

## توانایی مدیران و بهره‌وری کارکنان: آزمون نظریه سطوح بالاتر

اکرم رحمانی

دانشجوی دکتری گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرج، کرج، ایران  
[rahmani.a@tci.ir](mailto:rahmani.a@tci.ir)

بهمن بنی مهد

استاد گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرج، کرج، ایران (نویسنده مسئول)  
[dr.banimahd@gmail.com](mailto:dr.banimahd@gmail.com)

اعظم شکری چشمه سبزی

استادیار گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرج، کرج، ایران  
[azam\\_shokri@yahoo.com](mailto:azam_shokri@yahoo.com)

مهدی مرادزاده فرد

دانشیار گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرج، کرج، ایران  
[Moradzadehfard@yahoo.com](mailto:Moradzadehfard@yahoo.com)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۱۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۱۷

### چکیده

بهره‌وری کارکنان یکی از متغیرهای مهم در سودآوری شرکت‌ها است و مدیران در بهبود آن نقش اساسی دارند. بنابراین هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط توانایی مدیران با بهره‌وری کارکنان در بورس اوراق بهادار می‌باشد، نمونه آماری پژوهش شامل ۱۱۴ شرکت طی سال‌های ۱۳۹۵ لغایت ۱۴۰۰ است که با بکارگیری مدل تحلیل پوششی داده‌ها و تحلیل همبستگی و رگرسیون به بررسی آزمون ارتباط متغیرها می‌پردازد. تاثیر مدیریت بر عملکرد شرکت، یکی از سوالات مهم در تحقیقات اقتصادی، مالی و مدیریتی به حساب می‌آید، از این‌رو هدف بررسی تاثیر توانایی مدیران بر بهره‌وری کارکنان از طریق بررسی کارایی کارکنان و هزینه کارکنان براساس نظریه سطوح بالاتر است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد ارتباط مثبتی بین توانایی مدیران و مولفه کارایی کارکنان وجود دارد، اما ارتباط معناداری بین توانایی مدیران و هزینه کارکنان مشاهده نشد. نتایج با نشان دادن ارتباط بین توانایی مدیریتی و بهره‌وری کارکنان شواهدی را ارائه می‌دهند که توانایی مدیریتی را می‌توان به عنوان ابزاری برای بهبود بهره‌وری کارکنان در نظر بگیرند.  
**واژه‌های کلیدی:** توانایی مدیران، بهره‌وری کارکنان، کارایی کارکنان، هزینه کارکنان.

## ۱- مقدمه

هدف این پژوهش، توسعه مطالعات مربوط به توانایی مدیران و بهره‌وری کارکنان در حوزه تحقیقات مدیریت و حسابداری است. جنبه نوآوری این مطالعه از چند نظر قابل توجه است. اول، توجه به این پرسش که آیا مدیران از نظر توانایی در افزایش بهره‌وری کارکنان متفاوت هستند یا خیر؟ دمرجیان و همکاران (۲۰۱۲). معتقدند مدیران توانمندتر، تحولات فناوری و صنعت را بهتر درک می‌کنند. بنابراین این مدیران در مدیریت شرکت‌ها بهتر عمل می‌کنند. پژوهش حاضر، این مسئله را مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهد و به طور مشخص، یکی از جنبه‌های توانایی مدیران را بررسی می‌کند، که توانایی مدیریت کارکنان است. با این وجود، کمتر پژوهشی در مورد توانایی مدیران که بین منابع انسانی و بهره‌وری آنها ارتباط برقرار کند، انجام شده است. بر این اساس، سوال اصلی این پژوهش آن است که «توانایی مدیران» به عنوان یکی از اساسی‌ترین مولفه‌های مدیریت، با بهره‌وری کارکنان ارتباط دارد یا خیر؟ ارزش افزوده علمی این مقاله علاوه بر بسط و گسترش تحقیقات در حوزه حسابداری مدیریت؛ ارائه اطلاعات به مدیران، کارکنان، قانون‌گذاران، استادان و دانشجویان حسابداری و مدیریت درباره نقش توانایی مدیران در ایجاد بهره‌وری کارکنان می‌باشد.

## مبانی نظری پژوهش

## نظریه سطوح بالاتر

«نظریه سطوح بالا»<sup>۵</sup> از نظریه‌های علم مدیریت بیان می‌کند که نتایج سازمان تا حدودی تحت تأثیر ویژگی‌های متفاوت مدیران قرار دارد. در این شرایط، مدیران توانمندتر می‌توانند تغییرات محیط کسب و کار را بهتر تشخیص داده و منجر به تصمیماتی شوند که در عملکرد مالی شرکت منعکس شده و ارزش منابع شرکت را افزایش می‌دهد (همبریک<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷).

به عبارت دیگر ویژگی‌های فردی و روانشناختی مدیران در کنار ویژگی‌های سازمانی و متغیرهای محیطی در تصمیم‌گیری آنها نقش اساسی دارند و می‌توان ادعا نمود که سبک تصمیم‌گیری مدیران به ویژگی‌های فردی و روانشناختی آنها وابسته است. عملکرد واحد تجاری در حوزه‌های مختلف از جمله عملکرد مالی می‌تواند متأثر از ویژگی‌های جمعیت شناختی و رفتاری مدیران عالی آن باشد، همبریک (۲۰۰۷) این فرضیه را مطرح کرد که هرگاه مدیران با چالش‌های اساسی در حوزه مدیریت خود مواجه می‌شوند معمولاً تصمیمات عقلایی اتخاذ نمی‌کنند،

منابع انسانی به‌عنوان مهمترین و با ارزش‌ترین منبع، بر عملکرد مالی سازمان نقش بسزایی دارند و نیروی انسانی کارا می‌تواند اهداف سازمان را تحقق بخشیده و سازمان را به کمال برساند. در دهه‌های اخیر بحث پیرامون «بهره‌وری کارکنان»<sup>۱</sup>، جای خود را در مباحث علمی و تحقیقات دانشگاهی باز کرده است. با توجه به اهمیت منابع انسانی در یک سازمان و نقش آن در رشد و تحقق اهداف سازمانی، پرداختن به بحث بهره‌وری منابع انسانی یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیران امروزی است (لطیفیان، ۱۳۹۲). نتایج تحقیقات داخلی درباره بهره‌وری کارکنان در کشور نشان می‌دهد که این موضوع متأثر از عوامل مختلفی از جمله حمایت مدیریت به عنوان مهم‌ترین عامل سازمانی، استقلال شغلی به عنوان مهم‌ترین عامل شغلی و انگیزش به عنوان مهم‌ترین عامل فردی، موثر بر عملکرد کارکنان می‌باشد (احمدزاده و همکاران ۱۴۰۰). از سوی دیگر، تأثیر مدیریت بر عملکرد شرکت، یکی از سوالات مهم در تحقیقات اقتصادی، مالی و مدیریتی به حساب می‌آید (برتراند و اسکاثر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳).

ارائه خدمات مدیریتی، به ویژه در سطوح بالای یک شرکت، از دیرباز به عنوان یک نیاز اساسی برای رشد و تنوع شرکت‌ها شناخته شده است (هلفات و پتراف<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵؛ پنروز<sup>۴</sup>، ۱۹۵۹). با وجود متون پژوهش گسترده، که ویژگی‌های خاص مدیران و ارتباط هنجاری بین توانایی مدیران<sup>۵</sup> و بهره‌وری کارکنان را تایید می‌نماید، مطالعات تجربی در این زمینه کافی نیست. اگرچه تحقیقات موجود نشان می‌دهند که مدیران نقش اساسی در بهره‌وری کارکنان دارند، با بررسی روابط مدیر و کارمند فرض می‌شود که مدیران دارای ویژگی‌های خاصی هستند و از هر گونه تفاوت در مدیران صرف نظر می‌کنند. به دنبال تحقیقات اخیر در مورد مدیران سطح پایین (برتراند و اسکاثر، ۲۰۰۳) و توانایی خاص مدیریتی (دمرجیان و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۲) فرض بر آن است که مدیران دارای سطوح مختلف توانایی هستند و نحوه نگرش آنها بر مشارکت کارکنان تأثیر می‌گذارد. مهم‌تر از آن، سطوح توانایی مدیران بر میزان توانایی آنها در کار، کسب درآمد و اعتماد کارکنان تأثیر می‌گذارد. مدیران توانمندتر نسبت به مدیران با توانایی پایین، می‌توانند کارکنان خود را کارآمدتر مدیریت نمایند. وجود خلاء تحقیقاتی در مبانی نظری و عدم توجه به این موضوع در پژوهش‌های گذشته، بیانگر ضرورت انجام آن است.

<sup>5</sup>. Managerial Ability

<sup>6</sup>. Demerjian et al

<sup>7</sup>. Upper echelons theory

<sup>8</sup> Hambrick

<sup>1</sup>. Employee Productivity

<sup>2</sup>. Bertrand & Schoar

<sup>3</sup>. Helfat & Peteraf

<sup>4</sup>. Penrose

کارکنان دارد. بر اساس یافته‌ها، پیشنهاد می‌کنند که مدیران عامل از نگرش‌ها و مفاهیم معینی مانند پرحرفی، بیزاری از پرسشگری و اجتماعی بودن منفی که عملکرد کارکنان را کاهش می‌دهد، اجتناب کنند.

آوان و جهانزب<sup>۵</sup> (۲۰۲۲) نشان دادند رابطه معنادار و مثبتی بین رهبری تحول‌آفرین مدیرعامل و مدیریت مشارکتی منابع انسانی وجود دارد. همچنین آن‌ها تایید می‌نمایند که این نوع رهبری تأثیر مثبتی بر نوآوری سازمانی و رفتار نوآورانه کارکنان دارد.

برستی<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۲۲) دریافتند مدیران اجرایی قدرتمند معمولاً رفتار دوستانه با کارکنان ندارند. این موضوع باعث کاهش نوآوری در صنایع با شدت رقابت بالا می‌شود. آن‌ها نتیجه می‌گیرند که رفتار دوستانه نسبت به کارکنان در صنایع بسیار رقابتی، در صنایع با نوآوری فشرده، و در صنایع مورد توجه اتحادیه‌های کارگری، موجب افزایش ارزش شرکت می‌شود.

لی و همکاران<sup>۷</sup> (۲۰۲۱) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که برنامه‌های توسعه شایستگی و توانمندسازی رهبری به طور قابل توجهی رابطه کارکنان، سازمان و موفقیت شغلی را افزایش می‌دهد. توانمندسازی رهبری بر پیشرفت شایستگی کارکنان نیز تأثیر بسزایی دارد. علاوه بر این، این مطالعه نشان داد که رابطه کارکنان و سازمان‌ها موفقیت شغلی کارکنان را به میزان قابل توجهی افزایش می‌دهد.

امری و همکاران<sup>۸</sup> (۲۰۲۱) در مطالعه‌ای نشان دادند برای افزایش بهره‌وری، باید سه متغیر تعهد سازمانی، انگیزه کار و انضباط کاری برای سازمان در اولویت باشند.

سلیمانی نژاد و همکاران<sup>۹</sup> (۲۰۱۸) دریافتند با بهبود روابط مدیران با کارکنان، عملکرد سازمانی آنان افزایش می‌یابد.

رسولخانی و بولو<sup>۱۰</sup> (۱۴۰۳) نشان دادند توانایی مدیریتی با هموارسازی سود رابطه مثبتی دارد و مدیران با توانایی بالا اطلاعات آینده‌نگرانه تری را از طریق هموارسازی سود ارائه می‌دهند و از این طریق موجب افزایش محتوای اطلاعاتی سود در مورد عملکرد آتی می‌شوند. میرنورالهی و همکاران (۱۴۰۳) در بررسی ارتباط میان توانایی مدیریتی و رتبه اعتباری شرکت دریافتند که با افزایش توانایی مدیران، رتبه اعتباری شرکت نیز افزایش می‌یابد. فاموری ششده (۱۴۰۲) طی پژوهشی تایید نمود که ارتباط مثبت و معنی‌داری میان توانایی مدیران و

بلکه بیشتر بر روش‌های میان‌بر ذهنی و پیش‌زمینه‌های شخصی اتکا می‌کنند، از این رو او اعتقاد دارد هرگاه چالش‌های مدیریتی مثلاً کاهش سودآوری یا نقدینگی شرکت بیشتر باشد در آن صورت مدیران در تصمیم‌گیری‌های خود بیشتر از ویژگی‌های جمعیت شناختی و شخصی خود استفاده می‌کنند در این حالت رابطه مستقیم میان عملکرد سازمان و ویژگی‌های شخصی و رفتاری مدیر برقرار است.

### پیشینه پژوهش

دیزر<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی دریافتند مدیران عامل مسن در مقایسه با مدیران عامل جوان، توانایی مدیریتی کمتری دارند. آن‌ها در بررسی بیشتر نشان دادند مدیران عامل مسن‌تر توانایی مدیریتی کمتری در مدیریت شرکت‌های با فناوری بالا و توانایی مدیریتی قابل توجهی بالاتری در مدیریت شرکت‌های بالغ‌تر و با مقررات بالا دارند. در مجموع، شواهد آن‌ها تایید می‌نماید که توانایی مدیریت با افزایش سن کاهش می‌یابد، ویژگی‌های شرکت به طور قابل توجهی این رابطه را تعدیل می‌کند.

کتچیپان و سندویک<sup>۲</sup> (۲۰۲۴) نشان دادند رفتار مدیران عامل در اتخاذ مواضع عمومی در مورد مسائل اجتماعی-سیاسی می‌تواند رابطه میان کارکنان و سازمان را تقویت کند. هم‌چنین در صورتی که مواضع مدیرعامل با ایدئولوژی کارمندان مغایرت داشته باشد، فعالیت‌های مدیرعامل ممکن است کارمندان را از خود دور کند. آن‌ها نتیجه می‌گیرند که رضایت کارکنان زمانی بیشتر می‌شود که مدیران اجرایی درگیر فعالیت‌هایی باشند که با ایدئولوژی‌های کارمندان همسو باشد. این موضوع در نهایت موجب افزایش خلاقیت و نوآوری کارکنان در سطح شرکت می‌شود.

افضلی<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۲۳) طی مطالعه‌ای نشان دادند شکاف دستمزد بین مدیرعامل و معاونان مدیرعامل در ابتدا بر بهره‌وری کارکنان تأثیر مثبت می‌گذارد، اما، این اثر مثبت فقط تا سطح معینی تأثیرگذار است. با افزایش نسبت حقوق مدیرعامل به کارکنان، نارضایتی کارکنان افزایش می‌یابد و این امر باعث کاهش بهره‌وری کارکنان خواهد شد.

اوساوبارو<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۲۳) دریافتند که ویژگی روانشناختی وظیفه‌شناسی و دوستی مدیرعامل تأثیر معنی‌داری بر عملکرد کارکنان نمی‌گذارد، اما ثبات عاطفی، گشودگی به تجربه و برون‌گرایی تأثیر معنی‌دار و مثبتی بر عملکرد

<sup>1</sup> Desir

<sup>2</sup> Mkrtychyan & Sandvik

<sup>3</sup> Afzali

<sup>4</sup> Osazevbaru

<sup>5</sup> Awan & Jehanzeb

<sup>6</sup> Bristy

<sup>7</sup> Lei

<sup>8</sup> Amri et al

<sup>9</sup> Soleimani nejad et al

بر این است که مدیران توانمندتر، شناخت بهتری از کارکنان خود داشته باشند و بتوانند کارایی کارکنان را بهبود بخشیده و هزینه کارمند را کاهش دهند. بنابراین، بین توانایی مدیریت و کارایی کارکنان و هم چنین، بین توانایی مدیران و هزینه کارمند ارتباط تئوریک وجود دارد. بر این اساس، فرضیه های زیر تدوین می شود:

**فرضیه دوم:** بین توانایی مدیران و کارایی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.

**فرضیه سوم:** بین توانایی مدیران و هزینه کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.

ادبیات پژوهش نشان می دهد مدیریت منابع انسانی سازمان و روابط با کارکنان، بر عملکرد سازمان موثر است (بکر و گرهارت<sup>۲</sup>، ۱۹۹۶؛ باکسال و پرسل<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳).

متغیرهای وابسته در این پژوهش در فرضیه های اول تا سوم «بهره‌وری کارکنان»، «کارایی کارکنان»، «هزینه کارکنان» و متغیر مستقل «توانایی مدیران» است.

### روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی و از حیث هدف، کاربردی است زیرا هدف آن توسعه دانش، آگاهی در زمینه حسابداری و مدیریت در حرفه است. جامعه آماری با توجه به قلمرو مکانی تحقیق، شامل کلیه شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران و قلمرو زمانی یک دوره ۱۳ ساله از ۱۳۸۸ تا ۱۴۰۰ است، برای محاسبه متغیرهای پژوهش از اطلاعات سنوات قبل استفاده شده است، قلمرو زمانی برای آزمون فرضیات دوره زمانی ۶ ساله ۱۳۹۵ تا ۱۴۰۰ را شامل می شود. روش نمونه برداری حذفی با در نظر گرفتن ویژگی‌های زیر است:

- ۱) دوره مالی شرکت‌های نمونه مورد نظر منتهی به ۲۹ اسفند ماه هر سال باشد.
- ۲) شرکت‌های مورد نمونه سال مالی خود را طی دوره تحقیق تغییر نداده باشند.
- ۳) شرکت‌های سرمایه‌گذاری، واسطه‌گری، هلدینگ، بانک ها، نهادهای پولی و بیمه از نمونه مستثنی می‌گردد.
- ۴) وقفه معاملاتی بیش از ۳ ماه نداشته باشد.

با در نظر گرفتن شروط بالا ۱۱۴ شرکت برای آزمون فرضیه ها در دسترس قرار گرفت. در پژوهش حاضر، به منظور تدوین مبانی

عملکرد کارکنان وجود دارد. هم چنین توانایی مدیران بر جو سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. هاشمی و انور خطیبی (۱۴۰۱) دریافته‌اند که توانایی مدیران بر محافظه‌کاری در گزارشگری مالی تأثیر معکوس دارد. هم چنین توانایی مدیران بر ارتباط بین نظام راهبری شرکت و میزان محافظه‌کاری در گزارشگری مالی تأثیر معکوس دارد. نیلوفری و وقفی (۱۴۰۰) نشان دادند توانایی مدیریت بر ارتباط بین استراتژی کسب و کار و ریسک بحران مالی تأثیر ندارد. همچنین، آن‌ها دریافته‌اند توانایی مدیریت بر ارتباط بین استراتژی کسب و کار و ریسک مالی تأثیر ندارد. اما توانایی مدیریت بر ارتباط بین استراتژی کسب و کار و ریسک سیستماتیک تأثیر مستقیم دارد.

رضایی و همکاران (۱۳۹۹) در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که تأثیر توانایی مدیران بر مدیریت ریسک یکپارچه مثبت و معنادار بوده است ولی تأثیر توانایی مدیران بر اجزاء مدیریت ریسک، ریسک استراتژی، قوانین و مقررات، عملیاتی و گزارشگری به تنهایی تأثیرگذار نبوده و تنها بر مدیریت ریسک عملیاتی تأثیر مثبت و معنادار داشته است.

نیک کار و محمدی (۱۳۹۸) در پژوهشی بیان کردند توانایی مدیران به عنوان یکی از شاخص‌های قدرت مدیریت، تأثیر معناداری بر به موقع بودن گزارشگری مالی دارد و توانایی بالاتر، افزایش به موقع بودن گزارشگری مالی را سبب می‌شود.

نتایج پژوهش چناری و نامور (۱۳۹۷) نشان می‌دهد که داشتن انگیزه با افزایش بهره‌وری نیروی انسانی ارتباط مستقیم دارد و میزان عملکرد یک فرد تابعی از توانایی و انگیزش او است. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که متغیر انگیزش به میزان ۰/۴۲ بر بهره‌وری کارکنان تأثیر مثبت و معناداری داشته است. نتایج ممتازیان و کاظم نژاد (۱۳۹۵) موید وجود رابطه مستقیم معنی‌دار میزان قابلیت مدیران و معیارهای عملکرد شرکت است. به این معنی که با افزایش قابلیت مدیران در استفاده بهتر از منابع و به تبع آن افزایش کارایی کل شرکت، عملکرد شرکت بهبود می‌یابد.

با توجه به تشریح مبانی نظری پیرامون موضوع مورد مطالعه، می‌توان فرضیه‌های تحقیق را به صورت زیر نوشت:

**فرضیه اول:** بین توانایی مدیران و بهره‌وری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

با استفاده از تکنیک دی پوینت (هاپر و آرمسترانگ<sup>۱</sup>، ۱۹۹۱؛ استویز و سان، ۲۰۱۰)، بهره‌وری کارکنان به دو جزء «کارایی کارکنان» و «هزینه کارکنان» تفکیک می‌شود. انتظار

<sup>3</sup>. Boxall and Purcell

<sup>1</sup>. Hopper & Armstrong

<sup>2</sup>. Becker and Gerhart

پوشش می دهند سنجیده می‌شود. DEA یک مرز کارایی را برای شرکت‌ها فراهم می کند. اندازه کارایی که DEA تولید می‌کند یک عدد بین ۰ و ۱ است. شرکت‌هایی با نمره کارایی یک شرکت‌هایی هستند که بسیار کارا بوده و شرکت‌هایی که امتیاز کارایی آنها کمتر از یک است زیر مرز کارایی قرار دارند و باید با کاهش هزینه‌ها یا افزایش درآمدها به مرز کارایی برسند. میزان کارایی هر شرکت در این پژوهش با استفاده از نرم افزار DEA مورد محاسبه قرار می‌گیرد. با توجه به عدم افشای مناسب اجاره عملیاتی برای شرکت‌های ایرانی این متغیر از مدل زیر کنار گذاشته شده است:

$$MAX_y \theta = \frac{Sales}{V_1 CGS + V_2 SGA + V_3 PPE + V_4 RD + V_5 Intan}$$

دمرجیان و همکاران (۲۰۱۲) بر این باورند که رقم کارایی محاسبه شده در بالا، در برگزیده دو جزء ویژگی‌های ذاتی شرکت و توانایی مدیران است. بنابراین در گام دوم، برای کنترل تاثیر ویژگی‌های ذاتی شرکت، اقدام به اجرای مدل رگرسیونی نمودند که شش ویژگی خاص شرکت، شامل اندازه شرکت، سهم بازار شرکت، میزان در دسترس بودن وجه نقد در شرکت، عمر بورسی شرکت، پیچیدگی‌های عملیاتی شرکت و عملیات خارجی شرکت را از رقم کارایی کل شرکت تفکیک نموده و در نهایت مقدار باقیمانده این مدل منعکس کننده توانایی مدیران خواهد بود. از باقی مانده‌های رگرسیون به عنوان شاخصی برای توانایی مدیران استفاده می‌گردد، زیرا باقی مانده‌ها به توانایی مدیریت نسبت داده می‌شوند:

$$\begin{aligned} \text{Firm Efficiency} \\ = a_0 + a_1 \text{LN (Total Assets)} + a_2 \text{Market Share} \\ + a_3 \text{Free Cash Flow} + a_4 \text{LN (Age)} \\ + a_5 \text{Business Segment Concentration} \\ + a_6 \text{Foreign Currency Indicator} + \varepsilon \end{aligned}$$

**کارایی شرکت (Firm Efficiency)** از طریق الگوی تحلیل پوششی داده‌ها در گام نخست به دست می‌آید.

**اندازه شرکت Ln (Total Assets)** نشان دهنده لگاریتم طبیعی جمع دارایی‌های شرکت است.

**سهم بازار شرکت (Market Share)** برابر است با مقدار فروش شرکت در پایان دوره t به جمع کل فروش صنعت در پایان دوره t.

**جریان نقد آزاد (Free Cash Flow)** اگر شرکتی جریان نقدی مثبت داشته باشد، شاخص جریان‌های نقدی آزاد برابر یک و در غیر این صورت برابر صفر خواهد بود. جریان‌های نقدی آزاد به شرح زیر محاسبه می‌شود:

$$FCF = (OP - TAXP - CIP - DPP)/TA$$

و مفاهیم نظری، به روش آرشویی و از طریق مطالعات کتابخانه‌ای انجام خواهد شد. داده‌ها از صورت‌های مالی و یادداشت‌های توضیحی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار جمع‌آوری می‌شود. سپس، از روش تحلیل پوششی داده‌ها و نرم افزار DEA به منظور اندازه‌گیری توانایی مدیران و در ادامه از تحلیل رگرسیون خطی و لجستیک با استفاده از E-viwes 10 برای بررسی ارتباط بین متغیرهای وابسته و مستقل استفاده خواهد شد.

### بهره‌وری کارکنان

بهره‌وری عبارت است از به حداکثر رساندن استفاده از منابع، نیروی انسانی و تمهیدات به طریق علمی، به منظور کاهش هزینه‌ها و رضایت کارکنان، مدیران و مصرف‌کنندگان.

### کارایی کارکنان

درآمد ایجاد شده به ازای هر واحد هزینه کارکنان را کارایی کارکنان می‌گویند. میزان استفاده موثر یک شرکت از هزینه‌های کارکنان برای ایجاد سود را اندازه‌گیری می‌کند.

### هزینه کارکنان

هزینه کارمند، متوسط هزینه جبران خسارت به ازای هر کارمند است. میزان کنترل یک شرکت بر هزینه‌های کارکنان را اندازه‌گیری می‌کند.

### اندازه‌گیری متغیر مستقل توانایی مدیران

تعیین یک شاخص قابل اطمینان برای توانایی مدیران پیچیده است زیرا ارزیابی مدیران، یک مسئله چند بعدی می‌باشد. به منظور اندازه‌گیری توانایی مدیریت از الگوی ارائه شده توسط دمرجیان و همکاران (۲۰۱۲) بر مبنای کارایی مدیران در ایجاد سود که مبتنی بر متغیرهای حسابداری است، استفاده خواهد گردید. در این الگو با استفاده از کارایی شرکت به عنوان متغیر وابسته و کنترل ویژگی‌های ذاتی شرکت، توانایی مدیریت محاسبه می‌شود. برای تحلیل‌های آماری از دو نوع الگوی DEA و رگرسیون خطی چند متغیره استفاده خواهد شد.

الگوی اول تحلیل پوششی داده‌ها، یک نوع الگوی آماری است که برای اندازه‌گیری عملکرد یک سیستم با استفاده از داده‌های ورودی و خروجی کاربرد دارد. در الگوی مورد استفاده در این پژوهش نیز دمرجیان و همکاران (۲۰۱۲)، درآمد حاصل از فروش (Sales) را به عنوان خروجی و ۷ متغیر دیگر، بهای تمام شده کالای فروش رفته (CGS)، هزینه‌های اداری، عمومی و فروش (SGA)، اموال، ماشین‌آلات و تجهیزات (PPE)، اجاره عملیاتی (OpsLease)، مخارج تحقیق و توسعه (RD) و دارایی‌های نامشهود (Intan) به عنوان متغیرهای ورودی که به مقدار زیادی حق انتخاب مدیریت در دستیابی به سود مورد نظر را

برای بررسی رابطه بین توانایی مدیران و بهره وری کارکنان، مدل زیر را با استفاده از حداقل مربعات معمولی به کار گرفته می شود:

$$\begin{aligned} \text{EMPLOYEE}_{it} = & \beta_0 + \beta_1 \text{lag MASCORE}_{it-1} \\ & + \beta_2 \text{SIZE}_{it} + \beta_3 \text{MTB}_{it} \\ & + \beta_4 \text{LEV}_{it} + \beta_5 \text{ROA}_{it} \\ & + \beta_6 \text{ASSETAGE}_{it} \\ & + \beta_7 \text{LABORINTEN}_{it} \\ & + \beta_8 \text{ZSCORE}_{it} + \beta_9 \text{EU}_{it} \\ & + \beta_{10} \text{CAPINTEN}_{it} \\ & + \Sigma \text{INDUSTRY}_{it} + \Sigma \text{YEAR}_{it} \\ & + \varepsilon_{it} \end{aligned}$$

متغیر وابسته در این مدل بهره وری کارکنان (EMPLOYEE) با استفاده از معیارهای بهره وری کارکنان (Ln LP)، کارایی کارکنان (Ln LE) و هزینه کارکنان (Ln LC) است. متغیر مستقل در اینجا توانایی مدیران (MASCORE) به عنوان باقیمانده مدل در جیان و همکاران (۲۰۱۲) در گام دوم محاسبه می شود.

#### متغیرهای کنترلی شامل:

**اندازه شرکت (SIZE)** که به عنوان لگاریتم طبیعی کل دارایی ها (TA) محاسبه می شود و برای کنترل اندازه شرکت بر عملکرد کارکنان استفاده می شود (استوئیز و سان، ۲۰۱۰).

**نسبت ارزش بازار به ارزش دفتری (MTB)** که برای کنترل چشم انداز رشد یک شرکت استفاده می شود با نسبت ارزش بازار دارایی ها بر ارزش دفتری دارایی محاسبه می شود.

**اهرم مالی (LEV)** بوسیله نسبت کل بدهی بلند مدت تقسیم بر TA محاسبه می شود.

**بازده دارایی ها (ROA)** برای اندازه گیری اثربخشی یک شرکت در به دست آوردن فرصت های تجاری استفاده می شود و به عنوان معیار استاندارد برای عملکرد شرکت استفاده می شود.

**عمر دارایی های شرکت (ASSETAGE)** به این دلیل است که مدیران در شرکت هایی که دارایی های قدیمی تری دارند ممکن است پاسخگویی کمتری نسبت به شرکت های با دارایی های جوان تر داشته باشند (کوکران و وود<sup>۱</sup>، ۱۹۸۴).

**سختی کار (LABORINTEN)** را نیز در نظر می گیریم زیرا بهره وری کارکنان ممکن است در صنایع با سطوح مختلف متفاوت باشد.

OP: سود عملیاتی قبل از استهلاک، TAXP: مالیات پرداختی، CIP: هزینه بهره پرداختی، DPP: سودهای سهام پرداختی، TA: جمع کل دارایی ها در دوره قبل.

**عمر شرکت Ln (Age)** نشان دهنده لگاریتم طبیعی تعداد سال های حضور شرکت در بورس اوراق بهادار است.

**پیچیدگی عملیاتی شرکت (Business Segment Concentration)** در صورت ارائه صورت های مالی تلفیقی توسط شرکت عدد یک و در غیر این صورت صفر است.

**عملیات خارجی (Foreign Currency Indicator)** نمایان گر ارز خارجی شرکت است. در صورتی که شرکت صادرات داشته باشد برابر یک و در غیر این صورت صفر است.

**اندازه گیری متغیر وابسته بهره وری کارکنان و اجزای آن** مطابق با (استوئیز و سان، ۲۰۱۰)، از تکنیک DuPont برای تجزیه نسبت بهره وری کارکنان استفاده می شود.

بهره وری کارکنان به وسیله تقسیم سود خالص (NI) قبل از هزینه کارکنان بر تعداد کارکنان (EMP) محاسبه می گردد که فرمول آن به شرح زیر است:

$$\begin{aligned} \text{Employee Productivity (EMPPRO)} \\ = \frac{\text{Net Income (NI}^5) + \text{Total Employee Cost (XLR}^6)}{\text{Number of Employees (EMP}^7)} \end{aligned}$$

از تکنیک DuPont برای تجزیه نسبت بهره وری کارکنان استفاده می شود:  
به دو جزء:

$$\text{Employee Productivity (EMPPRO)} = \text{Employee Efficiency (EMPEFF)} \times \text{Employee Cost (EMPCST)}$$

از آنجایی که:

$$\text{Employee Efficiency (EMPEFF)} = \frac{\text{Net Income (NI)} + \text{Total Employee Cost (XLR)}}{\text{Total Employee Cost (XLR)}}$$

$$\text{Employee Cost (EMPCST)} = \frac{\text{Total Employee Cost (XLR)}}{\text{Number of Employees (EMP)}}$$

کارایی کارکنان (EMPEFF) میزان استفاده موثر یک شرکت از هزینه های کارکنان برای ایجاد سود را اندازه گیری می کند. در حالی که هزینه کارکنان (EMPCST) میزان کنترل یک شرکت بر هزینه های کارکنان را اندازه گیری می کند.

<sup>1</sup>. Cochran & Wood

### یافته‌های پژوهش

ابتدا نتایج آمار توصیفی متغیرهای مرتبط با فرضیه‌های پژوهش در نگاره شماره (۱) بیان شده است: نتایج آزمونهای صورت پذیرفته در پژوهش برای مدل‌ها به صورت یکجا در نگاره شماره (۲) آورده شده است. این آزمونها شامل آزمون معناداری مدل رگرسیونی پژوهش، آزمون بررسی عدم خودهمبستگی مدل رگرسیونی پژوهش و آزمون فرضیه پژوهش و اثر هر یک از متغیرهای کنترلی بر متغیروابسته پژوهش می‌باشد.

**بحران مالی (ZSCORE)** برای کنترل سلامت مالی شرکت استفاده می‌شود زیرا مدیران وقتی شرکت هایشان تحت فشار مالی هستند رفتار متفاوتی دارند (هوانگ و سان<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). **عدم قطعیت محیطی (EU)** را در تجزیه و تحلیل رگرسیون لحاظ می‌کنیم زیرا رفتارهای متفاوت توانایی مدیران در محیط‌های نامطمئن را مطرح می‌کند. **شدت سرمایه (CAPINTEN)** برای کنترل شدت سرمایه شرکت در نظر می‌گیریم.

نگاره شماره (۱): آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

نام متغیر	میانگین	میانه	بیشینه	کمینه	انحراف معیار	چولگی
بهره‌وری کارکنان	۶/۰۹۲	۶/۶۰۹	۱۲/۰۰۰	-۰/۶۲۸	۲/۶۳۰	-۰/۸۸۹
کارآیی کارکنان	۱/۲۴۹۹	۱/۲۴۵	۵/۲۱۲	-۳/۴۸۸	۰/۹۸۳	-۰/۰۴۸
هزینه کارکنان	۵/۸۱۲	۵/۷۲۴	۹/۹۶۵	۳/۲۶۵	۱/۰۲۴	۰/۶۱۵
توانایی مدیران	-۷/۲۳	۰/۰۱۶	۰/۵۲۷	-۰/۶۲۳	۰/۱۹۴	-۰/۶۳۹
اندازه شرکت	۱۵/۱۰۳	۱۴/۷۹۳	۲۱/۳۲۸	۱۱/۴۵۲۸	۱/۵۸۱	۰/۹۶۵
نسبت ارزش بازار به ارزش دفتری	۵/۸۲۱	۳/۱۵۰	۲۶۲/۱۱۴	-۳۱/۹۱۲	۱۴/۵۲۴	۱۲/۱۱۶
اهرم مالی	۰/۵۳۶	۰/۵۳۷	۱/۲۷۴	۰/۰۳۱	۰/۲۰۵	۰/۰۲۲
نرخ بازده دارایی	۰/۱۵۸	۰/۱۳۰	۰/۸۳۰	-۰/۴۰۴	۰/۱۵۹	۰/۵۷۹
عمر دارایی‌ها	۱۳/۴۰۹	۱۳/۲۲۰	۱۹/۲۴۹	۹/۲۲۶	۱/۷۳۸	۰/۷۸۹
سختی کار	۰/۰۸۸	۰/۰۶۳	۷/۹۱۰	۰/۰۰۲	۰/۲۷۱	۲۶/۸۰۹
عدم اطمینان محیطی	۰/۴۶۲	۰/۴۰۳	۱/۷۷۸	۰/۰۹۴	۰/۲۴۰	۰/۹۳۲
شدت سرمایه‌گذاری	۰/۲۴۸	۰/۲۱۰	۰/۹۱۹	۰/۰۰۷	۰/۱۷۶	۰/۹۶۲
بحران مالی	۲/۷۸۴	۲/۴۸۶	۲۰/۵۷۴	-۲/۱۵۹	۲/۰۶۸	۲/۶۸۳

نگاره شماره (۲): نتایج آزمون‌های انجام شده

نام متغیر	فرضیه اول بهره‌وری کارکنان		فرضیه دوم متغیر وابسته: کارایی کارکنان		فرضیه سوم متغیر وابسته: هزینه کارکنان	
	ضریب	معنی‌داری	ضریب	معنی‌داری	ضریب	معنی‌داری
توانایی مدیران	۰/۶۵۱	۰/۰۲۲	۰/۵۷۱	۰/۰۰۰	۰/۲۶۸	۰/۰۸۴
اندازه شرکت	۰/۶۲۶	۰/۰۰۰	۰/۲۵۶	۰/۰۰۰	۰/۳۱۶	۰/۰۰۴
ارزش بازار به‌دقتی	-۰/۰۰۶	۰/۰۵۷	-۰/۰۰۱	۰/۳۹۵	۰/۰۰۳	۰/۰۶۳
اهرم مالی	-۱/۳۸۳	۰/۰۰۱	-۰/۶۰۶	۰/۰۰۰	۰/۴۶۹	۰/۰۳۴
بازده دارایی	۱۱/۴۸۱	۰/۰۰۰	۴/۱۶۹	۰/۰۰۰	۱/۷۰۴	۰/۰۰۰
عمر دارایی‌ها	-۰/۳۷۳	۰/۰۰۶	-۰/۱۷۲	۰/۰۰۱	۰/۰۲۴	۰/۷۴۸
سختی کار	۰/۰۶۳	۰/۷۳۶	-۰/۲۷۱	۰/۰۰۰	۰/۶۱۲	۰/۰۰۰
عدم اطمینان محیطی	۱/۱۸۹	۰/۰۰۰	۰/۳۲۷	۰/۰۰۱	۰/۸۷۹	۰/۰۰۰
شدت سرمایه‌گذاری	۱/۵۲۶	۰/۰۲۳	۰/۸۴۳	۰/۰۰۱	-۰/۳۱۹	۰/۳۸۳
بحران مالی	-۰/۰۳۵	۰/۴۱۴	۰/۰۰۱	۰/۹۲۶	۰/۰۰۸	۰/۷۳۱
مقدار ثابت	-۰/۲۲۴	۰/۷۲۸	-۰/۹۷۵	۰/۰۰۰	۱/۲۸۳	۰/۰۰۰

<sup>۱</sup>.Huang & Sun

فرضیه سوم متغیر وابسته: هزینه کارکنان		فرضیه دوم متغیر وابسته: کارایی کارکنان		فرضیه اول بهره وری کارکنان		نام متغیر
معنی داری	ضریب	معنی داری	ضریب	معنی داری	ضریب	
۰/۳۸۰	ضریب تعیین:	۰/۶۶۶	ضریب تعیین:	۰/۶۸۶		ضریب تعیین:
۰/۳۷۳	ضریب تعدیل شده:	۰/۶۶۲	ضریب تعدیل شده:	۰/۶۸۳		ضریب تعدیل شده:
۵۴/۷۶۷	آمار آزمون:	۱۷۸/۱۶۹	آمار آزمون:	۱۹۵/۴۷۳		آمار آزمون:
۰/۰۰۰	سطح معنی داری:	۰/۰۰۰	سطح معنی داری:	۰/۰۰۰		سطح معنی داری:
۱/۵۵۰	آماره دوربین واتسون	۱/۸۳۹	آماره دوربین واتسون	۱/۹۸۰		آماره دوربین واتسون:

### یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌ها

در آزمون فرضیه‌ها سطح معنی داری برای تک تک متغیرها و همچنین برای کل مدل در سطح اطمینان ۹۵ درصد محاسبه شده است. با توجه به ضریب تعیین مدل برازش شده می‌توان ادعا کرد که ۶۸/۶۴ درصد از تغییرات متغیر وابسته فرضیه پژوهش توسط متغیرهای مستقل و کنترل توضیح داده می‌شود. خودهمبستگی نقض یکی از فرض‌های استاندارد الگوی رگرسیون است و از آماره دوربین-واتسون می‌توان جهت تعیین بود و نبود خودهمبستگی در الگوی رگرسیون استفاده کرد. آماره دوربین - واتسون محاسبه شده (۱/۹۷۹) که بین ۱/۵-۲/۵ می‌باشد بیان گر عدم وجود خودهمبستگی است و استقلال باقی مانده‌های اجزای خطا را نشان می‌دهد. همان‌طور که در نگاره شماره ۲ مشاهده می‌شود سطح معنی داری آماره  $t$  برای متغیر توانایی مدیران از سطح خطای قابل قبول ۵ درصد کمتر است، بنابراین وجود تأثیرگذاری معنی دار توانایی مدیران بر بهره وری کارکنان تأیید می‌شود و فرضیه اول پژوهش پذیرفته می‌شود.

در آزمون فرضیه دوم با توجه به ضریب تعیین مدل برازش شده می‌توان ادعا کرد که ۶۶/۶۱ درصد از تغییرات متغیر وابسته فرضیه پژوهش توسط متغیرهای مستقل و کنترل توضیح داده می‌شود. آماره دوربین - واتسون محاسبه شده (۱/۸۳۹) و سطح معنی داری آماره  $t$  برای متغیر توانایی مدیران از سطح خطای قابل قبول ۵ درصد کمتر است، بنابراین وجود تأثیرگذاری معنی دار توانایی مدیران بر کارایی کارکنان تأیید می‌شود و فرضیه دوم پژوهش پذیرفته می‌شود.

در آزمون فرضیه سوم با توجه به ضریب تعیین مدل برازش شده می‌توان ادعا کرد که ۳۸/۰۱ درصد از تغییرات متغیر وابسته فرضیه پژوهش توسط متغیرهای مستقل و کنترل توضیح داده می‌شود. آماره دوربین - واتسون محاسبه شده (۱/۵۵۰) و سطح معنی داری آماره  $t$  برای متغیر توانایی مدیران از سطح خطای قابل قبول ۵ درصد کمتر است، بنابراین وجود تأثیرگذاری توانایی مدیران بر هزینه کارکنان تأیید نمی‌شود و فرضیه سوم پژوهش پذیرفته نمی‌شود.

### بحث و نتیجه گیری

تحقیقات گذشته در مورد بهره وری کارکنان نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی از نظر اقتصادی و آماری به طور قابل توجهی بر بهره وری کارکنان تأثیر می‌گذارد لذا در این تحقیق با بهره گیری از مبانی نظری مطرح شده و تحقیقات پذیرفته شده توسط پژوهشگران داخلی و خارجی، ارتباط بین توانایی مدیران و بهره وری کارکنان با استفاده از داده های مربوط به سالهای ۱۳۹۵ تا ۱۴۰۰ در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در قالب سه فرضیه آماری مورد آزمون و بررسی قرار گرفت. نتیجه آزمون فرضیه اول نشان داد؛ ارتباطی معنی دار بین توانایی مدیران و بهره وری کارکنان وجود دارد. آزمون فرضیه دوم نشان می‌دهد ارتباط مثبتی بین توانایی مدیران و مولفه کارایی کارکنان وجود دارد، اما با توجه به نتایج آزمون سوم ارتباط معناداری بین توانایی مدیران و هزینه کارکنان مشاهده نشد. یافته های پژوهش را می توان همسو با نتایج پژوهش استوبز و سان (۲۰۱۰) و باکسال و پرسل (۲۰۰۳) و لی و همکاران (۲۰۲۱) مطابقت دارد. به عقیده آن ها کارکنان به عنوان سرمایه فکری برای شرکت ارزش آفرین هستند و مدیران می توانند بهره وری کارکنان را بهبود و هزینه های شرکت را کاهش دهند.

این مقاله نشان داد که توانایی مدیران یکی از ابعاد سرمایه انسانی است. توانایی مدیران یکی از نقاط قوت شرکت در رقابت با سایر شرکت ها است و موجب بهبود عملکرد و در نتیجه افزایش توان رقابت شرکت خواهد شد. مدیران توانمند از آگاهی و قدرت درک تحلیلی بیشتری از شرایط حال و آینده شرکت، روند صنعت و وضعیت کلان اقتصادی برخوردارند و قادر هستند تا قضاوتها و برآوردهای دقیق و اثربخشتری انجام داده و عملکرد بهتری را برای شرکت به ارمغان بیاورند. این مقاله در راستای نظریه سطوح بالا تایید می نماید که توانمند سازی مدیران موفقیت شغلی را در کارکنان افزایش داده و در نهایت موجب افزایش عملکرد واحد های تجاری در صحنه رقابت شوند. با توجه به یافته های پژوهش به سیاست گذاران صنعت و

تهران، پژوهش‌های تجربی حسابداری، دوره ۶، شماره ۲، ص: ۶۵-۸۸.

نیک کار، جواد و محمدی، اسلام (۱۳۹۸). تأثیر استراتژی شرکت، هزینه‌های سیاسی و قدرت مدیریت بر به موقع بودن گزارشگری مالی، پژوهش‌های حسابداری مالی، سال یازدهم، شماره چهارم، ص: ۸۷-۱۱۰.

نیلوفری زهره؛ سید حسام وقفی (۱۴۰۰) تأثیر استراتژی کسب و کار بر ریسک شرکت با تأکید بر توانایی مدیریت، مدیریت کسب و کار ف شماره ۵۲ صص ۵۲۴ تا ۵۴۴ هاشمی محدثه، انور خطیبی سعید (۱۴۰۱) تأثیر نظام راهبری شرکت بر میزان محافظه‌کاری در گزارشگری مالی با تأکید بر توانایی مدیران، پژوهش‌های حسابداری و راهبری شرکتی، شماره ۲ صص ۹۰-۱۰۴

Abtahi, S., & Kazemi, B. (2004). Productivity. published in commercial research and studies institute, tehran, 3-6. (in Persian)

Afzali, A; Oxelheim, L; Randøy, T; Vieito, J. (2023) : The impact of relative CEO pay on employee productivity, IFN Working Paper, No. 1458, Research Institute of Industrial Economics (IFN), Stockholm

Amri., A, Ramadhi., Z, Ramdani., Z, (2021). Effect of organization commitment, work motivation, and work discipline on employee performance (case study: pt. pln (persero) p3b Sumatera upt Padang). International Journal of Educational Management and Innovation, Vol.2, No.1, January 2021, pp: 88-99.

Awan, M. A. A., & Jehanzeb, K. (2022). How CEO transformational leadership impacts organizational and individual innovative behavior: collaborative HRM as mediator. *Leadership & Organization Development Journal*, 43(8), 1271-1286.

Becker, B. and Gerhart, B. (1996). The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects. *Academy of Management Journal*. 39: 779-801. paper, Texas A&M University. Available at URL: <http://www.ssrn.com>.

Bertrand, M., & Schoar, A. (2003). Managing with style: The effect of managers on firm policies. *Quarterly Journal of Economics*, 118, 1169-1208.

Boxall, P. and Purcell, J. (2003). *Strategy and Human Resource Management*. New York: Palgrave Macmillan.

Bristy, H. J., Han, J., & Tian, G. G. (2022). CEO power and labor-friendly policy. *Pacific-Basin Finance Journal*, 71, 101699.

Demerjian, P., Lev, B., & McVay, S. (2012). Quantifying managerial ability: A new measure and validity tests. *Management Science*, 58(7), 1229-1248.

Desir, R., Rakestraw, J., Seavey, S., Wainberg, J., & Young, G. (2024). Managerial ability, CEO age and the moderating effect of firm characteristics. *Journal of Business Finance & Accounting*, 51(1-2), 148-179.

سهامداران عمده و نهادی شرکت‌ها پیشنهاد می‌شود تا به منظور ارتقای بهره‌وری کارکنان، از طریق آموزش، توانایی مدیران را در بکارگیری نیروی انسانی ارتقاء دهند.

### فهرست منابع

احمدزاده، علی و احمدی، حیدر و رجب پور، ابراهیم (۱۴۰۰). اولویت بندی عوامل موثر بر عملکرد کارکنان اداره کل بندر و دریانوردی استان بوشهر، فصلنامه علمی آموزش علوم دریایی، شماره ۱۴، ص: ۳۷-۵۱.

براری، صغری؛ میرنوراللهی، سیده زهرا و آزادی هیر، کیهان (۳۰۴۱). بررسی رتبه اعتباری شرکتها با تمرکز بر عوامل مدیریتی. مجله دانش حسابداری، ۳۱(۲)، ۳۴۱-۳۲۰.

چناری، وحید و نامور، احسان (۱۳۹۷). بررسی تأثیر رفاه در انگیزش و افزایش بهره‌وری (مورد مطالعه: کارشناسان نیروی انتظامی استان فارس)، توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، شماره ۴۸، ص: ۱-۱۸.

رسولخانی محمد باقر، بولو قاسم (۱۴۰۳) توانایی مدیریتی و هموارسازی سود، دانش حسابداری، دوره ۱۵ شماره ۱ صص ۱۱-۲۴

رضایی، فرزین و فیروز علیزاده، اکرم و نورمحمدی، الهام (۱۳۹۹). رابطه توانایی مدیریت با اجزاء مدیریت ریسک یکپارچه، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، دوره ۱۲، شماره ۴۸، ص: ۲۳-۴۲.

فاموری ششده ناهید (۱۴۰۲) توانایی مدیران بر عملکرد کارکنان با نقش واسطه‌های جو سازمانی مطالعه موردی: دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی استان خوزستان، دومانه‌نامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، سال هشتم، شماره ۱ صص ۱۱-۱۸

لطیفیان، احمد (۱۳۹۲). طراحی و تایید مدل مفهومی بهره‌وری کارکنان با استفاده از روش مدلسازی ساختاری تفسیری، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، سال ۵، شماره ۱۰، ص: ۱۹۲-۲۱۸.

مرادزاده فرد، مهدی (۱۳۹۵). توانایی مدیریتی، کارآیی سرمایه گذاری و ریسک سقوط آتی

قیمت سهام. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات تجربی حسابداری مالی، سال ۱۳، شماره ۵۰، تابستان ۱۳۹۵، صفحات ۲۵ تا ۵۶

ممتازیان، علیرضا و کاظم نژاد، مصطفی (۱۳۹۵) بررسی رابطه بین قابلیت‌های مدیریت و معیارهای عملکرد مطالعه تجربی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار

- Hambrick, D. (2007). Upper echelons theory: An update. *Academy of Management Review*, 32(2), 334-343.
- Hambrick, D. C., & Mason, P. (1984). Upper Echelons: The organization as a reflection of its top managers. *Academy of Management Review*, 9, 193-206.
- Helfat, C., & Peteraf, M. (2015). Managerial cognitive capabilities and the microfoundations of dynamic capabilities. *Strategic Management Journal*, 36(6), 831-850.
- Hopper, T., & Armstrong, P. (1991). Cost accounting, controlling labor and the rise of conglomerates. *Accounting, Organizations and Society*, 16(5-6), 405-438.
- Lei., Chun, Hossain., S, Mostafiz., I, Khalifad., G (2021). Factors determining employee career success in the Chinese hotel industry: A perspective of Job-Demand Resources theory, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, Volume 48, September 2021, Pages 301-311.
- Mkrtchyan, A., Sandvik, J., & Xu, D. (2024). Employee responses to CEO activism. *Journal of Accounting and Economics*, 101701.
- Osazevbaru, H., Iyomaaterie, A., Ohwovoriole, O. (2023). CEO Personality Traits and Employees' Performance in Nigerian Small and Medium Enterprises. *Indiana Journal of Economics and Business Management*, 3(6), 1-9.
- Penrose, E. T. (1959). *The theory of the growth of the firm*. New York, NY: John Wiley.
- Soleimani nejad A, Vali nezhad M, Asadollahi Z. A (2018). Survey on the Correlation Between Management-Staff Relationship and Staff Organizational Performance in Rafsanjan University of Medical Sciences in 2016. *JRUMS*. 2018; 17 (2) :157-168. (in Persian)
- Stuebs, M., & Sun, L. (2010). Business reputation and labor efficiency, productivity, and cost. *Journal of Business Ethics*, 96(2), 265-283.
- Tushman, M., & Romanelli, E. (1985). Organizational evolution: A metamorphosis model of convergence and reorientation. *Research in Organizational Behavior*, 7, 171-222.



*Accounting Knowledge & Management Auditing*  
Vol. 16/ No. 63/ Autumn 2027

## **Managerial Ability and Employee Productivity: Testing the Upper echelons theory**

**Akram Rahmani**

Ph.D student of Accounting Department, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran,  
[rahmani.a@tci.ir](mailto:rahmani.a@tci.ir)

**Bahman Banimahd**

Professor ,Department of Accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.  
(corresponding Author)  
[dr.banimahd@gmail.com](mailto:dr.banimahd@gmail.com)

**Azam Shukri Cheshme Sabzi**

Professor ,Department of Accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.  
[azam\\_shokri@yahoo.com](mailto:azam_shokri@yahoo.com)

### **Abstract**

The current research is investigating the relationship between the ability of managers and the productivity of employees in the Tehran Stock Exchange, the statistical sample of the research includes 114 companies during the years 2014 to 2021, which examines the test of the relationship between variables by using the data envelopment analysis model and correlation and regression analysis. . The impact of management on company performance is considered one of the most important questions in economic, financial and management research, therefore the general goal is to investigate the impact of managers' ability on employee productivity by examining employee efficiency and employee costs. Research findings show that there is a positive relationship between management ability and employee efficiency component, but no significant relationship between management ability and employee cost variable was observed. By showing the relationship between managerial ability and employee productivity, the results provide evidence that more capable managers, if they have a better understanding of their employees, can improve employee efficiency.

Keywords: Managerial ability; employee productivity; employee efficiency; employee cost.

