صورت بروز تعارضات سازمانی ایجاد می شود، پژوهش های اخیر نیز نشان داده است که ناکارآمدی در سرمایه گذاری سرمایه انسانی نیز امکان دارد رخ دهد (پریرادسیلا، ۲۰۱۹). در واقع، تصمیمات مربوط به استخدام ممکن است بین منافع سهامداران و مدیران فاصله قابل توجهی ایجاد کند. سرمایه گذاری بیش از حد در نیروی کار و البته، شیوه های استخدام مازاد ممکن است سبب امپراتورسازی شود. نتایج این مطالعه بینش جدیدی در مورد ارتباط مسئولیت پذیری اجتماعی شرکتی با تصمیمات مربوط به اشتغال و کارآیی سرمایه گذاری نیروی کار ارائه می دهد. نقش سرمایه انسانی به عنوان محرک ارزش شرکت در سال های اخیر تقریباً غیرقابل انکار شده است و بهره وری سرمایه گذاری نیروی کار را به موضوعی مهم در تحقیقات اقتصادی کنونی تبدیل کرده است. به هر روی، سرمایه گذاری در نیروی کار می تواند از نظر اقتصادی قابل توجه باشد. حقیقت امر این است که شرکت ها در حال حاضر در زمینه های فعالیت می کنند که سرمایه انسانی تعیین کننده اصلی موفقیت آن هاست (سرمایه انسانی معمولاً به عنوان عامل اصلی موفقیت رقابتی یک شرکت در نظر گرفته می شود و یک مؤلفه هزینه قابل توجهی از عملیات تجاری را نشان می دهد. با توجه به این نتایج، عملکرد بالای مسئولیت پذیری اجتماعی شرکتی حاکی از کم سرمایه گذاری است. بنابراین، منطقی است که فرض کنیم کارآیی سرمایه گذاری نیروی انسانی کانالی است که از طریق آن مسئولیت پذیری اجتماعی شرکتی می تواند بر ارزش شرکت تأثیر منفی بگذارد. فعالیت های مسئولیت پذیری اجتماعی شرکتی ممکن است انعطاف پذیری را در مدیریت نیروی کار و هزینه های مربوط به آن در چرخه تجاری کاهش دهد.