

## رابطه بین پنج عامل بزرگ شخصیت مدیرعامل و متغیرهای مالی<sup>۱</sup>

علی تقوی مقدم<sup>۲</sup>

ابوالقاسم مسیح آبادی<sup>۳</sup>

محمد رضا شورورزی<sup>۴</sup>

علیرضا مهرآذین<sup>۵</sup>

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۴/۲۰

تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۰/۰۱

### چکیده

یکی از پایه‌های اساسی موفقیت شرکت‌ها داشتن مدیران شایسته و کارآمد می‌باشد، شایستگی مدیران بیش از آنکه تابع معلومات و مهارت‌هایشان باشد، به نوع رفتار، ویژگی‌های شخصیتی و نگرش آنان وابسته است. هدف پژوهش بررسی رابطه بین پنج عامل بزرگ شخصیتی مدیرعامل‌ها و متغیرهای مالی شرکت‌ها انجام شده است. پژوهش حاضر در حوزه پژوهش‌های کاربردی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در سال ۱۳۹۴ است، برای تعیین نمونه آماری، از روش حذف سیستماتیک استفاده شده و برای شرکت‌های انتخاب شده پرسشنامه ارسال گردید و در نهایت ۵۲ شرکت که پاسخ دادند در نمونه آماری این پژوهش قرار گرفتند. فرضیه‌های پژوهش از طریق الگوی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی آزمون (PLS) شده است. به منظور ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی مدیران از آزمون پنج عاملی نئو و از میان متغیرهای مالی متغیر اهرم مالی و سودآوری انتخاب شد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران با اهرم مالی و سودآوری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از بین ویژگی‌های شخصیتی، برون‌گرایی مدیرعامل با اهرم مالی و سودآوری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین تطابق پذیری مدیرعامل با سودآوری رابطه مثبت، گشودگی نسبت به پذیرش تجربه با سودآوری رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

**کلیدواژه‌ها:** ویژگی‌های شخصیتی، مدیرعامل، اهرم مالی، سودآوری

<sup>۱</sup> مقاله برگرفته از رساله دکتری رشته حسابداری نویسنده اول می‌باشد.

<sup>۲</sup> گروه حسابداری، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران

<sup>۳</sup> گروه حسابداری، واحد سبزوار، دانشگاه آزاد اسلامی، سبزوار، ایران (نویسنده مسئول) [massihabadi@yahoo.com](mailto:massihabadi@yahoo.com)

<sup>۴</sup> گروه حسابداری، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران

<sup>۵</sup> گروه حسابداری، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران

## مقدمه

امروزه تأمین منابع مالی آموزش و پرورش در سراسر جهان خصوصاً در کشورهای در حال توسعه با بحران جدی رو به رو است زیرا از یکسو افزایش تقاضا برای آموزش از طریق رشد سریع جمعیت، گرایش خانواده ها به فراهم کردن تحصیلات برای فرزندان خود، درآمد نسبتاً بیش تر باسوادان و افراد با تحصیلات بالا نسبت به سایر افراد جامعه و نیز تأکید بر برخورداری از حقوق اجتماعی از طرف دیگر پدیده جهانی شدن، رشد روزافزون فناوری اطلاعات و کاربرد و استفاده آن در زندگی روزمره و مهم تر از همه این محدودیت منابع مالی و کسری ساختاری بودجه در نظام های آموزشی این معضل را حادتر نموده است. آموزش و پرورش ایران نیز در مواجه با تقاضای روزافزون شهروندان برای آموزش کیفی و کافی با کمبود های شدید در زمینه تامین مالی و نا کارایی در صرف منابع مالی اندک روبروست که خود به چالشهایی اساسی مانند عدم پوشش تحصیلی صددرصدی، زیرساختهای ناکافی و غیر استاندارد، کیفیت پایین عناصر آموزشی منجر شده است. امروزه یکی از دغدغه های اساسی مالکان انتخاب مدیران شایسته و باصلاحیت هست، که در نظام آموزش پرورش رشد یافته و از این منابع مالی محدود بهره گرفته اند و حال زمانی است که مردم و کشور از این افراد منافع کسب نمایند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۲). امروزه یکی از دغدغه های اساسی مالکان، انتخاب مدیران شایسته و باصلاحیت هست. هرچه واحد اقتصادی از نظر مدیریت، نیرومندتر باشد توفیق بیشتری در نیل به اهداف واحد کسب خواهد کرد و این موجب ایجاد زمینه های لازم برای پیاده سازی سیستم های نوین مدیریتی در سازمان خواهد شد (آقا محمدی ها، ۱۳۹۴: ۶). همه مدیران، به حکم آنکه مدیرند، به یک شیوه عمل نمی کنند، مانند سایر افراد جامعه تفاوت های فردی، استعدادها، انگیزه ها، رغبت ها و تمایلات مخصوص به خود دارند و از نگرش، دانش و نظام ارزشی متفاوتی برخوردارند. این تفاوت ها، گرچه به ظاهر ممکن است جزئی باشد، هنگامی که از فرایندهای واسطه شناختی افراد عبور می کنند، به تفاوت های بسیار بزرگ و نتایج رفتاری کاملاً متفاوت می انجامد. چنین تفاوت هایی عمدتاً از تفاوت های ناشی از شخصیت هریک از افراد سرچشمه می گیرد. از آنجا که مدیران در مقایسه با افراد معمولی و سایر کارکنان از قدرت و حق تصمیم گیری بیشتری برخوردارند، شخصیت آن ها می تواند در تصمیمات و روش های آن ها

تأثیرگذار باشد. به بیان دیگر، مدیران دارای فلسفه شخصی<sup>۱</sup> هستند که نگرش آن‌ها نسبت به مسائل مختلف سازمان و کارکنان، مسائل پیرامون آن‌ها و فعالیت‌هایشان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. سبک و فلسفه مدیریتی هر مدیری تحت تأثیر شخصیت و فرهنگ اوست. مفهوم شخصیت از آن جهت برای مدیریت اهمیت دارد که نقش عمده‌ای در ادراک، ارزیابی و واکنش فرد در برابر محیط دارد. شخصیت یکی از عوامل مهمی است که بر عمل و رفتار مدیران تأثیر می‌گذارد و این تأثیرپذیری از شخصیت در نهایت در تصمیمات مدیریتی و رفتار سازمانی آنان مؤثر خواهد بود (نادریان، ۱۳۸۶: ۱۰۷) تفاوت‌های افراد بر پایه شخصیت می‌تواند منبع توسعه رشد و خلاقیت و یا ریشه تعارض، ناکامی و مشکلات اجتناب‌ناپذیر سازمانی باشد. یکی از این مشکلات اجتناب‌ناپذیر تفاوت‌های فردی در سازمان، حفظ خصائص فردی و شخصیتی مدیران به موازات خلق همکاری و همسازی با دیگران است که از جمله چالش‌هایی است که پیش روی بسیاری از سازمان‌ها قرار دارد. با این وجود شخصیت مدیر از جمله یکی از محدود جنبه‌هایی است که کمتر بدان پرداخته شده، با وجود آنکه تأثیر بارزی بر نحوه نگرش، عملکرد و شیوه مدیریت مدیران دارد (خنیفر و همکاران، ۱۳۸۸: ۴۲).

مفهوم شخصیت در روان‌شناسی اهمیت زیادی دارد؛ زیرا از میان ویژگی‌های مختلف، عاملی که می‌تواند به انسان‌ها کمک کند تا خود و دیگران را بهتر بشناسد، شخصیت است. شخصیت، جنبه‌ای از حیات انسان است که پیش‌بینی می‌کند آدمی در اوضاع و احوال معین چه رفتاری را از خود نشان خواهد داد (برین برگ، ۲۰۱۱: ۱۷). شخصیت، ویژگی است که فرد را قادر به ایجاد ارتباط با دیگران می‌سازد. شناخت ویژگی‌های شخصیتی<sup>۲</sup>، چگونگی شکل‌گیری و علت‌های بروز رفتارها از جمله مباحث روان‌شناسی مدیریت است و به واسطه نقش و اهمیتی که دارد تا حدودی توانسته است رفتارهای انسانی را در سازمان‌ها درک و پیش‌بینی کند. شخصیت عامل تعیین‌کننده‌ای است که تمامی رفتارهای انسان را در عرصه زندگی شخصی و اجتماعی تحت تأثیر قرار می‌دهد و گاهی در اثر صفات ناسازگارانه، فرد و اطرافیان را با مشکل جدی مواجه می‌کند. شخصیت می‌تواند بر واکنش‌های هیجانی و نیز ارزیابی از فشارها و انتخاب مهارت‌های مقابله‌ای تأثیر گذارد. در سال‌های اخیر طرح پنج عاملی ویژگی‌های شخصیت به‌طور چشمگیری مورد توجه متخصصان علوم

1. Personal philosophy

2. Personality

رفتاری قرار گرفته است. در این طرح پنج عامل شخصیت شامل روان رنجوری<sup>۱</sup>، برون‌گرایی<sup>۲</sup>، باز بودن نسبت به تجربه، تجربه‌اندوز یا گشودگی (انعطاف‌پذیری)<sup>۳</sup>، تطابق‌پذیری (باوجدان بودن)<sup>۴</sup> و وظیفه‌شناسی (توافق‌پذیری)<sup>۵</sup> بررسی می‌شود. (شبانی بهار و همکاران، ۱۳۸۳: ۱۵) پنج عامل اصلی که برای درک شخصیت لازم است شامل موارد زیر است:

### (۱) روان رنجوری

این بعد به توانایی فرد در تحمل استرس مربوط می‌شود. افراد با ویژگی روان رنجوری دارای ثبات عاطفی پایین‌اند. این افراد نگران، عصبی، مأیوس و ناامید، دارای استرس، خجالتی، آسیب‌پذیر و شتاب‌زده هستند.

### (۲) برون‌گرایی

برون‌گراها، البته جامعه‌گرا بوده اما توانایی اجتماعی فقط یکی از صفاتی است که حیطة برون‌گرایی دارای آن است. علاوه بر آن دوست داشتن مردم، ترجیح گروه‌های بزرگ و گردهمایی‌ها، با جرأت بودن، فعال بودن و پرحرف بودن نیز از صفات برون‌گراها است.

### (۳) باز بودن نسبت به تجربه، تجربه‌اندوز یا گشودگی

این بعد، میزان علاقه افراد نسبت به تازگی و کسب تجربه‌های جدید را نشان می‌دهد. افراد با این ویژگی دارای قدرت تخیل، علاقه به جلوه‌های هنری، کنجکاو نسبت به ایده‌های دیگران، با احساسات باز، دارای ایده و اقدام گرا هستند.

### (۴) تطابق‌پذیری

این ویژگی به گرایش افراد به همسان بودن با دیگران ارتباط می‌یابد. افراد با ویژگی تطابق‌پذیری، قابل‌اعتماد، روراست، نوع‌دوست، مهربان و دارای خصیصه از خودگذشتگی، پیرو، متواضع و فروتن و خوش‌قلب هستند.

1. Neuroticism

2. Extroversion

3. Openness

4. Agreeableness

5. Conscientiousness

## ۵) وظیفه‌شناسی، وجدان یا دلسوزی

این بعد معیار سنجش قابلیت اطمینان است. فرد با وجدان بالا، فردی شایسته، منظم، وظیفه‌شناس، هدف جو، دارای انضباط شخصی وقت‌شناس و قابل‌انکامی باشد (کوستا، ۱۹۸۵: ۴).

تصمیم‌گیری از اجزای تفکیک‌ناپذیر مدیریت به شمار می‌آید و در هر وظیفه مدیریت به نحوی جلوه‌گر است. در تعیین خط‌مشی‌های سازمان، در تدوین هدف‌ها، طراحی سازمان، انتخاب، ارزیابی و در تمامی افعال و اعمال مدیریت تصمیم‌گیری جزء اصلی و رکن اساسی است. (گراغانی و ناصری، ۱۳۹۶: ۱۹۶). تصمیم‌گیری چنان با خصوصیات روانی تصمیم‌گیرنده آمیخته است که نمی‌توان یکی را بدون دیگری مطرح و مورد مطالعه قرارداد. عوامل و عناصر شخصیتی از قبیل خلق‌وخوی، هوش، انرژی، بینش و نگرش و احساسات مدیر، همگی در تصمیماتی که او اتخاذ می‌نماید، نقش مؤثر دارند؛ بنابراین از دیدگاه روانشناسی اجتماعی، مطالعه فرایند تصمیم‌گیری می‌باید با در نظر گرفتن تمامی خصوصیات انسان تصمیم‌گیرنده انجام گیرد، یعنی علاوه بر مسئولیت‌های رسمی و جایگاه مدیر در سلسله‌مراتب سازمانی به‌عنوان عوامل مؤثر در تصمیم‌گیری، شخصیت و عناصر روانی تشکیل‌دهنده شخصیت او نیز باید در نظر گرفته شود. شخصیت مدیران در نوع تصمیم‌گیری و قضاوت آن‌ها مؤثر خواهد بود، تصمیمات مدیریت در مورد تصمیمات حسابداری می‌تواند با انگیزه‌های مختلفی همراه باشد. هدف اصلی مدیریت بقای شرکت، ایجاد وضعیت نقدینگی و اعتباری مناسب‌تر و در یک کلام بهبود وضعیت و سودآوری شرکت می‌باشد. علاوه بر این مدیر می‌تواند انگیزه‌های شخصی مانند افزایش پاداش، امنیت شغلی داشته باشد. سود از جمله اطلاعات بااهمیت در تصمیمات اقتصادی به شمار می‌رود. مطالعات و پژوهش‌های انجام‌شده درباره سود، یکی از پر حجم‌ترین و بیشترین تلاش‌های پژوهشی را در تاریخ حسابداری تشکیل می‌دهد. سود به‌عنوان راهنمای پرداخت سود تقسیمی، ابزار سنجش اثربخشی مدیریت و وسیله پیش‌بینی و ارزیابی تصمیم‌گیری‌ها، همواره مورد استفاده سرمایه، گذاران مدیران و تحلیلگران مالی بوده است (لوپزوس، ۱۹۹۶: ۱۶). مدیران با توجه به تصمیماتی که در شرکت اخذ می‌کنند، می‌توانند در سودآوری شرکت و سایر متغیرهای مالی شرکت تأثیرگذار هستند، بنابراین شخصیت مدیران می‌تواند در نوع نگاه آنان به سودآوری و آینده شرکت مؤثر باشد. در ادامه به برخی از تحقیقات مرتبط با موضوع این تحقیق اشاره می‌شود.

جو<sup>۱</sup> و کاپلان<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیقی به بررسی شخصیت مدیرعامل و سیاست‌های شرکت پرداختند. برای ویژگی‌های شخصی مدیرعامل از پرسشنامه نئو استفاده نموده‌اند. پنج ویژگی شخصیتی شامل روان رنجو خوئی، برون‌گرایی، باز بودن نسبت به تجربه، تطابق‌پذیری، وظیفه‌شناسی می‌باشد. نتایج تحقیق نشان داد پنج ویژگی باسیاست‌های شرکت در آینده مرتبط است زیرا شخصیت نسبتاً در طول زمان پایدار است. وظیفه‌شناسی با آن ارتباط مثبت دارد و باز بودن با آن رابطه مثبت است همچنین با تحقیق و توسعه اهرم رابطه منفی دارد. محمد و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی به اثر ویژگی‌های شخصی مدیران عامل در ارزش شرکت حمل‌ونقل پرداختند. برای ویژگی‌های شخصی مدیرعامل، سن مدیران عامل، زمینه‌ی تحصیلات و مدت تصدی را در نظر گرفتند؛ و برای ارزش شرکت از نسبت کیوتو بین استفاده کرده‌اند. نمونه آنان شامل ۵۳ شرکت بین‌المللی بوده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که سن و تحصیلات فنی مدیران عامل می‌تواند میزان کمبود را کاهش داده و در نتیجه موجب افزایش ارزش شرکت گردد، در حالی که مدت تصدی آن‌ها می‌تواند ارزش شرکت را کاهش دهد. پیشنهاد شرکت‌های حمل‌ونقل خصوصیات شخصی مدیران عامل را در نظر بگیرند. نادکارنی و هرمن (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی شخصیت مدیرعامل، استراتژی‌های انعطاف‌پذیر و عملکرد شرکت در صنایع هند پرداختند. نمونه آماری استفاده شده ۱۹۵ شرکت می‌باشد. برای سنجش شخصیت مدیرعامل از پرسش‌نامه نئو استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که شخصیت مدیرعامل در انتخاب استراتژی بسیار اهمیت دارد؛ و نشان می‌دهد چگونه هر یک از جنبه‌های شخصیت می‌تواند استراتژی را تقویت یا تضعیف کند. حافظی (۱۳۹۵) به بررسی رابطه بین صفات شخصیتی و خلاقیت در مدیران مالی استان کرمانشاه پرداخت. جامعه آماری شامل مدیران مالی ۲۰۰ نفر است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب و برای اندازه‌گیری صفات شخصیتی از آزمون سیاهه پنج عامل بزرگ شخصیت و برای اندازه‌گیری سطح خلاقیت از آزمون رندسیپ استفاده شده است. نتایج نشان از وجود رابطه معناداری بین صفات شخصیتی برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وجدانی بودن و گشودگی به تجربه، با خلاقیت دارد، اما بین صفت شخصیت روان رنجوری، با خلاقیت رابطه معناداری مشاهده نشد. مریم اقامحمدی‌ها (۱۳۹۴) به بررسی ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری مدیران و قیمت‌گذاری دارایی‌های سرمایه‌ای

1. Ian D. Gow

2. Steven N. Kaplan

پرداخت. جامعه آماری پژوهش بورس اوراق بهادار تهران است. جهت تعیین نمونه آماری از روش کوکران استفاده شده است و درنهایت ۸۲ شرکت در بازه زمانی ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۳ مورد بررسی قرار گرفت. برای آزمون ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری مدیران از آزمون پنج عاملی نئو کاستا و مک کرا (۱۹۹۲) استفاده شده است. بازده سهام، ریسک سرمایه‌گذاری و قیمت سهام به‌عنوان متغیرهای وابسته و عوامل ویژگی‌های شخصیتی شامل روان‌آزردگی، برون‌گرایی، گشودگی، موافق بودن و باوجدان بودن، متغیرهای مستقل پژوهش در نظر گرفته شده است. نتایج حاصل از پژوهش صورت گرفته حاکی از آن است که ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر بازده سهام اثرگذار است ولی بر ریسک سرمایه‌گذاری و قیمت سهام تأثیر ندارد. سلوکی (۱۳۹۳) در بررسی تأثیر ساختار سرمایه بر ارزش شرکت با رویکرد مالی رفتاری پرداختند. این پژوهش به نقش تعدیلی ویژگی‌های شخصیتی هیات مدیره بر رابطه بین ساختار سرمایه و ارزش شرکت در بورس اوراق بهادار تهران می‌پردازد. به‌منظور سنجش ارزش شرکت از نسبت کیوتو بین استفاده شده است و برای بررسی ویژگی‌های هیات مدیره ۶ تیپ شخصیتی آرمان‌گرایی در مقابل عمل‌گرایی، شکل‌گرایی در مقابل آمیزگرایی (ترکیب‌گرایی)، برون‌فکنی در مقابل واقع‌بینی برای هیات مدیره تعیین شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد، تنها ویژگی شخصیتی عمل‌گرایی هیات مدیره شرکت رابطه مثبت و معناداری با ارزش شرکت داشته و تأثیر عمده‌ای بر رابطه‌ی میان ساختار سرمایه و ارزش شرکت دارد. سجادی و همکاران (۱۳۸۶) به تأثیر ساختار سرمایه بر ارزش شرکت با رویکرد مالی رفتاری پرداختند. این پژوهش به نقش تعدیلی ویژگی‌های شخصیتی هیات مدیره بر رابطه بین ساختار سرمایه و ارزش شرکت در بورس اوراق بهادار تهران می‌پردازد. به‌منظور سنجش ارزش شرکت از نسبت کیوتو بین استفاده شده است و برای بررسی ویژگی‌های هیات مدیره، تیپ شخصیتی آرمان‌گرایی در مقابل عمل‌گرایی، شکل‌گرایی در مقابل آمیزگرایی، برون‌فکنی در مقابل واقع‌بینی برای هیات مدیره تعیین شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد تنها ویژگی شخصیتی عمل‌گرایی هیات مدیره شرکت رابطه مثبت و معناداری با ارزش شرکت داشته و تأثیر عمده‌ای بر رابطه میان ساختار سرمایه و ارزش شرکت دارد. نقش مدیریت و رهبری در سازمان‌ها، نقشی برجسته، کلیدی و جایگزین ناپذیر است و از آنجاکه مدیران در مقایسه با افراد معمولی و سایر کارکنان از قدرت و حق تصمیم‌گیری بیشتری برخوردارند، شخصیت آن‌ها می‌تواند در تصمیمات و روش‌های آن‌ها تأثیرگذار باشد و می‌تواند در متغیرهای مالی تأثیرگذار باشد.

در این راستا فرضیه‌های زیر جهت بررسی ۵ عامل شخصیتی مدیرعامل و متغیرهای مالی تدوین شده است.

فرضیه اول: بین ویژگی‌های شخصیتی مدیرعامل و اهرم مالی رابطه وجود دارد.  
 فرضیه فرعی ۱: بین ویژگی روان رنجور خویی مدیرعامل و اهرم مالی رابطه وجود دارد.  
 فرضیه فرعی ۲: بین ویژگی برون‌گرایی مدیرعامل و اهرم مالی رابطه وجود دارد.  
 فرضیه فرعی ۳: بین ویژگی تطابق‌پذیری مدیرعامل و اهرم مالی رابطه وجود دارد.  
 فرضیه فرعی ۴: بین ویژگی گشودگی نسبت به پذیرش تجربه مدیرعامل و اهرم مالی رابطه وجود دارد.

فرضیه فرعی ۵: بین ویژگی وظیفه‌شناسی مدیرعامل و اهرم مالی رابطه وجود دارد.  
 فرضیه دوم: بین ویژگی‌های شخصیتی مدیرعامل و سودآوری رابطه وجود دارد.  
 فرضیه فرعی ۱: بین ویژگی روان رنجور خویی مدیرعامل و سودآوری رابطه وجود دارد.  
 فرضیه فرعی ۲: بین ویژگی برون‌گرایی مدیرعامل و سودآوری رابطه وجود دارد.  
 فرضیه فرعی ۳: بین ویژگی تطابق‌پذیری مدیرعامل و سودآوری رابطه وجود دارد.  
 فرضیه فرعی ۴: بین ویژگی گشودگی نسبت به پذیرش تجربه مدیرعامل و سودآوری رابطه وجود دارد.

فرضیه فرعی ۵: بین ویژگی وظیفه‌شناسی مدیرعامل و سودآوری رابطه وجود دارد.

### روش پژوهش

از آنجایی که این پژوهش به دنبال پیش‌بینی تغییرات متغیر وابسته با توجه به تغییرات متغیر مستقل هست، این پژوهش از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران در سال ۱۳۹۵ می‌باشد. در پژوهش حاضر برای تعیین نمونه آماری، از روش حذف سیستماتیک استفاده شده و برای مدیرعامل‌های شرکت‌های انتخاب‌شده پرسشنامه ارسال گردید و در نهایت ۵۲ شرکت که پاسخ دادند در نمونه آماری این پژوهش قرار گرفتند. در این پژوهش ابتدا با استفاده از نرم‌افزارهای (2013) Excel و (25) SPSS متغیرهای مستقل و وابسته آماده و سپس با استفاده از نرم‌افزار (3) SmartPLS و مدل‌سازی معادلات ساختاری روش مدل سازنده تجزیه و تحلیل نهایی انجام گرفته است. در مدل‌سازی معادلات ساختاری روش سازنده، جهت رابطه علت و معلولی از شاخص به سازه ترسیم‌شده و تغییر در یک شاخص تغییر در



شاخص‌های دیگر را به همراه نداشته و شاخص‌ها، پیامدهای یکسانی ندارند و میزان همبستگی بین شاخص‌ها پایین است یا ممکن است همبستگی متقابل بین شاخص‌ها وجود نداشته و مستقل باشند. متغیر مستقل در این پژوهش ویژگی‌های شخصیت مدیرعامل است که برای سنجش آن از پرسشنامه نئو استفاده شده است که مدیرعامل‌های شرکت‌های منتخب آن را پاسخ دادند. در این پژوهش دو تا متغیر زیر به‌عنوان متغیر مالی استفاده شده است. اهرم مالی که با استفاده از نسبت بدهی‌ها به مجموع دارایی‌ها محاسبه می‌شود. سودآوری که از نسبت سود خالص (پس از کسر مالیات) بر حقوق صاحبان سهام به دست آید، محاسبه می‌گردد.

### یافته‌های پژوهش

مدت تصدی‌گری مدیرعامل‌های شرکت‌های نمونه مورد مطالعه به‌صورت زیر است.

جدول شماره ۱: مدت تصدی‌گری مدیرعامل‌ها

درصد	فراوانی	مدت تصدی‌گری مدیرعامل
۱۷	۹	۲
۳۹	۲۰	۳
۸	۴	۴
۱۲	۶	۵
۱۵	۸	۶
۵	۳	۷
۴	۲	۱۰
۱۰۰	۵۲	جمع

برای آزمون فرضیه‌ها از مدل معادلات ساختاری جهت بررسی روابط بین متغیرهای نهفته درونی و بیرونی استفاده شده است. در اینجا هدف، تشخیص این موضوع است که آیا روابط تئوریک بین متغیرها در مرحله تدوین چارچوب مفهومی مدنظر محقق بوده است، به‌وسیله داده‌ها تأیید گردیده یا خیر.

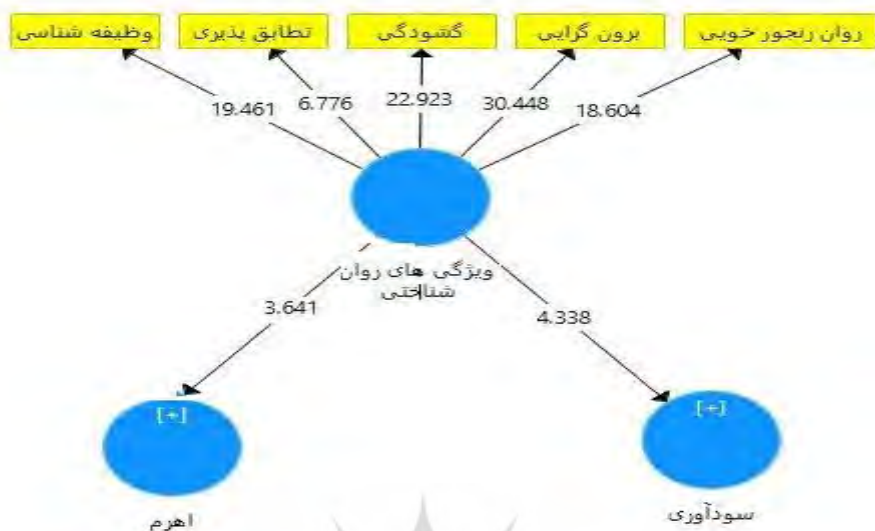
## آزمون فرضیه‌های اصلی:



شکل ۱. مدل معادلات ساختاری فرضیه‌های اصلی

با توجه به اینکه بارهای عاملی باید بزرگ‌تر از  $0.3$  باشد، مؤلفه‌هایی که بار عاملی کمتر از  $0.3$  دارند، باید حذف شوند و همان‌طور که در شکل فوق مشاهده می‌شود تمام بارهای عاملی بیشتر از  $0.3$  است.

جهت بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها از آماره آزمون  $t$  نیز استفاده می‌شود. چون معناداری در سطح خطای  $0.05$  بررسی می‌شود بنابراین اگر میزان آماره آزمون مشاهده‌شده با آزمون  $t$ -value از  $1.96$  کوچک‌تر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست. همان‌طور که در شکل زیر مشخص است، تمام رابطه‌ها معنادار است.



شکل ۲. معناداری مدل معادلات ساختاری فرضیه‌های

با توجه به نمودارهای فوق نتایج آزمون فرضیه‌های اصلی تحقیق به شرح زیر می‌باشد:

فرضیه اول: بین ویژگی‌های شخصیتی مدیرعامل و اهرم مالی رابطه وجود دارد.

با توجه به این که مقدار  $t$  که برابر ۳,۶۴۱ می‌باشد می‌توان با اطمینان ۹۵ درصد و به میزان ۰,۳۲۳ بین ویژگی‌های شخصیتی مدیرعامل و اهرم مالی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

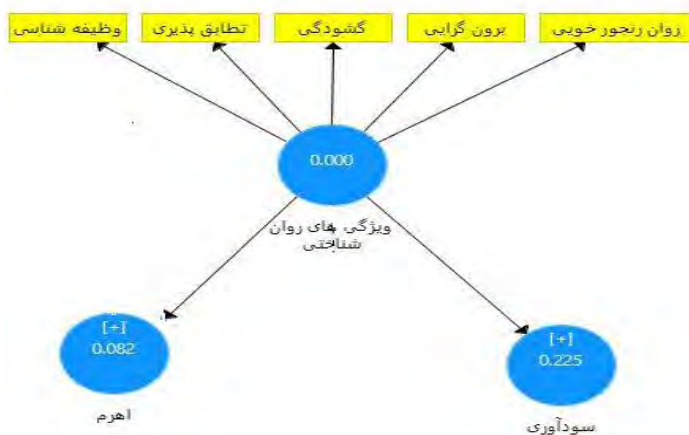
فرضیه دوم: بین ویژگی‌های شخصیتی مدیرعامل و سودآوری رابطه وجود دارد.

با توجه به این که مقدار  $t$  که برابر ۴,۳۳۸ می‌باشد می‌توان با اطمینان ۹۵ درصد و به میزان ۰,۴۸۵ بین ویژگی‌های شخصیتی مدیرعامل و اهرم مالی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

### بررسی کیفیت مدل

آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری یا شاخص اشتراک (بررسی اعتبار حسو یا افزونگی مدل):

این شاخص  $(Q = 1 - SSE/SSO)$  کیفیت اعتبار اشتراک مدل معادلات ساختاری را نشان می‌دهد و اعداد مثبت نشان‌دهنده اعتبار مدل می‌باشد. همان‌طور که در شکل و جدول زیر مشاهده می‌کنید، در مدل تحقیق حاضر این اعداد مثبت می‌باشند.



شکل ۳. آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری

### بررسی اعتبار ترکیبی هر یک از سازه‌ها

جدول شماره ۲. بررسی اعتبار ترکیبی هر یک از سازه‌ها

میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	پایایی مرکب	rho_A	آلفا کرونباخ	
۰/۵۵۲	۰/۸۶۰	۰/۸۱۹	۰/۸۰۶	ویژگی‌های روان‌شناختی
۰/۵۱۱	۰/۸۷۷	۰/۸۴۹	۰/۸۳۳	اهرم
۰/۵۷۳	۰/۸۶۵	۰/۸۱۶	۰/۷۹۵	سودآوری

اعدادی که در ستون پایایی مرکب نوشته شده اعتبار ترکیبی سازه‌ها را نشان می‌دهد که مقدار بیشتر از ۰,۷، آن قابل قبول است و در این تحقیق این عدد بیشتر از ۰,۷ است. اعدادی که در ستون (AVE) نوشته شده نشان‌دهنده اعتبار مناسب ابزارهای اندازه‌گیری است و مقدار مناسب آن باید بیشتر از ۰,۵ باشد و در این تحقیق این عدد بیشتر از ۰,۵ است.

پرتال جامع علوم انسانی

### بررسی روایی تشخیصی در سطح سازه (همبستگی بین متغیرهای پنهان)

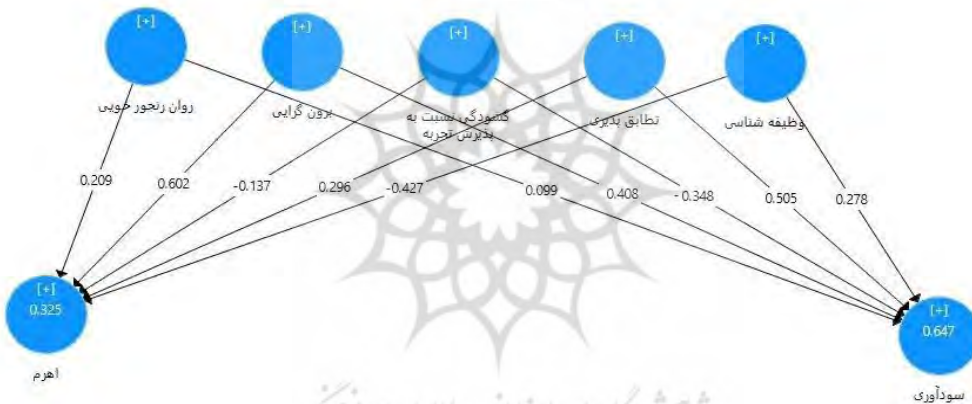
برای روایی تشخیصی در سطح سازه در جدول همبستگی بین متغیرهای پنهان، جذر مقادیر AVE را جایگزین اعداد ۱ یا قطر اصلی می‌کنیم و در صورتی که بیشتر از همبستگی موجود با سایر سازه‌های موجود در مدل باشد قابل قبول بوده و مدل دارای روایی تشخیصی در سطح سازه می‌باشد.

جدول شماره ۳. بررسی روایی تشخیصی در سطح سازه

سودآوری	اهرم	ویژگی‌های روان‌شناختی	
		۰/۷۴۳	ویژگی‌های روان‌شناختی
	۰/۷۱۵	۰/۴۷۱	اهرم
۰/۷۵۷	۰/۴۶۶	۰/۵۳۲	سودآوری

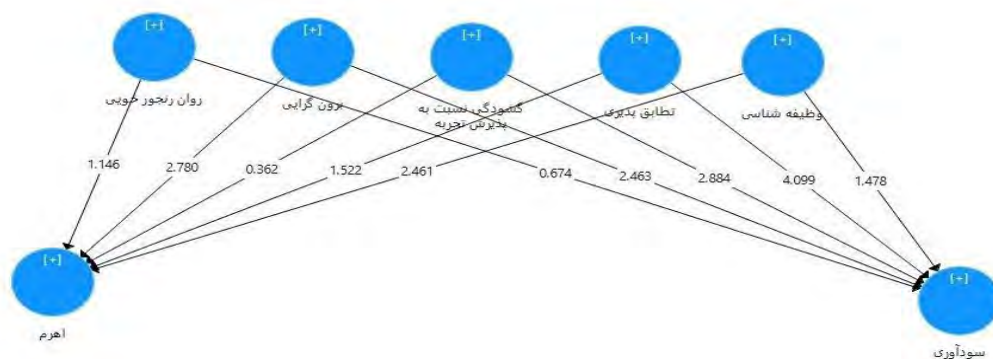
### آزمون فرضیه‌های فرعی:

شکل ۳ میزان همبستگی هر یک از پنج عامل شخصیت را با اهرم مالی و سودآوری نشان می‌دهد.



شکل ۴. مدل معادلات ساختاری فرضیه‌های فرعی

جهت بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها از آماره آزمون  $t$  نیز استفاده می‌شود. چون معناداری در سطح خطای ۰۰۰۵ بررسی می‌شود بنابراین اگر میزان آماره آزمون مشاهده شده با آزمون  $t$ -value از ۱۰۹۶ کوچک‌تر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست.



شکل ۵. معناداری مدل معادلات ساختاری فرضیه‌های فرعی

همان‌طور که در شکل ۴ مشخص است با توجه به مقدار آماره  $t$  در مورد فرضیه‌های فرعی فرضیه اول ۵ و ۲ که به ترتیب ۲,۷۸۰ و ۲,۴۶۱ می‌باشد بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی مدیرعامل و وظیفه‌شناسی مدیرعامل با اهرم مالی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین با توجه به مقدار آماره  $t$  در مورد فرضیه‌های فرعی فرضیه دوم ۲ و ۳ و ۴ که به ترتیب ۲,۴۶۳، ۲,۸۸۴، ۴,۰۹۹ می‌باشد، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی، گشودگی نسبت به پذیرش تجربه و تطابق‌پذیری مدیرعامل با سودآوری رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به نمودارهای فوق نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی تحقیق به شرح زیر می‌باشد:

جدول شماره ۴: نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی

نوع رابطه	همستگی	نتیجه	فرضیه‌ها
----	۰,۲۰۹	رد	بین ویژگی شخصیتی روان رنجور خوبی مدیرعامل و اهرم مالی رابطه وجود دارد.
مثبت	۰,۶۰۲	تأیید	بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی مدیرعامل و اهرم مالی رابطه وجود دارد.
-----	۰,۱۳۷	رد	بین ویژگی شخصیتی گشودگی نسبت به پذیرش تجربه مدیرعامل و اهرم مالی رابطه وجود دارد.
----	۰,۲۹۶	رد	بین ویژگی شخصیتی تطابق‌پذیری مدیرعامل و اهرم مالی رابطه وجود دارد.
منفی	۰,۴۲۷	تأیید	بین ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی مدیرعامل و اهرم مالی رابطه وجود دارد.
----	۰,۰۹۹	رد	بین ویژگی شخصیتی رنجور خوبی مدیرعامل و سودآوری رابطه وجود دارد.
مثبت	۰,۴۰۸	تأیید	بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی مدیرعامل و سودآوری رابطه وجود دارد.
منفی	۰,۳۴۸	تأیید	بین ویژگی شخصیتی گشودگی نسبت به پذیرش تجربه مدیرعامل و سودآوری رابطه وجود دارد.
مثبت	۰,۵۰۵	تأیید	بین ویژگی شخصیتی تطابق‌پذیری مدیرعامل و سودآوری رابطه وجود دارد.
----	۰,۲۷۸	رد	بین ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی مدیرعامل و سودآوری رابطه وجود دارد.

## بحث و نتیجه گیری

در عصر حاضر، نیروی انسانی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر موفقیت فعالیت‌های تجاری می‌باشد. وجود نیروی انسانی ماهر و کارآزموده می‌تواند در کنار سایر عوامل تضمین‌کننده حیات و موفقیت شرکت‌ها باشد. با جدایی مدیریت از مالکیت شرکت‌ها و نقش بزرگی که مدیران در تصمیم‌گیری در شرکت‌ها دارند، اهمیت انجام تحقیقات در زمینه نقش مدیران به‌عنوان یکی از مهم‌ترین بخش‌های نیروی انسانی شرکت‌ها، بیش‌ازپیش نمود پیدا می‌کند. ویژگی‌های مدیران می‌تواند در موفقیت و یا عدم موفقیت شرکت‌ها نقش به‌سزایی را ایفا نماید. مدیران در کنار ویژگی‌های حرفه‌ای خود که ناشی از تحصیل دانش و تجربه آن‌ها می‌باشد، دارای ویژگی‌های روان‌شناختی مختص خود هستند که توان تأثیرگذاری بر موفقیت شرکت را دارا می‌باشد. از این‌رو در این تحقیق به بررسی ویژگی‌های شخصیتی مدیرعامل شرکت‌ها بر متغیرهای مالی پرداخته‌ایم.

نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان می‌دهد که بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران با متغیرهای مالی رابطه مثبتی وجود دارد. مطابق با نتایج تحقیق حاضر بین ویژگی‌های شخصیتی مدیرعامل و اهرم مالی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از بین ویژگی‌های شخصیتی، برون‌گرایی مدیرعامل با اهرم مالی رابطه مثبت و وظیفه‌شناسی مدیرعامل با اهرم مالی رابطه منفی دارد که نتایج به‌دست‌آمده با نتایج تحقیق جو و کاپلان (۲۰۱۶) همخوانی دارد. همچنین نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بین روان‌رنجور خویی، گشودگی نسبت به پذیرش تغییر و تطابق‌پذیری مدیرعامل با اهرم مالی رابطه‌ای وجود ندارد. علاوه بر این نتایج تحقیق مبین این موضوع است که بین ویژگی‌های شخصیتی مدیرعامل و سودآوری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از بین ویژگی‌های شخصیتی مدیرعامل، برون‌گرایی و تطابق‌پذیری مدیرعامل با سودآوری رابطه مثبت دارد و گشودگی نسبت به پذیرش تجربه رابطه منفی و معناداری با سودآوری دارد. نتایج نشان داد که بین رنجور خویی و وظیفه‌شناسی با سودآوری رابطه‌ای وجود ندارد. نتایج با تحقیق حافظی و سلوکی نیز همخوانی دارد.

می‌توان عنوان نمود که ویژگی‌های شخصیتی مدیرعامل بر متغیرهای مالی شرکت تأثیرگذار می‌باشد. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از تحقیق که تأثیر ویژگی‌های شخصیتی مدیرعامل بر متغیرهای مالی را نشان می‌دهد، می‌توان عنوان کرد که مالکان ویژگی‌های شخصیتی مدیران منتخب برای شرکت را مدنظر قرار داده که به پیشرفت و موفقیت شرکت کمک نمایند. اگر مدیران شرکت دارای ویژگی‌های گشودگی نسبت به پذیرش تجربه و تطابق‌پذیری داشته باشند، باعث ایجاد

رشد در سودآوری خواهد شد و رشد در سودآوری می‌تواند متضمن رشد و پیشرفت شرکت گردد. همچنین وجود ویژگی برون‌گرایی در مدیران که رابطه مثبت با اهرم مالی شرکت دارد، می‌تواند باعث رشد شرکت بدون سرمایه‌گذاری جدید مالکان گردد. حال با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از آزمون فرضیه‌ها، همان‌طور که در بخش مقدمه نیز بیان گردید و با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از تحقیق که تأثیر ویژگی‌های شخصیتی مدیرعامل بر متغیرهای مالی را نشان می‌دهد، می‌توان عنوان کرد که مالکان ویژگی‌های شخصیتی مدیران منتخب برای شرکت را مدنظر قرار داده که به پیشرفت و موفقیت شرکت کمک نمایند.

یکی از محدودیت‌های اصلی تحقیق، جامعه آماری تحقیق بوده است. در نمونه آماری فقط شرکت‌هایی که مدیرعامل‌های آنان پرسشنامه ارسالی را پاسخ دادند قرار گرفت. برای تحقیقات بیشتر به پژوهشگران پیشنهاد می‌گردد رابطه بین پنج عامل بزرگ شخصیت مدیران و هیات مدیره را با سایر متغیرهای مالی موردبررسی قرار دهند.





## کتابنامه

- آقامحمدی‌ها، مریم (۱۳۹۴)، ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری مدیران و قیمت‌گذاری دارایی‌های سرمایه‌ای، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف‌آباد.
- احمدی، غلامعلی، عباس زاده شهری، طاهره، درویشی، علی، میرجووانی زنگنه، کاترین (۱۳۹۵)،  
 مروری بر نحوه تامین منابع مالی در آموزش و پرورش، کنفرانس بین‌المللی نخبگان مدیریت  
 حافظی، فردین (۱۳۹۵)، تعیین رابطه بین صفات شخصیتی و خلاقیت در مدیران مالی، ماهنامه  
 پژوهش ملل / دوره دوم، شماره ۱۳، ص ۱۰۹ تا ۱۲۵)
- خنیفر، حسین؛ مقیمی، سید محمد؛ جندقی، غلامرضا؛ طاهری، فاطمه؛ سیار، ابوالقاسم (۱۳۸۸)،  
 شناخت شخصیت مدیران؛ لازمه‌ی مدیریت رفتار سازمانی (مطالعه موردی مدل پنج عاملی شخصیت  
 Big-5) در دانشگاه علوم پزشکی قم، مجله مدیریت سلامت، شماره ۱۲ (۳۷).
- سجادی، سید حسین، دستگیر، فرازمنند و محمودی (۱۳۸۶)، عوامل مؤثر بر سودآوری شرکت‌های  
 پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، تحقیقات مالی، شماره ۸۰، ص ۴۹ تا ۷۳.
- سعیدی گراغانی، مسلم؛ ناصری، احمد، (۱۳۹۶) تاثیر تیپ شخصیتی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس  
 در تخصیص بودجه زمانی به حسابهای حاوی برآورد، دو فصلنامه حسابداری ارزشی، سال دوم، شماره  
 سوم، بهار و تابستان، ص ۱۸۹-۱۶۴.
- سلوکی، سحره (۱۳۹۳)، بررسی تاثیر ساختار سرمایه بر ارزش شرکت با رویکرد مالی رفتاری،  
 دانشگاه سیستان و بلوچستان - دانشکده مدیریت و حسابداری.
- شبنانی بهار، غلامرضا، امیر تاش، علی‌محمد، مشرف جوادی، بتول، تندنویس، فریدون (۱۳۸۳)،  
 ارتباط ویژگی‌های شخصیتی با اثربخشی مدیران تربیت‌بدنی دانشگاه‌های سراسر کشور، مجله  
 پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، شماره ۳، صفحه ۱۲-۳۰.
- نادریان جهرمی، مسعود؛ امیر حسینی، سید احسان (۱۳۸۶)، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و  
 دموگرافیکی مدیران ورزشی با مهارت‌های شغلی آنان، مجله المپیک، شماره ۴۰، صفحه ۱۰۵ تا ۱۱۴

Birnberg, J. G. (2011), "A Proposed Framework for Behavioral Accounting Research", Vol. 23, PP. 1-43.

Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1985). The NEO personality inventory.

Gow, I. D. Kaplan, S. N. Larcker, D. F. & Zakolyukina, A. A. (2016). CEO personality and firm policies (No. w22435). National Bureau of Economic Research.

zzzzss ... H. (1996), tttt iaaal Dcciiinn aa kigg: yy th rr Raality? Management Development Review, Vol. 7, No 4, p 16.

Mohamed, E. B. Jarboui, S. Baccar, A. & Bouri, A. (2015). On the effect of COO' rrr saaal aaarcctrrittiss in trnnooort firm vll??? A tthhsstic frnttir model. Case Studies on Transport Policy, 3(2), 176-181.

Nadkarni, S., & Herrmann, P. O. L. (2010). CEO personality, strategic flexibility, and firm performance: The case of the Indian business process outsourcing industry. Academy of Management Journal, 53(5), 1050-1073.

