**مدیر عامل چند شغله، بهبود عملکرد شرکت یا تهدید آن**

**چکیده**

**هدف:** هدف از انجام این پژوهش بررسی تأثیر چند شغله بودن مدیر عامل بر عملکرد شرکت می­باشد. به عبارت دیگر در این پژوهش قصد داریم به این سؤال پاسخ دهیم که آیا داشتن مدیر عاملی که همزمان عضو هیأت مدیره چندین شرکت دیگر نیز می­باشد بر عملکرد شرکت اثر منفی می­گذارد یا مثبت.

**روش­شناسی:**  این پژوهش از جهت همبستگی و روش­شناسی از نوع پژوهش­های شبه تجربی و پس­رویدادی بوده و در حوزه پژوهش­های اثباتی حسابداری قرار دارد. در این پژوهش سعی شده است که ارتباط میان چند شغله بودن مدیر عامل و سه معیار ارزیابی عملکرد شرکت شامل بازده دارایی­ها، بازده حقوق صاحبان سهام و رشد فروش برای نمونه آماری متشکل از 173 شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران بین سال­های 1390 تا 1395 مورد بررسی قرار گیرد.

**یافته­ها:** نتایج پژوهش نشان می­دهد که بین چند شغله بودن مدیر عامل و دو معیار بازده حقوق صاحبان سهام و رشد فروش رابطه منفی معنادار برقرار می­باشد. همچنین بین چند شغله بودن مدیر عامل و بازده دارایی­ها هیچ­گونه رابطه معناداری مشاهده نگردید. از دیگر نتایج پژوهش نیز می­توان به وجود رابطه مثبت معنادار بین معیارهای ارزیابی عملکرد شرکت و اندازه شرکت و همچنین رابطه منفی معنادار بین این معیارها و اهرم مالی اشاره نمود.

**دانش­افزایی:** موضوع پژوهش اولین باری است که در ایران مورد بررسی قرار می­گیرد. همچنین نتایج این پژوهش می­تواند شرکت­ها را در انتخاب بهتر مدیران عامل یاری نماید.

**واژه­هاي کلیدی:** چند شغله بودن مدیر عامل، بازده دارایی­ها، بازده حقوق صاحبان سهام، رشد فروش

**طبقه­بندی موضوعی:** M41

**مقدمه**

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه بین چند شغله بودن مدیر عامل با عملکرد شرکت می­باشد. در مطالعات متعددی که در زمینه حاکمیت شرکتی صورت پذیرفته­اند، ویژگی­های شخصی مدیر عامل نظیر جنسیت، سن، تحصیلات، سوابق کاری و ... و همچنین تصدی ریاست هیأت مدیره توسط مدیر عامل بارها و بارها مورد مطالعه قرار گرفته است. ولیکن، در معدود پژوهشی مسئله چند شغله بودن مدیر عامل مورد بررسی قرار گرفته است.

در ادبیات نظری مرتبط با چند شغله بودن مدیران معمولاً دو فرضیه مشغله کاری1 و کیفیت2 مطرح می­شود. در فرضیه مشغله کاری گفته می­شود که وجود مدیران چند شغله تأثیری معکوس بر عملکرد شرکت دارد. در فرضیه کیفیت بیان می­گردد که مدیران چند شغله باعث بهبود عملکرد شرکت می­شوند ]43[.

از طرف دیگر، بر اساس تئوری­های مدیریت منابع انسانی انتظار می­رود که افزایش فشار کاری، مشغله­های کاری و همچنین تعداد وظایف شغلی اثری معکوس بر عملکرد کارکنان داشته باشد ]46,32,8[{Jex, 1998 #1}{Jex, 1998 #1}. بنابراین، می­توان گفت که وجود مدیران چند شغله می­تواند اثری معکوس بر عملکرد شرکت داشته باشد ]40,24[. در نقطه مقابل، کانال­های ارتباطی مدیران که به عنوان سرمایه مدیریت در نظر گرفته می­شود می­تواند هزینه معاملات را کاهش داده و سبب بهبود عملکرد شرکت گردد ]31[. به عبارت دیگر، وجود مدیران چند شغله می­تواند اثری مثبت بر روی ارزش شرکت داشته باشد ]43[.

این پژوهش در راستای پاسخ به این تناقض که آیا چند شغله بودن مدیر عامل اثری معکوس بر عملکرد شرکت داشته و یا سبب ارتقای عملکرد آن می­شود طراحی و اجرا گردیده است. پاسخ به این سؤال می­تواند انتظارات گذشته را اصلاح کرده و دیدگاه تازه­ای در انتخاب مدیران عامل ایجاد نماید.

**پیشینه پژوهش**

چند شغله بودن به عنوان پدیده­ای آشنا در میان جوامع مختلف در نظر گرفته می­شود. این پدیده در ایران بخصوص برای سِمت­های مدیریتی بسیار مرسوم می­باشد. هر چند که باور بر این است که تعدد شغل سبب عدم تمرکز لازم برای انجام وظایف، کم­کاری و در نهایت کاهش بهره­وری و کارایی سازمان می­گردد ]44,5[ اما عده­ای معتقد هستند که عضو هیأت مدیره بودن شغل محسوب نشده و مشکلی برای سازمان ایجاد نمی­نماید ]17[.

چند شغله بودن مدیر عامل همانند سایر ویژگی­های جمعیت­شناختی مدیر عامل و اعضای هیأت مدیره نظیر جنسیت، سن، تجربه و ... می­تواند عملکرد شرکت­ها را تحت تأثیر قرار دهد ]40[. زمانی که مدیر عامل علاوه بر سِمت مدیریت عامل به طور همزمان عضویت در هیأت مدیره چندین شرکت را به عهده دارد، مشغله کاری وی می­تواند اثر مخربی بر عملکرد و ارزش شرکت داشته باشد ]40,34[. شرکت­هایی که مدیران آن­ها در هیأت مدیره چندین شرکت مشغول فعالیت می­باشند به احتمال زیاد با مشکلات نظارتی و حاکمیت شرکتی دست­وپنجه نرم می­کنند ]39,33[.

فیچ و شیوداسانی ]30[ بیان می­کنند که مدیران چند شغله می­توانند عملکرد شرکت را مخدوش نمایند. آن­ها بیان می­کنند که شرکت­هایی که اکثر اعضای هیأت مدیره آن­ها بیش از سه منصب مدیریتی در دیگر شرکت­ها دارا می­باشند، از حاکمیت شرکتی ضعیف­تر، نسبت ارزش بازار به ارزش دفتری کوچک­تر، سودآوری کمتر و عملکرد ضعیف­تر برخوردار هستند. شاید بتوان علت این امر را در عدم حضور فعال مدیران در تصمیمات مدیریتی بیان نمود. به گونه­ای که جیراپورن و همکاران ]35[ بیان می­کنند مدیرانی که در چندین شرکت عضو هیأت مدیره می­باشند کمتر در جلسات هیأت مدیره شرکت نموده­اند.

حاکمیت شرکتی ضعیف، عدم نظارت مناسب و عملکرد ضعیف شرکت­های تحت مدیریت مدیران چند شغله همه­وهمه عواملی هستند که سبب گردیده جوامع حرفه­ای مختلف نظیر انجمن ملی مدیران شرکت­های سهامی آمریکا3 و انجمن سرمایه­گذاران نهادی آمریکا4 برای تعداد شغل­های مدیران اجرایی شرکت­های سهامی محدودیت اعمال نمایند ]34[. در ایران نیز قانون­گذار پدیده چند شغلی را منع نموده است، اما قانون جدی برای اجرایی کردن آن وجود ندارد ]9[.

گفته می­شود هر زمان که قراردادی بین مالکان شرکت و یک نماینده (در اینجا مدیر عامل) منعقد می­شود تئوری نمایندگی برقرار می­گردد ]26[. بر اساس تئوری نمایندگی دوری مالکیت از مدیریت می­تواند مشکلات نمایندگی ایجاد نموده که مالکان برای بر طرف نمودن آن مشکلات، ملزم به تحمل هزینه­هایی به نام هزینه­های نمایندگی می­باشند ]42,15[. در صورتی که مدیران یک شرکت دارای مشغله شغلی یا به عبارتی دیگر چند شغله باشند میزان نظارت بر شرکت از سوی آن­ها کاهش یافته، هزینه­های نمایندگی افزایش یافته و در نهایت عملکرد شرکت کاهش می­یابد ]34,29[.

بر اساس تئوری قراردادها بیان می­شود که شرکت مجموعه­ای از قراردادها می­باشد که طرفین قرارداد در پی حداکثر نمودن مطلوبیت خود می­باشند ]14[. ساندر ]45[ معتقد است که مدیر عامل در این مجموعه قراردادها در راستای رفاه خود عمل خواهد کرد. بنابراین، می­توان انتظار داشت که با افزایش دغدغه­های مدیریتی مدیر عامل تضاد منافع بین مدیر عامل و سهامداران شرکت افزایش یابد. این افزایش تضاد منافع به نوبه خود می­تواند عامل مخربی برای عملکرد شرکت قلمداد گردد.

در دیدگاه مقابل، فاما ]27[ و فاما و جنسن ]28[ بیان می­کنند که عضویت در هیأت مدیره شرکت­های مختلف می­تواند منبع مهمی برای اعتبار مدیران شرکت قلمداد گردد. به عبارت دیگر، به کارگیری مدیران چند شغله به دلایلی نظیر داشتن شهرت، پرستیژ و ارتباطات تجاری قوی می­تواند برای شرکت ارزش ایجاد نماید ]37[. همچنین کیل و نیکولسون ]36[ نیز بیان می­کنند که مدیران چند شغله شاهراهی برای دسترسی آسان­تر شرکت به منابع حیاتی خود می­باشند.

به طور کلی می­توان گفت که مدیران چند شغله به سه طریق می­توانند برای شرکت ارزش­آفرینی نمایند: 1) آن­ها می­توانند با ایجاد سازوکارهای مبتنی بر همکاری سبب تسهیل استخراج منابع و همچنین دسترسی آسان به سرمایه مورد نیاز گردند، 2) آن­ها می­توانند کانال­های ارتباطی برای دریافت و مخابره اطلاعات فراهم نمایند و 3) آن­ها می­توانند به شرکت مشروعیت سازمانی بخشیده و اعتبار آن را افزایش دهند ]47,41[.

مسئله چند شغله بودن مدیران در کشورهای در حال توسعه متفاوت از کشورهای توسعه یافته قلمداد می­گردد. در کشورهای توسعه یافته معمولاً برای تعداد شغل­های مدیریتی مدیران اجرایی استانداردهای خاصی وجود دارد. این در حالی است که در کشورهای در حال توسعه معمولاً چنین محدودیت­هایی وجود ندارد. همچنین تعداد مدیران چند شغله در کشورهای در حال توسعه به دلیل محدودیت عرضه در بازار مدیران نسبت به کشورهای توسعه یافته، بیشتر می­باشد ]43[. در کشورهای در حال توسعه، چند شغله بودن مدیران به دلیل وجود محیط بی­ثبات اقتصادی پدیده­ای مرسوم می­باشد. آیو و همکاران ]22[ علت آن را این گونه بیان می­کنند که مدیران چند شغله با ایجاد هماهنگی بهتر بین دیگر سازمان­ها می­توانند این بی­ثباتی را کاهش دهند. بر اساس پژوهش سارکار و سارکار ]43[ مدیران چند شغله در کشور در حال توسعه­ای نظیر هند مدیران بهتری بوده که توانسته­اند عملکرد شرکت را بهبود بخشند.

برای ارزیابی عملکرد شرکت­ها شاخص­های متعددی وجود دارد. این شاخص­ها در مباحث مربوط به کارت ارزیابی متوازن معمولاً در چهار دسته مالی، مشتریان، فرآیندهای درون­سازمانی و یادگیری و رشد طبقه­بندی می­گردند ]18,16[. معیارهای مالی ارزیابی عملکرد شرکت­ها نیز به دو دسته نسبت­های مبتنی بر حسابداری و نسبت­های مبتنی بر بازار طبقه­بندی می­گردند ]38[. در این پژوهش صرفاً از معیارهای حسابداری برای سنجش عملکرد شرکت­ها استفاده گردیده است.

معمولاً معیارهایی که در پژوهش­های فارسی برای ارزیابی عملکرد شرکت­ها به کار گرفته شده­اند شامل نسبت رشد درآمد ]20[، گردش وجوه هر سهم ]3[، نسبت بدهی ]6[، بازده حقوق صاحبان سهام ]19[، بازده دارایی­ها ]11[، نسبت کیوتوبین ]13[، حاشیه سود خالص ]10[، نسبت رشد سود عملیاتی ]20[، ارزش افزوده اقتصادی ]12[، بازده فروش ]1[، نسبت بهره­وری ]7[ و بازده مازاد بازار ]2[ می­باشند.

المتری و همکاران ]21[ درصد استفاده از شاخص­های ارزیابی عملکرد شرکت­ها را در پژوهش­های مرتبط با حاکمیت شرکتی مورد بررسی قرار داده­اند. آن­ها بیان می­کنند که در 46 درصد موارد از بازده دارایی­ها و 24 درصد موارد از بازده حقوق صاحبان سهام استفاده شده و مابقی شاخص­ها کمتر از 10 درصد می­باشند. همچنین دس و رابینسون ]25[ بازده دارایی­ها و نسبت رشد فروش را به عنوان شاخص­های اصلی ارزیابی عملکرد معرفی می­نمایند. بنابراین در این پژوهش نیز از سه معیار بازده دارایی­ها، بازده حقوق صاحبان سهام و نسبت رشد فروش برای بیان عملکرد شرکت استفاده گردیده است.

در اکثر پژوهش­هایی که میزان عملکرد شرکت در آن­ها مورد سنجش قرار گرفته است متغیرهایی نظیر اندازه شرکت و اهرم مالی نیز کنترل گردیده­اند. بنابراین، در این پژوهش نیز این دو متغیر به عنوان متغیرهای کنترلی در نظر گرفته شده­اند.

**فرضیه­های پژوهش**

برای این پژوهش یک فرضیه اصلی که شامل سه فرضیه فرعی می­گردد به شرح ذیل متصور می­باشد:

**فرضیه اصلی:** بین عملکرد شرکت و چند شغله بودن مدیر عامل رابطه معناداری وجود دارد.

**فرضیه فرعی 1:** بین بازده دارایی­ها و چند شغله بودن مدیر عامل رابطه معناداری وجود دارد.

**فرضیه فرعی 2:** بین بازده حقوق صاحبان سهام و چند شغله بودن مدیر عامل رابطه معناداری وجود دارد.

**فرضیه فرعی 3:** بین نسبت رشد فروش و چند شغله بودن مدیر عامل رابطه معناداری وجود دارد.

**روش پژوهش**

این پژوهش از جهت همبستگی و روش­شناسی از نوع پژوهش­های شبه تجربی و پس­رویدادی بوده و در حوزه پژوهش­های اثباتی حسابداری قرار دارد که با اطلاعات واقعی صورت می­پذیرد. این پژوهش از لحاظ ماهیت و هدف از نوع کاربردی می­باشد. داده­های این پژوهش از صورت­های مالی و یادداشت­های همراه آن و همچنین پایگاه اطلاع­رسانی کدال (www.codal.ir) و بانک اطلاعاتی روزنامه رسمی کشور (www.rrk.ir) استخراج گردیده است. برای تجزیه و تحلیل داده­ها از تحلیل پانلی به کمک نرم­افزار Eviews8 استفاده گردیده است.

**جامعه و نمونه آماری**

جامعه مطالعاتی پژوهش در برگیرنده شرکت­های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران و قلمروی زمانی پژوهش سال­های 1390 تا 1395 می­باشد.

جهت انتخاب نمونه محدودیت­های زیر بر روی شرکت­های جامعه آماری اعمال شده است:

1. از جمله شرکت­های سرمایه­گذاری، بیمه، لیزینگ و بانک­ها نباشند.
2. از جمله شرکت­هایی که طی قلمروی زمانی پژوهش از بورس اوراق بهادار خارج شده و یا در طی این قلمرو در بورس پذیرفته شده­اند، نباشند.
3. پایان سال مالی شرکت­ها منتهی به پایان اسفند ماه بوده و در طول دوره مورد بررسی سال مالی آن شرکت­ها تغییر نکرده باشد.
4. داده های مورد نیاز پژوهش برای آن شرکت­ها در دسترس باشند.

بنابراین با توجه به موارد بند 1 الی 4 تعداد 173 شرکت به عنوان جامعه باقیمانده پژوهش انتخاب شدند و برای هر متغیر این پژوهش تعداد 1038 مشاهده جهت آزمون فرضيه­هاي آماری محاسبه شده است.

**مدل آزمون فرضیه­های پژوهش**

با توجه به فرضیه­های مطرح شده در این پژوهش برای سنجش ارتباط بین چند شغله بودن مدیر عامل و عملکرد شرکت سه مدل به شرح ذیل طراحی گردیده است:

|  |  |
| --- | --- |
| مدل (1) | $$ROA\_{it}=β\_{0}+β\_{1}CEOBUSYNESS\_{it}+β\_{2}SIZE\_{it}+β\_{3}LEV\_{it}+β\_{4}CEOCHANGE\_{it}+β\_{5}MSIT\_{t}+β\_{6}ROA\_{it-1}$$ |
| مدل (2) | $$ROE\_{it}=β\_{0}+β\_{1}CEOBUSYNESS\_{it}+β\_{2}SIZE\_{it}+β\_{3}LEV\_{it}+β\_{4}CEOCHANGE\_{it}+β\_{5}MSIT\_{t}+β\_{6}ROE\_{it-1}$$ |
| مدل (3) | $$SALESGRO\_{it}=β\_{0}+β\_{1}CEOBUSYNESS\_{it}+β\_{2}SIZE\_{it}+β\_{3}LEV\_{it}+β\_{4}CEOCHANGE\_{it}+β\_{5}MSIT\_{t}$$ |

**متغیرهای وابسته**

بازده دارایی­ها (ROA): برابر است با نسبت سود عملیاتی به مجموع دارایی­های شرکت.

بازده حقوق صاحبان سهام (ROE): برابر است با نسبت سود خالص به مجموع حقوق صاحبان سهام شرکت.

رشد فروش (SALESGRO): برابر است با نسبت تفاضل فروش سال t و فروش سال t-1 تقسیم بر فروش سال t-1.

**متغیر مستقل**

چند شغله بودن مدیر عامل (CEOBUSYNESS): این متغیر عضویت مدیر عامل در هیأت مدیره دیگر شرکت­ها را نشان می­دهد. به منظور تعیین این متغیر کد ملی مدیر عامل در قلمروی زمانی پژوهش به صورت سال به سال در وب­سایت روزنامه رسمی جستجو شده و تعداد شرکت­هایی که نام وی در آن­ها به عنوان اعضای هیأت مدیره بیان گردیده است آورده می­شود.

**متغیرهای کنترلی**

اندازه شرکت (SIZE): برابر است با لگاریتم طبیعی مجموع دارایی­های شرکت.

اهرم مالی (LEV): برابر است با نسبت مجموع بدهی­ها به دارایی­های شرکت.

تغییر مدیر عامل (CEOCHANGE): متغیری مجازی است که در صورتی که در طی سال مالی مدیر عامل تغییر کرده باشد، عدد یک و در غیر این صورت عدد صفر را به خود اختصاص می­دهد.

شرایط بازار (MSIT): متغیری مجازی است که اگر تولید ناخالص داخلی ایران نسبت به سال گذشته افزایش یافته باشد (نمادی از شرایط مساعد بازار) عدد یک و اگر کاهش یافته باشد (نمادی از شرایط نامساعد بازار) عدد صفر را به خود اختصاص می­دهد. انتظار می­رود که عملکرد شرکت­ها در شرایط رونق بازار بهتر از شرایط رکود باشد. لازم به ذکر است که برای بدست آوردن داده­های مربوط به تولید ناخالص داخلی کشور از سایت­های صندوق بین­المللی پول (www.imf.org) و بانک جهانی استفاده (www.worldbank.org) شده است.

**یافته­های پژوهش**

در نگاره (1) آمار توصیفی و خلاصه کمیت­های آماری متغیرهای پژوهش آورده شده است:

|  |
| --- |
| **نگاره (1): آمار توصیفی برای متغیرهای پژوهش** |
| متغيرها | مشاهدات | ميانگين | ميانه | انحراف معيار | چولگي | کشيدگي | حداقل | حداکثر |
| ROA | 1038 | 134/0 | 114/0 | 137/0 | 266/0 | 308/5 | 645/0- | 639/0 |
| ROE | 1038 | 170/0 | 242/0 | 390/2 | 68/27- | 89/836 | 696/72- | 888/6 |
| SALESGRO | 1038 | 200/0 | 155/0 | 461/0 | 558/4 | 061/52 | 931/0- | 709/6 |
| CEOBUSYNESS | 1038 | 703/1 | 000/1 | 938/1 | 423/2 | 078/13 | 000/0 | 000/18 |
| SIZE | 1038 | 088/14 | 861/13 | 530/1 | 819/0 | 038/4 | 166/10 | 150/19 |
| LEV | 1038 | 601/0 | 607/0 | 231/0 | 654/0 | 042/7 | 001/0 | 315/2 |
| CEOCHANGE | 1038 | 250/0 | 000/0 | 433/0 | 158/1 | 340/2 | 000/0 | 000/1 |
| MSIT | 1038 | 500/0 | 500/0 | 500/0 | 000/0 | 000/1 | 000/0 | 000/1 |

همان طور که در نگاره (1) مشاهده می­گردد مدیر عامل­های شرکت­های نمونه به طور میانگین عضو هیأت مدیره 7/1 شرکت دیگر بوده­اند. هر چند که چولگی این متغیر به سمت راست (42/2) می­باشد، در این میان مدیران عاملی نیز وجود دارند که در هیأت مدیره 18 شرکت عضویت دارند. البته مدیران عاملی نیز هستند که تمام تمرکز خود را صرف شرکت تحت مدیریت خود کرده و در هیچ شرکتی عضو هیأت مدیره نمی­باشند.

همچنین بازده دارایی­ها و بازده حقوق صاحبان سهام شرکت­های نمونه به ترتیب به طور میانگین 4/13 و 17 درصد می­باشد. لازم به ذکر است که این شرکت­ها در بازه زمانی پژوهش به طور متوسط از رشد فروشی معادل 20 درصد برخوردار بوده­اند. وجود میانگین 25 درصدی برای متغیر تغییر مدیر عامل نیز نشان­دهنده ثبات مدیریت در بازه زمانی پژوهش می­باشد.

**فرآیند انتخاب مدل برای آزمون داده­ها**

برای تجزیه و تحلیل داده­ها از تحلیل پانلی استفاده گردیده که به محقق این امکان را می­دهد تا ارتباط میان متغیرها و حتی واحدها را در طول زمان در نظر بگیرد و به بررسی آن­ها بپردازد و همچنین در کنترل اثرات انفرادی مربوط به مقاطعی که قابل مشاهده و اندازه­گیری است توانمند می­باشد. ”مهم­ترین مزیت استفاده از تجزیه و تحلیل پانلی لحاظ کردن ناهمگنی گروه­ها می­باشد.“

در تجزیه و تحلیل پانلی دو روش اثرات ثابت و اثرات تصادفی وجود دارد که با استفاده از آزمون هاسمن می­توان مدل مناسب را شناسایی نمود ]4[. همچنین برای بررسی قابلیت ادغام داده­ها روش­های متعددی وجود دارد که با استفاده از آزمون F و یا آزمون چاو می­توان ارجحیت مدل اثرات ثابت را بر مدل حداقل مربعات معمولی تعیین نمود ]23[. در نگاره (2) آزمون F و آزمون هاسمن برای انتخاب مدل تجزیه و تحلیل 3 مدل مفروض این پژوهش به تصویر کشیده شده است. لازم به ذکر است که برای مدل­هایی که آزمون F آن­ها بیان­کننده ارجحیت مدل OLS نسبت به مدل با اثرات باشد دیگر آزمون هاسمن اجرا نگردیده است.

|  |
| --- |
| **نگاره (2): آزمون F و آزمون هاسمن برای انتخاب مدل مناسب** |
| شماره مدل | نوع آزمون | مقدار آزمون | درجه آزادی | مقدار P | نتیجه |
| مدل (1) | آزمون F | 149/2 | 172 | 000/0 | مدل با اثرات نسبت به مدل OLS ارجح است |
| هاسمن | 000/0 | 6 | 000/1 | مدل با اثرات تصادفی ارجح می­باشد |
| مدل (2) | آزمون F | 344/1 | 172 | 004/0 | مدل با اثرات نسبت به مدل OLS ارجح است |
| هاسمن | 000/0 | 6 | 000/1 | مدل با اثرات تصادفی ارجح می­باشد |
| مدل (3) | آزمون F | 588/0 | 172 | 000/1 | مدل OLS نسبت به مدل با اثرات ارجح است |

از آنجایی که مقدار P برای مدل­های (1) و (2) در آزمون F کمتر از یک درصد می­باشد، مدل مناسب برای برازش متغیرها، مدل با اثرات در مقابل مدل مجموع مربعات معمولی می­باشد. همچنین، از آنجایی که مقدار P این دو مدل در آزمون هاسمن بیش از یک درصد است، مدل با اثرات تصادفی نسبت به مدل با اثرات ثابت ارجحیت خواهد داشت. در مدل (3) نیز از آنجایی که مقدار P آزمون F بیش از یک درصد می­باشد، مدل برازش مناسب، مدل مجموع مربعات معمولی خواهد بود.

|  |
| --- |
| **نگاره (3): برازش مدل (1) با استفاده از مدل با اثرات تصادفی** |
| متغیرها | مقدار ضرایب | انحراف از معیار | مقدار t | مقدار p |
| CEOBUSYNESS | 002/0- | 001/0 | 227/1- | 220/0 |
| SIZE | 003/0 | 002/0 | 770/1 | +077/0 |
| LEV | 085/0- | 011/0 | 444/7- | ★★★000/0 |
| CEOCHANGE | 022/0- | 005/0 | 042/4- | ★★★000/0 |
| MSIT | 017/0- | 005/0 | 572/4- | ★★★000/0 |
| ROAt-1 | 736/0 | 020/0 | 548/36 | ★★★000/0 |
| C | 054/0 | 023/0 | 304/2 | ★021/0 |
| مقدار F | 067/296 | R2 تعدیل شده | 631/0 |
| مقدار P | 000/0 | آماره دوربین واتسون | 037/2 |
| R2 | 633/0 |  |  |
| + معنادار در سطح 10 درصد★ معنادار در سطح 5 درصد★★ معنادار در سطح 1 درصد★★★ معنادار در سطحی کمتر از 1 درصد |

همان طور که در نگاره (3) نشان داده شده است، مقدار P برای متغیر چند شغله بودن مدیر عامل 220/0 می­باشد که نشان­دهنده عدم وجود رابطه معنادار بین تعداد شغل­های مدیر عامل و بازده دارایی­ها می­باشد. مقدار P برای متغیر اندازه شرکت 077/0 است که در سطح معناداری 10 درصد بیان­کننده وجود رابطه معنادار مثبت بین اندازه شرکت و بازده دارایی­ها می­باشد. مقادیر P 000/0 برای دیگر متغیرهای مدل بیان­کننده وجود رابطه معنادار آماری بین این متغیرها و بازده دارایی­ها می­باشد. به گونه­ای که بین اهرم مالی و بازده دارایی­ها رابطه منفی، بین تغییر مدیر عامل در طول سال مالی و بازده دارایی­ها رابطه منفی، بین شرایط بازار و بازده دارایی­ها رابطه منفی و در نهایت بین بازده دارایی­های سال گذشته و بازده دارایی­های امسال رابطه مثبت برقرار می­باشد.

|  |
| --- |
| **نگاره (4): برازش مدل (2) با استفاده از مدل با اثرات تصادفی** |
| متغیرها | مقدار ضرایب | انحراف از معیار | مقدار t | مقدار p |
| CEOBUSYNESS | 025/0- | 013/0 | 930/1- | +054/0 |
| SIZE | 041/0 | 016/0 | 514/2 | ★012/0 |
| LEV | 174/0- | 101/0 | 726/1- | +085/0 |
| CEOCHANGE | 038/0- | 054/0 | 712/0- | 477/0 |
| MSIT | 054/0- | 046/0 | 184/1- | 237/0 |
| ROEt-1 | 036/0 | 031/0 | 155/1 | 248/0 |
| C | 163/0- | 228/0 | 714/0- | 475/0 |
| مقدار F | 141/2 | R2 تعدیل شده | 007/0 |
| مقدار P | 046/0 | آماره دوربین واتسون | 705/1 |
| R2 | 012/0 |  |  |
| + معنادار در سطح 10 درصد★ معنادار در سطح 5 درصد★★ معنادار در سطح 1 درصد★★★ معنادار در سطحی کمتر از 1 درصد |

همان طور که در نگاره (4) مشاهده می­گردد مقدار P برای متغیر چند شغله بودن مدیر عامل 054/0 می­باشد که نشان می­دهد در سطح معناداری 10 درصد بین چند شغله بودن مدیر عامل و بازده حقوق صاحبان سهام رابطه منفی برقرار می­باشد. به گونه­ای که با افزایش تعداد شغل­های مدیر عامل بازده حقوق صاحبان سهام کمتر شده است. مقادیر P 012/0 و 085/0 به ترتیب برای متغیرهای اندازه شرکت و اهرم مالی نیز نشان­دهنده وجود رابطه معنادار آماری بین این متغیرها و بازده حقوق صاحبان سهام می­باشد.

|  |
| --- |
| **نگاره (5): برازش مدل (3) با استفاده از مدل مجموع مربعات معمولی** |
| متغیرها | مقدار ضرایب | انحراف از معیار | مقدار t | مقدار p |
| CEOBUSYNESS | 012/0- | 006/0 | 092/2- | ★037/0 |
| SIZE | 019/0 | 007/0 | 644/2 | ★★008/0 |
| LEV | 119/0- | 043/0 | 753/2- | ★★006/0 |
| CEOCHANGE | 077/0- | 023/0 | 381/3- | ★★★000/0 |
| MSIT | 018/0- | 020/0 | 905/0- | 365/0 |
| C | 023/0 | 098/0 | 231/0 | 817/0 |
| مقدار F | 168/5 | معیار آکائیک | 520/0 |
| مقدار P | 000/0 | معیار شوارتز | 549/0 |
| R2 | 025/0 | معیار حنان کویین | 531/0 |
| R2 تعدیل شده | 020/0 | آماره دوربین واتسون | 984/1 |
| + معنادار در سطح 10 درصد★ معنادار در سطح 5 درصد★★ معنادار در سطح 1 درصد★★★ معنادار در سطحی کمتر از 1 درصد |

با توجه به نگاره (5)، از آنجایی که مقدار P برای متغیر چند شغله بودن مدیر عامل 037/0 می­باشد می­توان گفت که در سطح معناداری 5 درصد بین چند شغله بودن مدیر عامل و رشد فروش رابطه معنادار منفی برقرار می­باشد. به گونه­ای که مدیرانی که دارای مشغله شغلی هستند از رشد فروش کمتری برخوردار می­باشند. علاوه بر این، مقادیر P برای متغیرهای اندازه، اهرم مالی و تغییر مدیر عامل در طول سال مالی همگی کمتر از یک درصد می­باشند که نشان­دهنده وجود رابطه معنادار آماری بین متغیرهای مذکور و رشد فروش می­باشد.

**نتیجه­گیری و پیشنهادات**

وجود دو فرضیه متضاد مشغله کاری و کیفیت در ادبیات نظری پژوهش­های انجام شده در حوزه حاکمیت شرکتی ما را بر آن داشت که صحت و سقم آن­ها را در ایران بررسی نماییم. بر اساس فرضیه مشغله کاری، مدیران عاملی که عضو هیأت مدیره چندین شرکت مختلف می­باشند از عملکرد ضعیف­تری نسبت به دیگران مدیران برخوردار می­باشند. در نقطه مقابل، فرضیه کیفیت بیان می­کند که مدیران عاملی که در دیگر شرکت­ها عضو هیأت مدیره هستند از روابط تجاری قوی­تری برخوردار بوده و می­توانند عملکرد شرکت را بهبود بخشند.

در این پژوهش چند شغله بودن مدیر عامل با سه معیار ارزیابی عملکرد شرکت شامل بازده دارایی­ها، بازده حقوق صاحبان سهام و رشد فروش مورد بررسی قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که بین چند شغله بودن مدیر عامل و دو معیار بازده حقوق صاحبان سهام و رشد فروش رابطه منفی معنادار برقرار می­باشد. به عبارت دیگر، مطابق با فرضیه مشغله کاری، هر چه عضویت مدیر عامل در هیأت مدیره دیگر شرکت­ها بیشتر باشد، بازده حقوق صاحبان سهام و همچنین رشد فروش شرکتی که تصدی مدیریت عامل آن را به عهده دارد کمتر خواهد بود. البته لازم به ذکر است که هیچ رابطه معنادار آماری بین چند شغله بودن مدیر عامل با معیار بازده دارایی­ها مشاهده نگردید. از دیگر نتایج پژوهش می­توان به وجود رابطه مثبت معنادار بین معیارهای ارزیابی عملکرد شرکت و اندازه شرکت و همچنین رابطه منفی معنادار بین معیارهای ارزیابی عملکرد شرکت و اهرم مالی اشاره کرد. علاوه بر این، مطابق با نظریه حساب­شویی5 عملکرد شرکت­ها در زمان تغییر مدیر عامل ضعیف­تر از زمان عدم تغییر بوده است.

با توجه به وجود معیارهای مختلف برای ارزیابی عملکرد شرکت­ها به محققان آتی پیشنهاد می­گردد که پژوهش حاضر را با در نظر گرفتن معیارهای متفاوتی نظیر نسبت کیوتوبین، حاشیه سود خالص، رشد سود عملیاتی، ارزش افزوده اقتصادی، بازده فروش، نسبت بهره­وری و ... تکرار نمایند.

**پی­نوشت­ها**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Quality Hypothesis | 2 | Busyness Hypothesis | 1 |
| Council of Institutional Investors | 4 | National Association of Corporate Directors | 3 |
|  |  | Big Bath Theory | 5 |

**منابع و مآخذ**

1. احمدپور، احمد و جوان، سعید. (1394). بررسی ساختار مالکیت و رابطه میان پاداش هیأت مدیره و عملکرد شرکت­های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. *پژوهش­های حسابداری مالی*، 7(2)، 17-32.
2. تاری وردی، یداله و دامچی جلودار، زهرا. (1391). رابطه مدیریت ریسک و عملکرد شرکت. *پژوهشنامه حسابداری مالی و حسابرسی*، 4(15)، 43-62.
3. خلیلی عراقی، مریم، اکبری مقدم، بیت الله و عطا الهی، معصومه. (1388). اثر ریسک­های محیط، استراتژی شرکت و ساختار سرمایه بر عملکرد شرکت­ها در صنعت پتروشیمی. *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*، 1(1)، 41-47.
4. خوشکام، زهرا. (1390). *داده­های پانلی در اقتصادسنجی*. پایان­نامه کارشناسی ارشد آمار اقتصادی و اجتماعی. دانشکده علوم ریاضی دانشگاه فردوسی مشهد.
5. دانایی فرد، حسن، فانی، علی­اصغر، شول، حسین و شول، صدیقه. (1395). واکاوی پیش‌آیندهای کم‌کاری کارکنان در بخش دولتی: پژوهشی ترکیبی. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، 5(4)، 1-20.*
6. رجبی، روح­اله و گنجی، عزیزاله. (1389). بررسی رابطه بین نظام راهبری و عملکرد مالی شرکت­ها. *پژوهش­های حسابداری مالی*، 2(2)، 23-34.
7. رحمانی، علی، مشایخ، شهناز و پرتواعظم، مهدیه. (1390). تأثیر نوع ساختار مالکیت بر عملکرد شرکت­ها. *پژوهشنامه حسابداری مالی و حسابرسی*، 3(9)، 1-21.
8. رزقی شیرسوار، هادی، صمدزاده، مسعود و اصغرپور، محسن. (1393). بررسی رابطه بین فشارهای شغلی، سلامت عمومی، هوش سازمانی و رضایت شغلی با عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهر قدس. *مجله مدیریت فرهنگی*، 8(23)، 107-121.
9. زرگوش­نسب، عبدالجبار، معین، امرالله و غیبی، سیده معصومه. (1393). بررسی پدیده «چند شغلی» از نظر فقه و قانون ایران. *اندیشه­های حقوق عمومی*، 2(5)، 117-134.
10. سجادی، سید حسین، محمدی، کامران و عباسی، شعیب. (1390). بررسی تاثیر انتخاب سرمایه بر روی عملکرد شرکت های بورسی. *فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مالی*، 3(9)، 19-38.
11. شورورزی، محمدرضا، خلیلی، محسن، سلیمانی، حمید و فروتن، امید. (1394). ارتباط بین حاکمیت شرکتی و عملکرد شرکت بر مبنای رگرسیون فازی. *پژوهش­های حسابداری مالی و حسابرسی*، 7(25)، 127-145.
12. شهیکی تاش، محمد نبی، کاظمی، مهدی و امینی، موسی. (1389). بررسی رابطه بین ساختار مالکیت و عملکرد شرکت در بورسی اوراق بهادار تهران (رویکرد پانل دیتا). *مطالعات اقتصادی*، 1(2)، 67-95.
13. مرادی، مهدی و رستمی، امین. (1391). ارتباط بین ساز و کار‎های حاکمیت شرکتی و عملکرد شرکت پس از عرضه اولیه: شواهدی از شرکت‎های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. *پژوهش­های اقتصاد پولی، مالی*، 19(4)، 1-23.
14. مهرانی، ساسان، کرمی، غلامرضا و سیدحسینی، سیدمصطفی. (1392). *تئوری حسابداری*. انتشارات نگاه دانش. جلد اول. چاپ اول.
15. مهرانی، ساسان، کرمی، غلامرضا، سیدحسینی، سیدمصطفی و جهرومی، مهتاب. (1394). *تئوری حسابداری*. انتشارات نگاه دانش. جلد دوم. چاپ اول.
16. مهرانی، ساسان، کرمی، غلامرضا، عبدزاده، محمد و فرجی، امید. (1392). *حسابداری مدیریت*. انتشارات نگاه دانش. چاپ اول.
17. نصیری، شیما. (1393). آيا با چند شغله بودن اعضاي هيأت مديره موافقيد؟ *مجله ساختمان،* 46،60-61.
18. نمازی، محمد. (1394). *حسابداری مدیریت استراتژیک: از تئوری تا عمل*. انتشارات سمت. لجد دوم. چاپ سوم.
19. نیکبخت، محمدرضا و رحمانی­نیا، جواد. (1389). بررسی تأثیر مالکیت نهادی بر عملکرد شرکت‌های پذیرفته شده دربورس اوراق بهادارتهران. *فلصنامه بورس اوراق بهادار*، 3(9)، 43-60.
20. نیکبخت، محمدرضا، سیدی، سیدعزیز و هاشم­الحسینی، روزبه. (1389). بررسی تأثیر ویژگی­های هیأت مدیره بر عملکرد شرکت. *پیشرفت­های حسابداری*، 2(1)، 251-270
21. Al-Matari, E. M., Al-Swidi, A. K., & Fadzil, F. H. B. (2014). The measurements of firm performance’s dimensions. *Asian Journal of Finance & Accounting*, *6*(1), 24-49.‏
22. Au, K., Peng, M. W., & Wang, D. (2000). Interlocking directorates, firm strategies, and performance in Hong Kong: Towards a research agenda. *Asia Pacific Journal of Management*, *17*(1), 29-47.‏
23. Baltagi, B. H. (2005). *Econometric Analysis of Panel Data* (third ed.). England: John Wiley & Sons.
24. Brown, L. D., & Caylor, M. L. (2004). Corporate governance and firm performance.‏ Available at SSRN: https://ssrn.com/abstract=586423.
25. Dess, G. G., & Robinson, R. B. (1984). Measuring organizational performance in the absence of objective measures: the case of the privately‐held firm and conglomerate business unit. *Strategic management journal*, *5*(3), 265-273.‏
26. Eisenhardt, K. M. (1989). Agency theory: An assessment and review. *Academy of management review*, *14*(1), 57-74.‏
27. Fama, E. F. (1980). Agency problems and the theory of the firm. *Journal of political economy*, *88*(2), 288-307.‏
28. Fama, E. F., & Jensen, M. C. (1983). Separation of ownership and control. *The journal of law and Economics*, *26*(2), 301-325.‏
29. Ferris, S. P., Jagannathan, M., & Pritchard, A. C. (2003). Too busy to mind the business? Monitoring by directors with multiple board appointments. *The Journal of finance*, *58*(3), 1087-1111.‏
30. Fich, E. M., & Shivdasani, A. (2006). Are busy boards effective monitors?. *The Journal of finance*, *61*(2), 689-724.‏
31. Hillman, A. J., & Dalziel, T. (2003). Boards of directors and firm performance: Integrating agency and resource dependence perspectives. *Academy of Management review*, *28*(3), 383-396.‏
32. Jex, S. M. (1998). *Stress and job performance: Theory, research, and implications for managerial practice*. Sage Publications Ltd.‏
33. Jiraporn, P., Davidson III, W. N., DaDalt, P., & Ning, Y. (2009). Too busy to show up? An analysis of directors’ absences. *The Quarterly Review of Economics and Finance*, *49*(3), 1159-1171.‏
34. Jiraporn, P., Kim, Y. S., & Davidson III, W. N. (2008). Multiple directorships and corporate diversification. *Journal of Empirical Finance*, *15*(3), 418-435.‏
35. Jiraporn, P., Singh, M., & Lee, C. I. (2009). Ineffective corporate governance: Director busyness and board committee memberships. *Journal of Banking & Finance*, *33*(5), 819-828.‏
36. Kiel, G. C., & Nicholson, G. J. (2006). Multiple directorships and corporate performance in Australian listed companies. *Corporate Governance: An International Review*, *14*(6), 530-546.‏
37. Mace, M., 1986. Directors: Myth and Reality. *Harvard University Press*, Boston, MA.
38. McGuigan, J. R., Kretlow, W. J., & Moyer, R. C. (2009). *Contemporary corporate finance*. South-Western.‏
39. Niu, F., & Berberich, G. (2015). Director tenure and busyness and corporate governance. *International Journal of Corporate Governance*, *6*(1), 56-69.‏
40. Peni, E. (2014). CEO and Chairperson characteristics and firm performance. *Journal of Management & Governance*, *18*(1), 185-205.‏
41. Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (2003). *The external control of organizations: A resource dependence perspective*. Stanford University Press.‏
42. Riahi-Belkaoui, A. (2004). *Accounting Theory* (5 ed.): Thomson.
43. Sarkar, J., & Sarkar, S. (2009). Multiple board appointments and firm performance in emerging economies: Evidence from India. *Pacific-Basin Finance Journal*, *17*(2), 271-293.‏
44. Shishko, R., & Rostker, B. (1976). The economics of multiple job holding. *The American Economic Review*, *66*(3), 298-308.‏
45. Sunder, S. (1997). *Theory of Accounting and Control*. South-Western College Pub.
46. van den Hombergh, P., Künzi, B., Elwyn, G., van Doremalen, J., Akkermans, R., Grol, R., & Wensing, M. (2009). High workload and job stress are associated with lower practice performance in general practice: an observational study in 239 general practices in the Netherlands. *BMC Health Services Research*, *9*(1), 118.‏
47. Zahra, S. A., & Pearce, J. A. (1989). Boards of directors and corporate financial performance: A review and integrative model. *Journal of management*, *15*(2), 291-334.‏

**CEO Busyness, Firm Performance Improvement or Threat**

**Abstract**

**Pupose:** the purpose of this research is to investigate the impact of CEO Busyness on firm performance. In other words, in this research we want to show the negative or positive impact of CEO busyness on firm performance.

**Methodology:** this research is a kind of Quasi-experimental research in the field of positive accounting researches. In this research we investigate the relationship between CEO busyness and 3 firm performance evaluation criteria including ROA, ROE, and Sales growth for a sample of 173 listed companies from 2012 to 2017 in Tehran Stock Exchange market.

**Findings:** Our finding shows that there is a negative relationship between CEO busyness and two criteria of ROE and sales growth. Additionally we found that there is no significant relation between CEO Busyness and ROA. We also found a significant positive relation between 3 firm performance evaluation criteria and firm size, and a significant negative relation between these criteria and financial leverage.

**Originality/ Innovation:** this is the first time that this research has been done in Iran. Furthermore, its findings may help companies in order to have better CEOs.

**Key words:** CEO Busyness, ROA, ROE, Sales Growth

**JEL classification:** M41