



Investigating the Relationship between Managerial Personality Characteristics and Dividend Policy

*Mohammad Hossein Setayesh**

*Issa Karimipoor***

Abstract

Objective: Economic psychology's research suggests that personality traits are associated with wealth accumulation or allocation decision making. Since dividend policy is also a wealth accumulation decision at the company level, it is likely to be affected by the personality traits of the management team. According to Upper Echelons' theory (UE), decisions of the senior management team can affect the company's financial performance. Although many studies have reported the effects of the characteristics of the management team on financial strategies, few studies have examined the personality traits and their effects on financial strategies. The purpose of this study is to examine the relationship between managerial personality traits and dividend policy in the companies listed on the Tehran Stock Exchange.

Methods: The personality trait criterion consists of five specific personality characteristics, including agreeableness, conscientiousness, neuroticism (emotional instability), extraversion, and openness to experience.

Big five personality characteristics are considered the most widely accepted glossary of personality traits. The use of this model has increased in financial and economic researches. A major challenge to examine the effects of executive personality is the cost and difficulty of measuring. Measuring personality traits usually requires the use of costly tools or in-depth interviews that are especially difficult for large samples.

To measure these personality variables, we used the short form of the NEO personality questionnaire. In the short model, 12 questions measure each factor. Many countries have approved the short form of the questionnaire. To measure earnings policy, we used two variables of dividend to sales ratio and dividend to net profit after tax. The statistical sample consists of 71 companies listed in the Tehran Stock Exchange from 2008 to 2017, and the questionnaire's participants are the CEO or CFO of these companies. In this study, we used a quasi-experimental design and a post-event approach. To test the hypotheses, we used a structural equations model (version 3 of Smart PLS software).

Results: The results of this study provide new insight into the factors affecting dividend payout policy. The results showed that after controlling the variables of firm size, growth of profitability, and growth of opportunities, there is a negative and significant relationship between agreeableness and dividend policy and a positive and significant relationship

between management conscientiousness and dividend policy. This study also showed no significant relationships between each of the three personality traits (neuroticism, extraversion, and Openness to Experience) and dividend policy.

Conclusion: The findings indicate that some personality traits have affected the corporate dividend policy. The results confirm the Upper Echelons theory and show that the characteristics of the top management team affect a company's financial choices and performance. Due to the effect of personality traits on financial practices, companies need to use psychological and personality interviews in addition to scientific interviews to select their managers. To determine companies' financial strategies, investors and financial analysts need to consider the factors beyond the financial and accounting variables, such as behavioral and personality characteristics of corporate executives.

Keywords: *Dividend Policy, Management, Personality Traits.*

Paper Type: *Research Paper.*

Citation: Setayesh, M.H., Karimipoor, I. (2020). Investigating the relationship between managerial personality characteristics and dividend policy. *Journal of Accounting Knowledge*, 11(4), 149-170.

بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی مدیریت و خط‌مشی تقسیم سود

محمدحسین ستایش*

عیسی کریمی‌پور**

چکیده

هدف: پژوهش‌های حوزه روان‌شناسی اقتصادی نشان داده است که ویژگی‌های شخصیتی افراد بر تصمیمات انباشت یا تخصیص ثروت آنها مؤثر است. خط‌مشی تقسیم سود نیز تصمیمی مرتبط با مسئله انباشت ثروت در سطح شرکت است و از ویژگی‌های شخصیتی مدیریت تأثیر می‌پذیرد. بنابراین، هدف این پژوهش بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی مدیریت و خط‌مشی تقسیم سود در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران است.

روش: معیار تعیین ویژگی‌های شخصیتی، پنج ویژگی مهم شخصیتی شامل توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی، روان‌رنجوری (نبود ثبات عاطفی)، برون‌گرایی و تجربه‌پذیری است. برای سنجش این متغیرها، پرسشنامه فرم کوتاه نئو به کار رفته است. برای سنجش خط‌مشی تقسیم سود نیز از دو متغیر نسبت سود تقسیمی به فروش و نسبت سود تقسیمی به سودخالص پس از کسر مالیات استفاده شده است. نمونه آماری پژوهش ۷۱ شرکت فعال در بورس اوراق بهادار تهران در بازه زمانی ۱۳۹۶-۱۳۸۷ است و افراد مشارکت‌کننده جهت تکمیل پرسشنامه، مدیران عامل یا مدیران مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران هستند. برای آزمون فرضیه‌ها از الگوی معادلات ساختاری استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان می‌دهد که پس از کنترل متغیرهای اندازه شرکت، رشد سودآوری و فرصت‌های رشد، بین توافق‌پذیری و خط‌مشی تقسیم سود ارتباط منفی و معنادار و بین وظیفه‌شناسی (با وجدان بودن) مدیریت و خط‌مشی تقسیم سود ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین ارتباط معنادار بین سه ویژگی شخصیتی دیگر (شامل روان‌رنجوری، برون‌گرایی و تجربه‌پذیری) و خط‌مشی تقسیم سود یافت نشد.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش حاکی از اثرگذاری برخی ویژگی‌های شخصیتی بر خط‌مشی تقسیم سود شرکت‌هاست.

واژه‌های کلیدی: خط‌مشی تقسیم سود، مدیریت، ویژگی‌های شخصیتی.

نوع مقاله: پژوهشی.

استناد: ستایش، محمدحسین؛ کریمی‌پور، عیسی. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی مدیریت و خط‌مشی تقسیم سود. مجله دانش حسابداری، ۱۱(۴)، ۱۷۰-۱۴۹.

مقدمه

خط‌مشی تقسیم سود یکی از مهم‌ترین مباحث در حوزه مدیریت مالی شرکت‌هاست؛ زیرا بیانگر یکی از عمده‌ترین جریان‌های خروجی نقدی و یکی از مهم‌ترین و عمده‌ترین تصمیم‌های فراروی مدیران است (سرلک و میرزائی، ۱۳۹۵). گرچه خط‌مشی تقسیم سود از عوامل زیادی مانند شرایط بازار و ویژگی‌های شرکت ناشی می‌شود، نیکولوزی^۱ (۲۰۱۳) معتقد است که علاوه بر موارد یادشده، تیم رهبری شرکت تأثیر قابل‌ملاحظه‌ای بر خط‌مشی تقسیم سود آن دارد. طی سالیان گذشته، توجه به ویژگی‌های فردی تیم مدیریت در پژوهش‌های حسابداری و مالی افزایش یافته است. برتراند و شوار^۲ (۲۰۰۳) به این نتیجه رسیدند که مدیران مسن‌تر و مدیران فاقد تحصیلات مدیریت اجرایی (MBA) رویه‌های مالی و سرمایه‌گذاری محافظه‌کارانه‌تری را نسبت به سایر مدیران به کار می‌گیرند. نیکولوزی (۲۰۱۳) نشان داد که شرکت‌های اداره شده توسط مدیران متاهل، جمهوری‌خواه و مسیحی با احتمال بیشتری سود سهام خود را افزایش خواهند داد. با وجود افزایش اقبال به ویژگی‌های فردی تیم مدیریت در پژوهش‌های حسابداری و مالی طی سالیان گذشته، پژوهش‌های محدودی به ویژگی‌های روان‌شناختی مدیران ارشد پرداخته‌اند. این در حالی است که در سالیان اخیر علاقه پژوهشگران و فعالان اقتصادی به نقش صفات غیرشناختی^۳ مانند ویژگی‌های شخصیتی خودکارآمدی^۴ و منبع کنترل به عنوان پیش‌بینی‌کنندگان پیشرفت تحصیلی، موفقیت در بازار کار، سود چرخه عمر، ثروت و رفتار پس‌انداز افراد افزایش یافته است (موسکا و مک کری^۵، ۲۰۱۶؛ براون و تیلور^۶، ۲۰۱۴؛ داکورث و ویر^۷، ۲۰۱۰؛ نیهاس و پانس^۸، ۲۰۰۵ و وِلی^۹، ۲۰۰۱).

افزایش شناخت از اثر صفات غیرشناختی بر رفتارهای اقتصادی افراد، باعث علاقه‌مندی بیشتر پژوهشگران حوزه حسابداری و اقتصاد به این ویژگی‌ها شده است. برای نمونه، نیهاس و وِلی (۲۰۰۱) اثر شخصیت افراد را بر رفتارهای پس‌انداز و استقراض آنان در میان نمونه‌ای از خانوارهای هلندی بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که ثبات عاطفی (حالت عکس روان‌پریشی) ارتباط مثبت با پس‌انداز وجه نقد (موجودی حساب‌های پس‌انداز)، کل پس‌انداز (مقدار پس‌انداز منهای بدهی) و میل به پس‌انداز در ۱۲ ماه آینده دارد.

پژوهش‌های حوزه روان‌شناسی اقتصادی (براون و تیلور، ۲۰۱۴ و موسکا و مک کری، ۲۰۱۶) بیانگر اثر متغیرهای شخصیتی بر تصمیمات انباشت یا تخصیص ثروت است. از آنجا که خط‌مشی تقسیم سود نیز تصمیمی مرتبط با مساله انباشت ثروت در سطح شرکت است، لذا با احتمال زیاد از ویژگی‌های شخصیتی مدیریت تأثیر می‌پذیرد. به‌طور کلی اغلب پژوهش‌های اخیر در ارتباط با نقش مدیریت ارشد سازمان و ویژگی‌های آن به این نتیجه رسیده‌اند که ویژگی‌های مدیریت ارشد با دست‌آوردهای سازمان ارتباط دارد (لی^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۶).

با وجود اهمیت ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی مدیر در اتخاذ تصمیم‌های مالی، تا کنون پژوهشگران حسابداری توجه کمی به این متغیرها داشته‌اند. در حالی که روان‌شناسی شخصیت، ادبیات گسترده‌ای در خصوص اثر ویژگی‌های شخصیتی بر قضاوت و تصمیم‌گیری افراد و به‌خصوص مدیران ارائه می‌کند. بر این اساس، انگیزه پژوهش حاضر، کمک

به کاهش شکاف مذکور و تبیین نقش ویژگی‌های شخصیتی مدیریت در تعیین خط‌مشی تقسیم سود شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران است.

تعیین خط‌مشی مدیریت در خصوص تقسیم سود، یکی از مهم‌ترین نیازهای اطلاعاتی سرمایه‌گذاران به منظور برآورد بازده آتی سرمایه‌گذاری است. همچنین، برخی الگوهای ارزش‌گذاری شرکت (مانند الگوی رشد گوردون) مبتنی بر پیش‌بینی و توزیع سودهای تقسیمی آتی هستند و سرمایه‌گذاران و تحلیل‌گران بنیادی، به منظور برآورد ارزش شرکت و تخصیص بهینه منابع به واحدهای تجاری، نیازمند اطلاعات سود تقسیمی و رویه مدیریت واحد تجاری در مورد آن هستند. بنابراین، شناسایی عواملی که ورای متغیرهای مالی و حسابداری، بر خط‌مشی تقسیم سود اثرگذار است، برای این گروه دارای اهمیت است.

در ادامه مبانی نظری پژوهش ارائه می‌گردد و سپس خلاصه‌ای از پژوهش‌های داخلی و خارجی مرتبط با موضوع پژوهش ذکر می‌شود. در بخش بعدی روش پژوهش و روش سنجش متغیرهای پژوهش تشریح می‌گردد، سپس یافته‌های تحقیق ارائه خواهد شد و بخش پایانی به نتیجه‌گیری و بحث بر روی نتایج اختصاص دارد.

مبانی نظری و بسط فرضیه‌های پژوهش

خط‌مشی تقسیم سود

استفاده‌کنندگان از اطلاعات مالی به منظور درک وضعیت کنونی شرکت و پیش‌بینی وضع آن در آینده، مایل به آگاهی از توانایی شرکت در ایجاد وجوه نقد هستند. در این میان، سود سهام نقدی به دلیل عینیت و ملموس بودن آن نزد ذینفعان شرکت از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. بنابراین، بخش اعظمی از توان و توجه مدیران شرکت‌ها صرف تدوین خط‌مشی تقسیم سود می‌شود (کرمی و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۱۰). خط‌مشی تقسیم سود، به طور کلی به معنی تصمیم در مورد سهم نسبی سود سهام از سود خالص یا تصمیم‌گیری در مورد تغییرات در سود سهام در طول زمان است. با وجود حجم گسترده مطالعات مربوط به سیاست تقسیم سود، عوامل مؤثر بر آن و پیامدهای حاصل از سیاست تقسیم سود باید مورد بررسی بیشتر قرار گیرد (اریف^۱ و همکاران، ۲۰۱۱).

پرسشنامه شخصیتی تجدیدنظر شده نئو

این پرسشنامه یکی از جدیدترین ابزارهای سنجش شخصیت است که توسط کاستا و مک‌کری (۱۹۹۲) معرفی شد. فرم بلند این پرسشنامه در ۲۴۰ عبارت طراحی شده است. پرسشنامه کوتاه شامل ۶۰ جمله است که برای هر متغیر ۱۲ سؤال در نظر گرفته شده و از پاسخ‌دهندگان خواسته می‌شود که میزان موافقت خود را با هر بیانیه در طیف پنج‌طبقه‌ای لیکرت از خیلی موافق تا بی‌طرف و خیلی مخالف ابراز کنند. به پاسخ هر یک از سؤالات بسته به شدت توافق، از ۱ تا ۵ نمره داده می‌شود. به طوری که نمره کل برای هر مقیاس در محدوده ۰ تا ۶۰ قرار می‌گیرد و نمره بالاتر نشان‌دهنده سطوح بالاتری از صفت است.

با وجود اینکه تاکنون پژوهش‌های اندکی در خصوص اثر شخصیت تیم مدیریت بر تصمیمات مالی واحد تجاری انجام شده است، مطالعات گسترده‌ای در روانشناسی وجود دارد که در آنها نقش پنج ویژگی عمده شخصیتی در اتخاذ تصمیم‌های متفاوت و ابعاد عملکرد شغلی بررسی شده است. در این بخش ضمن مرور برخی از پژوهش‌های مرتبط،

تلاش شده نقش هر کدام از پنج ویژگی بزرگ شخصیتی در اتخاذ تصمیم‌های راهبردی توسط مدیریت با تمرکز بر تصمیم‌های مرتبط با خط‌مشی تقسیم سود تشریح گردد.

توافق‌پذیری^{۱۲} (A)

توافق‌پذیری (انطباق) با گرایش به قابل اعتماد بودن (کاستا و مک‌کری، ۱۹۹۲)، خوش‌خلقی (هوگان و وانز^{۱۳}، ۱۹۹۷)، جلوگیری از درگیری (گرازیانو^{۱۴} و همکاران، ۱۹۹۶) و کنار آمدن با دیگران (بریک^{۱۵} و همکاران، ۲۰۰۲) مرتبط است. این ویژگی به اعتقادات مربوط به اهمیت سخت کار کردن ارتباط دارد و بنابراین، ارتباط مثبت با موفقیت شغلی دارد (هالند^{۱۶} و همکاران، ۱۹۹۳). با این حال، باندیو^{۱۷} و همکاران (۲۰۰۱) اعتقاد دارند افراد توافق‌پذیر بیشتر گرایش به تبعیت کردن دارند تا رهبری کردن. افراد توافق‌پذیر ممکن است اثربخشی تصمیم کمتری داشته باشند زیرا به راحتی تحت تأثیر دیدگاه‌های دیگران قرار می‌گیرند (لی‌پین و وان‌دین^{۱۸}، ۲۰۰۱). از آنجا که مدیران اجرایی سازگار، همکاری را تقویت می‌کنند و کمتر پایبند فرهنگ سلسله‌مراتبی هستند (پترسون^{۱۹} و همکاران، ۲۰۰۳)، آنها محیطی با رقابت بیشتر و نتیجه‌گرایی کمتر ایجاد می‌کنند (اریلی^{۲۰} و همکاران، ۲۰۱۴).

براقانس^{۲۱} و همکاران (۲۰۰۹) دریافتند که افرادی دارای توافق‌پذیری کمتر، سطح ریسک‌گریزی پایین‌تری دارند. این رابطه عکس بین توافق‌پذیری و ریسک‌پذیری نشان می‌دهد که مدیران اجرایی که توافق‌پذیری کمتری دارند، بیشتر جذب شرکت‌های نوآور شده و راهبردهای مالی دارای سطوح بالای ریسک‌پذیری اتخاذ نمایند (همانند اهرم بالا یا سود تقسیمی بالا). بنابر آنچه گفته شد با توجه به ریسک‌پذیری بیشتر مدیران ناسازگار، پیش‌بینی می‌شود مدیران دارای توافق‌پذیری کمتر سیاست تقسیم سود سخاوتمندانه‌تری داشته و سطح سود تقسیمی را بالا ببرند. فرضیه اول: بین توافق‌پذیری مدیریت و خط‌مشی تقسیم سود ارتباط معناداری وجود دارد.

وظیفه‌شناسی (باوجدان بودن)^{۲۲} (C)

برخی پژوهش‌ها نشان داده‌اند که رهبران باوجدان دارای حس قوی مدیریت، خودانظباطی^{۲۳}، پیگیری و انگیزه هستند (بونو و جاج^{۲۴}، ۲۰۰۴). آنها بلندهمت، عمل‌گرا، محتاط و دقیق هستند (کاستا و مک‌کری، ۱۹۹۲). وظیفه‌شناسی از طریق تمایل به پیروی از مقررات و تلاش (بریک، ۲۰۰۵) و همچنین، تعیین اهداف و وفادار ماندن به آنها (گلاتلی^{۲۵}، ۱۹۹۶) بر عملکرد مؤثر است. همچنین، از آنجا که مدیران عامل وظیفه‌شناس، افرادی بلندهمت و بلندپرواز هستند، با احتمال زیاد جذب فرهنگ‌های نتیجه‌گرا^{۲۶} با انتظارات و هنجارهای بالایی برای دستاوردهای شخصی (شردان^{۲۷}، ۱۹۹۲) و فرهنگ‌های پاداش‌گرا^{۲۸} که تأکید بر پاداش برای عملکرد دارند، خواهند شد. کاپلان^{۲۹} و همکاران (۲۰۱۲) دریافتند که بین عملکرد آتی و ویژگی‌های مرتبط با وجدان ارتباط وجود دارد. در همان حال، مدیران اجرایی دارای وجدان زیاد، ممکن است دیدگاه محدود و تعصب ادراکی انتخابی^{۳۰} داشته باشند (نادکارنی و هرمان^{۳۱}، ۲۰۱۰) وجدان بیش از حد ممکن است حتی باعث تحجر، انعطاف‌ناپذیری، و تمرکز بر جزئیات بی‌اهمیت و در نتیجه، عملکرد منفی مدیر گردد (لی و همکاران، ۲۰۱۱).

سایر پژوهشگران نشان داده‌اند که افراد وظیفه‌شناس تمایل به کنترل شدن و ریسک‌گریزی دارند (گلدبرگ^{۳۲}، ۱۹۹۰). بر این اساس، باوجدان بودن رابطه منفی با انعطاف‌پذیری راهبردی دارد (نادکارنی و هرمن، ۲۰۱۰). بنابراین،

مدیران اجرایی دارای وجدان زیاد کمتر به فرهنگ‌های نوآورانه که برای ریسک‌پذیری و نوآوری ارزش قائل می‌شوند، جذب می‌گردند (جاج و کیبل^{۳۳}، ۱۹۹۷؛ اریلی و همکاران، ۲۰۱۴).

بر اساس موارد مطرح شده، رابطه بین وجدان و راهبردهای مالی از قبیل خط‌مشی تقسیم سود، مبهم است. بر اساس این دیدگاه که مدیران اجرایی وظیفه‌شناس کمتر به شرکت‌های نوآور جذب شوند، انتظار می‌رود این مدیران راهبردهای مالی با سطوح پایین‌تر ریسک استفاده کنند و میزان جریان‌های نقد خروجی ناشی از تقسیم سود بین سهامداران را کاهش دهند.

فرضیه دوم: بین وظیفه‌شناسی (با وجدان بودن) مدیریت و خط‌مشی سود ارتباط معناداری وجود دارد.

برونگرایی^{۳۴} (E)

برخی پژوهش‌ها نشان می‌دهد که برون‌گرایی مدیر عامل با عملکرد شرکت ارتباط مثبت دارد (گو^{۳۵} و همکاران، ۲۰۱۶). افراد برون‌گرا در تبادل ایده‌های خود پر انرژی و نیرومند هستند (جاج و همکاران، ۲۰۰۲). آنها انعطاف‌پذیری بیشتری دارند و بنابراین، احتمال بیشتری برای ایجاد یک تغییر استراتژیک دارند (نادکارنی و هرمان، ۲۰۱۰) که توسط توانایی آنها برای ایجاد مثبت‌اندیشی و شور و شوق در میان کارکنان تقویت می‌شود (جاج و همکاران، ۲۰۰۲، بونو و جاج، ۲۰۰۴). علاوه بر این، برون‌گرایی معیاری از جاه‌طلبی و پیشرفت را نشان می‌دهد (بریک و همکاران، ۲۰۰۲؛ اه و بری^{۳۶}، ۲۰۰۹) و با اثربخشی رهبری ارتباط دارد (بریک و همکاران، ۲۰۰۱؛ جاج و همکاران، ۲۰۰۲؛ انساری^{۳۷} و همکاران، ۲۰۱۱).

با این حال، دیگران استدلال می‌کنند که این مزایای برون‌گرایی وابسته به فرمانبرداری^{۳۸} یا سلطه‌پذیری^{۳۹} فرد است (بریک و همکاران، ۲۰۰۲). گاهی رهبران برون‌گرا کارآیی کارکنان را به عنوان تهدید در نظر می‌گیرند (گرن^{۴۰} و همکاران، ۲۰۱۱). به عنوان یک نتیجه، برون‌گرایی ممکن است با تحریک این قبیل مقاومت‌ها، به عملکرد صدمه بزند (فلوید و ولدريج^{۴۱}، ۱۹۹۷). علاوه بر این، مدیران اجرایی برون‌گرا ممکن است با احتمال کمتری درخواست مشاوره از زیردستان داشته باشند، زیرا آنها توانایی‌های خود را بیش از حد ارزیابی می‌کنند.

رابطه بین برون‌گرایی و مثبت‌اندیشی نشان می‌دهد که مدیران برون‌گرا احتمالاً با شرکت‌هایی که نوآور هستند و سطوح ریسک‌پذیری بالاتری دارند، همکاری می‌کنند (گو و همکاران، ۲۰۱۶). این سطح ریسک‌پذیری بالاتر با احتمال زیاد منجر به افزایش سود تقسیمی خواهد شد.

فرضیه سوم: بین برون‌گرایی مدیریت و خط‌مشی تقسیم سود ارتباط معناداری وجود دارد.

روان‌رنجوری (عکس ثبات عاطفی)^{۴۲} (N)

باس و استوجدیل^{۴۳} (۱۹۹۰) به این نتیجه رسیدند که اغلب رهبران موفق دارای ثبات عاطفی پایدار و احساس روان‌رنجوری کم هستند. ثبات عاطفی می‌تواند رهبری موثر، تعاملات اجتماعی و تصمیم‌گیری پیچیده را تقویت کند (بودریو^{۴۴} و همکاران، ۲۰۰۱؛ جاج و همکاران، ۲۰۰۲). ثبات احساسی با خوش بینی، اعتماد به نفس، خوداطمینانی، قاطعیت و موفقیت رابطه معنادار دارد. افراد دارای ثبات عاطفی در موقعیت‌های استرس‌زا، آرام و خونسرد هستند (مک کری و کاستا، ۱۹۹۷). آنها کمتر از شرایط عدم قطعیت تهدید می‌شوند و از به چالش کشیدن وضعیت موجود و

ریسک کردن نمی‌ترسند (جاج و بونو، ۲۰۰۰؛ پترسون و همکاران، ۲۰۰۳، شیمیزو و هیت^{۴۵}، ۲۰۰۴؛ نادکارنی و هرمن، ۲۰۱۰). اما برخلاف این دیدگاه مثبت در مورد ثبات عاطفی، برخی پژوهشگران استدلال کرده‌اند که ثبات عاطفی می‌تواند افراد را به نادیده گرفتن نشانه‌های (سرنخ‌های) مربوط ترغیب کند؛ زیرا این افراد بیش از حد متمرکز هستند (ایستریوک^{۴۶}، ۱۹۵۹).

در مقابل، افراد مبتلا به روان رنجوری حاد، تمایل به تعدیل عاطفی کمی از خود نشان می‌دهند و خصیصه‌های منفی مانند اضطراب، ناامیدی و خصومت را تجربه می‌کنند (جاج و همکاران، ۱۹۹۵؛ هوگان و وانز، ۱۹۹۷). آنها ممکن است تعصب منفی در پردازش اطلاعات داشته باشند (چان^{۴۷} و همکاران، ۲۰۰۷) و از عدم قطعیت اجتناب کنند (هیرش^{۴۸} و اینزلیچت^{۴۹}، ۲۰۰۸). روان رنجوری با اعتقادات در مورد اهمیت کار و سخت‌کوشی نیز ارتباط منفی دارد (هالند و همکاران، ۱۹۹۳). برخی مطالعات نشان می‌دهد که روان رنجوری رابطه منفی با عملکرد شغلی و موفقیت حرفه‌ای دارد (سالگادو^{۵۰}، ۱۹۹۷؛ تت^{۵۱} و همکاران، ۱۹۹۱).

ارتباط بین روان رنجوری و عملکرد و تصمیمات مدیریت در خصوص تقسیم سود نیز مبهم است و به ترکیبی از صفات شخصیتی دیگر بستگی دارد. افراد دارای ثبات عاطفی (روان رنجوری کمتر) توان تحمل ریسک بالاتری دارند؛ زیرا انعطاف‌پذیری و قابل انطباق بیشتری دارند و ترس آنها از موقعیت‌های جدید و خطرات احتمالی کمتر است (ویگنیز^{۵۲}، ۱۹۹۶). بنابراین، پیش‌بینی می‌شود روان رنجوری با درجه ریسک‌پذیری و خط‌مشی تقسیم سود ارتباط منفی داشته باشد.

فرضیه چهارم: بین روان رنجوری مدیریت و خط‌مشی تقسیم سود ارتباط معناداری وجود دارد.

تجربه‌پذیری^{۵۳} (O)

افرادی که بالاترین میزان تجربه‌پذیری را دارند به لحاظ فکری کنجکاو هستند، به محرک‌ها واکنش بیشتر دارند، پردازش اندیشه‌های غیرمعمول را ارزشمند می‌دانند و متفکر و خلاق هستند (مک کری و کاستا، ۱۹۸۷). افراد تجربه‌پذیر نیاز به تغییر مستمر را احساس می‌کنند، با تغییرات بهتر کنار می‌آیند و قادر به درک دیدگاه‌های دیگر و سازگاری با آنها هستند (کاستا و مک کری، ۱۹۸۸؛ اسپریتزر^{۵۴} و همکاران، ۱۹۹۷؛ جاج و همکاران، ۱۹۹۹). در زمینه بازرگانی و کسب و کار، تجربه‌پذیری با رهبری رابطه مثبت دارد (جاج و همکاران، ۲۰۰۲). از آنجایی که افراد تجربه‌پذیر با احتمال کمتری ادراک انتخابی^{۵۵} و تعصب تفسیر^{۵۶} دارند (جانسون^{۵۷} و همکاران، ۲۰۰۳؛ شیمیزو و هیت، ۲۰۰۴؛ نادکارنی و ناریانان، ۲۰۰۷)، ارتباط مثبت بین گشادگی (تجربه‌پذیری) مدیرعامل و انعطاف‌پذیری استراتژیک وجود دارد که اثر مثبتی بر عملکرد شرکت دارد (نادکارنی و هرمن، ۲۰۱۰).

رهبران تجربه‌پذیر به دنبال هیجان و مخاطره هستند (جاج و همکاران، ۲۰۰۲). بین تجربه‌پذیری مدیرعامل و انعطاف‌پذیری فکری تیم مدیریت ارشد با ریسک‌پذیری ارتباط مثبت معنادار وجود دارد (پترسون و همکاران، ۲۰۰۳). اریلی و همکاران (۲۰۱۴) دریافتند که مدیران تجربه‌پذیر، فرهنگ‌هایی را تشویق می‌کنند که نوآوری، سرعت، آزمایش، و ریسک‌پذیری را با ارزش تلقی می‌کنند. بنابراین، پیش‌بینی طبیعی این است که مدیران عامل دارای

تجربه پذیری بالا با احتمال بیشتری با شرکت های نوآورانه و ریسک پذیر همکاری می کنند (گو و همکاران، ۲۰۱۶) و رابطه بین تجربه پذیری مدیریت و خط مشی تقسیم سود مثبت باشد.

فرضیه پنجم: بین تجربه پذیری مدیریت و خط مشی تقسیم سود ارتباط معناداری وجود دارد.

پیشینه پژوهش

کونس^{۵۸} و مرسر^{۵۹} (۲۰۰۵) با بررسی ۵ مجله معروف حسابداری به مدت ۱۲ سال، به کمبود نظریه های روان شناسی در پژوهش های آرشویی نسبت به پژوهش های تجربی اشاره کردند (۷۲ درصد در مقابل تنها ۲ درصد). استفاده از نظریه ها و متغیرهای روان شناختی و شخصیتی در مطالعات تجربی حسابداری روز به روز در حال افزایش است. نیهاس و ویلی (۲۰۰۱) اثر شخصیت افراد را بر رفتارهای پس انداز و استقراض آنان در میان نمونه ای از خانوارهای هلندی شامل ۵۳۲ خانوار مزدوج و ۲۰۲ خانوار انفرادی بررسی کردند. آنها به نتایجی مشابه با نتایج پژوهش های قبلی در مورد ارتباط شخصیت و پس انداز دست یافتند. پژوهشگران به این نتیجه رسیدند که ثبات عاطفی، خودمختاری و برون گرایی متغیرهای ثابتاتی برای پیش بینی رفتارهای پس انداز و استقراض هستند و توافق پذیری، انعطاف پذیری و سخت اندیشی توان توضیح برخی از انواع پس انداز را دارند.

اندن^{۶۰} و همکاران (۲۰۱۰) ترجیحات شخصیتی فارغ التحصیلان حسابداری و غیر حسابداری را که به دنبال ورود به حرفه حسابداری بودند را بررسی کردند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که فارغ التحصیلان حسابداری و غیر حسابداری که به دنبال ورود به حرفه حسابداری هستند احتمالاً اولویت های شخصیتی مشابهی دارند. براون و تیلور (۲۰۱۴) ارتباط بین پنج ویژگی مهم شخصیتی شامل تجربه پذیری، وظیفه شناسی، برون گرایی، توافق پذیری و روان رنجوری و تصمیم گیری مالی را با تمرکز بر بدهی های غیر اوراق بهادار^{۶۱} و دارایی های مالی بررسی کردند. نتایج نشان داد که برخی ویژگی های شخصیتی مانند برون گرایی به صورت کلی با مسائل مالی خانوار در خصوص سطح بدهی ها و دارایی های نگه داشته شده در ارتباط است و سطح همبستگی نسبتاً بالایی دارد. اندازه و معناداری ارتباط ویژگی های شخصیتی و تصمیم گیری مالی خانوار با توجه به تفاوت دارایی ها و بدهی های نگاهداری شده در پرتفوی خانوار، متفاوت بود.

موسکا و مک کروی (۲۰۱۶) اثر پنج ویژگی مهم شخصیتی شامل ثبات عاطفی، برون گرایی، وظیفه شناسی، توافق پذیری و تجربه پذیری را بر انباشت ثروت خانوار را در میان ۱۱۷۲ زوج ایرلندی (۲۳۴۴ مشاهده) بررسی کردند. پژوهشگران از رگرسیون چارکی^{۶۲} به منظور تعیین اثر تفاوت شخصیت بر سطوح توزیع مشروط ثروت استفاده کردند. این متغیرها با استفاده از پرسشنامه خود تکمیلی به دست آمدند. آنها دریافتند که ثبات عاطفی و برون گرایی با ثروت در سطح خانوار و در میان زوجین ارتباط مثبت و معنادار دارد. وظیفه شناسی (با وجدان بودن) ارتباط مثبت با ثروت داشت اما این رابطه تنها در قسمت پایین زنجیره ثروت معنادار بود. توافق پذیری و گشاده بودن دارای رابطه منفی و غیر معنادار با ثروت بود. به طور کلی یافته ها نشان داد که شخصیت یک عامل مهم شکل دهی به ترجیحات مصرف افراد و رفتار تصمیم گیری مالی آنان در طول دوره عمرشان است.

گو و همکاران (۲۰۱۶) ارتباط شخصیت مدیرعامل و رویه‌های مالی را بررسی کردند. پژوهشگران بر اساس دو نمونه از اطلاعات شخصیتی مدیران اجرایی و با استفاده از ویژگی‌های کلامی استخراج شده از تماس‌های کنفرانس‌ها و تکنیک‌های یادگیری آماری، شخصیت مدیرعامل در قالب پنج ویژگی بزرگ شخصیتی توافق‌پذیری، وجدان، برون‌گرایی، روان‌رنجوری و تجربه‌پذیری اندازه گرفتند. نتایج نشان داد که این ویژگی‌های شخصیتی، شاخصی قدرتمند جهت پیش‌بینی عملکرد است و در طول زمان پایدار است. ویژگی‌های پنج‌گانه بزرگ شخصیتی مورد سنجش در این پژوهش با انتخاب‌های تامین مالی، انتخاب‌های سرمایه‌گذاری و عملکرد عملیاتی شرکت ارتباط داشت.

کو^{۶۳} (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «سبک اعضای هیئت مدیره: تأثیر اعضای کمیته حسابرسی و سبک‌های شخصیتی آنان بر انتخاب‌های گزارشگری مالی» نقش سبک شخصیتی مدیران عالی رتبه و اعضای کمیته حسابرسی را در فعالیت‌های گزارشگری مالی بررسی کردند. تعداد ۲۹۴۱ عضو کمیته حسابرسی و ۶۸۳ مدیرعامل در طول زمان مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد که سبک شخصیتی مدیر و عضو کمیته حسابرسی عامل مهمی در توضیح احتمال تحریف حسابداری و مدیریت سود است. **وانگ و چن^{۶۴} (۲۰۲۰)** تأثیر ویژگی‌های شخصیتی مدیرعامل را بر عملکرد تجاری بررسی کردند. در این پژوهش برای سنجش شخصیت، از متن کاوی^{۶۵} استفاده شد و اثر ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد مالی و عملیاتی مدیر بررسی شد. نتایج نشان داد که برون‌گرایی، ثبات عاطفی و توافق‌پذیری کارایی و سودآوری را بهبود می‌بخشد؛ درحالی‌که وظیفه‌شناسی آنرا کاهش می‌دهد. همچنین تجربه‌پذیری ارتباط منفی با سودآوری دارد.

در ایران پژوهشی در خصوص اثر ویژگی‌های شخصیتی مدیریت بر خط‌مشی تقسیم سود یافت نشد اما اثر ویژگی‌های تیم مدیریت از جمله ویژگی‌های شخصیتی بر متغیرهای اقتصادی و مالی در سالیان گذشته مورد توجه بوده و طی سالیان اخیر رو به افزایش است. **ستایش و کاظم‌نژاد (۱۳۸۹)** تأثیر ساختار مالکیت و ترکیب هیئت مدیره را بر سیاست تقسیم سود در ۷۷ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران بررسی کردند. نتایج پژوهش آنان حاکی از آن بود که مالکیت شرکتی و استقلال هیئت مدیره به طور مثبت و مالکیت نهادی به طور منفی، نسبت سود تقسیمی شرکت‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

ثقفی و همکاران (۱۳۹۸) هموارسازی سود تقسیمی را بررسی کردند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که هموارسازی سود تقسیمی در بورس تهران وجود دارد ولی درک مناسب آن مستلزم توجه به نوع سود تقسیمی و مدل مورد استفاده است. **خائف الهی و همکاران (۱۳۹۰)** تأثیر برخی ویژگی‌های شخصیتی کارکنان بر تعهد سازمانی آنها و آراستی و همکاران (۱۳۹۱) اثر ویژگی‌های شخصیتی بر قصد کارآفرینانه اجتماعی را تأیید کردند. نتایج پژوهش **ستایش و شمس‌الدینی (۱۳۹۵)** حاکی از ارتباط گرایش احساسی سرمایه‌گذاران با قیمت سهام است.

برزگر و غواصی کناری (۱۳۹۵) رابطه سطح افشای مسئولیت اجتماعی و سیاست تقسیم سود در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران را بررسی کردند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که بین سطح افشای مسئولیت اجتماعی با نسبت تقسیم سود، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. **باغومیان و همکاران (۱۳۹۶)** نشان دادند که بین برخی عوامل شخصیتی و یادگیری دانشجویان حسابداری رابطه معنادار وجود دارد. نتایج پژوهش **شجاعی (۱۳۹۷)** نیز در شرکت‌های

خصوصی کشور حاکی از این بود که بین متغیرهای ویژگی شخصیتی، عملکرد شغلی و فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و همچنین چهار مؤلفه ویژگی های شخصیتی شامل برون گرایی، انعطاف پذیری، تجربه پذیری و باوجدان بودن با متغیرهای عملکرد شغلی و فرهنگ سازمانی رابطه معناداری دارند. **غلامرضایی و حسنی (۱۳۹۸)** نیز نشان دادند که اختلال های شخصیتی حسابرسان مستقل با تردید حرفه ای آنان رابطه منفی و معنادار دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع پژوهش های کاربردی است. طرح آن از نوع شبه تجربی و با استفاده از رویکرد پس رویدادی است و برای جمع آوری داده ها و اطلاعات آن از روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شده است. از روش پس رویدادی زمانی استفاده می شود که پژوهشگر پس از وقوع رویداد به بررسی موضوع می پردازد و امکان دستکاری متغیرهای مستقل وجود ندارد (**نمازی، ۱۳۸۹: ۳۵**). اطلاعات مالی و حسابداری از سامانه های سازمان بورس اوراق بهادار و نرم افزارهای مربوطه استخراج گردیده و اطلاعات شخصیتی از طریق پرسشنامه تجدید نظر شده فرم کوتاه نئو به دست آمده است.

جامعه و نمونه پژوهش

در این پژوهش اطلاعات مربوط به متغیرهای وابسته و کنترلی از سامانه های سازمان بورس اوراق بهادار استخراج شده و اطلاعات مربوط به متغیر مستقل از پرسشنامه تکمیلی توسط مدیران مالی یا مدیران عامل این شرکت ها به دست آمده است. بنابراین، نمونه پژوهش ابتدا بر اساس متغیر وابسته انتخاب شده و نمونه نهایی پس از تکمیل پرسشنامه پژوهش تعیین شده است. بر این اساس، جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران می شود که شرایط زیر را داشته باشند:

۱. سال مالی آن منتهی به پایان اسفند ماه باشد.
 ۲. اطلاعات مالی مورد نیاز برای انجام این پژوهش را به طور کامل ارائه کرده باشد.
 ۳. جزء شرکت های سرمایه گذاری و بانک ها نباشد.
- بر اساس معیارهای بالا تعداد ۱۶۷ شرکت انتخاب گردید؛ اما در نهایت تعداد ۷۱ پرسشنامه قابل قبول تکمیل شد و بنابراین، با توجه به محدودیت های مربوط به تکمیل پرسشنامه، نمونه آماری پژوهش شامل همین ۷۱ شرکت است.

متغیرهای پژوهش و نحوه اندازه گیری آنها

متغیر وابسته: متغیر وابسته این پژوهش خط مشی تقسیم سود است که پیرو پژوهش **بریور و همکاران (۲۰۱۴)** با شاخص های سود تقسیمی به فروش (Div/Sales) و سود تقسیمی به سودخالص (Div/Inc) اندازه گیری می شود.

متغیر مستقل: متغیر مستقل این پژوهش ویژگی های شخصیتی مدیر عامل یا مدیر مالی است که معیار تعیین آن، الگوی پنج عاملی شخصیت است. الگوی پنج عاملی شخصیت با پشتوانه های نظری، تجربی و پژوهشی از معتبرترین و مشهورترین الگوهای شخصیت محسوب می شود؛ عوامل این الگو عبارتند از (**احمدی، ۱۳۹۱: ۴۵**):

۱. توافق پذیری: شامل نوع دوستی، همدردی با دیگران، مشتاق کمک، باور به کمک کننده بودن دیگران، انتقادپذیر بودن و حرکت به سوی مردم؛
۲. باوجدان بودن (وظیفه شناسی): شامل قدرت مهارت تکانها به نحوی که جامعه آن را

مطلوب می‌داند، تسهیل‌کننده رفتار تکلیف‌محور و هدف‌محور، تفکر قبل از عمل، به تأخیراندازی ارضای خواسته‌ها، رعایت قوانین و هنجارها و سازماندهی و اولویت‌بندی تکالیف؛ ۳. روان‌رنجوری (نبود ثبات عاطفی): تمایل عمومی به تجربه عواطف منفی مانند ترس، غم، دستپاچگی، عصبانیت، احساس گناه و نفرت؛ ۴. برونگرایی: رویکردی پرانرژی در جهان مادی و اجتماعی که ویژگی‌هایی چون مردم‌آمیزی، فعال‌بودن، قاطع‌بودن و جرأت‌ورزی را شامل می‌شود. ۵. تجربه‌پذیری: شامل عناصر تصور فعال، احساس زیباپسندی، توجه به احساسات درونی، تنوع‌طلبی، کنجکاوای ذهنی و استقلال در قضاوت.

از آنجا که پنج ویژگی مهم شخصیتی به عنوان «گسترده‌ترین واژه‌نامه مورد پذیرش از ویژگی‌های شخصیتی» در روان‌شناسی شخصیت در نظر گرفته شده است (آلموند^{۶۶} و همکاران، ۲۰۱۱)، استفاده از آن در پژوهش‌های مالی و اقتصادی رو به افزایش است. اما یک چالش اساسی برای بررسی اثرات شخصیت مقامات اجرایی، هزینه و دشواری اندازه‌گیری آن است. اندازه‌گیری صفات شخصیتی، معمولاً مستلزم کاربرد ابزارهای پرهزینه و یا مصاحبه‌های دقیق است که اجرای آن برای نمونه‌های بزرگ از مدیران ارشد مشکل است (گو و همکاران، ۲۰۱۶). بنابراین، در پژوهش حاضر برای سنجش این متغیرها، پرسشنامه فرم کوتاه نئو به کار رفته است. در الگوی کوتاه هر عامل با ۱۲ پرسش سنجیده می‌شود و شیوه پاسخ‌دهی به سؤالات در طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) است.

پایایی و روایی پرسشنامه

فرم کوتاه پرسشنامه در کشورهای مختلف جهان از جمله در ایران اعتباریابی شده است. شاهمرادی و همکاران (۱۳۹۰) و احمدی (۱۳۹۱) اعتبار پرسشنامه را تأیید کرده‌اند. پایایی پرسشنامه با روش بازآزمایی دو هفته‌ای بالا بوده و برای پنج مقیاس از ۰/۸۶ تا ۰/۹۰ گزارش شده است (مک‌کری و کاستا، ۲۰۰۴). در پژوهش شاهمرادی و همکاران (۱۳۹۰) ضرایب آلفا برای روان‌رنجوری ۰/۸۷، برون‌گرایی ۰/۷۶، وظیفه‌شناسی ۰/۷۵، تجربه‌پذیری ۰/۵۷ و توافق‌پذیری ۰/۵۴ به دست آمده است. میزان آلفای کرونباخ در نمونه آماری این پژوهش نیز ۰/۷۲ بوده و حاکی از پایایی مناسب پرسشنامه است.

در ادبیات روان‌شناسی، متغیرهای شخصیتی اندازه‌گیری شده بر حسب پنج ویژگی مهم شخصیتی در طول چرخه عمر ثابت در نظر گرفته شده است (کاسپی^{۶۷} و همکاران، ۲۰۰۵ و براقانس و همکاران، ۲۰۰۸).

متغیرهای کنترلی

۱. اندازه شرکت: شرکت‌های بزرگتر دارای الگوی توزیع سود متفاوتی نسبت به سایر شرکت‌ها هستند. با توجه به اثرگذاری بیشتر مجموع فروش شرکت بر سطح سود تقسیمی نسبت به مجموع دارایی‌ها، در این پژوهش برای سنجش اندازه شرکت، لگاریتم طبیعی فروش خالص مورد استفاده قرار گرفته است. استفاده از لگاریتم طبیعی باعث خواهد شد تا ضرایب احتمالی این متغیر، تحت تأثیر اثرات مقیاس‌های بزرگ قرار نگیرد؛ بویژه آنکه مقیاس متغیرهای وابسته الگو (نسبت سود تقسیمی به فروش و سود تقسیمی به سودخالص) در محدوده مقیاس‌های کوچک قرار دارد.

۲. **رشد سودآوری:** طبق نظریه سیگنال‌دهی، شرکت‌ها زمانی سود سهام نقدی خود را افزایش می‌دهند که انتظار افزایش در سودآوری را داشته باشند. بهترین برآورد از سیاست تقسیم سود آینده شرکت، وضعیت حال آن است. بنابراین، انتظار می‌رود خط‌مشی تقسیم سود شرکت‌ها به لحاظ آماری رابطه معناداری با رشد سود (معرف افزایش سودآوری) داشته باشد (جهانخانی و قربانی، ۱۳۸۴).

۳. **فرصت‌های سرمایه‌گذاری:** شرکت‌هایی که فرصت‌های سرمایه‌گذاری بیشتری دارند، نیاز به وجه نقد بالایی دارند و بنابراین، سعی می‌کنند سود سهام کمتری بپردازند (ایزدی‌نیا و همکاران، ۱۳۸۹). هرچه فرصت‌های سرمایه‌گذاری یک شرکت بیشتر باشد، ارزش بازار آن در مقایسه با ارزش دفتری به‌طور متوسط بیشتر می‌باشد، زیرا قیمت‌های سهام بر خلاف ترازنامه شرکت، منعکس‌کننده دارایی‌های نامشهود از قبیل فرصت‌های رشد پیش‌روی شرکت است (جهانخانی و قربانی، ۱۳۸۴). تغییرات صورت گرفته در مخارج سرمایه‌ای به عنوان سنجه فرصت‌های سرمایه‌گذاری در نظر گرفته شده است. بنابراین، در این پژوهش برای سنجش فرصت‌های سرمایه‌گذاری از نرخ رشد دارایی‌های ثابت استفاده شده است.

نتایج پژوهش

به منظور بررسی و تجزیه و تحلیل اولیه داده‌ها، آمار توصیفی متغیرهای مورد مطالعه محاسبه و در جدول ۱ ارائه شده است. همانگونه که مشاهده می‌شود میانگین متغیرهای شخصیتی بیشتر از سایر متغیرهاست که دلیل آن استانداردهای مربوط به کمی کردن اطلاعات پرسشنامه نئو است. در این پرسشنامه، برای هر متغیر ۱۲ سؤال در نظر گرفته شده و از پاسخ‌دهندگان خواسته می‌شود که میزان موافقت خود را با هر بیانه در طیف پنج‌طبقه‌ای لیکرت از خیلی موافق تا بی‌طرف و خیلی مخالف ابراز کنند. به پاسخ هر یک از سؤالات بسته به شدت توافق، از ۱ تا ۵ نمره داده می‌شود. به طوری که نمره کل برای هر مقیاس در محدوده ۱۲ تا ۶۰ قرار می‌گیرد. میزان پراکندگی (انحراف معیار) این متغیرها نیز از سایر متغیرها بیشتر است و متغیر سود تقسیمی به فروش خالص کمترین میزان انحراف معیار را داشته است.

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

نام متغیر	تعداد	میانگین	حداکثر	حداقل	انحراف معیار
نسبت سود تقسیمی به فروش خالص	۷۱۰	۰/۱۴۱۳	۱/۱۱	۰	۰/۱۶۳۰
نسبت سود تقسیمی به سود خالص	۷۱۰	۰/۵۶۸۶	۴/۱۱	۰	۰/۴۵۱۱
توافق‌پذیری	۷۱۰	۲۴/۳۵۲۱	۴۸	۱۶	۵/۴۷۱۰
وظیفه‌شناسی	۷۱۰	۳۲/۲۲۵۴	۵۲	۱۹	۷/۶۸۹۷
ثبات عاطفی	۷۱۰	۳۲/۸۴۵۱	۵۳	۱۶	۶/۷۵۳۰
برون‌گرایی	۷۱۰	۳۱/۹۱۸۳	۵۴	۱۶	۱۰/۳۶۳۵
تجربه‌گرایی	۷۱۰	۳۴/۴۶۷۶	۵۷	۱۷	۱۱/۷۸۷۷
اندازه شرکت	۷۱۰	۱۳/۶۸۶۴	۱۹/۵۷	۸/۵	۱/۸۰۷۵
رشد سودآوری	۷۱۰	۰/۱۹۶۹	۴/۶۵	۰-/۸۵	۰/۴۳۹۲
فرصت‌های سرمایه‌گذاری	۷۱۰	۰/۰۵۵۹	۹۸	-۵/۷۱	۰/۳۸۹۶

افراد مشارکت کننده

پژوهش‌هایی که نقش مدیریت را در سازمان بررسی کرده‌اند، عمدتاً بر ویژگی‌های شخصی مدیر مالی و مدیر عامل متمرکز شده‌اند. قانون ساربنز- آکسلی نیز بر نقش این دو مقام کلیدی (مدیر عامل و مدیر مالی) در کسب اطمینان از صحت گزارش‌های مالی تأکید کرده و آنها را مسئول تأیید منصفانه بودن صورت‌های مالی دانسته است (کریشان و همکاران، ۲۰۱۱). بر این اساس در پژوهش حاضر نیز ویژگی‌های شخصیتی مدیریت، با تکمیل پرسشنامه فرم کوتاه نئو (۶۰ سؤالی) توسط مدیر عامل یا مدیر مالی شرکت اندازه‌گیری شده است. از تعداد ۷۱ پرسشنامه قابل قبول تکمیل شده، ۵۳ پرسشنامه توسط مدیران مالی و ۱۸ پرسشنامه توسط مدیران عامل تکمیل شده است. همچنین ۶۵ نفر از مدیران مشارکت کننده مرد و ۶ نفر زن بوده‌اند. همچنین تعداد ۶۳ نفر از مشارکت کنندگان تحصیلات مالی (حسابداری، مدیریت، اقتصاد و گرایش‌های مربوطه) داشته‌اند.

بررسی کیفیت الگو

پایایی (همسانی درونی) متغیرهای پژوهش در جدول ۲ ترسیم شده است. در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی برای هر سازه بالای ۰/۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای الگوی اندازه‌گیری دارد.

جدول ۲. پایایی متغیرهای پژوهش

متغیرهای کنترلی	ویژگی‌های شخصیتی	خط‌مشی تقسیم سود	
		۰/۹۳۵۰	نسبت سود تقسیمی به فروش خالص
		۰/۸۳۹۰	نسبت سود تقسیمی به سود خالص
	۰/۸۱۴۶		توافق‌پذیری
	۰/۸۰۱۲		وظیفه‌شناسی
	۰/۷۶۹۸		ثبات عاطفی
	۰/۷۱۹۶		برون‌گرایی
	۰/۶۸۴۲		تجربه‌گرایی
۰/۸۲۴۸			اندازه شرکت
۰/۵۰۳۰			رشد سودآوری
۰/۷۰۹۶			فرصت‌های سرمایه‌گذاری

همانگونه که مشاهده می‌شود، اغلب متغیرهای الگو دارای مقادیر بزرگتر از ۰/۷ بوده و نشان از پایایی مناسب الگوی مطالعه حاضر دارد.

روایی همگرا، به بررسی میزان همبستگی هر سازه، با شاخص‌های خود می‌پردازد. معیار AVE محاسبه شده برای این منظور به کار می‌رود و مقدار مناسب برای این معیار، مقادیر بزرگتر از ۰/۵ است. جدول (۳)، معیار AVE، پایایی ترکیبی و ضریب تعیین را نشان می‌دهد.

جدول ۳. معیار AVE، پایایی ترکیبی و ضریب تعیین

R ²	پایایی ترکیبی	AVE	
۰/۶۸	۰/۸۸۱۴	۰/۷۸۹۱	خط‌مشی تقسیم سود
-	۰/۷۸۱۲	۰/۵۵۸۱	ویژگی‌های شخصیتی
-	۰/۷۲۱۰	۰/۵۴۳۲	متغیرهای کنترلی

همان گونه که مشاهده می شود، تمامی مقادیر AVE بزرگتر از ۰/۵ بوده و نشان از پایایی مناسب الگوی مطالعه حاضر دارد. مقادیر مربوط به پایایی ترکیبی نیز بزرگتر از ۰/۷ بوده که پایداری مناسب الگو را نشان می دهد. همچنین ضریب تعیین نیز ۶۸ درصد بوده که قابل قبول بوده و نشان می دهد حدود ۳۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته، تحت تأثیر عواملی غیر از متغیرهای مستقل و کنترلی است.

بر اساس آماره CV-Red و CV-Com که، به ترتیب، بیانگر شاخص بررسی اعتبار حشو (افزونگی) و شاخص بررسی اعتبار اشتراک (روایی متقاطع) است، با استناد به اعداد مثبت در همه مسیرها، نمایانگر کیفیت مناسب الگوی ساختاری برای مسیرهای پژوهش حاضر است که در جدول ۴ نمایش داده شده است.

جدول ۴. آماره CV-Red و CV-Com

متغیرها	CV Red	CV Com
خط مشی تقسیم سود	۰/۱۲۵	۰/۳۴۰
ویژگی های شخصیتی	۰/۰۸۳	۰/۰۸۳
متغیرهای کنترلی	۰/۱۶۵	۰/۱۶۵

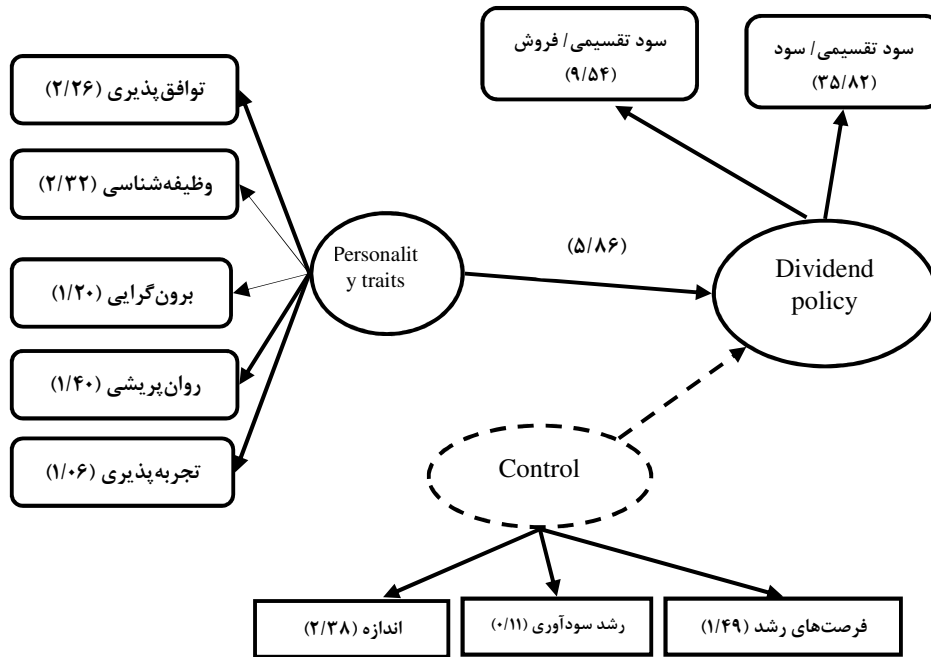
آزمون فرضیه های پژوهش

خلاصه نتایج آزمون فرضیه های پژوهش در جدول (۵) و شکل (۱) ارائه شده است.

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیه ها

ضرایب مسیر	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
آزمون فرضیه اول	-۰/۶۸	۰/۹۵	تایید شد
آزمون فرضیه دوم	۰/۷۰	۰/۹۵	تایید شد
آزمون فرضیه سوم	۰/۳۷	۰/۹۵	رد شد
آزمون فرضیه چهارم	۰/۳۶	۰/۹۵	رد شد
آزمون فرضیه پنجم	-۰/۲۵	۰/۹۵	رد شد

در صورتی که آماره t گزارش شده بیشتر از ۱/۹۶ باشد، در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه مربوطه تأیید می شود و در غیر این صورت، شرایط برای رد فرضیه صفر مطرح شده مهیا است. شکل ۱ نیز خلاصه ای از ضرایب مسیر استاندارد شده، آماره های t و نتایج آزمون فرضیه ها را نشان می دهد.



شکل ۱. خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ها

با توجه به اینکه آماره t مندرج در جدول ۵ و شکل ۱ برای متغیر توافق‌پذیری بیشتر از $1/96$ است (۲/۲۶)، فرضیه اول پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین، آماره t مندرج در جدول ۵ و شکل ۱ برای متغیر وظیفه‌شناسی نیز بیشتر از $1/96$ است (۲/۳۲) که حاکی از تأیید فرضیه دوم پژوهش است. آماره t مندرج در جدول ۵ و شکل ۱ برای متغیرهای برون‌گرایی، روان‌پریشی و تجربه‌پذیری به ترتیب معادل (۱/۲۰)، (۱/۴۰) و (۱/۰۶) به دست آمده است که کمتر از $1/96$ بوده و بیانگر عدم تأیید فرضیه‌های سوم، چهارم و پنجم پژوهش است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادهای پژوهش

تأیید فرضیه اول پژوهش حاکی از ارتباط معنادار بین توافق‌پذیری مدیریت با خط‌مشی تقسیم سود است. علامت منفی ضریب مسیر این متغیر (۲/۲۲-) بیانگر این است که رابطه بین توافق‌پذیری با خط‌مشی تقسیم سود منفی است. بنابراین، شرکت‌های دارای مدیران توافق‌پذیر نسبت به سایر شرکت‌ها، سطح سود تقسیمی پایین‌تری داشته‌اند. این نتیجه، مؤید دیدگاه **براقانس و همکاران (۲۰۰۹)** در خصوص رابطه عکس بین توافق‌پذیری و سطح ریسک‌پذیری است و نشان می‌دهد مدیران سازگار جذب شرکت‌های دارای راهبردهای مالی با سطوح بالای ریسک (همانند اهرم بالا یا سود تقسیمی بالا) نشده‌اند و سطح جریان خروجی وجه نقد حاصل از سود تقسیمی در شرکت‌های آنها کمتر از سایر شرکت‌ها است.

فرضیه دوم پژوهش نیز تأیید شده که حاکی از ارتباط معنادار بین وظیفه‌شناسی (با وجدان بودن) مدیریت با خط‌مشی تقسیم سود است. ضریب مسیر این متغیر $2/27$ است که بیانگر رابطه مثبت بین توافق‌پذیری با خط‌مشی تقسیم سود است. بنابراین، شرکت‌های دارای مدیران وظیفه‌شناس نسبت به سایر شرکت‌ها، سطح سود تقسیمی بالاتری دارند. این نتیجه، مغایر با دیدگاه‌های **گلدبرگ (۱۹۹۰)**، **جاج و کیسل (۱۹۹۷)** و **اریلی و همکاران (۲۰۱۴)** در خصوص رابطه عکس

وظیفه‌شناسی و اتخاذ راهبردهای مالی متهورانه از قبیل سطح اهرم و سود تقسیمی بالا و همچنین عدم تمایل مدیران اجرایی دارای وجدان زیاد به جذب در شرکت‌های نوآورانه و ریسک‌پذیر است. **شریدان (۱۹۹۲)** معتقد است که مدیران عامل وظیفه‌شناس، افرادی بلندهمت و بلندپرواز هستند. **بریگ (۲۰۰۵)** نیز آنها را افرادی پرتلاش و تابع مقررات معرفی کرده است. به نظر می‌رسد این جنبه از شخصیت افراد وظیفه‌شناس بر ریسک‌گریزی آنها غلبه کرده و مانع از کاهش سود تقسیمی شده است.

با توجه به عدم تأیید فرضیه سوم پژوهش، بین سطح برون‌گرایی مدیریت و خط‌مشی تقسیم سود شرکت‌های مورد بررسی ارتباط معناداری وجود ندارد. این نتیجه مغایر با نتایج پژوهش **گو و همکاران (۲۰۱۶)** مبنی بر سطح ریسک‌پذیری بالاتر مدیران برون‌گرا نسبت به سایر مدیران و افزایش سطح سود تقسیمی توسط آنان است و نشان می‌دهد که میزان برون‌گرایی مدیران تغییرات چشم‌گیر و قابل‌ارزیابی در سطح سود تقسیمی شرکت‌ها ایجاد نکرده است. عدم تأیید فرضیه چهارم پژوهش، به این معناست که ثبات عاطفی مدیریت نتوانسته است خط‌مشی تقسیم سود شرکت را تحت تأثیر قرار دهد. این نتیجه نیز با نتیجه پژوهش **ویگینز (۱۹۹۶)** مغایر است که معتقد بود افراد دارای ثبات عاطفی (روان‌رنجوری کمتر) توان تحمل ریسک بالاتری دارند و به تبع آن رویه‌های متهورانه از قبیل سطح اهرم و سود تقسیمی بالاتر را انتخاب می‌کنند. فرضیه پنجم پژوهش نیز مورد تأیید قرار نگرفت و بنابراین، بین میزان تجربه‌پذیری مدیریت و خط‌مشی تقسیم سود ارتباط معناداری وجود ندارد. این نتیجه مغایر با نتایج پژوهش‌های **پترسون و همکاران (۲۰۰۳)**، **نادکارنی و هرمن (۲۰۱۰)**، **اریلی و همکاران (۲۰۱۴)** و **گو و همکاران (۲۰۱۶)** مبنی بر سطح ریسک‌پذیری بالاتر مدیران تجربه‌پذیر است و نشان می‌دهد که تجربه‌پذیری مدیران نیز نتوانسته تغییرات چشم‌گیر و قابل‌ارزیابی در سطح سود تقسیمی شرکت‌ها ایجاد کند.

این نتایج پس از کنترل متغیرهای اندازه شرکت، رشد سودآوری و فرصت‌های رشد به دست آمده است. همانطور که در شکل ۱ مشاهده می‌شود، میزان آماره t متغیر اندازه شرکت ۲/۳۸۹ است و با توجه به علامت مثبت ضریب مسیر آن، بیانگر اثر مثبت اندازه شرکت بر خط‌مشی تقسیم سود است. به‌طور کلی یافته‌های پژوهش حاکی از اثرگذاری برخی ویژگی‌های شخصیتی بر خط‌مشی تقسیم سود شرکت‌هاست که مؤید نظریه سطوح فوقانی (پلکان بالاتر) است. نتایج این پژوهش دید تازه‌ای از عوامل اثرگذار بر خط‌مشی تقسیم سود به دست می‌دهد. با توجه به نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه‌های اول و دوم پژوهش، به واحدهای تجاری توصیه می‌شود با ایجاد فضای همکاری و ارائه آموزش‌های مناسب، ویژگی‌های شخصیتی مثبت از قبیل توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی را در مدیران خود تقویت نمایند. همچنین، با توجه به اثر ویژگی‌های شخصیتی بر اتخاذ رویه‌های مالی، به شرکت‌ها توصیه می‌شود در انتخاب مدیران علاوه بر مصاحبه‌های علمی، از مصاحبه‌های روان‌شناختی و شخصیتی نیز بهره ببرند. به سرمایه‌گذاران و تحلیل‌گران مالی نیز توصیه می‌شود در صورت امکان، برای بررسی راهبردهای مالی شرکت‌ها، به عواملی فراتر از متغیرهای مالی و حسابداری از قبیل ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی مدیران شرکت توجه کنند.

همچنین با توجه به اینکه برخی الگوهای ارزشگذاری شرکت (مانند الگوی رشد گوردون) مبتنی بر پیش‌بینی و تنزیل سودهای تقسیمی آتی هستند، توجه به متغیرهای رفتاری و شخصیتی مدیران جهت پیش‌بینی جریان‌های آتی سود

تقسیمی و برآورد ارزش شرکت نیز مفید است. به پژوهشگران آینده توصیه می‌شود با استفاده از سایر روش‌های سنجش شخصیت، از قبیل مصاحبه و روش‌های آزمایشگاهی و بررسی سایر راهبردهای انتخابی توسط مدیریت، به تبیین بهتر ارتباط شخصیت و انتخاب راهبردهای مالی کمک کنند. مهم‌ترین محدودیت پژوهش حاضر استفاده از ابزار پرسشنامه برای سنجش شخصیت می‌باشد که علاوه بر محدودیت‌های ذاتی پرسشنامه، به دلیل عدم پاسخگویی مدیران برخی شرکت‌ها، باعث کاهش نمونه پژوهش شده است.

یادداشت‌ها

- | | | |
|---------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 1. Nicolosi | 2. Bertrand and Schoar | 3. Non-Cognitive Traits |
| 4. Self-Efficacy | 5. Mosca and Mccrory | 6. Brown and Taylor |
| 7. Duckworth and Weir | 8. Nyhus and Pons | 9. Webley |
| 10. Li | 11. Arif | 12. Agreeableness |
| 13. Hogan and Ones | 14. Graziano | 15. Barrick |
| 16. Holland | 17. Boudreau | 18. Lepine and Van Dyne |
| 19. Peterson | 20. O'Reilly | 21. Borghans |
| 22. Conscientiousness | 23. Self-Discipline | 24. Bono and Judge |
| 25. Gellatly | 26. Outcome-Oriented Cultures | 27. Sheridan |
| 28. Reward-Oriented | 29. Kaplan | 30. Selective Perception Bias |
| 31. Nadkarni and Herrmann | 32. Goldberg | 33. Cable |
| 34. Extraversion | 35. Gow | 36. Oh and Berry |
| 37. Ensari | 38. Obedience | 39. Submissiveness |
| 40. Grant | 41. Floyd and Wooldridge | 42. Neuroticism |
| 43. Bass and Stogdill | 44. Boudreau | 45. Shimizu and Hitt |
| 46. Easterbrook | 47. Chan | 48. Hirsh |
| 49. Inzlicht | 50. Salgado | 51. Tett |
| 52. Wiggins | 53. Openness to Experience | 54. Spreitzer |
| 55. Selective Perception | 56. Interpretation Biases | 57. Johnson |
| 58. Koonce | 59. Mercer | 60. Andon |
| 61. Unsecured Debt | 62. Quantile Regression | 63. Qu |
| 64. Wang and Chen | 65. Text Mining | 66. Almlund |
| 67. Caspi | | |

منابع

- آراستی، زهرا؛ فتحی، فریناز؛ قلی‌پور، آرین. (۱۳۹۱). ویژگی‌های شخصیتی مؤثر بر قصد کارآفرینانه اجتماعی در کارآفرینان اقتصادی. *اقتصاد و تجارت نوین*، ۲۷ و ۲۸، ۱۷۳-۱۵۳.
- احمدی، محمدسعید. (۱۳۹۱). رابطه بین ویژگی‌های پنج‌عاملی شخصیتی و هوش هیجانی در دانشجویان دختر و پسر دانشگاه آزاد اسلامی میانه. *دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*، ۴۸، ۵۳-۴۳.
- ایزدی‌نیا، ناصر؛ سلطانی، اصغر؛ علینقیان، نسرين. (۱۳۸۹). ارزیابی عوامل مؤثر بر سیاست تقسیم سود در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. *مطالعات حسابداری*، ۲۶، ۱۵۵-۱۳۹.
- باغومیان، رافیک؛ رجب‌دري، حسین؛ خرمین، منوچهر. (۱۳۹۶). رابطه میان عوامل شخصیتی و یادگیری دانشجویان حسابداری. *مطالعات تجربی حسابداری مالی*، ۱۴(۵۵)، ۱۴۳-۱۲۵.
- برزگر، قدرت‌الله؛ غواصی کناری، محمد. (۱۳۹۵). مطالعه رابطه سطح افشای مسئولیت اجتماعی و سیاست تقسیم سود در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. *مجله دانش حسابداری*، ۷(۲۴)، ۱۸۰-۱۵۵.
- تقفی، علی؛ اصغری، ایرج؛ مهتدی، اعظم. (۱۳۹۸). بررسی هموارسازی سود تقسیمی در بورس اوراق بهادار تهران. *مجله دانش حسابداری*، ۱۰(۳۷)، ۲۰-۱۰.

- جهانخانی، علی؛ قربانی، سعید. (۱۳۸۴). عوامل تعیین کننده سیاست تقسیم سود شرکت‌های پذیرفته شده در سازمان بورس اوراق بهادار تهران. *تحقیقات مالی*، ۲۷-۴۸، (۲)۷.
- خائف‌الهی، احمدعلی؛ متقی، پیمان؛ حسن‌زاده، حسین؛ حبیبی‌تبار، زینب. (۱۳۹۰). تبیین مدل تأثیرگذاری ویژگی‌های شخصیتی کارکنان بر تعهد سازمانی آنها با توجه به نقش سبک‌های رهبری. *پژوهش‌های مدیریت*، ۴(۱۱)، ۷۱-۸۸.
- ستایش، محمدحسین؛ شمس‌الدینی، کاظم. (۱۳۹۵). بررسی رابطه‌ی بین گرایش احساسی سرمایه‌گذاران و قیمت سهام شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. *پیشرفت‌های حسابداری*، ۸(۷۰)، ۱۰۳-۱۲۵.
- ستایش، محمدحسین؛ کاظم‌نژاد، مصطفی. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر ساختار مالکیت و ترکیب هیئت مدیره بر سیاست تقسیم سود شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. *مجله دانش حسابداری*، ۱، ۵۱-۲۹.
- سرلک، نرگس؛ میرزائی، فاطمه. (۱۳۹۵). رابطه رقابت در بازار و سیاست‌های تقسیم سود. *مدیریت دارایی و تأمین مالی*، ۱۵، ۴۵-۶۰.
- شاهمرادی، سمیه؛ فاتحی‌زاده، مریم‌السادات؛ احمدی، احمد. (۱۳۹۰). پیش بینی تعارض زناشویی از طریق ویژگی‌های شخصیتی، روانی و جمعیت‌شناختی زوج‌ها. *دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*، ۱، ۳۳-۴۴.
- شجاعی، مهسا. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان در شرکت‌های خصوصی کشورمان. *مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه*، ۳(۱۱)، ۵۵-۷۲.
- غلامرضایی، محسن؛ حسینی، محمد. (۱۳۹۸). تأثیر اختلالات شخصیت بر تردید حرفه‌ای حساب‌برسان مستقل. *مجله دانش حسابداری*، ۱۰(۳۷)، ۴۳-۷۶.
- کریمی، غلامرضا؛ مهرانی، ساسان؛ اسکندر، هدی. (۱۳۸۹). بررسی تئوری نمایندگی و تئوری علامت‌دهی در سیاست تقسیم سود: نقش سرمایه‌گذاران نهادی. *مجله پیشرفت‌های حسابداری*، ۲(۲)، ۱۰۹-۱۳۲.
- نمازی، محمد. (برگرداننده) (۱۳۸۹). *پژوهش‌های تجربی در حسابداری: دیدگاه روش‌شناختی*، چاپ دوم، شیراز: انتشارات دانشگاه شیراز.

References

- Ahmadi, M.S. (2012). The relationship between the five-factor Personality traits and the Emotional intelligence of male and female university students. *Journal of Knowledge and Research in Applied Psychology*, 48, 53-43 [In Persian].
- Almlund, M., Duckworth, A.L., Heckman, J., Kautz, T. (2011). Personality psychology and economics. *NBER Working Paper No. w16822. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1801080>*.
- Andon, P., Chong, K.M., Roebuck, P. (2010). Personality preferences of accounting and non-accounting graduates seeking to enter the accounting profession. *Critical Perspectives on Accounting*, 21, 253-265.
- Arasti, Z., Fathi, F., Gholipoor, A. (2012). Personality traits that affect social entrepreneurial intent in economic entrepreneurs. *Journal of Modern Economics and Business*, 27-28, 173-153 [In Persian].
- Arif, A., Abrar, A., Aziz Khan, M., Kayani, F., Ali Shah, S.Z. (2011). Dividend policy and earnings management: An empirical study of Pakistani listed companies. *Information Management and Business Review*, 3(2), 68-77.
- Baghoomian, R., Rajabdorri, H., Khoramian, M. (2017). Studying the relationship of personality factors and learning in accounting students. *Empirical Studies in Financial Accounting Quarterly*, 14(55), 125-143 [In Persian].
- Barrick, M.R. (2005). Yes, personality matters: Moving on to more important matters, *Human performance*, 18, 359-372.
- Barrick, M.R., Mount, M.K., Judge, T.A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 9-30.
- Barrick, M.R., Stewart, G.L., Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87, 43-51.
- Barzegar, Gh., Ghavvasi Kenari, M. (2016). Disclosure level of social responsibility and dividend policy in companies listed in Tehran Stock Exchange. *Journal of Accounting Knowledge*, 7(24), 155-180 [In Persian].

- Bass, B.M., Stogdill, R.M. (1990). *Handbook of Leadership*. Free Press, New York.
- Bertrand, M., Schoar, A. (2003). Managing with style: The effect of managers on firm policies. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1169-1208.
- Bono, J.E., Judge, T.A. (2004). Personality and transformational and transactional leadership: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89, 901-910.
- Borghans, L., Golsteyn, B., Heckman, J., Meijers, H. (2009). Gender differences in risk aversion and ambiguity aversion. *Journal of the European Economic Association*, 7(2-3), 649-658.
- Boudreau, J.W., Boswell, W.R., Judge, T.A. (2001). Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 53-81.
- Breuer, W., Rieger, M.O., Soypak, C. (2014). The behavioral foundations of corporate dividend policy a cross-country empirical analysis. *Journal of Banking & Finance*, 42, 247-265.
- Borghans, L., Duckworth, A.L., Heckman, J.J., Weel, B.T. (2008). The economics and psychology of personality traits. *Journal of Human Resources*, 43(4), 972-1059.
- Borghans, L., Golsteyn, B., Heckman, J., Meijers, H. (2009). Gender differences in risk aversion and ambiguity aversion. *Journal of the European Economic Association*, 7(2-3), 649-658.
- Brown, S., Taylor, K. (2014). Household finances and the 'big five' personality traits. *Journal of Economic Psychology*, 45, 197-212.
- Caspi, A.B., Roberts, W., Shiner, R.L. (2005). Personality development: Stability and change. *Annual Review of Psychology*, 56, 453-484.
- Chan, S.W.Y., Goodwin, M.G., Harmer, J.C. (2007). Highly neurotic never depressed students have negative biases in information processing. *Psychological Medicine*, 37, 1281-1291.
- Costa, P.T., McCrae, R. (1988). Personality in adulthood: A six-year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO Personality Inventory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 853-863.
- Costa, P.T., McCrae, R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological assessment resources
- Duckworth, A.L., Weir, D. (2010). Personality, lifetime earnings, and retirement wealth. University of Michigan Retirement Research Center. WP 2010-235. <http://www.mrrc.isr.umich.edu/publications/papers/pdf/wp235.pdf>.
- Easterbrook, J.A. (1959). The effect of emotion on cue utilization and the organization of behavior. *Psychological Review*, 66, 183-201.
- Ensari, N., Riggio, R.E., Christian, J., Carslaw, G. (2011). Who emerges as a leader? Meta-analyses of individual differences as predictors of leadership emergence. *Personality and Individual Differences*, 51, 532-536.
- Floyd, S.W., Wooldridge, B. (1997). Middle management's strategic influence and organizational performance. *Journal of Management Studies*, 34, 465-485.
- Gellatly, I.R. (1996). Conscientiousness and task performance: Test of cognitive process model. *Journal of Applied Psychology*, 81, 474-482.
- Gholamrezaee, M., Hassani, M. (2019). Effects of personality disorder on auditors professional skepticism. *Journal of Accounting Knowledge*, 10(37), 43-76 [In Persian].
- Goldberg, L.R. (1990). An alternative "description of personality": The big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- Gow, I.D., Kaplan, S.N., Larcker, D.F., Zakolyukina, A. (2016). CEO Personality and Firm Policies. *Working Paper*, University of Chicago, Booth School of Business, <https://papers.ssrn.com/sol3>.
- Grant, A.M., Gino, F., Hofmann, D.A. (2011). Reversing the extraverted leadership advantage: The role of employee proactivity. *Academy of Management Journal*, 54, 528-550.
- Graziano, W.G., Jensen-Campbell, L.A., Hair, E.C. (1996). Perceiving interpersonal conflict and reacting to it: The case for agreeableness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 820-835.

- Hirsh, J.B., Inzlicht, M. (2008). The devil you know: Neuroticism predicts neural response to uncertainty, *Psychological Science*, 19, 962–967.
- Hogan, J., Ones, D.S. (1997). Conscientiousness and integrity at work, in Robert Hogan, John A. Johnson, and Stephen R. Briggs, eds. *Handbook of Personality Psychology*, 849–870, (Academic Press, San Diego).
- Holland, J.L., Johnston, J.A., Asama, F., Polys, S.M. (1993). Validating and using the career beliefs inventory. *Journal of Career Development*, 19, 233–244.
- Izadinia, N., Soltani, A., Alinaghian, N. (2010). Assess the factors affecting the dividend policy in listed companies in Tehran Stock Exchange. *Journal of Accounting Research*, 26, 139-155 [In Persian].
- Jahankhani, A., Ghorbani, S. (2005). Factors determining the dividend policy of the companies listed on the Tehran Stock Exchange. *Financial Research Journal*, 7(2), 27-48 [In Persian].
- Johnson, J.L., Lee, R., Saini, A., Grohmann, B. (2003) Market-focused strategic flexibility: Conceptual advances and an integrative model. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 31, 74–89.
- Judge, T.A., Bono, J.E. (2000). Five-factor model of personality and transformational leadership, *Journal of Applied Psychology*, 85, 751–765.
- Judge, T.A., Cable, D.M. (1997). Applicant personality, organizational culture, and organization attraction. *Personnel Psychology*, 50, 359–394.
- Judge, T.A., Cable, D.M., Boudreau, J.W., Bretz, R.D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48, 485–519.
- Judge, T.A., Carl, J.T., Vladimir, P., Welbourne, T.M. (1999). Managerial coping with organizational change: A dispositional perspective. *Journal of Applied Psychology*, 84, 107–122.
- Judge, T.A., Heller, D., Mount, M.K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *The Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530–541.
- Kaplan, S.N., Klebanov, M., Sorensen, M. (2012). Which CEO characteristics and abilities matter? *Journal of Finance*, 67, 973–1007.
- Karami, G., Mehrani, S., Eskandar, H. (2010). An Investigation of Agency Theory and Signaling Theory in Dividend Policies: The Role of Institutional Investors, *Journal of Accounting Advances*, 2(2), 109-132. [In Persian].
- Khaif Elahi, A., Mottaqi, P., Hassanzadeh, H., Habibi Tabar, Z. (2011). Offering the model of influencing employees' personality traits on their organizational commitment regarding the role of leadership styles. *Management Research*, 4(11), 88-71 [In Persian].
- Koonce, L., Mercer, M. (2005). Using psychology theories in archival financial accounting research. *Journal of Accounting Literature*, 24, 175-214.
- Krishnan, G.V., Raman, K.K., Yang, K., Yu, W. (2011). CFO/ CEO-board social ties, sarbanes-oxley, and earnings management. *Accounting Horizons*, 25(3), 537-557.
- Le, H., Oh, I., Robbins, S.B., Ilies, R., Holland, E., Westrick, P. (2011). Too much of a good thing: Curvilinear relationships between personality traits and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 96, 113–133.
- LePine, J.A., VanDyne, L. (2001). Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: Evidence of differential relationships with big five personality characteristics and cognitive ability. *Journal of Applied Psychology*, 86, 326–336.
- Li, C., Tseng Y., Chen, T. (2016). Top management team expertise and corporate real earnings management activities. *Advances in Accounting, Incorporating Advances in International Accounting*, 34, 117–132.
- McCrae, R., Costa, P.T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2, 81–90.
- McCrae, R., Costa, P.T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52, 509–516.
- McCrae, R., Costa, P.T. (2004). A contemplated revision of the NEO five-factor inventory. *Personality and Individual Differences*, 36(3), 587–596.
- Mosca, M., McCrory, C. (2016). Personality and wealth accumulation among older couples: Do dispositional characteristics pay dividends? *Journal of Economic Psychology*, 56, 1-19.

- Nadkarni, S., Herrmann, P. (2010). CEO personality, strategic flexibility, and firm performance: The case of the Indian business process outsourcing industry. *Academy of Management Journal*, 53, 1050–1073.
- Nadkarni, S., Narayanan, V.K. (2007). Strategic schemas, strategic flexibility, and firm performance: The moderating role of industry clock speed. *Strategic Management Journal*, 28, 243–270.
- Namazi, M. (Translator) (2010). *Experimental Research in Accounting: Methodological Perspective*, Second Edition, Shiraz: Shiraz University Press [In Persian].
- Nicolosi, G. (2013). Demographics of dividends, *Journal of Corporate Finance*, 23, 54–70.
- Nyhus, E.K., Pons, E. (2005). The effects of personality on earnings. *Journal of Economic Psychology*, 26(3), 363–384.
- Nyhus, E.K., Webley, P. (2001). The role of personality in household saving and borrowing behaviour. *European Journal of Personality*, 15, 85–103.
- O'Reilly, C.A., Caldwell, D.F., Chatman, J.A., Doerr, B. (2014). The promise and problems of organizational culture CEO personality, culture, and firm performance. *Group & Organization Management*, 39, 595–625.
- Oh, I., Berry, C.M. (2009). The five-factor model of personality and managerial performance: Validity gains through the use of 360 degree performance ratings. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1498–1513.
- Peterson, R.S., Smith, D.B., Martorana, P.V., Owens, P.D. (2003). The impact of chief executive officer personality on top management team dynamics: One mechanism by which leadership affects organizational performance. *Journal of Applied Psychology*, 88, 795–808.
- Qu, C.T. (2018). Board Members with Style: The Effect of Audit Committee Members and Their Personal Styles on Financial Reporting Choices. *Journal of Accounting, Auditing & Finance*, 35(3), 530-557.
- Saghafi, A., Asghari, I., Mohtadi, A. (2019). Investigation of dividend smoothing in Tehran Stock Exchange. *Journal of Accounting Knowledge*, 10(2), 1-20 [In Persian].
- Salgado, J.F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European community. *Journal of Applied Psychology*, 82, 30–43.
- Sarlak, N., Mirzaei, F. (2016). The relation between market competition and dividend policies. *Journal of Asset Management and Financing*, 15, 45-60 [In Persian].
- Setayeah, M.H., Kazemnejad, M. (2010). The effects of ownership structure and board composition on the dividend policy of the listed firms in Tehran Stock Exchange. *Journal of Accounting Knowledge*, 1, 29-51 [In Persian].
- Setayeah, M.H., Shamsedini, K. (2016). An Investigation of the relationship between investor sentiment and price stocks in Tehran Stock Exchange. *Journal of Accounting Advances*, 8(70), 103-125 [In Persian].
- Shahmoradi, S., Fatehizadeh, M., Ahmadi, A. (2011). Prediction of marital conflict through the personality, psychological and demographic characteristics of spouses. *Journal of Knowledge and Research in Applied Psychology*, 1, 33-44 [In Persian].
- Sheridan, J.E., (1992). Organizational culture and employee retention. *Academy of Management Journal*, 35, 1036–1056.
- Shimizu, K., Hitt, M.A. (2004). Strategic flexibility: Organizational preparedness to reverse ineffective strategic decisions. *The Academy of Management Executive*, 18, 44–59.
- Shojaei, M. (2018). Investigating the relationship between employees' personality traits and organizational culture on employees' job performance in Iranian private companies. *Applied Studies in Management and Development Sciences*, 3 (11), 72-55 [In Persian].
- Spreitzer, G.M., McCall, M.W., Mahoney, J.D. (1997). Early identification of international executive potential. *Journal of Applied Psychology*, 82, 6–29.
- Tett, R.P., Jackson, D.N., Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44, 703–742.
- Wang, S. Chen, X. (2020) Recognizing CEO personality and its impact on business performance: Mining linguistic cues from social media. *Information & Management*, 57(5).
- Wiggins, J.S. (1996). *The five-factor model of personality: Theoretical perspectives*. Guilford Press, New York.