



## طراحی مدل نقش میانجی سبک‌های رهبری در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی هیئت‌مدیره و ضعف کنترل‌های داخلی

مهدی نیک‌جو

گروه حسابداری، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

دکتر مهرداد قنبری<sup>۱</sup>

گروه حسابداری، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

دکتر بابک جمشیدی‌نوید

گروه حسابداری، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

دکتر جواد مسعودی

گروه حسابداری، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۹ آذر ۱۴۰۰؛ تاریخ پذیرش: ۱۹ اسفند ۱۴۰۰)

هدف: این پژوهش درصدد یافتن مدلی برای تبیین نقش میانجی سبک‌های رهبری در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی هیئت‌مدیره و ضعف کنترل‌های داخلی است.

روش پژوهش: این پژوهش از نوع کاربردی با داده‌های کمی است. چهار سبک رهبری هرسی و بلانچارد متغیر میانجی و پنج مؤلفه اصلی ویژگی‌های شخصیتی نئو متغیرهای مستقل پژوهش هستند. برای آزمون مدل‌های پژوهش از معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. دوره زمانی پژوهش سال‌های ۱۳۹۸ و ۱۳۹۹ است و با استفاده از روش حذف سیستماتیک تعداد ۳۹۸ شرکت از شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران و فرابورس انتخاب شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که برخی از مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی مدیران دارای اثر معناداری بر سبک‌های رهبری آن‌هاست و سبک رهبری دارای نقش میانجی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی روان‌نژندی، توافق‌جویی و مسئولیت‌پذیری مدیران و ضعف کنترل‌های داخلی است. در خصوص ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی و توافق‌جویی نقش میانجی مذکور معنادار نیست.

نتیجه‌گیری: مدل طراحی‌شده در پژوهش حاضر، دارای توان پیش‌بینی بالا است و بر اساس مدل ارائه‌شده به سهامداران و سایر ارکان راهبری عالی شرکت‌ها پیشنهاد می‌شود در انتخاب مدیران، ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها به‌خصوص ویژگی‌های روان‌نژندی، توافق‌جویی و مسئولیت‌پذیری و تمایلات به سبک‌های رهبری دستوری، توجیهی و مشارکتی را مدنظر قرار دهند. در این پژوهش برای اولین بار در ایران نقش میانجی سبک‌های رهبری در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی هیئت‌مدیره و ضعف کنترل‌های داخلی بررسی شد و نتایج آن به توسعه ادبیات مالی رفتاری، حاکمیت شرکتی و نظریه‌های مربوط به آن کمک می‌کند.

**واژه‌های کلیدی:** سبک‌های رهبری، ضعف کنترل‌های داخلی، مالی رفتاری، هیئت‌مدیره، ویژگی‌های شخصیتی.

<sup>1</sup> ghanbari@iauksh.ac.ir

## مقدمه

مسئولیت اصلی طراحی، اجرا، حفظ و ارزیابی کنترل‌های داخلی بر عهده مدیریت است، از طرفی توانایی‌های مدیریت دارای ابعاد ذاتی و اکتسابی است. بعد ذاتی شامل شخصیت، استعداد و سرمایه اولیه، زیرساخت‌هایی را برای مدیران به وجود می‌آورد؛ اما بعد اکتسابی را مدیر از محیط پیرامون خود با تحصیلات، تجربیات گذشته و سوابق کاری اخذ می‌کند [۸]. در ادبیات پژوهش‌های انجام‌شده تأثیر برخی ویژگی‌های اکتسابی و سازمانی هیئت‌مدیره مانند نقش دوگانه مدیرعامل، اندازه و استقلال هیئت‌مدیره و تخصص و سابقه شغلی بر متغیرهای مختلف حسابداری از جمله کنترل‌های داخلی بررسی شده است ([۲۸][۲۶][۱۴][۳])؛ ولی موضوعی که در پیشینه مطالعاتی به آن پرداخته نشده، تأثیر ویژگی‌های ذاتی و غیر اکتسابی مدیران از جمله ویژگی‌های شخصیتی بر ضعف کنترل‌های داخلی است.

سبک رهبری مدیریت نیز جایگاه مهمی در نیل به اهداف شرکت و میزان بهره‌وری آن دارد. مدیریت با ارزیابی شرایط و بر اساس ویژگی‌های شخصیتی خود، روش‌های خاصی را جهت اعمال سیاست‌های راهبردی در شرکت مورداستفاده قرار می‌دهد تا بتواند عناصر اصلی شرکت را در مسیر اهداف آن هماهنگ نماید [۱۶]؛ بنابراین مدیران متناسب با ویژگی‌های ذاتی و اخلاقی خود، سبک رهبری خاصی را در سازمان اعمال می‌نمایند. فیلدر بیان می‌دارد که شیوه رهبری مدیران ناشی از ویژگی‌های شخصیتی آن‌هاست، بنابراین افزایش کارایی و اثربخشی در سازمان منوط به هماهنگی شغل و صفات شخصیتی فرد است. اگر در انتخاب مدیریت علاوه بر ویژگی‌های اکتسابی مانند تحصیلات و تجربیات کاری، ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها نیز مدنظر قرار گیرد، عملکرد شرکت و دیدگاه کارکنان نسبت به شغلشان بهبود خواهد یافت [۱]؛ ویژگی‌های شخصیتی با تأثیر بر نحوه اعمال سبک رهبری می‌تواند بر کنترل‌های داخلی مؤثر باشد؛ بنابراین سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که الگوی نقش میانجی سبک‌های رهبری در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی هیئت‌مدیره و ضعف کنترل‌های داخلی چگونه می‌تواند طراحی شود؟ نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش می‌تواند نقش میانجی سبک‌های رهبری مدیران بر رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و ضعف کنترل‌های داخلی را تبیین و ویژگی‌هایی از شخصیت مدیران سازمان که بر ضعف کنترل‌های داخلی مؤثر است و می‌بایست در هنگام انتخاب آن‌ها موردتوجه قرار گیرد را مشخص سازد. در ادامه مبانی نظری و ادبیات موضوع بیان شده است و بر اساس آن‌ها سؤال‌های پژوهش طرح می‌گردد. در بخش‌های بعدی، روش و یافته‌های پژوهش شامل مدل نهایی استنباطی و سپس نتیجه‌گیری، پیشنهادها مبتنی بر یافته‌ها و محدودیت‌های پژوهش ارائه شده است.

## مبانی نظری، ادبیات و طرح سؤال‌های پژوهش

کنترل‌های داخلی اثربخش در بسیاری از سازمان‌ها در حال تبدیل شدن به راهبردی مهم برای مدیریت اثربخش خطرهای موجود در عملیات روزمره است [۱۵]. دیل و همکاران (۲۰۰۷) نشان دادند که کنترل‌های داخلی اثربخش منجر به ارتقاء کیفیت گزارشگری مالی می‌شود. نتایج پژوهش سنگری و همکاران (۱۳۹۸) نشان داد که ضعف در کنترل‌های داخلی تأثیر منفی و معناداری بر کیفیت سود دارد. به بیان دیگر، وجود ضعف در کنترل‌های داخلی کیفیت سود شرکت‌ها را کاهش می‌دهد. فنگ و همکاران

(۲۰۰۹) به این نتیجه رسیدند که پیش‌بینی‌های مدیریتی بعد از رفع مشکلات کنترل‌های داخلی، دقیق‌تر می‌شود. یافته‌های جانسن و همکاران (۲۰۱۱) نشان از آن دارد که کنترل‌های داخلی با ارتقاء مکانیزم‌های حاکمیت شرکتی و ویژگی‌های مختلف مدیریت تقویت می‌گردد. بیات و جدیری (۱۳۹۹) در پژوهش خود دریافتند که شرکت‌های دارای ضعف کنترل‌های داخلی، مستعد به دستکاری فعالیت‌های واقعی به عنوان شکلی از مدیریت سود هستند. اگنوا و همکاران (۲۰۱۷) الگویی برمبنای ویژگی‌های شرکت‌ها معرفی کردند. آن‌ها نشان دادند شرکت‌های دارای کنترل‌های داخلی ضعیف، مشخصه‌های مشابهی دارند که بر اساس آن ویژگی‌ها امکان طراحی الگو و چارچوبی برای شناسایی چنین شرکت‌هایی فراهم می‌شود. هرچند مدل اگنوا (۲۰۱۷)، قدرت پیش‌بینی مناسبی برای ضعف کنترل‌های داخلی شرکت‌ها دارد، اما خرم‌آبادی و همکاران (۱۳۹۹) با مطالعه مروری گسترده با رویکرد تحلیلی در پژوهش‌های پیشین دریافتند که ارزیابی کنترل‌های داخلی ممکن است تحت تأثیر عوامل اصلی دیگری مانند ساختار هیئت‌مدیره، ویژگی‌های حساب‌برسان مستقل و داخلی، ساختار مالکیت، قانون‌گذاران و ویژگی‌های صنعت قرار گیرد. فخاری و کبیری (۱۳۹۷) در بررسی عوامل تعیین‌کننده افشای ضعف کنترل‌های داخلی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، دریافتند که برخی ویژگی‌های مدیریت بر افشای ضعف کنترل‌های داخلی اثر گذار است. مدیران در رأس نظارت بر سیستم کنترل‌های داخلی برای اینکه از عهده انجام وظایف محوله برآیند به صفات شخصیتی خاص نیاز دارند. ویژگی‌های ذاتی از جمله ویژگی‌های شخصیتی مدیران، همانند ویژگی‌های اکتسابی می‌تواند رفتار و نوع تصمیمات آنان را در سازمان تحت‌الشعاع قرار داده و به تبع عملکرد مالی و غیرمالی را تحت تأثیر قرار دهد [۴].

مدل پنج عاملی شخصیت که توسط مک‌کری و کاستا (۱۹۹۶) مطرح شد یکی از مسلط‌ترین و تاریخی‌ترین مدل‌هاست. به عقیده بسیاری از روانشناسان مدل پنج عاملی، بسیاری از ابعاد شخصیتی را دربر می‌گیرد. بسیاری از مطالعات انجام‌شده اعتبار مدل پنج عاملی شخصیت را مورد تأیید قرار داده‌اند [۱۶][۲۳].

یکی از وظایف اساسی مدیر در فرآیند مدیریت، رهبری سازمان است. رهبری دانش، فن و هنر ایجاد انگیزه در افراد برای رسیدن به هدفی از پیش تعیین‌شده است و مستلزم تشخیص نیازمندی‌ها، برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی و اجرای استراتژی‌های مقرر در راستای تحقق اهداف است [۷]. رهبران خوب با روش‌های متنوع به کارکنان انگیزه می‌دهند و از طریق توجه به نیازهای افراد احساس توانایی در فرد را جهت انطباق با شرایط جدید به وجود می‌آورند. استفاده از بهترین سبک رهبری یا مدیریت بر اساس ویژگی‌های شخصیتی منجر به افزایش اثربخشی و کارایی سازمان خواهد شد. برای تحقق اهداف سازمان، مدیران با توجه به شرایط مکانی و زمانی و همچنین خصوصیات اخلاقی خود، سبک یا شیوه‌هایی را به کار می‌گیرند [۲۹]. سبک‌های رهبری منجر به پیدایش سبک‌های گوناگون تصمیم‌گیری خواهد شد. سبک‌های رهبری اثرات قابل توجهی بر عملکرد سازمان دارند [۳]. سبک رهبری بر فرهنگ سازمان تأثیرگذار است که به‌نوبه خود بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد. کنترل‌های داخلی سیاست‌های اتخاذشده توسط مدیریت است که به‌وسیله کارکنان اجرا می‌شوند. موفقیت سیستم کنترل‌های داخلی در نیل به اهداف سازمان، هم به

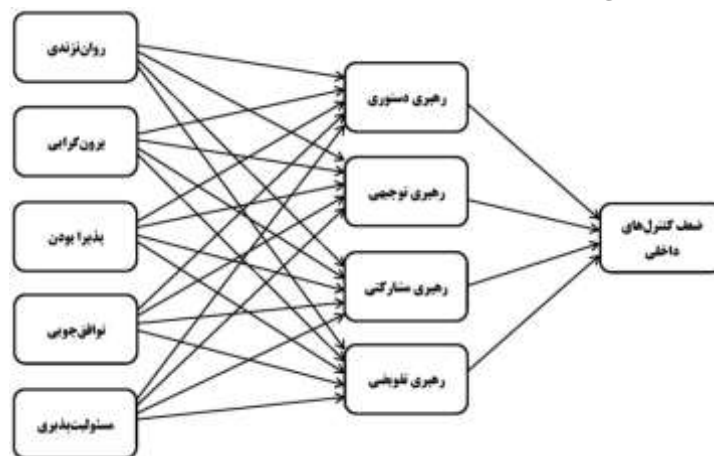
کیفیت سیاست‌ها و روش‌های اتخاذ شده در مرحله تصمیم‌گیری مدیران و هم به نحوه پذیرش و اجرای آن‌ها توسط کارکنان سازمان بستگی دارد. در بسیاری موارد سیاست‌های مقرر شده در مرحله تصمیم‌گیری ایده‌آل بوده و در صورتی که به‌درستی و با دقت توسط کارکنان به اجرا درآید، موجب تحقق اهداف سازمانی می‌گردد.

### طرح سؤال‌های پژوهش

در پژوهش حاضر برای نخستین بار چگونگی نقش میانجی سبک رهبری مدیران بر رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و ضعف کنترل‌های داخلی مورد بررسی قرار گرفته است و با توجه به اینکه پژوهش داخلی و خارجی یکسانی در این خصوص مشاهده نشد، بنابراین بر اساس مبانی روش تحقیق علمی به‌جای تدوین فرضیه، به طرح سؤال‌های پژوهش برای بررسی روابط احتمالی متغیرها پرداخته شده است. بر اساس مبانی نظری فوق می‌توان پرسش‌های پژوهش را این‌گونه بیان نمود:

- نقش ویژگی‌های شخصیتی مدیران در سبک رهبری دستوری چگونه است؟
- نقش ویژگی‌های شخصیتی مدیران در سبک رهبری توجیهی چگونه است؟
- نقش ویژگی‌های شخصیتی مدیران در سبک رهبری مشارکتی چگونه است؟
- نقش ویژگی‌های شخصیتی مدیران در سبک رهبری تفویضی چگونه است؟
- مدل نقش میانجی سبک‌های رهبری در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی هیئت‌مدیره و ضعف کنترل‌های داخلی چگونه می‌تواند طراحی شود؟

### مدل مفهومی پژوهش:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

**روش پژوهش**

این پژوهش از نوع پژوهش‌های شبه تجربی کاربردی با داده‌های کمی است. طرح پژوهش علی یا پس‌رویدادی و از نظر ارتباط بین متغیرها از جمله پژوهش‌های همبستگی است. منطق اجرا در این پژوهش ترکیبی از قیاس و استقرا - که روش علمی نامیده می‌شود - است. داده‌های مربوط به متغیر وابسته ضعف سیستم کنترل‌های داخلی از سامانه جامع اطلاعات ناشران سازمان بورس و اوراق بهادار، صورت‌های مالی و گزارش‌های حسابرس و بازرسی قانونی شرکت‌های بورس اوراق بهادار تهران و فرابورس استخراج شده است. برای گردآوری اطلاعات مربوط به متغیر مستقل ویژگی‌های شخصیتی مدیران از پرسشنامه استاندارد نئو و برای متغیر میانجی سبک رهبری از پرسشنامه استاندارد هرسی و بلانچارد استفاده شد.

**جامعه آماری و قلمرو پژوهش**

جامعه آماری موردنظر در این پژوهش، شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران و شرکت‌های بازار اول و دوم فرابورس است. به دلیل وسعت حجم جامعه آماری و ایجاد هماهنگی‌ها میان اعضاء جامعه، تعداد ۳۹۸ شرکت با در نظر گرفتن محدودیت‌های زیر انتخاب شدند:

**جدول ۱. تعداد شرکت‌های مورد آزمون**

تعداد	تعداد	شرح
۵۸۹		اعضای جامعه آماری در ابتدای سال ۱۳۹۸
	(۸۴)	شرکت‌هایی که اطلاعات آن‌ها کامل در دسترس نباشد.
	(۱۰۷)	تغییر مدیرعامل در سال ۱۳۹۸ و ۱۳۹۹ داشته باشد.
(۱۹۱)		جمع شرکت‌های حذف‌شده از جامعه آماری
۳۹۸		جمع شرکت‌های مورد آزمون

از میان پرسشنامه‌های ارسال‌شده برای مدیران عامل شرکت‌ها، تعداد ۳۲۹ پرسشنامه تکمیل‌شده دریافت شده است. مشخصات مربوط به شرکت‌های مذکور به پیوست ارائه شده است.

**الگو و متغیرهای پژوهش**

در بسیاری از پژوهش‌های انجام‌شده برای آزمون اثر میانجی متغیرها از رویکرد بارون و کنی (۱۹۸۶) استفاده شده است ([۵][۱۲][۲۷]) ولی اخیراً ژائو و همکاران (۲۰۱۰) نقد و اصلاحاتی را در خصوص این آزمون مطرح کرده‌اند. بر اساس رویکرد بارون و کنی، اثر متغیر میانجی باید سه شرط داشته باشد: ۱- متغیر یا متغیرهای مستقل باید بر متغیر میانجی تأثیر داشته باشند؛ ۲- متغیر یا متغیرهای مستقل باید بر متغیر وابسته تأثیر داشته باشد؛ ۳- متغیر میانجی باید در رگرسیون از متغیرهای مستقل و متغیر میانجی بر متغیر وابسته تأثیر داشته باشد [۲۱]. ژائو و همکاران (۲۰۱۰) بیان داشتند شرط دوم آزمون بارون و کنی، یعنی بررسی رابطه بین متغیر مستقل و متغیر وابسته، نه تنها ضروری نیست، گمراه‌کننده نیز هست؛ چراکه بررسی اثر کلی متغیر مستقل بر متغیر وابسته دربردارنده اثر مستقیم و غیرمستقیم

متغیر مستقل بر وابسته است. این در صورتی است که متغیر میانجی تنها باید با وجود اثر غیرمستقیم سنجش شود [۱۰] با توجه به برتری روش ژائو نسبت به روش بارون و کنی، در پژوهش حاضر برای آزمون اثر میانجی سبک‌های رهبری بر رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی مدیریت و ضعف کنترل‌های داخلی از الگوی ژائو و همکاران (۲۰۱۰) استفاده شده است. همچنین، از روش بوت‌استرپینگ در برنامه اسمارت پی.ال.اس. برای تعیین معناداری مسیرهای غیرمستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته از طریق متغیر میانجی استفاده شد. در این پژوهش برای آزمون سؤال‌های مطرح‌شده، از روش معادلات ساختاری<sup>۱</sup> مبتنی بر الگوی حداقل مربعات جزئی<sup>۲</sup> و نسخه سوم نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس.<sup>۳</sup> استفاده شده است. شاخص‌های اندازه‌گیری در نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس. در سه حوزه برازش قرار می‌گیرد که عبارت‌اند از: ۱- ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری، ۲- ارزیابی مدل‌های ساختاری، ۳- ارزیابی برازش مدل کلی ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی یا اشتراکی<sup>۴</sup>، میانگین واریانس استخراج‌شده<sup>۵</sup> و ماتریس فورنل-لارکر<sup>۶</sup> شاخص‌های ارزیابی برازش مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش هستند. همچنین شاخص‌های ارزیابی برازش مدل ساختاری عبارت‌اند از معناداری آماره  $t$ -value، قابل قبول بودن ضریب تعیین تعدیل‌شده و قابل قبول بودن شاخص استون - گیسر. شاخص‌های ارزیابی برازش مدل کلی نیز عبارتند از معیار SRMR که یکی از مهم‌ترین معیارهای نیکویی برازش است و برای مدل قوی کمتر از ۰/۱ یا ۰/۰۸ است و معیار NFI نیز هر چه به عدد یک نزدیک‌تر باشد، مدل مناسب‌تر خواهد بود.

### متغیرهای پژوهش

#### متغیر وابسته: ضعف کنترل‌های داخلی

دو شاخص برای سنجش متغیر ضعف کنترل‌های داخلی استفاده شده است، شاخص اول (ICWD<sub>it</sub>) یک متغیر مجازی با دو ارزش صفر و یک است که در صورت وجود حداقل یک بند در قسمت «گزارشگری در مورد سایر الزامات قانونی و مقرراتی» در گزارش حسابرسان، راجع به ضعف کنترل‌های داخلی، ارزش یک و در غیر این صورت ارزش صفر را خواهد داشت. از سوی دیگر شاخص دوم برای سنجش ضعف کنترل‌های داخلی (ICWN<sub>it</sub>) تعداد نقاط ضعف کنترل‌های داخلی مندرج در گزارش حسابرسان است [۲۷].

#### متغیر مستقل: ویژگی‌های شخصیتی

پنج مؤلفه بزرگ شخصیتی مدیران که با استفاده از پرسشنامه نئو ارزیابی می‌شوند، متغیرهای مستقل این پژوهش هستند که عبارت‌اند از روان‌نژندی<sup>۷</sup>، برون‌گرایی<sup>۸</sup>، پذیرا بودن یا گشودگی نسبت به تجربیات جدید<sup>۹</sup>، دل‌پذیر بودن یا توافق‌جویی<sup>۱۰</sup>، مسئولیت‌پذیری یا باوجدان بودن<sup>۱۱</sup>.

#### متغیر میانجی: سبک رهبری

هرسی و بلانچارد (۲۰۰۱) چهار سبک رهبری یعنی سبک دستوری یا آمرانه<sup>۱۲</sup>، سبک متقاعدکننده یا توجیهی<sup>۱۳</sup>، سبک مشارکتی<sup>۱۴</sup> و سبک تفویض‌کننده/اختیار<sup>۱۵</sup> را مطرح نمودند. در این پژوهش برای

مشخص شدن سبک رهبری غالب مدیران سازمان از پرسشنامه استاندارد هرسی و بلانچارد استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش

#### آمار توصیفی متغیرها

در جدول (۱)، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌گویان پژوهش ارائه شده است. نتایج نشان می‌دهد که از ۳۲۹ پاسخگو، تعداد ۲۹۷ نفر مرد، ۸۵ نفر دارای تحصیلات دکتری و ۲۷۹ پاسخگو دارای سوابق کاری بیش از ۱۵ سال هستند.

#### جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان

جنسیت	تعداد	تحصیلات	تعداد	سابقه کار	تعداد
مرد	۲۹۷	کارشناسی	۱۳۳	تا ۱۰ سال	۱۸
زن	۳۲	کارشناسی ارشد	۱۱۱	۱۰ تا ۱۵ سال	۳۲
		دکتری	۸۵	بیش از ۱۵ سال	۲۷۹
جمع	۳۲۹	جمع	۳۲۹	جمع	۳۲۹

آمار توصیفی پژوهش که شمایی کلی از وضعیت توزیع داده‌ها را ارائه می‌کنند، در جدول (۳) ارائه شده است.

#### جدول ۳. آمار توصیفی متغیرها

متغیرها	مرد		زن		کل	
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
روان‌نژندی	۳۸/۹۲۷	۳/۷۷۳	۳۶/۵۷۳	۴/۸۴۱	۳۸/۶۹۸	۳/۸۵۲
برون‌گرایی	۳۴/۷۴۶	۵/۴۶۹	۳۶/۹۳۴	۲/۵۴۰	۳۴/۹۵۹	۴/۶۵۸
انعطاف‌پذیری	۳۷/۵۲۱	۳/۷۱۸	۳۸/۹۵۸	۲/۷۸۳	۳۷/۶۶۱	۳/۳۹۲
توافق‌جویی	۴۱/۲۷۶	۳/۶۹۳	۳۹/۲۱۹	۲/۲۹۱	۴۱/۰۷۶	۳/۱۴۷
مسئولیت‌پذیری	۴۲/۳۶۵	۳/۹۰۶	۴۰/۷۸۰	۲/۵۱۲	۴۲/۲۱۱	۳/۲۴۸
رهبری دستوری	۴/۲۵۹	۳/۴۵۶	۲/۵۴۳	۱/۹۲۱	۴/۰۹۲	۲/۳۸۰
رهبری توجیهی	۳/۵۷۳	۲/۷۶۸	۳/۸۸۱	۲/۷۴۵	۳/۶۰۳	۲/۷۶۲
رهبری مشارکتی	۱/۹۵۶	۱/۵۳۰	۳/۳۲۵	۲/۸۳۹	۲/۰۸۹	۱/۶۳۹
رهبری تفویضی	۱/۸۷۷	۱/۲۳۲	۱/۳۳۶	۱/۶۸۱	۱/۸۲۴	۱/۲۹۶
ICWD	۰/۷۲۳	۰/۴۴۷	۰/۸۲۷	۰/۴۶۸	۰/۷۳۳	۰/۴۵۲
ICWN	۱/۰۳۸	۰/۵۲۱	۰/۷۳۶	۰/۴۹۸	۱/۰۰۹	۰/۵۱۶

## ارزیابی برازش مدل اندازه‌گیری و روایی و پایایی سازه

پایایی پرسشنامه همان دقت اندازه‌گیری و ثبات آن است. در این پژوهش، جهت بررسی پایایی پرسشنامه علاوه بر روش ضریب آلفای کرونباخ از ضریب پایایی مرکب نیز استفاده شده است. معیار پایایی مرکب، نسبت به شاخص آلفای کرونباخ معیار به‌روزتری برای ارزیابی پایایی است و برتری آن نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه را نه به‌صورت مطلق بلکه با استفاده از همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌کند.

جدول ۴. نتایج حاصل از پایایی ابزار اندازه‌گیری

متغیر	ضریب پایایی مرکب	ضریب آلفای کرونباخ	AVE
روان‌نژندی	۰/۸۹۳	۰/۸۴۱	۰/۶۷۷
برون‌گرایی	۰/۸۰۱	۰/۷۵۴	۰/۶۷۱
پذیرا بودن	۰/۷۹۶	۰/۷۳۵	۰/۷۳۲
توافق‌جویی	۰/۸۵۹	۰/۷۸۵	۰/۶۸۴
مسئولیت‌پذیری	۰/۸۹۱	۰/۸۱۷	۰/۷۸۸
رهبری دستوری	۰/۸۸۹	۰/۸۱۴	۰/۷۲۹
رهبری متقاعدکننده	۰/۷۸۰	۰/۶۹۷	۰/۵۴۳
رهبری مشارکتی	۰/۹۰۴	۰/۸۴۰	۰/۷۵۹
رهبری تفویض‌کننده	۰/۸۱۶	۰/۷۰۳	۰/۵۱۱

همان‌گونه که در جدول (۴) مشاهده می‌شود معیار پایایی مرکب و ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از متغیرهای پژوهش بیش از ۰/۷ و در حد قابل قبولی است که نشان از تکرارپذیری و قابلیت اعتماد



پرسشنامه دارد. مقدار معیار میانگین واریانس استخراجی برای مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های رهبری مدیریت بیش از ۰/۵ بوده که بیانگر مقدار مناسب را دارد. از طرفی مقادیر بار عاملی مؤلفه‌های ضعف کنترل‌های داخلی (ICWD و ICWN) به ترتیب ۰/۶۴۲ و ۰/۸۵۴ بوده و چون دارای بارهای بیشتر از ۰/۴ هستند، پس می‌توان گفت سازه‌های طراحی‌شده از روایی مناسب برخوردارند و تأییدکننده دوباره روایی همگراست.

ماتریس فورنل - لارکر

باتوجه به اینکه اعداد زیر قطر اصلی ماتریس همگی کمتر از مجذور میانگین واریانس استخراج‌شده است بنابراین روایی واگرایی مدل (روایی ممیز) نیز تأیید می‌شود:

جدول ۵. ماتریس فورنل - لارکر

variables	AGREEABLENESS	CONSCIENTIOUS	EXTRAVERSION	ICW	NEUROTICISM	OPENNESS	S1	S2	S3	S4
AGREEABLENESS	۰.۸۱۷									
CONSCIENTIOUS	۰.۱۱۷	۰.۸۸۸								
EXTRAVERSION	۰.۰۳۳	۰.۶۵۴	۰.۸۱۹							
ICW	۰.۱۱۷	۰.۱۸۶	۰.۱۵۰	۰.۸۱۳						
NEUROTICISM	۰.۳۱۸	۰.۴۹۶	۰.۱۲۸	۰.۴۵۷	۰.۸۱۳					
OPENNESS	۰.۵۱۶	۰.۳۹۶	۰.۴۵۹	۰.۲۶۳	۰.۳۲۵	۰.۸۵۶				
S1	۰.۲۶۳	۰.۲۲۷	۰.۶۲۲	۰.۲۲۵	۰.۱۵۷	۰.۳۶۹	۰.۸۵۲			
S2	۰.۱۷۹	۰.۱۱۳	۰.۵۲۷	۰.۲۲۷	۰.۲۲۳	۰.۱۶۸	۰.۶۲۸	۰.۷۳۷		
S3	۰.۲۱۱	۰.۲۷۳	۰.۲۲۲	۰.۲۰۴	۰.۶۵۶	۰.۱۱۲	۰.۲۶۵	۰.۱۲۲	۰.۸۷۱	
S4	۰.۲۰۸	۰.۵۹۵	۰.۲۵۸	۰.۲۵۸	۰.۲۲۶	۰.۵۲۵	۰.۲۷۵	۰.۲۸۷	۰.۶۲۸	۰.۷۱۵

به‌منظور روایی محتوای در این پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده که این پرسشنامه‌ها در پژوهش‌های انجام‌شده در جامعه ایرانی به کار گرفته شده و مورد تأیید خبرگان است [۱۳].

#### بررسی کفایت مدل

برای انجام تحلیل عاملی، ابتدا باید از این مسئله اطمینان یافت که می‌توان داده‌های موجود را برای تحلیل به کار برد. به عبارت دیگر، آیا تعداد داده‌های موردنظر (کفایت اندازه نمونه و رابطه هم‌خطی بین متغیرها) برای تحلیل عاملی مناسب‌اند یا خیر؟ بدین منظور از شاخص  $KMO^{16}$  و آزمون بارتلت<sup>۱۷</sup> استفاده می‌شود.

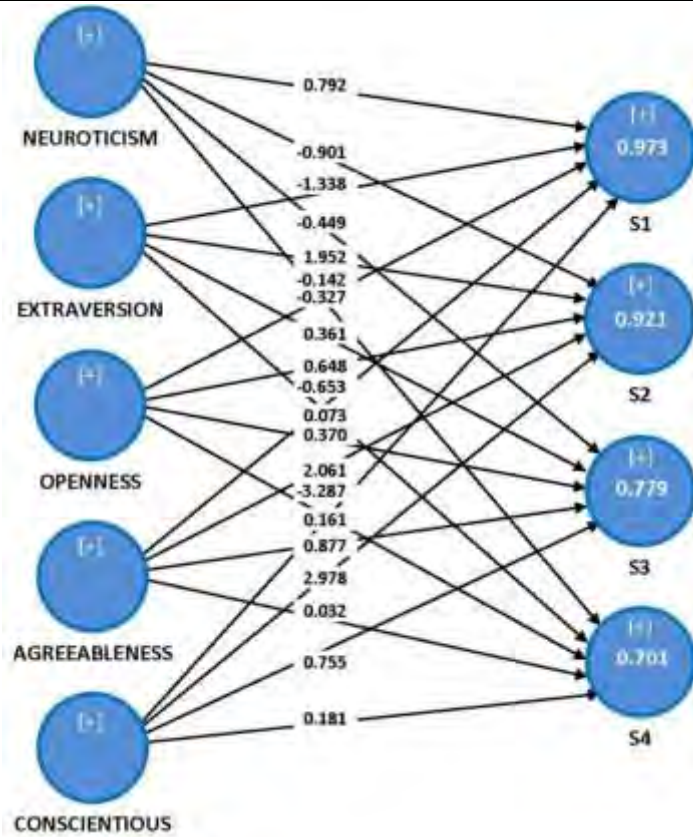
## جدول ۶. شاخص KMO و آزمون بارتلت

متغیر	شاخص KMO	آماره کای دو	سطح معناداری
ویژگی روان‌نژندی	۰/۷۳۵	۱۴۰/۸۷	۰/۰۰۰
ویژگی برون‌گرایی	۰/۷۲۲	۲۳/۳	۰/۰۱۱
ویژگی انعطاف‌پذیری	۰/۸۰۶	۲۳۱/۴	۰/۰۰۰
ویژگی توافق‌جویی	۰/۷۹۹	۲۳۹/۳	۰/۰۰۰
ویژگی مسئولیت‌پذیری	۰/۷۰۷	۲۶/۱۲	۰/۰۰۲
سبک رهبری دستوری	۰/۸۲۱	۱۷۸/۳۲	۰/۰۰۰
سبک رهبری توجیهی	۰/۷۵۵	۱۵۵/۴۳	۰/۰۰۰
سبک رهبری مشارکتی	۰/۸۹۳	۲۵/۷۸	۰/۰۰۵
سبک رهبری تفویضی	۰/۶۹۸	۱۷۰/۹	۰/۰۰۰

از آنجا که مقدار شاخص KMO برای هر یک از مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی و سبک رهبری، بیشتر از ۰/۷ است نشان از کفایت نمونه‌گیری دارد و داده‌های مربوط به عوامل مؤثر بر ضعف کنترل‌های داخلی برای تحلیل عاملی مناسب هستند. همچنین معناداری آزمون بارتلت (سطح معناداری آماری کمتر ۰/۰۵) نشان می‌دهد که فرض همانی بودن ماتریس همبستگی رد شده و تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار (مدل عاملی) مناسب است.

## برآورد مدل‌های اندازه‌گیری و آزمون سؤال‌های پژوهش

ارزیابی برازش مدل ساختاری نقش ویژگی‌های شخصیتی در سبک‌های رهبری مدیریت: به‌منظور آزمون سؤال‌های اول تا چهارم پژوهش، رابطه مؤلفه‌های اصلی ویژگی‌های شخصیتی مدیران با سبک‌های رهبری آن‌ها در مدل ساختاری زیر به‌صورت مجزا بررسی شده است:



شکل ۲. ضرایب مسیر مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی مدیریت و سبک‌های رهبری

جدول ۷. ضرایب مسیر متغیرها و سطح معناداری

معناداری	آماره T	انحراف معیار	ضرایب	متغیرها		
۰/۰۰۰	۳/۰۶۳	۰/۲۵۹	۰/۷۹۲	S1	←	NEUROTICISM
۰/۰۰۰	-۹/۶۳۱	۰/۱۳۹	-۱/۳۳۸	S1	←	EXTRAVERSION
۰/۰۱۸	-۲/۳۶۹	۰/۰۶۰	-۰/۱۴۲	S1	←	OPENNESS
۰/۰۰۰	-۸/۱۰۶	۰/۰۸۱	-۰/۶۵۳	S1	←	AGREEABLENESS
۰/۰۰۰	-۷/۶۳۱	۰/۴۳۱	-۳/۲۸۷	S1	←	CONSCIENTIOUS
۰/۰۰۰	-۶/۴۶۸	۰/۱۳۹	-۰/۹۰۱	S2	←	NEUROTICISM
۰/۰۰۰	۴/۷۹۲	۰/۴۰۷	۱/۹۵۲	S2	←	EXTRAVERSION
۰/۰۰۱	۳/۹۷۵	۰/۱۶۳	۰/۶۴۸	S2	←	OPENNESS
۰/۰۰۰	۹/۲۲۵	۰/۲۲۳	۲/۰۶۱	S2	←	AGREEABLENESS

۰/۰۰۰	۵/۴۳۵	۰/۵۴۸	۲/۹۷۸	S2	←	CONSCIENTIOUS
۰/۰۰۲	-۲/۴۶۲	۰/۱۸۲	-۰/۴۴۹	S3	←	NEUROTICISM
۰/۰۲۳	۲/۰۵۳	۰/۱۷۶	۰/۳۶۱	S3	←	EXTRAVERSION
۰/۰۷۷	۱/۴۲۶	۰/۳۵۹	۰/۳۷۰	S3	←	OPENNESS
۰/۰۰۷	۳/۱۷۳	۰/۲۷۶	۰/۸۷۷	S3	←	AGREEABLENESS
۰/۰۱۱	۲/۰۱۲	۰/۳۷۵	۰/۷۵۵	S3	←	CONSCIENTIOUS
۰/۰۹۳	-۰/۵۶۸	۰/۵۷۶	-۰/۳۲۷	S4	←	NEUROTICISM
۰/۱۱۲	۰/۴۸۴	۰/۱۵۱	۰/۰۷۳	S4	←	EXTRAVERSION
۰/۱۰۸	۰/۸۰۸	۰/۱۹۹	۰/۱۶۱	S4	←	OPENNESS
۰/۰۶۰	۱/۳۰۸	۰/۰۲۴	۰/۰۳۲	S4	←	AGREEABLENESS
۰/۰۰۵	۲/۷۴۵	۰/۰۶۶	۰/۱۸۱	S4	←	CONSCIENTIOUS

همان‌گونه که در شکل (۲) و جدول (۷) مشاهده می‌شود، ویژگی روان‌نژندی بر سبک رهبری دستوری دارای اثر مثبت و معنادار و سایر ویژگی‌های شخصیتی دارای اثر منفی و معنادار هستند. همچنین ویژگی روان‌نژندی بر سبک رهبری توجیهی دارای اثر منفی و معنادار و سایر ویژگی‌های شخصیتی دارای اثر مثبت و معنادار هستند. به‌گونه‌ای مشابه ویژگی شخصیتی روان‌نژندی بر سبک رهبری مشارکتی دارای اثر منفی و معنادار و ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، توافق‌جویی و مسئولیت‌پذیری دارای اثر مثبت و معنادار هستند. ولی ضریب مسیر پذیرا بودن بر سبک رهبری مشارکتی معنادار نیست. تأثیر ویژگی شخصیتی مسئولیت‌پذیری بر سبک رهبری تفویضی مثبت و معنادار است ولی تأثیر سایر ویژگی‌های شخصیتی بر سبک رهبری تفویضی معنادار نیست.

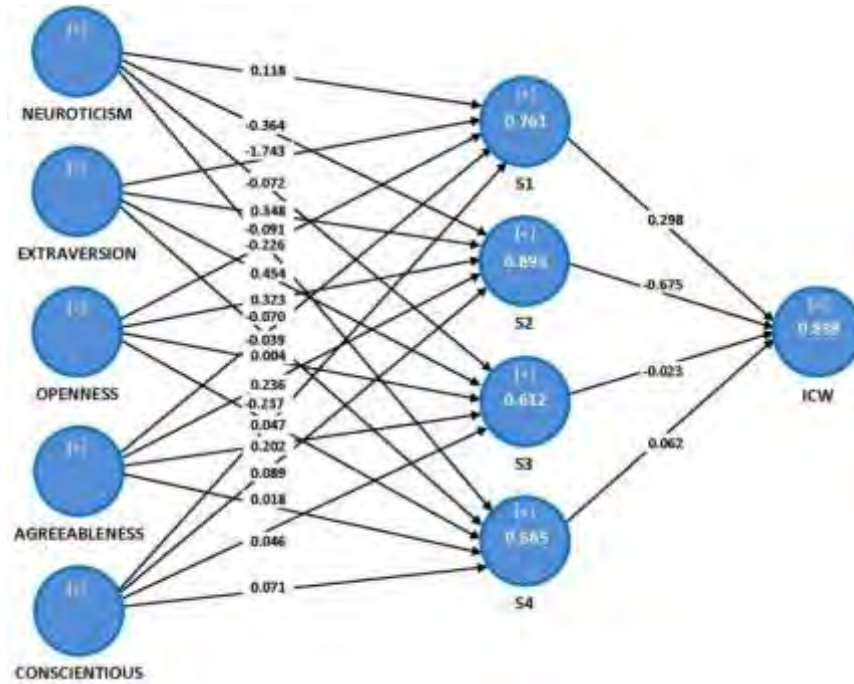
مقدار شاخص استون - گیسر ( $Q^2$ ) برای سازه‌های سبک‌های رهبری دستوری، توجیهی، مشارکتی و تفویضی در مدل کلی به‌کاررفته به ترتیب ۰/۵۲۱، ۰/۶۰۷، ۰/۴۸۹ و ۰/۴۴۳ و بیشتر از ۰/۳۵ است، بنابراین قدرت پیش‌بینی‌کنندگی مدل بسیار مناسب است. از آنجاکه ضریب تعیین تعدیل‌شده برای سازه‌های سبک‌های رهبری به ترتیب ۰/۹۷۳، ۰/۹۲۱، ۰/۷۷۹ و ۰/۷۰۱ به‌دست آمده است، برازش مدل مناسب ارزیابی می‌شود و نشان‌دهنده این است که به ترتیب ۹۷/۳٪، ۹۲/۱٪، ۷۷/۹٪ و ۷۰/۱٪ از تغییرات واریانس متغیرهای سبک‌های رهبری مدیران توسط متغیرهای مدل پیش‌بینی می‌گردد.

#### ارزیابی برازش مدل کلی

معیار SRMR برای مدل ارائه‌شده ۰/۰۴۹ محاسبه شده و چون کمتر از ۰/۰۸ است بنابراین بر اساس این شاخص، قدرت برازش مدل مناسب است. همچنین معیار NFI برای مدل ساختاری ۰/۹۰۵ است، نزدیک بودن مقدار محاسبه‌شده معیار NFI به عدد یک نیز نشان‌دهنده معناداری آماری مدل پیش‌بینی است.

### ارزیابی برازش مدل ساختاری نقش میانجی سبک‌های رهبری در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و ضعف کنترل‌های داخلی:

به منظور آزمون اثر غیرمستقیم مؤلفه‌های اصلی ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر ضعف کنترل‌های داخلی از طریق سبک‌های رهبری مدیریت در مدل ساختاری زیر بررسی شده است:



شکل ۳. ضرایب مسیر مدل کلی

نتایج حاصل از آزمون بوت‌استرپینگ در نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس. جهت بررسی اثر غیرمستقیم ویژگی‌های شخصیتی بر ضعف کنترل‌های داخلی از طریق سبک رهبری در جدول (۸) ارائه شده است:

جدول ۸. اثر غیرمستقیم متغیرها و سطح معناداری

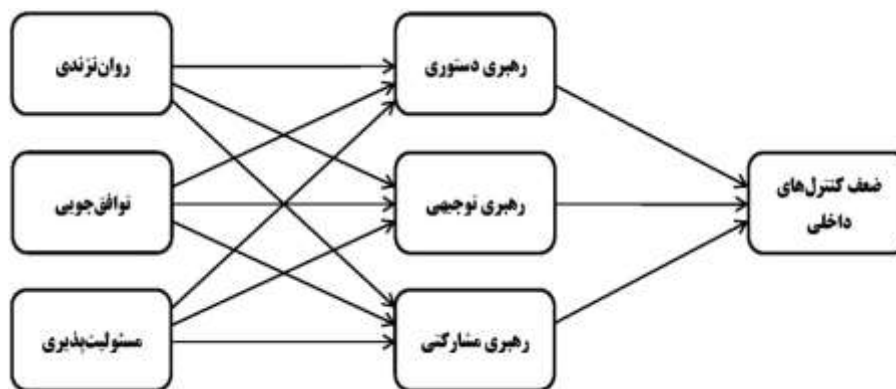
معناداری	آماره T	انحراف معیار	ضرایب	متغیرها		
۰/۰۱۰	۱۴/۷۶۹	۰/۰۸۲	۱/۲۱۸	ICW	←	NEUROTICISM
۰/۰۸۷	-۱/۶۰۸	۰/۰۹۱	-۰/۱۴۷	ICW	←	EXTRAVERSION
۰/۱۰۸	۰/۸۹۲	۰/۰۱۸	۰/۰۱۶	ICW	←	OPENNESS
۰/۰۰۰	-۵/۲۸۳	۰/۰۲۳	-۰/۱۲۲	ICW	←	AGREEABLENESS

۰/۰۰۰	-۷/۵۸۵	۰/۰۰۶	-۰/۰۴۸	ICW	←	CONSCIENTIOUS
-------	--------	-------	--------	-----	---	---------------

همان‌گونه که در جدول (۸) مشاهده می‌شود، اثر غیرمستقیم ویژگی‌های شخصیتی روان‌نژندی، توافق‌جویی و مسئولیت‌پذیری بر ضعف کنترل‌های داخلی معنادار است. ولی اثر غیرمستقیم ویژگی‌های برون‌گرایی و پذیرابودن از نظر آماری معنادار نیست؛ بنابراین نقش میانجی سبک‌های رهبری صرفاً در خصوص ویژگی‌های شخصیتی روان‌نژندی، توافق‌جویی و مسئولیت‌پذیری معنادار است. بر اساس طراحی و اجرای معادلات ساختاری و ارزیابی یافته‌های پژوهش، مدل نهایی تبیین نقش میانجی سبک‌های رهبری در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی هیئت‌مدیره و ضعف کنترل‌های داخلی به‌صورت زیر استنباط می‌گردد:

$$ICW = 1.218 NEUROTICISM - 0.122 AGREEABLENESS - 0.048 CONSCIENTIOUSNESS + 0.298 S1 - 0.675 S2 - 0.023 S3$$

رابطه (۱): مدل نهایی پژوهش



شکل ۴. مدل نهایی پژوهش

#### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر برای نخستین بار نقش میانجی سبک‌های رهبری بر رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و ضعف کنترل‌های داخلی را مورد بررسی قرار داده است. بر اساس یافته‌های استنباطی حاصل از اجرای آزمون‌ها مشخص شد که ویژگی‌های شخصیتی مدیران دارای اثر معناداری بر سبک‌های رهبری دستوری و توجیهی هستند و اثر برخی از مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی بر سبک‌های رهبری مشارکتی و تفویضی نیز معنادار است. بررسی مدل نهایی ساختاری پژوهش و معناداری اثرات غیرمستقیم مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی مدیریت بر ضعف کنترل‌های داخلی از طریق سبک‌های رهبری، نشان می‌دهد که سبک‌های رهبری دارای نقش میانجی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی روان‌نژندی، توافق‌جویی و مسئولیت‌پذیری مدیران و ضعف کنترل‌های داخلی است ولی در خصوص ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی و توافق‌جویی نقش میانجی مذکور معنادار نیست. ویژگی شخصیتی روان‌نژندی دارای اثر غیرمستقیم

مثبت و معنادار با ضعف کنترل‌های داخلی است. به عبارت دیگر مدیری که در ویژگی‌های شخصیتی ذاتی خود دارای گرایش کلی به احساسات منفی مانند تنفر، عصبانیت، تنش، ترس، دستپاچگی، احساس گناه، غم و ترس، است با انتخاب سبک‌های رهبری و استراتژی‌های خاص خود موجب افزایش نقاط ضعف بااهمیت کنترل‌های داخلی خواهد شد.

همچنین اثر غیرمستقیم ویژگی‌های توافق‌جویی و مسئولیت‌پذیری بر ضعف کنترل‌های داخلی منفی و معنادار است و بیانگر این است که تمایل مدیر جهت دل‌پذیر بودن و کسب موافقت همکاران خود، می‌تواند موجب شود که کارکنان و سایر عناصر سیستم کنترل‌های داخلی، به راحتی سیاست‌های کنترلی طراحی‌شده توسط مدیریت را بپذیرند و به مرحله اجرا درآورند. مدیر وظیفه‌شناس که به روش‌های طراحی‌شده پایبند است، موجب افزایش اعتبار و اثربخشی سیاست‌های کنترلی و کاهش نقاط ضعف بااهمیت سیستم کنترل‌های داخلی خواهد شد.

به دلیل اینکه در پژوهش حاضر برای نخستین بار موضوع بررسی نقش میانجی سبک‌های رهبری بر رابطه ویژگی‌های شخصیتی به‌عنوان صفات ذاتی و غیر اکتسابی مدیران و ضعف کنترل‌های داخلی مورد بررسی قرار گرفته است و پژوهش یکسانی در این خصوص مشاهده نشد، بنابراین امکان مقایسه مستقیم نتایج با پژوهش‌های مشابه مقدور نیست؛ اما به لحاظ محتوایی و شباهت برخی متغیرها، نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش ون‌یوسف (۲۰۱۰)، یو لو (۲۰۱۵)، خرم‌آبادی و همکاران (۱۳۹۹) و خطیری و همکاران (۱۳۹۸) همخوانی دارد. با توجه به نتایج پژوهش، به سهامداران و همچنین هیئت‌مدیره شرکت‌ها توصیه می‌شود در انتخاب مدیران، ویژگی‌های شخصیتی افراد مورد نظر به‌خصوص ویژگی‌های روان‌نژندی، توافق‌جویی و مسئولیت‌پذیری را مورد توجه قرار دهند. در این خصوص پیشنهاد می‌شود همچون سایر کارکنان که بر اساس آئین‌نامه‌های استخدامی شرکت‌ها در زمان به‌کارگیری، موظف به ارائه گواهی سلامت هستند؛ ویژگی‌های شخصیتی افراد مورد نظر برای تصدی سمت‌های مدیریتی با استفاده از روش‌های موجود، توسط متخصصان علم روانشناسی ارزیابی شود. همچنین پیشنهاد می‌شود با برگزاری دوره‌های انگیزشی، کارگاه‌ها و استفاده از سایر روش‌های روان‌شناختی، ویژگی‌های شخصیتی توافق‌جویی و مسئولیت‌پذیری را در فرهنگ سازمانی تقویت نمود و با تمرین‌های آرامش‌بخش حالات عاطفی منفی یا اضطراب که از نشانه‌های ویژگی‌های شخصیتی روان‌نژندی است را در مدیران و کارکنان کاهش داد. پیشنهاد می‌شود مدیران عالی سازمان با حس مسئولیت‌پذیری و وجدان کاری خود را ملزم به رعایت دستورالعمل‌های کنترل داخلی نمایند تا سایر مدیران اجرایی و کارکنان نیز پایبندی بیشتری به روش‌های کنترلی داشته باشند. همچنین به سهامداران و هیئت‌مدیره شرکت‌ها پیشنهاد می‌شود در انتخاب مدیران، تمایل به سبک رهبری توجیهی و مشارکتی و عدم گرایش به سبک رهبری آمرانه را مورد توجه قرار دهند. در این خصوص پیشنهاد می‌شود علاوه بر ارزیابی تمایلات سبک رهبری مدیران توسط متخصصان علم روانشناسی در زمان به‌کارگیری ایشان، آموزش‌های لازم از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های تخصصی به مدیران ارائه شود. همچنین سطوح آمادگی کارکنان نیز می‌تواند با برگزاری دوره‌های انگیزشی استفاده از سیاست‌های انگیزشی از جمله پاداش بهره‌وری، بالاتر رفته و وارد سطح R2 و R3 شوند تا

توانایی سازگاری بیشتر با سبک رهبری متقاعدکننده و مشارکتی را داشته باشند و بدین گونه نقاط ضعف بااهمیت سیستم کنترل‌های داخلی کاهش یابد.

با توجه به تعداد محدود پژوهش‌های انجام شده در حوزه مالی رفتاری در کشور، به پژوهشگران آتی توصیه می‌شود تا نقش میانجی سبک‌های رهبری بر رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و کیفیت اقلام تعهدی، کیفیت سود، عملکرد مالی، کارایی سرمایه‌گذاری، بهینگی ساختار سرمایه و کیفیت گزارشگری مالی را بررسی نمایند. تأثیر نوع اظهارنظر حسابرسان و فرهنگ سازمانی نیز می‌تواند به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر در مدل پژوهش و نقش میانجی سبک‌های رهبری بر رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و ضعف بااهمیت در کنترل‌های داخلی بررسی شود. همچنین توصیه می‌شود که دلایل عدم تأثیر صفات شخصیتی برون‌گرایی و پذیرا بودن و سبک رهبری تفویضی بر ضعف کنترل‌های داخلی بررسی گردد. از جمله محدودیت‌های ذاتی و غیرقابل اجتنابی که پژوهش‌های مبتنی بر داده‌های پرسشنامه‌ای دارند، دقت و صداقت در تکمیل پرسشنامه از سوی پاسخ‌دهندگان و همچنین عدم دریافت پرسشنامه تکمیل شده توسط برخی از اعضای جامعه مورد بررسی است که پژوهش حاضر نیز از این قاعده مستثنا نیست.

یادداشت‌ها

- |                                 |                                   |
|---------------------------------|-----------------------------------|
| 1. Structural Equation Modeling | 10. Agreeableness                 |
| 2. Partial Least Squares        | 11. Conscientiousness             |
| 3. SmartPLS                     | 12. Telling                       |
| 4. Composite Reliability        | 13. Selling                       |
| 5. Average Variance Extracted   | 14. Participating                 |
| 6. Fornel-Lurker                | 15. Delegating                    |
| 7. Neuroticism                  | 16. Kaiser-Mayer-Olkin            |
| 8. Extraversion                 | 17. Bartlett's Test of Sphericity |
| 9. Openness                     |                                   |

#### فهرست منابع

۱. ایمر، فرشید، گرکز، منصور. (۱۳۹۷). "بررسی نقش هیجانات خودآگاهانه (غرور و شرم) در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی حسابداری: مطالعه موردی دانشجویان دکتری و کارشناسی ارشد حسابداری دانشگاه‌های شهر گرگان". *حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۳(۶)، تهران، ۱۹۷-۱۶۵.
۲. بیات، علی، جدیری نقاش کار، جهانگیر. (۱۳۹۹). "بررسی ارتباط ضعف‌های بااهمیت کنترل داخلی و شواهدی از دستکاری عملکرد واقعی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران". *تحقیقات حسابداری و حسابرسی*، انجمن حسابداری ایران، ۱۲(۴۷)، تهران، ۱۱۴-۱۰۱. doi: 10.22034/iaar.2020.119061



۳. خرم‌آبادی، مهدی، حساس یگانه، یحیی، برزیده، فرخ، صالحی صدقیانی، جمشید. (۱۳۹۹). "تبیین و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر ارزیابی اثربخش کنترل‌های داخلی در شرکت‌های پذیرفته‌شده بورس اوراق بهادار تهران با رویکرد فازی". **پژوهش‌های حسابداری مالی**، ۱۱۲(۱)، اصفهان، ۵۷-۸۲.
۴. خطیری، محمد، تقی‌پوریان‌گیلانی، یوسف، غلامی‌جمکرانی، رضا، جهانگیرنیا، حسین. (۱۳۹۸). "ویژگی‌های شخصیتی، هوش مالی مدیران و عملکرد شرکت". **فصلنامه علمی دانش حسابداری مالی**، ۶(۳)، قزوین، ۱۶۵-۱۴۱.
۵. دیدار، حمزه، منصورفر، غلامرضا و محمدرضا پرویزی راحت. (۱۳۹۱). "بررسی اثر میانجی کیفیت حسابرسی در رابطه بین مشکلات نمایندگی و کیفیت گزارشگری مالی". **پژوهش‌های تجربی حسابداری مالی**، ۲(۶)، تهران، ۱۳۲-۱۱۵.
۶. پورحسن سنگری، سارا، حیدرپور، فرزانه، ولیخانی، ماشالله. (۱۳۹۸). "تأثیر شدت ضعف در کنترل‌های داخلی بر کیفیت سود در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران". **مطالعات حسابداری و حسابرسی**، انجمن حسابداری ایران، ۸(۳۰)، تهران، ۱۲۴-۱۰۹.
۷. شمسابی، فرشید، داودآبادی، زکیه، صادقی، امیر. (۱۳۹۴). "بررسی ویژگی‌های شخصیتی مدیران با سبک رهبری آن‌ها". **فصلنامه مدیریت پرستاری**، ۴(۴)، تهران، ۱۷-۹.
۸. طاهری‌عابد، رضا، ساروکلایی، علی‌نژاد، فغانی‌ماکرانی، خسرو. (۱۳۹۷). "توانایی، دانش مالی مدیران عامل و شفافیت گزارشگری مالی در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران". **فصلنامه علمی دانش حسابداری مالی**، ۵(۲)، قزوین، ۱۱۰-۸۵.
۹. طبیبی، جمال‌الدین، ملکی، محمدرضا، دلگشایی، بهرام. (۱۳۹۵). تدوین پایان‌نامه، رساله، طرح پژوهشی و مقاله علمی، تهران، نشر فردوس.
۱۰. فخاری، حسین، حسن نتاج کردی، محسن و جواد محمدی. (۱۳۹۷). "بررسی اثر میانجی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی سود بر رابطه بین رقابت در بازار محصول و بازده سهام". **پژوهش‌های حسابداری مالی**، سال نهم، شماره چهارم، پیاپی ۳۴، اصفهان، ۱۲۱-۱۰۳.
۱۱. فخاری، حسین، کبیری، محمد تقی. (۱۳۹۷). "بررسی عوامل تعیین‌کننده افشای ضعف کنترل‌های داخلی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران". **فصلنامه علمی تحقیقات حسابداری و حسابرسی**، انجمن حسابداری ایران، ۱۰(۴۰)، تهران، ۲۵-۴۲.

۱۲. کامیابی، یحیی، نورعلی، مهدیه. (۱۳۹۵). "بررسی اثر میانجی محافظه‌کاری حسابداری بر رابطه بین عدم تقارن اطلاعاتی و مدیریت سود". فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مالی، سال هشتم، شماره ۲۹، اصفهان، ۱-۲۶.
۱۳. گروسی فرشی، میرتقی، قاضی طباطبایی، محمود، مهریار، امیرهوشنگ. (۱۳۹۰). "کاربرد آزمون جدید شخصیتی نئو و بررسی تحلیلی ویژگی‌ها و ساختار عاملی آن در بین دانشجویان دانشگاه‌های ایران". فصلنامه علوم انسانی الزهرا (س)، ۱۱(۳۹)، تهران ۱۹۸-۱۷۳.
۱۴. مختاری، محمد. (۱۳۹۹). "بررسی تأثیر ویژگی‌های هیئت‌مدیره بر ریسک خطای پیش‌بینی سود". فصلنامه چشم‌انداز حسابداری و مدیریت، ۳(۲۶)، تهران، ۳۱-۱۸.

15. Arping, S. & Z. Sautner. (2013). "Did SOX Section 404 make firms less opaque? Evidence from cross-listed firms". **Contemporary Accounting Research**, 30: 33-65.
16. Ashton, R.H., Willingham, J.J., and Elliott, R.K. (2018). "An empirical analysis of audit delay". **Journal of Accounting Research**, 25(2): 275-292.
17. Ashton, R.H., and Wright A., (1989). "Identifying audit adjustments with attention-directing procedures". **The Accounting Review**, 64(4): 710-728.
18. Doyle, J., W. Ge, & S. McVay. (2007). "Accruals quality and internal control over financial reporting". **The Accounting Review**, 82(5): 1141-1170.
19. Feng, M., C. Li, & S. McVay. (2009). "Internal control and management guidance". **Journal of Accounting and Economics**, 48 (2/3): 190-209.
20. Hersey, P., Blanchard, K.H. and Johnson, D.E. (2001). **Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources**, 8th Edition, PrenticeHall, Inc., Upper Saddle River.
21. Jog, V., and B. J. McConomy. (2013). "Voluntary Disclosure of Management Earnings Forecasts in IPO Prospectuses". **Journal of Business Finance & Accounting**, Vol. 30, No. 1 2: 125-168.

22. Johnstone, K., C. Li, & K. H. Rupley. (2011). "Change in corporate governance associated with the revelation of internal control material weaknesses and their subsequent remediation". **Contemporary Accounting Research**, 28(1): 331-383.
23. Lucas, R.E., and Larsen, R.J. (2008). **Personality and subjective well-being, In The science of subjective well-being**, New York: The Guilford Press.
24. McCrae, R.R., and P.T. Costa. (1996). **Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the five-factor model**, In J.S.Wiggin (Ed.), New York, Guilford press.
25. Ogneva, M., Subramanyam, K. R., & K. Raghunandan. (2017). "Internal control weakness and cost of equity: Evidence from SOX Section 404 disclosures". **The Accounting Review**, 82(5): 1255-1297.
26. Pucheta-Martínez, M.C., Gallego-Álvarez, I. (2020). "Do board characteristics drive firm performance? An international perspective". **Rev Manag Sci** 14: 251–297. <https://doi.org/10.1007/s11846-019-00330-x>
27. Raith, M. (2013). "Competition, Risk, and Managerial Incentives". **American Economic Review**, Vol. 93, No. 4: 1425-1436.
28. Wan Yusoff, Wan Fauziah. (2010). **Characteristics of Boards of Directors and Board Effectiveness: A Study of Malaysian Public Listed Companies**, A thesis submitted in total fulfilment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy, Governance Research Programme, Faculty of Business and Law, Victoria University.
29. Wei Sh. Y. Ch., & B. Y. Chen. (2018). "Does corporate integrity improve the quality of internal control?" **China Journal of Accounting Research**, 43: 48-57.
30. Yu Lu. (2015). **The Individual Characteristics of Board Members and Reported Internal Control Weakness: Evidence from China**, A thesis submitted in fulfilment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Accounting, The University of Auckland, New Zealand.



## **Designing a Model for the Mediating Role of Leadership Styles in the Relationship between Board Personality Traits and the Weakness of Internal Controls**

**Mehdi Nikjoo**

Department of Accounting, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran

**Mehrdad Ghanbari(PhD)<sup>1</sup>©**

Department of Accounting, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran

**Babak Jamshidi Navid(PhD)**

Department of Accounting, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran

**Javad Masoudi(PhD)**

Department of Accounting, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran

(Received: December 10, 2021 ; Accepted: March 10, 2022 )

**Purpose:** The aim of this research is to find a model to explain the mediating role of leadership styles in the relationship between board personality traits and the weakness of internal controls. **Method:** This research is an applied research with quantitative data. The four leadership styles of Hersey and Blanchard are mediating variables and the big five components of Neo personality traits are the independent variables of this research. Structural equations and partial least squares method have been used to test the research models. The research period is fiscal years 2019 and 2020 and using the systematic elimination method, 398 companies were selected from the companies listed on the Tehran Stock Exchange and Iran Fara Bourse.

**Results:** The results indicate that some components of managers' personality traits have significant effect on their leadership styles and leadership style has a mediating role in the relationship between personality traits of Neuroticism, Agreeableness and Conscientiousness of managers and weakness of internal controls, about the Extraversion and Openness personality traits, the mediator role is not significant.

**Conclusion:** The model designed in this research has high predictive power. Based on the proposed model, stockholders and other corporate governance top bodies, in selecting managers, are suggested to consider their personality traits, especially Neuroticism, Agreeableness and Conscientiousness, and leadership style tendencies, including Telling, Selling and Participating. In this research, for the first time in Iran, the mediating role of leadership styles in the relationship between board personality traits and the weakness of internal controls was investigated and the results help to develop behavioral financial literature, corporate governance and related theories.

**Keywords:** Behavioral Finance, Board of Directors, Internal Controls Weakness, Leadership Styles, Personality Traits.

---

<sup>1</sup> ghanbari@iauksh.ac.ir © (Corresponding Author)