

رابطه بین بیش اعتمادی مدیران و کارایی سرمایه گذاری نیروی کار با تاکید بر نقش چرخه تجاری

زهرا جودکی چگنی^۱، مژگان صفریان خاکی^۲

^۱ دانشجوی دکتری حسابداری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران، z_joudakichegeni@sbu.ac.ir

^۲ کارشناسی ارشد حسابداری، دانشگاه قم، قم، ایران، msafariyan1990@gmail.com

چکیده: در نبود شواهد تجربی کافی، مطالعه حاضر رابطه بین بیش اعتمادی مدیران و کارایی سرمایه گذاری نیروی کار با تاکید بر نقش چرخه تجاری بررسی می کند. در همین راستا نمونه ای مشتمل بر ۱۳۰ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، طی دوره زمانی ۱۳۹۹-۱۳۹۳ انتخاب و فرضیه های مربوطه با استفاده از مدل های رگرسیونی آزمون شد. نتایج حاکی از آن است که ارتباط منفی و معناداری بین بیش اعتمادی مدیران و کارایی سرمایه گذاری نیروی کار وجود دارد. اگر مدیران عامل بیش از حد اعتماد به نفس نسبت به آینده شرکت های خود بیش از حد خوش بین باشند، طبیعتاً نیروی کار بیشتری را برای همراهی پروژه های ارزش فعلی خالص مثبت عالی و جریان های نقدی در آینده استخدام می کنند. تعداد کارکنان بیشتری از میزان بهینه استخدام می شوند. لذا انتظار می رود که کارایی نیروی انسانی ضعیف باشد. همچنین رکود اقتصادی سبب تضعیف رابطه بین بیش اعتمادی مدیران و کارایی سرمایه گذاری نیروی کار می شود.

کلید واژه: بیش اعتمادی مدیران، کارایی سرمایه گذاری نیروی کار، چرخه تجاری

۱- مقدمه

سرمایه گذاری سرمایه انسانی یکی از مهمترین تصمیمات شرکتی است و ماهیت آن با سایر سرمایه گذاری های دارای ثابت (غیر کارگری) بسیار متفاوت است. به عنوان مثال، سرمایه گذاری دارای های ثابت هزینه های ثابتی هستند و در مواقع عدم اطمینان، انعطاف پذیر هستند. در حالی که سرمایه گذاری های نیروی کار معمولاً انعطاف پذیر هستند؛ زیرا اشتغال نیروی کار یک هزینه متغیر است. علاوه بر این، دارای های ثابت در طبقه خود همگن هستند. در حالی که نیروی کار ناهمگن است. از این رو، یافته های مطالعات قبلی در مورد تأثیر اعتماد بیش از حد مدیرعامل بر سرمایه گذاری شرکتی یا سرمایه گذاری غیر کارگری نمی تواند به طور مستقیم به سرمایه گذاری نیروی کار تعمیم داده شود. یافته ها در مورد تأثیر اعتماد بیش از حد مدیرعامل بر سرمایه گذاری نیروی کار مشخص نیست (لای و همکاران، ۲۰۲۱). در حقیقت، اگر چه تعداد قابل توجهی از پژوهشگران به عوامل موثر بر کارایی نیروی انسانی پرداخته اند؛ با این وجود، شواهد کمی در مورد رابطه بین ویژگی های مدیریت و کارایی نیروی انسانی از طریق استراتژی کسب و کار وجود دارد.

ویژگی های شخصی مدیریت نقش مهمی را در تصمیم گیری های سرمایه گذاری استراتژیک شرکت ها ایفا می کند

سرمایه گذاری بهینه نیروی کار یکی از مهم ترین سرمایه گذاری های یک شرکت است که مزیت رقابتی، سودآوری، بهره وری و کارایی را افزایش می دهد (مرز و یاشیو، ۲۰۰۵). سرمایه گذاری در نیروی کار، به عنوان بخشی از سرمایه گذاری کلی شرکت، از سرمایه گذاری فیزیکی متفاوت است. سرمایه گذاری بهینه در نیروی کار برای تضمین بهره وری، کارایی، سودآوری و رقابت کلی در بازار مهم است. سرمایه گذاری نیروی کار یک عنصر ضروری برای به حداکثر رساندن ارزش شرکت است. در یک شرکت، نیروی انسانی حجم تولید محصولات را تعیین می کند، کار تحقیق و توسعه را بر عهده دارد که رقابت پذیری شرکت را تعیین می کند یا فروش و مدیریت داخلی شرکت را انجام می دهد. استخدام نیروی انسانی کافی برای گسترش فروش شرکت و حفظ یا افزایش سهم آن در بازار ضروری است، اما به کارگیری نیروی انسانی بیش از حد می تواند با افزایش هزینه های نیروی کار، سودآوری شرکت را بدتر کند. بنابراین، یک شرکت باید دارای سطح مناسبی از نیروی انسانی باشد (چو و فانگ، ۲۰۲۱ و بن نصر و آلشور، ۲۰۱۶).