

ارتباط بین رقابت در بازار محصول و کارایی سرمایه گذاری نیروی انسانی

جمیله شاکری

دانشجوی دکتری گروه حسابداری، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

Shakeri.j61@gmail.com

رسول برادران حسن زاده

دانشیار گروه حسابداری، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران. (نویسنده مسئول).

baradaran313@iaut.ac.ir

چکیده

به دنبال تغییرات اساسی در چشم انداز رقابتی، برخی از تحقیقات بر این موضوع تمرکز می کنند که چگونه رقابت در بازار محصول بر سرمایه گذاری شرکت ها تأثیر می گذارد. در واقع، هزینه های مربوط به نیروی کار بیش از دو سوم ارزش افزوده کل اقتصاد است و بخش قابل توجهی از کل هزینه های تولید را نشان می دهد. بر همین اساس تحقیق حاضر به بررسی ارتباط بین رقابت در بازار محصول و کارایی سرمایه گذاری نیروی انسانی می پردازد. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی بوده و از بعد روش شناسی از نوع تحقیقات علی (پس رویدادی) است. جامعه آماری پژوهش، شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران می باشد و با استفاده از روش حذف سیستماتیک ۱۴۱ شرکت به عنوان نمونه پژوهش در دوره زمانی بین سالهای ۱۳۹۳ تا ۱۳۹۹ انتخاب شد. نتایج پژوهش نشان داد رقابت در بازار محصول، کارایی سرمایه گذاری نیروی انسانی را بهبود می بخشد. بنابراین اگرچه مطالعات اخیر نقش برجسته رقابت بازار محصول را در شکل دهی تصمیمات تحقیق و توسعه و سرمایه گذاری شرکت نشان می دهد، نتایج چنین مطالعاتی نمی تواند برای استنباط تأثیر بر تصمیم های سرمایه گذاری نیروی کار استفاده شود. این به این دلیل است که سرمایه گذاری های سرمایه و نیروی کار با توجه به هزینه های تعدیل متفاوت هستند، که نشان دهنده محرک مهم استراتژی های سرمایه گذاری و تفاوت در تأثیر رقابت بر نیروی کار و سرمایه گذاری شرکت است.

واژگان کلیدی: کارایی سرمایه گذاری نیروی انسانی، رقابت در بازار محصول، استراتژی رقابتی.

مقدمه

اهمیت سرمایه گذاری در رشد اقتصادی به اندازه ای است که آن را به یکی از اهرم های قوی برای رسیدن به توسعه، بدل کرده است. اما باید به یاد داشت که به همان میزان که توجه به این امر می تواند باعث رشد و شکوفایی اقتصاد شود، عدم توجه به آن می تواند موجب افت اقتصادی شود. در این راستا، یکی از عوامل موثر بر سرمایه گذاری بهینه، محافظه کاری حسابداری است (لی^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). درک عوامل تعیین کننده تصمیمات سرمایه گذاری شرکتی از دیرباز یک موضوع اصلی در تحقیقات مالی شرکت بوده است. تحت مفروضات بازار کارایی سرمایه گذاری با سرمایه گذاری واقعی شرکت مرتبط است و تحت تأثیر عوامل مختلف قرار می گیرد (استاتون^۲ و همکاران، ۲۰۱۷). به دنبال تغییرات اساسی در چشم انداز رقابتی، برخی از تحقیقات بر این موضوع تمرکز می کنند که چگونه رقابت در بازار محصول بر سرمایه گذاری شرکت ها تأثیر می گذارد. در واقع، هزینه های مربوط به نیروی کار بیش از دو سوم ارزش افزوده کل اقتصاد است و

¹ Li

² Stoughton

بخش قابل توجهی از کل هزینه های تولید را نشان می دهد. بر همین اساس افزایش رقابت در سطح جهانی، تقاضا برای نوآوری فرآیند و بهبود کیفیت را افزایش داده است، که فقط می تواند توسط کارکنان با استعداد ایجاد شود (ماتسا^۱، ۲۰۱۸). این کار از طریق سازوکارهای پیمانکاری و نظارت کارآمدتر انجام می شود که عدم تقارن اطلاعات بین شرکت های داخلی و سرمایه گذاران خارجی را کاهش می دهد که روش های بهتر مدیریت ریسک را در طول بحران تسهیل می کند (دینگ^۲ و همکاران، ۲۰۲۰، لی و همکاران، ۲۰۲۱). ما دو دیدگاه رقیب را در مورد رابطه بین رقابت بازار محصول و کارایی سرمایه گذاری نیروی کار بررسی می کنیم. دیدگاه اول، که به عنوان بخش روشن رقابت بازار محصول شناخته می شود، نشان می دهد که فشار رقابتی کارایی سرمایه گذاری نیروی کار را بهبود می بخشد. استدلال پشت این تئوری این است که رقابت به عنوان یک ابزار مؤثر برای نظم بخشیدن به مدیران و کاهش اختلاف منافع بین مدیران و سهامداران عمل می کند. بر اساس تئوری نمایندگی، چنین واگرایی منافع دلیل اصلی رفتار مدیریت ناکارآمد در نظر گرفته می شود که می تواند به شکل امپراتوری سازی از طریق سرمایه گذاری بیش از حد یا بیزاری از تلاش از طریق سرمایه گذاری کم باشد. سرمایه گذاری بیش از حد شرکت در نیروی کار یا در استخدام بیش از حد از طریق افزایش تعداد کارکنان فراتر از سطح بهینه آن یا کاهش کار با حفظ نیروی کار غیرمولد منعکس می شود (قالی^۳ و همکاران، ۲۰۲۰). سرمایه گذاری ناکافی در نیروی کار نیز می تواند ناشی از ترجیح مدیر برای زندگی آرام و عدم تمایل به گسترش سرمایه گذاری در نیروی کار باشد، که منجر به مشکل استخدام کم یا اخراج بیش از حد می شود. بر اساس اثر انضباطی رقابت، ما انتظار داریم شرکت هایی که با فشارهای رقابتی شدیدتری مواجه هستند، سرمایه گذاری کارآمدتری را انجام دهند. در مقابل، دیدگاه جایگزین نشان می دهد که فشار رقابتی در بازار محصول به دلیل بخش تاریک رقابت، با کارایی سرمایه گذاری نیروی کار ارتباط منفی دارد. این دیدگاه پیش بینی می کند که شرکت هایی که با رقابت بیشتری در بازار محصول مواجه هستند، ممکن است به دنبال دو مکانیسم متفاوت، سرمایه گذاری کمتری روی نیروی کار یا بیش از حد سرمایه گذاری کنند. اول، تا جایی که رقابت بر سود مورد انتظار یک شرکت تأثیر می گذارد و شرکت را در معرض خطر شکار قرار می دهد، ریسک انحلال و نکول شرکت و همچنین نگرانی های مدیریتی در مورد عملکرد کوتاه مدت را افزایش می دهد. چنین شرایط نامطلوبی ممکن است رفتار مدیریتی نزدیک بین را تشدید کند و مدیران ریسک گریز را تشویق کند تا در اقدامات کوتاه مدت برای جلوگیری از کاهش درآمدهای کوتاه مدت شرکت کنند (فیرهارست^۴ و همکاران، ۲۰۲۰). در واقع، به دلیل افزایش ریسک ناشی از فشار رقابتی، شرکت ها با هزینه های بالاتر بدهی بانکی مواجه می شوند و به سیاست های مالی محافظه کارانه متوسل می شوند (بوبرک و همکاران، ۲۰۲۱). در همین راستا مدیران ممکن است با به تأخیر انداختن پروژه های سرمایه گذاری که هزینه های آنها می تواند عملکرد فعلی را مخدوش کند، به اثر افزایش ریسک رقابت پاسخ دهند. این استدلال نشان می دهد که شرکت هایی که با رقابت شدید مواجه هستند، تمایل دارند سرمایه گذاری در نیروی کار را کاهش دهند (یعنی با اخراج بیش از حد یا عدم استخدام)، زیرا سرمایه گذاری نیروی کار مستلزم هزینه های ورودی بالایی است که می تواند به طور قابل توجهی سود کوتاه مدت را کاهش دهد (لی و ژان^۵، ۲۰۱۹). به جای کاهش سرمایه گذاری روی نیروی کار، مدیران ممکن است به دو دلیل عمده به فشار رقابتی با سرمایه گذاری بیش از حد روی نیروی کار پاسخ دهند. اولاً، به دلیل تهدیدهای رقابتی از جانب رقبای مدیران ممکن است انگیزه هایی برای نشان دادن تعهد قوی به رفتار منصفانه با سهامداران داشته باشند، که باعث افزایش شهرت آنها در بازار بدهی می شود و آنها را قادر می سازد تا سرمایه های خود را با شرایط بهتری جمع آوری کنند. مدیران

¹ Matsa

² Ding

³ Ghaly

⁴ Fairhurst

⁵ Li & Zhan

می توانند این کار را با استخدام بیش از حد کارکنان، یکی از سهامداران کلیدی و بهبود رفاه آنها انجام دهند، برعکس، فشار رقابتی ممکن است مدیران نزدیک‌بین را وادار کند تا با درگیر شدن در رفتارهای غیراخلاقی، مانند مدیریت درآمد و اجتناب از مالیات، از منافع خصوصی خود در کوتاه‌مدت محافظت کنند (گوکالپ^۱ و همکاران، ۲۰۱۷). ابزار دیگری که مدیران ممکن است از طریق آن در چنین فعالیت‌هایی شرکت کنند، سرمایه‌گذاری بیش از حد در نیروی کار است، زیرا این امر به آنها اجازه می‌دهد تا با کارمندان برای کسب منافع خصوصی تبانی کنند. در مجموع، فرض می‌شود که به دلیل اثر افزایش ریسک رقابت و پیامدهای آن برای انگیزه‌های مدیریتی، فشار رقابتی بازار محصول با ایجاد انگیزه‌های سرمایه‌گذاری کم و سرمایه‌گذاری بیش از حد، کارایی سرمایه‌گذاری نیروی کار را کاهش می‌دهد. محدودیت‌های مالی مانع بزرگی برای سرمایه‌گذاری و رشد هستند، زیرا دسترسی شرکت را به تامین مالی خارجی محدود می‌کند و شرکت‌ها را در معرض استراتژی‌های رقابتی تهاجمی اتخاذ شده توسط رقبای قوی‌تر مالی قرار می‌دهند. بنابراین، ما انتظار داریم رقابت در بازار محصول نقش مهم تری در ممانعت از سرمایه‌گذاری شرکت در نیروی کار تحت محدودیت های مالی الزام آور ایفا کند. بر همین اساس می توان اظهار داشت رابطه بین رقابت در بازار محصول و کارایی سرمایه‌گذاری نیروی کار برای شرکت‌هایی که از نظر مالی محدودتر هستند، مطابق با انتظارات ما آشکارتر است (کلاسا^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). عدم تقارن اطلاعاتی احتمالاً برای شرکت‌ها برای دریافت منابع مالی خارجی پرهزینه‌تر می‌شود، بنابراین توانایی آنها برای مبارزه با رقابت را محدود می‌کند و ریسک رقابتی بیشتری را بر آنها تحمیل می‌کند. بر این اساس، می توان انتظار داشت که اطلاعات نامتقارن حساسیت شرکت را نسبت به اثر افزایش ریسک رقابت در بازار محصول افزایش دهد، که احتمالاً کارایی سرمایه‌گذاری نیروی کار را مخدوش می‌کند. تشدید رقابت، استخدام خالص غیرعادی را در شرکت‌هایی که با مشکلات شدیدتر عدم تقارن اطلاعاتی مواجه هستند، تشدید می‌کند (گالای^۳ و همکاران، ۲۰۲۰). شرکت‌ها با محدودیت های متفاوتی روبرو هستند، که بر توانایی آنها برای حفظ کارایی سرمایه‌گذاری نیروی کار تأثیر می‌گذارد. تأثیر منفی رقابت بر کارایی سرمایه‌گذاری نیروی کار برای شرکت‌هایی که وابستگی بیشتری به نیروی کار ماهر دارند یعنی آن‌هایی که با محدودیت بالا مواجه هستند، قوی‌تر است. در مجموع، رابطه بین رقابت در بازار محصول و کارایی سرمایه‌گذاری نیروی کار، به‌ویژه سرمایه‌گذاری ناکافی، از اثر افزایش ریسک رقابت ناشی می‌شود، زیرا این رابطه در میان شرکت‌هایی که با فشار رقابتی بیشتر، محدودیت‌های تامین مالی سخت‌تر، عدم تقارن اطلاعاتی شدید و محدودیت های بالاتر مواجه هستند، آشکارتر است (خدمتی^۴ و همکاران، ۲۰۱۷). از طرفی اثر افزایش ریسک رقابت در همه انواع سرمایه‌گذاری یکسان نیست و به ویژه برای انواع سرمایه‌گذاری که هزینه‌های تعدیل بالاتری دارند، مشخص است. مطالعه کارایی سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی به سه دلیل ارزشمند است: اول، هزینه دستمزد نیروی انسانی معمولاً دو سوم هزینه شرکت ها را تشکیل می دهد. علی رغم اهمیت سرمایه گذاری در نیروی انسانی در تخصیص منابع مدیریتی ناکارا، ادبیات در رابطه کیفیت گزارشگری مالی بر کارایی سرمایه گذاری تنها بر سرمایه گذاری های غیر مکرر مثل سرمایه گذاری در سهام، تحقیق و توسعه و ادغام و تحصیل تمرکز کرده است. دوم، بزرگ بودن نمونه در دسترس به علت وجود نیروی انسانی در هر شرکتی. سوم، ماهیت متغیر بهای نیروی انسانی و تعدیلات کمتر بهای ثابت دستمزد (جانگ و همکاران، ۲۰۱۴)، باعث می شود اعمال اختیار بر سرمایه گذاری در نیروی انسانی کم هزینه تر باشد. هر دو این ویژگی ها منجر به تناوب بیشتر سرمایه گذاری در نیروی انسانی می شود، که شرایط بهتری را برای بررسی اثر محافظه کاری بر کارایی سرمایه گذاری در نیروی انسانی فراهم می آورد. کیفیت اقلام تعهدی کارایی سرمایه گذاری در نیروی

¹ Gokalp

² Klasa

³ Ghaly

⁴ Khedmati

انسانی را ارتقا می دهد (سمیعی و مهرانی، ۱۳۹۸). در حالت کلی سرمایه گذاری در نیروی کار زمانی کارا می شود که زمینه های لازم برای ایجاد فعالیت ها، توانایی ها و مهارت‌ها را در انسان فراهم کند و موجب افزایش بازدهی شرکت گردد (اکبرپور و همکاران، ۱۳۹۹). اولاً، اگر چه هزینه های کار به طور سنتی متغیر هستند، سرمایه گذاری نیروی انسانی نیز شامل اجزای ثابت قابل توجهی از قبیل هزینه های بازپرداخت، هزینه های آموزشی و هزینه های استخدام می شود و بنابراین اصطکاک های مالی ناشی از عدم تقارن اطلاعات می تواند سرمایه گذاری نیروی انسانی را مختل کند. محافظه کاری از طریق کاهش عدم تقارن اطلاعات بین مدیران و ارائه دهندگان سرمایه در رابطه با سطح مطلوب سرمایه گذاری، اتفاق می افتد. دوم، محافظه کاری به عنوان یک مکانیزم انضباطی برای جلوگیری از سرمایه گذاری های ناکارآمد با ارائه سیگنال های هشدار اولیه در مورد سودآوری پروژه هایی که انجام می شود، عمل می کند. کارایی سرمایه گذاری نیروی انسانی به سه دلیل ارزش دارد. اول، نیروی انسانی یک جزء هزینه قابل توجهی از عملیات تجاری است. هزینه های نیروی انسانی معمولاً دو سوم ارزش افزوده اقتصاد را نشان می دهند (ها و فنگ^۱، ۲۰۱۸). مقاله حاضر با بررسی پیامدهای رقابت بازار محصول برای کارایی سرمایه‌گذاری نیروی کار، به این خلأ در ادبیات می‌پردازد. اولاً، اگرچه مطالعات اخیر نقش برجسته رقابت بازار محصول را در شکل‌دهی تصمیمات تحقیق و توسعه و سرمایه‌گذاری شرکت نشان می‌دهد، نتایج چنین مطالعاتی نمی‌تواند برای استنباط تأثیر بر تصمیم‌های سرمایه‌گذاری نیروی کار استفاده شود. این به این دلیل است که سرمایه‌گذاری‌های سرمایه و نیروی کار با توجه به هزینه‌های تعدیل متفاوت هستند، که نشان‌دهنده محرک مهم استراتژی‌های سرمایه‌گذاری و تفاوت در تأثیر رقابت بر نیروی کار و سرمایه‌گذاری شرکت است. دوم، سرمایه‌گذاری نیروی کار ویژگی‌های منحصر به فردی دارد که آن را بیشتر در معرض اصطکاک‌های بازار قرار می‌دهد و منجر به رفتار ناکارآمدتر می‌شود. به عنوان یک دارایی نامشهود، نظارت بر سرمایه‌گذاری نیروی کار دشوار است، زیرا اغلب در اختیار مدیران قرار می‌گیرد. بر این اساس، با اطلاعات خصوصی مدیریتی بیشتری نسبت به سرمایه‌گذاری مشخص می‌شود، و انحراف از سطح بهینه سرمایه‌گذاری را از مدیران به منافع سهامداران آسان‌تر می‌کند. از آنجا که جایی که سرمایه‌گذاری در نیروی کار مستلزم هزینه های ورودی بالایی است، مانند دستمزد، هزینه های استخدام، آموزش، حفظ و اخراج، مدیران ممکن است تمایلی به شرکت در فعالیت های پرهزینه مرتبط با نیروی کار نداشته باشند، و این امر باعث ایجاد یک مشکل بالقوه کمبود سرمایه گذاری در نیروی کار می‌شود. از طرفی کاهش موانع تجاری و کاهش نرخ تعرفه، نفوذ رقباتی خارجی را تسهیل می‌کند و باعث تشدید فشار رقابتی خارجی بر شرکت ها می‌شود. تا جایی که اثر افزایش ریسک رقابت مدیران را به کاهش سرمایه‌گذاری وادار می‌کند، این اثر باید بسته به میزان فشار رقابتی، محدودیت‌های مالی، عدم تقارن اطلاعات و هزینه‌های مربوط به نیروی کار که شرکت‌ها با آن مواجه هستند، متفاوت باشد. چرا که قرار گرفتن بیشتر در معرض فشار رقابتی ناتوانی شرکت ها را برای مقابله با تهدیدهای رقابتی خارجی افزایش می‌دهد، که به نوبه خود، اثر افزایش ریسک رقابت بازار محصول را تشدید می‌کند. سرمایه‌گذاری نیروی کار شدیدتر به رقابت برای شرکت‌هایی با سهم بازار ضعیف‌تر واکنش نشان می‌دهد، زیرا چنین شرکت‌هایی کمتر قادر به مبارزه با تهدیدات رقابتی هستند، و توانایی کمتری برای پخش ریسک در بخش‌های مختلف دارند و بنابراین، کمتر از فشار رقابت محافظت می‌شوند. بر همین اساس هدف تحقیق حاضر پاسخ به این سوال است که بین رقابت در بازار محصول و کارایی سرمایه‌گذاری نیروی انسانی چه ارتباطی وجود دارد؟

چارچوب نظری و توسعه فرضیه ها

¹ Ha & Feng

شرکت‌های قوی‌تر از نظر مالی می‌توانند سرمایه‌گذاری را برای به دست آوردن سهم بازار به قیمت رقابتی ضعیف‌تر از نظر مالی (یعنی آنهایی که قادر به تامین مالی سرمایه‌گذاری‌ها با وجوه تولید داخلی نیستند) افزایش دهند، رقابت در بازار محصول احتمالاً شرکت‌ها را در معرض خطر بالاتر ورشکستگی با کاهش سود مورد انتظار و افزایش تهدیدات غارتگرانه رقبا قرار می‌دهد. افزایش تهدید ورشکستگی ناشی از رقابت پیامدهای مهمی برای تصمیم‌گیری مدیریتی دارد، زیرا مدیران ریسک‌گریز را وادار می‌کند تا تصمیمات مالی محافظه‌کارانه تری را انتخاب کنند. به طور کلی، چنین استراتژی‌های مالی محافظه‌کارانه ای احتمالاً به شرکت‌ها اجازه می‌دهد تا از اثر افزایش ریسک رقابت فرار کنند. مفاهیم رقابت بازار محصول برای رفتار شرکتی، ما دو فرضیه رقابتی را در مورد تأثیر تهدیدهای رقابتی بر تصمیم‌گیری‌های استخدام شرکت ایجاد می‌شد. ابتدا، مطابق با دیدگاه بخش روشن، فرض می‌شود که رقابت در بازار محصول به بهبود کارایی سرمایه‌گذاری نیروی کار کمک می‌کند. تا جایی که رقابت به عنوان یک مکانیسم مؤثر بر حاکمیت خارجی عمل می‌کند، انتظار داریم که تضاد نمایندگی مرتبط با انتخاب‌های سرمایه‌گذاری نیروی کار را کاهش دهد، که می‌تواند از سرمایه‌گذاری بیش از حد یا سرمایه‌گذاری کم ناشی شود. تحقیقات قبلی نشان می‌دهد که مدیران فرصت طلب ممکن است از طریق سرمایه‌گذاری بیش از حد در امپراتوری‌سازی شرکت کنند. از نظر تصمیمات کاری، چنین مدیرانی ممکن است با استخدام بیش از حد کارگران جدید، در فعالیت‌های توسعه‌ای شرکت کنند که از سطوح بهینه اشتغال آنها فراتر می‌رود از طرفی بی‌میلی مدیران خودخواه به واگذاری سرمایه‌گذاری‌های بی‌سود، مانند نیروی کار غیرمولد است، زیرا چنین تصمیمات واگذاری می‌تواند به شهرت آنها آسیب برساند (پلات^۱، ۲۰۲۰). شکل دیگری از مشکل نمایندگی، سرمایه‌گذاری ناکافی در نیروی کار است. این مشکل زمانی به وجود می‌آید که مدیران ریشه‌دار مایلند زندگی آرام را دنبال کنند و از تلاش‌های پرهزینه از طریق سرمایه‌گذاری کم اجتناب کنند. پیش‌بینی هزینه‌های قابل توجه مرتبط با سرمایه‌گذاری، مدیران تمایل دارند از پروژه‌های سرمایه‌گذاری سودآور به خاطر منافع خصوصی چشم‌پوشی کنند. بر این اساس، مشکل سرمایه‌گذاری کم ممکن است منجر به کاهش نیروی کار مدیران از طریق استخدام کم و اخراج بیش از حد برای به حداقل رساندن هزینه‌های سرمایه‌گذاری نیروی کار شود. به طور کلی، به دنبال دیدگاه «بخش روشن» رقابت، فشار رقابتی در بازار محصول که به عنوان یک ابزار انضباطی خارجی عمل می‌کند، تصمیم‌های سرمایه‌گذاری نیروی کار غیربهینه را کاهش می‌دهد. به عبارت دیگر، شرکت‌هایی که از نقش حاکمیتی رقابت در بازار محصول بهره می‌برند، انتظار می‌رود که به شیوه‌ای کارآمدتر روی نیروی کار سرمایه‌گذاری کنند. این استدلال با شواهد تجربی اخیر سازگار است که می‌توان از تصمیم‌های ناکارآمد سرمایه‌گذاری نیروی کار از طریق مکانیسم‌های انضباطی مؤثر، مانند گزارش‌دهی زیان و نظارت بلندمدت سرمایه‌گذار نهادی جلوگیری کرد (گالی و همکاران، ۲۰۲۰). در مقابل، با پیروی از دیدگاه «بخش تاریک» رقابت، فرضیه رقابتی، رقابت در بازار محصول، کارایی سرمایه‌گذاری نیروی کار را با تأثیر بر انگیزه‌های سرمایه‌گذاری مدیریتی کاهش می‌دهد. این دیدگاه نشان می‌دهد که شرکت‌هایی که رقابت بیشتری در بازار محصول دارند، احتمالاً سرمایه‌گذاری کمتری یا بیش از حد در آنها دارند. کار، به دنبال دو مکانیسم مختلف. اولاً، برخلاف شرکت‌هایی که قدرت بازار قوی دارند، آنهایی که با فشار رقابتی مواجه هستند، توانایی انتقال شوک‌های خاص به مشتریان خود را ندارند. با توجه به استراتژی‌های قیمت‌گذاری تهاجمی که توسط رقابتی قوی‌تر از نظر مالی اتخاذ می‌شوند (پتر^۲ و همکاران، ۲۰۱۷). شرکت‌ها مجبور هستند قیمت‌ها را تا سطح هزینه‌های نهایی خود پایین بیاورند، که به نوبه خود، سود آنها را کاهش می‌دهد و آنها را در معرض ریسک انحلال بالاتر قرار می‌دهد. اگر شرکتی از نظر مالی محدود باشد و سرمایه‌های محدودی برای سرمایه‌گذاری داشته باشد، در معرض خطر بیرون راندن از بازار توسط رقابتی

¹ Platt

² Peters

قوی تر از نظر مالی قرار دارد. هر چه فرصت های سرمایه گذاری شرکت ها به یکدیگر وابسته تر در یک صنعت باشد، خطر شکار بیشتر است. به طور کلی، تعامل پویا بین شرکت ها در بازارهای رقابتی می تواند شرکت ها را در معرض تهدیدات غارتگرانه شدید رقبا قرار دهد که منجر به ریسک ورشکستگی بالاتر می شود (متی^۱ و همکاران، ۲۰۱۷). فشار رقابتی می تواند بر تصمیمات و نتایج شرکت ها از جمله افشا، مدیریت سود، ساختار سرمایه و دارایی های نقدی، سرمایه گذاری در مخارج سرمایه، تحقیق و توسعه، نوآوری و مسئولیت اجتماعی شرکت، عملکرد و بهره وری شرکت تاثیر بگذارد (لی و ژان، ۲۰۱۹). تهدیدات رقابتی کارایی سرمایه گذاری نیروی کار را مخدوش می کند، رقابت ریسک نکول شرکت را افزایش می دهد و شرکت ها را در معرض شکار رقبا قرار می دهد که به نوبه خود می تواند اساساً بر تصمیم گیری های عملیاتی آنها تأثیر بگذارد (گالی و همکاران، ۲۰۲۰). برتسچر^۲ و همکاران (۲۰۲۰) اظهار می دارند تغییر رو به پایین در تقاضای نیروی کار، تشدید فشار رقابتی صنعت را برجسته می کند. درک علل تغییر در تصمیمات سرمایه گذاری نیروی کار مهم است زیرا تنظیم کننده ها را قادر می سازد تا سیاست هایی را برای محدود کردن آسیب های ناشی از اختلالات بازار کار طراحی و اجرا کنند. بر این اساس، کارایی سرمایه گذاری نیروی کار به طور قابل توجهی تحت تاثیر پویایی صنعت قرار می گیرد، بر نیاز فوری به سیاست های مناسب برای تمرکز بر سرمایه انسانی زمانی که بحران های اقتصادی و سایر شوک های خارجی ابعاد گسترده ای در صنعت دارند، تأکید می کند. علاوه بر این، چارونوانگ^۳ و همکاران (۲۰۲۰) نشان می دهد که تشدید رقابت در بازارهای محصول به دلیل جهانی شدن فعالیت های تجاری با ایجاد سرمایه گذاری کم نیروی کار، کارایی سرمایه گذاری نیروی کار را کاهش می دهد. با این حال، شدت این سرمایه گذاری کم به عوامل متعددی بستگی دارد، از جمله آسیب پذیری شرکت ها در برابر تهدیدات رقابتی، و درجات محدودیت مالی و اطلاعات نامتقارن. لذا بسیار مهم است که مدیران شرکت ها تصمیمات دقیق سرمایه گذاری نیروی کار را بر اساس تمام اطلاعات موجود اتخاذ کنند. تئوری «بخش روشن» رقابت نشان می دهد که فشار رقابتی می تواند به کاهش تضادهای نمایندگی ناشی از تفکیک مالکیت و کنترل کمک کند. مدیران را وادار می کند تا با پرهیز از فعالیت های خودخواهانه و رفتار فرصت طلبانه با جدیت بیشتری کار کنند و در نتیجه منافع خود را با منافع سهامداران هماهنگ کنند. فرسارد^۴ و همکاران (۲۰۱۶) نشان می دهند که شرکت ها به طور قابل توجهی سرمایه گذاری تحقیق و توسعه را در پاسخ به افزایش تهدیدات ورود کاهش می دهند. لیاندرس و پالازو^۵ (۲۰۱۶) دریافتند که شرکت ها تمایل دارند هنگام مواجهه با رقابت شدید، پول نقد بیشتری در اختیار داشته باشند، در تلاش برای سرمایه گذاری بیشتر در نوآوری و منع رقبا از انجام سرمایه گذاری های مشابه. علاوه بر این، از آنجایی که شرکت هایی که با رقابت بالاتری روبرو هستند، معمولاً در معرض خطر انحلال بیشتری قرار دارند، فرصت های کمتری برای مشارکت در هزینه های بیهوده دارند. این افزایش تهدید انحلال، مدیران را به کار مؤثرتر و کارآمدتر برمی انگیزد. شهود پشت این استدلال این است که اگر مدیران هزینه ها را پایین نگه نداشته و کارایی عملیاتی را بهبود بخشند، حاشیه سود به دلیل رقابت شدید کاهش می یابد و شرکت ها برای بقای رقابت رقابتی دشوار خواهند بود. رقابت به عنوان یک مکانیسم حاکمیت خارجی موثر در تعیین سیاست های مالی مختلف شرکت عمل می کند (باراث و هورتزل^۶، ۲۰۱۹، ساسی^۷ و همکاران، ۲۰۱۹). افزایش تعداد شرکت ها در یک صنعت رقابتی، اطلاعات بیشتری را در مورد عملکرد رقبا به مدیران و سرمایه گذاران ارائه می دهد. سپس چنین اطلاعاتی می تواند به عنوان معیاری برای

¹ Mattei

² Bretscher

³ Charoenwong

⁴ Frésard

⁵ Lyandres & Palazzo

⁶ Bharath & Hertzl

⁷ Sassi

ارزیابی توانایی و تلاش ارائه شده توسط مدیران از طریق مقایسه همتایان باشد در واقع، رقابت باعث افزایش جابجایی مدیران ارشد می‌شود، به‌ویژه زمانی که شرکت‌ها عملکرد کمتری نسبت به رقبای خود دارند (چانگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). داسگوپتا^۲ و همکاران (۲۰۱۸) نشان می‌دهد که عملکرد و بهره‌وری شرکت پس از گردش اجباری بهبود می‌یابد. بنابراین، شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد اثر فشار رقابت می‌تواند با ترغیب مدیران به کاهش هزینه‌ها و بهبود کیفیت به کاهش ناکارآمدی مدیریتی درگیر شدن در مسئولیت اجتماعی شرکت و سرمایه‌گذاری زودتر برای جلوگیری از رقبا در یک محیط با رشد بالا کمک کند (بوبرک و همکاران، ۲۰۲۱). با این حال، دیدگاه «سمت تاریک» رقابت استدلال می‌کند که فشار رقابتی در بازارهای محصول احتمالاً بقای شرکت را به خطر می‌اندازد و ریسک نکول آن را تشدید می‌کند. از آنجایی که شرکت‌ها در بازارهای رقابتی دائماً برای کسب مشتریان و سهم بازار در حال مبارزه هستند، در مورد عملکرد آینده خود با عدم اطمینان مواجه می‌شوند. در واقع، تخریب سود رقابت قدرت بازار را کاهش می‌دهد و حاشیه سود را کاهش می‌دهد، که به نوبه خود باعث کاهش درآمد قابل تعهد و تشدید مشکل در جذب سرمایه خارجی می‌شود. دسترسی محدود به تامین مالی خارجی ممکن است توانایی شرکت‌ها برای تامین مالی پروژه‌های سرمایه‌گذاری را مختل کند و آنها را به از دست دادن فرصت‌های سرمایه‌گذاری در مقابل رقبا سوق دهد (چارونوانگ و همکاران، ۲۰۲۰). تصمیمات سرمایه‌گذاری نیروی کار یک راه مهم برای مدیران فراهم می‌کند تا از خطرات ورشکستگی ناشی از رقابت در بازار محصول جلوگیری کنند. تا جایی که مزایای سرمایه‌گذاری نیروی کار تنها در بلندمدت دیده می‌شود، می‌توان استدلال کرد که مدیرانی که نگران بقای کوتاه‌مدت هستند، احتمالاً از سرمایه‌گذاری پرهزینه در کارمندان چشم‌پوشی می‌کنند که منجر به استخدام کم و یا اخراج بیش از حد می‌شود. این استدلال با این ایده سازگار است که مدیران ممکن است با به تعویق انداختن سرمایه‌گذاری‌ها برای افزایش درآمدهای جاری، منافع بلندمدت را قربانی کنند. علاوه بر این، هزینه‌های قابل توجه مرتبط با سرمایه‌گذاری سرمایه‌انسانی، مانند هزینه‌های استخدام، اخراج و آموزش، قابل توجه و تا حدی غیرقابل برگشت هستند (گالی و همکاران، ۲۰۲۰). کامپلو^۳ و همکاران (۲۰۱۸) نشان می‌دهد که شرکت‌هایی که به دلیل نقش کار سازمان‌یافته با هزینه‌های مرتبط با نیروی کار مواجه هستند، هزینه‌های ورشکستگی بالاتری را متحمل می‌شوند که برای سایر سهامداران شرکت مضر است. برای جلوگیری از متحمل شدن چنین هزینه‌هایی، مدیران انگیزه‌هایی برای کاهش سرمایه‌گذاری در نیروی کار به عنوان راهی برای جلوگیری از تأثیر نامطلوب بر عملکرد فعلی شرکت دارند. به طور کلی، این خط استدلال نشان می‌دهد که خطر نکول ناشی از فشار رقابتی ممکن است به سرمایه‌گذاری ناکافی در نیروی کار منجر شود (بوبرک^۴ و همکاران، ۲۰۱۸). فرضیه یادگیری مدیریتی نشان می‌دهد که مدیران می‌توانند محتوای اطلاعاتی قیمت سهام را از قیمت سهام شرکت خود یاد بگیرند که می‌تواند به بهبود کارایی تصمیم‌شان کمک کند. طبق فرضیه یادگیری، محتوای اطلاعاتی قیمت سهام می‌تواند کارایی سرمایه‌گذاری نیروی کار را تحت تأثیر قرار دهد زیرا قیمت سهام حاوی اطلاعات ارزشمندی است که مدیران درباره تقاضاهای آتی محصولات شرکت، فرصت‌های رشد و سیاست‌های مالی که سطح سرمایه‌گذاری شرکت را تعیین می‌کند، در اختیار ندارند (حجازی و همکاران، ۱۳۹۷). بوبرک^۵ و همکاران (۲۰۲۱) در بررسی ارتباط بین رقابت در بازار محصول و کارایی سرمایه‌گذاری نیروی انسانی نشان دادند فشار رقابتی با ایجاد یک مشکل سرمایه‌گذاری کم، کارایی استخدامی شرکت‌ها را مخدوش می‌کند. رابطه بین رقابت در بازار محصول و کارایی سرمایه‌گذاری نیروی کار برای شرکت‌هایی که با تهدیدهای رقابتی بالاتر، محدودیت‌های مالی بیشتر، عدم تقارن اطلاعاتی بالاتر و هزینه‌های

¹ Chang
² Dasgupta
³ Campello
⁴ Boubaker
⁵ Boubaker

تعدیل نیروی کار بالاتر مواجه هستند، قوی تر است. همچنین از آنجایی که رقابت ریسک ورشکستگی را افزایش می‌دهد، مدیران را به سرمایه‌گذاری ناکافی در نیروی کار سوق می‌دهد تا از متحمل شدن هزینه‌های مربوط به نیروی کار جلوگیری کنند. دینگ^۱ و همکاران (۲۰۲۱) نشان می‌دهد که مقررات زدایی در فروش کوتاه عمدتاً شرکت‌ها را به سرمایه‌گذاری بیش از حد در نیروی کار وادار می‌کند. یافته‌های کلی نشان می‌دهد که در مواجهه با فشارهای نزولی قیمت، شرکت‌ها ممکن است برای انتقال اطلاعات مطلوب به ذینفعان، سرمایه‌گذاری بیش از حد در نیروی کار انجام دهند و در نتیجه سرمایه‌گذاری نیروی انسانی کمتری داشته باشد. چو (۲۰۲۰) نشان داد که با افزایش ناکارآمدی سرمایه‌گذاری نیروی کار، ارتباط ارزش درآمد کاهش می‌یابد. این تحقیق شواهد تجربی در مورد اینکه آیا ناکارآمدی سرمایه‌گذاری در نیروی کار، که عامل مهمی در رقابت‌پذیری یک شرکت است، سودمندی اطلاعات سودهای گزارش شده را کاهش می‌دهد، ارائه می‌دهد. ها و فنگ (۲۰۱۸) نشان داد که محافظه‌کاری شرطی با سرمایه‌گذاری نیروی کار رابطه منفی دارد. بطوریکه محافظه‌کاری، اقدامات سرمایه‌گذاری ناکارآمد؛ از جمله استخدام بیش از حد و رانت در استخدام را در بازار کار کاهش می‌دهد، نتایج پس از کنترل توانایی مدیریتی، اداره امور شرکت و سرمایه‌گذاری‌های دیگر را نیز افزایش می‌دهد. رجایی زاده هرنیدی و همکاران (۱۴۰۰) نشان می‌دهد که بیش از اطمینانی مدیریت بر کارایی سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی تأثیر معکوس و معناداری دارد. اکبریور و همکاران (۱۳۹۹) نشان می‌دهد که کنترل دولتی بر کارایی سرمایه‌گذاری در نیروی کار تأثیر مستقیم دارد. می‌توان نتیجه گرفت که در شرکت‌های بورس اگر کنترل دولتی بیشتر باشد کارایی سرمایه‌گذاری نیروی کار نیز افزایش می‌یابد. محسن زاده دلداری و احدیان پورفردین (۱۳۹۹) به نشان داد بین محافظه‌کاری شرطی و کارایی سرمایه‌گذاری نیروی انسانی ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد همچنین قدرت مدیر عامل نقش میانجی در رابطه بین محافظه‌کاری شرطی و کارایی سرمایه‌گذاری نیروی انسانی، ایفا نماید. موسوی بیرامی و برادران حسن زاده (۱۳۹۹) به اظهار داشتند که محافظه‌کاری مشروط حسابداری بر میزان کارایی سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی تأثیر مستقیم و معنی‌داری دارد. بنابراین رقابت ممکن است به دو دلیل عمده، یک مشکل سرمایه‌گذاری بیش از حد در نیروی کار ایجاد کند. اولاً، در مواجهه با فشار رقابتی، مدیرانی که افق‌های انگیزشی کوتاه مدت دارند، احتمالاً بیشتر نگران از دست دادن شهرت هستند. فرض پشت این ایده این است که از آنجایی که رقابت شرکت‌ها را در معرض تهدیدات غارتگرانه شدید رقبا قرار می‌دهد، مدیران را به مشارکت در فعالیت‌هایی سوق می‌دهد که شهرت آنها را بهبود می‌بخشد، که به نوبه خود، آنها را قادر می‌سازد تا تامین مالی خارجی به دست آورند. از این منظر، انتظار می‌رود که مدیرانی که با فشار رقابتی مواجه هستند، به سرمایه‌گذاران خارجی، تعهد خود را برای به حداکثر رساندن رفاه سهامداران، به عنوان مثال، با استخدام بیش از حد انتظار داشته باشند. دوم، فشار رقابتی بازار محصول ممکن است با ترغیب مدیران کوتاه مدت به انجام رفتارهای غیراخلاقی برای محافظت از منافع خصوصی خود، سوء رفتار شرکت را تشدید کند. حضور تعداد زیادی از شرکت‌ها در یک صنعت رقابتی ارزیابی مدیران را در مقایسه با رقبا تسهیل می‌کند. در نتیجه، مدیران احتمالاً بیشتر از زمانی که شرکتشان در یک صنعت غیررقابتی فعالیت می‌کرد، برای عملکرد بد سرزنش می‌شوند. تحقیقات قبلی نشان می‌دهد که مدیران با ترسیم تصویری بهتر از عملکرد مالی شرکت از طریق چندین فعالیت غیراخلاقی، از جمله مدیریت سود تهاجمی، به چنین نگرانی‌هایی واکنش نشان می‌دهند (لی و لیو^۲، ۲۰۱۶)، وقتی مدیران با خطر بالقوه پایان کار مواجه می‌شوند، ممکن است با سرمایه‌گذاری بیش از حد در نیروی کار، امنیت و قدرت بیشتری را دنبال کنند. چنین رویه‌های سرمایه‌گذاری بیش از حد می‌تواند به شکل حفظ (کم کردن) نیروی کار غیرمولد باشد و ارائه قراردادهای کاری طولانی مدت و پرداخت دستمزدهای بالا را

¹ Ding

² Lee & Liu

منجر شود. در نتیجه، می‌توان انتظار داشت که مدیران در حضور فشار رقابتی، شیوه‌های سرمایه‌گذاری بیش از حد مشابه را به عنوان راهی برای محافظت از منافع خصوصی خود اتخاذ کنند. لذا فشار رقابتی ممکن است منجر به سرمایه‌گذاری کم و سرمایه‌گذاری بیش از حد در نیروی کار شود. بنابراین فرضیه‌ها به شکل زیر تدوین می‌شود:

فرضیه ۱: رقابت در بازار محصول کارایی سرمایه‌گذاری نیروی کار شرکت را بهبود می‌بخشد.

روش شناسی پژوهش

از آنجایی که این پژوهش به بررسی ارتباط رقابت در بازار محصول و کارایی سرمایه‌گذاری نیروی انسانی می‌پردازد؛ بنابراین این پژوهش از نظر روش شناسی از نوع تحقیقات همبستگی علی پس از وقوع است. همچنین این پژوهش از نظر هدف، در زمره پژوهش‌های کاربردی جای می‌گیرد. جامعه آماری این پژوهش تمام شرکت‌های پذیرفته شده در سازمان بورس اوراق بهادار تهران طی سال‌های ۱۳۹۳ الی ۱۳۹۹ می‌باشد. برای انتخاب جامعه آماری شرایطی به شرح زیر لحاظ می‌شود:

- از سال ۱۳۹۳ در بورس اوراق بهادار تهران پذیرفته شده باشند.
 - جزو شرکت‌های زیان ده نباشند
 - اطلاعات آنها در دسترس باشد.
 - وقفه معاملاتی بیش از ۶ ماه نداشته باشند.
 - به دلیل قابلیت مقایسه دوره مالی آنها منتهی به پایان اسفند ماه باشد.
- با در نظر گرفتن شرایط ذکر شده تعداد ۱۴۱ شرکت به عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌ها به کمک نرم افزارهای تدبیر پردازو ره آورد نوین و اطلاعات منتشر شده شرکتها در شبکه کدال گردآوری شدند. آزمون فرضیه‌ها نیز پس از جمع آوری داده‌ها با استفاده از نسخه ۱۰ نرم افزار Eviews اجرا شد.

متغیرهای پژوهش و نحوه سنجش آنها

برآورد کارایی سرمایه‌گذاری نیروی کار

متغیر وابسته اصلی ما ناکارآمدی در سرمایه‌گذاری نیروی کار شرکت منعکس می‌کند و انحراف سطح واقعی سرمایه‌گذاری نیروی کار شرکت را از سطح بهینه آن نشان می‌دهد. برای به دست آوردن این اندازه‌گیری، ابتدا سطح واقعی سرمایه‌گذاری نیروی کار را با استفاده از استخدام خالص شرکت، که به عنوان درصد تغییر تعداد کارکنان از سال $t-1$ به سال t تعریف می‌شود، تعیین می‌کنیم (ایلول^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). سپس ادبیات سرمایه و سرمایه‌گذاری نیروی کار را دنبال می‌کنیم و ناکارآمدی سرمایه‌گذاری در نیروی کار را به عنوان تفاوت مطلق بین سطح واقعی سرمایه‌گذاری نیروی کار و سطح بهینه آن تعریف می‌کنیم (گالی و همکاران، ۲۰۲۰؛ خدمتی و همکاران، ۲۰۱۹؛ استاتون و همکاران، ۲۰۱۷). برای تعیین سطح بهینه سرمایه‌گذاری نیروی کار از مدل زیر استفاده می‌کنیم:

$$\begin{aligned} \text{NET_HIRE}_{it} = & a_0 + a_1 \text{SALES_GROWTH}_{it} + a_2 \text{SALES_GROWTH}_{i,t-1} + a_3 \Delta \text{ROA}_{it} \\ & + a_4 \Delta \text{ROA}_{i,t-1} + a_5 \text{ROA}_{it} + a_6 \text{RETURN}_{it} + a_7 \text{SIZE_R}_{i,t-1} + a_8 \text{QUICK}_{i,t-1} \\ & + a_9 \Delta \text{QUICK}_{i,t-1} + a_{10} \Delta \text{QUICK}_{it} + a_{11} \text{LEV}_{i,t-1} + a_{12} \text{LOSSBIN1}_{i,t-1} \\ & + a_{13} \text{LOSSBIN2}_{i,t-1} + a_{14} \text{LOSSBIN3}_{i,t-1} + a_{15} \text{LOSSBIN4}_{i,t-1} \\ & + a_{16} \text{LOSSBIN5}_{i,t-1} + \text{Industry dummies} + \varepsilon_{it} \end{aligned}$$

¹ Ellul

که در آن NET_HIRE درصد تغییر در تعداد کارمندان است. SALES_GROWTH درصد تغییر در کل فروش شرکت است. ROA سودآوری شرکت است که به عنوان نسبت درآمد خالص به کل دارایی ها در ابتدای سال تعریف می شود. بازده کل بازده سهام در ۱۲ ماه گذشته است. SIZE_R اندازه شرکت است. QUICK نسبت وجه نقد و سرمایه گذاری های کوتاه مدت به اضافه مطالبات به بدهی های جاری است. LEV نسبت بدهی در بدهی های جاری به اضافه کل بدهی بلندمدت به کل دارایی ها است. LOSSBIN1 تا LOSSBIN5 پنج متغیر ساختگی هستند که ریان بین صفر و ۰,۰۲۵- را نشان می دهند، که در آن هر متغیر به بازه زیان خاصی ۰,۰۰۵ اشاره دارد (یعنی اگر ROA بین صفر و ۰,۰۰۵- باشد، LOSSBIN1 برابر با ۱ است، محدوده LOSSBIN2ROA برابر است. ۰,۰۰۵- و ۰,۰۱۰-؛ ما معادله (۱) را تخمین می زنیم و مقادیر برازش NET_HIRE را به عنوان تخمین سطح بهینه یک شرکت از سرمایه گذاری نیروی کار شرکت در نظر می گیریم، که به عنوان EXPECTED_NET_HIRE از آن یاد می کنیم سپس معیار اصلی خود را از ناکارآمدی سرمایه گذاری نیروی کار (|AB_NET_HIRE|) به عنوان تفاوت مطلق بین سطوح واقعی و مورد انتظار سرمایه گذاری نیروی کار محاسبه می کنیم. به طور دقیق تر، ما |AB_NET_HIRE| را به صورت زیر تعریف می کنیم:

$$|AB_NET_HIRE| = |NET_HIRE - EXPECTED_NET_HIRE|$$

در مجموع، اندازه گیری ما از استخدام خالص غیرعادی، ناکارآمدی در سرمایه گذاری نیروی کار را نشان می دهد، زیرا مقدار باقی مانده سرمایه گذاری نیروی کار را منعکس می کند. به نظر می رسد شرکت هایی با استخدام خالص غیرعادی بالاتر احتمالاً عملکرد ضعیفی خواهند داشت.

معیار رقابت در بازار محصول (Fluidity)

برای اندازه گیری این متغیر از شاخص هیرشمن هرفیندال استفاده می شود. در صورتیکه درآمد حاصل از فروش به یک مشتری، ۱۰ درصد یا بیشتر از ۱۰ درصد کل درآمد سالیانه شرکت را تشکیل دهد، آن مشتری به عنوان مشتری عمده محسوب می شود. برای بدست آوردن اندازه تمرکز مشتری از شاخص هیرشمن هرفیندال استفاده می شود: دامنه تمرکز مشتری بین ۰ و ۱ بوده که در آن مقادیر پایین تر مربوط به تمرکز مشتری کمتر و مقادیر بالاتر به شرکت هایی با تمرکز بالاتر اختصاص دارد. در این روش تمرکز عمده i ام در سال t، تا مشتری عمده K ام به صورت زیر اندازه گیری می شود.

$$Customer\ HH = \sum_{j=1}^k \left(\frac{sales_{iht}}{sales_{it}} \right)$$

که در آن sales_{iht} فروش شرکتهای i به مشتری عمده j در سال t و sales_{it} جمع فروش شرکت i در سال t است.

متغیرهای کنترل

- (۱) MTB، ارزش بازار ارزش سهام عادی که بر اساس حقوق صاحبان سهام مقیاس بندی شده است.
- (۲) SIZE، لگاریتم طبیعی کل دارایی ها.
- (۳) نسبت آبی (Quock): نسبت سرمایه گذاری های نقدی و کوتاه مدت به اضافه مطالبات به بدهی های جاری.
- (۴) Lev (اهرم)، نسبت بدهی در بدهی های جاری به اضافه کل بدهی بلندمدت به کل دارایی ها.

(۵) DIVDUM، متغیر ساختگی که در صورت پرداخت سود سهام مشترک، مقدار ۱ را می گیرد و در غیر این صورت صفر را می گیرد.

(۶) STD_CFO، انحراف استاندارد جریان های نقدی شرکت از عملیات در ۵ سال گذشته؛

(۷) STD_SALES، انحراف استاندارد فروش شرکت در ۵ سال گذشته؛

(۸) دارایی های مشهود (TANG)، نسبت خالص دارایی، ماشین آلات و تجهیزات به کل دارایی ها.

(۹) LOSS، متغیر ساختگی که در صورت منفی بودن ROA شرکت، مقدار ۱ و در غیر این صورت صفر می شود.

(۱۰) STD_NET_HIRE، انحراف استاندارد استخدام خالص شرکت در ۵ سال گذشته؛

(۱۱) LABOR_INTENSITY، نسبت تعداد کارکنان به کل دارایی.

(۱۲) |AB_INVEST_OTHER|، مقدار مطلق باقیمانده از رگرسیون سایر سرمایه گذاری ها بر رشد فروش.

برای بررسی تأثیر رقابت بازار محصول بر کارایی سرمایه گذاری نیروی کار شرکت، مدل زیر را برآورد می کنیم:

$$|AB_NET_HIRE|_{it} = \beta_0 + \beta_1 FLUIDITY_{i,t-1} + \beta_2 MTB_{i,t-1} + \beta_3 SIZE_{i,t-1} + \beta_4 QUICK_{i,t-1} + \beta_5 LEV_{i,t-1} + \beta_6 DIVDUM_{i,t-1} + \beta_7 STD_CFO_{i,t-1} + \beta_8 STD_SALES_{i,t-1} + \beta_9 TANGIBLE_{i,t-1} + \beta_{10} LOSS_{i,t-1} + \beta_{11} STD_NET_HIRE_{i,t-1} + \beta_{12} LABOR_INTENSITY_{i,t-1} + \beta_{13} |AB_INVEST_OTHER|_{i,t-1} + \text{Industry dummies} + \text{Year dummies} + \varepsilon_{it}$$

که در آن زیرنویس های i و t به ترتیب نشان دهنده شرکت i و سال t هستند. همانطور که در بالا به تفصیل ذکر شد، $|AB_NET_HIRE|$ نماینده اصلی ما برای ناکارآمدی سرمایه گذاری نیروی کار است و انحراف استخدام خالص واقعی از سطح بهینه آن را نشان می دهد، در حالی که $FLUIDITY$ نماینده اصلی ما برای تهدیدات رقابتی بازار محصول است. $LOSS$ ، $TANGIBLE$ ، STD_SALES ، STD_CFO ، $DIVDUM$ ، LEV ، $QUICK$ ، $SIZE$ ، MTB ، STD_NET_HIRE و $LABOR_INTENSITY$ و AB_INVEST_OTHER متغیرهای کنترلی هستند.

نتایج استنباطی

جدول ۱ آمار توصیفی همه متغیرهای مورد استفاده در تحلیل را ارائه می دهد. به طور کلی، میانگین (میانگین) متغیر وابسته، استخدام خالص غیرعادی، ۰٫۰۸۳ است، که نشان می دهد میانگین تغییر واقعی تعداد کارمندان تمایل دارد تا حدود ۱۷٪ از سطح بهینه خود منحرف شود. مطابق با تحقیقات میانگین انحراف خالص استخدام واقعی از سطح مورد انتظار آن بین ۱۱٪ و ۱۸٪ است (بن- نصر و آلشور، ۲۰۱۶؛ جیونگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۴). از نظر رقابت در بازار محصول، متغیر مستقل ($FLUIDITY$) دارای مقدار متوسط ۰٫۷۱۱ با انحراف استاندارد ۰٫۱۴۴ است. به این معنی که شرکت های نمونه ما با تهدیدات نسبتاً بالایی در بازار محصول از سوی رقبا مواجه هستند.

جدول (۱): نتایج آمار توصیفی

مشاهدات	کشیدگی	چولگی	انحراف معیار	مینیمم	ماکزیمم	میانه	میانگین	نماد متغیر	متغیر
۹۸۷	۲۱،۱۲۸	۳،۹۴۹	۰،۱۱۱	۰،۰۰۰۵	۰،۹۶۴	۰،۰۶۴	۰،۰۸۳	ABNETHIRE	کارایی سرمایه نیروی انسانی
۹۸۷	۴،۸۸۳	۰،۱۹۱	۰،۱۴۴	۰،۰۰۲	۰،۷۹۵	۰،۶۱۵	۰،۷۱۱	Fluidity	رقابت در بازار محصول
۹۸۷	۵،۵۷۲	۰،۷۱۳	۰،۱۲۶	-۰،۳۸۸	۰،۷۲۳	۰،۱۰۱	۰،۱۱۷	STDCFO	نوسانات جریان نقدی
۹۸۷	۳،۴۸۳	۰،۵۷۲	۰،۶۶۸	۳،۵۱۰	۷،۴۴۹	۵،۲۷۵	۵،۳۳۸	TANGIBLE	دارایی های مشهود شرکت
۹۸۷	۲۱،۴۵۴	۳،۴۶۰	۰،۰۴۷	۰،۰۰۰۲	۰،۴۶۰	۰،۰۲۵	۰،۰۴۰	STDNETHIRE	نوسانات استخدام خالص شرکتهای

¹ Ben-Nasr & Alshwer

² Jung

نسبت سرمایه گذاری	QUICK	۰,۳۸۹	۰,۳۹۹	۰,۹۰۹	-۱,۲۲۴	۰,۲۲۷	-۱,۲۰۴	۹,۰۵۳	۹۸۷
درصد تغییر در تعداد کارکنان	NETHIRE	۰,۵۷۶	۰,۶۱۰	۰,۶۹۰	۰	۰,۳۳۳	-۰,۸۴۰	۲,۱۳۳	۹۸۷
نوسانات فروش	STDSALES	۰,۸۸۱	۰,۷۷۳	۰,۸۸۵	۰,۰۳۳	۰,۵۰۴	۲,۲۰۳	۱۱,۲۴۵	۹۸۷
زیان شرکت	LOOS	۰,۱۰۴	۰,۰۹۰	۱	۰	۰,۱۳۶	-۰,۲۱۸	۹,۰۶۳	۹۸۷
اندازه شرکت	SIZE	۱۳,۹۷۰	۱۳,۷۴۲	۱۹,۰۶۶	۱۰,۱۶۶	۱,۴۳۲	۰,۶۰۶	۳,۸۰۹	۹۸۷
پرداخت سود سهام	DIV	۰,۰۹۷	۰,۰۵۰	۰,۸۸۱	۰	۰,۱۲۶	۲,۱۶۲	۹,۱۶۷	۹۸۷
فرصت های رشد	MTB	۰,۱۸۴	۰,۱۳۷	۹,۴۶۸	-۰,۷۷۴	۰,۴۷۹	۸,۳۳۸	۱۴۷۸۹۷	۹۸۷
اهرم مالی	LEV	۰,۵۸۷	۰,۶۱۱	۰,۹۹۶	۰,۰۱۷	۰,۱۹۷	-۰,۵۰۴	۲,۹۶۱	۹۸۷
	متغیر	نماد متغیر		فراوانی		درصد فراوانی			
	شرکتهایی با ROA منفی (۱)	LOOS		۱۲۷		۱۳			
	شرکتهایی با ROA مثبت (۰)	LOOS		۸۵۹		۸۷			

آزمون مانایی

بر اساس نتایج حاصل از آزمون مانایی در جدول (۲)، در سطح اطمینان ۹۵ درصد تمام متغیرها در آزمونهای لوین لین و چو در سطح مانا هستند. این نتایج با توجه به مقدار عددی آماره های لوین، لین و چو و همچنین سطح احتمال مربوط به این آماره ها استخراج شده اند. به عنوان نمونه برای متغیرها با توجه به اینکه (سطح بحرانی بین ۲ و ۲- است) و همچنین سطح احتمال برای تمام متغیرها معادل صفر شده است ($prob > 0,05$)، در نتیجه این متغیر در سطح مانا است و نیاز به تفاضلگیری ندارد. همین تحلیل برای سایر متغیرها نیز برقرار است. و بنابراین، همگی متغیرهای پژوهش در دوره مورد بررسی در سطح پایا هستند.

جدول (۲): نتایج آزمون ریشه واحد تابویی بر اساس آزمون لوین لین چو

مشاهدات	احتمال	آماره لوین لین چو	نماد متغیر	متغیر
۹۸۷	۰,۰۰۰	-۴۹,۷۳۰	ABNETHIRE	کارایی سرمایه نیروی انسانی
۹۸۷	۰,۰۰۰	-۲۶,۰۷۱	FLUIDITY	رقابت در بازار محصول
۹۸۷	۰,۰۰۰	-۵۳۴-۲۶	STDCFO	نوسانات جریان نقدی
۹۸۷	۰,۰۰۰	-۲۳,۵۰۷	TANGIBLE	دارایی های مشهود شرکت
۹۸۷	۰,۰۰۰	-۳۲,۹۴۹	STDNETHIRE	نوسانات استخدام خالص شرکت ها
۹۸۷	۰,۰۰۰	-۴,۰۳۷	QUICK	نسبت سرمایه گذاری
۹۸۷	۰,۰۰۰	-۳۱,۷۴۹	NETHIRE	درصد تغییر در تعداد کارکنان
۹۸۷	۰,۰۰۰	-۳۱,۷۸۰	STDSALES	نوسانات فروش
۹۸۷	۰,۰۰۰	-۵۶۰-۲۸	LOOS	زیان شرکت
۹۸۷	۰,۰۰۰	-۳۰,۲۸۸	SIZE	اندازه شرکت
۹۸۷	۰,۰۰۰	-۲۴,۷۱۴	DIV	پرداخت سود سهام
۹۸۷	۰,۰۰۰	-۲۸,۵۶۱	MTB	فرصت های رشد
۹۸۷	۰,۰۰۰	-۳۲,۳۰۴	LEV	اهرم مالی

بررسی نبود خود همبستگی

برای بررسی نبود خود همبستگی در نتایج مدل رگرسیونی از آماره دورین- واتسون استفاده شده است. آزمون دورین واتسون همبستگی سریالی بین باقیمانده (خطا)های رگرسیون را بر مبنای فرض صفر آماری زیر آزمون می نماید:

H_0 : بین خطاها خود همبستگی وجود ندارد.

H_1 : بین خطاها خود همبستگی وجود دارد.

اگر آماره دوربین - واتسون بین ۱/۵ و ۲/۵ قرار گیرد، فرضیه H_0 آزمون (عدم همبستگی بین خطاها) پذیرفته می شود و در غیر این صورت H_1 تایید می شود. نتایج مربوط به آماره دوربین - واتسون فرضیه های پژوهش در جدول (۳) قید شده است.

جدول (۳): آزمون استقلال خطاها

فرضیه ها	نوع آزمون	آماره	نتیجه
فرضیه اصلی اول	دوربین - واتسون	۲,۱۱۶	عدم وجود خودهمبستگی

با توجه به جدول مزبور مقدار آماره دوربین - واتسن برای مدل های مقادیر آماره دوربین واتسون در داخل فاصله ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد. بنابراین فرض H_0 مبنی بر عدم وجود خود همبستگی بین خطاها تایید میشود.

آزمون چاو

همان گونه که در جدول شماره (۴) دیده می شود، نتیجه آزمون چاو، نشان می دهد که احتمال به دست آمده برای آماره F در مدل پژوهش پژوهش بیشتر از ۵ درصد است. بنابراین برای آزمون این فرضیه ها، داده ها در تمام مدل ها به صورت تلفیقی مورد استفاده قرار می گیرند.

جدول (۴): نتایج آزمون چاو، جهت تشخیص همگن یا ناهمگن بودن مقاطع

الگوی مورد بررسی	F	احتمال آماره F	نتیجه آزمون چاو	Chi-Sq. Statistic	احتمال
مدل اصلی اول پژوهش	۰,۷۷۷	۰,۵۸۷	داده های تلفیقی مناسب است	-	-

نتایج رگرسیون

مهم ترین هدف این جدول، ارائه آماره ای برای اندازه گیری نیکویی برازش است که این کار به وسیله ضریب تعیین انجام می گردد. ضریب تعیین، معیاری برای سنجش شدت رابطه بین X و Y می باشد که مقدار آن در اینجا ۰,۴۶۴ است. یعنی ضریب تعیین قادر است ۴۶,۴ درصد از تغییرات متغیر وابسته (سرمایه گذاری نیروی انسانی) را توضیح دهد. همبستگی متوالی بین باقیمانده ها به معنای اثرگذاری مشاهدات بر هم است. حال پس از بررسی اولیه و اینکه معنی داری کل مدل با استفاده از آماره F مورد قبول واقع شده، به بررسی معنی دار بودن ضرایب به دست آمده از آزمون t می پردازیم. جدول معنی دار بودن ضرایب مدل رگرسیونی ذکر شده، به شرح زیر می باشد. جدول ۲ نتایج رگرسیون را نشان می دهد. در تمام مدل ها، نتایج رگرسیون حداقل مربعات معمولی را با خطاهای استاندارد در سطح شرکت گزارش کردیم. در ستون (۱)، ضریب FLUIDITY در سطح ۱٪ مثبت و از نظر آماری معنی دار است که نشان می دهد انحراف خالص استخدام واقعی از سطح بهینه آن در رقابت در بازار محصول در حال افزایش است. نتایج نه تنها از نظر آماری معنی دار هستند، بلکه از نظر اقتصادی نیز معنادار هستند. به طور خلاصه، نتایج ما با دیدگاه بخش تاریک رقابت در بازار محصول مطابقت دارد، که پیش بینی می کند، چون فشار رقابتی شرکت ها را در معرض خطر ورشکستگی بالاتری قرار می دهد، نگرانی های مدیران را در مورد عملکرد شرکت افزایش می دهد و باعث می شود که آنها از سرمایه گذاری روی نیروی کار چشم پوشی کنند که این امر بر سود شرکت تأثیر منفی می گذارد (فرضیه ۱) بنابراین، این رفتار منجر به تصمیم های سرمایه گذاری غیربهبهینه تر می شود و در نتیجه کارایی سرمایه گذاری نیروی کار را کاهش می دهد.

جدول (۵): اثر رقابت بازار محصول بر استخدام خالص غیرعادی

متغیرها	نماد	ضرایب	آماره t	معنی داری
مقدار ثابت	C	۰,۰۳۹	۰,۷۲۰	۰,۴۷۱
رقابت در بازار محصول	FLUIDITY	۰,۰۰۷	۰,۵۴۶	۰,۰۰۵

۰,۸۸۷	۰,۱۴۱	۰,۰۰۱	MTB	فرصت رشد
۰,۱۴۶	۱,۴۵۱	۰,۰۰۳	SIZE	اندازه شرکت
۰,۰۲۰	۲,۳۱۶	۰,۰۸۳	QUICK	نسبت سرمایه گذاری
۰,۰۰۲	۳,۰۸۵	۰,۰۵۲	LEV	اهرم مالی
۰,۰۰۲	۳,۰۹۸	۰,۰۶۲	STDCFO	نوسانات جریان نقدی
۰,۰۵۶	۱,۹۷۰	۰,۰۱۱	STDSALES	نوسانات فروش
۰,۰۰۰	۴,۵۸۸	۰,۰۱۴	TANGIBLE	دارایی های مشهود شرکت
۰,۰۳۵	۲,۱۰۳	۰,۱۹۹	LOOS	زیان شرکت
۰,۸۷۵	۰,۱۵۶	۰,۰۰۱	NETHIRE	درصد تغییر در تعداد کارکنان
۰,۱۷۰	۱,۳۷۱	۰,۰۸۶	DIV	پرداخت سود سهام
۰,۶۶۵	۰,۴۳۳	۰,۰۱۷	STDNETHIRE	نوسانات استخدام خالص شرکت ها
سطح معنی داری	آماره F	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	مدل
۰,۰۰۰	۳,۷۳۱	۰,۴۴۷	۰,۴۶۴	اصلی اول

در مورد متغیرهای کنترل، می توان اظهار داشت کارایی سرمایه گذاری نیروی کار چندین رابطه معنادار با ویژگی های شرکت نشان می دهد. شرکت های بزرگ تر (SIZE) و شرکت هایی که سود سهام پرداخت می کنند (DIVDUM) تمایل دارند تصمیم های کارآمدتری برای سرمایه گذاری نیروی کار بگیرند. علاوه بر این، ضرایب روی MTB، QUICK، STD_CFO، LOSS، STD_NET_HIRE و |AB_INVEST_OTHER| همگی مثبت و از نظر آماری معنی دار هستند. این نتایج نشان می دهد که سرمایه گذاری نیروی کار غیربهبوده در میان شرکت هایی با فرصت های رشد بالاتر، نسبت های نقدینگی بالاتر، ریسک عملیاتی بالاتر، زیان های اقتصادی بالاتر، نوسان پذیری بیشتر سرمایه گذاری نیروی کار و کارایی پایین تر سرمایه گذاری بدون نیروی کار رایج تر است. گروه سرمایه گذاری بیش از حد شامل شرکت هایی است که سطح واقعی استخدام خالص آنها از سطح بهینه (استخدام خالص غیرعادی مثبت) فراتر می رود. گروه کم سرمایه گذاری شامل شرکت هایی است که سطح خالص استخدامی مشاهده شده آنها پایین تر از سطح بهینه است (اشتغال خالص غیرعادی منفی). نتایج نشان می دهد رقابت در بازار محصول به طور مثبت و قابل توجهی روی استخدام خالص غیرعادی فقط برای سرمایه گذاری کمتر تاثیر دارد. این نتیجه نشان می دهد که رقابت تصمیمات سرمایه گذاری نیروی کار را با تشدید سرمایه گذاری کم به جای سرمایه گذاری بیش از حد، منطبق با اثر افزایش ریسک رقابت، تحریف می کند. شرکت هایی که بیش از حد سرمایه گذاری می کنند (یعنی شرکت هایی که زمانی که خالص استخدام بهینه آنها منفی است، کمتر سرمایه گذاری می کنند). مطابق با نتایج رقابت در بازار محصول تاثیر مثبت و معناداری بر استخدام خالص غیرعادی فقط برای شرکت هایی دارد که سرمایه گذاری کمتری دارند. بنابراین شرکت هایی که با فشار رقابتی شدید مواجه هستند تمایل دارند سرمایه گذاری خود را در نیروی کار از طریق استخدام کم و اخراج بیش از حد کاهش دهند. به طور کلی، رقابت در بازار محصول، سرمایه گذاری کم را تشدید می کند، در نتیجه سطوح واقعی سرمایه گذاری را به طور قابل توجهی پایین تر از آنچه که توسط بنیادهای اقتصادی توجیه می شود، کاهش می دهد.

بحث و نتیجه گیری

دو مورد از مهمترین نیروهای اقتصادی که رقابت را در بازارهای محصول تقویت کرده اند، حذف تدریجی موانع تجارت بین المللی و جهانی شدن فعالیت های تجاری است. در واقع کاهش نرخ تعرفه باعث کاهش هزینه های ورود به بازارهای محصولات داخلی می شود که این امر باعث جذب رقبای خارجی بیشتر و افزایش نفوذ واردات می شود. علاوه بر این، رقبای خارجی می توانند با اصلاح محصولات خود و انجام فعالیت های نوآورانه تر، استراتژی های رقابتی

تهاجمی را اتخاذ کنند. این وضعیت خاص باعث ایجاد اختلال در شرکت های داخلی می شود، که به نوبه خود، آنها را به واکنش استراتژیک با تنظیم تصمیمات سرمایه گذاری خود سوق می دهد (فرسارد و همکاران، ۲۰۱۶). معیار اصلی برای رقابت، سیال بودن بازار محصول است که تغییرات فضای بازار محصول یک شرکت را به دلیل حرکت رقبا نشان می دهد (پات، ۲۰۲۰). از دیدگاه نظری فضاهای محصول بنگاه ها و رقبای داخلی آنها به دلیل فشار رقابتی تحمیل شده توسط رقبای خارجی به طور قابل توجهی در معرض تهدید قرار می گیرد. لذا از هر دو شرکت و رقبای آنها انتظار می رود که محصولات و خدمات خود را به طور مناسب از طریق همگرایی و/یا تمایز محصول تنظیم کنند، که منجر به تغییراتی در توضیحات محصول شود. بر همین اساس با توجه به اینکه هدف اصلی تحقیق بررسی ارتباط رقابت در بازار محصول و کارایی سرمایه گذاری نیروی انسانی بود لذا نتایج نشان داد رقابت در بازار محصول موجب بهبود کارایی نیروی انسانی می شود. شرکت هایی را که در صنایع تحت تاثیر شوک رقابتی در یک سال معین فعالیت می کنند، کارایی نیروی انسانی خود را بهبود می بخشند. به طور شهودی، شرکت هایی که قدرت بازار قوی تری دارند، کمتر توسط رقابت تهدید می شوند، زیرا دارای پایه های پایدار هستند. با این حال، شرکت هایی که در موقعیت نامطلوب بازار قرار دارند، به دلیل ناتوانی در مقابله با تهدیدات رقابتی، می توانند در برابر رقابت آسیب پذیرتر باشند. بر این اساس، شرکت هایی که بیشتر در معرض فشار رقابتی هستند، نسبت به اثر افزایش ریسک رقابت حساس تر باشند، که باعث ایجاد مشکل شدیدتر کم سرمایه گذاری نیروی کار می شود. شرکت هایی با موقعیت ضعیف تر در بازار محصول با رقابت شدیدتری روبرو هستند. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات داسگوپتا و همکاران (۲۰۱۸)، پات (۲۰۲۰)، چو (۲۰۲۰)، بوبکر (۲۰۲۱) و دنگ و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی دارد. اثر افزایش ریسک فشار رقابتی بازار محصول تأثیر معناداری بر کارایی سرمایه گذاری نیروی کار دارد. با این حال، این اثر ممکن است به میزان عدم تقارن اطلاعاتی بین یک شرکت و سرمایه گذاران آن بستگی داشته باشد، زیرا شرکت هایی که از مشکلات اطلاعاتی عدم تقارن شدیدتر رنج می برند، در برابر تهدیدات تهاجمی رقبا آسیب پذیرتر هستند. قراردادهای سختگیرانه بدهی ناشی از عدم تقارن اطلاعاتی بین یک شرکت و سرمایه گذاران آن می تواند مانع از توانایی شرکت برای مبارزه با رقابت شود، بنابراین رقبای قوی تر از نظر مالی را وادار به دنبال کردن استراتژی های بازار غارتگرانه کند. مطابق با این پیشنهاد، بیل^۱ و همکاران (۲۰۱۷) نشان می دهد که اطلاعات نامتقارن در بازارهای مالی بر نتایج سهم بازار در بازارهای محصول تأثیر منفی می گذارد. بنابراین، ما استدلال می کنیم که عدم تقارن اطلاعاتی ممکن است ریسک رقابتی بیشتری را بر شرکت های فعلی تحمیل کند و در نتیجه، حساسیت آنها را نسبت به اثر افزایش ریسک رقابت بازار محصول افزایش دهد. بر این اساس، مشکلات عدم تقارن اطلاعاتی نقش بازار محصول را در مخدوش کردن کارایی سرمایه گذاری نیروی کار تشدید می کند. تأثیر مثبت سیال بودن بازار محصول بر استخدام خالص غیرعادی برای شرکت هایی که با تحلیل گران کمتری دنبال می شوند، بارزتر است. سرمایه گذاری غیرعادی در نیروی کار ناشی از اثر افزایش ریسک رقابت زمانی قوی تر است که شرکت ها از عدم تقارن اطلاعاتی بیشتری رنج می برند. سرمایه گذاری نیروی کار با هزینه های نیروی کار بالا، از جمله هزینه های جستجو، انتخاب، استخدام، آموزش، اخراج و دستمزد همراه است و می توانند با منصرف کردن آنها از سرمایه گذاری در نیروی کار، مانع تصمیم گیری کارآمد مدیران شوند. بر اساس تحقیقات نظری و تجربی قبلی در مورد پیامدهای رقابت در بازار محصول. از یک طرف، مطابق با بخش روشن رقابت، انتظار داریم فشار رقابتی به طور مثبت با کارایی سرمایه گذاری نیروی کار مرتبط باشد. از آنجا که رقابت به عنوان یک مکانیسم حاکمیت خارجی عمل می کند، انحراف منابع شرکت را محدود می کند و نظم و انضباط را بر فرآیند تصمیم گیری تحمیل می کند. این مکانیسم احتمالاً مدیران را وادار می کند تا تصمیمات کارآمدتری اتخاذ کنند که ثروت سهامداران را به حداکثر می رساند و منجر به بهبود کارایی سرمایه گذاری

¹ Billett

نیروی کار می شود. از سوی دیگر، یک استدلال مخالف مربوط به بخش تاریک رقابت حاکی از رابطه منفی بین فشار رقابتی و کارایی سرمایه‌گذاری نیروی کار است (بوبر و همکاران، ۲۰۲۱، بوبر و همکاران، ۲۰۱۸). رقابت در بازار محصول ممکن است منجر به سرمایه‌گذاری ناکافی در نیروی کار شود، زیرا شرکت‌ها را در معرض خطر ورشکستگی بالاتری قرار می‌دهد، که باعث می‌شود مدیران از سرمایه‌گذاری‌هایی که می‌توانند عملکرد فعلی را مخدوش می‌کنند صرف نظر کنند و در نتیجه سرمایه‌گذاری نیروی کار بهینه نیست. از طرف دیگر، فشار رقابتی ممکن است انگیزه‌های مدیریتی را تغییر دهد و مدیریت را تشویق کند تا رفاه سهامداران از جمله کارکنان را بهبود بخشد تا شهرت شرکت و در نتیجه دسترسی به سرمایه خارجی افزایش یابد. علاوه بر این، رقابت در بازار محصول ممکن است مدیران نزدیک‌بین را وادار کند تا از مزایای خصوصی خود از طریق تبانی با کارکنان محافظت کنند. این مشکلات انگیزشی ممکن است منجر به سرمایه‌گذاری بیش از حد در نیروی کار شود. تأثیر رقابت بر کارایی سرمایه‌گذاری نیروی کار برای شرکت‌هایی که در معرض رقابت بالاتر، محدودیت‌های مالی سخت‌تر، عدم تقارن اطلاعاتی بیشتر هستند، قوی‌تر است.

منابع

- ✓ اکبرپور، سعید، راستگار منافی، اسد، تیرآبادی، علی، (۱۳۹۹)، تأثیر کنترل دولتی بر کارایی سرمایه‌گذاری در نیروی کار، چشم انداز حسابداری و مدیریت، دوره ۳، شماره ۳۱، صص ۶۳-۷۴.
- ✓ حجازی، رضوان، کلهرنیا، حمید، داداشی، ایمان، فیروزنیا، امیر، (۱۳۹۷)، بررسی اثر محتوای اطلاعاتی قیمت سهام بر کارایی سرمایه‌گذاری نیروی کار، حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۳، شماره ۵، صص ۲۰۹-۲۳۲.
- ✓ رجایی زاده هرنندی، احسان، مومنی، مرضیه، عرب خراسانی، مسعود، (۱۴۰۰)، بررسی تأثیر بیش اطمینانی مدیریت بر کارایی سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی، چشم انداز حسابداری و مدیریت، دوره ۴، شماره ۳۸، صص ۲۰-۳۴.
- ✓ محسن زاده دلداری، سارا، احدیان پورفردین، دنیا، (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر محافظه کاری شرطی بر کارایی سرمایه‌گذاری نیروی انسانی با تعدیلگری قدرت مدیرعامل، پنجمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری، اهواز.
- ✓ موسوی بیرامی، سیدمحسن، برادران حسن زاده، رسول، (۱۳۹۹)، تأثیر محافظه کاری شرطی بر کارایی سرمایه‌گذاری نیروی انسانی، سومین کنفرانس علمی دستاوردهای نوین در مطالعات علوم مدیریت، حسابداری و اقتصاد ایران، ایلام.
- ✓ Ben-Nasr, H., & Alshwer, A. A. (2016). Does stock price informativeness affect labor investment efficiency? *Journal of Corporate Finance*, 38, 249– 271.
- ✓ Bharath, S. T., & Hertz, M. (2019). External governance and debt structure. *Review of Financial Studies*, 32, 3335– 3365.
- ✓ Billett, M. T., Garfinkel, J. A., & Yu, M. (2017). The effect of asymmetric information on product market outcomes. *Journal of Financial Economics*, 123, 357– 376.
- ✓ Boubaker, Sabri and Dang, Viet Anh and Sassi, Syrine, (2021). Competitive Pressure and Firm Investment Efficiency: Evidence from Corporate Employment Decisions (March 10, 2021). *European Financial Management*, Forthcoming, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3838229>.
- ✓ Bretscher, L., Hsu, A., Simasek, P., & Tamoni, A. (2020). COVID-19 and the cross-section of equity returns: Impact and transmission. *Review of Asset Pricing Studies*, 10, 705– 741.
- ✓ Campello, M., Gao, J., Qiu, J., & Zhang, Y. (2018). Bankruptcy and the cost of organized labor: Evidence from union elections. *Review of Financial Studies*, 31, 980– 1013.

- ✓ Chang, S., & Jo, H. (2019). Employee-friendly practices, product market competition and firm value. *Journal of Business Finance & Accounting*, 46, 200– 224. Google Scholar
- ✓ Charoenwong, B., Han, M., & Wu, J. (2020). Not coming home: Trade and economic policy uncertainty in American supply chain networks. Available at SSRN: <https://doi.org/10.2139/ssrn.3533827>.
- ✓ Chi, J., & Su, X. (2016). Product market threats and the value of corporate cash holdings. *Financial Management*, 45, 705– 735.
- ✓ Cho.j.(2020).Labor Investment Efficiency and Value Relevance of Accounting Information,*The Journal of the Korea Contents Association*.20(12),pp:136-144 .
- ✓ Dasgupta, S., Li, X., & Wang, A. Y. (2018). Product market competition shocks, firm performance, and forced CEO turnover. *Review of Financial Studies*, 31, 4187– 4231.
- ✓ Ding,H, Xiaoran, N, Hongmei, X.(2021). Short selling and labor investment efficiency: evidence from the Chinese stock market, *Accounting & Finance*,61(1),Pp: 1307-2624<https://doi.org/10.1111/acfi.12671>.
- ✓ Ellul, A., Pagano, M., & Schivardi, F. (2018). Employment and wage insurance within firms: Worldwide evidence. *Review of Financial Studies*, 31, 1298– 1340.
- ✓ Fairhurst, D. D., Liu, Y., & Ni, X. (2020). Employment protection and tax aggressiveness: Evidence from wrongful discharge laws. *Journal of Banking & Finance*, 119, 105907.
- ✓ Frésard, L., & Valta, P. (2016). How does corporate investment respond to increased entry threat? *Review of Corporate Finance Studies*, 5, 1– 35.
- ✓ Ghaly, M., Anh Dang, V., & Stathopoulos, K. (2017). Cash holdings and labor heterogeneity: The role of skilled labor. *Review of Financial Studies*, 30, 3636– 3668.
- ✓ Ghaly, M., Dang, V. A., & Stathopoulos, K. (2020). Institutional investors' horizons and corporate employment decisions. *Journal of Corporate Finance*, 64, 101634.
- ✓ Gokalp, O. N., Lee, S. H., & Peng, M. W. (2017). Competition and corporate tax evasion: An institution-based view. *Journal of World Business*, 52, 258– 269.
- ✓ Ha, J & Feng, M, (2018). Conditional conservatism and labor investment efficiency, *Journal of Contemporary Accounting and Economics*, Elsevier, vol. 14(2), pages 143-163.
- ✓ Jung, B., Lee, W. J., & Weber, D. P. (2014). Financial reporting quality and labor investment efficiency. *Contemporary Accounting Research*, 31, 1047– 1076.
- ✓ Khedmati, M., Sualihu, M. A., & Yawson, A. (2019). CEO-director ties and labor investment efficiency. *Journal of Corporate Finance*, 65, 101492.
- ✓ Klasa, S., Ortiz-Molina, H., Serfling, M., & Srinivasan, S. (2018). Protection of trade secrets and capital structure decisions. *Journal of Financial Economics*, 128, 266– 286.
- ✓ Lee, J., & Liu, X. (2016). Competition, capital market feedback, and earnings management: Evidence from economic deregulation. Available at SSRN: <https://doi.org/10.2139/ssrn.2348294>.
- ✓ Li, S., & Zhan, X. (2019). Product market threats and stock crash risk. *Management Science*, 65, 4011– 4031.
- ✓ Lyandres, E., & Palazzo, B. (2016). Cash holdings, competition, and innovation. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 51, 1823– 1861.
- ✓ Matsa, D. A. (2018). Capital structure and a firm's workforce. *Annual Review of Financial Economics*, 10, 387– 412.
- ✓ Mattei, M. M., & Platikanova, P. (2017). Do product market threats affect analyst forecast precision? *Review of Accounting Studies*, 22, 1628– 1665.
- ✓ Peters, R. H., & Taylor, L. A. (2017). Intangible capital and the investment-q relation. *Journal of Financial Economics*, 123, 251– 272.
- ✓ Platt, K. (2020). Corporate bonds and product market competition. *Journal of Financial Research*, 43, 615– 647.

- ✓ Sassi, S., Saadi, S., Boubaker, S., & Chourou, L. (2019). External governance and the cost of equity financing. *Journal of Financial Research*, 42, 817– 865.
- ✓ Stoughton, N. M., Wong, K. P., & Yi, L. (2017). Investment efficiency and product market competition. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 52, 2611– 2642.

