



کار بست نقش کیفیت کارکنان در کارایی تصمیمات سرمایه گذاری مدیران

هادی امینی*^۱
وحید اسکو^۲
عبدالخالق خنکا^۳
ابوالفضل مؤمنی یانسری^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۰۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۱/۲۷

چکیده

کارکنان، همواره نقش مهمی در فعالیتها و تصمیمات سرمایه‌گذاری شرکت ایفا می‌کنند. لذا، هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر کیفیت کارکنان بر کارایی سرمایه‌گذاری شرکتها است. بدین منظور، برای سنجش کیفیت کارکنان از سطح تحصیلات آنان و برای اندازه‌گیری کارایی سرمایه‌گذاری نیز از مدل بیدل و همکاران (۲۰۰۹) استفاده گردید. فرضیه تحقیق با استفاده از نمونه‌ای متشکل از ۹۲ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال‌های ۱۳۹۷ تا ۱۴۰۱ و با بهره‌گیری از مدل رگرسیون چندمتغیره مبتنی بر تکنیک داده‌های ترکیبی مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که با افزایش کیفیت کارکنان، کارایی تصمیمات سرمایه‌گذاری مدیران شرکتها افزایش می‌یابد.

واژگان کلیدی: کیفیت کارکنان، کارایی تصمیمات سرمایه‌گذاری، داده‌های تابلویی.

مقدمه

^۱ استادیار رشته حسابداری، گروه علوم اداری و اقتصادی، دانشکده علوم انسانی و علوم ورزشی، دانشگاه گنبدکاووس، گنبد، ایران. (نویسنده مسئول)
hady.aminy@gmail.com

^۲ استادیار رشته حسابداری، گروه علوم اداری و اقتصادی، دانشکده علوم انسانی و علوم ورزشی، دانشگاه گنبدکاووس، گنبد، ایران.
vahidoskou@gonbad.ac.ir

^۳ استادیار رشته حسابداری، گروه علوم اداری و اقتصادی، دانشکده علوم انسانی و علوم ورزشی، دانشگاه گنبدکاووس، گنبد، ایران.
khonka.khalegh@gmail.com

^۴ استادیار رشته حسابداری، گروه علوم اداری و اقتصادی، دانشکده علوم انسانی و علوم ورزشی، دانشگاه گنبدکاووس، گنبد، ایران.
a.momeni83@yahoo.com

به مدیران شرکت گزارش دهند (جین و همکاران، ۲۰۲۰). بر پایه ادبیات موجود، نتایج دقیق عملیات ارائه شده توسط کارکنان می‌تواند موقعیت شرکت را بهتر نشان دهد و به مدیران کمک کند تا قضاوت دقیقی در فرایند تصمیم‌گیری داشته باشند. بنابراین، اطلاعات تهیه شده توسط کارکنان با کیفیت، به‌عنوان یک درونداد مهمی برای اتخاذ تصمیمات سرمایه‌گذاری بهینه مدیران به‌شمار می‌رود. به‌طوریکه، خطاهای احتمالی کارکنان ممکن است چشم‌انداز آتی شرکت را بیشتر (کمتر) از واقع ارزیابی نموده و مدیران را به سمت بیش سرمایه‌گذاری (کم سرمایه‌گذاری) و انحراف از تصمیمات سرمایه‌گذاری بهینه سوق دهد (مک نیکلز و استابن، ۲۰۰۸). بنابراین انتظار می‌رود که اطلاعات ارائه شده توسط کارکنان با کیفیت می‌تواند با کاهش مشکلات بیش سرمایه‌گذاری و کم سرمایه‌گذاری توسط مدیران، کارایی سرمایه‌گذاری شرکت‌ها را بهبود بخشد.

با این وجود، در اغلب مطالعات داخلی صورت گرفته، این موضوع نادیده انگاشته شده و یک فضای خالی در ادبیات حسابداری برای تحقیق در این‌باره وجود دارد که این خود، انگیزه‌ای جهت انجام پژوهش حاضر می‌باشد. لذا در این کارایی سرمایه‌گذاری شرکت‌ها مورد بررسی قرار گیرد. یافته‌های پژوهش ضمن آن که موجب بسط ادبیات نظری موجود در حوزه سرمایه‌انسانی می‌شود، می‌تواند موجب درک بهتر سرمایه‌گذاران و قانون‌گذاران بازار سرمایه از تاثیر کیفیت کارکنان بر کارایی سرمایه‌گذاری شرکت‌ها گشته و در امر تصمیم‌گیری آنان راهگشا باشد.

مبانی نظری و تدوین فرضیه پژوهش

کارایی سرمایه‌گذاری

به‌طور معمول تصمیمات سرمایه‌گذاری در شرکت‌ها تحت موضوع بودجه بندی سرمایه‌ای اتخاذ می‌گردد که عبارت است برنامه ریزی، ارزیابی و انتخاب طرح‌های سرمایه‌گذاری که در دوره‌های بلندمدت دارای بازده می‌باشند. اتخاذ چنین تصمیماتی، بر عهده مدیران شرکت هاست است. مدیران باید به صورتی بهینه در طرح‌هایی سرمایه‌گذاری کنند که برای شرکت ارزش آفرینی کند؛ طرح‌هایی با خالص ارزش فعلی مثبت پذیرفته و طرح‌هایی با خالص ارزش فعلی منفی رد شوند (بیدل و هیلاری، ۲۰۰۶). مدیران برای دستیابی به سطح بهینه

واحدهای تجاری، همواره با فرصت‌های سرمایه‌گذاری زیادی روبرو می‌شوند و نیازمند تصمیماتی منطقی نسبت به سرمایه‌گذاری‌های بهینه هستند. سرمایه‌گذاری در هر واحد تجاری باید با توجه به محدودیت منابع و کارایی آن صورت گیرد. توسعه سرمایه‌گذاری‌های کارا با فراهم نمودن رشد و توسعه پایدار، مشکلات اقتصادی کشورها، به ویژه کشورهای در حال توسعه را برطرف نموده و از اتلاف منابع کمیاب اقتصادی جلوگیری می‌کند. اما انتخاب طرح‌ها و اتخاذ تصمیمات سرمایه‌گذاری توسط مدیرانی صورت می‌گیرد که ممکن است براساس منافع شخصی‌شان باشد. به عبارتی دیگر، تضاد منافع و عدم تقارن اطلاعاتی، مانع انجام سرمایه‌گذاری بهینه و کارا می‌شود (یانگ و جیانگ، ۲۰۰۸). جدائی مالکیت از کنترل شرکت‌ها علاوه بر ایجاد مشکلات نمایندگی، شرایطی را برای مدیران فراهم می‌کند تا به جای تامین منافع سهامداران، در راستای منافع شخصی خود عمل کنند (لیائو، ۲۰۱۱). مدیران، اطلاعاتی را که منفعی دارد به طور محرمانه نگهداری کرده و سایر اطلاعات را برای سهامداران و دیگران منتشر می‌کنند. از این‌رو، با توجه به این‌که، مدیران بر مبنای عملکرد کوتاه‌مدت خود پاداش می‌گیرند، ممکن است منافع بلندمدت را فدای منافع کوتاه‌مدت کرده و پروژه‌های سرمایه‌گذاری را انتخاب نمایند که کارایی سرمایه‌گذاری را برای شرکت در پی نداشته باشد (چن و همکاران، ۲۰۱۳). از سوی دیگر، کارکنان نه تنها مجری تصمیمات تجاری شرکت‌ها هستند، بلکه یکی از منابع مهم اطلاعات داخلی شرکت نیز به‌شمار می‌روند. نتایج عملیات روزانه آن‌ها جمع‌آوری، پردازش و در اختیار مدیران شرکت قرار می‌گیرد تا بدین طریق از وضعیت تجاری شرکت مطلع گشته و بر اساس آن، تصمیمات اقتصادی مناسب اتخاذ کنند (کال و همکاران، ۲۰۱۷). با توجه به تفاوت شرایط منابع انسانی در شرکت‌های مختلف، کیفیت اطلاعات داخلی شرکت‌ها نیز متفاوت خواهد بود. همسو با این دیدگاه، کال و همکاران (۲۰۱۷) دریافته‌اند که کیفیت کارکنان نقش مهمی در کیفیت اطلاعات تهیه شده توسط آنان دارد. چرا که کارکنان با کیفیت‌تر، در فرایند تهیه و گردآوری اطلاعاتی که در اختیار مدیران قرار می‌گیرد، اشتباهات کمتری متحمل می‌شوند. علاوه بر این، کارکنان با کیفیت می‌توانند معاملات غیرعادی را تشخیص داده و جهت اصلاح به‌موقع

و وانگ (۲۰۱۶) بهبود کارایی سرمایه گذاری پیامدهایی همچون افزایش ارزش افزوده اقتصادی و ارزش بازار را در پی دارد. کارایی سرمایه گذاری با توجه به اثری که بر رشد ارزش شرکت و عملکرد اقتصادی شرکت دارد، می تواند باعث افزایش رونق اقتصادی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار شود (جین و همکاران، ۲۰۲۰).

کیفیت کارکنان و کارایی سرمایه گذاری

امروزه شرکت ها برای دستیابی به یک مزیت رقابتی پایدار در عملیات تجاری، به سیاست ها و برنامه هایی که از طریق سرمایه انسانی شرکت ها حاصل می شود، توجه بیشتری می کنند. با مدیریت بهینه سرمایه انسانی از طریق ایجاد انگیزه و رضایت شغلی کارکنان، فرصت کاهش هزینه عملیاتی و افزایش سودآوری در شرکت زنده می شود. تمامی این فرآیندها و فعالیت ها تحت چرخه کیفیتی که از سرمایه انسانی استخراج می شود به دست می آید. به بیان دیگر، کارکنان به عنوان عامل برجسته ای هستند که ارزش را برای سازمان می آفرینند. راجان و زینگلز (۲۰۰۰) برای نخستین بار نظریه سرمایه انسانی در حوزه حاکمیت شرکتی را مطرح نمودند. بر اساس این نظریه، آن ها معتقدند که ریشه مسائل حاکمیتی را دیگر نباید در راس هرم سازمانی جستجو نمود، بلکه در هزاره جدید این مسائل بیشتر به کارکنان سازمان مرتبط است (لیو و همکاران، ۲۰۱۷). نتایج پژوهش های اخیر حاکی از آن است که کارکنان نقش بسیار مهمی در فعالیت های شرکت ایفا می نمایند (جین و همکاران، ۲۰۲۰).

کارکنان نه تنها مجری تصمیمات تجاری شرکت ها هستند، بلکه یکی از منابع مهم اطلاعات داخلی شرکت نیز به شمار می روند. نتایج عملیات روزانه آن ها جمع آوری، پردازش و در اختیار مدیران شرکت قرار می گیرد تا بدین طریق از وضعیت تجاری شرکت مطلع گشته و بر اساس آن، تصمیمات اقتصادی مناسب اتخاذ کنند (کال و همکاران، ۲۰۱۷). با توجه به تفاوت شرایط منابع انسانی در شرکت های مختلف، کیفیت اطلاعات داخلی شرکت ها نیز متفاوت خواهد بود. همسو با این دیدگاه، کال و همکاران (۲۰۱۷) دریافتند که کیفیت کارکنان نقش مهمی در کیفیت اطلاعات تهیه شده توسط آنان دارد. چرا

سرمایه گذاری، باید تلاش کنند تا هم فرصت های سودآور سرمایه گذاری را از دست ندهند و هم رضایت سهامداران را جلب نمایند. اما بازارهای ناکارا دارای نواقصی اند که سطح سرمایه گذاری بهینه شرکت را تحت تأثیر قرار داده و در نهایت، پدیده "بیش سرمایه گذاری" و یا کم سرمایه گذاری "به وجود می آید. به صورت مفهومی، کارایی سرمایه گذاری زمانی حاصل می شود که شرکت در تمامی طرح هایی با خالص ارزش فعلی مثبت سرمایه گذاری کند (وردی، ۲۰۰۶؛ بیدل و همکاران، ۲۰۰۹).

علاوه بر این، کارایی سرمایه گذاری یا سرمایه گذاری در حد بهینه مستلزم آن است که از یک سو، از مصرف منابع در فعالیت هایی که سرمایه گذاری در آن به بیش از حد مطلوب انجام شده جلوگیری شود و از دیگر سو، منابع به سمت فعالیت هایی که نیاز بیشتری به سرمایه گذاری دارند هدایت شود.

به طور کلی، به زعم استین (۲۰۰۳) دو معیار نظری برای تعیین کارایی سرمایه گذاری وجود دارد اول اینکه، اگر یک شرکت تصمیم به تأمین مالی بگیرد، هیچ تضمینی وجود ندارد که سرمایه گذاری کارا و صحیحی با آن انجام شود. مدیران ممکن است با انتخاب پروژه های نامناسب در جهت منافع خویش و جهت سوء استفاده از منابع موجود، اقدام به سرمایه گذاری ناکارا نمایند. معمولاً، انتخاب پروژه های نامناسب شرکت را به سمت بیش سرمایه گذاری سوق می دهد (جین و همکاران، ۲۰۲۰). دوم اینکه، یک شرکت نیاز دارد برای تأمین مالی فرصت های سرمایه گذاری، منابع را جمع آوری کند. در یک بازار کارا، همه پروژه ها با خالص ارزش فعلی مثبت باید تأمین مالی شوند. هر چند که محدودیت های مالی، توانایی مدیران را برای تأمین مالی محدود می سازد (چن و همکاران، ۲۰۱۳)، زیرا شرکت های مواجه با محدودیت مالی ممکن است به دلیل هزینه های زیاد تأمین مالی، از قبول و انجام پروژه هایی با خالص ارزش فعلی مثبت صرف نظر نمایند که چنین اقدامی به کم سرمایه گذاری منجر می شود.

کارایی سرمایه گذاری دارای پیامدهای اقتصادی مهمی است. به طور مثال به عقیده ریچاردسون (۲۰۰۶)، بیدل و همکاران (۲۰۰۹) و گودمن و همکاران (۲۰۱۴) کارایی سرمایه گذاری از طریق کاهش نوسانات قیمت سهام و ثبات آن به افزایش ارزش شرکت کمک می کند. به عقیده وانگ

(۲۰۲۰) به بررسی رابطه کیفیت کارکنان و نگهداشت وجه نقد با نمونه‌ای متشکل از ۸۷۰۱۱ مشاهدات سالانه در طول سال‌های ۱۹۹۲ تا ۲۰۱۵ پرداختند. یافته‌های تحقیق نشان‌دهنده رابطه مثبت و معناداری بین کیفیت کارمندان و نگهداشت وجه نقد شرکت بود. لیو و همکاران (۲۰۱۷) تأثیر کیفیت کارکنان بر اثربخشی کنترل‌های داخلی شرکت‌های چینی را بررسی کردند. یافته‌های آنها نشان داد که کیفیت کارکنان سبب بهبود اثربخشی کنترل‌های داخلی شرکت‌ها می‌شود و تأثیر مثبت کیفیت کارکنان بر اثربخشی کنترل‌های داخلی در شرکت‌های دارای نظارت خارجی قوی‌تر به مراتب از سایر شرکت‌ها بیشتر است. کال و همکاران (۲۰۱۷) تأثیر کیفیت کارکنان بر پیامدهای گزارشگری مالی را برای نمونه‌ای متشکل از ۳۴۰۹۰ شرکت - سال مشاهده در بازار سرمایه آمریکا طی سال‌های ۲۰۰۵ تا ۲۰۱۲ بررسی کردند. نتایج پژوهش آنها نشان داد کیفیت کارکنان شرکت موجب افزایش کیفیت اقلام تعهدی، کاهش ضعف‌های کنترل‌های داخلی، کاهش تجدید ارائه صورت‌های مالی و بهبود پیش‌بینی سودهای انجام‌شده از جانب مدیریت می‌شود. گو و همکاران (۲۰۱۶) با بررسی ارتباط بین کیفیت کارکنان با ضعف‌های کنترل‌های داخلی و تجدید ارائه صورت‌های مالی شرکت‌ها، نشان دادند شرکت‌های دارای کارکنان باکیفیت، ضعف‌های کنترل‌های داخلی و تجدید ارائه کمتری دارند. بتلملیح و بیتار (۲۰۱۶) در پژوهشی تأثیر افشای مسئولیت اجتماعی بر کارایی سرمایه‌گذاری شرکت‌های چینی را مورد مطالعه قرار دادند. نتیجه پژوهش آنها بیانگر این مطلب بود که افشای مسئولیت اجتماعی نقش مهمی را در کارایی سرمایه‌گذاری شرکت بازی می‌کند.

نیکزاد و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود ضمن تعیین معیارهای موثر بر کیفیت کارکنان شرکت از دیدگاه خبرگان و تبیین مدلی جامع و چند معیاره برای سنجش کیفیت کارکنان، تأثیر کیفیت کارکنان بر کیفیت گزارشگری مالی را بررسی نمودند. برای این منظور، شاخص کیفیت کارکنان برای نمونه‌ای متشکل از ۷۰ شرکت بورسی طی سال‌های ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۶ محاسبه و تأثیر کیفیت کارکنان بر کیفیت گزارشگری مالی از طریق تخمین مدل رگرسیون آزمون گردید. نتایج حاصل از انجام پژوهش نشان می‌دهد سطح تحصیلات، تجربه کاری، سرانه

که کارکنان با کیفیت‌تر، در فرآیند تهیه و گردآوری اطلاعاتی که در اختیار مدیران قرار می‌گیرد، اشتباهات کمتری متحمل می‌شوند. علاوه بر این، کارکنان با کیفیت می‌توانند معاملات غیرعادی را تشخیص داده و جهت اصلاح به‌موقع به مدیران شرکت گزارش دهند. بر پایه ادبیات موجود، نتایج دقیق عملیات ارائه شده توسط کارکنان می‌تواند موقعیت شرکت را بهتر نشان دهد و به مدیران کمک کند تا قضاوت دقیقی در فرایند تصمیم‌گیری داشته باشند. بنابراین انتظار می‌رود که اطلاعات ارائه شده توسط کارکنان با کیفیت می‌تواند با کاهش مشکلات بیش سرمایه‌گذاری و کم سرمایه‌گذاری توسط مدیران، کارایی سرمایه‌گذاری شرکت‌ها را بهبود بخشد. جین و همکاران (۲۰۲۰) نیز در مطالعه خود به شواهدی مبنی بر وجود ارتباط مثبت بین کیفیت کارکنان و کارایی سرمایه‌گذاری شرکت‌ها دست یافتند. از این رو با توجه به مطالب فوق، فرضیه پژوهش به صورت زیر تدوین می‌گردد:

فرضیه پژوهش: کیفیت کارکنان، کارایی تصمیمات سرمایه‌گذاری مدیران را بهبود می‌بخشد.

پیشینه پژوهش

وانگ و همکاران (۲۰۲۱) به بررسی رابطه کیفیت کارکنان و ریسک سقوط قیمت سهام شرکت‌های حاضر در کشور چین طی سال‌های ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۸ پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که کیفیت کارکنان، موجب کاهش ریسک سقوط قیمت سهام شرکت‌ها می‌گردد. جین و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیق خود با استفاده از اطلاعات نمونه‌ای متشکل از ۱۶۰۸۰ شرکت - سال مشاهده، تأثیر کیفیت کارکنان بر کارایی سرمایه‌گذاری شرکت‌ها را مورد بررسی قرار دادند. دوره زمانی تحقیق طی سال‌های ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۸ می‌باشد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه تحقیق نشان داد که کیفیت کارکنان، کارایی سرمایه‌گذاری شرکت‌ها را بهبود می‌بخشد. لی و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان "کیفیت کارکنان و حق‌الزحمه حسابرسی: شواهدی از چین" به بررسی ۳۲۰۸ شرکت چینی طی دوره زمانی ۲۰۱۱-۲۰۱۸ پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که شرکت‌های با کارکنان با کیفیت بالا، حق‌الزحمه حسابرسی کمتری دارند. فلاگم و همکاران

۱۱۰ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در فاصله زمانی سالهای ۱۳۸۳ تا ۱۳۸۸ پرداخت. با بکارگیری مدل رگرسیون چند گانه، نتایج تحقیق نشان داد که بیشتر شرکت های نمونه آماری، دچار کم سرمایه گذاری هستند و بین کیفیت گزارشگری مالی با کارایی سرمایه گذاری ارتباط منفی معناداری وجود دارد. مدرس و حصارزاده (۱۳۸۷) در تحقیق خود به بررسی رابطه کیفیت گزارشگری مالی و کارایی سرمایه گذاری پرداختند. آن ها در این تحقیق، با بررسی نمونه ای از ۱۲۰ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در بین سال های ۱۳۷۹ الی ۱۳۸۵ دریافتند که علاوه بر این که سطح کیفیت گزارشگری مالی با کارایی سرمایه گذاری رابطه معنادار و مثبتی دارد، کیفیت گزارشگری مالی موجب بهبود کارایی سرمایه گذاری می شود.

روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، پژوهشی کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده ها از نوع تحقیقات نیمه تجربی پس رویدادی در حوزه تحقیقات اثباتی حسابداری است که با استفاده از روش رگرسیون چند متغیره و مدل های اقتصادسنجی انجام شده است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش را شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال های ۱۳۹۷ الی ۱۴۰۱ تشکیل می دهد و نمونه انتخابی تحقیق نیز شرکت هایی می باشند که مجموعه شرایط زیر را دارا باشند:

- ۱- شرکت هایی که تاریخ پذیرش آنها در سازمان بورس اوراق بهادار قبل از سال ۱۳۹۷ بوده و تا پایان سال ۱۴۰۱ نیز در فهرست شرکت های بورسی باشند.
 - ۲- به منظور افزایش قابلیت مقایسه، سال مالی آنها منتهی به پایان اسفند ماه باشد.
 - ۳- طی سال های مذکور تغییر فعالیت یا تغییر سال مالی نداده باشند.
 - ۴- جزء شرکت های سرمایه گذاری و واسطه گری مالی نباشند (شرکت های سرمایه گذاری به علت تفاوت ماهیت فعالیت با بقیه شرکت ها در جامعه آماری منظور نشدند).
- پس از اعمال محدودیت های فوق تعداد ۹۲ شرکت به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. داده های مورد

آموزش و سرانه حقوق کارکنان مهم ترین معیارهای سنجش کیفیت کارکنان از دیدگاه خبرگان است. همچنین نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه پژوهش نشان داد که بهبود شاخص کیفیت کارکنان باعث افزایش کیفیت گزارشگری مالی شرکت می گردد. رضائی بیته نوئی و همکاران (۱۳۹۸) با مطالعه درباره رابطه بین کیفیت کارکنان با اثربخشی کنترل های داخلی شرکت و اثر تعدیل کنندگی نظارت خارجی بر این رابطه، دریافتند کیفیت کارکنان شرکت، اثربخشی کنترل های داخلی را بهبود می بخشد و در شرکت های با نظارت خارجی قوی تر، کیفیت کارکنان تأثیر بیشتری بر اثربخشی کنترل های داخلی دارد. قلی زاده و همکاران (۱۳۹۸) رابطه کیفیت کارکنان و کیفیت سود پیش بینی شده به وسیله مدیریت در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال های ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۶ را بررسی نمودند. در این پژوهش، برای سنجش کیفیت کارکنان، از سطح تحصیلات آنها و برای سنجش کیفیت سود پیش بینی شده به وسیله مدیریت، از شاخص خطا و دقت پیش بینی سود مدیران استفاده شد. نمونه انتخاب شده از ۸۴ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران تشکیل شده بود. یافته های پژوهش نشان داد که بین کیفیت کارکنان و خطای پیش بینی سود رابطه منفی معنادار و بین کیفیت کارکنان و دقت پیش بینی سود مدیران رابطه مثبت معنادار وجود دارد. فخاری و همکاران (۱۳۹۵) تأثیر افشای مسئولیت اجتماعی بر کارایی سرمایه گذاری شرکت ها را بررسی نمودند. قلمرو زمانی پژوهش از سال ۱۳۸۸ تا سال ۱۳۹۳ است که در مجموع ۹۰ شرکت فعال در صنایع مختلف، نمونه پژوهش را تشکیل داده اند. یافته های پژوهش بیانگر آن است که افشای مسئولیت اجتماعی موجب بهبود کارایی سرمایه گذاری شرکت ها می گردد. مشایخی و محمدپور (۱۳۹۳) در تحقیقی به بررسی کیفیت گزارشگری مالی، سررسید بدهی و کارایی سرمایه گذاری با استفاده از یک نمونه ۱۱۰ تایی از شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی بازه زمانی ۱۳۸۶ تا ۱۳۹۰ پرداختند. نتایج حاکی از آن بود که کیفیت گزارشگری مالی و سررسید بدهی کوتاه تر، کارایی سرمایه گذاری را افزایش می دهند. قهرمانی (۱۳۸۹) به بررسی رابطه بین کیفیت گزارشگری مالی با کارایی سرمایه گذاری شرکت ها برای نمونه ای متشکل از

پس از برآورد مدل رگرسیونی فوق، قدر مطلق مقدار خطاهای مدل برای هر شرکت - سال ($\varepsilon_{i,t}$)، محاسبه و به عنوان معیار ناکارایی سرمایه گذاری به دست می‌آید. سپس مقادیر کارایی سرمایه‌گذاری (INV_EFF) بعد از طی مراحل فوق و به صورت منفی (قرینه) قدرمطلق مقادیر باقیمانده (خطاها) مدل فوق برای هر شرکت - سال، محاسبه می‌گردد. یعنی:

$$INVEFF_{i,t} = -|\varepsilon_{i,t}|$$

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

متغیرهای کنترلی: در این پژوهش برخی از مهم‌ترین متغیرهایی که بر مبنای مطالعات قبلی (جین و همکاران، ۲۰۲۰؛ فخاری و همکاران، ۱۳۹۵؛ مشایخی و محمدپور، ۱۳۹۳) به عنوان عوامل موثر بر کارایی سرمایه‌گذاری شرکت‌ها شناخته شده‌اند، به عنوان متغیرهای کنترلی مد نظر قرار می‌گیرند که عبارتند از اندازه شرکت: معادل لگاریتم فروش خالص سالیانه شرکت؛ اهرم مالی: معادل نسبت کل بدهی‌ها به کل دارایی‌های شرکت؛ سن شرکت: که بر اساس فاصله زمانی بین تاریخ تاسیس شرکت تا پایان دوره زمانی پژوهش، اندازه‌گیری می‌شود و فرصت‌های رشد: که از طریق نسبت ارزش بازار به ارزش دفتری حقوق صاحبان سهام شرکت محاسبه می‌شود.

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی

به منظور بررسی مشخصات عمومی متغیرها و تجزیه و تحلیل دقیق آن‌ها، آشنایی با آمار توصیفی مربوط به

نیاز شرکت‌های منتخب با مراجعه به صورت‌های مالی و یادداشت‌های توضیحی همراه صورت‌های مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران موجود در سامانه کدال، پایگاه اینترنتی بورس اوراق بهادار و نیز از نرم‌افزار ره‌آورد نوین استخراج گردید. جهت تجزیه و تحلیل نهایی داده‌ها نیز از نرم‌افزارهای اقتصادسنجی *Stata* و *Eviews* استفاده شده است.

مدل و متغیرهای مورد استفاده

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

$$INV_EFF_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 EMP_{i,t} + \beta_2 SIZE_{i,t} + \beta_3 LEV_{i,t} + \beta_4 AGE_{i,t} + \beta_5 MTB_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

در مدل فوق:

$INV_EFF_{i,t}$: کارایی سرمایه‌گذاری شرکت i در سال t ؛
 $EMP_{i,t}$: کیفیت کارکنان شرکت i در سال t ؛
 $SIZE_{i,t}$: اندازه شرکت i در سال t ؛
 $LEV_{i,t}$: اهرم مالی شرکت i در سال t ؛
 $AGE_{i,t}$: سن شرکت i در سال t ؛
 $MTB_{i,t}$: فرصت‌های رشد شرکت i در سال t و $\varepsilon_{i,t}$: جزء خطای الگوی رگرسیون می‌باشد.

متغیر وابسته: متغیر وابسته در این پژوهش کارایی سرمایه‌گذاری (INV_EFF) شرکت‌هاست. کارایی سرمایه‌گذاری زمانی وجود دارد که انحرافی از سطح سرمایه‌گذاری مورد انتظار وجود نداشته باشد (بیدل و همکاران، ۲۰۰۹). در پژوهش حاضر، کارایی سرمایه‌گذاری از طریق مدل زیر محاسبه شده است:

$$Inv_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 \Delta SaleGrowth_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

در مدل فوق:

$Inv_{i,t}$: نسبت تغییر در خالص دارایی‌های ثابت و سرمایه‌گذاری بلندمدت بر میانگین کل دارایی‌های شرکت i در سال t و $\Delta SaleGrowth_{i,t}$: تغییرات در فروش شرکت i در سال t نسبت به سال قبل می‌باشد.

متغیرها لازم است. نگاره (۱)، آمار توصیفی متغیرهای مورد استفاده در تحقیق که شامل بررسی شاخص‌های مرکزی و پراکندگی می‌باشد را برای نمونه‌ای متشکل از ۴۶۰ شرکت - سال مشاهده در فاصله زمانی سال‌های ۱۳۹۷ تا ۱۴۰۱ نشان می‌دهد.

نگاره (۱) - آماره توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	نماد متغیر	میانگین	میانه	حداقل	حداکثر	انحراف معیار
کارایی سرمایه‌گذاری	<i>INVEFF</i>	-۰/۰۶۱	-۰/۰۶۵	-۰/۲۰۲	-۰/۰۳۱	۰/۱۴۲
کیفیت کارکنان	<i>EMP</i>	۲/۸۶۶	۲/۸۷۱	۱/۹۴۵	۴/۲۰۵	۰/۳۹۲
اندازه شرکت	<i>SIZE</i>	۱۲/۶۱۴	۱۲/۶۳۳	۱۰/۰۱۳	۱۴/۷۰۳	۰/۵۷۴
اهرم مالی	<i>LEV</i>	۰/۵۷۱	۰/۵۷۶	۰/۱۰۶	۱/۳۲۲	۰/۲۰۵
سن شرکت	<i>AGE</i>	۴۰/۸۶۱	۴۲/۰۰۰	۱۵/۰۰۰	۷۲/۰۰۰	۱۳/۰۲۶
فرصت‌های رشد	<i>MTB</i>	۴/۴۰۵	۴/۶۸۱	-۳/۷۱۶	۱۰/۳۶۲	۱/۷۱۲

تألفیقی یا تابلویی بودن داده‌ها مشخص گردد و در صورت استفاده از روش داده‌های تابلویی، به منظور این که مشخص گردد کدام روش (اثرات ثابت یا اثرات تصادفی) برای برآورد مدل مناسب‌تر است، از آزمون هاسمن استفاده می‌شود. همچنین برای تشخیص ناهمسانی واریانس و خودهمبستگی سریالی در مدل، به ترتیب از آزمون نسبت درست‌نمایی (*LR*) و وولدریج استفاده گردید که نتایج حاصل از این آزمون‌ها در نگاره شماره (۲) ارائه شده است.

همان‌گونه که در این نگاره ملاحظه می‌شود، مقادیر میانگین و میانه کیفیت کارکنان به ترتیب ۲/۸۶۶ و ۲/۸۷۱ می‌باشد که بیانگر آن است بیش از نیمی از شرکت‌های مورد بررسی، کارکنانی با سطح تحصیلات بالاتر از دیپلم دارند. ملاحظه مقدار میانگین متغیر اهرم مالی نیز حکایت از آن دارد که به‌طور متوسط حدود ۵۷ درصد از دارایی‌های شرکت‌های نمونه از محل استقراض، تامین مالی شده‌اند. همچنین، متوسط سن شرکت‌های مورد بررسی حدود ۴۰ سال است.

نتایج آزمون فرضیه

داده‌های این پژوهش به صورت داده‌های ترکیبی می‌باشند، در داده‌های ترکیبی ابتدا از آزمون *F* لیمر استفاده می‌شود

نگاره (۲) - نتایج آزمون‌های مورد استفاده برای مدل پژوهش

نوع آزمون	آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه آزمون
آزمون <i>F</i> لیمر	۸/۰۲۳	۰/۰۰۰	کارایی روش تابلویی
آزمون هاسمن	۱۲/۹۰۸	۰/۰۱۹	کارایی روش اثرات ثابت
آزمون نسبت درست‌نمایی	۲۹۹/۱۴	۰/۰۰۰	وجود ناهمسانی واریانس
آزمون وولدریج	۲/۱۲۵	۰/۱۳۳	عدم وجود خود همبستگی

سطح معناداری آن (۰/۰۰۰) نشان می‌دهد که مدل دارای مشکل ناهمسانی واریانس است. به منظور رفع این مشکل،

با توجه به نگاره فوق، آزمون *F* لیمر و سطح معناداری آن کمتر از ۰/۰۵ بوده لذا فرضیه صفر آزمون رد شده و بیانگر آن است که باید از روش داده‌های تابلویی استفاده شود. همچنین با توجه به نتایج آزمون هاسمن و سطح معناداری آن (۰/۰۱۹)، لازم است که مدل با استفاده از روش اثرات ثابت برآورد گردد. نتایج آزمون نسبت درست‌نمایی (*LR*) و

همخطی با استفاده از عامل تورم واریانس (VIF) مورد بررسی قرار گرفت که با توجه آنکه مقادیر این آماره برای متغیرهای توضیحی کمتر از ۱۰ است، لذا همخطی بین آن‌ها وجود ندارد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه پژوهش در نگاره (۳) ارائه شده است:

از روش حداقل مربعات تعمیم یافته (GLS) برای برآورد مدل استفاده می‌شود. همچنین، سطح معناداری آزمون وولدریج (۰/۱۳۳) حاکی از عدم وجود خودهمبستگی سریالی در مدل است. علاوه بر این، به منظور اطمینان از عدم وجود مشکل همخطی بین متغیرهای توضیحی، آزمون

نگاره (۳) - نتایج آزمون فرضیه تحقیق

متغیرها	ضرایب	خطای استاندارد	آماره t	آماره همخطی
β_0	۰/۲۰۳ **	۰/۰۶۳	۳/۲۰۵	VIF
EMP	۰/۱۳۱ **	۰/۰۴۴	۲/۹۲۲	تلورانس
$SIZE$	۰/۰۹۶ **	۰/۰۳۱	۳/۰۶۴	-
LEV	-۰/۰۶۱	۰/۰۳۹	-۱/۵۸۴	۰/۸۷۷
AGE	۰/۱۰۵ *	۰/۰۴۷	۲/۲۳۵	۰/۸۵۴
MTB	۰/۰۸۸	۰/۰۴۱	۱/۱۵۸	۰/۷۷۵
آماره F	۱۱/۶۵۸			۰/۷۸۷
ضریب تعیین	۰/۵۵۲۷			۰/۸۱۹
		سطح معناداری F		۰/۰۰۰
		ضریب تعیین تعدیل شده		۰/۵۲۶

* و ** به ترتیب بیانگر معناداری آماری در سطح خطای ۵٪ و ۱٪ می باشد.

شرکت‌های مختلف، کیفیت اطلاعات داخلی شرکت‌ها نیز متفاوت خواهد بود. همسو با این دیدگاه، کال و همکاران (۲۰۱۷) دریافتند که کیفیت کارکنان نقش مهمی در کیفیت اطلاعات تهیه شده توسط آنان دارد. چرا که کارکنان با کیفیت‌تر، در فرآیند تهیه و گردآوری اطلاعاتی که در اختیار مدیران قرار می‌گیرد، اشتباهات کمتری متحمل می‌شوند. علاوه بر این، کارکنان با کیفیت می‌توانند معاملات غیرعادی را تشخیص داده و جهت اصلاح به‌موقع به مدیران شرکت گزارش دهند. لذا در پژوهش حاضر، رابطه بین کیفیت کارکنان و کارایی سرمایه‌گذاری شرکت‌ها مورد آزمون تجربی قرار گرفت. برای آزمون فرضیه تحقیق از اطلاعات مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در فاصله زمانی سال‌های ۱۳۹۷ تا ۱۴۰۱ استفاده شده است، به طوری که پس از اعمال محدودیت‌های مورد نظر در این تحقیق، نمونه نهایی متشکل از ۹۲ شرکت انتخاب شدند. پس از اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق، از مدل رگرسیون چندمتغیره برای آزمون فرضیه تحقیق استفاده گردید. نتایج آزمون فرضیه پژوهش بیانگر آن است که بین کیفیت کارکنان و کارایی سرمایه‌گذاری شرکت‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته بدان معناست که

ملاحظه مقدار آماره F در این نگاره و سطح معناداری آن (۰/۰۰۰) بیانگر معناداری کلی مدل رگرسیونی برازش شده در سطح خطای ۵ درصد است. با توجه به مقدار ضریب تعیین تعدیل شده مدل می‌توان ادعا نمود که حدود ۵۳ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل و کنترلی مدل توضیح داده می‌شود. همان‌گونه که از نتایج نگاره نیز مشهود است، ضریب برآوردی و آماره t مربوط به متغیر کیفیت کارکنان (EMP) مثبت و در سطح خطای ۵ درصد معنادار بوده که حاکی از وجود رابطه مثبت و معنادار بین کیفیت کارکنان و کارایی سرمایه‌گذاری شرکت‌ها می‌باشد. بر مبنای این شواهد، فرضیه پژوهش مورد پذیرش قرار می‌گیرد.

نتیجه گیری و پیشنهادها

کارکنان نه تنها مجری تصمیمات تجاری شرکت‌ها هستند، بلکه یکی از منابع مهم اطلاعات داخلی شرکت نیز به‌شمار می‌روند. نتایج عملیات روزانه آن‌ها جمع آوری، پردازش و در اختیار مدیران شرکت قرار می‌گیرد تا بدین طریق از وضعیت تجاری شرکت مطلع گشته و بر اساس آن، تصمیمات اقتصادی مناسب اتخاذ کنند (کال و همکاران، ۲۰۱۷). با توجه به تفاوت شرایط منابع انسانی در

در ادامه، به پژوهشگران آتی نیز توصیه می‌شود که تاثیر کیفیت کارکنان بر عدم تقارن اطلاعاتی و ریسک سقوط قیمت سهام شرکت‌ها بررسی گردد. همچنین، انجام تحقیق حاضر به تفکیک صنایع موجود در بورس اوراق بهادار تهران به منظور کنترل تأثیر صنعت می‌تواند از دیگر موضوعات پیشنهادی برای محققان آتی باشد.

منابع و مآخذ

رضائی پسته‌نوئی، یاسر. صفری گرایی، مهدی و غلامرضا پور، محمد. (۱۳۹۸). کیفیت کارکنان و اثربخشی کنترل‌های داخلی: نقش تعدیلی نظارت خارجی، دانش حسابرسی، ۱۹ (۷۵)، ۱۴۱-۱۲۳.

فخاری، حسین. رضائی پسته‌نوئی، یاسر. نوروزی، محمد. (۱۳۹۵). تاثیر افشای مسئولیت اجتماعی شرکت بر کارایی سرمایه‌گذاری. راهبرد مدیریت مالی، ۴(۴)، ۸۵-۱۰۶.

قلی زاده، محمد حسن. رضائی پسته‌نوئی، یاسر. غلامرضا پور، محمد (۱۳۹۸). کیفیت کارکنان شرکت و کیفیت سود پیش‌بینی‌شده به‌وسیله مدیریت، مدیریت دارایی و تامین مالی، ۷ (۳)، ۸۵-۹۸.

قهرمانی، بهزاد. (۱۳۸۹). سنجش رابطه بین کیفیت گزارشگری مالی و کارایی سرمایه‌گذاری. پایان نامه کارشناسی ارشد حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

مدرس، احمد و رضا حصارزاده. (۱۳۸۷). کیفیت گزارشگری مالی و کارایی سرمایه‌گذاری. فصلنامه بورس اوراق بهادار سال اول (۲): ۸۵-۱۱۶.

مشایخی، بیتا و فرشاد محمدپور (۱۳۹۳). کیفیت گزارشگری مالی، سررسید بدهی و کارایی سرمایه‌گذاری، راهبرد مدیریت مالی، ۲(۷)، ۱۴-۱.

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

اطلاعات تهیه شده توسط کارکنان با کیفیت، به‌عنوان یک درونداد مهمی برای اتخاذ تصمیمات سرمایه‌گذاری بهینه مدیران به‌شمار می‌رود. به‌طوری‌که، خطاهای احتمالی کارکنان ممکن است چشم انداز آتی شرکت را بیشتر (کمتر) از واقع ارزیابی نموده و مدیران را به سمت بیش سرمایه‌گذاری (کم سرمایه‌گذاری) و انحراف از تصمیمات سرمایه‌گذاری بهینه سوق دهد. بنابراین اطلاعات ارائه شده توسط کارکنان با کیفیت می‌تواند با کاهش مشکلات بیش سرمایه‌گذاری و کم سرمایه‌گذاری توسط مدیران، کارایی سرمایه‌گذاری شرکت‌ها را بهبود بخشد. نتیجه بدست آمده در این تحقیق، با یافته‌های پژوهش جین و همکاران (۲۰۲۰) مبنی بر وجود رابطه مثبت بین کیفیت کارکنان و کارایی سرمایه‌گذاری شرکت‌ها، همخوانی دارد.

براساس یافته‌های پژوهش حاضر، به سرمایه‌گذاران و تحلیل‌گران بازار سرمایه پیشنهاد می‌گردد که هنگام اتخاذ تصمیمات سرمایه‌گذاری علاوه بر متغیرهای مالی، به کیفیت کارکنان شرکت نیز توجه نموده و آن را به عنوان عاملی موثر بر کارایی سرمایه‌گذاری شرکت‌ها در مدل‌های تصمیم‌گیری خود لحاظ نمایند. همچنین، از آنجا که لازمه توجه استفاده‌کنندگان صورت‌های مالی به اطلاعات مرتبط با کیفیت کارکنان، افشای مناسب این‌گونه اطلاعات از سوی شرکت‌هاست و در حال حاضر استانداردهای خاصی در رابطه با افشای اطلاعات کارکنان وجود ندارد، لذا به تدوین‌کنندگان استانداردهای حسابداری پیشنهاد می‌گردد که الزامات کافی را جهت افشای اطلاعات تفصیلی مرتبط با کارکنان شرکت‌ها در صورت‌های مالی فراهم آورند. به مدیران شرکت‌ها نیز پیشنهاد می‌گردد که با بکارگیری و استخدام کارکنان باکیفیت‌تر، کارایی تصمیمات سرمایه‌گذاری خود را بهبود بخشند. در فرآیند انجام پژوهش علمی، مجموعه شرایطی وجود دارد که خارج از کنترل محقق است ولی به طور بالقوه می‌تواند نتایج پژوهش را تحت تاثیر قرار دهد. یکی از مهم‌ترین محدودیت پژوهش حاضر آن بود که به دلیل عدم وجود الزامات گزارشگری در خصوص افشای اطلاعات تفصیلی مرتبط با کارکنان، تعداد محدودی از شرکت‌های موجود در بورس اوراق بهادار تهران اطلاعات مربوط به آن‌ها را افشا می‌کردند که این موضوع باعث محدود شدن تعداد شرکت‌های نمونه گردید.

Evidence, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3729988>.

Li, X., Chen, X., Qi, B., Tian, G. (2020). Employee quality and audit fee: evidence from China, *Accounting & Finance*, 60(5), 4533-4566.

Liao, Chih-Hsien (2011). The effect of stock-based incentives and governance mechanisms on voluntary disclosure of intangibles, *Advances in Accounting*, 27(14), 294-307.

Liu, C., Lin, B., & Shu, E. (2017). Employee quality, monitoring environment and internal control. *China Journal of Accounting Research*, 10 (1), 51-70.

McNichols, M. F. and Stubben, S. R. (2008). Does Earnings Management Affect Firms' Investment Decisions?, *The Accounting Review*, 83, 1571-1603.

Richardson, S. (2006). Over-investment of free cash flow, *Review of Accounting Studies*, 159-188.

Verdi, R.S. (2006). *Financial Reporting Quality and Investment Efficiency*. Doctoral Dissertation, University of Pennsylvania.

Wang, L., Zhu, W., & Hu, J. (2021). Employee quality and stock price crash risk, *Asia-Pacific Journal of Accounting & Economics*, 15(5), 433-460.

Yang, J., and Jiang, Y. (2008). Accounting information quality, free cash flow and overinvestment: A Chinese study, *The Business Review*, 11 (1), 159-166.

Efficiency. *Journal of Business Ethics*, 148(3), 647-671. doi:10.1007/s10551-016-3020-2

Biddle, G., Hilary, G. and Verdi, R. S. (2009). How does financial reporting quality relate to investment efficiency?, *Journal of Accounting and Economics*, 48(2-3), 112-131.

Call, A. C., Campbell, J. L., Dhaliwal, D. S., & Moon J. R. (2017). Employee quality and financial reporting outcomes, *Journal of Accounting and Economics*, 64(1), 123-149.

Chen, L., Chunlei, L., and Guanyu, W. (2013). "Financial constraints, investment efficiency and corporate governance". *Empirical evidence from China, Service Systems and Service Management (ICSSSM)*. 10th International conference.

Flugum, R., Harper, J., & Sun, L. (2020). Employee performance and corporate cash holdings, *International Journal of Managerial Finance*, 14(5), 105-136.

Goodman, T.H, N Shroff, M Neamtiu, and H.D White. (2014). Management Forecast Quality and Capital Investment Decisions. *The Accounting Review*, 89, 331-365.

Guo, J., Huang, P., Zhang, Y., & Zhou, N. (2016). The effect of employee treatment policies on internal control weaknesses and financial restatements, *Accounting Review*, 91(4), 1167-1194.

Jin, Yige and Li, Xing and Tian, Gaoliang . (2020). Employee Quality, Internal Information and Corporate Investment Efficiency: Firm Level

The Application of the role of Employee Quality in the Managers' Investment Decisions Efficiency

¹Hadi Amini *

²Vahid Oskou

³Abdolkhalegh Khonaka

⁴Abolfazl Momeni Yanesari

Abstract

Employees always play an important role in the activities and investment decisions of the company. Therefore, the aim of the current study is to investigate the impact of the quality of employees on the firm's investment efficiency. The Biddle et al. (2009) model is used to measure investment efficiency and we use the level of employee education to proxy employee quality. The research hypothesis is investigated using a sample consisting of 92 firms listed in Tehran Stocks and Exchange during the years 2019 to 2023 and multivariable regression model based on the panel data technique. The research findings indicate that the higher the quality of the employee, the more the managers' investment decisions efficiency.

Key Words: *Employee Quality, Investment Decisions Efficiency, Panel Data Technique.*

¹Assistant professor of Accounting, Department of Administrative and Economics, Faculty of Humanities & Physical Education, Gonbad Kavous University, Gonbad, Iran. (**corresponding author**)Hady.aminy@gmail.com

² Assistant professor of Accounting, Department of Administrative and Economics, Faculty of Humanities & Physical Education, Gonbad Kavous University, Gonbad, Iran. vahidoskou@gonbad.ac.ir

³ Assistant professor of Accounting, Department of Administrative and Economics, Faculty of Humanities & Physical Education, Gonbad Kavous University, Gonbad, Iran.khonka.khalegh@gmail.com

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