



فصلنامه علمی پژوهشی دانش سرمایه‌گذاری  
دوره ۱۳ / شماره ۴ (پیاپی ۵۲) / زمستان ۱۴۰۳  
صفحه ۴۲۱ تا ۴۴۵

## تأثیر اختلالات شخصیتی مدیران بر مدیریت گزارشگری مالی و مدیریت سرمایه‌گذاری ذینفعان

حمید جهانبخش قره باغی

گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران  
Hjahanbakhsh52@yahoo.com

علی بیات

گروه حسابداری، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)  
ali.bayat22@yahoo.com

آزینا جهانشاد

گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران  
Az\_jahanshad@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۱۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۲۴

### چکیده

مدیریت ذینفعان از درجه اهمیت بالایی برخوردار است؛ زیرا عاملی است که حیات سازمان به آن وابسته است. از آنجاکه اطلاعات و گزارشات از طریق مدیران به ذینفعان انتقال می‌یابد و مدیران شخصیت‌های متفاوت و گاهاً اختلالاتی در شخصیت خود دارند؛ کنترل و نظارت، مدیریت واحدهای اقتصادی و اداره صحیح ذینفعان را غیرممکن کرده است. لذا هدف این پژوهش بررسی ارتباط اختلالات روانشناختی مدیریتی و مدیریت گزارشگری مالی و مدیریت سرمایه‌گذاری ذینفعان است، یا به عبارتی آیا مدیران شرکت‌های ایرانی با دارا بودن نوع اختلال می‌توانند ذینفعان را مدیریت کنند؟ جهت سنجش اختلالات شخصیتی مدیریتی از پنج الگوی ناسازگار به شرح روان‌پریش‌خویی، مهار گسیختگی، عاطفه منفی، گسلس و مخالفت ورزی استفاده شد. جامعه آماری پژوهش حاضر، مدیران شرکت‌های ایرانی که در سال ۱۳۹۹ مشغول به کار بوده‌اند، است. با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده و استفاده از جدول مورگان ۱۰۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد و به کمک نرم افزار PLS داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تحلیل ارتباط اختلالات شخصیتی مدیریتی با مدیریت گزارشگری مالی و سرمایه‌گذاری ذینفعان حاکی از آن است که اختلالات شخصیتی مدیریتی با مدیریت ذینفعان رابطه منفی و معناداری دارد. همچنین یافته‌ها نشان داد رابطه بین اختلالات مخالفت ورزی، مهار گسیختگی و روان پریش خویی با مدیریت ذینفعان غیرمعنادار است. بین گسلس اختلالات و عاطفه منفی با مدیریت ذینفعان نیز ارتباط منفی و معنادار وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: اختلالات شخصیتی مدیریتی، مدیریت ذینفعان، تئوری ذینفعان.

## ۱- مقدمه

تئوری تکامل یافته رفتار برنامه‌ریزی شده با تمرکز و شناخت عمیق‌تر پدیده‌های ذهنی افراد، می‌تواند برای تشریح و تحلیل و اثرات روش‌های حسابداری و ناهنجاری‌های صورت گرفته در این رشته مورد استفاده قرار گیرد. طبق این تئوری، ویژگی‌های شخصیتی به صورت پایدار سبب بروز تفاوت‌های رفتاری در افراد می‌شود. در حوزه حسابداری، با مطرح شدن مباحثی در زمینه ویژگی‌های شخصیتی مدیران و تأثیر آن بر شرکت در سال‌های اخیر، بازار سرمایه ایران نیز تحت تأثیر این حرکت جهانی در خصوص جلب حرکت به سمت تحقیقات رفتاری و همچنین ایجاد بستری مناسب برای تصمیم‌گیری قرار دارد. لذا با توجه به اهمیت ویژگی‌های شخصی و کاری مدیران، به عنوان گردانندگان شرکت و ساکنان سرمایه سرمایه‌گذاران، در این پژوهش سعی بر آن است که برای نخستین بار به بررسی و شناسایی اختلالات شخصیتی مدیریتی بر مدیریت گزارشگری مالی و سرمایه‌گذاری دینفعان پرداخته شود. نتایج این پژوهش از دیدگاه مطالعه رفتارشناسی، می‌تواند باعث کسب فایده معنوی برای کاربران صورت‌های مالی و فایده مادی برای کلیه دینفعان شرکت باشد. در ادامه مقاله به بررسی مبانی نظری، سوالات و فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود، سپس روش آماری مورد بحث قرار می‌گیرد و در پایان نیز تجزیه و تحلیل یافته‌ها، نتایج و پیشنهادها ارائه می‌شود.

## ۲- مبانی نظری و تدوین فرضیه‌ها

دینفعان شامل، سهامداران، کارکنان، فروشنندگان، مشتریان، بستانکاران، شرکت‌های مجاور و عموم مردم است. رابطه دینفع به صورت یک مبادله (تعامل) توصیف شده است. گروه دینفعان به پیشبرد اهداف وجودی شرکت‌ها کمک کرده‌اند و پیش بینی می‌شود منافع آنان از طریق تشویق و ایجاد انگیزه، فراهم شود. با استفاده از این چارچوب تحلیلی، عموم را می‌توان دینفع شرکتی در نظر گرفت، چون آنها با پرداخت مالیات زیرساخت ملی برای انجام عملیات شرکت‌ها را فراهم می‌کنند (حاجی علیزاده و همکاران، ۱۳۹۹). تئوری دینفعان، متضمن این موضوع است که مدیران شرکت باید طوری عمل کنند که رفاه اجتماعی همه دینفعان شرکت فراهم شود. بدون در نظر گرفتن دینفعان، شرکت قادر به ایجاد حداکثر ارزش نخواهد بود. ضرورتی وجود ندارد که مدیران، تصمیم‌های خود را بر مبنای تطابق با دینفعان برنامه‌ریزی کنند، بلکه وظیفه مدیران لحاظ کردن تضاد منافع بین گروه‌های دینفع در تصمیمات مختلف شرکتی و متعاقب آن مدیریت این تضادهاست. تئوری دینفعان، شرکت را مجموعه‌ای از گروه‌های دینفع در نظر می‌گیرد که منافع و نیازهای این گروه باید توسط مدیران تأمین شود. در این خصوص نحوه برخورد مدیر با دینفعان در جنبه هنجاری و در برگیرنده مفاهیم اخلاقی از تئوری دینفعان است (گل محمدی و همکاران، ۱۳۹۶). امروزه، بهره‌وری در سطح سازمان‌ها و یا حتی فرد، یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران سازمان است. سازمان نیازمند نیروی مسئولیت‌پذیر و کارآمد است. در این راستا شناخت ویژگی‌های شخصیتی و خصوصیات نیروی انسانی که منجر به کارایی موثرتر گردد، یکی از دل مشغولی‌های سازمان محسوب می‌گردد (شارما و کور<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). درک ماهیت دقیق خواسته‌ها و ادعاهای دینفعان مسئله دشواری است که مدیران برای جلب رضایت

<sup>1</sup> Sharma & Kaur

ذینفعان، باید خواسته‌های آنها را به طور دقیق درک کرده و پاسخ گویند. با توجه به تضاد منافع گروه‌های مختلف ذینفع مدیریت گروه‌های ذینفع کار دشواری پیش رو دارد. مثلاً در حالیکه سهامداران به دنبال کسب سود بیشتر هستند مشتریان خواهان کاهش قیمت‌ها و افزایش کیفیت هستند و یکی از اقداماتی که مدیریت باید در اینگونه موارد انجام دهد این است که ابتدا به اولویت بندی گروه‌های ذینفع بر اساس میزان تاثیر و اهمیت آنها پرداخته و سپس به ارضای آنها طبق اولویت بپردازد.

کارایی مدیران در قبال استفاده از منابع شرکت در اطلاعات ارائه شده در صورت‌های مالی نمایان می‌شود. مدیران توانمند می‌توانند با برآورده ساختن انتظارات ذینفعان و بهبود عملکرد شرکت، از ارتکاب اشتباه در گزارشگری مالی بکاهند (رضازاده و محمدی، ۱۳۹۸). مدیران توانا نسبت به سیستم گزارشگری مالی خود، باعث می‌شوند با انگیزه و سرعت بیشتری به انتشار صورت‌های مالی مبادرت ورزند. افزون بر این، در مورد محیط کسب و کار و صنعت خود اطلاعات بیشتری دارند و در برخورد با مسائل پیچیده به طور موثر و کارآمدتری فرآیند گزارشگری مالی و حسابرسی را تسریع می‌نمایند (آبرنائی و والیس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹). اما همه مدیران به حکم آنکه مدیرند به یک شیوه عمل نمی‌کنند و مانند سایر افراد جامعه تفاوت‌های فردی، استعدادها، انگیزه‌ها، رغبت‌ها و تمایلات مخصوص به خود دارند و از ادراک، دانش و نظام ارزشی متفاوتی برخوردارند. این تفاوت‌ها اگرچه به ظاهر ممکن است جزئی باشد، هنگامی که از فرآیندهای شناختی افراد عبور می‌کنند، به تفاوت‌های بسیار بازر و نتایج رفتاری کاملاً متفاوت می‌انجامد. چنین تفاوت‌هایی عمدتاً از تفاوت‌های ناشی از نگرش هریک از افراد سرچشمه می‌گیرند که به صورت اختلالات ادراکی خود را نشان می‌دهند (زادپرور، ۱۳۹۶). اختلالات شخصیتی و رفتاری از مسائل حاد سازمان‌ها است که سلامت جسمی و روحی کارکنان را به خطر می‌اندازد و هزینه سنگینی را به سازمان وارد می‌کند (فرانک و اروز<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳). طرفداران مالی رفتاری به نقش روانشناسی در علم مالی، هم در سطح اثر بر نوسانات بازار اوراق بهادار و هم در سطح نیروی اثرگذار بار تصمیمات مالی افراد، معتقدند آگاهی از تئوری‌های روانشناختی به منظور کسب موفقیت در قلمرو تصمیمات مالی بسیار مهم است (شاه علی و عبدلی، ۱۳۹۸). تئوری‌های رفتاری نقش مهم و چشمگیری در پیشبرد اهداف شرکت‌ها دارند و باعث می‌شوند حوزه تصمیم‌گیری مدیران، یکی از ارکان متعادل کننده عملکردهای شرکت‌ها، به سمت رعایت اخلاق و حرفه‌ای‌گرایی هدایت شود (براون و هاروی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵). اختلالات ادراکی، سندرومی است که از اختلال بالینی قابل توجه در شناخت فرد، تنظیم هیجان‌ها یا رفتار مشخص می‌شود و با اختلال در فرآیندها و فعالیت‌های اجتماعی، شغلی و یا سایر فعالیت‌های مهم همراه هستند (اسونوس<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴). در یک الگوی بین‌المللی پنج الگوی ناسازگار شخصیتی به شرح روان پریش‌خویی، مهارگسیختگی، عاطفه منفی، گسلس و مخالفت ورزی معرفی شدند. مخالفت ورزی: به دسته‌ای از رفتارها اطلاق می‌شود که فرد را در تقابل با دیگران قرار می‌دهند. از این دست رفتارها می‌توان به خودخواهی بیش از حد و همزمان انتظار بروز رفتارهای خاص از سوی دیگران، بی‌عاطفگی و حتی داشتن حس نفرت به

<sup>1</sup> Abernethy & Wallis

<sup>2</sup> Farkas & Orosz

<sup>3</sup> Brown & Harvey

<sup>4</sup> Svenaeus

دیگران، بی توجهی به نیازها و احساسات دیگران و آمادگی برای سوء استفاده از دیگران در جهت پیشرفت خود اشاره کرد (غلامرضایی و حسنی، ۱۳۹۸). گسلس: به معنای انفصال روانی از موقعیت کاری بخاطر تاثیر منفی استرس و بازتوانی کارمند است. اتزیون و همکاران<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) این مفهوم را به دور بودن از وضعیت کاری تعریف کرده اند. همچنین در منابع دیگر به فاصله‌گیری از افکار مرتبط با شغل تعریف شده است. بازیابی از کار می‌تواند سلامت روانی و سلامت کارکنان را بهبود بخشد، چون فعالیت فیزیولوژیکی را کاهش می‌دهد و انگیزه کار را با پرکردن منابع ذهنی و روانی فرد افزایش می‌دهد (ونچ و لومن‌هایسلا،<sup>۲</sup> ۲۰۱۷). مهارت‌گسیختگی: یک رفتار اجتماعی اکتسابی یا سندرم رفتاری ناتوان‌کننده‌ای که معمولاً بعد از آسیب جدی مغزی گزارش شده است، اشاره می‌کند و با رفتار نامناسب اجتماعی مشخص می‌شود (آسبورن کراولی و مک دونالد<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸) که با شخصیت ضد اجتماعی، رفتارهای عصبی بصورت غریزی و ژنتیکی خود را نشان می‌دهد (جوینر و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۹). عاطفه منفی: عاطفه منفی گرایش به یک مجموعه گسترده از حالات عاطفی منفی از جمله ترس، عصبانیت، ناراحتی، احساس گناه و تنفر است؛ این افراد درک روشنی از پیرامون خود ندارند و به نگرانی‌ها گرایش دارند (ولنیویز و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۸). روان پریشی: این اختلال با تمرکز بیشتر بر رفتار ضد اجتماعی، نبود انطباق، پرخاشگری و عدم همدلی و جامعه ستیزی مشخص می‌شود (کور<sup>۶</sup>، ۲۰۱۰).

اختلالات ایجاد شده در ادراک مدیران به صورت خطاهای ادراکی معمولاً به صورت فرا اعتمادی، خوشبینی و کوتاه‌بینی در راستای استراتژی‌های شرکت‌ها و اتخاذ تصمیمات شرکت در رابطه به افزایش یا تمایل نداشتن به افزایش ثروت سهامداران در بازارهای رقابتی رخ نشان می‌دهد (دلشاد و تهرانی، ۱۳۹۷). درباره نحوه اثرگذاری مدیران بر تصمیمات و نتایج حاصل از فعالیت‌های شرکت‌ها دو دیدگاه وجود دارد. در دیدگاه اقتصادی نئوکلاسیک‌ها فرض می‌شود مدیران همگن هستند؛ به طوری که آن‌ها مانند قطعات قابل تعویض، در سازمان جایگزین مناسبی برای یکدیگر محسوب می‌شوند. این دیدگاه فرض می‌کند که مدیران مختلف با اولویت‌ها و ترجیح‌های مالی، ریسک‌پذیری و مهارت‌های متفاوت، تأثیر بسیار اندکی بر سیاست‌های کلی شرکت دارند. در مقابل، دیدگاه مدیریت عالی همبریک و میسون<sup>۷</sup> (۱۹۸۴) مطرح می‌کند که ویژگی‌های فردی مدیران می‌تواند به انتخاب‌های راهبردی، سطوح عملکردی و نتایج سازمانی متفاوت منجر شوند (بامبر و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۱۰). در این رابطه باید بیان کرد دیدگاه مالی رفتاری به وجود آمده از تلفیق روانشناسی مالی، اظهار می‌دارد روانشناسی در تصمیم‌گیری مالی نقش چشمگیری دارد.

از آنجا که اطلاعات و گزارشات از طریق مدیران به ذینفعان انتقال می‌یابد و مدیران ویژگی‌های فردی متفاوتی با هم دارند، گاهاً باعث ایجاد اختلالاتی در شخصیت آنها شود و به طبع کنترل مستقیم و انفرادی، مدیریت صحیح

<sup>1</sup> Etzion et al

<sup>2</sup> Wendsche & Lohmann-Haislah

<sup>3</sup> Osborne-Crowley & McDonald

<sup>4</sup> Joyner

<sup>5</sup> Wolniewicz et al

<sup>6</sup> Corr

<sup>7</sup> Hambrick & Mason

<sup>8</sup> Bamber et al

دینفعان و شادابی و چابکی گزارش‌های مالی و واحدهای اقتصادی را غیرممکن کرده است. از این رو، با توجه به اهمیت دینفعان و تأثیر رفتار و شخصیت مدیران بر دینفعان، پژوهش حاضر بر آن شد تا در خصوص مدیران شرکت‌های ایرانی به شناسایی و تأثیر اختلالات مدیریتی و تأثیر آن بر مدیریت گزارشگری مالی و سرمایه‌گذاری دینفعان بپردازد. هدف این پژوهش پاسخ به سوال زیر است: آیا بین ابعاد اختلالات مدیریتی (مخالفت‌ورزی، گسلس اختلالات، عاطفه منفی، مهارت‌گسیختگی و روان پریش خویی اختلالات) با مدیریت دینفعان (مدیریت مشتریان، مدیریت سهامداران، مدیریت کارکنان و مدیریت بستانکاران) ارتباطی وجود دارد؟ با توجه به مبانی نظری پژوهش فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تدوین گردید:

- فرضیه اصلی: بین اختلالات مدیریتی با مدیریت دینفعان رابطه مثبت معناداری وجود دارد.
- فرضیه فرعی اول: بین مخالفت ورزی با مدیریت دینفعان رابطه مثبت معناداری وجود دارد.
- فرضیه فرعی دوم: بین گسلس اختلالات با مدیریت دینفعان رابطه مثبت معناداری وجود دارد.
- فرضیه فرعی سوم: بین عاطفه منفی با مدیریت دینفعان رابطه مثبت معناداری وجود دارد.
- فرضیه فرعی چهارم: بین مهارت‌گسیختگی با مدیریت دینفعان رابطه مثبت معناداری وجود دارد.
- فرضیه فرعی پنجم: بین روان پریشی خویی مدیر با مدیریت دینفعان رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

## ۲-۱- پیشینه تجربی

انجین و محمد<sup>۱</sup> (۲۰۲۱) پژوهشی با هدف بررسی اثر میانجیگری مدیریت دینفعان بین ویژگی‌های دینفعان و عملکرد مالی انجام داده‌اند. یافته‌ها نشان می‌دهد رفتار مشروع سهامدار (LB)، رفتار مخالف (OB)، و رفتار متضاد بر توانایی دستیابی به هر دو مجموعه از عملکرد کمی و کیفی تأثیر می‌گذارد. مدیریت دینفعان موثر، به عنوان یک عنصر کلیدی برای حذف اثرات منفی رفتارهای فوق‌الذکر بر روی معیارهای کیفی (و نه کمی) شناخته شده‌است. الترونه و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) در پژوهشی تحت عنوان مشخصات مدیر عامل شرکت: مروری بر ادبیات و رهنمودهای آینده شرکت، به ویژگی‌های مدیرعامل به عنوان موقعیت مدیر عامل در سلسله مراتب مدیریتی بر روی ارزش شرکت و گزارشگری مالی تمرکز می‌کنند. نتایج نشان داد ویژگی‌های مدیرعامل، ارزش شرکت را برجسته می‌کند و عملکرد شرکت و کیفیت گزارشگری مالی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. هو و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۳) در پژوهش خود به بررسی و تجزیه و تحلیل رفتار معاملاتی سرمایه‌گذاران خرد و تأثیر آن بر بازده سهام پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که عموماً سهام شرکت‌های کوچک برای سرمایه‌گذاران خرد ارجحیت دارد و حتی اگر اثرات ریسک بازار خنثی شود بازهم این همبستگی برای تقاضای این گونه شرکت‌ها باقی است. بنسن و دیویدسن<sup>۴</sup> (۲۰۱۰) رابطه بین مدیریت دینفعان، ارزش شرکت و پاداش هیئت مدیره را بررسی کردند. نتیجه

<sup>1</sup> Nguyen & Mohamed

<sup>2</sup> Altarawneh et al

<sup>3</sup> Hu et al

<sup>4</sup> Benson & Davidson

پژوهش آنها نشان داد رابطه مثبت و معناداری بین ارزش شرکت و مدیریت ذینفعان برقرار است. با این حال، شرکت‌ها برای مدیریت روابط بین گروه‌های ذینفع، پاداش بیشتری برای مدیران خود قائل نمی‌شوند. هیلمن و کیم<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) در پژوهشی ارتباط بین ارزش ذینفعان، مدیریت ذینفعان و مسائل اجتماعی را آزمودند. نتایج پژوهش نشان داد ایجاد روابط بهتر با ذینفعان اولیه از جمله کارکنان، مشتریان و تأمین کنندگان، به افزایش ارزش برای سهامداران منجر خواهد شد.

همچنین محمدزاده سالطه و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی به بررسی ارتباط میان مشاوره مالی و ارتباط کلامی با شخصیت سرمایه‌گذار و رفتار معاملاتی او پرداخته‌اند. نتایج فرضیه‌های پژوهش نشان داد که رابطه میان نقش مشاوره مالی و ارتباط کلامی با شخصیت سرمایه‌گذار و رفتار معاملاتی او معنی‌دار است. حاجی‌علیزاده و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین تئوری ذینفعان، مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و عملکرد مالی انجام داده‌اند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین تئوری ذینفعان، مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و عملکرد مالی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. کریم‌پور امشلی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود به بررسی تأثیر ماکیاولیسم، عواطف فردی و سبک‌های پردازش اطلاعات بر گزارشگری مالی متقلبانانه پرداخته‌اند. نتایج پژوهش نشان داد که عواطف مثبت با ماکیاولیسم و سبک پردازش خردگرا به ترتیب رابطه منفی و مثبت دارد و عواطف منفی با ماکیاولیسم و سبک پردازش تجربه‌گرا به ترتیب رابطه مثبت و منفی دارد.

قالمق و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی تأثیر سواد مالی بر میزان شخصیت ماکیاولیستی سرمایه‌گذاران بورس اوراق بهادار تهران پرداخته‌اند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها حاکی از وجود رابطه معنادار منفی بین میزان سواد مالی و میزان شخصیت ماکیاولیستی سرمایه‌گذاران است. دیده‌خانی و مهرعلیزاده (۱۳۹۷) در پژوهش خود به بررسی نقش فازهای شخصیتی مدیران در میزان ریسک صندوق‌های سرمایه‌گذاری با توجه به نقش تعدیلی تیپ‌های شخصیتی پرداخته‌اند. نتایج بدست آمده حاکی از آن است که بین ۵ فاز شخصیتی (افسردگی، مانیا، علائم سایکوتیک، پیکاستنی یا خستگی و ضعف روانی و پارانویا) با ریسک صندوق شامل ارزش در معرض خطر و نیمه‌واریانس رابطه معناداری وجود دارد. همچنین مشخص شد که تیپ شخصیتی بر روابط فوق اثر تعدیل‌کنندگی دارد.

### ۳- روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر بر حسب هدف کاربردی، از لحاظ شیوه جمع‌آوری اطلاعات کتابخانه‌ای و میدانی و از نظر آزمون فرضیه‌ها همبستگی، بر اساس شیوه اجرا توصیفی پیمایشی است. پژوهش حاضر در سطح مدیران شرکت‌های ایرانی انجام شده است، بنابراین، پژوهش حاضر مدیران مؤسسه‌های دولتی را در بر نمی‌گیرد. جامعه آماری پژوهش حاضر، مدیران شرکت‌های ایرانی که در سال ۱۳۹۹ مشغول به کار بوده‌اند، است. نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت تصادفی ساده، با استفاده از جدول مورگان انجام گرفته است. از این روش‌ها به منظور کاهش خطای نمونه‌گیری استفاده شده است، معیار ورود به پژوهش این خواهد بود که اعضای نمونه مورد نظر حاضر باشند و با

<sup>۱</sup> Hillman & Keim

رضایت خود در پژوهش شرکت کنند. معیار خروج نیز تکمیل پرسشنامه‌ها است. برای گردآوری داده‌های پژوهش حاضر در بخش متغیر اختلالات شخصیتی از پرسشنامه نسخه پنجم انجمن روان پزشکی آمریکا (۲۰۱۳) مشتمل بر ۲۵ سوال است، و جهت سنجش مدیریت ذینفعان از پرسشنامه بیات و عباسی (۱۳۹۴) از طریق چارک بندی استفاده شده است. پرسشنامه مذکور شامل دو بخش است: الف) نامه همراه: در این قسمت هدف از گردآوری داده‌ها و ضرورت همکاری پاسخ دهنده بیان شده است. ب) سوالات پرسشنامه: این بخش از پرسشنامه شامل دو قسمت است: ۱- سوالات عمومی: این قسمت شامل متغیرهای جمعیت شناختی است، ۲- سوالات تخصصی: این قسمت شامل تعدادی سوال بسته پاسخ (پنج گزینه‌ای) است. قبل از استفاده از پرسشنامه، پیش آزمونی با سه دانشجوی دکتری انجام شد و برخی تنظیمات نوشتاری بر اساس پیشنهادات ارائه شده انجام شد و پس از آن برای نمونه‌های پژوهش ارسال شد. روش مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) □□ برای آزمودن فرضیه‌ها مورد استفاده قرار خواهد گرفت. روش حداقل مربعات جزئی<sup>۱۹</sup> (PLS-PM) برای ارزیابی مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. برای تحلیل یافته‌های این پژوهش نیز از نرم افزار Smart PLS نسخه ۲ استفاده شده است.

#### جدول ۱. متغیرها و روش اندازه گیری آنها

متغیرها	سوالات استفاده شده از مطالعات قبلی	مقیاس اصلی
اختلالات شخصیتی و ابعاد آن	از فرم خلاصه شده پرسشنامه نسخه پنجم انجمن روان پزشکی آمریکا (۲۰۱۳) اندازه گیری خواهد شد.	روش ۴ امتیازی (۰ = کاملاً یا اغلب غلط و ۴ = کاملاً یا اغلب درست)
مدیریت ذینفعان	پرسشنامه (بیات و عباسی، ۱۳۹۴)	از طریق چارک بندی

#### ۳-۱- متغیرهای پژوهش

##### متغیر مستقل

متغیر اختلالات شخصیتی مدیران، با استفاده از فرم خلاصه شده پرسشنامه ( راهنمای تشخیصی و آماری اختلال‌های روان شناختی نسخه پنجم (PID-5-BF) که توسط انجمن روان پزشکی آمریکا (۲۰۱۳) تدوین شده است، سنجیده می شود. پرسشنامه مزبور مشتمل بر ۲۵ سوال است و بر اساس نسخه پنجم راهنمای تشخیصی و آماری اختلال‌های روان شناختی (DSM-V) تهیه شده است. انجمن روان پزشکی آمریکا (۲۰۱۳) سیستم ابعدادی انعطاف پذیر را بر اساس ۲۵ صفت نابهنجار شخصیت اختصاصی تدوین نموده است که در پنج حیطه شخصیتی به شرح عاطفه منفی (اضطراب، ثبات هیجانی، احساس ناامنی و جدایی)، گسلس (انزوا، فقدان لذت، اجتناب از صمیمت، مخالفت ورزی (دستکاری کردن، تقلب، بزرگ منشی، مهارگسیختگی (بی مسئولیتی، تکانشگری، حواس پرتی) و روان پریش خوبی (باورها و تجارب غیرعادی، گریز از جمع و بدنظیمی ادراکی) طبقه بندی می شوند. برای سنجش هر صفت نابهنجار پنج گویه تخصیص داده شده است که هر گویه بر مبنای مقیاسی ۴ امتیازی (بسیار غلط یا اغلب غلط = ۰، گاهی یا تا حدودی غلط = ۱، گاهی یا تا حدودی صحیح = ۲ و

بسیار صحیح یا اغلب صحیح = ۳) رتبه بندی می‌شود. امتیاز کل دارای محدوده ای از ۰ تا ۱۵ است و هرچه امتیاز بیشتر باشد، اختلال شخصیتی نیز بیشتر خواهد بود؛ هر کدام از ویژگی‌های شخصیتی، دارای امتیازی دامنه ای از ۰ تا ۱۵ است و هر چه امتیاز بیشتر باشد، اختلال شخصیتی در آن دامنه بیشتر خواهد بود. این الگو، تلفیقی از الگوهای ابعادی آسیب شناسی شخصیت است که بر صفات نابهنجار متمرکز است. ویژگی‌های روان سنجی و ساختار عاملی نسخه کوتاه این پرسشنامه در ایران توسط عبدی و همکاران (۱۳۹۵) مورد تأیید قرار گرفته است.

#### متغیر وابسته

متغیر وابسته در این پژوهش مدیریت ذینفعان است. برای اندازه گیری متغیر مدیریت ذینفعان از پرسشنامه (بیات و عباسی ۱۳۹۴) استفاده شده است.

#### ۴- نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها

در بخش یافته‌ها، ابتدا به توصیف عوامل دموگرافیک نمونه‌ها پرداخته شده و در بخش دوم نیز نتایج هر یک از فرضیه‌های تحقیق بر اساس مدل استخراج شده از نرم افزار PLS توضیح داده شده است.

#### ۴-۱- آمار توصیفی متغیرها

در این پژوهش نمونه شامل ۱۰۱ نفر بودند. بر اساس آمار توصیفی مشخص شد از این تعداد ۸۷ نفر یعنی ۸۶/۱ درصد مرد و ۱۴ نفر یعنی ۱۳/۹ درصد زن بوده اند. با توجه به تحلیل توصیفی داده‌های انجام شده از نظر سن تعداد ۵ نفر یعنی حدود ۵ درصد کمتر از ۳۰ سال، ۳۶ نفر یعنی ۳۵/۶ درصد ۳۱ تا ۴۰ سال، ۵۰ نفر یعنی ۴۹/۵ درصد ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۰ نفر معادل ۹/۹ درصد نیز بیش از ۵۰ سال سن داشته اند. در زمینه تاهل، ۱۷ نفر یعنی ۱۶/۸ درصد مجرد و ۸۴ نفر یعنی ۸۳/۲ درصد نیز متاهل بوده اند. نتایج توصیفی داده‌ها بر اساس سابقه حرفه‌ای حاکی از آن است که تعداد ۷ نفر یعنی ۶/۹ درصد سابقه حرفه‌ای ۵ سال و کمتر، تعداد ۱۶ نفر یعنی ۱۵/۸ درصد ۶ تا ۱۰ سال، تعداد ۱۵ نفر معادل ۱۴/۹ درصد ۱۱ تا ۱۵ سال و ۶۴ نفر یعنی ۶۲/۴ درصد نیز بالای ۱۵ سال سابقه حرفه‌ای داشته اند. با توجه به داده‌های توصیفی تحلیل شده، مشخص است که از بین ۱۰۱ نفر شرکت کننده ۱۰ نفر یعنی حدود ۹/۹ درصد لیسانس، ۴۳ نفر یعنی ۴۲/۶ درصد فوق لیسانس و ۴۸ نفر یعنی ۴۷/۵ درصد نیز دارای تحصیلات دکتری بودند. بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌ها و با بررسی توزیع فراوانی و درصد متغیر عنوان شغلی ۲۶ نفر یعنی ۲۵/۷ حسابدار، ۱۵ نفر یعنی ۱۴/۹ درصد حسابرس، ۴۶ نفر یعنی ۴۵/۵ مدیر مالی و ۱۴ نفر یعنی ۱۳/۹ عضو هیئت مدیره بوده‌اند. همچنین بر اساس نتایج تعداد ۴۵ نفر معادل ۴۴/۶ درصد مدیر میانی، تعداد ۳۱ نفر معادل ۳۰/۷ درصد مدیر ارشد، تعداد ۱۰ نفر یعنی ۹/۹ درصد مدیر عامل و ۱۵ نفر معادل ۱۴/۹ درصد نیز عضو هیات مدیره بوده اند.



## ۴-۲- شاخص‌های توصیفی متغیرهای تحقیق

در جدول زیر شاخص‌های توصیفی یعنی تعداد، مینیمم، ماکزیمم، میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای اصلی تحقیق ارائه شده است.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی متغیرهای تحقیق

تعداد	مینیمم	ماکزیمم	میانگین	انحراف استاندارد	
۱۰۱	۰۰	۲۰	۸۳۵۶	۵۴۳۶۱	عاطفه منفی
۱۰۱	۰۰	۲۰	۵۴۲۶	۵۱۵۶۳	مهارت‌گسیختگی
۱۰۱	۰۰	۲۰	۵۹۶۰	۴۹۷۹۸	مخالفت ورزی
۱۰۱	۰۰	۲۰	۷۲۲۸	۵۴۱۸۳	روان پریش خوبی
۱۰۱	۰۰	۲۰	۷۲۶۷	۵۳۵۷۰	گسلش
۱۰۱	۰۰	۲۰	۶۸۴۸	۴۱۸۰۱	اختلالات شخصیتی
۱۰۱	۲۰	۵۰	۴۰۷۶۲	۵۳۴۴۴	مشتریان
۱۰۱	۲۰	۴۰	۳۰۵۰	۶۸۲۳۷	کارکنان
۱۰۱	۱۰	۴۰	۳۰۷۲۵۵	۶۲۴۳۰	سهامداران
۱۰۱	۱۰	۵۰	۳۰۶۳۲۰	۷۱۷۷۶	بستانکاران
۱۰۱	۲۰	۴۰	۳۰۷۳۴۷	۵۳۹۸۴	مدیریت ذینفعان

## ۴-۳- تجزیه و تحلیل استنباطی

با عنایت به اینکه تعداد نمونه‌های تحقیق کم است، استفاده از نرم افزارهایی همچون لیزرل و اموس مورد انتقاد است، بنابراین مناسب‌ترین نرم افزار برای این نوع داده‌ها نرم افزار PLS است از طرفی این نرم افزار با توجه به اینکه به نرمال بودن داده‌ها حساس نیست یکی از پر کاربردترین نرم افزارها برای مدل‌های مفهومی، با تعداد نمونه کم است. لذا لازم است ابتدا برازش مدل مورد بررسی قرار گیرد و سپس نتایج فرضیه‌ها توضیح داده شود و مشخص می‌شوند که آیا فرض صفر رد می‌شود یا مورد تایید قرار می‌گیرند. در نمودارهایی که در ادامه می‌آید، مدل‌های اجرا شده در نرم افزار ارائه شده است. این مدل‌ها در دو حالت یعنی حالت ضرایب استاندارد و حالت ضرایب معنی‌داری نمایش داده شده است و شاخص‌های برازش آنها نیز مورد بررسی قرار گرفته است.

## ۴-۴- خروجی مدل‌های اجرا شده و شاخص‌های برازش آن

در شکل‌های زیر خروجی مدل‌های اجرا شده در نرم افزار PLS برای فرضیه‌های اصلی تحقیق، بر اساس حالت استاندارد و حالت ضرایب معنی‌داری نمایش داده شده است در حالت ضرایب استاندارد به ضرایب مسیر در مدل اندازه‌گیری و در حالت ضرایب معنی‌داری به معنی‌داری مسیرها بر اساس مقدار تی اشاره شده است. در حالت اول ضرایب مسیرها مشخص شده است که نشان می‌دهد ضریب مسیر بین متغیرها چه اندازه است. ضرایب مسیر همان ضرایب بتا در رگرسیون هستند. مقادیر برآورد شده برای ضرایب مسیر در مدل ساختاری بر حسب علامت،

مقدار و معناداری ارزیابی می‌شود. در حالت دوم نتایج مربوط به ضرایب استاندارد Z یا (T-Value) آورده شده است که این مقدار با توجه به اینکه باید از ۱/۹۶ بیشتر یا از ۱/۹۶- کمتر باشد در سطح ۰/۰۵ معنادار است. برازش مدل بر اساس تقسیم مدل به سه مدل درونی (مدل اندازه‌گیری)، مدل بیرونی (مدل ساختاری) و مدل کلی تحقیق انجام می‌گیرد. بر اساس منابعی همچون آذر و غلامزاده (۱۳۹۵) و داوری و رضازاده (۱۳۹۵) شاخص‌های مدل اندازه‌گیری که همان شاخص‌های برازش مدل بیرونی هستند که در مورد ارتباط سؤالات پرسشنامه با متغیرها به کار می‌روند، شامل شاخص‌های روایی و پایایی هستند و در آن برای پایایی به ضریب آلفای کرونباخ اشاره می‌شود. در روایی نیز به روایی همگرا (بار عاملی و مقدار AVE) و روایی تشخیصی (روایی واگرا) اشاره می‌شود که در جدول شماره ۲ به هر یک از این شاخص‌ها اشاره می‌شود.

جدول ۳. شاخص‌های مدل اندازه‌گیری

مدل اندازه‌گیری	روایی همگرا	
	بار عاملی	مقدار AVE
مدل اندازه‌گیری	بیشتر از ۰/۵	بیشتر از ۰/۵
	مقادیر بر روی قطر اصلی از کلیه مقادیر سطر و ستون متناظر خود بیشتر باشند	
	پایایی آلفای کرونباخ	
	پایایی ترکیبی (پایایی سازه)	
	بیشتر از ۰/۷	بیشتر از ۰/۷

منبع: (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵)

اولین شاخص یعنی پایایی بر اساس ضرایب آلفای کرونباخ و ضرایب پایایی سازه باید بیشتر از ۰/۷ محاسبه گردد تا مورد تایید واقع شود نتایج مربوط به پایایی متغیرهای تحقیق در جدول زیر توضیح داده شده است.

جدول ۴. پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ

پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	
۰.۹۲۳	۰.۹۰۰	مدیریت بستانکاران
۰.۹۲۵	۰.۹۰۸	مدیریت سهامداران
۰.۹۱۲	۰.۸۸۸	مدیریت مشتریان
۰.۹۴۶	۰.۹۴۰	مدیریت کارکنان
۰.۹۶۳	۰.۹۶۱	مدیریت ذینفعان
۰.۷۸۵	۰.۷۵۶	روان پریش خوبی
۰.۸۱۶	۰.۷۱۹	مهارت گسیختگی
۰.۷۶۷	۰.۷۹۴	گسلش
۰.۸۱۲	۰.۷۱۴	عاطفه منفی

پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	
۰.۷۶۸	۰.۷۳۵	مخالفت ورزی
۰.۹۱۲	۰.۸۵۶	اختلالات شخصیتی مدیریتی

همانطور که ملاحظه در جدول ملاحظه می‌شود کلیه مقادیر پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ است در نتیجه پایایی ابزار تأیید گردید. همچنین در این تحقیق برای روایی ابتدا پرسشنامه طراحی شده به تأیید استاد راهنما رسید و سپس با استفاده از شاخص‌های روایی همگرایی و روایی تشخیصی مورد بررسی قرار گرفت. در این تحقیق بارعاملی سوالات ۱۸ از اختلالات شخصیتی مدیریتی، سوالات ۶ و ۱۰ مدیریت مشتریان و سوال ۲ مدیریت سهامداران کمتر از ۰/۵ به دست آمد، لذا از تحلیل حذف شدند بار عاملی بقیه متغیرها بیشتر از ۰/۵ به دست آمد و مورد تأیید قرار گرفتند، همچنین مقدار AVE مولفه‌های تحقیق پس از حذف سوالات ذکر شده در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۵. نتایج میانگین واریانس‌های استخراجی (AVE)

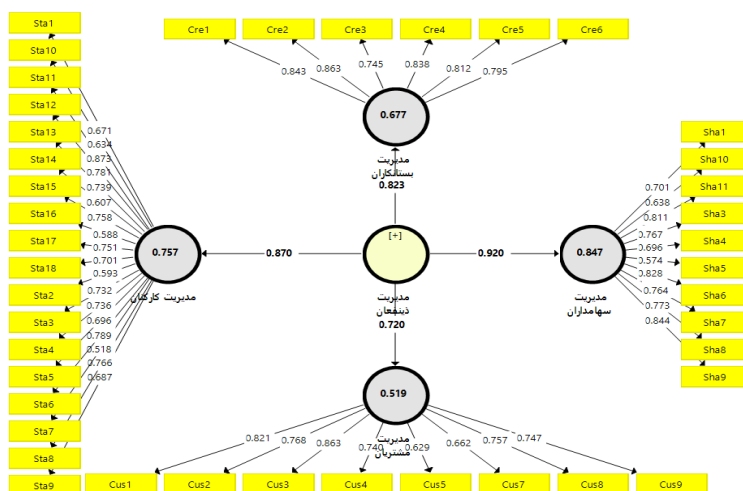
میانگین واریانس استخراجی	
۰.۶۶۸	مدیریت بستانکاران
۰.۵۵۴	مدیریت سهامداران
۰.۵۶۵	مدیریت مشتریان
۰.۵۹۹	مدیریت کارکنان
۰.۵۳۰	روان پریش خوبی
۰.۵۶۸	عاطفه منفی
۰.۵۰۰	مخالفت ورزی
۰.۵۷۷	مهارت گسیختگی
۰.۵۵۸	گسلش

همانطور که در جدول نشان داده شده است تمامی مقادیر میانگین واریانس‌های استخراجی تقریباً از مقدار ۰/۵ بالاتر هستند، در نتیجه دومین روایی همگرا نیز تأیید گردید. روایی تشخیصی نیز با استفاده از شاخص فورنل و لارکر به این صورت است که یک متغیر پنهان در مقایسه با سایر متغیرهای پنهان، باید پراکندگی بیشتری را در بین مشاهده پذیرهای خود یا به عبارت بهتر سوالات خود داشته باشد، یعنی مقادیر بر روی قطر اصلی از کلیه مقادیر سطر و ستون متناظر خود بیشتر باشند. در جدول شماره ۶ نتایج روایی پرسشنامه پژوهش آمده است. با توجه به شاخص روایی تشخیصی مشخص است که پرسشنامه طراحی شده از روایی مناسبی برخوردار است زیرا هر کدام از مولفه‌ها با گویه‌های خود دارای ارتباط بیشتری از ارتباط آن مولفه با گویه‌های دیگر مولفه‌ها دارد با

توجه توضیحات ارائه شده مدل بیرونی یا همان مدل ساختاری تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد. در نمودار شماره ۱ و جدول شماره ۷، میزان بار عاملی، ضریب استاندارد سوالات مدیریت ذینفعان نشان داده شده است.

جدول ۶. نتایج روایی تشخیصی پرسشنامه تحقیق

گسلش	مهارت‌گسیختگی	مدیریت کارکنان	مدیریت مشتریان	مدیریت سهامداران	مدیریت ذینفعان	مدیریت بستانکاران	مخالفت ورزی	عاطفه منفی	روان پریش خوبی	اختلالات شخصیتی	
□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	۰.۸۹	اختلالات شخصیتی
□	□	□	□	□	□	□	□	□	۰.۸۵۶	۰.۷۴۵	روان پریش خوبی
□	□	□	□	□	□	□	□	۰.۸۸۴	۰.۶۶۸	۰.۸۳۳	عاطفه منفی
□	□	□	□	□	□	□	۰.۷۳۳	۰.۵۹۹	۰.۷۰۶	۰.۷۹۸	مخالفت ورزی
□	□	□	□	□	□	۰.۸۱۷	-۰.۲۷۰	-۰.۲۹۳	-۰.۲۵۷	-۰.۳۳۴	مدیریت بستانکاران
□	□	□	□	□	۰.۸۲۵	۰.۸۲۴	-۰.۱۹۸	-۰.۲۸۵	-۰.۲۰۵	-۰.۳۴۶	مدیریت ذینفعان
□	□	□	□	۰.۷۴۴	۰.۹۲۱	۰.۷۵۴	-۰.۱۸۹	-۰.۳۰۳	-۰.۲۱۴	-۰.۳۶۰	مدیریت سهامداران
□	□	□	۰.۸۵۲	۰.۶۴۷	۰.۷۲۱	۰.۵۶۶	-۰.۱۸۶	-۰.۰۹۶	-۰.۱۲۴	-۰.۲۲۱	مدیریت مشتریان
□	□	۰.۸۰۶	۰.۴۱۹	۰.۶۹۹	۰.۸۶۸	۰.۵۷۴	-۰.۰۸۹	-۰.۲۴۲	-۰.۱۲۹	-۰.۲۶۰	مدیریت کارکنان
□	۰.۸۹۱	-۰.۱۴۱	-۰.۲۰۱	-۰.۲۲۷	-۰.۲۰۱	-۰.۱۱۹	۰.۴۹۸	۰.۶۵۱	۰.۵۹۶	۰.۸۰۸	مهارت‌گسیختگی
۰.۸۷۷	۰.۶۰۴	-۰.۱۹۶	-۰.۱۵۲	-۰.۲۹۳	-۰.۲۶۳	-۰.۲۴۲	۰.۴۴۰	۰.۴۲۴	۰.۵۲۰	۰.۷۴۱	گسلش



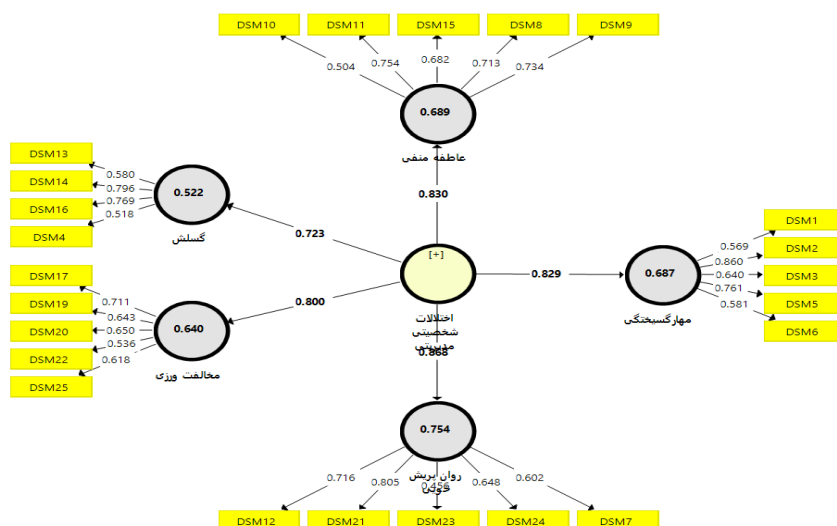
شکل ۱. بار عاملی و ضرایب استاندارد ابعاد مدیریت ذینفعان

جدول ۷. بارعاملی و ضرایب استاندارد سوالات و ابعاد مدیریت ذینفعان

متغیرها	سوالات	بار عاملی	سطح معنی داری	ضرایب استاندارد	سطح معنی داری
مدیریت بستانکاران	مدیریت بستانکاران <- Cre1	۰.۸۴۳	۰.۰۰۰	۰.۸۲۳	۰.۰۰۰
	مدیریت بستانکاران <- Cre2	۰.۸۶۳	۰.۰۰۰		
	مدیریت بستانکاران <- Cre3	۰.۷۴۵	۰.۰۰۰		
	مدیریت بستانکاران <- Cre4	۰.۸۳۸	۰.۰۰۰		
	مدیریت بستانکاران <- Cre5	۰.۸۱۲	۰.۰۰۰		
	مدیریت بستانکاران <- Cre6	۰.۷۹۵	۰.۰۰۰		
مدیریت مشتریان	مدیریت مشتریان <- Cus1	۰.۸۲۱	۰.۰۰۰	۰.۷۲۰	۰.۰۰۰
	مدیریت مشتریان <- Cus2	۰.۷۶۸	۰.۰۰۰		
	مدیریت مشتریان <- Cus3	۰.۸۶۳	۰.۰۰۰		
	مدیریت مشتریان <- Cus4	۰.۷۴۰	۰.۰۰۰		
	مدیریت مشتریان <- Cus5	۰.۶۲۹	۰.۰۰۰		
	مدیریت مشتریان <- Cus7	۰.۶۶۲	۰.۰۰۰		
	مدیریت مشتریان <- Cus8	۰.۷۵۷	۰.۰۰۰		
	مدیریت مشتریان <- Cus9	۰.۷۴۷	۰.۰۰۰		
مدیریت سهامداران	مدیریت سهامداران <- Sha1	۰.۷۰۱	۰.۰۰۰	۰.۹۲۰	۰.۰۰۰
	مدیریت سهامداران <- Sha10	۰.۶۳۸	۰.۰۰۰		
	مدیریت سهامداران <- Sha11	۰.۸۱۱	۰.۰۰۰		
	مدیریت سهامداران <- Sha3	۰.۷۶۷	۰.۰۰۰		
	مدیریت سهامداران <- Sha4	۰.۶۹۶	۰.۰۰۰		
	مدیریت سهامداران <- Sha5	۰.۵۷۴	۰.۰۰۰		
	مدیریت سهامداران <- Sha6	۰.۸۲۸	۰.۰۰۰		
	مدیریت سهامداران <- Sha7	۰.۷۶۴	۰.۰۰۰		
	مدیریت سهامداران <- Sha8	۰.۷۷۳	۰.۰۰۰		
	مدیریت سهامداران <- Sha9	۰.۸۴۴	۰.۰۰۰		
مدیریت کارکنان	مدیریت کارکنان <- Sta1	۰.۶۷۱	۰.۰۰۰	۰.۸۷۰	۰.۰۰۰
	مدیریت کارکنان <- Sta10	۰.۶۳۴	۰.۰۰۰		
	مدیریت کارکنان <- Sta11	۰.۸۷۳	۰.۰۰۰		
	مدیریت کارکنان <- Sta12	۰.۷۸۱	۰.۰۰۰		
	مدیریت کارکنان <- Sta13	۰.۷۳۹	۰.۰۰۰		
	مدیریت کارکنان <- Sta14	۰.۶۰۷	۰.۰۰۰		

متغیرها	سوالات	بار عاملی	سطح معنی داری	ضرایب استاندارد	سطح معنی داری
	مدیریت کارکنان <- Sta15	۰.۷۵۸	۰.۰۰۰		
	مدیریت کارکنان <- Sta16	۰.۵۸۸	۰.۰۰۰		
	مدیریت کارکنان <- Sta17	۰.۷۵۱	۰.۰۰۰		
	مدیریت کارکنان <- Sta18	۰.۷۰۱	۰.۰۰۰		
	مدیریت کارکنان <- Sta2	۰.۵۹۳	۰.۰۰۰		
	مدیریت کارکنان <- Sta3	۰.۷۳۲	۰.۰۰۰		
	مدیریت کارکنان <- Sta4	۰.۷۳۶	۰.۰۰۰		
	مدیریت کارکنان <- Sta5	۰.۶۹۶	۰.۰۰۰		
	مدیریت کارکنان <- Sta6	۰.۷۸۹	۰.۰۰۰		
	مدیریت کارکنان <- Sta7	۰.۵۱۸	۰.۰۰۰		
	مدیریت کارکنان <- Sta8	۰.۷۶۶	۰.۰۰۰		
	مدیریت کارکنان <- Sta9	۰.۶۸۷	۰.۰۰۰		

مقدار ضرایب استاندارد همه ابعاد بالاتر از ۰/۵۰ و با توجه به سطح معنی داری ( $\text{sig} < ۰/۰۵$ ) می‌توان نتیجه گرفت که ابعاد بخوبی متغیر مدیریت ذینفعان را می‌سنجد. در ادامه نمودار شماره ۲ و جدول شماره ۸، میزان بار عاملی، ضریب استاندارد سوالات و ابعاد اختلالات شخصیتی مدیران نشان داده شده است.



شکل ۲. بار عاملی و ضرایب استاندارد سوالات و ابعاد اختلالات شخصیتی

جدول ۸. بارعاملی و ضرایب استاندارد سوالات و ابعاد اختلالات شخصیتی

متغیرها	سوالات	بار عاملی	سطح معنی‌داری	ضریب استاندارد	سطح معنی‌دار
گسلش	<-DSM13 گسلش	۰.۵۸۰	۰.۰۰۰	۰.۷۲۳	۰.۰۰۰
	<-DSM14 گسلش	۰.۷۹۶	۰.۰۰۰		
	<-DSM4 گسلش	۰.۵۱۸	۰.۰۰۱		
	<-DSM16 گسلش	۰.۷۶۹	۰.۰۰۰		
مخالفت ورزی	<-DSM17 مخالفت ورزی	۰.۷۱۱	۰.۰۰۰	۰.۸۰۰	۰.۰۰۰
	<-DSM19 مخالفت ورزی	۰.۶۴۳	۰.۰۰۰		
	<-DSM20 مخالفت ورزی	۰.۶۵۰	۰.۰۰۰		
	<-DSM25 مخالفت ورزی	۰.۶۱۸	۰.۰۰۰		
	<-DSM22 مخالفت ورزی	۰.۵۳۶	۰.۰۰۱		
روان پریش خویی	<-DSM21 روان پریش خویی	۰.۸۰۵	۰.۰۰۰	۰.۸۶۸	۰.۰۰۰
	<-DSM23 روان پریش خویی	۰.۴۵۶	۰.۰۰۰		
	<-DSM24 روان پریش خویی	۰.۶۴۸	۰.۰۰۰		
	<-DSM7 روان پریش خویی	۰.۶۰۲	۰.۰۰۰		
	<-DSM12 روان پریش خویی	۰.۷۱۶	۰.۰۰۰		
مهار گسیختگی	<-DSM5 مهار گسیختگی	۰.۷۶۱	۰.۰۰۰	۰.۸۲۹	۰.۰۰۰
	<-DSM6 مهار گسیختگی	۰.۵۸۱	۰.۰۰۰		
	<-DSM3 مهار گسیختگی	۰.۶۴۰	۰.۰۰۰		
	<-DSM2 مهار گسیختگی	۰.۸۶۰	۰.۰۰۰		
	<-DSM1 مهار گسیختگی	۰.۵۶۹	۰.۰۰۰		
عاطفه منفی	<-DSM15 عاطفه منفی	۰.۶۸۲	۰.۰۰۰	۰.۸۳۰	۰.۰۰۰
	<-DSM10 عاطفه منفی	۰.۵۰۴	۰.۰۰۰		
	<-DSM11 عاطفه منفی	۰.۷۵۴	۰.۰۰۰		
	<-DSM8 عاطفه منفی	۰.۷۱۳	۰.۰۰۰		
	<-DSM9 عاطفه منفی	۰.۷۳۴	۰.۰۰۰		

در راستای بررسی شاخص‌های مدل ساختاری یا مدل درونی تحقیق از ضرایب مسیر ضریب تعیین R2، اندازه اثر F2 و معیار پیش‌بینی کننده Q2 و مقدار VIF استفاده شد. (ضرایب مسیر در آزمون فرضیات بررسی خواهند شد. لذا در این قسمت از توضیح آنها خودداری می‌شود.) در جدول زیر مقدار ضریب تعیین (R2) مشخص شده است.

جدول ۹. مقادیر ضریب تعیین

ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	مدیریت ذینفعان
.۵۸۵	.۵۹۳	

اندازه اثر یا F2 به معنای توان تبیین‌کنندگی مدل است و رابطه بین سازه‌های مدل را تعیین می‌کند که در جدول شماره ۱۰ این میزان نشان داده شده است.

جدول ۱۰. مقادیر ضرایب اندازه اثر F2

اختلالات شخصیتی مدیریتی	مدیریت ذینفعان	اختلالات شخصیتی مدیریتی
	.۲۱۹	مدیریت ذینفعان
.۵۷۲		

شاخص دیگری که در این مرحله مورد بررسی قرار می‌گیرد شاخص توان پیش‌بینی‌کنندگی Q2 مدل است که درصد واریانس شاخص‌ها را در بین سایر شاخص‌های یک متغیر نشان می‌دهد. Q2 بالا نشان دهنده قدرت پیش‌بینی بالای مدل است. برای این شاخص مقدار برشی جهت بررسی آن تعیین نشده است و محققان تأکید کرده‌اند در صورتی که این شاخص مقداری بالاتر از صفر داشته باشد قابل قبول است و هرچه به یک نیز نزدیکتر گردد نشان از توان پیش‌بینی‌کنندگی بالای آن است. این میزان در جدول زیر مشخص شده است.

جدول ۱۱. مقادیر به دست آمده برای شاخص Q2

Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)	مدیریت ذینفعان
.۲۰۸	

در نهایت جهت برازش کلی مدل تحقیق از شاخص‌هایی همچون شاخص SRMR، RmsTheta، مقدار GOF و مقدار NFI استفاده شده است یافته‌های مربوط به شاخص‌های برازش مدل در جدول زیر ارائه شده است و مشخص است که همه شاخص‌های مورد بررسی دارای نمره مطلوبی هستند یعنی اینکه مدل تحقیق از برازش مطلوبی برخوردار است. جدول زیر مبین شاخص‌های برازش مدل است.



جدول ۱۲. شاخص‌های برازش مدل تحقیق

منبع	مقدار مطلوب و استاندارد	مقدار مشاهده شده	شاخص‌های برازش	
(هو و بنتلر، ۱۹۹۹)	کمتر از ۰/۰۸	۰.۰۴۱	شاخص SRMR	مدل کلی
(رینگل و همکاران، ۲۰۲۰)	کمتر از ۰/۱۲	۰.۱۱۴	شاخص rms Theta	
(وتزلس و همکاران، ۲۰۰۹)	بیش از ۰/۲۵	۰.۴۱۱	شاخص GOF	
(بانن و بنتلر، ۱۹۸۰)	بیشتر از ۰/۹	۰.۹۱	شاخص NFI	
(هنسلر و همکاران، ۲۰۱۶)	کمتر از ۰/۹۵	۰.۳۱۸	شاخص d_ULS	
(هنسلر و همکاران، ۲۰۱۶)	کمتر از ۰/۹۵	۰.۵۲۹	d_G	
(هو و بنتلر، ۱۹۹۹)	کمتر از ۰/۰۸	۰.۰۴۴	شاخص SRMR	مدل شخصیت و مدیریت ذینفعان
(رینگل و همکاران، ۲۰۲۰)	کمتر از ۰/۱۲	۰.۱۰۷	شاخص rms Theta	
(وتزلس و همکاران، ۲۰۰۹)	بیش از ۰/۲۵	۰.۳۶۲	شاخص GOF	
(بانن و بنتلر، ۱۹۸۰)	بیشتر از ۰/۹	۰.۹۲۴	شاخص NFI	
(هنسلر و همکاران، ۲۰۱۶)	کمتر از ۰/۹۵	۰.۳۷۰	شاخص d_ULS	
(هنسلر و همکاران، ۲۰۱۶)	کمتر از ۰/۹۵	۰.۶۲۲	d_G	

قبل از بررسی فرضیه‌های اصلی تحقیق مدل اجرا شده و تایید شده بر اساس شاخص‌های برازش ارائه شده است.

#### ۴-۵- تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها

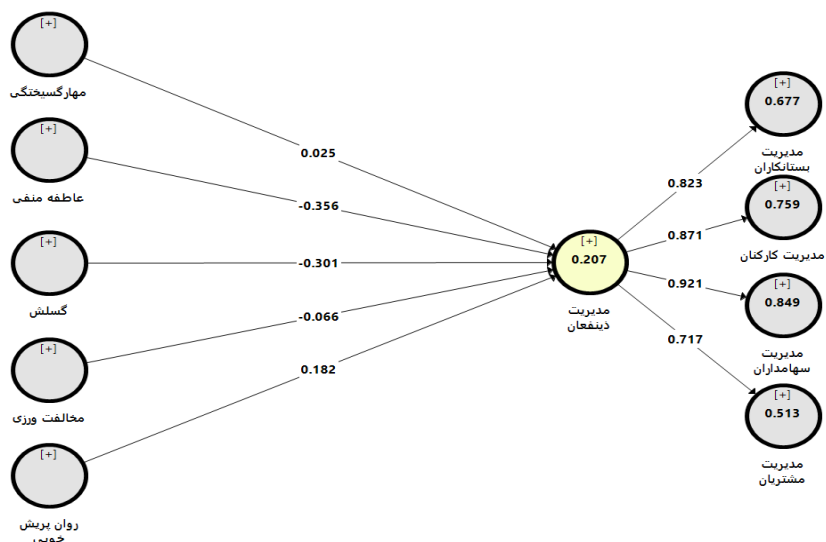
##### تجزیه و تحلیل فرضیه اصلی

بین اختلالات مدیریتی با مدیریت ذینفعان رابطه مثبت معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل این فرضیه در جدول زیر ارائه شده است لازم به ذکر است نتایج موجود در جدول بر اساس مدل‌های اجرا شده در حالت استاندارد و معنی‌داری به دست آمده‌اند.

جدول ۱۳. ارتباط اختلالات مدیریتی و مدیریت ذینفعان

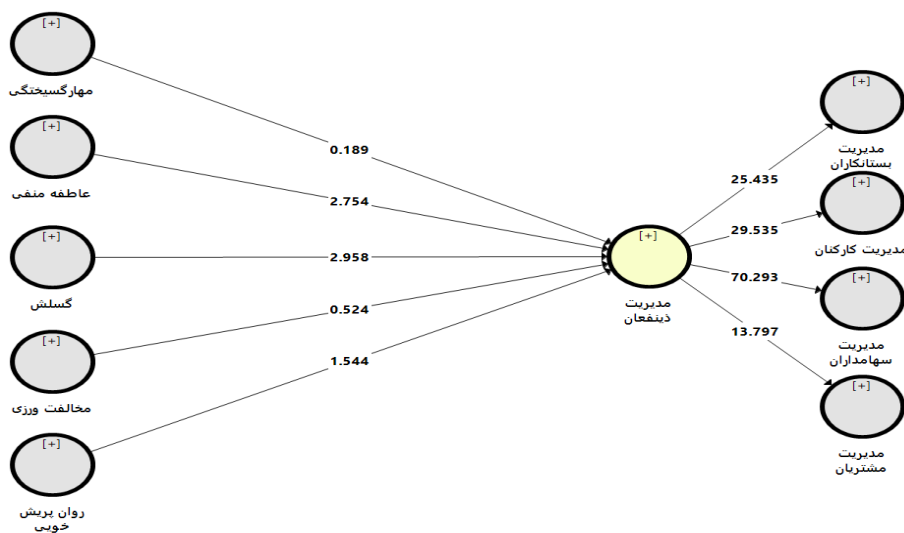
متغیرها	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معنی‌داری
اختلالات شخصیتی مدیریتی -> مدیریت ذینفعان	-۰/۱۹۳	۲/۲۳۸	۰/۰۰۶

همانطور که مشاهده می‌شود ضریب مسیر اختلالات شخصیتی مدیریتی با مدیریت ذینفعان -۰/۱۹۳- است و این ضریب با توجه به مقدار تی ۲/۲۳۸ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۶ است، پس با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که اختلالات شخصیتی مدیریتی با مدیریت ذینفعان رابطه ای منفی و معنادار دارد. مدل ارتباطی بین اختلالات شخصیتی مدیریتی و مدیریت ذینفعان در حالت ضرایب استاندارد در شکل شماره ۳ نمایش داده شده است.



شکل ۳. مدل ارتباطی بین اختلالات شخصیتی مدیریتی و مدیریت ذینفعان در حالت ضرایب استاندارد

همچنین مدل ارتباطی بین اختلالات شخصیتی مدیریتی و مدیریت ذینفعان در حالت ضرایب معنی‌داری در شکل شماره ۴ نمایش داده شده است.



شکل ۴. مدل ارتباطی بین اختلالات شخصیتی مدیریتی و مدیریت ذینفعان در حالت ضرایب معنی‌داری

### تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی اول

فرضیه فرعی اول ارتباط مثبت و معنادار مخالفت ورزی و مدیریت ذینفعان را مورد بررسی قرار می دهد. خلاصه نتایج این فرضیه بر اساس خروجی به دست آمده از نرم افزار PLS در جدول زیر مشاهده می شود.

جدول ۱۴. خلاصه نتایج ارتباط بین مخالفت ورزی و مدیریت ذینفعان

متغیرها	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معنی داری
مخالفت ورزی -> مدیریت ذینفعان	-۰/۰۶۶	/۵۲۴	/۰۶۰۵

همچنانکه که مشخص است ضریب مسیر مخالفت ورزی با مدیریت ذینفعان -۰/۰۶۶- و سطح معنی داری این مسیر ۰/۶۰۵ است در نتیجه با اطمینان بالای ۹۵ درصد می توان ادعا کرد که مخالفت ورزی بر مدیریت ذینفعان تأثیر معناداری ندارد و فرضیه تحقیق تایید نمی شود.

### تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی دوم

فرضیه فرعی دوم، ارتباط مثبت و معنادار گسلش اختلالات با مدیریت ذینفعان را مورد آزمون قرار می دهد که نتایج آن در جدول زیر ارائه گردیده است.

جدول ۱۵. خلاصه نتیجه ارتباط گسلش اختلالات با مدیریت ذینفعان

متغیرها	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معنی داری
گسلش -> مدیریت ذینفعان	-۰/۳۰۱	۲/۹۵۸	۰/۰۰۳

در این فرضیه ضریب مسیر بین گسلش اختلالات با مدیریت ذینفعان -۰/۳۰۱- و سطح معنی داری آن ۰/۰۰۳ است در نتیجه ارتباط بین گسلش اختلالات با مدیریت ذینفعان معنی دار است و مورد تایید قرار می گیرد.

### تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی سوم

فرضیه فرعی سوم حاکی از ارتباط مثبت و معنادار عاطفه منفی با مدیریت ذینفعان است. در جدول زیر خلاصه نتایج مربوط به به این فرضیه ارائه گردیده است.

جدول ۱۶. خلاصه نتایج ارتباط عاطفه منفی و مدیریت ذینفعان

متغیرها	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معنی داری
عاطفه منفی -> مدیریت ذینفعان	-۰/۳۵۶	۲/۷۵۴	۰/۰۰۳

نتایج نشان داده است که ضریب مسیر بین عاطفه منفی با مدیریت ذینفعان  $0/356-$  و سطح معنی داری آن  $0/03$  است پس فرضیه ذکر شده به صورت منفی و معنی داری تایید می‌شود. به عبارتی هر چقدر میزان عاطفه منفی مدیر افزایش یابد، مدیریت ذینفعان کاهش خواهد یافت.

#### تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی چهارم

بین مهار گسیختگی و مدیریت ذینفعان رابطه مثبت معناداری وجود دارد. خلاصه نتایج این فرضیه بر اساس خروجی به دست آمده از نرم افزار PLS در جدول زیر مشاهده می‌شود.

جدول ۱۷. نتایج ارتباط بین مهار گسیختگی و مدیریت ذینفعان

متغیرها	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معنی داری
مهار گسیختگی - < مدیریت ذینفعان	0/025	0/189	0/856

با عنایت به نتایج مشاهده شده ضریب مسیر بین مهار گسیختگی با مدیریت ذینفعان  $0/025$  و سطح معنی داری  $0/856$  است و معنی دار ناست پس قابل توجه است که رابطه بین مهار گسیختگی با مدیریت ذینفعان مورد تایید قرار نمی‌گیرد و معنی دار تلقی نمی‌گردد.

#### تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی پنجم

میان روان پریشی خوبی و مدیریت ذینفعان رابطه مثبت معناداری وجود دارد. در جدول زیر خلاصه نتایج مربوط به فرضیه مذکور ارائه گردیده است.

جدول ۱۸. نتیجه ارتباط روان پریشی خوبی اختلالات با مدیریت ذینفعان

متغیرها	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معنی داری
روان پریش خوبی - < مدیریت ذینفعان	0/182	1/544	0/142

نتایج مشاهده شده بیانگر آن است که ضریب مسیر بین روان پریشی خوبی اختلالات با مدیریت ذینفعان  $0/182-$  و سطح معنی داری به دست آمده  $0/142$  است در نتیجه می‌توان گفت بین روان پریشی خوبی اختلالات با مدیریت ذینفعان رابطه ای معنی دار وجود ندارد

## ۵- بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر، تأثیر اختلالات مدیریتی و مدیریت ذینفعان را مورد بررسی قرار داده است. پژوهش‌ها در حوزه روانشناسی نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی افراد، بر قضاوت‌ها و تصمیم‌های آنها اثرگذار است. هیل و جونز<sup>۱</sup> (۱۹۹۲) در تحقیقی تئوری نمایندگی و تئوری ذینفعان را بررسی کردند. آنها با مطالعه پژوهش‌های انجام شده در این زمینه، بر این موضوع تأکید کردند که در دهه‌های گذشته، تئوری نمایندگی یکی از الگوهای غالب در ادبیات اقتصاد به شمار می‌رود. آنان مطابق ادبیات مزبور، تئوری نمایندگی در وهله اول به چگونگی ارتباط بین مدیران و سهامداران پرداخته است. این رویکرد در ادبیات مالی و مدیریتی به رویکرد تئوری ذینفعان مشهور است. برخلاف تئوری نمایندگی؛ تئوری ذینفعان، شرکت را حلقه ارتباطی همه تأمین کنندگان منابع شرکت (ذینفعان) در نظر می‌گیرد. ذینفع به شخصیت حقیقی یا حقوقی اطلاق می‌شود که بر تصمیمات و عملکرد سازمان اثر گذاشته و در عین حال اثر می‌پذیرد و منافع و مضرات آن در ارتباط با منافع و مضرات سازمان است. با توجه به تعریف فوق، می‌توان گفت که تمامی عناصر محیطی داخلی و خارجی که بر سازمان اثر گذاشته و یا از آن اثر می‌پذیرند ذینفعان سازمان هستند. نکته ای که در این بخش باید به آن توجه شود این است که ذینفع بودن، یک شخصیت حقیقی یا حقوقی یک موضوع مطلق نیست، بلکه یک موضوع نسبی است؛ به این صورت که هر شخص حقیقی یا حقوقی دارای ذینفعان و مدعیانی نسبت به خودش است و خود نیز نسبت به گروه‌های دیگر ذینفع است. موضوع قابل ذکر دیگر این است که نقش و اهمیت گروه‌های ذینفع با تغییر موقعیت و شرایط زمانی و مکانی سازمان، تغییر می‌کند که مدیران باید در برخورد با ذینفعان به این مسئله توجه نمایند. درک ماهیت دقیق خواسته‌ها و ادعاهای ذینفعان مسئله دشواری است که مدیران برای جلب رضایت ذینفعان، باید خواسته‌های آنها را به طور دقیق درک کرده و پاسخ گویند. اگر خواسته‌های ذینفعان در یک راستا و مشترک باشد مدیریت با تصمیمات و اقدامات ساده‌تری می‌تواند منافع و خواسته‌های گروه‌های ذینفع را تأمین کرده و رضایت آنها را کسب کند ولی اگر منافع و خواسته‌های گروه‌های ذینفع متضاد باشد مدیریت گروه‌های ذینفع کار دشواری پیش رو دارد. طرفداران مالی رفتاری، معتقدند تفاوت‌های شخصیتی مدیران ناشی از نگرش افراد به صورت اختلالات ادراکی خود را نشان می‌دهند. با توجه به اینکه خطاهای شناختی و انحرافات بر نظریات سرمایه‌گذاری اثر می‌گذارند، بر گزینه‌های مالی نیز اثرگذارند. در واقع اختلالات ادراکی مدیران باعث می‌شوند بر کیفیت تصمیم‌گیری‌های آنها تأثیر بگذارد و مسیر تصمیم‌ها به انحراف و سوگیری کشیده شود. اختلالات ادراکی و رفتاری مدیر عامل یکی از مشکلات تصمیم‌گیری شرکت‌ها محسوب می‌شوند که شکاف عمیق‌تری از تضاد منافع بین ذینفعان و مدیران را ایجاد می‌کنند و باعث می‌شوند حیطه‌های عملکردی شرکت‌ها در بازار سرمایه با مشکلات عدیده‌ای مواجه شود. مستند به ادبیات پژوهش، مدیران توانمند و دارای سلامت روان، به واسطه توانایی‌هایی که از فضای تجاری و کسب و کار خود دارند، قادرند با کوتاه نمودن فاصله زمانی دوره گزارشگری مالی، اطلاعات بهنگام‌تری را در اختیار استفاده‌کنندگان قرار دهند. انجمن روان‌پزشکی آمریکا (۲۰۱۳)، پنج بعد اختلالات شامل مخالفت‌ورزی، گسلس، عاطفه منفی، مهارت‌گسیختگی و روان پریش خویی را در آخرین نسخه ویرایش شده راهنمای تشخیصی و آماری

<sup>1</sup> Hill & Jones

اختلالات روان شناختی ارائه نموده است. در پژوهش جاری نیز با تکیه بر این اصل، تاثیر ابعاد شخصیتی ناهنجار بر مدیریت ذینفعان بررسی شد. نتایج آزمون فرضیه اصلی که مبین ارتباط اختلالات شخصیتی مدیریتی با مدیریت ذینفعان است، حاکی از آن است که ارتباط این دو متغیر بصورت رابطه منفی و معناداری است. به عبارتی هر اندازه اختلالات شخصیتی مدیر افزایش یابد، توانایی مدیر، در اداره ذینفعان کاهش خواهد یافت. همچنین یافته‌های فرضیه‌های فرعی نشان داد رابطه بین اختلالات مخالفت‌ورزی، مهارت‌گسیختگی و روان پریش خوبی با مدیریت ذینفعان غیر معنادار است. بین گسلس اختلالات و عاطفه منفی با مدیریت ذینفعان نیز ارتباط منفی و معنادار وجود دارد.

براساس نتایج کسب شده پیشنهاد می‌شود:

- با توجه به اینکه رفتارها ناهنجار مدیریت به منافع ذینفعان شرکت آسیب وارد می‌کند، پیشنهاد می‌شود سهامداران با تمرکز بیشتر بر موضوعات مربوط به اختلال شخصیتی افراد و با بهره‌گیری از دانش روان‌شناسان نسبت به انتخاب مدیران جهت اداره شرکت اقدام نمایند.
- با توجه به اهمیت ذینفعان در شرکت، در راستای پیشگیری از وقوع اختلالات شخصیتی و رفع اختلالات شخصیتی، پیشنهاد می‌شود هیئت مدیره با بهره‌گیری از روانشناسان خبره نسبت به تشریح موضوعات مرتبط با اختلالات شخصیتی برای کارکنان خود و ارتقاء سطح دانش آنان در این زمینه اقدام نمایند.
- با توجه به رابطه منفی و معنادار گسلس اختلالات با مدیریت ذینفعان، و از آنجائیکه مدیران به واسطه شغل و مسئولیت سنگین خود به طور تمام وقت درگیر مسائل اجرایی کار هستند، پیشنهاد می‌شود استراحت‌های کوتاه و مرخصی‌های برنامه‌ریزی شده که موجب بهبود نگرانی‌های کاری مدیران می‌شود را در برنامه‌های کاری خود داشته باشند.
- پیشنهاد می‌شود با عدم واگذاری کارهای نامرتبط به مدیران، آموزش و تقویت هوش هیجانی، میزان عاطفه منفی (هیجان‌پذیری منفی) را در مدیران کاهش داده و عملکردشان را بهبود بخشید.
- مدیران شرکت‌ها برنامه‌ها و فعالیت‌های خود را طوری تنظیم نمایند که منجر به افزایش حس تعلق و وفاداری کارکنان به محیط کار گردد تا از این طریق بتوان میزان مشکلات روانشناختی را در کارکنان کاهش داد.
- هیئت مدیره براساس مکانیسم‌های نظارتی، تلاش کنند حیطه‌های تصمیم‌گیری استراتژیک و بلندمدت شرکت‌ها را که مستقیماً بار ایجاد ارزش برای ذینفعان در ارتباط است، تقویت کنند.
- به مدیران عامل توصیه می‌شود که ضمن برگزاری دوره‌های آموزشی مهارت‌های شخصیتی، نسبت به مسائل روان شناختی مدیران میانی و کارکنان خود اهتمام بیشتری ورزند تا مدیران میانی و کارکنان در قضاوت‌ها و تصمیم‌گیری‌های کاری خود بهتر و هوشمندتر عمل نمایند.
- به شرکت‌هایی که در سهام سایر شرکت‌ها سرمایه‌گذاری کرده‌اند و عضو هیئت مدیره شرکت سرمایه‌پذیر هستند توصیه می‌شود در زمان انتخاب شخص نماینده جهت معرفی به عنوان عضو هیئت مدیره، به ویژگی‌های فردی و اختلالات شخصیتی مدیر توجه نمایند.

- توصیه دیگر اینکه با توجه به رابطه منفی عاطفه منفی و مدیریت ذینفعان و همبستگی منفی عاطفه منفی با گشودگی به تجربه از افراد برون گرا جهت مدیریت و عضویت در هیئت مدیره شرکت ها استفاده نمایند
  - در خصوص پژوهش های آتی نیز پیشنهاد می شود اثر سایر اختلالات رفتاری و روان شناختی از جمله، اختلال اضطراب و دوقطبی شخصیت مدیران را بر مدیریت ذینفعان مورد بررسی قرار دهند.
- در انتها باید نسبت به محدودیتهای این پژوهش اشاره نمود از جمله استفاده صرف از جمعیت عمومی و غیر بالینی مدیران و بهتر بود از هر دو جمعیت بالینی و غیر بالینی استفاده شود.

### فهرست منابع

- \* حاجی علیزاده، سحر؛ خواجه حسنی، میترا؛ امیری، علی. (۱۳۹۹)، بررسی رابطه بین تئوری ذینفعان، مسئولیت اجتماعی شرکتها و عملکرد مالی. رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۴(۵۰): ۹۲-۱۰۲.
- \* دلشاد، افسانه؛ تهرانی، رضا. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر ویژگی های مدیریت بر ارزش و حجم معاملات سهام؛ با تأکید بر روش های داده کاوی. *دانش حسابداری مالی*، ۶(۲): ۲۹-۵۹.
- \* دیده خانی، حسین؛ مهرعلیزاده، امیررضا. (۱۳۹۷). بررسی نقش فازهای شخصیتی مدیران در میزان ریسک صندوق های سرمایه گذاری با توجه به نقش تعدیلی تیپ های شخصیتی. *دانش سرمایه گذاری*، ۷(۲۸)، ۱-۲۲.
- \* رضازاده، جواد؛ محمدی، عبدالله. (۱۳۹۸). توانایی مدیریتی، ارتباطات سیاسی و گزارشگری مالی متقلبان. *بررسی های حسابداری و حسابرسی*، ۲۶(۲): ۲۱۷-۲۳۸.
- \* زادپرور، فاطمه. (۱۳۹۶). تقلب و سوء رفتارهای مدیران در گزارشگری مالی: مروری بر تحقیقات انجام شده از دیدگاه مالی، *نشریه آفاق علوم انسانی*، ۱۰، ۳۱-۴۴.
- \* شاه علی، مرجان؛ عبدلی، محمدرضا. (۱۳۹۸). بررسی تاثیرپذیری چسبندگی چشم انداز درآمد آتی از اختلالات ادراکی مدیرعامل. *پژوهش های حسابداری مالی*، ۱۱(۳): ۷۱-۹۶.
- \* غلامرضایی، محسن؛ حسنی، محمد. (۱۳۹۸). تأثیر اختلالات شخصیت بر تردید حرفه ای حسابرسان مستقل. *دانش حسابداری*، ۱۰(۲): ۴۳-۷۶.
- \* قالمق، کریم؛ یعقوب نژاد، احمد؛ فلاح شمس، میرفیض. (۱۳۹۸). تاثیر سواد مالی بر میزان شخصیت ماکیاولیستی سرمایه گذاران بورس اوراق بهادار تهران. *دانش سرمایه گذاری*، ۸(۳۰)، ۲۲۹-۲۵۰.
- \* کریم پور امشلی، سارا؛ بنی مهد، بهمن؛ خلیل پور، مهدی؛ رضانی فرید، جواد. (۱۳۹۹). تاثیر ماکیاولیسم، عواطف فردی و سبک های پردازش اطلاعات بر گزارشگری مالی متقلبان. *پژوهش های کاربردی در گزارشگری مالی*، ۹(۱): ۲۲۳-۲۵۶.
- \* محمدزاده سالطه، حیدر؛ نویدی عباسپور، ابراهیم؛ بخشوده، محمد. (۱۴۰۱). ارتباط میان مشاوره مالی و ارتباط کلامی با شخصیت سرمایه گذار و رفتار معاملاتی او. *دانش سرمایه گذاری*، ۱۱(۴۲): ۲۰۷-۲۲۳.

- \* Abernethy, M. A., & Wallis, M. S. (2019). Critique on the “manager effects” research and implications for management accounting research. *Journal of Management Accounting Research*, 31(1), 3-40.
- \* Altarawneh, M., Shafie, R., & Ishak, R. (2020). CEO Characteristics: A Literature Review and Future Directions. *Academy of Strategic Management Journal*, 19(1), 1-10.
- \* Bamber, L. S., Jiang, J., Wang, I. Y. (2010). What’s my style? The influence of top managers on voluntary corporate financial disclosure. *Journal of Accounting Review*, 85 (4): 1131–1162.
- \* Benson, B. W., & Davidson, W. N. (2010). The relation between stakeholder management, firm value, and CEO compensation: A test of enlightened value maximization. *Financial Management*, 39(3), 929-964.
- \* Brown, D. R., Harvey, D. (2005) An experimental approach to organizational development, 7th edn. Pearson Prentice Hall, Vol. 26, No. 11, Pp. 247-270.
- \* Corr, P. J. (2010). The psychoticism–psychopathy continuum: A neuropsychological model of core deficits. *Personality and Individual Differences*, 48(6), 695-703.
- \* Farkas, D., & Orosz, G. (2013). The link between ego-resiliency and changes in Big Five traits after decision making: The case of extraversion. *Personality and Individual Differences*, 55(4), 440-445.
- \* Hillman, A. J., & Keim, G. D. (2001). Shareholder value, stakeholder management, and social issues: what's the bottom line?. *Strategic management journal*, 22(2), 125-139.
- \* Hu, G. X., Pan, J., & Wang, J. (2013). Noise as information for illiquidity. *The Journal of Finance*, 68(6), 2341-2382.
- \* Joyner, K. J., Bowyer, C. B., Yancey, J. R., Venables, N. C., Foell, J., Worthy, D. A., & Patrick, C. J. (2019). Blunted reward sensitivity and trait disinhibition interact to predict substance use problems. *Clinical Psychological Science*, 7(5).
- \* Nguyen, T. S., & Mohamed, S. (2021). Mediation Effect of Stakeholder Management between Stakeholder Characteristics and Project Performance. *Journal of Engineering, Project & Production Management*, 11(2).
- \* Osborne-Crowley, K., & McDonald, S. (2018). A review of social disinhibition after traumatic brain injury. *Journal of neuropsychology*, 12(2), 176-199.1109-1124.
- \* Sharma, M., & Kaur, G. (2011). Gender differences in procrastination and academic stress among adolescents. *Indian Journal of Social Science Researches*, 8(1-2), 122-127.
- \* Svenaeus, F. (2014). Diagnosing mental disorders and saving the normal. American Psychiatric Association, 2013. Diagnostic and statistical manual of mental disorders, 5th ed. *American Psychiatric Publishing: Washington, DC*. 991 pp
- \* Wendsche, J., & Lohmann-Haislah, A. (2017). A meta-analysis on antecedents and outcomes of detachment from work. *Frontiers in psychology*, 7, 2072.
- \* Wolniewicz, C. A., Tiamiyu, M. F., Weeks, J. W., & Elhai, J. D. (2018). Problematic smartphone use and relations with negative affect, fear of missing out, and fear of negative and positive evaluation. *Psychiatry research*, 262, 618-623.



## **The Impact of Managers' Personality Disorders on Financial Reporting Management and Stakeholder Investment Management**

**Hamid Jahanbakhsh Qarebaghi**

Department of Accounting, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.  
[Hjahanbakhsh52@yahoo.com](mailto:Hjahanbakhsh52@yahoo.com)

**Ali Bayat**

Department of Accounting, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (The responsible author)  
[Ali.bayat22@yahoo.com](mailto:Ali.bayat22@yahoo.com)

**Azita Jahanshad**

Department of Accounting, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.  
[Az\\_jahanshad@yahoo.com](mailto:Az_jahanshad@yahoo.com)

### **Abstract**

Stakeholder management is of great importance. Because it is a factor on which the life of the organization depends. Because information and reports are transmitted to stakeholders through managers and managers have different personalities and sometimes personality disorders; Control and supervision have made it impossible to manage economic units and properly manage stakeholders. Therefore, the aim of this study was to investigate the relationship between managerial psychological disorders and financial reporting management and stakeholder investment management. In other words, can the managers of Iranian companies manage the stakeholders by having the type of disorder? Five maladaptive models such as psychoticism, dis inhibition, negative affect, detachment and Antagonism were used to assess managerial personality disorders. The statistical population of the present study is the managers of Iranian companies that have been working in 1399. Using simple random sampling and Morgan table, 101 people were selected as the sample and the data were analyzed using PLS software. The results of analyzing the relationship between managerial personality disorders and financial reporting management and stakeholder investment indicate that managerial personality disorders have a negative and significant relationship with stakeholder management. The findings also showed that the relationship between opposition disorders, inhibition and psychosis with non-significant stakeholder management. There is a significant negative relationship between fault disorders and negative emotion with stakeholder management.

**Keywords:** Managerial Personality Disorders, Stakeholder Management, Stakeholder Theory.

