



The University of Tehran Press

Journal of Social Business

Vol. 2, No. 4, Winter 2025

Online ISSN: 3060-7213

Home Page: <https://jsbu.ut.ac.ir/>

The Effect of Business Strategy on the Relationship between Social Responsibility and Labor Cost Stickiness in Tehran Exchange Companies

Mohsen Dorrehnezhad¹ | Arezoo Jabbari Khouzani^{*2} | Ali Tamoradi³

- 1) Department of Accounting, Arvand International Branch, Islamic Azad University, Abadan, Iran. Email: M.dorrehnezhad@gmail.com
- 2) Corresponding Author, Department of Accounting, Arvand International Branch, Islamic Azad University, Abadan, Iran. Email: a2907a@iaau.ac.ir
- 3) Department of Accounting, Ramhormoz, Payam Noor University, Ramhormoz, Iran. Email: Tamoradi001@gmail.com

ARTICLE INFO

Article type:

Research Article

Article History:

Received August 02, 2025

Revised September 12, 2025

Accepted September 24, 2025

Published online December 22, 2025

Keywords:

*Business Strategy,
Labor Cost Stickiness,
Social Responsibility,
Stickiness,
Strategy.*

ABSTRACT

Labor cost stickiness refers to the phenomenon in which labor costs do not easily and quickly decrease or increase in response to changes in economic conditions (such as recession or boom). This phenomenon typically arises for various economic, contractual, and social reasons. Fulfilling social responsibility is one of the factors that can influence labor cost stickiness, depending on the strategies adopted by the company. Given the significance of labor cost stickiness and the lack of comprehensive studies on the effect of business strategy on the relationship between social responsibility and labor cost stickiness, this study aims to investigate that effect. For this purpose, a library research method was used to gather information related to the theoretical foundation. Additionally, to test the research hypotheses, a sample of 145 companies was selected from those listed on the Tehran Stock Exchange (specifically manufacturing companies whose fiscal year ends in March and that did not cease operations for more than two months during the study period), and financial statement information was analyzed for the years 2017 to 2023. A logistic regression model was employed to test the research hypotheses using a pooled data approach, with statistical analysis performed using Eviews software. The findings revealed that social responsibility has a significant positive effect on labor cost stickiness. Additionally, the results indicated that business strategy also has a significant positive effect on labor cost stickiness. Finally, the study concluded that business strategy has a significant incremental effect on the relationship between social responsibility and labor cost stickiness, meaning that business strategy strengthens the positive relationship between social responsibility and labor cost stickiness in companies.

Cite this article: Dorrehnezhad, M., Jabbari Khouzani, A., Tamoradi, A. (2025). The Effect of Business Strategy on the Relationship between Social Responsibility and Labor Cost Stickiness in Tehran Exchange Companies. *Journal of Social Business*, 2 (4), 407-420. <https://doi.org/10.22059/jsbu.2025.399879.1049>



© Mohsen Dorrehnezhad, Arezoo Jabbari Khouzani, Ali Tamoradi

Publisher: University of Tehran Press. <https://doi.org/10.22059/jsbu.2025.399879.1049>



تأثیر استراتژی کسب و کار بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی و چسبندگی هزینه‌های نیروی کار شرکت‌های بورس تهران

محسن دره‌نژاد^۱ | آرزو جباری خوزانی^{۲*} | علی تامرادی^۳

(۱) گروه حسابداری، واحد بین المللی اروند، دانشگاه آزاد اسلامی، آبادان، ایران. رایانامه: M.dorrehnezhad@gmail.com

(۲) نویسنده مسئول، گروه حسابداری، واحد بین المللی اروند، دانشگاه آزاد اسلامی، آبادان، ایران. رایانامه: a2907a@iau.ac.ir

(۳) گروه حسابداری، مرکز رامهرمز، دانشگاه پیام نور، رامهرمز، ایران. رایانامه: Tamoradi001@gmail.com

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:

علمی - پژوهشی

تاریخ‌های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۵/۱۱

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۶/۲۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۷/۰۲

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۱۰/۰۱

کلیدواژه:

استراتژی،

استراتژی کسب و کار،

چسبندگی،

چسبندگی هزینه‌های نیروی کار،

مسئولیت اجتماعی.

چسبندگی هزینه نیروی کار به این مفهوم اشاره دارد که هزینه‌های نیروی کار به راحتی و به سرعت با تغییرات شرایط اقتصادی (مانند رکود یا رونق) کاهش یا افزایش نمی‌یابند. ایفای مسئولیت اجتماعی از عواملی است که با توجه به استراتژی‌های اتخاذشده شرکت، می‌تواند چسبندگی هزینه نیروی کار را تحت تأثیر قرار دهد. با توجه به اهمیت موضوع چسبندگی هزینه‌های نیروی کار و به دلیل اینکه تاکنون تأثیر استراتژی کسب و کار بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی و چسبندگی هزینه‌های نیروی کار در پژوهشی به صورت جامع مورد مطالعه قرار نگرفته است. این پژوهش با هدف بررسی تأثیر استراتژی کسب و کار بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی و چسبندگی هزینه‌های نیروی کار صورت گرفته است. برای جمع‌آوری اطلاعات مرتبط با مبنای نظری از روش کتابخانه‌ای استفاده شد، همچنین برای آزمون فرضیه‌ها، از شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس تهران ۱۴۵ شرکت به عنوان نمونه (شرکت‌های تولیدی که سال مالی آنها منتهی به اسفندماه بود و در دوره مورد بررسی توقف فعالیت عملیاتی بیش از دو ماه نداشتند) انتخاب و اطلاعات صورت‌های مالی در دوره زمانی سال‌های ۲۰۱۷ تا ۲۰۲۳ تجزیه و تحلیل شد. از سوی دیگر برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل رگرسیونی لجستیک و رویکرد داده‌های تلفیقی استفاده شد. تحلیل آماری نیز با نرم‌افزار آماری اویوز انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد مسئولیت اجتماعی بر چسبندگی هزینه‌های نیروی کار تأثیر مثبت معناداری دارد. از سوی دیگر نتایج نشان داد استراتژی کسب و کار بر چسبندگی هزینه‌های نیروی کار تأثیر مثبت معناداری دارد. در نهایت نتایج پژوهش نشان داد استراتژی کسب و کار بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی و چسبندگی هزینه‌های نیروی کار تأثیر افزایشی معناداری دارد. این بدان معناست که استراتژی کسب و کار موجب افزایش رابطه مثبت بین مسئولیت اجتماعی و چسبندگی هزینه‌های نیروی کار شرکت‌ها می‌شود.

استناد: دره‌نژاد؛ محسن، جباری خوزانی؛ آرزو، تامرادی؛ علی (۱۴۰۴). تأثیر استراتژی کسب و کار بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی و چسبندگی هزینه‌های نیروی کار شرکت‌های بورس تهران. کسب و کار اجتماعی، ۲ (۴)، ۴۰۷-۴۲۰. <https://doi.org/10.22059/jsbu.2025.399879.1049>

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.

© محسن دره‌نژاد، آرزو جباری خوزانی، علی تامرادی

<https://doi.org/10.22059/jsbu.2025.399879.1049>



۱. مقدمه

هزینه‌های حقوق و دستمزد مرتبط با نیروی کار عاملی مهم در تولید است و در همه شرکت‌ها درصد قابل توجهی از بهای تمام‌شده محصولات را تشکیل می‌دهد (Cao & Rees, 2020). در صورتی که هزینه‌های حقوق و دستمزد بیشتر از سطح حد بهینه ظرفیت تولید باشد موجب اتلاف منابع مالی می‌شود (Jung et al., 2020). ها و فینگ^۱ (۲۰۱۸) معتقد است اشتغال تعداد بیش از حد و نرخ دستمزد بالاتر از حد بهینه سبب افزایش هزینه‌های نیروی کار شرکت‌ها می‌شود که نتیجه آن بهای تمام‌شده بالا برای محصولات خواهد بود. بن ناصر و الشاور^۲ (۲۰۱۶) دریافتند پرداختی‌های بیشتر از حد بهینه به نیروی کار مانع رشد شرکت می‌شود و نتیجه آن کاهش عملکرد بلندمدت شرکت است، همچنین پرداختی کمتر از حد بهینه به نیروی کار نیز به کاهش بهره‌وری تولید منجر می‌شود (Ghaly et al., 2020). عدم تطابق دستمزد نیروی کار با سطح بهینه، به انحراف تولید شرکت از حالت استفاده ظرفیت قابل استفاده دستگاه‌های خط تولید منجر می‌شود (Khedmati et al., 2020). در واقع مازاد پرداختی به نیروی کار به احتمال زیاد منجر به افزایش بهای تمام‌شده و پرداختی کمتر از حد به نیروی کار نیز منجر به تولید محصول، کمتر از ظرفیت تولید شرکت خواهد شد (Merz & Yashiv., 2015). یکی از عواملی که می‌تواند به انحراف هزینه‌های نیروی کار از سطح بهینه منجر شود، چسبندگی هزینه‌های نیروی کار است. هزینه‌های مستقیم نیروی کار به‌طور مطلق ثابت یا متغیر نیستند، زیرا این الگوهای رفتار هزینه از تصمیم‌های مدیران برای تخصیص منابع به محدودیت‌های زمینه خاص ناشی می‌شود (Banker et al., 2018). برای مثال بخشی از هزینه‌های حقوق و دستمزد (مانند اضافه کاری، پاداش تولید، حق بهره‌وری) با توجه به تصمیم‌های مدیران قابل تغییرند (Garrison et al., 2015). چسبندگی هزینه‌های حقوق و دستمزد عبارت است از عدم تأثیرپذیری مستقیم سطح هزینه‌های حقوق و دستمزد در زمان کاهش درآمدها و کاهش سطح تولید شرکت‌هاست (Chen et al., 2021). به عبارت دیگر زمانی که درآمدهای شرکت‌ها افزایش می‌یابد، شرکت‌ها برای تولید بیشتر به تعداد بیشتری نیروی کار و همچنین افزایش ساعت نیروی کار (اضافه کاری) نیاز دارند، اما در زمان کاهش درآمدها، کاهش در تعداد نیروی کار و ساعات کارکرد متناسب با کاهش سطح درآمدها صورت نمی‌گیرد و نتیجه آن عدم تغییر در هزینه‌های حقوق و دستمزد است (Anderson et al., 2013). چسبندگی هزینه‌های نیروی کار دلالی از جمله عدم مدیریت صحیح هزینه‌ها، پیش‌بینی غلط از ظرفیت تولید، انتظار افزایش مجدد درآمد، قوانین حوزه کار، قوانین دولتی است (Qin et al., 2015). یکی از عواملی که می‌تواند چسبندگی هزینه‌های نیروی کار را تحت تأثیر قرار دهد، انگیزه مدیران در ایفای مسئولیت اجتماعی است که تاکنون تأثیر این متغیر در پژوهش‌ها توسط پژوهشگران کمتر بررسی شده است.

مسئولیت اجتماعی شامل مجموعه وظایف و تعهداتی است که شرکت باید در جهت حفظ، مراقبت و کمک به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کند، انجام دهد (آل محمد، ۲۰۲۵). در چند دهه گذشته تصور بر این بود که شرکت‌ها و تولیدکنندگان محصول صرفاً در مقابل سهامداران و کارکنان مسئول هستند، اما مشکلات محیطی زیست سبب شد شرکت‌ها ایفای مسئولیت اجتماعی را مدنظر قرار دهند (برزگری خانقاه، ۲۰۲۰). در خصوص تأثیر مسئولیت اجتماعی و چسبندگی هزینه‌های نیروی کار دو دیدگاه وجود دارد. برخی پژوهشگران مانند جو و لی^۳ (۲۰۲۴) و حبیب و حسن^۴ (۲۰۱۹) اعتقاد دارند مسئولیت اجتماعی بر چسبندگی هزینه‌های نیروی کار تأثیر مثبت دارد. به اعتقاد این پژوهشگران شرکت‌هایی که به ایفای مسئولیت اجتماعی تعهد دارند، به دلیل تعهدات اخلاقی و حفظ شهرت و اعتبار خود نزد جامعه، تمایل کمتری به اخراج گسترده کارکنان در دوران بحران دارند. این موضوع می‌تواند سبب شود هزینه‌های نیروی کار در کوتاه‌مدت چسبنده باقی بماند. در واقع شرکت‌های متعهد به مسئولیت اجتماعی در شرایط کاهش سطح درآمدها ترجیح می‌دهند به جای کاهش سریع نیروی کار، از راه‌حل‌های بلندمدت مانند کاهش ساعات کار یا تعدیل حقوق استفاده کنند. در نتیجه ایفای مسئولیت اجتماعی موجب افزایش چسبندگی هزینه‌های نیروی کار می‌شود (Jo & Lee., 2024). در دیدگاه‌های متناقض برخی پژوهشگران مانند ژیاثوی و همکاران^۵ (۲۰۲۴) اعتقاد دارند مسئولیت اجتماعی بر چسبندگی هزینه‌های نیروی کار تأثیر منفی دارد. به اعتقاد آنها ایفای مسئولیت اجتماعی نیازمند صرف منابع نقدی زیادی است و زمانی که شرکت‌ها

¹ Ha & Feng² Ben-Nasr & Alshwer³ Jo & Lee⁴ Habib & Hasan⁵ Xiaowei

برای ایفای تعهدات تحت فشار قرار می‌گیرند ممکن است به‌صورت حرفه‌ای عمل کنند و در نتیجه با تعدیل تعداد نیروی کار، به کاهش سطح چسبندگی هزینه‌های نیروی کار بپردازند (Xiaowei et al., 2024).

از سوی دیگر استراتژی کسب و کار نقش مهمی در چگونگی مدیریت نیروی کار دارد. استراتژی کسب و کار به‌معنای انتخاب راهبرد کاهش هزینه‌های نیروی کار (استراتژی تدافعی یا مدیریت هزینه‌ها) یا ایجاد محصولات جدید با انعطاف‌پذیری هزینه‌های نیروی کار (استراتژی تهاجمی و متمایزسازی محصول جهت افزایش درآمدها) است (Restuti et al., 2022). از این رو اتخاذ هر یک از این استراتژی‌ها، به تحت تأثیر قرار گرفتن هزینه‌های مرتبط با نیروی کار شرکت‌ها منجر می‌شود، با توجه به اینکه استراتژی کسب و کار نقش مهمی در افزایش تمایل شرکت‌ها برای تغییر در رویکرد مدیریت منابع انسانی و تصمیم‌گیری‌های مدیریتی دارد (Zhong et al., 2020). بر این اساس پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر تعدیل گر استراتژی کسب و کار بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی و چسبندگی هزینه‌های نیروی کار شرکت‌ها صورت گرفته است. یافته‌های پژوهش می‌تواند مورد استفاده مدیران، سرمایه‌گذاران، قانون‌گذاران حوزه بازار سرمایه و سازمان تأمین اجتماعی به‌عنوان متولی حمایت از نیروی کار قرار گرفته و در امر تصمیم‌گیری برای آنها راهگشا باشد. در ادامه پژوهش، ابتدا مبانی نظری و پیشینه پژوهش که شامل مروری بر پژوهش‌ها خارجی و داخلی است و سپس فرضیه‌ها، روش‌شناسی پژوهش، مدل و شیوه اندازه‌گیری متغیرها ارائه می‌شود. در ادامه آمار پژوهش در دو بخش توصیفی استنباطی ارائه خواهد شد و در انتها نیز بحث و نتیجه‌گیری و پیشنهادها پژوهش.

مدل‌های هزینه‌یابی سنتی فرض می‌کنند که هزینه‌ها به‌طور متناسب و متقارن با تغییر سطوح فعالیت تغییر می‌کند. مطالعات اخیر یک عدم تقارن هزینه را گزارش می‌کنند که به چسبندگی هزینه معروف است و در آن هزینه‌ها با کاهش فعالیت کمتر از زمانی که فعالیت افزایش می‌یابد، کاهش می‌یابد (Balakrishnan & Gruca., 2008). یکی از دلایل اصلی رفتار هزینه نامتقارن، هزینه‌های تعدیل نیروی کار است (Weiss., 2010). چسبندگی هزینه‌های نیروی کار به این دلیل است که مدیران هزینه‌های تعدیل نیروی کار را بالاتر از هزینه‌های نگهداری می‌دانند (Rouxelin et al., 2018). شرکت‌هایی که فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی را انجام می‌دهند، به دلایل زیر به‌طور فعال چسبندگی هزینه‌های نیروی کار را تجربه می‌کنند: اول مشارکت فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی مستلزم سرمایه‌گذاری مستمر در فعالیت‌های ارزش‌آفرین است (Habib & Hasan., 2019) و سرمایه انسانی یک دارایی حیاتی برای شرکت‌هایی است تا از این طریق استراتژی بقای بلندمدت را دنبال کنند و ارزش شرکت را افزایش دهند. این امر کاهش فوری منابع انسانی را دشوار می‌کند، حتی اگر سطح فعالیت کاهش یابد. دوم، از آنجایی که هزینه‌های تعدیل و نگهداری نیروی کار (شامل تسویه حساب کارکنان و هزینه‌های استخدام جدید و آموزش) در صورت افزایش ظرفیت تولید از هزینه‌های پرداخت هزینه‌های حقوق و دستمزد در شرایط کاهش ظرفیت تولید به‌طور معمول بیشتر است، همچنین اخراج و تعدیل نیروی کار می‌تواند تبعات و پیامدهای منفی اجتماعی به دنبال داشته باشد، به همین دلیل در شرکت‌هایی که متعهد به ایفای مسئولیت اجتماعی هستند، در دوره‌هایی که سطح فعالیت شرکت کاهش می‌یابد، احتمال کمتری دارد که نیروی کار را اخراج کنند (Bradley et al., 2017). سوم، فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی، شهرت شرکت را نزد جامعه و حاکمیت بالا می‌برد (Hart, 2005). مسائل حساس کارگری (مانند اخراج، اعتصاب و اختلافات) می‌تواند به تصویر منفی از شرکت منجر (Jarley & Schmidt, 1993) شود. Kuruvilla., 1994) و برای شرکتی که به دنبال ایفای مسئولیت اجتماعی است، گران تمام شود. چهارم اخراج نیروی کار به کاهش روحیه سایر کارکنان، کاهش وفاداری کارکنان و کاهش بهره‌وری بین کارگران باقی‌مانده می‌انجامد (Dierynck et al., 2012).

از سوی دیگر یکی از عواملی که می‌تواند رابطه بین مسئولیت اجتماعی و چسبندگی هزینه‌های نیروی کار را تحت تأثیر قرار دهد، استراتژی کسب و کار است. استراتژی در اصطلاح عمومی، برنامه و دورنمایی برای رسیدن به اهداف آینده است (Newton et al., 2017). استراتژی کسب و کار معمولاً در سطح محصولات یا واحد تجاری اجرا می‌شود و بر بهبود موقعیت رقابتی تأکید دارد (Habib & Hasan., 2017). شرکت‌هایی که بر استراتژی تدافعی تمرکز می‌کنند به دنبال افزایش کارایی، فرایندهای کسب و کار و در نتیجه حداکثر کردن سود خود هستند (کیلا^۱، ۲۰۲۰). این شرکت‌ها در تلاش برای کسب ثبات و حفظ سهم بازار فعلی خود بوده و تمایلی به حضور در بازار جدید و تولید محصولات یا خدمات جدید و نوآورانه نیستند (Micheli & Muctor., 2021). در مقابل

^۱ Cella

شرکت‌هایی که به دنبال استراتژی‌ها تهاجمی و آینده‌نگرند در پی نوآوری و بهره‌برداری از فرصت‌های به‌وجودآمده در بازار و تولید و ارائه محصولات یا خدمات جدید هستند (Chen et al., 2017). این شرکت‌ها در پی محیط پویا هستند و تمرکز خود را به نوآوری در محصولات و توسعه بازار معطوف کرده و گاهی آن را بر کسب سود ارجح می‌دانند. این شرکت‌ها برای تولید محصولات، خود را به فناوری که اکنون در اختیار دارند، محدود نکرده و برای تحقق ایده‌های نوآورانه انعطاف و فعالانه عمل می‌کنند (Sun & Zhang., 2021). مو و همکاران^۱ (۲۰۱۹) معتقدند استراتژی‌های تجاری تا حدود قابل توجهی مدیریت کسب و کار شرکت را بهبود می‌بخشد. مدیرانی که استراتژی تهاجمی دارند به‌طور معمول نسبت به آینده شرکت خوش‌بین‌اند و ریسک‌پذیری بیشتری دارند و به همین دلیل در شرایطی که شرکت با کاهش سطح فعالیت مواجه می‌شود دیدگاه بلندمدت داشته و تمایل کمتری برای اخراج نیروی کار خواهند داشت (Dian et al., 2020). با توجه به اینکه شرکت‌هایی استراتژی تهاجمی دارند، دیدگاه بلندمدت داشته و انگیزه بیشتری برای ایفای مسئولیت اجتماعی از خود نشان داده و در نتیجه به احتمال زیاد به افزایش چسبندگی هزینه حقوق و دستمزد منجر خواهد شد.

تاکنون پژوهشی به‌صورت مستقیم به بررسی تأثیر تعدیل‌گر استراتژی کسب و کار بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی و چسبندگی هزینه‌های نیروی کار شرکت‌ها نپرداخته است. از آنجایی که اقتصاد کشور ایران با تورم مزمن و نوسان‌های شدید اقتصادی (تحریم‌ها، شوک‌های قیمتی) دست‌وپنجه نرم می‌کند، در چنین شرایطی، شرکت‌ها به محض مواجهه با کاهش فروش، به اولین و سریع‌ترین راه‌حل یعنی تعدیل نیروی کار متوسل می‌شوند. این امر به افزایش بیکاری و ناآرامی‌های اجتماعی منجر می‌شود. اگر ایفای مسئولیت اجتماعی بتواند به‌عنوان عاملی مهم عمل و شرکت‌ها را با تدوین استراتژی مناسب، به حفظ نیروی کار خود (حتی با هزینه کوتاه‌مدت) ترغیب کند، به ثبات بازار کار و کاهش هزینه‌های اجتماعی دولت کمک شایانی خواهند کرد. با توجه به محدودیت مطالعات پژوهشی در زمینه موضوع پژوهش، نزدیک‌ترین پژوهش‌ها مرتبط با موضوع به‌صورت زیر ارائه شده است.

جدول ۱. پیشینه پژوهش

ردیف	نویسندگان	مفاهیم مرتبط	یافته‌ها
۱	جو و لی (۲۰۲۴)	مسئولیت اجتماعی و چسبندگی هزینه‌های نیروی کار	یافته‌ها نشان داد در بورس اوراق بهادار کره جنوبی مسئولیت اجتماعی بر چسبندگی هزینه‌های نیروی کار تأثیر مثبت معناداری دارد.
۲	ژیائوی و همکاران (۲۰۲۴)	مسئولیت اجتماعی و چسبندگی هزینه‌ها	یافته‌ها نشان داد در بورس اوراق بهادار چین مسئولیت اجتماعی بر چسبندگی هزینه‌ها تأثیر منفی معناداری دارد.
۳	رستوتی و همکاران (۲۰۲۲)	استراتژی کسب و کار و چسبندگی هزینه‌ها	یافته‌ها نشان داد در شش کشور آسیای استراتژی کسب و کار بر چسبندگی هزینه‌های شرکت‌ها تأثیر مثبت معناداری دارد.
۴	ژونگ و همکاران (۲۰۲۲)	استراتژی کسب و کار و چسبندگی هزینه‌ها	یافته‌ها نشان داد در بازار سهام چین استراتژی کسب و کار بر چسبندگی هزینه‌های شرکت‌ها تأثیر منفی معناداری دارد.
۵	حیب و حسن (۲۰۲۱)	استراتژی تجاری و کارایی سرمایه‌گذاری در نیروی کار	یافته‌ها نشان داد استراتژی تهاجمی تأثیر مثبت بر کارایی سرمایه‌گذاری در نیروی کار دارد و استراتژی تدافعی نیز تأثیر منفی بر کارایی سرمایه‌گذاری در نیروی کار دارد.
۶	پوریوسف و همکاران (۲۰۲۵)	مالکیت دولتی، چسبندگی هزینه نیروی کار و جریان‌های نقد آزاد	یافته‌ها نشان داد در بورس ایران مالکیت دولتی بر چسبندگی هزینه‌ها تأثیر مثبت دارد و جریان‌های نقد آزاد، رابطه مالکیت دولتی و چسبندگی هزینه نیروی کار را تقویت می‌کند.
۷	طهماسبی آغبالغی و همکاران (۲۰۲۴)	استراتژی تجاری، مسئولیت اجتماعی و کارایی سرمایه‌گذاری	یافته‌ها نشان داد در بورس ایران بین مسئولیت اجتماعی شرکت و کارایی سرمایه‌گذاری رابطه مثبت وجود دارد، همچنین با افزایش استراتژی تجاری، کارایی سرمایه‌گذاری افزایش خواهد یافت. افزون بر این، استراتژی تجاری بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی شرکت و کارایی سرمایه‌گذاری تأثیرگذار است.

ردیف	نویسندگان	مفاهیم مرتبط	یافته‌ها
۸	واحد دهکردی و رجایی‌زاده هرندی (۲۰۲۱)	استراتژی تجاری، مسئولیت اجتماعی شرکت، کارایی سرمایه‌گذاری	یافته‌ها نشان داد در بورس ایران مسئولیت اجتماعی شرکتی تأثیر منفی و معناداری بر رابطه استراتژی تهاجمی با بیش سرمایه‌گذاری دارد و در سال‌هایی که افشای اطلاعات مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها بیشتر بوده است، تأثیر استراتژی تهاجمی بر بیش سرمایه‌گذاری ضعیف می‌شود.
۹	مرفوع و شاکری (۲۰۱۸)	استراتژی کسب و کار و عملکرد مالی شرکت‌ها	یافته‌ها نشان داد در بورس ایران هرچه شرکت بالغ‌تر و انعطاف‌پذیری مالی بیشتری داشته باشد استراتژی کسب و کار آن تدافعی‌تر است. علاوه بر این هرچه استراتژی کسب و کار شرکت تهاجمی‌تر باشد، بازده دارایی آن بیشتر و ریسک ویژه آن کمتر است.

با توجه به اهداف و مبانی نظری، فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر تبیین شده است.
فرضیه یک: مسئولیت اجتماعی بر چسبندگی هزینه‌های نیروی کار شرکت‌ها تأثیر معناداری دارد.
فرضیه دو: استراتژی کسب و کار بر چسبندگی هزینه‌های نیروی کار شرکت‌ها تأثیر معناداری دارد.
فرضیه سه: استراتژی کسب و کار بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی و چسبندگی هزینه‌های نیروی کار شرکت‌ها تأثیر معناداری دارد.

۲. روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از منظر هدف اجرای آن یک پژوهش کاربردی و از منظر منطق اجرا یک پژوهش قیاسی - استقرایی است. از منظر فرایند اجرا (نوع داده‌های مورد استفاده برای متغیرهای پژوهش) یک پژوهش کمی (عددی) است و از منظر بعد زمانی این پژوهش طولی (گذشته‌نگر) است، همچنین از منظر رویکرد اجرا یک پژوهش همبستگی (تحلیل آماری داده‌های مرتبط با متغیرهای پژوهش). در این پژوهش از مدل رگرسیون چندمتغیره مبتنی بر داده‌های ترکیبی (داده‌های شرکت‌های مختلف طی سال‌های ۲۰۱۷ تا ۲۰۲۳) استفاده می‌شود.

پس از جمع‌آوری اطلاعات با دو روش کتابخانه‌ای (برای اطلاعات مرتبط با مبانی نظری و پیشینه) و روش میدانی (اطلاعات صورت‌های مالی شرکت‌ها از سایت‌های وابسته با سازمان بورس اوراق بهادار) صورت گرفت. پس از جمع‌آوری اطلاعات صورت‌های مالی، با استفاده از نرم‌افزار اویوز ۹ تجزیه و تحلیل آماری صورت گرفت. جامعه آماری نیز شامل شرکت‌های بورس تهران طی سال‌های ۲۰۱۷ تا ۲۰۲۳ بود. برای همگن کردن داده‌های مرتبط با متغیرها، برخی شرایط (شرکت‌ها تولیدی باشند، سال مالی آنها منتهی به اسفندماه باشد و در دوره مورد مطالعه توقف فعالیت عملیاتی بیش از دو ماه نداشته باشند) برای انتخاب نمونه آماری قرار داده شد. در نهایت به روش حذف سیستماتیک ۱۴۵ شرکت به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شد.

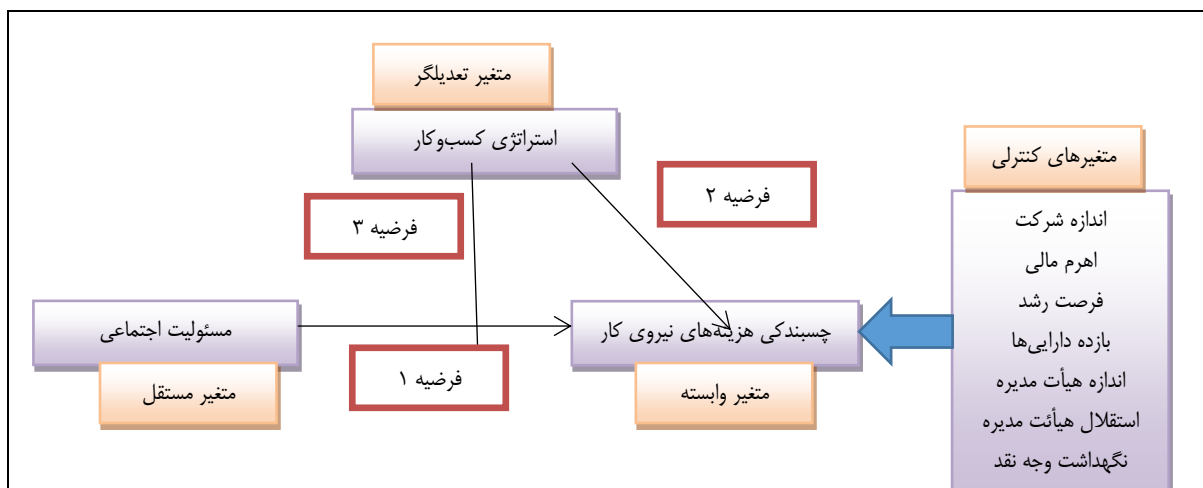
برای آزمون فرضیه یک تا سه پژوهش به تعدیل و گسترش مدل مورد استفاده در پژوهش جو و لی (۲۰۲۴)، از مدل رگرسیون لجستیک متغیره شماره ۱ استفاده می‌شود. رگرسیون لجستیک تکنیکی آماری است برای نشان دادن تأثیر متغیرهای کمی یا کیفی بر متغیر وابسته دوجویی. در واقع به دلیل اینکه در این پژوهش متغیر وابسته (چسبندگی هزینه‌های نیروی کار) متغیری کیفی دوجویی است از رگرسیون لجستیک استفاده شده است.

مدل (۱)

$$LCS_{it} = \beta_0 + \beta_1 SR_{it} + \beta_2 BS_{it} + \beta_3 (BS \times SR)_{it} + \beta_4 SIZE_{it} + \beta_5 MTB_{it} + \beta_6 LEV_{it} + \beta_7 ROA_{it} + \beta_8 BSIZE_{it} + \beta_9 BIND_{it} + \beta_{10} CASH_{it} + \mu_{it}$$

که در مدل فوق‌الذکر به ترتیب:

LCS: چسبندگی هزینه‌های نیروی کار، SR: مسئولیت اجتماعی، BS: استراتژی کسب و کار، SIZE: اندازه شرکت، MTB: فرصت رشد، LEV: اهرم مالی، ROA: بازده دارایی‌ها، BSIZE: اندازه هیأت مدیره، BIND: استقلال هیأت مدیره، CASH: نگهداشت وجه نقد، $\beta_1, \dots, \beta_{10}$: ضرایب متغیرها، B_0 : ضریب ثابت، μ : خطای رگرسیون هستند.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

۲-۱. چسبندگی هزینه‌های نیروی کار

در این پژوهش چسبندگی هزینه‌های نیروی کار متغیر وابسته بوده که بر اساس پژوهش جو و لی (۲۰۲۴) از مدل زیر به عنوان معیاری برای اندازه‌گیری آن استفاده شده است.

مدل (۲)

$$\text{Log} \left[\frac{\text{COST}_{it}}{\text{COST}_{it-1}} \right] = \beta_0 + \beta_1 \text{Log} \left[\frac{\text{Revenue}_{it}}{\text{Revenue}_{it-1}} \right] + \beta_2 \text{Decrease_Dummy} \times \text{Log} \left[\frac{\text{Revenue}_{it}}{\text{Revenue}_{it-1}} \right] + \mu_{it}$$

که در مدل بالا COST نشان‌دهنده هزینه‌های حقوق و دستمزد نیروی کار (شامل: حقوق ثابت، اضافه کار، عیدی، پاداش، سایر آیم‌های حقوق و دستمزد)، Revenue نیز نشان‌دهنده درآمدهای عملیاتی شرکت‌ها است که از صورت سود و زیان می‌توان استخراج کرد، همچنین β_1 نشان‌دهنده تغییرات هزینه‌ها هنگام افزایش درآمدها و β_2 نشان‌دهنده تغییرات هزینه‌ها هنگام کاهش درآمدها است. در صورتی که $\beta_2 < 0$ باشد، نشان‌دهنده چسبندگی هزینه‌های حقوق و دستمزد نیروی کار خواهد بود و این متغیر برابر یک و در غیر این صورت برابر صفر خواهد بود.

۲-۲. مسئولیت اجتماعی

در پژوهش حاضر برای ارزیابی مسئولیت اجتماعی از شاخص رفتار محیطی، اجتماعی و حاکمیتی مشابه پژوهش‌های خارج کشور مانند کیسل و لوک^۱ (۲۰۱۹)؛ ادوارد و همکاران^۲ (۲۰۲۲) و لی و همکاران (۲۰۲۴) و پژوهش‌های داخلی مانند تحریری و افسای (۱۴۰۰) استفاده شد. برای اندازه‌گیری شاخص رفتار محیطی، اجتماعی و حاکمیتی در شرکت‌های بورس اوراق بهادار تهران از الگوی وزنی مبتنی بر چک لیست که بر اساس گزارش‌های هیأت مدیره و اطلاعات افشاشده شرکت‌ها در سامانه کدال و تحلیل صورت‌های مالی بهره گرفته شد. هریک از ابعاد به صورت متغیرهای دوجبهی صفر و یک مورد ارزیابی قرار گرفته است.

$$\text{ESG} = 0.337\text{E} + 0.388\text{S} + 0.275\text{G}$$

در مدل فوق: ESG نمره رفتار محیطی، اجتماعی و حاکمیتی، E نمایانگر بعد نمره زیست محیطی، S نمایانگر بعد اجتماعی، G نمایانگر بعد حاکمیتی است.

جدول ۲. شاخص ارزیابی مسئولیت اجتماعی

شاخص‌های بعد محیط زیستی	شاخص‌های بعد اجتماعی	شاخص‌های بعد حاکمیتی
(۱) آلاینده‌گی و آلودگی هوا و ضایعات	(۱) سلامت، امنیت و بهره‌وری	(۱) رعایت حقوق سهامداران
(۲) انرژی، بهره‌وری و آب	(۲) حقوق نیروی کار	(۲) کمیته‌ها
(۳) تنوع زیستی	(۳) ادراک اجتماعی ذی‌نفعان	(۳) مدیریت ریسک
(۴) تغییر آب‌وهوایی	(۴) سلامت تولید	(۴) جبران عملکرد

^۱ Kiesel & Lücke

^۲ Edouard

۵) ارزیابی ریسک محیطی	۵) عدم تبعیض و شمول اجتماعی	۵) اخلاق و اصول رفتاری
۶) مسائل خدمات و زنجیره تأمین	۶) مسائل اجتماعی مشتریان	۶) شفاف سازی راهبری
۷) آموزش محیطی	۷) رعایت اصول حقوق بشر	۷) انطباق با قوانین
۸) سیستم مدیریت محیطی	۸) توسعه اجتماعی و بشردوستی	۸) ترکیب هیأت مدیره
۹) شفاف سازی محیطی	۹) سرمایه گذاری مسئولیت اجتماعی	۹) مدیریت ریسک سرمایه گذاری
	۱۰) حفظ نام تجاری	
	۱۱) یادگیری و آموزش اجتماعی	
	۱۲) شفاف سازی اجتماعی	

۲-۳. استراتژی کسب و کار

در این پژوهش استراتژی کسب و کار متغیر تعدیل گر بوده که برای تعیین نوع استراتژی هر شرکت از سیستم امتیازدهی ترکیبی استفاده می کنیم. به این صورت که برای به دست آوردن امتیازات ترکیبی برای استراتژی مالی از پنج نسبت ۱- نرخ رشد فروش، ۲- تعداد کارکنان به فروش، ۳- هزینه بازاریابی به فروش، ۴- ارزش بازار شرکت به ارزش دفتری آن و ۵- نسبت دارایی های ثابت به کل دارایی ها استفاده می شود. سیستم امتیازدهی به این صورت است که ابتدا شرکت ها را بر اساس چهار نسبت اول به ترتیب از بالا به پایین در پنج گروه تقسیم می کنیم. به این صورت که شرکتی که در بالاترین پنجگ قرار دارد امتیاز ۵ و شرکتی که در پایین ترین پنجگ قرار می گیرد امتیاز یک را کسب می کند و بقیه شرکت ها متناسب امتیازدهی می شوند، سپس نسبت پنج نیز شرکت ها به پنج گروه تقسیم می کنیم. این بار شرکتی که در بالاترین پنجگ قرار می گیرد امتیاز یک و شرکتی که در پایین ترین پنجگ قرار دارد امتیاز ۵ را کسب می کند و بقیه شرکت ها متناسب امتیازدهی می شوند. در مرحله آخر امتیازات به دست آمده از دو مرحله فوق را با یکدیگر جمع می کنیم تا امتیاز نهایی هر شرکت به دست آید. دامنه امتیازات ترکیبی مجموع ۵ نسبت فوق هر شرکت طی یک سال بین ۵ تا ۲۵ خواهد شد. شرکتی که دارای بیشترین امتیاز باشد استراتژی تهاجمی و شرکتی که دارای کمترین امتیاز شود، استراتژی تدافعی خواهد داشت.

همچنین مشابه پژوهش های جو و لی، ۲۰۲۴؛ ژیاثوی و همکاران، ۲۰۲۴؛ حبیب و حسن، ۲۰۱۹؛ برادلی و همکاران، ۲۰۱۷ از متغیرهای اندازه شرکت، فرصت رشد، اهرم مالی، بازده دارایی ها، اندازه هیأت مدیره، استقلال هیأت مدیره و نگهداشت وجه نقد به عنوان متغیرهای کنترلی استفاده شده که شیوه اندازه گیری آنها به شرح زیر است.

اندازه شرکت: از لگاریتم دارایی های شرکت اندازه گیری شد.

فرصت رشد: از نسبت ارزش بازار به ارزش دفتری سهام اندازه گیری شد.

اهرم مالی: از نسبت بدهی ها به دارایی ها اندازه گیری شد.

بازده دارایی ها: از نسبت سود به دارایی ها اندازه گیری شد.

اندازه هیأت مدیره: از تعداد اعضای هیأت مدیره اندازه گیری شد.

استقلال هیأت مدیره: از نسبت تعداد اعضای غیرموظف به تعداد کل اعضای هیأت مدیره اندازه گیری شد.

نگهداشت وجه نقد: از نسبت وجه نقد به کل دارایی ها اندازه گیری شد.

۳. یافته های پژوهش

آمار توصیفی مرتبط با متغیرهای پژوهش در جدول ۳ ارائه شده است. همان طور که مشاهده می شود میانگین مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها حدود ۳/۹۲ است و نشان می دهد شرکت ها در زمینه ایفای مسئولیت اجتماعی در سال های مورد بررسی عملکرد خوبی داشتند. میانگین استراتژی کسب و کار نیز ۱۸/۳۴ بوده است و به صورت میانگین شرکت ها استراتژی نیمه تهاجمی داشتند، همچنین میانگین اندازه هیأت مدیره ۵/۲۳ است و نشان می دهد تعداد اعضای هیأت مدیره حدود ۵ نفر است. میانگین استقلال هیأت مدیره ۰/۵۱ است و نشان می دهد ۵۱ درصد از اعضای هیأت مدیره غیرموظف هستند. برای بررسی میزان پراکندگی داده های پژوهش از شاخص انحراف معیار استفاده شده است. همان طور که در جدول یک مشاهده می شود به ترتیب مسئولیت پذیری اجتماعی

و نگهداشت وجه نقد دارای کمترین (۰/۰۱) انحراف معیار بین متغیرهای پژوهش هستند و استراتژی کسب و کار * مسئولیت اجتماعی شرکت (۶/۷۶) نیز دارای بیشترین میزان انحراف معیار است.

جدول ۳. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	میان	حداکثر	حداقل	انحراف معیار
چسبندگی هزینه‌های نیروی کار	۰/۴۳	۰/۰۰	۱/۰۰	۰/۰۰	۰/۴۹
مسئولیت اجتماعی	۳/۹۲	۳/۸۰	۷/۸۳	۰/۸۰	۱/۳۶
استراتژی کسب و کار	۱۸/۳۴	۲۰/۰۰	۲۵/۰۰	۵/۰۰	۵/۸۱
استراتژی کسب و کار × مسئولیت اجتماعی	۱۱/۷۵	۱۰/۷۱	۲۵/۰۰	۰/۰۰	۶/۷۶
اندازه شرکت	۱۴/۰۰	۱۴/۱۷	۱۸/۳۷	۱۱/۱۵	۱/۲۱
فرصت رشد	۴/۶۸	۴/۴۴	۱۱/۱۲	۲/۸۵	۱/۱۳
اهرم مالی	۰/۶۱	۰/۶۶	۰/۸۵	۰/۱۰	۰/۱۷
بازده دارایی‌ها	۰/۱۴	۰/۱۳	۰/۵۵	-۰/۲۴	۰/۱۳
اندازه هیأت مدیره	۵/۲۳	۵/۰۰	۷/۰۰	۵/۰۰	۰/۶۲
استقلال هیأت مدیره	۰/۵۱	۰/۵۰	۱/۰۰	۰/۰۰	۰/۲۰
نگهداشت وجه نقد	۰/۰۴	۰/۰۳	۰/۱۰	۰/۰۲	۰/۰۱

پیش از آزمون فرضیه‌های پژوهش در مدل رگرسیون لجستیک، آزمون نبود مشکل هم‌خطی بین متغیرهای مستقل و کنترلی، همچنین آزمون پایایی متغیرهای مورد استفاده در مدل بررسی می‌شود. با توجه به جدول ۴ از آنجایی که مقدار عامل تورم واریانس در آزمون هم‌خطی برای تمام متغیرهای مستقل و کنترلی مدل زیر ۱۰ است، پس فرض نبود مشکل هم‌خطی بین متغیرهای مدل پژوهش پذیرفته می‌شود، همچنین از آنجایی که سطح خطای آزمون لوین، لین و چو برای بررسی پایایی متغیرهای پژوهش زیر ۵ درصد است، به همین دلیل فرض پایایی متغیرهای پژوهش پذیرفته می‌شود. از سوی دیگر برای بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش از آزمون جاک-برا استفاده شد. به دلیل اینکه سطح خطای آزمون جاک-برا بالاتر از ۵ درصد است، به همین دلیل فرض نرمال بودن متغیرهای پژوهش پذیرفته می‌شود.

جدول ۴. آزمون‌های پیش فرض رگرسیون

آزمون	آزمون هم‌خطی	آزمون پایایی متغیرهای پژوهش	آزمون جاک-برا
متغیر	عامل تورم واریانس	آماره لوین، لین و چو	سطح خطای آزمون
مسئولیت اجتماعی	۲/۲۵	-۳۱/۴۳	۰/۰۷۹
استراتژی کسب و کار	۲/۰۶	-۳۲/۸۷	۰/۰۸۴
استراتژی کسب و کار × مسئولیت اجتماعی	۲/۲۰	-۲۸/۲۸	۰/۰۷۴
اندازه شرکت	۱/۰۶	-۳۱/۸۹	۰/۰۸۵
فرصت رشد	۱/۰۴	-۱۲/۳۴	۰/۰۹۴
اهرم مالی	۱/۰۰	-۲۰/۶۱	۰/۱۲۲
بازده دارایی‌ها	۱/۰۳	-۱۳/۲۷	۰/۱۱۸
اندازه هیأت مدیره	۱/۰۳	-۴/۶۰	۰/۱۹۷
استقلال هیأت مدیره	۱/۰۲	-۴/۴۷	۰/۱۱۵
نگهداشت وجه نقد	۱/۰۱	-۹۲/۳۴	۰/۲۸۲

قبل از تخمین مدل، تخمین مدل (تلفیقی یا تابلویی) با استفاده از آزمون چاو انجام شد که نتایج آزمون نشان داد سطح خطای آزمون چاو بالاتر از ۵ درصد بوده است و به همین دلیل از روش داده‌های تلفیقی برای تخمین مدل پژوهش استفاده شد. در آنالیز رگرسیون لجستیک، ضریب تعیین مک‌فادن تقریباً همان نقش ضریب تعیین تعدیل شده در مدل رگرسیون خطی را ایفا می‌کند. همان‌گونه که مشاهده می‌شود ضریب تعیین برای مدل ۰/۴۱ است و این مقدار نشان می‌دهد ۴۱ درصد از تغییرات چسبندگی هزینه‌های نیروی کار شرکت‌ها را می‌توان به وسیله متغیرهای مستقل و کنترلی پژوهش تبیین کرد، همچنین پیش از بررسی مدل

لازم است نکویی مدل برازش شده ارزیابی شود. از آنجایی که مقدار به دست آمده برای نسب راستی نمایی $289/45$ - و این عدد بیشتر از 5 - است، بنابراین بر این اساس نیز مدل پژوهش معنادار و قابل اعتماد است. دیگر معیار در رگرسیون لاجیت که برای بررسی نکویی برازش استفاده می شود معیار LR است. از آنجایی که سطح خطای آماره LR برای مدل پژوهش کمتر از 5 درصد است، بنابراین فرض عدم معناداری مدل ها رد می شود و نتایج مدل ها معنادار و قابل اتکا است.

جدول ۵. یافته های حاصل از آزمون فرضیه پژوهش

متغیرها	ضریب	آماره Z	سطح معناداری
مسئولیت اجتماعی	$0/14$	$2/96$	$0/0031$
استراتژی کسب و کار	$0/19$	$3/03$	$0/0025$
استراتژی کسب و کار $\times$ مسئولیت اجتماعی	$0/43$	$3/54$	$0/0004$
اندازه شرکت	$0/10$	$2/20$	$0/0274$
فرصت رشد	$0/14$	$1/98$	$0/0477$
اهرم مالی	$-0/15$	$-2/96$	$0/0031$
بازده دارایی ها	$-0/22$	$-3/37$	$0/0008$
اندازه هیأت مدیره	$-0/13$	$-2/23$	$0/0253$
استقلال هیأت مدیره	$-0/17$	$-2/77$	$0/0056$
نگهداشت وجه نقد	$0/15$	$2/47$	$0/0137$
عرض از مبدأ	$-0/55$	$-4/42$	$0/0000$
ضریب تعیین مک فادن	نسبت راستی آزمایی		$-289/45$
			$0/41$
آماره LR	$193/16$	سطح خطا	$0/00$

همان طور که در جدول ۵ نشان داده شده، با توجه به اینکه مقدار آماره Z برای متغیر مسئولیت اجتماعی $2/96$ است که این عدد بالاتر از $1/96$ است، همچنین سطح خطا نیز $0/0031$ است و این عدد کمتر از سطح خطای 5 درصد است، همچنین از آنجا که ضریب متغیر مسئولیت اجتماعی ($0/14$) مثبت است، بنابراین می توان پذیرفت که مسئولیت اجتماعی بر چسبندگی هزینه های نیروی کار شرکت ها تأثیر مثبت معناداری دارد. از سوی دیگر با توجه به اینکه مقدار آماره Z برای متغیر استراتژی کسب و کار $3/03$ است که این عدد بالاتر از $1/96$ است، همچنین سطح خطا نیز $0/0025$ است و این عدد کمتر از سطح خطای 5 درصد است، همچنین از آنجا که ضریب متغیر استراتژی کسب و کار ($0/19$) مثبت است، بنابراین می توان پذیرفت که استراتژی کسب و کار بر چسبندگی هزینه های نیروی کار شرکت ها تأثیر مثبت معناداری دارد. در نهایت با توجه به اینکه مقدار آماره Z برای استراتژی کسب و کار * مسئولیت اجتماعی $3/54$ و این عدد بالاتر از $1/96$ است، همچنین سطح خطا نیز $0/0004$ است و این عدد کمتر از سطح خطای 5 درصد است، به همین دلیل در سطح اطمینان 95 درصد تأثیر معنادار استراتژی کسب و کار بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی و چسبندگی هزینه های نیروی کار شرکت ها پذیرفته می شود. ضریب متغیر استراتژی کسب و کار * مسئولیت اجتماعی $0/43$ ، در واقع زمانی که استراتژی کسب و کار در مسئولیت اجتماعی ضرب می شود، ضریب متغیر از ($0/14$) به ($0/43$) افزایش می یابد. به همین دلیل استراتژی کسب و کار بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی و چسبندگی هزینه های نیروی کار شرکت ها تأثیر افزایشی معناداری دارد. این بدان معناست که استراتژی کسب و کار موجب افزایش رابطه مثبت بین مسئولیت اجتماعی و چسبندگی هزینه های نیروی کار شرکت ها می شود.

۴. بحث و نتیجه گیری

هدف این پژوهش بررسی تأثیر استراتژی کسب و کار بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی و چسبندگی هزینه های نیروی کار شرکت ها بوده است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه یک پژوهش نشان داده است مسئولیت اجتماعی بر چسبندگی هزینه های نیروی کار شرکت ها تأثیر مثبت معناداری دارد. در نتیجه فرضیه یک پژوهش در سطح اطمینان بالای 95 درصد تأیید شد. نتایج حاصل

از این فرضیه پژوهش برخلاف نتایج پژوهش ژبائوی و همکاران (۲۰۲۴) و همراهی با نتایج پژوهش جو و لی (۲۰۲۴) است. شرکت‌هایی که نقش فعال در ایفای مسئولیت‌های اجتماعی دارند، به دلیل شهرت اجتماعی، محبوبیت بیشتری در جامعه کسب می‌کنند که این شهرت و محبوبیت اجتماعی به عنوان ابزار بازاریابی برای معرفی شرکت به جامعه به آنها کمک می‌کند در برابر تبلیغات منفی سایر رقبا علیه محصولاتشان مقاومت کنند و از این طریق عملکرد بهتری داشته باشند. در نتیجه چنین شرکت‌هایی قدرت بیشتری برای حفظ نیروی کار خواهند داشت در واقع شرکت‌های متعهد به ایفای مسئولیت اجتماعی چسبندگی هزینه را نه به عنوان یک ناکارایی، بلکه به عنوان یک سرمایه‌گذاری ضروری برای حفظ سرمایه انسانی، اعتبار برند و عملکرد پایدار در بلندمدت می‌پذیرند. از سوی دیگر شرکتی که خود را متعهد به مسئولیت اجتماعی می‌داند و این موضوع را در استراتژی خود گنجانده، به صورت ناخودآگاه متعهد به رفاه و امنیت شغلی کارکنانش است. کاهش سریع نیرو یا قطع حقوق در دوران کاهش درآمدها، به منزله نقض این تعهد اخلاقی و قرارداد روانی با کارکنان است، بنابراین مدیریت چنین شرکتی حتی در صورت کاهش موقت درآمد، از تعدیل نیرو اجتناب می‌کند، یا آن را به حداقل می‌رساند که به چسبندگی هزینه‌های نیروی کار منجر می‌شود.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه دو پژوهش نشان داده است استراتژی کسب و کار بر چسبندگی هزینه‌های نیروی کار شرکت‌ها تأثیر مثبت معناداری دارد. در نتیجه فرضیه دو پژوهش در سطح اطمینان بالای ۹۵ درصد تأیید شد. نتایج حاصل از این فرضیه پژوهش برخلاف نتایج پژوهش ژونگ و همکاران (۲۰۲۲) و همراهی با نتایج رستوتی و همکاران (۲۰۲۲) است. در واقع شرکت‌های دارای استراتژی تهاجمی به طور پیوسته دیدگاهی بلندمدت و آینده‌نگر دارند و در پی محیط پویا هستند و تمرکز خود را به نوآوری در محصولات و توسعه بازار و افزایش سهم بازار محصول معطوف می‌کنند، یا به طور مستمر با بهره‌برداری از فرصت‌های ایجاد شده در بازار و تولید برای ارائه محصولات جدید را پیگیری می‌کنند به همین دلیل با افزایش سرمایه‌گذاری در طرح‌های دارای منافع آتی در بلندمدت عملکرد مطلوبی خواهند داشت و در نتیجه چنین شرکت‌هایی توجه کمی به نوسان کوتاه‌مدت دارند. از این رو در صورت بروز نوسان در فروش، انگیزه کمتری برای اخراج و تعدیل نیروی کار دارند و به همین دلیل چسبندگی هزینه‌های نیروی کار در این شرکت‌ها بیشتر است. از سوی دیگر شرکت‌هایی که استراتژی تهاجمی دارند، به دلیل داشتن دیدگاه بلندمدت برای تولید و فروش محصول می‌دانند که چرخه رکود تولید دائمی نیست و در صورت اخراج نیروی کار، چنانچه شرکت در حالت رونق قرار گیرد هزینه جذب و استخدام و آموزش نیروی کار جدید بسیار بیشتر است. به همین دلیل در شرکت‌هایی که استراتژی تهاجمی دارند، چسبندگی هزینه‌های نیروی کار بیشتر است.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه سه پژوهش نشان داده است استراتژی کسب و کار بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی و چسبندگی هزینه‌های نیروی کار شرکت‌ها تأثیر افزایشی معناداری دارد. در نتیجه فرضیه سه پژوهش در سطح اطمینان بالای ۹۵ درصد تأیید شد. یافته‌های حاصل از این فرضیه پژوهش بر اساس نتایج پژوهش جو و لی (۲۰۲۴) و رستوتی و همکاران (۲۰۲۲)، قابل توجه است. در واقع بر اساس نتایج پژوهش از یک سو فرض اصلی مسئولیت اجتماعی این است که مدیران شرکت‌ها موظف‌اند نیازهای جامعه را در نظر بگیرند و به آنها رسیدگی کنند، نه اینکه صرفاً در جهت منافع سهامداران یا منافع شخصی خود عمل کنند. از آنجایی که اخراج نیروی کار توسط شرکت‌ها می‌تواند پیامدهای اجتماعی به دنبال داشته باشد، به همین دلیل چنین شرکت‌هایی برای حفظ شهرت خود نزد جامعه، در صورت بروز نوسان، تمایل کمتری برای اخراج نیروی کار خواهند داشت. از سوی دیگر شرکت‌هایی که استراتژی‌های کسب و کار تهاجمی دارند، معمولاً نسبت به آینده شرکت خوش‌بین‌اند و ریسک‌پذیری بیشتری دارند و به همین دلیل در شرایطی که شرکت با کاهش سطح فعالیت مواجه می‌شود دیدگاه بلندمدت داشته و تمایل کمتری به اخراج نیروی کار خواهند داشت. با توجه به اینکه شرکت‌هایی استراتژی تهاجمی دارند، دیدگاه بلندمدت داشته و انگیزه بیشتری برای ایفای مسئولیت اجتماعی از خود نشان داده و در نتیجه به احتمال زیاد منجر به افزایش چسبندگی هزینه حقوق و دستمزد خواهد شد.

با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهادهای کاربردی زیر برای استفاده‌کنندگان پژوهش ارائه شده است.

✓ با توجه به تأثیر مثبت مسئولیت اجتماعی بر چسبندگی هزینه‌های نیروی کار شرکت‌ها (۰/۱۴)، به دلیل اینکه چسبندگی هزینه‌های نیروی کار موجب افزایش بهای تمام‌شده شرکت‌ها می‌شود، به وزارت امور اقتصاد و دارایی به عنوان مهم‌ترین

متولی اقتصاد در کشور ایران پیشنهاد می‌شود شرکت‌هایی را که مخارج زیادی در حوزه مسئولیت اجتماعی دارند از طریق معافیت‌های مالیاتی حقوق و دستمزد مورد حمایت قرار دهند، همچنین به سازمان تأمین اجتماعی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین نهادهای حمایتی از نیروی کار پیشنهاد می‌شود معافیت‌های بیمه‌ای به شرکت‌هایی که نقش فعالانه در حوزه مسئولیت اجتماعی دارند اختصاص دهند.

✓ با توجه به تأثیر مثبت استراتژی کسب و کار بر چسبندگی هزینه‌های نیروی کار شرکت‌ها (۰/۱۹)، به ارکان حاکمیت شرکتی (هیأت مدیره و کمیته حسابرسی) پیشنهاد می‌شود در راهبردهای استراتژیک خود به نقش استراتژی ته‌اجمی در افزایش چسبندگی هزینه‌های نیروی کار توجه بیشتری داشته باشند و با برنامه‌ریزی‌های دقیق در حوزه مدیریت منابع انسانی، پیامدهای منفی ناشی از چسبندگی هزینه‌های نیروی کار را کاهش دهند.

✓ از گروه‌های مهم از استفاده‌کنندگان از اطلاعات صورت‌های مالی شرکت‌ها، سرمایه‌گذاران، تحلیلگران و عموم جامعه هستند که ایفای مسئولیت اجتماعی شرکت برای آن‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است، از این رو به آنها پیشنهاد می‌شود مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها را ارزیابی کنند و با خرید محصولات یا سرمایه‌گذاری در سهام این شرکت‌ها، آنها را تحت حمایت قرار دهند.

✓ با توجه به تأثیر تعدیل‌گر افزایشی استراتژی کسب و کار بر رابطه مثبت بین مسئولیت اجتماعی و چسبندگی هزینه‌های نیروی کار شرکت‌ها، به بانک‌ها و مؤسسات مالی و اعتباری پیشنهاد می‌شود در زمان ارزیابی رتبه اعتباری شرکت، به نقش این متغیرهای توجه کنند تا بتوانند بهتر ریسک اعتباری شرکت را ارزیابی کنند.

همچنین برای انجام مطالعات بیشتر در امتداد موضوع پژوهش، پیشنهادهای پژوهشی زیر ارائه شده است:

✓ پیشنهاد می‌شود تأثیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر سیاست‌های مالی و مالیاتی شرکت‌ها مورد بررسی قرار گیرد.

✓ پیشنهاد می‌شود تأثیر ویژگی‌های شرکت (اندازه شرکت، اهرم مالی و...) بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی و چسبندگی هزینه‌های نیروی کار شرکت‌ها مورد بررسی قرار گیرد.

✓ پیشنهاد می‌شود تأثیر ویژگی‌های هیأت مدیره (اندازه هیأت مدیره، استقلال هیأت مدیره، تخصص مالی هیأت مدیره) بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی و چسبندگی هزینه‌های نیروی کار شرکت‌ها مورد بررسی قرار گیرد.

✓ پیشنهاد می‌شود تأثیر ساختار مالکیت (مالکیت نهادی، مالکیت بانکی، تمرکز مالکیت) بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی و چسبندگی هزینه‌های نیروی کار شرکت‌ها مورد بررسی قرار گیرد.

محدودیت‌هایی که در خصوص انجام پژوهش حاضر قابل ذکر است:

✓ در این پژوهش، اثرات مرتبط با نوع صنعت در نظر گرفته نشده است، با توجه به احتمال متفاوت بودن شدت و ضعف روابط مشاهده شده در صنایع مختلف، باید به تأثیر نوع صنعت در تفسیر نتایج توجه شود.

✓ تاکنون روش‌های زیادی برای اندازه‌گیری مسئولیت اجتماعی ارائه شده است، اما در این پژوهش تلاش شد از روشی استفاده شود که پژوهشگران زیادی بر آن تأکید دارند و از آن استفاده کرده‌اند، لذا آثار ناشی از تفاوت در روش‌های اندازه‌گیری مسئولیت اجتماعی ممکن است بر نتایج پژوهش تأثیر داشته باشد و تعدیلی از این بابت صورت نگرفته است.

✓ در این پژوهش محدودیت‌هایی برای همگن کردن داده‌های مرتبط با صورت‌های مالی لحاظ شد و تمرکز این پژوهش بر شرکت‌های بورس تهران بود، از این رو در تعمیم نتایج به سایر شرکت‌ها باید جانب احتیاط رعایت شود.

با وجود محدودیت‌های اشاره‌شده در بالا، اعتقاد بر این است که این محدودیت‌ها به خدشه‌دار شدن نتایج پژوهش منجر نشده و پژوهش از اعتبار مناسب برخوردار است.

References

- Alemohammad, S. (2025). Proposing a conceptual framework for assessing the performance of universities' social responsibility with an emphasis on stakeholder orientation and sustainability. *Social Business*, 1(2), 131–145. (In Persian). <https://doi.org/10.22059/jsbu.2025.393653.1017>
- Anderson, M. C., Banker, R. D., & Janakiraman, S. N. (2013). Are selling, general, and administrative costs sticky? *Journal of Accounting Research*, 41(1), 47–63. <https://doi.org/10.1111/1475-679X.00095>
- Tahmasbi Aqbalaghi, D., Faraji, M., & Chiraghi, A. (2024). Social responsibility and investment efficiency: The moderating role of the type of business strategy of the company (Case study: Companies listed on the Tehran Stock Exchange). *Journal of Marketing Management*, 4(1), 101–115. (In Persian).
- Balakrishnan, R., & Gruca, T. S. (2008). Cost stickiness and core competency: A note. *Contemporary Accounting Research*, 25(4), 993–1020. <https://doi.org/10.1506/car.25.4.2>
- Barzegari Khanaghah, J., Abbasi, E., & Ghadakfroushan, M. (2020). Investigating the interactive effect of tax risk and social responsibility on the value of companies accepted in Tehran Stock Exchange. *Journal of Accounting Knowledge*, 11(1), 159–189. (In Persian). https://jak.uk.ac.ir/article_2506.html?lang=en
- Banker, R. D., Byzalov, D., Fang, S., & Liang, Y. (2018). Cost management research. *Journal of Management Accounting Research*, 30(3), 187–209. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2882713>
- Ben-Nasr, H., & Alshwer, A. A. (2016). Does stock price informativeness affect labor investment efficiency? *Journal of Corporate Finance*, 38(1), 249–271. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2016.01.012>
- Bradley, D., Kim, I., & Tian, X. (2017). Do unions affect innovation? *Management Science*, 63(7), 2049–2395. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2015.2414>
- Cao, Z., & Rees, W. (2020). Do employee-friendly firms invest more efficiently? Evidence from labor investment efficiency. *Journal of Corporate Finance*, 65(1), 1–27. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2020.101744>
- Cella, C. (2020). Institutional investors and corporate investment. *Finance Research Letters*, 32(1), 101–122. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2019.04.026>
- Chen, C., Julia, N., & Wu, S. (2021). CFO overconfidence and cost behavior. *Journal of Management Accounting*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3233106>
- Chen, Y., Eshleman, J. D., & Soileau, J. S. (2017). Business strategy and auditor reporting. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 36(1), 63–86. <https://doi.org/10.2308/ajpt-51574>
- Dian, A., Nur Pratama, A., & Permatasari, Y. (2020). Earnings management, business strategy, and bankruptcy risk: Evidence from Indonesia. *Heliyon*, 62(3), 73–91. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03317>
- Dierynck, B., Landsman, W. R., & Renders, A. (2012). Do managerial incentives drive cost behavior? Evidence about the role of the zero earnings benchmark for labor cost behavior in private Belgian firms. *The Accounting Review*, 87(4), 1219–1246. <https://www.jstor.org/stable/23246275>
- Edouard, P., Phuong, L., & Estran, R. (2022). Importance of ESG factors in sovereign credit ratings. *Finance Research Letters*, 49(1), 55–69. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2022.102966>
- Garrison, R. H., Noreen, W., & Brewer, P. C. (2015). *Managerial accounting* (15th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Ghaly, M., Dang, V. A., & Stathopoulos, K. (2020). Institutional investors' horizons and corporate employment decisions. *Journal of Corporate Finance*, 64(2), 1–29. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2020.101634>
- Ha, J., & Feng, M. (2018). Conditional conservatism and labor investment efficiency. *Journal of Contemporary Accounting and Economics*, 1(1), 1–54. <https://doi.org/10.1016/j.jcae.2018.05.002>
- Habib, A., & Hasan, M. (2017). Business strategy, overvalued equities, and stock price crash risk. *Research in International Business and Finance*, 39(1), 389–405. <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2016.09.011>
- Habib, A., & Hasan, M. M. (2019). Corporate social responsibility and cost stickiness. *Business & Society*, 58(3), 453–492. <https://doi.org/10.1177/0007650316677936>
- Hart, D. (2005). Adding identity to the moral domain. *Human Development*, 48(4), 257–261.

- Jarley, P., & Kuruvilla, S. (1994). American trade unions and public approval: Can unions please all of the people all of the time? *Journal of Labor Research*, 15(2), 97–116. <https://doi.org/10.1007/BF02685724>
- Jo, E., & Lee, J. (2024). Corporate social responsibility and labour cost stickiness: A focus on gender. *Applied Economics Letters*, 25(3), 74–95. <https://doi.org/10.1080/13504851.2023.2227410>
- Jung, B., Kang, T., Lee, J., & Zhou, G. (2020). Pro-labor institutions and corporate employment efficiency. *Journal of Accounting, Auditing & Finance*, 33(1), 1–15. <https://doi.org/10.1177/0148558X20929859>
- Khedmati, M., Sualihu, M. A., & Yawson, A. (2020). CEO-director ties and labor investment efficiency. *Journal of Corporate Finance*, 65(4), 1–24. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2019.101492>
- Kiesel, F., & Lücke, F. (2019). ESG in credit ratings and the impact on financial markets. *Financial Markets, Institutions and Instruments*, 28(3), 263–290. <https://doi.org/10.1111/fmii.12114>
- Lee, J., Lee, K., & Oh, F. D. (2024). ESG as a signal of firm value. *International Journal of Finance & Economics*, 72(1), 33–49. <https://doi.org/10.1002/ijfe.70005>
- Marfou, M., & Shakeri, R. (2018). Business strategies and corporate financial performance. *Empirical Research in Accounting*, 8(3), 157–184. (In Persian).
- Merz, M., & Yashiv, E. (2015). Labor and the market value of the firm. *CEP Discussion Paper*, 21(4), 690–710.
- Micheli, P., & Muctor, G. (2021). The roles of performance measurement and management in the development and implementation of business ecosystem strategies. *International Journal of Operations & Production Management*, 41(11), 1761–1784.
- Mo, K., Kim, Y., & Park, J. (2019). Chief executive officer inside debt holdings and labor investment efficiency. *Asia-Pacific Journal of Financial Studies*, 48(1), 476–502. <https://doi.org/10.1111/ajfs.12269>
- Newton, N. J., Thompson, A. M., & Bentley-Goode, K. A. (2017). Business strategy, internal control over financial reporting, and audit reporting quality. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 36(1), 49–69. <https://doi.org/10.2308/ajpt-51693>
- Pouryousof, A., Masouni Bilondi, Z., & Jafari, S. (2025). State ownership and labor cost stickiness: The role of free cash flows. *Empirical Research in Accounting*, 15(1), 185–208. (In Persian).
- Qin, B., Mohan, A. W., & Kuang, Y. F. (2015). CEO overconfidence and cost stickiness. *Management Control and Accounting*, 2(1), 34–38.
- Restuti, M., Gani, L., Shauki, E., & Leo, L. (2022). Strategy and cost stickiness under different managerial abilities: Evidence from Southeast Asia. *Cogent Business & Management*, 55(3), 77–89. <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2152530>
- Rouxelin, F., Wongsunwai, W., & Yehuda, N. (2018). Aggregate cost stickiness in GAAP financial statements and future unemployment rate. *The Accounting Review*, 93(3), 299–325. <https://doi.org/10.2308/accr-51939>
- Schmidt, D. E. (1993). Public opinion and media coverage of labor unions. *Journal of Labor Research*, 14(2), 151–164. <https://doi.org/10.1007/BF02685662>
- Sun, L., & Zhang, J. (2021). Empirical analysis of the relation between the board of director composition and financial statement fraud. *The Accounting Review*, 71(4), 443–465.
- Tahriri, A., & Afsay, A. (2021). The impact of environmental, social and governance disclosure on auditor effort and audit quality. *Journal of Accounting Knowledge*, 12(3), 69–88. (In Persian).
- Vahed Dehkordi, N., & Rajaei Zadeh Harandi, E. (2021). Investigate the moderating role of business strategy on the impact of corporate social responsibility on investment efficiency in listed companies in Tehran Stock Exchange. *Journal of Accounting and Management Vision*, 4(49), 46–65. (In Persian).
- Weiss, D. (2010). Cost behavior and analysts' earnings forecasts. *The Accounting Review*, 85(4), 1441–1471. <https://doi.org/10.2308/accr.2010.85.4.1441>
- Xiaowei, M., Wanwan, M., Zhao, X., Zhou, X., & Mohammed, K. (2024). Increasing burdens or reducing costs: Influence of corporate social responsibility on cost stickiness. *Journal of the Knowledge Economy*, 15(1), 2136–2155. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01275-z>
- Zhong, T., Sun, F., Zhou, H., & Lee, J. Y. (2020). Business strategy, state-owned equity and cost stickiness: Evidence from Chinese firms. *Sustainability*, 12(5), 1850. <https://doi.org/10.3390/su12051850>