

عنوان مقاله: بررسی تاثیر تنوع تیم مدیریت ارشد (TMT) بر عملکرد شرکت

مهدی رسولی قهرودی^۱ - سیما بیگلر^۲ - فیروز رازنهان^۳

دریافت: ۱۳۹۷/۰۳/۰۸

پذیرش: ۱۳۹۷/۰۵/۲۸

چکیده:

پژوهش حاضر به بررسی تاثیر تنوع ویژگی‌های تیم مدیریت ارشد (TMT) بر عملکرد مالی شرکت‌های تولیدی می‌پردازد. در این پژوهش، تنوع تیم مدیریت ارشد به دو دسته متغیرهای پیشینه‌های مدیریتی (سن، جنسیت، سابقه، سطح تحصیلات، زمینه تحصیلات، زمینه وظیفه‌ای) و متغیرهای تجربه‌های مدیریتی (تجربه صنعتی و تجربه بین‌المللی) تقسیم شده است. همچنین شاخص‌های مالی عملکرد شامل ROI، ROA و ROS، رشد فروش، رشد دارایی‌ها، و سهم بازار است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی شرکت‌های فعال در شهر صنعتی ساوه در استان مرکزی است که تعداد ۲۱۰ پرسشنامه در میان شرکت‌های تولیدی این شهر صنعتی توزیع شد. ولی به دلیل عدم تکمیل و یا ناقص بودن اطلاعات در نهایت تعداد ۸۹ شرکت به‌عنوان نمونه مورد بررسی قرار گرفتند. یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده تاثیر مثبت تنوع تیم مدیریت ارشد از نظر جنسیت، پیشینه وظیفه‌ای، پیشینه تحصیلات، تجربه بین‌المللی و سابقه کار بر عملکرد مالی این شرکت‌ها است. این پژوهش کاربردی دارای راه‌کارها و توصیه‌های علمی و مدیریتی است.

کلیدواژه‌ها: تنوع، تیم مدیریت ارشد، عملکرد مالی، پیشینه‌های مدیریتی، تجربه‌های مدیریتی.

۱. استادیار گروه مدیریت بازرگانی
موسسه عالی آموزش و پژوهش
مدیریت و برنامه‌ریزی (نویسنده
مستول).

m.rasouli@imps.ac.ir

۲. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی
بین‌الملل موسسه عالی آموزش و
پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.

biglar_sima@yahoo.com

۳. استادیار گروه مدیریت دولتی
موسسه عالی آموزش و پژوهش
مدیریت و برنامه‌ریزی.
raznahan303@gmail.com

مقدمه

از زمان نخستین پژوهشی که همبریک و میسون^۱ (۱۹۸۴) انجام دادند، توجه فراوانی به کاوش در خصوص چگونگی تاثیرپذیری تصمیم‌گیری‌های مدیران از جنبه‌های انسانی آنها از قبیل ویژگی‌های روانی و زمینه‌ای، شده است. کار اصلی همبریک و میسون، ارائه این نظریه بود که سازمان، بازتاب ویژگی‌های تیم مدیریت ارشد است. با توجه به بحث مدیریت ارشد، ترکیب تیم مدیریت ارشد به‌عنوان یک متغیر مهم در شکل‌دادن به نتایج سازمانی دیده می‌شود. در چند دهه گذشته، علاقه رو به رشد در تنوع و اثرات آن بر عملکرد مالی شرکت وجود داشته است. از طرفی، تنوع TMT^۲ می‌تواند دیدگاه‌های اضافی را در تصمیم‌گیری به ارمغان آورد و در نتیجه، کیفیت تصمیم‌گیری را افزایش دهد (Harrison & Klein, 2007). اما از سوی دیگر، تنوع به تولید عقاید متضادتر منجر می‌شود که در یک فرایند تصمیم‌گیری، بیشتر وقت‌گیر و کمتر موثر است (Campbell & Minguez Vera, 2009). بنابراین، پاسخ مربوط به اثرات مالی مدیریت تنوع به دلیل اهمیت نقش نیروی انسانی و به‌ویژه مدیران، در پیشبرد اهداف شرکت‌ها است. از همین‌رو، پژوهش‌هایی وجود دارند که به بررسی تاثیر ویژگی‌های تیم مدیریت ارشد بر عملکرد در زمینه‌های خاص پرداخته‌اند. به‌عنوان مثال، نوربورن و بیرلی^۳ (۱۹۸۸) پژوهشی از تاثیر ویژگی‌های مدیریتی بر عملکرد شرکت در انواع گوناگون صنایع انجام داده‌اند، به‌همین‌گونه، بوکر^۴ (۱۹۹۷)، میشل و همبریک^۵ (۱۹۹۲)، کریشان و همکاران^۶ (۱۹۹۷)، و ویرسما و بانتل^۷ (۱۹۹۲) پیامدهای ویژگی‌های تیم مدیریت ارشد را برای راهبردهای متنوع‌سازی دنبال‌شده توسط شرکت‌ها مورد بررسی قرار داده‌اند. همه این پژوهش‌ها نقش مهم مدیران تیم مدیریت ارشد را نشان می‌دهند که در تحقق اهداف سازمان موثر عمل می‌کنند. همبریک و میسون (۱۹۸۴) استدلال کردند که ویژگی‌های مدیران (به‌عنوان مثال، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی) و تصمیم‌هایی که می‌گیرند، سازمان‌ها را

1. Hambrick & Mason
2. Top Management Team (TMT)
3. Norburn & Birley
4. Boeker
5. Michel & Hambrick
6. Krishnan *et al.*
7. Wiersema & Bantel

تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ زیرا ویژگی‌های جمعیت‌شناختی با بسیاری از پایگاه‌های شناختی، ارزش‌ها و ادراکات مدیران که تصمیم‌گیری را تحت تأثیر قرار می‌دهند، مرتبط شده است. چندین پژوهش رابطه بین ویژگی‌های رده بالاتر و راهبردهای سازمانی و عملکرد را حمایت کرده‌اند. به عنوان مثال، شواهدی وجود دارد که تنوع وظیفه‌ای تیم مدیریت ارشد با بین‌المللی کردن شرکت‌ها مرتبط است (Lee & Park, 2006). تنوع تیم مدیریت ارشد در سن و سابقه و تحصیلات با نوآوری سازمانی از بانتل و جکسون^۱ (۱۹۸۹) اهمیت یافته است. با این حال، هنوز پژوهشی از بررسی تأثیر جمعیت‌شناختی رده بالاتر در سازمان انجام نشده است و همچنین، پژوهش‌های محدودی در تنوع تیم مدیریت ارشد و نتایج سازمانی دیده می‌شود.

هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین تنوع ویژگی‌های مرتبط با مدیریت شرکت‌ها با عملکرد مالی شرکت‌ها است. تاکنون ادبیات موضوع درک روشنی از نفوذ تأثیرات تنوع در زمینه‌های مدیریتی بر عملکرد شرکت‌ها ارائه نداده است. بیشتر پژوهش‌ها تنها بر یک متغیر تنوع، بر اساس داده‌های یک سال، برای نمونه در مورد جنسیت یا تنوع ملیت متمرکز شده‌اند. در همین راستا، به‌طور ویژه به بررسی تنوع تیم مدیریت ارشد و تأثیر آن بر عملکرد شرکت پرداخته می‌شود. در این پژوهش تنوع تیم مدیریت ارشد را به دو دسته متغیرهای زمینه‌ای مدیریتی (سن، جنسیت، سابقه، سطح تحصیلات، زمینه تحصیلات) و متغیرهای تجربه‌های مدیریتی (تجربه صنعتی، تجربه بین‌المللی، تجربه عملکردی) تقسیم کرده و بررسی نموده‌ایم.

مبانی نظری پژوهش

اغلب تیم مدیریت ارشد بر اساس عنوان رسمی مدیران ارشد در اسناد، در دسترس عموم ذکر می‌شود یا در یک پاسخ توسط مدیرعامل شرکت در نظرسنجی یا یک مصاحبه ارائه شده است (Finkelstein & Hambrick, 1996; Hambrick, 1994). با این حال، جکسون^۲ (۱۹۹۲)، استدلال می‌کند که به‌منظور بررسی تأثیر جمعیتی تیم در انتخاب‌های راهبردی، لازم به در نظر گرفتن افرادی است که در اتخاذ تصمیمی خاص درگیر هستند. این ممکن است در تیمی به‌دست آید که شامل همه مدیران ارشد نمی‌شود، اما در همان زمان، شامل مدیران و کارشناسان از سطوح سازمانی دیگر می‌شود. در راستای این استدلال، در یک پژوهش موردی طولی، پیچر و اسمیت^۳ (۲۰۰۱) مشاهده کردند که قدرت تصمیم‌گیری واقعی لزوماً همیشه به‌طور رسمی در تیم

1. Bantel & Jackson
2. Jackson
3. Pitcher & Smith

مدیران ارشد به صورت تعریف شده قرار ندارد. به طور مشابه، روبرتو^۱ (۲۰۰۳) استدلال می کند که تیم مدیریت ارشد از یک هسته پایدار و محیط پویا تشکیل شده است که با وضعیت تصمیم گیری تغییر می کنند. پتی گرو^۲ (۱۹۹۲) نشان می دهد که تناقض در نتایج تجربی ممکن است به تناقض در تعریف تیم مدیریت ارشد نسبت داده شود و استدلال می کند که این موضوع تنها می تواند با استفاده از مصاحبه و مشاهده بررسی شود. منظور از تیم مدیریت ارشد، مدیرعامل و مدیران ارشد اجرایی سازمان هستند که نقش کلیدی در جهت گیری عملی و راهبردی سازمان دارند (Carmeli & Halevi, 2009). اعضای تیم مدیریت ارشد سازمان توسط مدیرعامل شناسایی و تعیین می شوند. مدیران ارشد که متشکل از مدیران رده بالا (که از عناوین مشابهی مانند رئیس، مدیرعامل، مدیران اجرایی، معاونان اجرایی و الخ استفاده می کنند) هستند که مسئولیت کل سازمان را بر عهده دارند.

بر طبق یافته های تبیین^۳ (۲۰۱۰)، چندین پست سازمانی داخل تیم مدیران ارشد وجود دارد مانند مدیرعامل یا مدیر ارشد اجرایی (CEO)، مدیر ارشد مالی (CFO)،^۴ و مدیر ارشد عامل (COO).^۵ مدیر تیم مدیریت ارشد قادر به نفوذ در تصمیم های راهبردی و در نتیجه عملکرد شرکت است. با این حال، برخی از سمت ها مهم تر به نظر می رسند. او اضافه می کند که بالاترین مقام، مدیرعاملی شرکت است که مسئول نظارت بر تمامی فعالیت های سازمان است. سمت های دیگر که معمولاً بخشی از TMT در نظر گرفته می شود، CFO است که مسئول نظارت بر فعالیت های مالی شرکت است و COO، که مسئول برای مدیریت عملیات روزبه روز شرکت است. هر دو مدیران به طور مستقیم به مدیرعامل شرکت گزارش می دهند. دیگر سمت های TMT، به عنوان مثال، مدیر ارشد فنی، مدیر ارشد بازاریابی، و مدیر ارشد اطلاعات هستند. تصمیم هایی که این مدیران اتخاذ می کنند، همه افراد سازمان را تحت تاثیر قرار می دهد که البته مسئولیت شکست یا موفقیت سازمان نیز بر عهده آنهاست. تیم های مدیریت ارشد، کلیدی راهبردی برای موفقیت سازمان ها به شمار می روند. تیم های مدیریت ارشد سازمان ها، تطبیق پذیری عملکرد بلندمدت و کوتاه مدت را از راه طراحی تصمیم های سازمانی و تخصیص منابع متعادل می کنند. و در طی زمان، چنان مفید است که ارزش ها، صلاحیت، اخلاقیات و خصوصیات منحصر به فرد آنها، در نهایت در سراسر سازمان

1. Roberto
2. Pettigrew
3. Tibben
4. Chief Executive Officer
5. Chief Financial Officer
6. Chief Operating Officer

منعکس می‌شود. این توانایی اعمال قدرت و نفوذ در سراسر سازمان، تیم مدیریت ارشد را به عنصری کلیدی در موفقیت سازمان مبدل می‌سازد.

نظریه رده‌های بالا نشان می‌دهد که تیم مدیریت ارشد، ویژگی‌های منحصر به فردی نسبت به دیگر گروه‌ها در سازمان دارد. اعضای تیم مدیریت ارشد درگیر وظایف و مسئولیت‌های سپرده شده هستند و به‌طور مستقل به‌عنوان عضوی از تیم تصمیم‌گیری سازمان هستند. همبریک (۱۹۹۴) استدلال می‌کند که فرآیند تیم مدیریت ارشد متمایز از فرآیندهای گروه در سطوح سازمان و بخش‌ها است؛ زیرا اعضای تیم مدیریت ارشد با سطح بالایی از مسئولیت‌های کاری مرتبط با سازمان، ارتباط با مدیران ارشد دیگر و وابستگی مدیران ارشد به یکدیگر در تصمیم‌گیری‌های ارشد سازمان سروکار دارند. آن‌ها به‌صورت فردی به‌عنوان مدیران ارشد و به‌صورت مستقل به‌عنوان اعضای تیم تصمیم‌گیری ارشد سازمان هستند. همچنین یک تیم، تعداد کوچکی از افراد با مهارت‌های تکمیلی است که آن‌ها با یک هدف مشترک متعهد هستند و پس از تعیین اهداف عملکرد، در جهت دستیابی به اهداف اشاره شده تلاش می‌نمایند. درحالی‌که یک گروه مشتمل بر دو یا چند نفر است که در تعامل با هم واکنش نشان می‌دهند و هر شخصی از دیگری تأثیر می‌پذیرد. با توجه به نظریه رده بالای همبریک و میسون (۱۹۸۴)، ویژگی‌های فردی و ادراک مدیران، تفسیر یک وضعیت تصمیم‌گیری خاص را تحت تأثیر قرار می‌دهد. انتخاب راهبرد بر اساس تصمیم‌گیری تیم به‌دست آمده است که تحت تأثیر درک و دیدگاه افراد قرار گرفته است. به‌عنوان یک نتیجه، تنوع در ویژگی‌های اعضای تیم مدیریت ارشد شرکت یافته در یک تصمیم خاص انتظار می‌رود که به تنوع دیدگاه‌ها، که به احتمال زیاد به ایجاد گزینه‌های بیشتر و ارزیابی‌هایی با دقت گزینه‌های مختلف در ابعاد متعدد منجر شود و در نتیجه، منجر به تصمیم‌گیری‌های راهبردی با کیفیت عالی می‌شود (Finkelstein & Hambrick, 1996). تنوع در تیم مدیریت ارشد، ممکن است منابع مختلفی داشته باشد. تعدادی از جنبه‌های جمعیت‌شناختی تنوع و همچنین تجارب حرفه‌ای مربوطه، در گذشته به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های مهم نتایج سطح شرکت شناسایی شده‌اند. در بخش زیر، نتایج به‌دست آمده از دو دسته از ویژگی‌های مدیریتی مورد بحث قرار گرفته است، تنوع در تجارب مدیریتی و تنوع در زمینه‌های مدیریتی. پژوهشگران (به‌طور مثال Williams & O'Reilly, 1998) حوزه تنوع گروه بیان داشتند که تنوع با هزینه‌ها و منافع در ارتباط است. از یک طرف، تنوع منجر به طیف گسترده‌ای از دیدگاه‌ها و مذاکره‌های فشرده برای دستیابی به درجه بالایی از نوآوری و خلاقیت می‌شود؛ از سوی دیگر، تنوع اغلب در تیم "شکست روند"^{۱۴} ایجاد می‌کند، مانند هزینه‌های ارتباطی، درگیری عاطفی،

1. Process Losses

اختلاف نظر و الخ. اثرهای مثبت و منفی همزمان از تنوع، پژوهشگران را بر آن ساخته تا نتیجه گیری کنند که ناهمگنی تیم "موهبتی دوگانه" (Williams & O'Reilly, 1998) یا "شمشیر دو لبه" است (Milliken & Martins, 1996). بنابراین، نتایج به دست آمده از تنوع در ویژگی های مدیران ارشد در برابر هزینه ها و مزایای مرتبط با هر یک از ابعاد خاص مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

پیشینه پژوهش

تنوع TMT اغلب به نام "شمشیر دو لبه" نامیده می شود، زیرا با اثرهای مثبت، منفی و همچنین بدون هیچ اثری وجود دارند. بنابراین شواهد تجربی روشنی وجود ندارد که به طور کلی اثرهای مثبت یا منفی تنوع بر عملکرد را نشان دهد. در چهار بخش به مرور کلی پژوهش های انجام شده در تنوع تیم مدیریت ارشد و یافته های آنها می پردازیم:

بخش نخست به روابط مثبت بین تنوع تیم مدیریت ارشد و عملکرد شرکت اشاره دارد. نجاجی^۱ (۲۰۱۵) رابطه بین تنوع TMT و عملکرد شرکت بازاریابی نفت در کنیا را مورد بررسی قرار داده است. تنوع TMT با استفاده از ناهمگنی سن و تنوع وظیفه ای اندازه گیری شد. نتیجه نشان داد که یک رابطه مثبت بین تنوع TMT و عملکرد مالی شرکت وجود دارد. ناتان^۲ (۲۰۱۴) تنوع TMT و عملکرد کسب و کار در لندن را با استفاده از مدل رگرسیون مورد پژوهش قرار داده است. TMT با استفاده از تنوع قومی و تنوع جنسیتی اندازه گیری شد، در حالی که عملکرد با استفاده از گردش مالی مورد سنجش قرار گرفت. در پایان یک رابطه مثبت بین متغیر TMT و عملکرد پیدا کرده است. ماتوکو و همکاران^۳ (۲۰۱۳)، اثر تنوع TMT بر عملکرد سازمانی در کنیا را با استفاده از تجزیه و تحلیل رگرسیون ساده و چندگانه پژوهش کردند. صفت های TMT این پژوهش سن، جنس، تحصیلات دانشگاهی، تصدی در بانک در سطح بالا، و تنوع وظیفه ای حرفه ای بودند. عملکرد بانک ها با استفاده از کارت امتیازی متوازن اندازه گیری شد. نتایج نشان داد که اثر قابل توجهی از تنوع TMT بر عملکرد سازمانی وجود دارد. به همین ترتیب، کارمن دیاز-فرناندز و همکاران^۴ (۲۰۱۴) رابطه مثبتی یافتند بین تنوع سطح تحصیلات TMT و عملکرد شرکت که با ROS و ROA اندازه گیری شده است. کانگ و همکاران^۵ (۲۰۱۰)، واکنش بازار سهام نسبت به مدیران زن در یک منطقه آسیایی با استفاده از نمونه ۴۵ تایی از شرکت های سنگاپوری را بررسی

1. Njagi

2. Nathan

3. Mutuku *et al.*

4. Carmen Diaz-Fernandez *et al.*

5. Kang *et al.*

کرده‌اند. آن‌ها دریافته‌اند که شرکت‌های عمومی زمانی که انتصاب یک مدیر زن را اعلام می‌کنند، بازده غیرعادی مثبت را تجربه می‌کنند. آدامز و فریرا^۱ (۲۰۰۹) دریافته‌اند که Q توبین^۲ با درصد زنان در TMT به‌طور مثبت در ارتباط است. آن‌ها از نمونه ۶۳۸ تایی از ۱۰۰۰ شرکت در لیست فورچون در سال ۱۹۹۷ استفاده کرده‌اند. فرانکور و همکاران^۳ (۲۰۰۸) دریافته‌اند که شرکت‌های فعال در محیط‌های پیچیده زمانی که آن‌ها یک نسبت بالا از مدیران زن را دارا هستند، بازده غیرعادی مثبت و معنادار ماهانه ۱۷ درصد تولید می‌کنند. تنوع جنسیتی به پایگاه دانش و چشم‌انداز متنوع‌تر منجر می‌شود که برای توسعه و ارزیابی راه‌حل برای مشکلات پیچیده مورد نیاز است. آن‌ها نمونه‌ای از ۵۰۰ شرکت کانادایی استفاده کرده‌اند. پژوهشی توسط پیر و همکاران^۴ (۲۰۰۷) در مورد تأثیر تنوع گروه کاری روی عملکرد در صنعت سرمایه‌گذاری ایالات متحده نشان می‌دهد که تنوع سابقه و تنوع تحصیلات دارای یک اثر مثبت بر عملکرد است. اسمیت و همکاران^۵ (۲۰۰۶) تأثیر زنان در TMT بر عملکرد شرکت را در شرکت‌های دانمارکی با استفاده از داده‌های پانل مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها عملکرد را با استفاده از سود خالص، عملیات عادی، دارایی خالص و سود خالص پس از کسر مالیات اندازه‌گیری کردند. یافته‌های آن‌ها با یافته‌های کاتالیز^۶ (۲۰۰۴) و کارتر و همکاران^۷ (۲۰۰۳) همسو است که یک رابطه مثبت بین نسبت زن در TMT و عملکرد شرکت یافته‌اند. کر^۸ (۲۰۰۳) در یک آزمون تجربی از مجموعه‌ای از تجارب مدیریتی، دریافته است که تجارب صنعتی مدیران ارشد تأثیر مستقیمی بر رشد شرکت دارند. به‌طور مشابه، آیزنهارت و شون‌هاون^۹ (۱۹۹۰) یک رابطه مثبت بین تجربه در صنعت قبلی مدیران ارشد و رشد شرکت یافته‌اند. کارتر و همکاران (۲۰۰۳) دریافته‌اند که تنوع ملیت با عملکرد شرکت اندازه‌گیری شده توسط Q توبین، بر اساس یک نمونه از ۱۰۶۶ شرکت‌های اشاره‌شده در ایالات متحده در سال ۱۹۹۸ به‌طور مثبت در ارتباط است. این نتایج به شاخص‌های اندازه‌گیری عملکرد بستگی ندارد، زیرا ارهات و همکاران^{۱۰} (۲۰۰۳)، شواهدی برای تأثیر مثبت تنوع جنسیت و ملیت روی عملکرد مالی اندازه‌گیری شده توسط بازده

1. Adams & Ferreira

۲. یک معیار ارزیابی عملکرد مالی که از طریق ارزش بازار دارایی‌های فیزیکی به‌دست می‌آید.

3. Francoeur *et al.*

4. Bär *et al.*

5. Smith *et al.*

6. Catalyst

7. Carter *et al.*

8. Kor

9. Eisenhardt & Schoonhoven

10. Erhardt *et al.*

حقوق صاحبان سهام و بازگشت دارایی دریافت‌اند. همبریک و همکاران (۱۹۹۶) فرض می‌کنند که تنوع سطح تحصیلات TMT به‌طور مثبتی به تمایل بیشتر به عمل‌گرا بودن در ارتباط است. دزسو و راس^۱ (۲۰۰۸) شواهد مشابه بر اساس داده‌های پانل (۲۰۰۶-۱۹۹۲) از ۱۵۰۰ شرکت لیست‌شده فورچون به‌دست آورده‌اند. پژوهش‌های فوق عملکرد شرکت را توسط نسبت مبنای بازار یا مبنای حسابداری اندازه‌گیری کرده‌اند. راه دیگر اندازه‌گیری تاثیر تنوع بر عملکرد شرکت، بررسی واکنش سرمایه‌گذاران است. سرمایه‌گذاران تنوع را زمانی ارزیابی می‌کنند که انتصاب مدیری که تنوع TMT یا هیئت را افزایش می‌دهد، منجر به نتایج غیرعادی شود.

بخش دوم به روابط بین تنوع تیم مدیریت ارشد و عملکرد شرکت با در نظر گرفتن متغیرهای تعدیل‌کننده اشاره می‌کند:

دیاز-فرناندز و همکاران^۲ (۲۰۱۵) در پژوهشی مطرح نمودند که سرمایه فکری، دارایی نامشهود سازمانی است و به سه اجزای اصلی طبقه‌بندی می‌شود: سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای. اغلب این اجزا با عملکرد شرکت در ارتباط است. آن‌ها نه تنها به‌منظور پژوهش اثر تنوع TMT در سرمایه انسانی روی عملکرد انجام داده‌اند، بلکه اثر تعدیل‌کنندگی راهبرد شرکت روی عملکرد را نیز مورد بررسی قرار دادند. پژوهش آن‌ها در یک مطالعه طولی برای نمونه‌هایی از شرکت‌های چندملیتی صنایع مختلف در اسپانیا صورت گرفته است و نشان داده‌اند که متغیرهای کنترلی در نظر گرفته‌شده تحت‌عنوان سن شرکت، اندازه شرکت، و اندازه تیم مدیریت ارشد، اثر منفی بر عملکرد شرکت دارند. همچنین نشان داده‌اند که تنوع سرمایه انسانی بر حسب ویژگی‌های جمعیت‌شناسی (سن و تحصیلات) و بر حسب تنوع تجربه مدیریتی (وظیفه‌ای، صنعتی و بین‌المللی) بر عملکرد شرکت تاثیر دارند. بویل و همکاران^۳ (۲۰۱۱) به پژوهشی تحت‌عنوان تنوع عملکردی تیم مدیریت ارشد و عملکرد شرکت با توجه به نقش تعدیل‌کننده ویژگی‌های مدیرعامل شرکت (CEO) پرداختند. پژوهش‌های گذشته نشان داده است که اثر تنوع وظیفه‌ای TMT بر عملکرد شرکت مبهم است. در این پژوهش، این موضوع را با تمرکز بر نقش یکپارچه مدیرعامل شرکت بررسی کرده‌اند. آن‌ها فرض کرده‌اند که ویژگی‌های تخصص و پیشینه مدیرعامل شرکت، به دلیل تاثیرشان در مبادله و ادغام دانش توزیع‌شده در TMT، رابطه بین تنوع وظیفه‌ای TMT و عملکرد شرکت را تحت‌تاثیر قرار می‌دهد. با استفاده از یک مجموعه داده از ۳۳ شرکت فناوری اطلاعات هلندی و بلژیکی، نقش تعدیلی سه مجموعه از ویژگی‌های مدیرعامل شرکت (زمینه وظیفه‌ای، وضعیت به‌عنوان بنیان‌گذار،

1. Dezso & Ross

2. Diaz-Fernandez et al.

3. Buyl et al.

و تجربه مشترک با دیگر اعضای (TMT) بر رابطه بین تنوع وظیفه‌ای TMT و عملکرد شرکت را مورد بررسی قرار داده‌اند. نتایج نشان می‌دهد که ویژگی‌های مدیرعامل و TMT، تعامل‌هایی در تحقق مزیت‌های بالقوه توزیع تخصص وظیفه‌ای TMT انجام می‌دهند. کارپنتر^۱ (۲۰۰۲) در پژوهشی تحت‌عنوان مفهوم راهبرد و زمینه اجتماعی برای روابط بین ناهمگونی تیم مدیران ارشد و عملکرد شرکت، ارتباط بین ناهمگونی تیم مدیریت ارشد (TMT) و عملکرد شرکت را بررسی کرده است. معتقد است که اثرهای تحصیلات، تجربه کاری، و سابقه روی عملکرد، به زمینه راهبردی و اجتماعی تیم مدیریت ارشد بستگی دارد. همچنین نتیجه گرفته است که یک رابطه مثبت بین ناهمگونی تحصیلات، حوزه وظیفه‌ای و سابقه TMT و عملکرد، مشروط به تعدیل‌کنندگی راهبرد بین‌المللی یک شرکت است؛ البته روابط به وضوح در سابقه کوتاه‌مدت تیم مدیریت ارشد شدیدتر (قوی‌تر) است. میلر و تریان^۲ (۲۰۰۹) تأثیر دو عامل، نوآوری و شهرت شرکت را بر اساس یک نمونه از ۵۰۰ شرکت بررسی کرده‌اند. آن‌ها دریافتند که نوآوری و شهرت شرکت تأثیر مثبتی بر رابطه بین تنوع ملیت و عملکرد شرکت داشته است (اندازه‌گیری‌شده توسط نسبت بازگشت سرمایه و بازگشت فروش). علاوه بر این، تنوع جنسیتی به‌طور مثبتی با نوآوری مرتبط می‌شود. افزایش تنوع در هیئت مدیره به ایده‌ها، دیدگاه‌ها و شبکه‌های متنوع‌تر منجر می‌شود که نوآوری را افزایش می‌دهد. با این حال، نوآوری و شهرت شرکت تأثیری بر رابطه بین تنوع جنسیتی و عملکرد شرکت نداشته است. کانالا و همکاران^۳ (۲۰۰۸) به بررسی تأثیر روابط اعضای TMT و همچنین عدم‌اطمینان محیطی روی روابط بین تنوع TMT و عملکرد مالی، بر اساس یک نمونه ۲۰۷ تایی از شرکت‌های ایالات‌متحده پرداخته‌اند. آن‌ها دریافتند که رابطه تنوع و عملکرد مالی مثبت‌تر می‌شود زمانی که نسبت اعضای TMT به سازمان با موقعیت یکسان افزایش می‌یابد یا زمانی که عدم‌اطمینان محیطی افزایش می‌یابد.

بخش سوم به روابط مثبت و منفی بین تنوع تیم مدیریت ارشد و عملکرد شرکت اشاره دارد: اسمیت و همکاران (۲۰۰۶) تأثیر تنوع جنسیتی در TMT را بر عملکرد شرکت، بر اساس نمونه ۲۵۰۰ شرکت دانمارکی بررسی کرده‌اند. آن‌ها دریافتند که اثرهای عملکرد مثبت عمدتاً به مدیران زن با مدرک دانشگاهی مرتبط می‌شود. مدیران ارشد زنی که مدرک دانشگاهی ندارند، تأثیر کوچک‌تر یا ناچیزی بر عملکرد مالی دارند. ویلسون و آلتانلار^۴ (۲۰۰۹) تأثیر تنوع جنسیتی در

1. Caronter

2. Miller & Triana

3. Cannella *et al.*

4. Wilson & Altanlar

انگلستان را بررسی کردند و دریافتند که داشتن دست کم یک زن در هیئت مدیره، خطر ورشکستگی را کاهش می‌دهد. نیلسون^۱ (۲۰۱۰) تاثیر تنوع ملیت بر ورود به بازار خارجی و عملکرد مالی را بر اساس یک نمونه از ۱۶۵ شرکت سوئیسی مورد بررسی قرار داده است. نیلسون دریافت است که افزایش در تنوع ملیت در TMT، توانایی تیم را برای مقابله با چالش‌های عملیات خارجی افزایش می‌دهد. تنوع بین‌المللی TMT منجر به ورود به بازارهای خارجی می‌شود که به نوبه خود تاثیر مثبتی بر عملکرد مالی شرکت دارد. پژوهش‌های دیگر نشان داده است که همگنی بیشتر TMT بر حسب تصدی، (O'Reilly *et al.*, 1993) یا جنسیت (Bohren & Strøm, 2007) با عملکرد مالی بالای شرکت در ارتباط است. پالمبرگ و همکاران^۲ (۲۰۰۹) تاثیر تنوع سن و جنسیت را بر عملکرد سرمایه‌گذاری، طبق یک پانل از شرکت‌های سوئدی مورد بررسی قرار داده‌اند. آن‌ها دریافتند که تنوع سن اثر قابل توجهی بر عملکرد شرکت ندارد. علاوه بر این، تنوع جنسیتی زمانی که تنوع منجر به هیئت بزرگ‌تر می‌شود، تاثیر منفی بر عملکرد شرکت دارد و جنسیت اثر معناداری را پس از کنترل اندازه هیئت مدیره از دست می‌دهد. علاوه بر این، همبریک و داوولی (۱۹۹۲) نشان دادند که تعارض از راه تنوع TMT یک عنصر مرکزی در شکست‌های شرکت بزرگ بوده است. بخش چهارم پژوهش‌هایی که ارتباط معناداری را بین متغیرهای تنوع تیم مدیریت ارشد و عملکرد شرکت نیافته‌اند:

موچمی^۳ (۲۰۱۳) به پژوهشی تحت‌عنوان تنوع تیم مدیریت ارشد و عملکرد بانک‌های تجاری بزرگ در کنیا پرداخت. هدف این پژوهش یافتن چگونگی تاثیر تنوع TMT و به‌طور خاص سن، جنسیت، سطح تحصیلات، صلاحیت‌های حرفه‌ای، اشتغال در خدمات بانکی و اشتغال در نقش فعلی در TMT بر عملکرد بانک‌های تجاری بزرگ در کنیا است. این پژوهش با استفاده از پرسش‌نامه‌ها و صورت‌های مالی برای پاسخ به پرسش‌های پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان می‌دهد که تنوع جمعیتی در TMT اثر معناداری روی عملکرد سازمانی ندارد. ماریموتو و کولوندایسکی^۴ (۲۰۰۹) تنوع جمعیتی در مدیریت سطح ارشد و تاثیرهای آن بر عملکرد مالی شرکت را مورد بررسی قرار داده است. مدیریت سطح ارشد به هر دو، تیم مدیریت ارشد و هیئت مدیره اشاره دارد. بنابراین، هدف بررسی تجربی اثر تنوع جمعیتی در TMT و هیئت مدیره BOD با توجه به عملکرد مالی شرکت است. در این پژوهش، او از داده‌های مالی و غیرمالی شرکت‌ها در

1. Nielsen

2. Palmberg *et al.*

3. Muchemi

4. Marimuthu & Kolondaisamy

دوره ۲۰۰۰ تا ۲۰۰۶ استفاده کرده است. تنوع جمعیتی متشکل از تنوع قومی و جنسیتی است و عملکرد شرکت با استفاده از بازده حقوق صاحبان سهام (ROE) اندازه‌گیری شد. نتایج نشان می‌دهد که تنوع جمعیتی TMT هیچ تأثیر قابل‌توجهی بر عملکرد مالی شرکت ایجاد نمی‌کند. تولونگ^۱ (۲۰۰۲) در پژوهشی تحت‌عنوان تأثیر ترکیب تیم مدیریت ارشد بر عملکرد شرکت به بررسی روابط این دو پرداخته است. ترکیب تیم مدیران ارشد یک موضوع بزرگ در تجارت‌های بین‌المللی و پژوهش‌های مدیریتی است. این پژوهش با استفاده از ۱۸ شرکت در حوزه معدن آندونزی با ۱۷۴ مدیر اجرایی از این شرکت‌ها انجام شده است. هر فرضیه ترکیب TMT بر عملکرد شرکت را تجزیه و تحلیل کرده است. نتیجه بیان می‌کند که ترکیب TMT متشکل از تنوع، سطح آموزش، جنسیت، سن، و ملیت اثری بر عملکرد شرکت‌های معدن ندارد. فارل و هرش^۲ (۲۰۰۵) دریافتند که اضافه کردن یک زن به هیئت مدیره، به ایجاد ارزش یا زیان منجر نمی‌شود. نتایج پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد که با اعلام اضافه‌نمودن یک زن به هیئت مدیره در رابطه با اندازه‌گیری بازده سهام، اثر قوی وجود ندارد. ماری‌نوا و همکاران^۳ (۲۰۱۶) تنوع جنسیتی را طبق نمونه‌های ۱۰۲ تایی از شرکت‌های هلندی و ۸۴ تایی از شرکت‌های دانمارکی مورد استفاده قرار داده‌اند. با این حال، آن‌ها هیچ پشتیبانی برای تنوع جنسیتی هیئت مدیره در نمونه‌شان پیدا نکردند. همچنین رز^۴ (۲۰۰۷) پیوند معناداری میان تنوع جنسیت، ملیت و تحصیلات با عملکرد شرکت که توسط Q توبین اندازه‌گیری شده، پیدا نکرده است. فان در والت و همکاران^۵ (۲۰۰۶) بررسی کرده‌اند که سطحی از تنوع در ترکیب هیئت مدیره و نوع محیط راهبردی در سازمان عملیاتی، عملکرد مالی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. آن‌ها یک نمونه از ۵۹ شرکت عمومی در بورس اوراق بهادار نیوزیلند را در طول دوره پنج‌ساله از ۲۰۰۱-۱۹۹۷ استفاده کرده‌اند و انتظار داشتند که هیئت‌های همگن عملکرد بهتری در محیط‌های عملیاتی نسبتاً باثبات و هیئت‌های متنوع‌تر در محیط‌های عملیاتی پیچیده که با پیچیدگی راهبردی بیشتری توصیف شده است، مزیت نسبی خواهند داشت. هیئت‌های متنوع‌تر، پایگاه‌های دانش متنوع‌تر و دیدگاه لازم برای توسعه و ارزیابی راه‌حل برای مشکلات پیچیده را دارا می‌باشند. هیئت‌های متنوع‌تر عملکرد بهتری را انجام نمی‌دهند و محیط راهبردی هیچ تأثیری بر رابطه بین تنوع هیئت مدیره و عملکرد مالی ندارد. همچنین کیفر^۶ (۲۰۰۵) نتایج مشابهی را

1. Tulung
2. Farrell & Hersch
3. Marinova *et al.*
4. Rose
5. Van der Walt *et al.*
6. Kiefer

با توجه به تاثیر محیط راهبردی برای ۸۰ شرکت آلمانی یافته است. ریچارد و شلور^۱ (۲۰۰۲) نیز دریافته‌اند که پیچیدگی محیط، هیچ تاثیری بر رابطه بین ناهمگنی سن TMT و عملکرد شرکت برای بیش از هزار شرکت در ایالات متحده نداشته است.

با توجه به پیشینه فوق و پژوهش‌های انجام شده، فرضیه‌های این پژوهش براساس متغیرهای مختلف تشکیل‌دهنده تنوع تیم مدیریت ارشد سازمان مطابق ذیل است:

فرضیه اول: تنوع سن TMT بر عملکرد شرکت تاثیر دارد.

فرضیه دوم: تنوع جنسیت TMT بر عملکرد شرکت تاثیر دارد.

فرضیه سوم: تنوع سطح تحصیلات TMT بر عملکرد شرکت تاثیر دارد.

فرضیه چهارم: تنوع زمینه تحصیلات TMT بر عملکرد شرکت تاثیر دارد.

فرضیه پنجم: تنوع سابقه TMT بر عملکرد شرکت تاثیر دارد.

فرضیه ششم: تنوع صنعتی TMT بر عملکرد شرکت تاثیر دارد.

فرضیه هفتم: تنوع وظیفه‌ای TMT بر عملکرد شرکت تاثیر دارد.

فرضیه هشتم: تنوع تجربه بین‌المللی TMT بر عملکرد شرکت‌ها تاثیر دارد.

جدول ۱: برخی از پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه TMT

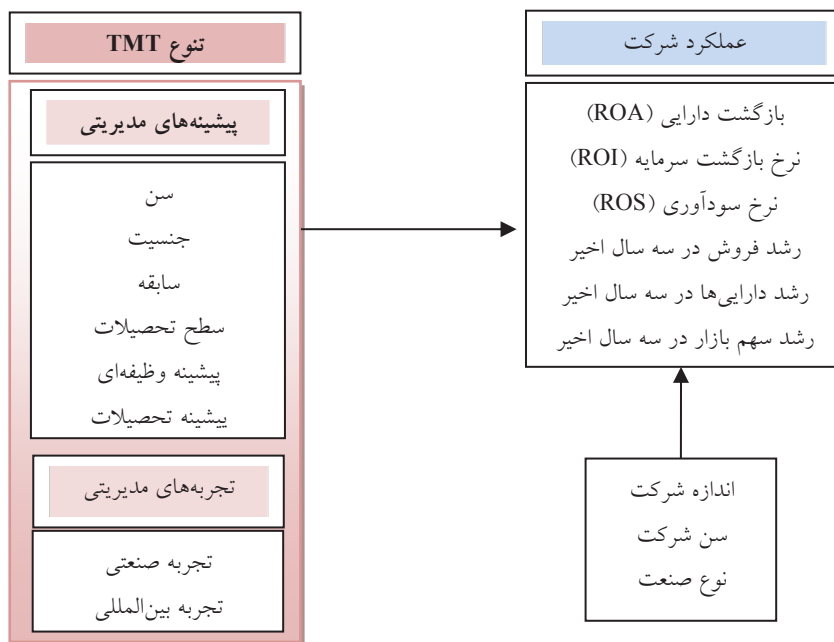
نویسندگان	سال	کشور مبدا و خلاصه
Qian et al.	۲۰۱۴	چین این پژوهش بررسی می‌کند که چگونه محیط‌های رقابتی و نهادی رابطه بین تنوع TMT و نوآوری را تحت‌تاثیر قرار می‌دهند. بررسی از CEO و CTO از ۱۲۲ شرکت نشان می‌دهد که تنوع وظیفه‌ای TMT به‌طور مستقیم با تیم درگیر رابطه‌ای ندارد.
		آلمان این پژوهش اثر سطح تنوع فرهنگی را در هیئت‌های شرکت DAX30 در موفقیت در بین‌المللی‌شدن بررسی می‌کند. اما همبستگی مثبت اندک معناداری مشهود بود، برای فرض کردن این‌که یک موفقیت بین‌المللی بالاتر را می‌توان در شرکت‌های دارای یک مدیریت ارشد فرهنگی، متنوع یافت.
Wang et al.	۲۰۱۴	چین این پژوهش روابط بین صفات اجتماعی روانی TMT و انعطاف‌پذیری راهبردی را بررسی می‌کند که به انعطاف‌پذیری سازمانی و انعطاف‌پذیری فناوری تجزیه می‌شود.

ادامه جدول ۱: برخی از پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه TMT

نویسندگان	سال	کشور مبدا و خلاصه
Ruigrok <i>et al.</i>	۲۰۱۳	اروپا این پژوهش به بحث در مورد پیامدهای عملکرد اتخاذ یک منطقه به عنوان یک مخالف وضعیت راهبردی جهانی کمک می‌کند. این مقاله استدلال می‌کند که اثرات عملکرد یک راهبردی منطقه‌ای بسته به ویژگی‌های صنعتی که در آن MNE عمل می‌کنند و ترکیب تیم مدیریت ارشد آن (TMT) است.
Bolo Awino	۲۰۱۳	کنیا هدف پژوهش حاضر، یافتن اثر تنوع TMT و کیفیت تصمیم‌گیری در عملکرد بانک‌های تجاری در کنیا است. پژوهش نشان داد که تصمیم‌های کیفیتی اثر قابل توجهی بر فرآیندهای کسب‌وکار داخلی و یادگیری و رشد دیدگاه‌های کارت امتیازی متوازن دارد.
Boerner <i>et al.</i>	۲۰۱۱	آلمان نتایج مقاله حاضر از یک پژوهش طولی کمی از ۵۹ TMTs در شرکت‌های آلمانی در صنایع مختلف حاصل شده است. طول عمر TMT به عنوان یک پروکسی برای مزایا و برای معایب فرایند تعامل در تنوع TMTs تفسیر شد. درحالی‌که سطوح متوسط طول عمر تسهیل می‌کند ادغام اجتماعی و یادگیری جمعی، سطح بالایی از طول عمر ممکن است به کاهش ارتباطات خارجی و سطحی زیان‌آور از انسجام تیم کمک کند.
Chen <i>et al.</i>	۲۰۱۰	چین مقاله پیشنهاد چارچوبی را می‌دهد برای دیدگاه قدرت TMTT که برای خارج‌شدن از وضع نامساعد در پژوهش کمک خواهد کرد، بنابراین، به ترکیب و ارزیابی قدرت TMT، مشخصه‌های جمعیت‌شناختی مبتنی بر پژوهش TMTT و فرایندهای تیمی TMT، متمرکز است.
Ge & Yang	۲۰۰۹	چین این پژوهش توسعه قابلیت‌های انسانی TMT مشاهده‌شده را در شرکت‌های نوآور COPS بررسی می‌کند. یک مدل برای تجزیه و تحلیل قابلیت سرمایه انسانی TMT برای COPS نوآور توسعه می‌دهند، و یک تعامل پویا بین توسعه قابلیت‌های سرمایه انسانی TMT و محیط درحال تغییر COPS نوآور نشان می‌دهند، و قابلیت‌های سرمایه انسانی TMT برای نوآوری COPS را می‌توان از راه یادگیری تیم توسعه داده شود.

ادامه جدول ۱: برخی از پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه TMT

نویسندگان	سال	کشور مبدا و خلاصه
Nielsen & Nielsen	۲۰۰۸	دانمارک نتایج به‌دست‌آمده از آزمون‌های تجربی در یک نمونه از شرکت‌های فهرست‌شده عمومی در سوئیس نشان می‌دهد که میزان تنوع بین‌المللی به‌طور مثبت با احتمال داشتن یک مدیر اجرایی خارجی در ارتباط است، درحالی‌که ویژگی‌های سرمایه انسانی گرایش به استخدام یک خارجی در تیم مدیریت ارشد را توضیح نمی‌دهد. تجزیه و تحلیل بیشتر نشان می‌دهد که تنوع ملیت در سطح هیئت مدیره، و همچنین تجربه بین‌المللی تیم مدیریت ارشد، پیش‌بینی احتمال داشتن یک خارجی در تیم مدیریت ارشد ممکن است.
Auh & Menguc	۲۰۰۵	کانادا یک مدل مشروط به اینکه چگونه تنوع تیم مدیریت ارشد به‌عنوان شکلی از سرمایه انسانی عمل می‌کند و می‌تواند اثر مثبتی بر نوآوری داشته باشد. زمانی که به‌طور موثر با سرمایه مطلوب اجتماعی قوی‌تر می‌شود. زیربنای نظری ما بر این استدلال که هماهنگی بین بخشی بیشتر یک منبع سرمایه اجتماعی داخلی است، که هزینه را کاهش می‌دهد. درحالی‌که در همان زمان، مزایای مرتبط با تنوع TMT را برجسته می‌سازد.
Jarzabkowski & Searle	۲۰۰۴	انگلستان این پژوهش به دنبال پرکردن شکاف توسط توسعه دادن چارچوب مفهومی، با نمونه‌های موردی نشان داده شده، برای توضیح روابط بین تنوع TMT و اقدام جمعی TMT است. چنان‌که دستیابی برای اقدام جمعی از تیم‌های ارشد که در تنوع بالا هستند، دشوار است، شش فرآیندهای عملی از این چارچوب برای ایجاد و بهره‌برداری از ظرفیت راهبردی تیم توسعه یافته است.
Wiersema & Bantel	۱۹۹۲	ایالات متحده آمریکا یک پژوهش که رابطه بین جمعیت‌شناسی تیم مدیریت ارشد و تغییر راهبردی شرکت‌ها، با اندازه‌گیری تغییر به‌عنوان مطلق در سطح تنوع، در یک نمونه از ۵۰۰ شرکت بررسی می‌کند. ناهمگونی، و آموزش دانشگاهی بالاتر در علوم از تیم‌های دیگر نتایج نشان می‌دهد دیدگاه‌های شناختی مدیران ارشد، در مشخصات دموگرافیک یک تیم منعکس شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

جامعه آماری پژوهش حاضر را شرکت های شهر صنعتی ساوه در استان مرکزی تشکیل می دهند. از این رو، با مراجعه به جدول تعیین حجم نمونه مورگان، تعداد نمونه با توجه به روش نمونه گیری تصادفی ساده ۱۳۲ شرکت است که جهت اطمینان از کفایت داده ها، پرسش نامه در میان ۲۱۰ شرکت شهرک صنعتی ساوه توزیع گردید که در نهایت در مجموع ۹۷ پرسش نامه جمع آوری شد که از این تعداد، تنها ۸۹ پرسش نامه کامل بود و مورد تایید قرار گرفت. مهم ترین روش های گردآوری داده ها در این پژوهش بدین شرح است:

مطالعات کتابخانه ای: گردآوری اطلاعات از منابع کتابخانه ای شامل مقاله ها و کتب اینترنتی به منظور تدوین مبانی نظری و ادبیات پژوهش و تدوین مدل مفهومی پژوهش. مطالعات میدانی (پرسش نامه): جمع آوری داده ها و اطلاعات از جامعه آماری از راه پرسش نامه برای پاسخ به پرسش های پژوهش. این پرسش نامه ها به صورت حضوری توزیع، تکمیل و جمع آوری شدند. در

این پژوهش، برای آزمون فرضیه‌ها و تحلیل استنباطی، از رگرسیون سلسله‌مراتبی (با توجه به وجود متغیرهای کنترل) با استفاده از نرم‌افزار SPSS و همچنین برای شناسایی رابطه بین متغیرهای حاضر در مدل از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. متغیرهای پژوهش جهت آزمون فرضیه‌ها به سه دسته متغیرهای مستقل، وابسته و کنترلی تقسیم می‌شود.

- متغیرهای مستقل

تنوع سن TMT: به سن بیولوژیکی مدیران ارشد مرتبط می‌شود. با استفاده از ضریب تغییرات (انحراف معیار تقسیم بر میانگین) میزان تنوع سنی مدیران در تیم مدیریت ارشد سنجیده می‌شود. ارزش به‌دست‌آمده بالاتر از ضریب تغییرات، تنوع بیشتری را نشان می‌دهد.

تنوع جنسیت TMT: جنس اشاره به دو گروه مرد یا زن دارد.

تنوع سطح تحصیلات TMT: سطح تحصیلات، ترکیبی از طول تحصیلات گذرانده‌شده توسط اعضای TMT است. تنوع تحصیلاتی نشان‌دهنده میزان و وسعت در سال‌های تحصیل کسب دانش است. متغیر زمینه تحصیلات به پنج دسته بر اساس، زیر دیپلم و دیپلم، فوق‌دیپلم، کارشناسی، کارشناسی‌ارشد و دکترا و بالاتر طبقه‌بندی شده است.

تنوع زمینه تحصیلات TMT: متغیر زمینه تحصیلات به پنج دسته بر اساس علوم پایه، فنی و مهندسی، علوم انسانی، هنر، و دیگر طبقه‌بندی شده است.

تنوع سابقه TMT: به معنی سابقه مدیر ارشد در تیم مدیریت ارشد شرکتی که در حال حاضر مشغول به فعالیت در آن است، گفته می‌شود. با استفاده از ضریب تغییرات (انحراف معیار تقسیم بر میانگین) میزان تنوع سابقه مدیران در تیم مدیریت ارشد سنجیده می‌شود. ارزش به‌دست‌آمده بالاتر از ضریب تغییرات، تنوع بیشتری را نشان می‌دهد.

تنوع حوزه وظیفه‌ای TMT: عملکرد فعلی مدیر اجرایی یک زمینه‌ای را منعکس می‌کند. تیم مدیریت ارشد به‌طور طبیعی از افراد به نمایندگی زمینه‌های مختلف عملکردی تشکیل شده است. آن‌ها دانش و تجربه مشخصی از حوزه‌های مختلف عملیات یک شرکت به ارمغان می‌آورند (Tacheva, 2007). تنوع در زمینه عملکردی به امور مالی، بازاریابی، منابع انسانی، عملیات/تولید، R&D، فناوری اطلاعات، حقوقی/مشاوره عمومی، فروش و سایر طبقه‌بندی می‌شود (Talke et al., 2010).

تنوع تجربه صنعتی TMT: مدیر ارشدی که دارای تجربه قبلی در یک صنعت متفاوت باشد با صنعتی که در آن هم‌اکنون فعالیت حرفه‌ای‌اش را انجام می‌دهد. تجربه صنعتی با به‌کارگیری متغیرهای

ساختگی^۱ اندازه‌گیری شده است. بدین‌صورت که اگر مدیر ارشد درون تیم، دارای تجربه در صنعت متفاوتی باشد با صنعت فعلی که در آن مشغول به فعالیت است، از متغیر ساختگی یک و در غیراین‌صورت، از متغیر ساختگی صفر استفاده شده است. و در نهایت برای اندازه‌گیری تنوع ایجادشده درون تیم به سبب تجربه صنعتی، از شاخص بلاو استفاده شده است (Diaz-Fernandez et al., 2015).

تنوع تجربه بین‌المللی TMT: مدیر ارشد با تحصیل یا فعالیت و کار در کشورهای خارجی، دانش و تخصص در بازارها و فرهنگ خارجی را آشکارسازی نماید. تجربه بین‌المللی با به‌کارگیری متغیرهای ساختگی اندازه‌گیری شده است. بدین‌صورت که اگر مدیر ارشد درون تیم دارای تجربه به سبب تحصیل یا به جهت کار و فعالیت در یک کشور خارجی باشد، از متغیر ساختگی یک، و در غیراین‌صورت از متغیر ساختگی صفر استفاده شده است. و در نهایت برای اندازه‌گیری تنوع ایجادشده درون تیم به سبب تجربه بین‌المللی، از شاخص بلاو استفاده شده است (Diaz-Fernandez et al., 2015).

– متغیر وابسته

از مسائل مهم در تحلیل عملکرد، انتخاب معیار برای ارزیابی آن است. به‌طور کلی، دو دسته شاخص برای ارزیابی عملکرد وجود دارد. نخست شاخص‌های مبتنی بر اطلاعات حسابداری ازجمله بازده حقوق صاحبان سهام، بازده دارایی، بازده فروش و الخ. و دوم، شاخص‌های مبتنی بر اطلاعات بازار ازجمله Tobin's Q، نسبت ارزش بازار به ارزش دفتری، عملکرد مالی اشاره دارد به میزان سوددهی، بازگشت سرمایه و رشد فروش کل، نقدینگی، ROI، نسبت بدهی به دارایی‌های خالص. در این پژوهش، متغیر وابسته عملکرد مالی شرکت است که با ۶ شاخص نرخ بازگشت دارایی‌ها (نسبت سود به کل دارایی) (ROA)، نرخ بازگشت سرمایه (ROI)، نرخ سودآوری (نسبت سود به کل فروش) (ROS)، رشد فروش در سه سال اخیر، رشد دارایی‌ها در سه سال اخیر و رشد سهم بازار در سه سال اخیر اندازه‌گیری می‌شود.

نرخ بازگشت دارایی‌ها (ROA): نرخ بازده دارایی‌ها به‌عنوان مبنایی برای ارزیابی عملکرد شرکت‌ها مورد توجه قرار گرفته است. چگونگی سودآوری شرکت، وابسته به کل دارایی‌های آن شرکت می‌باشد. بازده دارایی، یک ایده درباره مدیریت کارآمد، در رابطه با استفاده از دارایی‌ها، در جهت تولید سود (دارایی‌های مولد) به ما می‌دهد، که از راه تقسیم سود سالیانه، به کل دارایی شرکت، محاسبه می‌شود. بازده دارایی به‌صورت درصد بیان می‌شود و برخی اوقات به بازده سرمایه‌گذاری نیز اشاره دارد. این نرخ معیار مهمی است برای نشان‌دادن درآمد شرکت، از مبلغی

1. Dummy Variables

که سرمایه‌گذاری کرده است و بهره‌وری شرکت را اندازه‌گیری می‌کند.

نرخ بازگشت سرمایه (ROI): یا بازده سرمایه‌گذاری معیاری است که به‌عنوان نسبت سود خالص پس از کسر مالیات بر مجموع بدهی‌های بلندمدت، حقوق اقلیت، سهام ممتاز و سهام عادی در نظر گرفته می‌شود. با این شاخص، می‌توان فهمید که یک شرکت تا چه حد از سرمایه‌اش را برای سودآوری بیشتر استفاده بهینه کرده است. هرچه این شاخص بالاتر باشد، وضع شرکت بهتر است.

بازده فروش (ROS): نسبت سود عملیاتی به درآمد را بازده فروش می‌گویند. بازده فروش، سود ناخالص به‌دست‌آمده توسط هر واحد پولی را به فروش‌رفته تعیین می‌کند (Diaz-Fernandez et al., 2015).

رشد فروش: میزان رشد فروش یک شرکت از مهم‌ترین معیارهای ارزیابی شرکت‌ها توسط استفاده‌کنندگان از صورت‌های مالی برای سرمایه‌گذاری می‌باشد. فروش‌های گزارش‌شده شرکت، مربوط به گذشته هستند، ولی با بررسی آن‌ها می‌توان نحوه فعالیت‌های شرکت و میزان پیروزی آن را در آینده ارزیابی نمود. سرمایه‌گذاران می‌توانند با کسب اطلاعات گذشته حدس بزنند که در آینده وضعیت شرکت چگونه خواهد بود. البته این تنها یک حدس و پیش‌بینی است و شاید وضعیت در آینده متفاوت با آنچه که حدس زده‌اند باشد. به‌هرحال، وجود اطلاعات قابل اعتماد درباره آینده بسیار بااهمیت است و این اطلاعات قابل اعتماد را بیشتر و بهتر از همه، مدیریت می‌تواند در اختیار استفاده‌کنندگان و سرمایه‌گذاران قرار دهد.

رشد دارایی‌ها: برخی از اقلام صورت‌های مالی رشد و عملکرد مناسب واحد تجاری را نشان می‌دهند و در پیش‌بینی بازدهی سال‌های آتی نقش دارند. یکی از این موارد، رشد دارایی‌ها است. به‌طور کلی، افزایش در دارایی‌های شرکت می‌تواند بیان کند که شرکت در مسیر سودآوری حرکت می‌کند، اما نکته مهم این است که با شناخت اجزای رشد دارایی‌ها و اینکه از راه کدام منابع مالی تهیه شده‌اند، می‌توان درک بهتری از این رشد داشت و با بررسی آن‌ها متوجه شد چه میزان از این رشد توان ایجاد بازده را دارد. هدف از سرمایه‌گذاری در هر دارایی یا موسسه‌ای، علاوه بر حفظ سرمایه، کسب بازده است. با توجه به اینکه رشد دارایی به نوعی سرمایه‌گذاری در شرکت را نشان می‌دهد، می‌توان انتظار داشت شرکتی که رشد دارایی بالایی دارد در سال‌های آتی بتواند بازده مناسبی به‌دست آورد و همین انتظار در تاثیر بر ارزش‌گذاری سرمایه‌گذاران بازده مورد انتظار آن‌ها را شکل می‌دهد.

رشد سهم بازار: منظور از سهم بازار بخشی از کل بازار است که موسسه موردنظر آن را به خودش اختصاص داده و برنامه‌های بازاریابی خود را در راستای رفع نیازهای آن بخش تهیه، تنظیم و اجرا می‌نماید.

– متغیرهای کنترل

در بررسی تاثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته ممکن است عوامل دیگری نیز موثر باشند که در نظر نگرفتن آنها موجب نتیجه‌گیری نادرست می‌گردد. در این پژوهش، تاثیر چهار متغیر کنترلی بر پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد که شامل سن شرکت، اندازه شرکت، نوع صنعت و اندازه TMT است.

سن شرکت: مجموعه سال‌های فعالیت شرکت از زمان تاسیس تاکنون به‌عنوان متغیر سن شرکت در نظر گرفته شده است.

اندازه شرکت: کارپنتر و همکاران^۱ (۲۰۰۴) توجه بیشتری داشته‌اند که اندازه تیم مدیریت ارشد به‌طور قابل‌توجهی نسبت به مطالعات تفاوت می‌کند. اندازه تیم مدیریت ارشد یک جنبه مهم از ترکیب TMT است که به روشنی تاثیر بر یافته‌های تجربی از پژوهش‌های تنوع دارد. اندازه شرکت بر اساس تعداد کارکنان مشغول به کار در شرکت اندازه‌گیری می‌شود.

نوع صنعت: متغیر نوع صنعت یک متغیر کیفی است. متغیرهای کیفی معمولاً وجود یا فقدان یک کیفیت یا صفت را نشان می‌دهند. در این پژوهش، متغیر نوع صنعت دارای ۵ صنعت است که شامل صنایع از قبیل فلزی، شیمیایی، غذایی، دارویی و نساجی است.

اندازه تیم مدیریت ارشد: اندازه TMT به‌عنوان متغیر کنترل با توجه به تاثیر آن بر فرایند تصمیم‌گیری گروه و در نتیجه بر عملکرد شرکت در نظر گرفته شده است. با توجه به تعریف TMT به‌عنوان مدیران ارشد مشارکت داده‌شده در ایجاد تصمیم‌گیری‌های راهبرد تعریف شده به‌وسیله CEO، اندازه تیم به‌عنوان تعداد افراد در TMT اندازه‌گیری شده و به‌صورت متوسط تعداد اعضای TMT برای هر سال نشان داده می‌شود.

اندازه‌گیری تنوع تیم مدیریت ارشد: دو اندازه‌گیری متفاوت برای مجموع داده‌های گردآوری شده در سطح تیم، طبق معیارهای تعیین‌شده در نظریه مدیریت عالی (رده بالا) به کار گرفته می‌شود:

– شاخص بلو

از شاخص هرفیندال – هیرشمن یا همان شاخص بلاو^۲ (۱۹۹۷)، برای اندازه‌گیری تنوع TMT استفاده می‌شود. این شاخص به‌طور گسترده‌ای توسط دیگر پژوهشگران استفاده شده

1. Carpenter *et al.*
2. Blau

است. رایج‌ترین اندازه‌گیری برای تنوع شاخص بلو است. شاخص بلو به‌عنوان یک اندازه‌گیری بهینه تنوع، برای گرفتن تغییرهای درون یک گروه از افراد نشان داده شده است. در پژوهش‌های جامعه‌شناسی، روانشناسی و مدیریت، اغلب به‌عنوان شاخص بلاو شناخته می‌شود، زیرا توسط جامعه‌شناس پیتر بلاو به ادبیات معرفی شده است. در اقتصاد اساساً همین مقدار به‌عنوان شاخص هیرشمن - هرفیندال (HHI) تعریف شده است. در شاخص بلاو، اندازه‌گیری تنوع برای متغیرهای قطعی از قبیل تنوع وظیفه‌ای، تنوع زمینه تحصیلات، تنوع تجربه بین‌المللی، تنوع تجربه صنعتی و تنوع جنسیتی تیم مدیریت ارشد اغلب با عبارت (۱) استفاده می‌شود:

$$(1) \quad (1 - \sum p_i^2)$$

p درصد افراد در رده i ام است. با در نظر گرفتن ارزش‌های ۱-، ارزش به‌دست‌آمده بالا، نشان‌دهنده تنوع بیشتری در متغیر معین است. برای مثال تنوع وظیفه‌ای با استفاده از شاخص هرفیندال - هیرشمن اندازه‌گیری شده است. بر اساس این، ما معادله ریاضی (۲) را برای هر TMT بر اساس اطلاعات به‌دست‌آمده محاسبه کرده‌ایم.

$$(2) \quad H = 1 - \sum p_i^2 \rightarrow i = 1, s, s = 9$$

که در اینجا H نشان‌دهنده تنوع وظیفه‌ای و P درصد اعضای TMT در هر حوزه عملکردی را نشان می‌دهد. با توجه به این‌که در پژوهش‌های قبلی، زمینه عملکردی اعضای TMT، در ۹ دسته کلی در نظر گرفته شده است. ما طبق این طبقه‌بندی به منظور سازگاری با پژوهش‌های پیشین و توانایی برای استنباط نتایج قابل مقایسه عمل کرده‌ایم. در نتیجه، ۹ زمینه عملکردی شناسایی شده است: بازاریابی، فروش / خدمات به مشتریان، امور مالی / حسابداری، منابع انسانی / کارکنان، فناوری اطلاعات، عملیات / توزیع / تدارکات، R&D، پشتیبانی اداری و سایر. اگر عملکردی نشان داده نشد ($i=0$)، مقدار آن اختصاص داده می‌شود. با استفاده از معادله بالا، H می‌تواند روی مقدار بین ۰ (تنوع کم) تا ۱ (تنوع بالا) قرار گرفته شود.

دست‌کم این شاخص همیشه برابر با صفر و بیشینه‌اش بستگی به تعداد دسته‌بندی‌های هر متغیر دارد. بیشینه مقدار نظری را با فرمول (۳) می‌توان محاسبه کرد:

$$(3) \quad (K - 1) / K$$

که در آن K به تعداد دسته‌بندی‌های هر متغیر اشاره می‌کند. و به این معنی است که زمانی‌که دسته‌بندی‌های مختلف کیفی بیشتری وجود دارد، شاخص بلو بیشتر است. تعداد دسته‌بندی‌ها و بیشینه مقدار نظری برای هر متغیر تنوع را می‌توان در جدول (۲) مشاهده کرد:

جدول ۲: شاخص بلو و دسته‌بندی‌ها و مقدار نظری هر متغیر

متغیر تنوع	دسته‌بندی‌ها	مقدار بیشینه
جنسیت	۲	۰/۵۰
سطح تحصیلات	۵	۰/۸۰
زمینه تحصیلات	۵	۰/۸۰
زمینه وظیفه‌ای	۹	۰/۸۸
تجربه بین‌المللی	۲	۰/۵۰
تجربه صنعتی	۲	۰/۵۰

همانطور که در جدول (۲) دیده می‌شود، بیشینه شاخص بلو تنوع زمینه‌ای (۰/۸۸) نسبت به تنوع جنسیتی (۰/۵۰) است.

- ضریب تغییرات

آلیسون^۱ (۱۹۷۸) اشاره می‌کند که در میان اندازه‌گیری‌های تنوع، هنگامی که داده‌ها در سطح فاصله‌ای مانند سن یا زمان استفاده می‌شود همانند سطح تحصیلات، سن و سابقه TMT، ضریب تغییرات بهتر است. ارزش بالا در محاسبه انجام گرفته با ضریب تغییرات، نشان‌دهنده تنوع بیشتر است.

جدول ۳: شرکت‌های نمونه پژوهش به تفکیک نوع صنعت

ردیف	نوع صنعت	تعداد	درصد فراوانی
۱	فلزی	۳۱	۳۵٪
۲	شیمیایی	۲۷	۳۰٪
۳	غذایی	۱۱	۱۲٪
۴	دارویی	۸	۹٪
۵	نساجی	۱۲	۱۴٪
	مجموع	۸۹	۱۰۰٪

1. Allison

جدول ۴: نتایج تحلیل همبستگی پیرسون

ردیف	متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
۱	سن شرکت	۱											
۲	اندازه شرکت	۰/۳۴۱**	۱										
۳	اندازه TMT	۰/۰۸۵	۰/۱۰۹	۱									
۴	عملکرد	-۰/۰۴۵	-۰/۰۷۳	-۰/۰۱۱	۱								
۵	سن TMT	۰/۱۶۲	۰/۱۰۵	-۰/۲۱۵°	-۰/۰۱۶	۱							
۶	جنسیت TMT	-۰/۰۳۳	-۰/۰۴۹	-۰/۰۴۹	۰/۴۱۰**	۰/۱۰۸	۱						
۷	پیشینه‌وظیفه‌ای TMT	۰/۱۰۱	-۰/۰۶۵	۰/۶۲۰**	۰/۲۹۰**	-۰/۰۸۴	۰/۱۳۹	۱					
۸	سطح تحصیلات TMT	-۰/۰۰۴	۰/۰۰۰	۰/۲۰۷	۰/۱۲۸	-۰/۰۰۳	-۰/۱۳۳	۰/۰۸۸	۱				
۹	پیشینه تحصیلات TMT	۰/۰۶۱	۰/۰۵۱	۰/۰۵۳	۰/۳۲۰**	-۰/۰۸۷	۰/۱۶۵	۰/۲۸۵**	-۰/۰۹۲	۱			
۱۰	TMT سابقه	۰/۰۴۸	-۰/۰۴۳	۰/۲۲۱°	۰/۲۶۲°	۰/۲۰۹°	-۰/۰۶۹	۰/۱۰۰	۰/۱۳۷	-۰/۱۱۸	۱		
۱۱	تجربه‌بین‌المللی TMT	-۰/۱۵۸	-۰/۰۷۰	۰/۰۴۱	۰/۳۷۴**	-۰/۲۰۸	۰/۱۱۴	۰/۰۵۰	۰/۰۷۷	۰/۰۲۶	۰/۰۵۹	۱	
۱۲	تجربه صنعتی TMT	۰/۰۹۴	-۰/۱۵۵	-۰/۰۲۶	۰/۱۹۳	-۰/۰۶۹	۰/۱۰۵	۰/۱۰۹	۰/۰۰۷	-۰/۰۳۳	-۰/۰۶۵	۰/۰۶۰	۱

** ضریب همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است. * ضریب همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

نتایج مقایسه انحراف معیار متغیرهای مورد بررسی در جدول (۱ پیوست) حاکی از آن است که متغیر اندازه شرکت دارای بیشترین پراکندگی است، بدین معنا که این مولفه از تنوع بیشتری برخوردار است و متغیر تنوع سن TMT دارای کمترین میزان پراکندگی است. همان‌طور که نتایج تحلیل همبستگی در جدول (۴) نشان می‌دهد، متغیر وابسته عملکرد به‌طور مثبت و معناداری با جنسیت، پیشینه وظیفه‌ای، پیشینه تحصیلات و تجربه بین‌المللی اعضای تیم مدیریت ارشد در سطح اطمینان ۹۹ درصد و همچنین با متغیر سابقه TMT در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه دارد. سن شرکت به‌طور مثبت و معناداری با اندازه شرکت در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه دارد. اندازه TMT به‌طور مثبت و معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد با پیشینه وظیفه‌ای و در سطح ۹۵ درصد با سن TMT به‌طور منفی و معناداری و با سابقه

TMT به طور مثبت و معناداری رابطه دارد. سن TMT به طور مثبت و معناداری با سابقه TMT در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه دارد. پیشینه وظیفه‌ای TMT به طور مثبت و معناداری با پیشینه تحصیلات TMT در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه دارد. مقدار $F=6/109$ با سطح معناداری $\text{Sig}=0/000$ به شدت معنادار است. در نتیجه، بین متغیر وابسته و متغیر مستقل ارتباط خطی وجود دارد و می‌توان خطی بودن رگرسیون را مورد تایید قرار داد و مدل رگرسیونی برای داده‌های این پژوهش قابل قبول است.

جدول ۵: نتایج آزمون رگرسیون سلسله‌مراتبی با متغیر وابسته عملکرد مالی

مدل ۱			مدل ۲		
متغیر	ضرایب استاندارد شده	آماره t	معناداری	ضرایب استاندارد شده	آماره t
(Constant)		۹/۱۰۱	۰/۰۰۰		-۰/۱۶۱
سن شرکت	-۰/۰۳۷	-۰/۳۰۱	۰/۷۶۴	-۰/۰۵۴	-۰/۰۶۰۰
شیمیایی	۰/۰۴۳	۰/۳۴۳	۰/۷۳۳	۰/۰۰۲	۰/۰۲۰
غذایی	-۰/۰۸۶	-۰/۶۸۰	۰/۴۹۹	-۰/۰۷۱	۰/۷۵۸
دارویی	۰/۱۰۴	۰/۸۷۳	۰/۳۸۵	۰/۰۴۱	۰/۶۴۷
نساجی	-۰/۰۷۲	-۰/۵۸۷	۰/۵۵۹	-۰/۰۹۸	-۱/۰۶۱
اندازه شرکت	-۰/۰۴۷	-۰/۳۸۵	۰/۷۰۱	۰/۰۶۱	۰/۶۸۰
اندازه TMT	۰/۰۲۸	-۰/۲۴۶	۰/۸۰۶	-۰/۳۱۹	-۲/۸۰۵
سن TMT				-۰/۰۶۲	-۰/۶۸۴
جنسیت TMT				۰/۳۳۹	۴/۰۲۷
پیشینه وظیفه‌ای TMT				۰/۲۶۸	۲/۲۶۹
سطح تحصیلات TMT				۰/۱۳۷	۱/۶۱۹
پیشینه تحصیلات TMT				۰/۲۵۳	۲/۹۳۷
سابقه TMT				۰/۳۳۵	۳/۸۶۰
تجربه بین‌المللی TMT				۰/۲۷۹	۳/۳۱۸
تجربه صنعتی TMT				۰/۱۴۳	۱/۷۲۳

همان‌طور که در جدول (۵) مشاهده می‌شود دو مدل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. مدل (۱) شامل متغیرهای کنترل و متغیر وابسته است. چهار متغیر در رابطه با عملکرد مالی شرکت‌ها به عنوان متغیر کنترل مورد استفاده قرار گرفته است: سن شرکت، نوع صنعت، اندازه شرکت و اندازه

تیم مدیریت ارشد. در مدل (۲) متغیرهای مستقل پژوهش هم به متغیرهای کنترل و وابسته اضافه می‌شود که این باعث تغییر در درجه معناداری متغیرها می‌گردد.

جدول ۶: پارامترهای مدل رگرسیون سلسله‌مراتبی

عملکرد مالی شرکت‌ها		
تعداد	۸۹	
پارامترهای نرمال	میانگین	۳/۶۱۴
	انحراف معیار	۰/۸۸۵
بیشینه کران	کامل	۰/۰۷۴
	مثبت	۰/۰۷۴
اختلاف	منفی	-۰/۰۶۱
	کلموگروف	۰/۶۹۷
سطح معناداری		۰/۷۱۶

جدول ۷: نتایج آماری مدل‌های رگرسیونی

مدل	R	ضریب تعیین R ²	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار برآورد	دوربین - واتسون
۱	۰/۱۸۳	۰/۰۳۴	-۰/۰۵۰	۰/۹۰۷	
۲	۰/۷۴۶	۰/۵۵۷	۰/۴۶۵	۰/۶۴۷	۱/۵۳۰

جدول ۸: نتایج رگرسیون و مجموع مدل‌های پژوهش با آماره‌های F

مدل	جمع مجذورات درجه آزادی (df)	میانگین ضریب F	سطح معناداری (sig)
۱ رگرسیون باقیمانده	۷	۰/۳۳۰	۰/۸۹۹
	۸۱	۰/۸۲۳	
	۸۸		
۲ رگرسیون باقیمانده	۱۵	۲/۵۵۹	۶/۱۰۹
	۷۳	۰/۴۱۹	۰/۰۰۰
	۸۸		

با توجه به نتایج بالا در جدول (۵) سطح معناداری برای تنوع سن TMT $0/496$ است. در نتیجه، می‌توان بیان نمود که $H0$ در سطح اطمینان ۹۵ درصد تایید می‌شود و تنوع سن TMT بر عملکرد مالی شرکت‌ها تأثیر ندارد. سطح معناداری برای تنوع جنسیت TMT $0/000$ است. از این‌رو، می‌توان بیان نمود که $H1$ در سطح اطمینان ۹۵ درصد تایید می‌شود و تنوع جنسیت TMT بر عملکرد مالی شرکت‌ها تأثیر دارد. سطح معناداری برای تنوع تجربه وظیفه‌ای TMT $0/026$ است. پس می‌توان بیان نمود که $H1$ در سطح اطمینان ۹۵ درصد تایید می‌شود و تنوع تجربه وظیفه‌ای TMT بر عملکرد مالی شرکت‌ها تأثیر دارد. از آنجا که سطح اطمینان مورد تایید ما ۹۵ درصد است، پس می‌توان بیان نمود که در سطح اطمینان ۹۵ درصد $H0$ تایید می‌شود و تنوع سطح تحصیلات TMT بر عملکرد مالی شرکت‌ها تأثیر ندارد. با توجه به نتایج بالا، سطح معناداری برای زمینه تحصیلات TMT $0/004$ است. پس می‌توان بیان نمود که $H1$ در سطح اطمینان ۹۵ درصد تایید می‌شود و تنوع زمینه تحصیلات TMT بر عملکرد مالی شرکت‌ها تأثیر دارد. با توجه به نتایج بالا، سطح معناداری برای سابقه TMT $0/000$ است و می‌توان بیان نمود که $H1$ در سطح اطمینان ۹۵ درصد تایید می‌شود و تنوع سابقه TMT بر عملکرد مالی شرکت‌ها تأثیر دارد. سطح معناداری برای تنوع تجربه بین‌المللی TMT $0/001$ است و می‌توان بیان نمود که $H1$ در سطح اطمینان ۹۵ درصد تایید می‌شود و تنوع تجربه بین‌المللی TMT بر عملکرد مالی شرکت‌ها تأثیر دارد. از این‌رو، می‌توان بیان نمود که در سطح اطمینان ۹۵ درصد $H0$ تایید می‌شود و تنوع تجربه صنعتی TMT بر عملکرد مالی شرکت‌ها تأثیر ندارد.

با توجه به جدول (۷) مقدار ضریب تعیین تعدیل‌شده ($0/465$) بیانگر آن است که $46/5$ درصد از تغییرپذیری یا واریانس کلی عملکرد مالی شرکت‌ها توسط متغیرهای مستقل مدل رگرسیونی تبیین می‌شود. مقدار $R=0/746$ نیز بیانگر مناسب‌بودن مدل و تأثیر بالای متغیرهای مستقل و کنترل بر متغیر وابسته (عملکرد مالی شرکت‌ها) است.

بحث و نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف این پژوهش آزمون تعدادی از متغیرهایی بود که پس از بررسی ادبیات موضوع به‌نظر می‌رسید می‌تواند بر عملکرد مالی شرکت‌ها تأثیر گذارند. در این پژوهش، به بررسی این موضوع پرداخته شد که آیا تنوع تیم مدیریت ارشد بر عملکرد مالی شرکت‌های شهر صنعتی ساوه تأثیر دارد؟ برای پاسخ‌گویی به این پرسش، نخست شاخص بلو یا همان شاخص هرفیندال - هیرشمن به‌عنوان معیار سنجش تنوع در نظر گرفته شد. سپس فرضیه در ارتباط تأثیر تنوع تیم مدیریت

ارشد بر عملکرد مالی شرکت آزمون شد. با به کارگیری روش های آماری متعدد از جمله رگرسیون چند متغیره در این پژوهش، در قالب ۸ فرضیه به بررسی تاثیر تنوع تیم مدیریت ارشد بر عملکرد مالی شرکت های موجود در شهر صنعتی ساوه پرداخته شد که مطابق یافته های پژوهش نتایج زیر به دست آمده است:

● سن یک متغیر مهم جمعیت شناختی است که کمک می کند تا تجارب غیر مرتبط به کار یک فرد پیش بینی شود. افرادی که دارای سنین مشابه می باشند، تجربه های مشترکی را دارند، که منجر به اشتراک گذاشتن نگرش ها و باورهایشان می شود. انتظار می رود تنوع سنی، تنوع دیدگاه در مورد مسائل راهبردی پیش رو یک شرکت را افزایش دهد. بنابراین، سن فرد انتظار می رود که دیدگاه ها و انتخاب های تصمیم گیری راهبردی را تحت تاثیر قرار دهند. از همین رو، به آزمون فرضیه تاثیر تنوع سن TMT بر عملکرد مالی شرکت پرداخته ایم. با توجه به آزمون فرضیه های پژوهش و پژوهش های پیشین، می توان گفت تنوع سن TMT بر عملکرد مالی شرکت تاثیر ندارد. بنابراین یافته های این پژوهش با نتایج پژوهش های، موچی (۲۰۱۳)، پالمبرگ و همکاران (۲۰۰۹)، تولونگ (۲۰۰۲)، ریچارد و شلور (۲۰۰۲) هم خوانی دارد که به این نتیجه رسیدند که تنوع سن TMT بر عملکرد مالی شرکت تاثیر ندارد. از طرفی، دیاز-فرناندز و همکاران (۲۰۱۵)، نجابی (۲۰۱۵)، و ماتوکو و همکاران (۲۰۱۳) اعتقاد داشتند که تنوع سن TMT بر عملکرد مالی شرکت تاثیر دارند.

● طی سال های گذشته، تنوع تیم مدیریت ارشد از لحاظ جنسیت در میان شرکت ها رو به افزایش بوده است. مدیران ارشد زن اغلب جوان تر از همکاران مرد خود می باشند، که به موجب انتصاب مدیران زن، تنوع از نظر جنس و از نظر سن افزایش می یابد (Bilimoria & Wheeler, 2000). آدامز و فریرا (۲۰۰۹) دریافتند که زنان در هیئت مدیره تمایل به رفتار متفاوت از مردان دارند. همچنین در پژوهشی که بین سال های ۱۹۹۶ تا ۲۰۰۳ در ۱۰۳۹ شرکت در ایالات متحده انجام داده اند، دریافتند که زنان موقعیت نظارت بیشتری داشته و به طور قابل توجهی هیئت مدیره را تحت تاثیر قرار می دهند. پژوهش های شاخص سلامت اداری موسسه مک کینزی نشان می دهد که شرکت هایی که سه یا تعداد بیشتری از اعضای هیئت مدیره یا مدیران ارشد آنان را زنان تشکیل می دهند، نسبت به سایر شرکت های هم رده خود، از سلامت اداری بیشتری برخوردار هستند. شرکت هایی که در سلامت اداری نمرات خوبی کسب کرده اند، عملکرد مالی بسیار خوبی نیز داشته اند. به طور کلی، یافته های پژوهش شواهدی قوی در ارتباط با تاثیر مثبت تنوع جنسیت TMT، بر عملکرد مالی شرکت ها فراهم می آورد. بنابراین یافته های این پژوهش

با نتایج پژوهش‌های ناتان (۲۰۱۴)، ماتوکو و همکاران (۲۰۱۳)، کانگ و همکاران (۲۰۱۰)، آدامز و فریرا (۲۰۰۹)، ویلسون و آلتانلار (۲۰۰۹)، ولبورن و همکاران (۲۰۰۷)، فرانکور و همکاران (۲۰۰۸)، بورن و استروم (۲۰۰۷)، اسمیت و همکاران (۲۰۰۶)، کاتالیست (۲۰۰۴)، کارتر و همکاران (۲۰۰۳)، ارهات و همکاران (۲۰۰۳)، شرادر و همکاران (۱۹۹۷) که به این نتیجه رسیدند که بین تنوع جنسیتی TMT و عملکرد شرکت ارتباط مثبت وجود دارد هم‌خوانی دارد. از طرفی، پالمبرگ و همکاران (۲۰۰۹) و مرادی و همکاران (۱۳۹۴) به این نتیجه رسیدند که تنوع جنسیتی TMT تأثیر منفی بر عملکرد شرکت دارد و همچنین موچمی (۲۰۱۳)، ماری‌نوا و همکاران (۲۰۱۶)، رز (۲۰۰۷) و فارل و هرش (۲۰۰۵) و بین تنوع جنسیتی TMT و عملکرد شرکت رابطه‌ای نیافتند.

● تنوع عملکردی یکی از برجسته‌ترین پژوهش‌های جنبه‌های تنوع تیم مدیریت ارشد است. تیم مدیریت ارشد به‌طور طبیعی از افراد به نمایندگی زمینه‌های مختلف عملکردی تشکیل شده است. آن‌ها دانش و تجربه مشخصی از حوزه‌های گوناگون عملکردی شرکت به ارمغان می‌آورند. داشتن یک TMT وظیفه‌ای متنوع می‌تواند یک سازمان را قادر به اشتراک‌گذاری منابع شناختی غنی ایجادشده از طیف وسیعی از دانش، مهارت‌ها و تخصص سازد. درجه خاصی از تنوع در دانش مدیران از حوزه‌های گوناگون عملکردی یک پیش‌نیاز برای مدیریت موفق پیچیدگی عملیاتی شرکت است. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های دیاز-فرناندز و همکاران (۲۰۱۵)، نجاجی (۲۰۱۵)، ماتوکو و همکاران (۲۰۱۳)، کارپنتر (۲۰۰۲) هم‌خوانی دارد که در پژوهش‌های خود به رابطه مثبت بین تنوع تجربه وظیفه‌ای TMT و عملکرد مالی شرکت دست یافتند. همچنین بویل و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهش خود از ویژگی‌های مدیرعامل شرکت به‌عنوان متغیر تعدیل‌کننده استفاده کردند و نتیجه گرفتند که ویژگی‌های مدیرعامل و TMT، تعامل‌هایی در تحقق مزیت‌های بالقوه توزیع تخصص وظیفه‌ای TMT انجام می‌دهند.

● سطح تحصیلات مدیران در پژوهش‌های گذشته با جهت‌گیری شناختی و دانش‌شان همراه بوده است. پژوهشگران (به‌عنوان مثال داتا و راجاگوپالان، ۱۹۹۸؛ ویرسما و بانتل، ۱۹۹۲) میزان تحصیل بالا را با نوآوری بیشتر، دانش، مهارت و تغییرپذیری مرتبط دانسته‌اند. از TMT با سطح تحصیلات بالاتر از متوسط، تحمل بیشتری برای درک ابهام و تغییرپذیری بیشتر را می‌توان انتظار داشت و همچنین می‌توان انتظار داشت که پایگاه دانش و شایستگی‌های موردنیاز برای دنبال‌نمودن فرصت‌های جدید و ارزیابی گزینه‌های متعدد داشته باشند. همچنین TMT توسط سطوح بالایی از تحصیلات می‌تواند در زمان مشخص در تعامل با تجزیه‌وتحلیل بیش از حد، به ضرر تصمیم‌گیری و قابلیت پردازش اطلاعات باشند. در نتیجه، انتظار می‌رود که ظرفیت

اجتماعی و شناختی TMTs مربوط به سطح تحصیلات، فکر باز، توانایی پردازش اطلاعات بیشتر، انعطاف‌پذیری و تغییرپذیری بیشتر، به احتمال زیاد نقش مهمی در تضمین موفقیت در زمینه عملکرد شرکت ایفا کنند. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های موجمی (۲۰۱۳)، رز (۲۰۰۷)، سایمون و همکاران^۱ (۱۹۹۹) همخوانی دارد که در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که تنوع سطح تحصیلات TMT بر عملکرد مالی شرکت تأثیری ندارد. همچنین کارمن‌دیز-فرناندز و همکاران (۲۰۱۴) و همبریک و همکاران (۱۹۹۶) دریافتند که میان تنوع سطح تحصیلات TMT و عملکرد شرکت رابطه‌ای مثبت وجود دارد.

● دیدگاه رده بالاتر نشان می‌دهد که زمینه تحصیلات رسمی قادر است تا توانایی‌ها و مهارت‌های پایه مدیران را منعکس نماید (Hambrick & Mason, 1984). ویرسما و بانتل (۱۹۹۲) نشان دادند که انتخاب رشته درسی با شخصیت فردی، نگرش‌ها و سبک‌های شناختی در ارتباط است. به‌طور مثال، از مدیران تحصیل کرده در رشته مهندسی می‌توان یک پایگاه شناختی تا حدودی متفاوت از کسی که در تاریخ یا قانون تحصیل کرده است، انتظار داشت. تیهانی و همکاران^۲ (۲۰۰۰) دریافته‌اند که زمینه تحصیلات، فرآیندهای تصمیم‌گیری راهبردی و پیامدهای سازمانی را تحت‌تأثیر قرار می‌دهند. بنابراین، یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش‌های دیز-فرناندز و همکاران (۲۰۱۵)، ماتوکو و همکاران (۲۰۱۳)، بیر و همکاران (۲۰۰۷)، کارپنتر (۲۰۰۲) و در ایران نیز کردبچه و همکاران (۱۳۹۱) که در پژوهش خود نتیجه گرفتند که بین تنوع زمینه تحصیلات TMT و عملکرد مالی شرکت رابطه مثبتی وجود دارد، همخوانی دارد.

● سابقه یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های شخص است که منجر به الگوهای متمایز فرایندهای شناختی، دقت و تصمیم‌گیری‌های مالی تصمیم‌گیرندگان می‌شود (Wiersema & Bantel, 1992). با توجه به آزمون فرضیه‌های پژوهش و پژوهش‌های پیشین، می‌توان گفت که تنوع سابقه اعضای TMT بر عملکرد مالی شرکت تأثیر دارد. بنابراین یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش‌های ماتوکو و همکاران (۲۰۱۳)، بیر و همکاران (۲۰۰۷)، کارپنتر (۲۰۰۲) و اوریلی و همکاران (۱۹۹۳) همخوانی دارد.

● تجربه بین‌المللی یک منبع باارزش دانش و تخصص در مورد یک بازار خاص یا یک منطقه و درک عمیق از نهادها و فرهنگ‌ها، خارج از چارچوب نهادی خود شرکت است. علاوه بر این، تجربه بین‌المللی مدیران دسترسی به شبکه‌های بین‌المللی را تسهیل می‌کند. تنوع وسیع در

1. Simons *et al.*

2. Tihanyi *et al.*

تجارب بین‌المللی مدیران ارشد، توانایی تیم مدیریت ارشد را برای مقابله با چالش‌های عملیات بین‌المللی بالا می‌برد. به‌طور کلی، یافته‌های پژوهش شواهدی در ارتباط با تاثیر مثبت تنوع تجربه بین‌المللی TMT، بر عملکرد مالی شرکت‌ها فراهم می‌آورد. بنابراین، یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش‌های دیاز-فرناندز و همکاران (۲۰۱۵) و نیلسون (۲۰۱۰)، هم‌خوانی دارد.

● درحالی‌که بیشتر پژوهش‌ها بر اثر تعدیل‌کنندگی صنعت در رابطه بین تنوع TMT و عملکرد شرکت تمرکز کرده‌اند، پژوهش‌های بسیار کمی تاثیر تجربه صنعتی TMT روی عملکرد شرکت را به رسمیت شناخته‌اند (Diaz-Fernandez et al., 2015). نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های تاجپوا (۲۰۰۷) که در پژوهش خود بین تنوع تجربه صنعتی TMT و عملکرد مالی شرکت رابطه‌ای نیافت، هم‌خوانی دارد. این درحالی است که، دیاز - فرناندز و همکاران (۲۰۱۵) و آیزنهارت و شون‌هاون (۱۹۹۰) در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که بین تنوع تجربه صنعتی TMT و عملکرد مالی شرکت رابطه‌ای مثبت وجود دارد.

- پیشنهادهای اجرایی

✓ مرور ادبیات استدلال می‌کند که سازمان‌هایی که در تیم مدیریت ارشدشان از نظر جنسیتی متنوع هستند، بهتر از سازمان‌هایی هستند که تک جنسیتی‌اند. اگرچه، نسبت زنان در اعضای TMT کافی نیست؛ اما شرکت‌ها باید تنوع جنسیتی را به‌منظور افزایش عملکرد شرکت در دستور کارشان قرار دهند. از آنجا که بین جنسیت تیم مدیریت ارشد و عملکرد مالی شرکت رابطه مستقیمی وجود دارد، توصیه می‌شود بهره‌گیری به مراتب بهتری از زنان در بازار نیروی کار داشته باشیم.

✓ با توجه به معناداربودن رابطه حوزه وظیفه‌ای تیم مدیریت ارشد و عملکرد مالی شرکت، داشتن یک TMT وظیفه‌ای متنوع می‌تواند یک سازمان را به اشتراک‌گذاری منابع غنی ایجادشده از طیف وسیعی از دانش، مهارت‌ها و تخصص قادر سازد.

✓ از آنجا که بین پیشینه تحصیلات تیم مدیریت ارشد و عملکرد مالی شرکت رابطه مستقیمی وجود دارد، توصیه می‌شود به‌منظور ارتقای عملکرد مالی بهتر، اطلاعات و مهارت مجزا، اطلاعات و مهارت‌های بیشتر، دانشگاه‌ها توجه بیشتری به کیفیت آموزش داشته باشند.

همانگونه که قبلاً نیز اشاره شد، تجربه بین‌المللی یک منبع بارز از دانش و تخصص است. همچنین، تجربه بین‌المللی مدیران دسترسی به شبکه‌های بین‌المللی را تسهیل می‌کند. بنابراین، تنوع وسیع در تجارب بین‌المللی مدیران ارشد، توانایی تیم مدیریت ارشد برای مقابله با چالش‌های

عملیات بین‌المللی را افزایش می‌دهد.

✓ سابقه یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های شخص است که منجر به الگوهای متمایز فرایندهای شناختی، دقت و تصمیم‌گیری‌های مالی تصمیم‌گیرندگان می‌شود. مدیران باسابقه‌تر به‌طور کلی کاهش تفکر گروهی، تنوع اطلاعات و دقت کار را افزایش می‌دهند.

- پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی

✓ برای اطمینان از درستی نتایج به‌دست‌آمده می‌توان این روابط را در سایر شرکت‌های مشابه با انواع صنعت‌های اشاره‌شده در این پژوهش (فلزی، شیمیایی، غذایی، دارویی و نساجی) آزمون کرد. این کار می‌تواند از انحراف نتایج جلوگیری کند.

✓ ما داده‌هایمان را از سازمان‌های تولیدی که در بخش‌های مختلف (فلزی، شیمیایی، غذایی، دارویی و نساجی) فعالیت می‌کنند، جمع‌آوری کرده‌ایم. از این‌رو، تعمیم‌پذیری یافته‌های ما به انواع دیگر سازمان‌ها (به‌عنوان مثال، شرکت‌های خدماتی) پرسش‌برانگیز است. این امکان وجود دارد که پژوهشگران آینده به بررسی دیگر شرکت‌ها در دیگر صنایع بپردازند.

✓ همچنین این امکان وجود دارد که به بررسی در مورد تصمیم‌های مدیریت ارشد، در مورد راهبردهای بین‌المللی، تنوع، ریسک‌کردن، یا راهبرد سرمایه‌گذاری، و چگونگی ارتباط این‌ها با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی با اعضای TMT پرداخته شود.

✓ از آنجایی که افراد مختلف، دیدگاه‌ها و دانش‌شان از یکدیگر دارای تفاوت هستند، تنوع می‌تواند سبب ایجاد خلاقیت و نوآوری در فرایندهای تصمیم‌گیری شود (Tacheva, 2007). بنابراین، فرایندهای تصمیم‌گیری تیم مدیریت ارشد ممکن است نقش تعدیل‌گر یا واسطه‌ای مهمی روی روابط بین تنوع تیم مدیریت ارشد و عملکرد شرکت داشته باشد.

- محدودیت‌های پژوهش

✓ با وجود این‌که اندازه نمونه در پژوهش برای دامنه تجزیه و تحلیل مناسب در نظر گرفته شده است، یافته‌ها نشان می‌دهند برخی از عوامل تنوع تیم مدیریت ارشد بر عملکرد شرکت، بدون تاثیر هستند. شاید یکی از دلایل، تنوع نسبتاً کم در تیم‌های مدیریت ارشد شرکت‌ها باشد. از این‌رو، اندازه نمونه بزرگ‌تر شاید بتواند محدودیت‌های نظری مدل پژوهش را پوشش دهد.

✓ این پژوهش تنها از یک ابزار اندازه‌گیری برای تنوع TMT، (شاخص بلو) استفاده کرده است. اگرچه این اندازه‌گیری‌ها معمولاً در پژوهش‌های تنوع استفاده می‌شود و همچنین

در دسترس‌ترین ابزار اندازه‌گیری برای اندازه‌گیری تنوع شناخته شده است، ولی کامل نیست (Tibben, 2010). بهتر است با استفاده از دیگر اندازه‌گیری‌ها به بررسی رابطه قوی بین تنوع و عملکرد شرکت پرداخته شود.

منابع

الف) فارسی

کردبچه، حمید؛ مهرگان، نادر و تقوی، بتول (۱۳۹۱). آیا کارایی شعب بانک‌ها تحت تاثیر ویژگی‌های مدیران شعب قرار دارد؟ *فصلنامه اقتصاد کاربردی*، دوره ۳، شماره ۴، پیاپی ۱۱، صفحات ۱۳۴-۱۰۹.

مرادی، محمود؛ ابراهیم‌پور، مصطفی و ممبینی، یعقوب (۱۳۹۴). بررسی تاثیر یکپارچگی رفتاری تیم مدیریت ارشد و دوستوانی سازمانی بر عملکرد. *مطالعات رفتار سازمانی*، سال چهارم، شماره ۳ (پیاپی ۱۴)، صفحات ۹۶-۶۱.

ب) انگلیسی

- Adams, R. B. & Ferreira, D. (2009). Women in the Boardroom and their Impact on Governance and Performance. *Journal of Financial Economics*, 94(2), pp. 291-309.
- Allison, P. (1978). Measures of Inequality. *American Sociological Review*, 43(4), pp. 865-880.
- Bantel K. A. & Jackson S. E. (1989). Top Management and Innovations in Banking: Does the Composition of the Top Team Make a Difference? *Strategic Management Journal*, 10, pp. 107-124.
- Bär, M.; Niessen-Ruenzi, A. & Ruenzi, S. (2007). The Impact of Work Group Diversity on Performance: Large Sample Evidence from the Mutual Fund Industry.
- Bilimoria, D. & Wheeler, J. V. (2000). Women Corporate Directors: Current Research and Future Directions, in Davidson M J and Burke R J (eds.), *Women in Management: Current Research Issues*, Paul Chapman Publishers, London, pp. 138-163.
- Blau, P. M. (1977). *Inequality and Heterogeneity: A Primitive Theory of Social Structure*. United States: Free Press.
- Boeker, W. (1997). Strategic Change: The Influence of Managerial Characteristics and Organizational Growth. *Academy of Management Journal*, 40(1), pp. 152-170.
- Bøhren, Ø. & Strøm, R. Ø. (2007). Aligned, Informed, and Decisive: Characteristics

of Value-creating Boards.

- Buyl, T.; Boone, C.; Hendriks, W. & Matthyssens, P. (2011). Top Management Team Functional Diversity and Firm Performance: The Moderating Role of CEO Characteristics. *Journal of Management Studies*, 48, pp. 151-177.
- Campbell, K. & Mínguez-Vera, A. (2008). Gender Diversity in the Boardroom and Firm Financial Performance. *Journal of Business Ethics*, 83(3), pp. 435-451.
- Cannella Jr, A. A.; Park, J. H. & Lee, H. U. (2008). Top Management Team Functional Background Diversity and Firm Performance: Examining the Roles of Team Member Colocation and Environmental Uncertainty. *Academy of Management Journal*, 51(4), pp. 768-784.
- Carmeli, A. & Halevi, M. Y. (2009). How Top Management Team Behavioral Integration and Behavioral Complexity Enable Organizational Ambidexterity: The Moderating Role of Contextual Ambidexterity. *The Leadership Quarterly*, 20(2), pp. 207-218.
- Carpenter, M. A. & Fredrickson, J. W. (2001). Top Management Teams, Global Strategic Posture, and the Moderating Role of Uncertainty. *Academy of Management Journal*, 44(3), pp. 533-545.
- Carpenter, M. A. (2002). The Implications of Strategy and Social Context for the Relationship between Top Management Team Heterogeneity and Firm Performance. *Strategic Management Journal*, 23, pp. 275-284.
- Carpenter, M. A.; Geletkanycz, M. A. & Sanders, W. G. (2004). Upper Echelons Research Revisited: Antecedents, Elements, and Consequences of Top Management Team Composition. *Journal of Management*, 30(6), pp. 749-778.
- Carter, D. A.; Simkins, B. J. & Simpson, W. G. (2003). Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value. *Financial Review*, 38(1), pp. 33-53.
- Dezső, C. L. & Ross, D. G. (2008). 'Girl Power': Female Participation in Top Management and Firm Performance. *Arbeitspapier, University of Maryland and Columbia Business School*.
- Díaz-Fernández, M. C.; González-Rodríguez, M. R. & Simonetti, B. (2015). Top Management Team's Intellectual Capital and Firm Performance. *European Management Journal*, 33(5), pp. 322-331.
- Díaz-Fernández, M.; Rosario Gonzalez-Rodriguez, M. & Pawlak, M. (2014). Top Management Demographic Characteristics and Company Performance. *Industrial Management & Data Systems*, 114(3), pp. 365-386.
- Eisenhardt, K. M. & Schoonhoven, C. B. (1990). Organizational Growth: Linking Founding Team, Strategy, Environment, and Growth among US Semiconductor Ventures, 1978-1988. *Administrative Science Quarterly*, 35(3), pp. 504-529.

- Erhardt, N. L.; Werbel, J. D. & Shrader, C. B. (2003). Board of Director Diversity and Firm Financial Performance. *Corporate Governance: An International Review*, 11(2), pp. 102-111.
- Farrell, K. A. & Hersch, P. L. (2005). Additions to Corporate Boards: The Effect of Gender. *Journal of Corporate Finance*, 11(1-2), pp. 85-106.
- Finkelstein, S. & Hambrick, D. (1996). *Strategic Leadership*. St. Paul: West Educational Publishing.
- Francoeur, C.; Labelle, R. & Sinclair-Desgagné, B. (2008). Gender Diversity in Corporate Governance and Top Management. *Journal of Business Ethics*, 81(1), pp. 83-95.
- Hambrick, D. C. & D'Aveni, R. A. (1992). Top Team Deterioration as Part of the Downward Spiral of Large Corporate Bankruptcies. *Management Science*, 38(10), pp. 1445-1466.
- Hambrick, D. C. & Mason, P. A. (1984). Upper Echelons: The Organization as a Reflection of its Top Managers. *Academy of Management Review*, 9(2), pp. 193-206.
- Hambrick, D. C. (1994). Top Management Groups: A Conceptual Integration and Reconsideration of the "Team" Label. *Research in Organizational Behavior*, 16(1), pp. 171-171.
- Hambrick, D. C.; Cho, T. S. & Chen, M. J. (1996). The Influence of Top Management Team Heterogeneity on Firms' Competitive Moves. *Administrative Science Quarterly*, 41(4), pp. 659-684.
- Harrison, D. A. & Klein, K. J. (2007). What's the Difference? Diversity Constructs as Separation, Variety, or Disparity in Organizations. *Academy of Management Review*, 32(4), pp. 1199-1228.
- Jackson, S. E. (1992). Consequences of Group Composition for the Interpersonal Dynamics of Strategic Issue Processing. *Advances in Strategic Management*, 8(3), pp. 345-382.
- Kang, E.; Ding, D. K. & Charoenwong, C. (2010). Investor Reaction to Women Directors. *Journal of Business Research*, 63(8), pp. 888-894.
- Kiefer, S. (2005). *Top Management Team Diversity and Firm Performance: Investigating German Companies*: University of Konstanz.
- Kor, Y. Y. (2003). Experience-based Top Management Team Competence and Sustainedgrowth. *Organization Science*, 14(6), pp. 707-719.
- Krishnan, H. A.; Miller, A. & Judge, W. Q. (1997). Diversification and Top Management Team Complementarity: Is Performance Improved by Merging Similar or Dissimilar Teams? *Strategic Management Journal*, 18(5), pp. 361-374.
- Lee, H. & Park, J. (2006). Top Team Diversity, Internationalization and the

- Mediating Effect of International Alliances. *British Journal of Management*, 17, pp. 195-213.
- Marimuthu, M. & Kolondaisamy, I. (2009). Can Demographic Diversity in Top Management Team Contribute for Greater Financial Performance? *An Empirical Discussion, the Journal of International Social Research*, Vol. 218.
- Marinova, J.; Plantenga, J. & Remery, C. (2016). Gender Diversity and Firm Performance: Evidence from Dutch and Danish Boardrooms. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(15), pp. 1777-1790.
- Michel, J. G. & Hambrick, D. C. (1992). Diversification Posture and Top Management Team Characteristics. *Academy of Management Journal*, 35(1), pp. 9-37.
- Miller, T. & del Carmen Triana, M. (2009). Demographic Diversity in the Boardroom: Mediators of the Board Diversity-firm Performance Relationship. *Journal of Management Studies*, 46(5), pp. 755-786.
- Milliken, F. J. & Martins, L. L. (1996). Searching for Common Threads: Understanding the Multiple Effects of Diversity in Organizational Groups. *Academy of Management Review*, 21(2), pp. 402-433.
- Muchemi, A. W. (2013). Top Management Team Diversity and Performance of Commercial Banks in Kenya. *Unpublished PhD Thesis, University of Nairobi*.
- Mutuku, C.; K'Obonyo, P. & Awino, Z. B. (2013). Top Management Team Diversity, Quality of Decisions and Performance of Commercial Banks in Kenya. *Asian Journal of Humanities and Social Sciences (AJHSS)*, 1(3), pp. 205-218.
- Nathan, M. (2014). Top Team Diversity and Business Performance: Latent Class Analysis for Firms and Cities.
- Nielsen, S. (2010). Top Management Team Internationalization and Firm Performance. *Management International Review*, 50(2), pp. 185-206.
- Njagi, E. M. (2015). *Relationship between Top Management Team Diversity and Performance of Oil Marketing Companies in Kenya*. United States International University-Africa.
- Norburn, D. & Birley, S. (1988). The Top Management Team and Corporate Performance. *Strategic Management Journal*, 9(3), pp. 225-237.
- O'Reilly, C. A.; Snyder, R. C. & Boothe, J. N. (1993). Executive Team Demography and Organizational Change. In Huber, G. P., Glick, W. H. (2003), *Organizational Change and Redesign: Ideas and Insights for Improving Performance*, New York: Oxford University Press.
- Palmberg, J.; Eklund, J. & Wiberg, D. (2009). Ownership Structure, Board Composition and Investment Performance. *Corporate Ownership and Control*, 7(1), pp. 117-127.

- Pettigrew, A. (1992). On Studying Managerial Elites. *Strategic Management Journal*, 13(1), pp. 163-182.
- Pitcher, P. & Smith, A. D. (2001). Top Management Team Heterogeneity: Personality, Power, and Proxies. *Organization Science*, 12(1), pp. 1-18.
- Richard, O. C. & Shelor, R. M. (2002). Linking Top Management Team Age Heterogeneity to Firm Performance: Juxtaposing Two Mid-range Theories. *International Journal of Human Resource Management*, 13(6), pp. 958-974.
- Roberto, M. A. (2003). The Stable Core and Dynamic Periphery in Top Management Teams. *Management Decision*, 41(2), pp. 120-131.
- Rose, C. (2007). Does Female Board Representation Influence Firm Performance? The Danish Evidence. *Corporate Governance: An International Review*, 15(2), pp. 404-413.
- Simons, T.; Pelled, L. H. & Smith, K. A. (1999). Making Use of Difference: Diversity, Debate, and Decision Comprehensiveness in Top Management Teams. *The Academy of Management Journal*, 42, pp. 662-673.
- Smith, N.; Smith, V. & Verner, M. (2006). Do Women in Top Management Affect Firm Performance? *International Journal of Productivity and Performance Management*, 55(7), pp. 569-593.
- Tacheva, S. (2007). *Top Management Team Diversity: A Multilevel Exploration of Antecedents and Consequences*. University of St. Gallen.
- Talke, K.; Salomo, S. & Rost, K. (2010). How Top Management Team Diversity Affects Innovativeness and Performance via the Strategic Choice to Focus on Innovation Fields. *Research Policy*, 39(7), pp. 907-918.
- Tibben, P. A. (2010). What is the Impact of Top Management Team Diversity on Firm Performance in Western Europe?, Utrecht University, Working Paper, <https://dspace.library.uu.nl/handle/1874/179119>.
- Tihanyi, L.; Ellstrand, A. E.; Daily, C. M. & Dalton, D. R. (2000). Composition of the Top Management Team and Firm International Diversification. *Journal of Management*, 26(6), pp. 1157-1177.
- Tulung, J. E. (2002). The Influence of top Management Team Composition on Company Performance, *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Van der Walt, N.; Ingley, C.; Shergill, G. & Townsend, A. (2006). Board Configuration: Are Diverse Boards better Boards? *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 6(2), pp. 129-147.
- Wiersema M. & Bantel K. (1992). Top Management Team Demography and Corporate Strategic Change. *Academy of Management Journal*, 35, pp. 91-121.
- Williams, K. Y. & O'Reilly C. A. (1998). Demography and Diversity in Organizations: A Review of 40 Years of Research. *Research in Organizational Behavior*, 20(1), pp. 77-140.

Wilson, N. & Altanlar, A. (2009). Director Characteristics, Gender Balance and Insolvency Risk: An Empirical Study.

پیوست:

جدول ۱: توصیف داده‌ها و متغیرهای پژوهش

ردیف	شاخص	حجم نمونه	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار	واریانس
۱	سن شرکت	۸۹	۳	۵۰	۲۲/۳۱	۱۰/۹۰۴	۱۱۸/۹
۲	فلزی	۸۹	۰	۰	۰	۰	۰
۳	شیمیایی	۸۹	۰	۱	۰/۳۰	۰/۴۶۲	۰/۲۱۴
۴	غذایی	۸۹	۰	۱	۰/۱۲	۰/۳۳۱	۰/۱۱۰
۵	دارویی	۸۹	۰	۱	۰/۰۹	۰/۲۸۸	۰/۰۸۳
۶	نساجی	۸۹	۰	۱	۰/۱۳	۰/۳۴۳	۰/۱۱۸
۷	اندازه شرکت	۸۹	۴	۱۳۰۰	۱۲۱/۵	۱۷۲/۳	۲۹۶۷۶/۰۹
۸	اندازه TMT	۸۹	۲	۱۱	۵/۲۹	۱/۶۹۴	۲/۸۶۸
۹	سن TMT	۸۹	۰/۰۲	۰/۶۱	۰/۱۷۶	۰/۰۹۲۷۴	۰/۰۰۹
۱۰	جنسیت TMT	۸۹	۰	۰/۵۰	۰/۳۱۳	۰/۱۶۶۶۳	۰/۰۲۸
۱۱	پیشینه وظیفه‌ای TMT	۸۹	۰/۴۵	۰/۹۳	۰/۷۸۱	۰/۱۰۳۵۵	۰/۰۱۱
۱۲	سطح تحصیلات TMT	۸۹	۰	۰/۸۸	۰/۴۷۱	۰/۱۶۴۵۱	۰/۰۲۷
۱۳	پیشینه تحصیلات TMT	۸۹	۰	۰/۷۴	۰/۴۴۱	۰/۱۷۷۷۱	۰/۰۳۲
۱۴	سابقه TMT	۸۹	۰	۰/۸۰	۰/۴۶۰	۰/۱۶۲۰۲	۰/۰۲۶
۱۵	تجربه بین‌المللی TMT	۸۹	۰	۰/۵۰	۰/۳۳۸	۰/۱۶۷۰۲	۰/۰۲۸
۱۶	تجربه صنعتی TMT	۸۹	۰	۰/۵۰	۰/۳۱۵۳	۰/۱۸۳۷۹	۰/۰۳۴
۱۷	نرخ بازگشت دارایی‌ها (ROA)	۸۹	۱	۶	۳/۳۹	۱/۳۵۴	۱/۸۳۲
۱۸	نرخ بازگشت سرمایه (ROI)	۸۹	۱	۷	۳/۹۳	۱/۳۶۳	۱/۸۵۹
۱۹	نرخ سودآوری (ROS)	۸۹	۱	۶	۳/۵۵	۱/۰۵۵	۱/۱۱۴
۲۰	رشد فروش در سه سال اخیر	۸۹	۱	۷	۳/۷۶	۱/۱۱۸	۱/۲۵۱
۲۱	رشد دارایی‌ها در سه سال اخیر	۸۹	۱	۶	۳/۱۹	۱/۳۷۲	۱/۸۸۴
۲۲	رشد سهم بازار در سه سال اخیر	۸۹	۱	۶	۳/۸۵	۰/۹۶۰	۰/۹۲۲
۲۳	عملکرد مالی	۸۹	۱/۸۳	۵/۸۳	۳/۶۱۴۲	۰/۸۸۵۳	۰/۷۸۴

فرهنگ مدیریت

دوره ۳۱ - تابستان ۹۷ - شماره ۲ - پیاپی ۱۰۴

The Impact of Top Management Team Diversity on Company Performance

Mehdi Rasouli Ghahroudi¹ Assistant Professor of International Business Management, Institute for Management and Planning Studies (IMPS), Tehran, Iran (Corresponding Author).

Sima Biglar² M. A. of International Business Management, Institute for Management and Planning Studies (IMPS), Tehran, Iran.

Feeruz Raznahan³ Assistant Professor of Public Management, Institute for Management and Planning Studies (IMPS), Tehran, Iran.

Abstract

This study aims to examine the impact of diversity among the members of top management team (TMT) on financial performance of manufacturing firms. Diversity components of the top management team were divided into two categories of managerial background variables (age, gender, background, education, work skills), and managerial areas (industrial and international). In addition, financial performance indicators included ROA, ROI, ROS, sales growth, assets growth and market share growth. The statistical population of the study consisted of 210 listed companies in Saveh Industrial Complex in Markazi Province in Iran, among which questionnaires were distributed. However, only 89 questionnaires were collected, which were considered the sample size of the research. Findings show positive impact of the top management team diversity in terms of gender, work skills, education, international experience and work experience on financial performance. Finally, the research has also presented theoretical and executive solutions and recommendations.

Keywords: Diversity, Top Management Team, Financial Performance, Managerial Background, Management Experience.

1. m.rasouli@imps.ac.ir
2. biglar_sima@yahoo.com
3. raznahan303@gmail.com