

# The effect of personality traits on managers' risk tolerance

Hadi Daneshvar<sup>1</sup> , Rasoul Baradaran Hasanzadeh<sup>2</sup> , Marzieh Alivandi Vafa<sup>3</sup> 

1- Department of Accounting, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

2- Department of Accounting, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

3- Department of Psychology, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

**Receive:**

26 February 2025

**Revise:**

21 April 2025

**Accept:**

25 September 2025

**Keywords:**

Personality characteristics of managers, Degree of risk tolerance, Risk taking of managers, Responsibility

**Abstract**

The aim of this study is the effect of personality traits on managers' risk tolerance. The research method is applicable in terms of its purpose, quantitative in terms of implementation, and descriptive-correlational in terms of nature and method. The statistical population is all managers of companies active in the Tehran Stock Exchange. The sample size was determined based on the Morgan table as 139 people. In this study, purposive sampling method was used. A standard questionnaire based on a 5-point Likert scale was used to collect research data. The content validity of the tool was confirmed by specialists and experts, and Cronbach's alpha and composite reliability were used to measure the reliability of the tool. By distributing the questionnaire, the validity of the tool was measured with three methods: construct validity (external model), convergent validity (AVE), and divergent validity. The AVE value for all variables must be greater than 0.5. SPSS and PLS software were used to analyze the data, and the personality traits of extraversion, openness to experience, agreeableness, and conscientiousness had a positive and significant effect on the degree of risk tolerance, but the personality trait of neuroticism had no significant effect on the degree of risk tolerance.

**Please cite this article as (APA):** Daneshvar, H., hasanzadeh, R. B. and alivandi vafa, M. (2025). The effect of personality traits on managers' risk tolerance. *Journal of value creating in Business Management*, 5(3), 453-470.



<https://doi.org/10.22034/jvcbm.2025.450122.1348>



Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

**Publisher:** Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business

**Corresponding Author:** Rasoul Baradaran Hasanzadeh

**Email:** baradaran313@iaut.ac.ir

## Extended Abstract

### Introduction

Management risk tolerance has been conceptualized as real investment decisions that are characterized by uncertain outcomes (Christensen et al., 2015). Since future outcomes are uncertain, managers make estimates and judgments about the level and acceptability of risks associated with the company's strategic decisions (Osco et al., 2024).

Salehi et al. (2021) define financial risk tolerance as "the maximum amount of uncertainty that an individual is willing to accept when making financial decisions." However, some researchers argue that even if people are generally considered to be risk-averse or risk-taking, an individual's risk-taking decision and behavior in a domain cannot be reliably determined by considering a specific context. Rashid et al. (2024) as a topic in the financial, social, ethical, and psychological domains, have studied risk tolerance in depth. Researchers have distinguished between risk tolerance in different domains, namely financial, physical, social, and ethical. Various researchers have attempted to study the relationship between personality and risk tolerance. For example, Pak and Mahmood (2015) examined personality traits, risk-taking attitudes, and investment decisions among potential private investors in Kazakhstan. After measuring personality traits, risk tolerance level and investment decisions showed a positive effect of personality traits on risk tolerance behavior and investment decisions of the individual (Bai et al., 2022).

Regarding risk acceptance, research in the field of agency theory assumes that managers are more risk averse than shareholders, unless they are appropriately stimulated or monitored (Kraiczy et al., 2015). The behavioral model of agency theory also states that expectations theory and agency are complementary and assumes that managers are loss averse instead of risk averse (Mohammad Salehi et al., 2023). Accordingly, when the decision maker expects risk taking to lead to positive outcomes, risk acceptance is highly probable; while if negative outcomes are expected, risk taking is rejected. Finally, it is stated that individuals cognitively determine future outcomes in the present and choose future options based on the predicted outcomes (Bai et al., 2022). Economists believe that individuals constantly invest their assets to maximize their returns. However, investments inevitably carry some risks, as they are inherently associated with any economic decision. Investment decisions are influenced by various economic, demographic, and behavioral factors (Prasad et al., 2021). Behavioral finance literature shows that psychological factors such as personality traits, emotions, and past experiences, and non-psychological factors such as financial literacy, are important determinants of risk tolerance, which in turn influence investment decisions (Lim et al., 2014). Research shows that an individual's ability to tolerate failures and risks is related to their personality (Mathur & Nathani, 2019). This study, considering the widespread acceptance in the management and psychological literature (e.g., Weller & Thulin, 2014), addresses the question: Do personality traits affect risk-taking?

### Theoretical Framework

Cooper (2003) states that "acceptability is a trait that refers to a person being more forgiving, considerate, and gentle". "Acceptable people avoid conflict with others. They evaluate any information that others provide positively without any critical evaluation." These people want to get along with others and have an optimistic view of human nature. On the other hand, those who score low on the trait of acceptability tend to be skeptical and curious.

### Neuroticism and Risk Tolerance

Therasa and Vijayabanu (2015) state that "neurotic individuals tend to exhibit traits such as fear, anger, depression, and are easily susceptible to stress and are unable to control their

impulses.” Also, people who are neurotic are pessimistic, depressed, and anxious, and show a greater fear of uncertainty and ambiguity.

### **Extraversion**

Extraversion is one of the personality types proposed by the BFF model. As defined by Lucas and Diener (2001), extraversion is a personality trait that includes several characteristics such as sociability, assertiveness, high activity level, positive emotions, and impulsivity.

### **Conscientiousness**

The conscientiousness dimension of personality is being meticulous, determined, organized, systematic, responsible, reliable, and goal-oriented. Hence, conscientiousness is the tendency to demonstrate self-discipline, act conscientiously, avoid trouble, and aim for success, followed by planned rather than spontaneous behavior. Mayfield et al. (2008) claim that the characteristics of conscientious individuals give them a strong level of confidence in their ability to manage their finances.

### **Openness**

Openness to experience refers to a trait in an individual’s personality that inspires them to explore and undertake new experiences. Costa and McCrae (1992) defined this personality trait using traits such as “originality, curiosity, ingenuity, and creativity.” This trait includes active imagination, aesthetic sensitivity, attention to inner feelings, preference for variety, intellectual curiosity, and a willingness to consider new ideas and try new things.

Doepegen et al. (2024) examined how knowledge management capabilities and organizational risk-taking affect business model innovation (BMI) in small and medium-sized companies. The results showed that external knowledge management capabilities directly stimulate BMI, and this effect is strengthened for companies with high risk tolerance.

Osco et al. (2024) examined the effect of CEO characteristics on risk-taking in companies listed on the Tehran Stock Exchange. The results showed that CEOs with high financial education and political connections and less conservatism have better ability to manage risk.

## **Research Methodology**

This research is applicable in terms of purpose, and descriptive-correlational in terms of method. The population of the present study includes all senior managers of companies listed on the Tehran Stock Exchange. The sampling method of the present study was also based on the Cochran formula, which ultimately determined the sample size to be 139 people. A researcher-made questionnaire on a five-point Likert scale was used to collect data. To examine the validity and reliability of the tool, its use and reliability were confirmed by content validity (expert opinion) and Cronbach's alpha, respectively.

## **Research Findings**

The findings of the present study showed that personality traits can shape different patterns of risk tolerance among managers. Some traits such as extraversion and openness to experience increase risk-taking, while conscientiousness, neuroticism, and acceptability strengthen managers' tendency towards caution and risk avoidance. These results are consistent with most previous studies and provide new evidence for the role of personality in managerial decision-making.

## **Conclusion**

The results of the present study confirmed that the two traits of extraversion and openness to experience increase managers' risk tolerance, while conscientiousness and acceptability reduce the level of risk tolerance. In addition to enriching the theoretical literature, these results also have practical importance; because organizations can consider the suitability of

personality traits with the level of risk-taking required in different job situations in the process of selecting and developing managers.

The findings of the present study confirmed that extraversion is positively related to managers' risk tolerance. This result is consistent with the research of Nicholson (2005) and Rai et al. (2021), which showed that extroverted individuals make risky decisions more easily in challenging situations due to their high energy, desire for extensive interactions, and greater self-confidence. The results showed that openness to experience is one of the strongest predictors of managers' risk-taking. This finding is consistent with studies by Mayfield et al. (2008) and Nandan & Saurabh (2016), which have emphasized that people who are open to experience are more willing to enter risky situations due to their interest in innovation, curiosity, and creative thinking. Such results indicate that open-mindedness and cognitive flexibility can enhance managerial risk-taking. The present study showed that conscientiousness has a negative relationship with managers' risk tolerance. This finding is consistent with studies by Rai et al. (2021), which have emphasized that conscientious people usually avoid risky decisions due to their orderliness, accuracy, and desire to control situations. However, some studies such as Ferreira et al. (2019) reported a positive relationship in some contexts, which indicates the complexity of the role of conscientiousness. The findings of the study showed that neuroticism does not have a significant effect on managers' risk tolerance; in other words, the level of managers' neuroticism could not predict their risk tolerance. This result is consistent with some previous studies such as Vigil-Colet (2007) who reported a weak or insignificant relationship between neuroticism and risk tolerance. The results of the present study showed that acceptability has a negative relationship with managers' risk tolerance. This finding is consistent with the research of Sadiq & Khan (2019) who stated that agreeable people make more conservative decisions due to their desire to maintain positive relationships and avoid conflict.

Although agreeable managers create constructive organizational relationships, they are less inclined to make risky decisions because such decisions may lead to disagreement or dissatisfaction with others. This characteristic is considered an advantage in human resource management or public relations, but in areas such as strategic investment it can be an obstacle to innovation. Therefore, it is necessary to use the role of agreeable managers in accordance with the type of organizational tasks.

## تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر درجه تحمل ریسک مدیران

هادی دانشور<sup>۱</sup>، رسول برادران حسن زاده<sup>۲</sup>، مرضیه علیوندی وفا<sup>۳</sup>

۱- گروه حسابداری، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

۲- گروه حسابداری، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

۳- گروه روانشناسی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

### چکیده

هدف این پژوهش تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر درجه تحمل ریسک مدیران است، روش پژوهش با توجه به هدف آن، کاربردی و از حیث شیوه اجرا، کمی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری کلیه مدیران شرکت‌های فعال در بورس تهران می‌باشد، حجم نمونه براساس جدول مورگان ۱۳۹ نفر تعیین گردید، در این پژوهش از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. جهت گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه استاندارد بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت استفاده شد. روایی محتوایی ابزار توسط متخصصین و خبرگان تأیید و برای سنجش پایایی ابزار، روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد استفاده قرار گرفته است. با توزیع پرسشنامه، روایی ابزار با سه روش روایی سازه (مدل بیرونی)، روایی همگرا (AVE) و روایی واگرا سنجیده شده است. مقدار AVE برای تمامی متغیرهای باید بزرگ‌تر از ۰/۵ باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS و PLS استفاده شد که ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، گشودگی بر تجربه، توافق پذیری و مسئولیت‌پذیری بر درجه تحمل ریسک‌پذیری تأثیر مثبت و معناداری دارند، اما در مقابل ویژگی شخصیتی روان رنجوری بر درجه تحمل ریسک‌پذیری تأثیر معناداری ندارد.

تاریخ دریافت: ۰۸ اسفند ۱۴۰۳

تاریخ بازنگری: ۰۱ اردیبهشت ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش: ۰۳ مهر ۱۴۰۴

### کلید واژه‌ها:

ویژگی‌های شخصیتی مدیران،  
درجه تحمل ریسک،  
ریسک‌پذیری مدیران،  
مسئولیت‌پذیری

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): دانشور، هادی، حسن زاده، رسول برادران و علیوندی وفا، مرضیه. (۱۴۰۴). تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر درجه تحمل ریسک مدیران. فصلنامه ارزش آفرینی در مدیریت کسب و کار. ۵(۳). ۴۵۳-۴۷۰.



https://doi.org/10.22034/jvcbm.2025.450122.1348



Authors retain the copyright and full publishing rights.  
Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

ناشر: مرکز پژوهشی مطالعات مدیریت منابع و کسب و کار دانش محور

نویسنده مسئول: رسول برادران حسن زاده

ایمیل: baradaran313@iaut.ac.ir

## مقدمه

ریسک‌پذیری مدیریت با عنوان تصمیمات واقعی سرمایه‌گذاری که به دلیل داشتن نتایج فاقد قطعیت، شاخص هستند، مفهوم‌سازی شده است (Christensen et al., 2015). از آنجا که نتایج آتی دارای عدم قطعیت هستند، مدیران در رابطه با سطح و قابل پذیرش بودن ریسک‌های مرتبط با تصمیمات راهبردی شرکت، برآوردهایی انجام داده و قضاوت می‌کنند (osco et al., 2024).

Salehi et al., 2021 تحمل ریسک مالی را به عنوان "حداکثر میزان عدم اطمینانی که یک فرد مایل به پذیرش در هنگام تصمیم‌گیری مالی است" تعریف می‌کند. با این حال، برخی از محققان استدلال می‌کنند که حتی اگر عموماً افراد ریسک‌گریز یا ریسک‌پذیر تلقی شوند، تصمیم و رفتار مخاطره‌آمیز یک فرد در یک حوزه نمی‌تواند با در نظر گرفتن یک زمینه خاص قابل اعتماد باشد. rashid et al., 2024 به عنوان موضوعی در حوزه‌های مالی، اجتماعی، اخلاقی و روان‌شناختی، محققان تحمل ریسک را عمیقاً بررسی کرده‌اند. محققان بین ریسک‌پذیری در حوزه‌های مختلف، یعنی مالی، فیزیکی، اجتماعی و اخلاقی تمایز قائل شده‌اند. محققان مختلفی تلاش کرده‌اند تا رابطه بین شخصیت و تحمل ریسک را مطالعه کنند. به عنوان مثال، Pak and Mahmood (2015) ویژگی‌های شخصیتی، نگرش‌های ریسک‌پذیر و تصمیمات سرمایه‌گذاری را در میان سرمایه‌گذاران خصوصی بالقوه در قزاقستان بررسی کردند. پس از اندازه‌گیری ویژگی‌های شخصیتی، سطح تحمل ریسک و تصمیم‌های سرمایه‌گذاری اثر مثبت ویژگی‌های شخصیتی را بر رفتار تحمل ریسک و تصمیم‌های سرمایه‌گذاری فرد نشان داد (bai et al., 2022).

در خصوص پذیرش ریسک، پژوهش‌ها در حوزه تئوری نمایندگی فرض می‌کنند مدیران نسبت به سهامداران ریسک‌گریز تر هستند، مگر آنکه به‌طور مناسب تحریک یا پایش شوند (Kraiczky et al., 2015). مدل رفتاری تئوری نمایندگی نیز بیان می‌کند که تئوری انتظارات و نمایندگی مکمل یکدیگرند و فرض می‌کند مدیران بجای ریسک‌گریزی، زیان‌گریزند (mohammad salehi et al., 2023). بر این اساس، زمانی که تصمیم‌گیرنده انتظار دارد ریسک‌پذیری موجب دستیابی به نتایج مثبت شود، پذیرش ریسک بسیار محتمل است؛ در حالی که اگر نتایج منفی مورد انتظار باشد، ریسک‌پذیری رد می‌شود. در نهایت اظهار می‌شود که اشخاص به‌طور شناختی پیامدهای آتی را در زمان حال تعیین می‌کنند و بر اساس پیامدهای پیش‌بینی شده، گزینه‌های پیش رو را انتخاب می‌کنند (bai et al., 2022). اقتصاددانان بر این باورند که افراد دائماً دارایی‌های خود را برای به حداکثر رساندن بازده خود سرمایه‌گذاری می‌کنند. با این حال، سرمایه‌گذاری‌ها ناگزیر به همراه داشتن برخی ریسک‌ها هستند، زیرا ذاتاً با هر تصمیم اقتصادی مرتبط هستند. تصمیمات سرمایه‌گذاری تحت تأثیر عوامل مختلف اقتصادی، جمعیتی و رفتاری قرار می‌گیرند (Prasad et al., 2021). ادبیات مالی رفتاری نشان می‌دهد؛ عوامل روان‌شناختی مانند ویژگی‌های شخصیتی، احساسات و تجربیات گذشته و عوامل غیر روان‌شناختی مانند سواد مالی، تعیین‌کننده‌های مهم ریسک‌پذیری هستند که به نوبه خود بر تصمیم‌گیری‌های سرمایه‌گذاری تأثیر می‌گذارند (lim et al., 2014). تحقیقات نشان می‌دهد که توانایی یک فرد برای تحمل شکست‌ها و ریسک‌ها به شخصیت آن‌ها مربوط می‌شود (Mathur & Nathani, 2019). با توجه به پذیرش گسترده در ادبیات مدیریت و روان‌شناختی (به عنوان مثال، Weller & Thulin, 2014).

در دوران معاصر، زمانی که امور مالی رفتاری تئوری‌های مالی سنتی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، مطالعه اینکه چگونه مدیران، به جای اقدام منطقی، تحت تأثیر عوامل روان‌شناختی در هنگام تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاری و تأمین مالی قرار می‌گیرند، ضروری است. مطالعه حاضر مبتنی بر دیدگاه‌های مالی رفتاری است که بسیار متفاوت از رویکردهای مالی استاندارد سنتی است و به حوزه تحقیقات مالی رفتاری می‌افزاید. هدف این پژوهش بررسی چگونگی تأثیر شخصیت مدیران بر درجه تحمل ریسک آن‌ها در تصمیم‌گیری‌های سرمایه‌گذاری است. مطالعه حاضر تصویری کلی از فرآیند تصمیم‌گیری مدیران ترسیم می‌کند، یعنی اینکه چگونه شخصیت در ترجیحات ریسک مدیران در هنگام تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاری نقش دارد. همچنین به سرمایه‌گذاری در دارایی خاصی و طبقه خاصی از سرمایه‌گذار نیز محدود نمی‌باشد. به‌طور کلی، چیزی که این تحقیق را متمایز می‌کند این است که انتظار می‌رود این مطالعه ابتدا نقش شخصیت را بر تحمل ریسک مدیران بررسی کند. دوم، در نظر گرفتن تحمل ریسک کلی مدیران در حین سرمایه‌گذاری بدون محدود کردن طبقه دارایی که مطالعات در بیشتر متون انجام شده است، بنابراین در این پژوهش به این سؤال پرداخته می‌شود که آیا ویژگی‌های شخصیتی بر ریسک‌پذیری مدیران تأثیر دارد؟

## مبانی نظری

### توافق‌پذیری و تحمل ریسک

Jermias et al., 2022 بیان می‌کند که «سازگاری، صفتی است که به بخشنده‌تر، با ملاحظه‌تر و ملایم‌تر بودن فرد اشاره دارد». «افراد سازگار از درگیری با دیگران اجتناب می‌کنند. آن‌ها هرگونه اطلاعاتی را که دیگران ارائه می‌دهند، بدون هیچ ارزیابی انتقادی، مثبت ارزیابی می‌کنند». این افراد می‌خواهند با دیگران کنار بیایند و دیدگاه خوش‌بینانه‌ای نسبت به طبیعت انسان دارند. از سوی دیگر، کسانی که در ویژگی سازگاری امتیاز پایینی می‌گیرند، معمولاً شکاک و کنجکاو هستند. (Sadiq and Khan, 2019) معتقدند که افراد سازگار برای تصمیم‌گیری‌های مالی شخصی مشکل دارند. بنابراین، آن‌ها برای این کار به قضاوت تحلیل‌گران مالی تکیه می‌کنند. افرادی که در سازگاری امتیاز بالاتری کسب می‌کنند، «تصمیمات حساب‌شده‌تر و محتاطانه‌تری می‌گیرند و ترجیح می‌دهند ریسک‌های کمتری بپذیرند، که نشان دهنده همبستگی منفی با ریسک‌پذیری است». (Sadiq & Amna, 2019)

### روان‌رنجوری و تحمل ریسک

Therasa and Vijayabanu (2015) بیان می‌کنند که «افراد روان‌رنجور تمایل دارند صفاتی مانند ترس، خشم، افسردگی را نشان دهند و به راحتی مستعد استرس هستند و قادر به کنترل تکانه‌های خود نیستند». همچنین، افرادی که روان‌رنجور هستند، بدبین، افسرده و مضطرب هستند و ترس بیشتری از عدم قطعیت و ابهام نشان می‌دهند. محققان مطالعات مختلفی را برای ارزیابی «تأثیر روان‌رنجوری بر تصمیم‌گیری مالی و تحمل ریسک سرمایه‌گذاران» انجام داده‌اند ((bai et al., 2022). با این حال، نتایج کلی مطالعات در مورد تأثیر روان‌رنجوری بر رفتار ریسک، متناقض است. (Yalcin et al., 2016) ادعا می‌کنند که برای برنامه‌ریزی مالی بلندمدت، دو جنبه شخصیتی، یعنی وظیفه‌شناسی و قدرت عاطفی، بر «تصمیم‌گیری» فرد تأثیر می‌گذارند. افرادی که در روان‌رنجوری نمره پایینی می‌گیرند، در برنامه‌ریزی مالی و تعهد به اهداف آینده بهتر هستند. با این حال، برعکس، El Khatib et al., 2022 اظهار می‌کند که «ریسک‌پذیری با اختلالات عصبی مرتبط است. بنابراین، افرادی که روان‌رنجوری پایینی دارند، هنگام «تصمیم‌گیری‌های پرخطر» اضطراب بیشتری احساس می‌کنند.

## برون گرایی و تحمل ریسک

برون گرایی یکی از تیپ‌های شخصیتی است که توسط مدل BFF ارائه شده است. همانطور که توسط Lucas and Diener (2001) تعریف شده است، برون گرایی یک ویژگی شخصیتی است که شامل چندین ویژگی مانند اجتماعی بودن، قاطعیت، سطح فعالیت بالا، احساسات مثبت و تکانشگری می‌شود. برون گراها همچنین از فعالیت‌هایی که شامل گردهمایی‌های اجتماعی بزرگ است لذت می‌برند و بنابراین از گذراندن وقت با افراد دیگر لذت می‌برند و از گذراندن وقت به تنهایی می‌ترسند. وقتی برون گراها در اطراف مردم هستند، احساس انرژی می‌کنند؛ وقتی تنها هستند، مستعد کسالت هستند. مطالعات متعدد بر تأثیر بالقوه برون گرایی بر تصمیمات مالی، به ویژه بر نگرش سرمایه گذاران نسبت به ریسک پذیری، تأکید دارند. با این حال، نتایج چنین مطالعاتی متفاوت است. Rashid et al., 2024 تلاش کردند تا دریابند که آیا افرادی که از نظر شخصیتی متفاوت هستند، با استفاده از شاخص تیپ مایر-بریگز، در سطح تحمل ریسک خود نیز متفاوت هستند یا خیر و دریافتند که «ویژگی برون گرایی هیچ تأثیر قابل اندازه گیری بر تحمل ریسک سرمایه گذاران ندارد». نتایج مشابهی توسط Rai et al., 2021 گزارش شده است. با این حال، مطالعه‌ای توسط Prasad et al., 2021 بر روی مدیرانی که در دوره‌های تحصیلات تکمیلی شرکت می‌کردند، رابطه بین عوامل شخصیتی و ریسک‌پذیری را بررسی کرد.

## وظیفه‌شناسی و تحمل ریسک

بعد وظیفه‌شناسی شخصیت، دقیق، مصمم، منظم، منظم، مسئولیت‌پذیر، قابل اعتماد و هدف‌گرا است. از این رو، وظیفه‌شناسی تمایل به نشان دادن انضباط شخصی، عمل وظیفه‌شناسانه، اجتناب از دردسر و هدف قرار دادن موفقیت است و به دنبال آن رفتار برنامه‌ریزی شده به جای خودانگیخته است Osco et al., 2024 ادعا می‌کنند که ویژگی‌های افراد وظیفه‌شناس به آنها سطح اطمینان محکمی در توانایی‌شان برای مدیریت امور مالی‌شان می‌دهد. آن‌ها به سراغ تحلیل متفکرانه می‌روند، اهداف سرمایه‌گذاری مشخصی را تعیین می‌کنند و نیت‌های قوی برای سرمایه‌گذاری در پرتفوی‌های بلندمدت به تصویر می‌کشند. علاوه بر این، Tauni et al. (2021) و Rai et al. (2021) رابطه مثبتی بین وظیفه‌شناسی و رفتار سرمایه‌گذاری یافتند. با این حال، Mathur and Nathani (2020) در مطالعه خود نتیجه می‌گیرند که سرمایه گذاران جوانی که دارای ویژگی‌های وظیفه‌شناسی هستند، چندان تحت تأثیر تحمل ریسک قرار نمی‌گیرند. در مطالعه دیگری که توسط ferrira et al., 2019 روی مشتریان یک شرکت سرمایه‌گذاری در آفریقای جنوبی انجام شد، محقق بررسی کرد که آیا تحمل ریسک مالی تحت تأثیر شخصیت قرار می‌گیرد یا خیر و رابطه مثبتی بین افراد وظیفه‌شناس و تحمل ریسک یافت.

## گشودگی به تجربه و تحمل ریسک

گشودگی به تجربه به ویژگی‌ای در شخصیت فرد اشاره دارد که او را به پالایش و انجام تجربیات جدید الهام می‌بخشد. Costa and McCrae (1992) این ویژگی شخصیتی را با استفاده از ویژگی‌هایی مانند «اصالت»، کنجکاوی، نبوغ و خلاقیت تعریف کردند. این ویژگی شامل تخیل فعال، حساسیت زیبایی‌شناختی، توجه به احساسات درونی، ترجیح تنوع، کنجکاوی فکری و تمایل به در نظر گرفتن ایده‌های جدید و امتحان کردن چیزهای جدید است.

Mayfield et al. (2008) اظهار می کنند که گشودگی «تأثیر مثبتی بر سرمایه گذاری های بلندمدت در دانشجویان کارشناسی دانشکده بازرگانی در ایالات متحده دارد». در مطالعه دیگری، (Nandan and Saurabh (2016) توضیح می دهند که افراد گشودگی تمایل دارند ریسک های بالاتری نسبت به کسانی که در این بعد نمره پایینی می گیرند، بپذیرند. (Rai et al. (2021) در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که ویژگی های توافق پذیری، وظیفه شناسی و گشودگی به تجربه بر تحمل ریسک تأثیر دارند، در حالی که برون گرایی و روان رنجوری بر تحمل ریسک سرمایه گذاران تأثیری ندارند.

### پیشینه تحقیق

Doepegen et al., 2024 به بررسی " قابلیت های مدیریت دانش و ریسک پذیری سازمانی چگونه نوآوری مدل کسب و کار را در شرکت های کوچک و متوسط " پرداختند، جامعه آماری شامل ۱۹۷ شرکت SME بود و داده ها با مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) و تحلیل fsQCA تحلیل شد. نتایج نشان داد که قابلیت های مدیریت دانش خارجی به طور مستقیم BMI را تحریک می کنند و این اثر برای شرکت های با تحمل ریسک بالا تقویت می شود. در مقابل، دانش داخلی فقط در شرکت های با تحمل ریسک پایین مؤثر است.

Karami et al., 2024 به " بررسی تأثیر ویژگی های مدیریت و استراتژی های مالی بر ریسک پذیری شرکت های پذیرفته شده در بازار بورس اوراق بهادار تهران " پرداختند، این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش پژوهش، تجربی از نوع پس رویدادی است. از لحاظ روش استدلال نیز در دسته پژوهش های استقرایی قرار می گیرد که با استفاده از مشاهده اجزایی از جامعه (نمونه)، به ارائه الگویی برای کل جامعه اقدام کرده است. نتایج نشان می دهد که ویژگی های مدیریت (توانایی مدیریت، بیش اطمینانی مدیریت، ارتباطات سیاسی و قدرت مدیرعامل) ریسک پذیری شرکت را کاهش می دهد. نتیجه فرضیه دوم پژوهش حاکی از آن است که استراتژی های مالی (استراتژی سرمایه در گردش، استراتژی سرمایه گذاری و استراتژی تقسیم سود) به کاهش ریسک پذیری شرکت می انجامد.

Osco et al., 2024 به بررسی " تأثیر ویژگی های مدیرعامل بر ریسک پذیری شرکت های پذیرفته شده در بورس تهران " پرداختند. نمونه شامل ۱۶۵ شرکت طی سال های ۱۳۹۵ تا ۱۴۰۰ بود و تحلیل داده ها به صورت تجربی انجام شد. نتایج نشان داد مدیران عامل با تحصیلات مالی و ارتباطات سیاسی بالا و محافظه کاری کمتر، توانایی بهتری در مدیریت ریسک دارند. این ویژگی ها موجب افزایش توان شرکت در پیشبرد اهداف استراتژیک می شوند. یافته ها اهمیت نقش مشخص مدیرعامل در کاهش ریسک و افزایش قابلیت ریسک پذیری شرکت را برجسته کردند.

Ahamadi Amirabadi et al., 2024 به بررسی " نقش تعدیل گری ریسک پذیری مدیران و شرکت را در رابطه بین عدم اطمینان سیاست اقتصادی و نوآوری در شرکت ها " پرداختند، جامعه آماری شامل شرکت های بازار سرمایه ایران طی دوره ۱۳۹۳ تا ۱۴۰۰ بود و داده ها به صورت پانل جمع آوری و با رگرسیون چندمتغیره تحلیل شد. نتایج نشان داد عدم اطمینان سیاست اقتصادی تأثیر مخربی بر نوآوری دارد. شرکت هایی که ریسک پذیری مدیران بالاتر و مالکیت دولتی دارند، کمتر تحت تأثیر قرار می گیرند. همچنین، شرکت های محور نوآوری بیشترین حساسیت به تغییرات اقتصادی را نشان دادند.

Melena et al., 2024 به بررسی "افشای ESG چگونه بر ریسک‌پذیری شرکتی تأثیر می‌گذارد"، پرداختند، روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نوعی علی می‌باشد، نمونه شامل شرکت‌های آمریکایی بود و داده‌ها از بازده مبتنی بر حسابداری و بازار تحلیل شد. نتایج نشان داد افشای ESG ریسک‌پذیری شرکتی را کاهش می‌دهد، به ویژه در شرکت‌هایی با مدیرعامل قدرتمند. با این حال، پاداش‌های مشارکتی تشویقی مدیرعامل، اثر کاهش ریسک را تضعیف می‌کنند.

### روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی-همبستگی است. جامعه تحقیق حاضر شامل کلیه مدیران ارشد شرکتهای پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران می‌باشد. روش نمونه‌گیری پژوهش حاضر نیز بر اساس فرمول کوکران بوده است که در نهایت ۱۳۹ نفر حجم نمونه تعیین گردید جهت گردآوری داده‌ها، پرسشنامه محقق ساخته در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت مورد استفاده قرار گرفته شد. یافته‌های حاصل از آزمون آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی به منظور سنجش پایایی ابزار پژوهش در جدول ۲ گزارش شده است. جهت بررسی روایی ابزار، از روایی محتوا (نظرخواهی از خبرگان) استفاده و اعتبار آن تأیید شده است. سپس با توزیع پرسشنامه، روایی ابزار با سه روش روایی سازه (مدل بیرونی)، روایی همگرا (AVE) و روایی واگرا مورد سنجش قرار گرفته است. مقدار AVE برای تمامی متغیرهای پژوهش باید بزرگ‌تر از ۰/۵ باشد. به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش، مدلسازی معادلات ساختاری در بستر نرم‌افزارهای آماری smart pls2 استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش

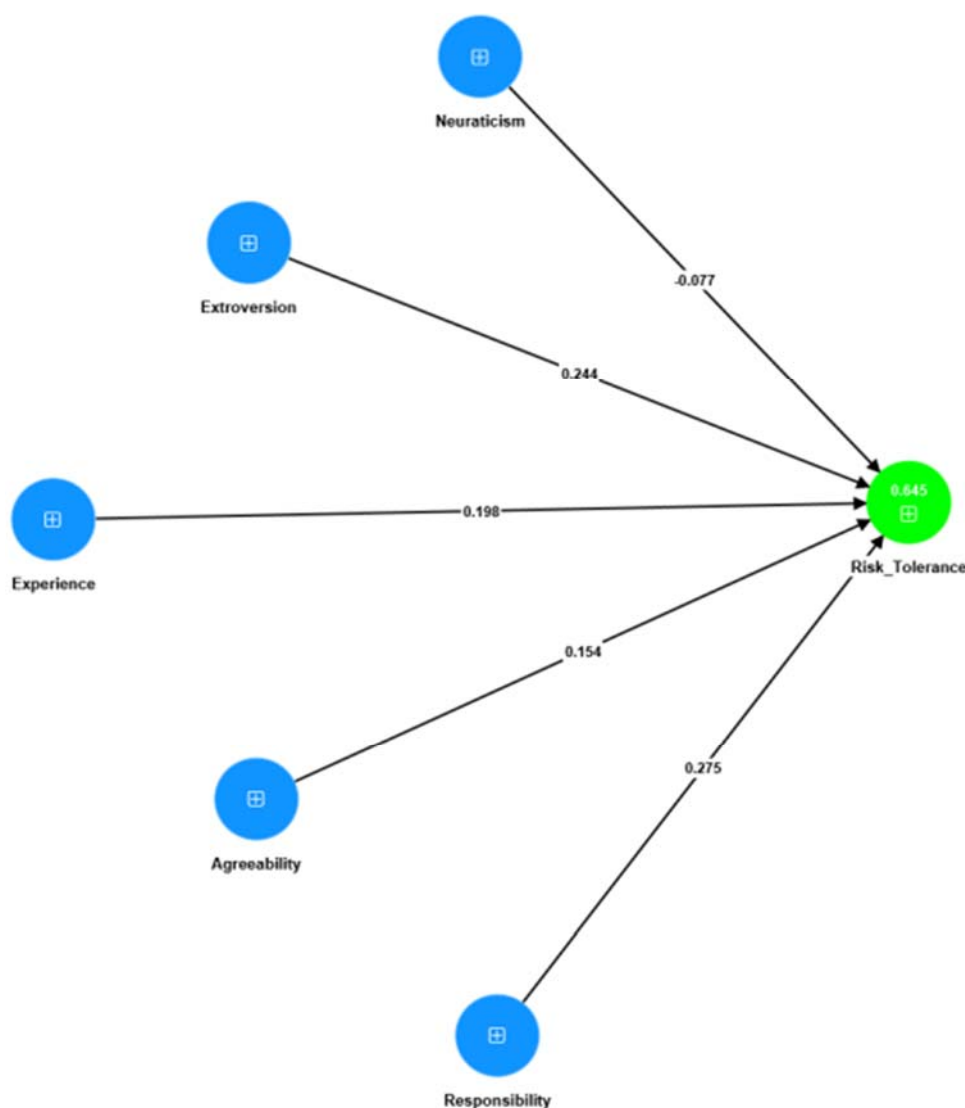
بررسی مدل پژوهش طی دو مرحله انجام می‌شود. در مرحله اول، مدل بیرونی پژوهش، در مرحله دوم، مدل درونی پژوهش بررسی شده است.

در مرحله اول، بار عاملی مربوط به شاخص‌های سنجیده‌شده هر متغیر، بررسی شد بارهای عاملی بالاتر از ۰/۴ مطلوب هستند. مدل در حالت ضریب مسیر و بارهای عاملی اولیه در جدول و شکل (۱)، نشان داده شده است.

جدول ۱. بارهای عاملی

سؤالات	بار عاملی برون‌گرایی	بار عاملی گشودگی بر تجربه	بار عاملی مسئولیت‌پذیری	بار عاملی روان‌رنجوری	بار عاملی توافق‌پذیری	بار عاملی درجه تحمل ریسک
۱	۰/۴۶۴	-۰/۵۶۸	۰/۴۸۶	۰/۵۱۳	۰/۶۸۱	۰/۷۲۱
۲	۰/۴۲۵	-۰/۶۹۹	۰/۳۵۸	۰/۴۴۵	۰/۳۳۵	۰/۷۳۵
۳	۰/۴۹۲	۰/۵۶۶	۰/۲۹۸	۰/۷۰۱	۰/۳۳۰	۰/۸۰۵
۴	۰/۵۹۶	۰/۳۱۲	۰/۶۰۶	۰/۱۶۹	۰/۲۶۴	۰/۷۷۷
۵	۰/۵۶۹	۰/۲۹۷	۰/۶۶۹	۰/۴۸۲	-۰/۳۲۲	۰/۷۴۸
۶	-۰/۰۵۴	۰/۱۹۴	۰/۲۵۹	۰/۵۲۶	-۰/۱۹۵	۰/۷۴۲

۰/۴۵۶	۰/۷۴۲	-۰/۰۴۹	۰/۷۸۵	۰/۱۸۶	۰/۶۶۸	۷
۰/۶۱۸	-۰/۱۳۶	۰/۴۷۶	۰/۶۹۷	-۰/۳۱۳	۰/۷۲۰	۸
۰/۶۱۷	-۰/۰۷۵	۰/۶۳۰	۰/۴۳۸	۰/۴۷۰	۰/۳۷۴	۹
۰/۵۹۳	۰/۶۶۲	۰/۱۳۴	۰/۶۵۵	۰/۴۹۶	۰/۳۱۹	۱۰
۰/۴۴۲	۰/۲۵۰	۰/۵۸۳	۰/۵۹۸	۰/۴۳۹	۰/۶۶۳	۱۱
۰/۱۷۶	۰/۳۱۳	۰/۶۰۰	۰/۷۲۷	-۰/۰۵۶	۰/۱۴۷	۱۲
۰/۵۴۳						۱۳
۰/۱۶۹						۱۴



شکل ۱. مدل معادلات ساختاری حالت تخمین ضرایب استاندارد (بارهای عاملی)

در نرم افزار smart pls برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری از نظر پایایی معیارهای ضرایب بار عاملی، پایایی مرکب CR و برای بررسی روایی همگرایی مدل‌های اندازه‌گیری از معیار متوسط اشتراک AVE و برای بررسی روایی واگرایی این مدل‌ها جدول فورنل و لارکر را ارائه می‌دهد.

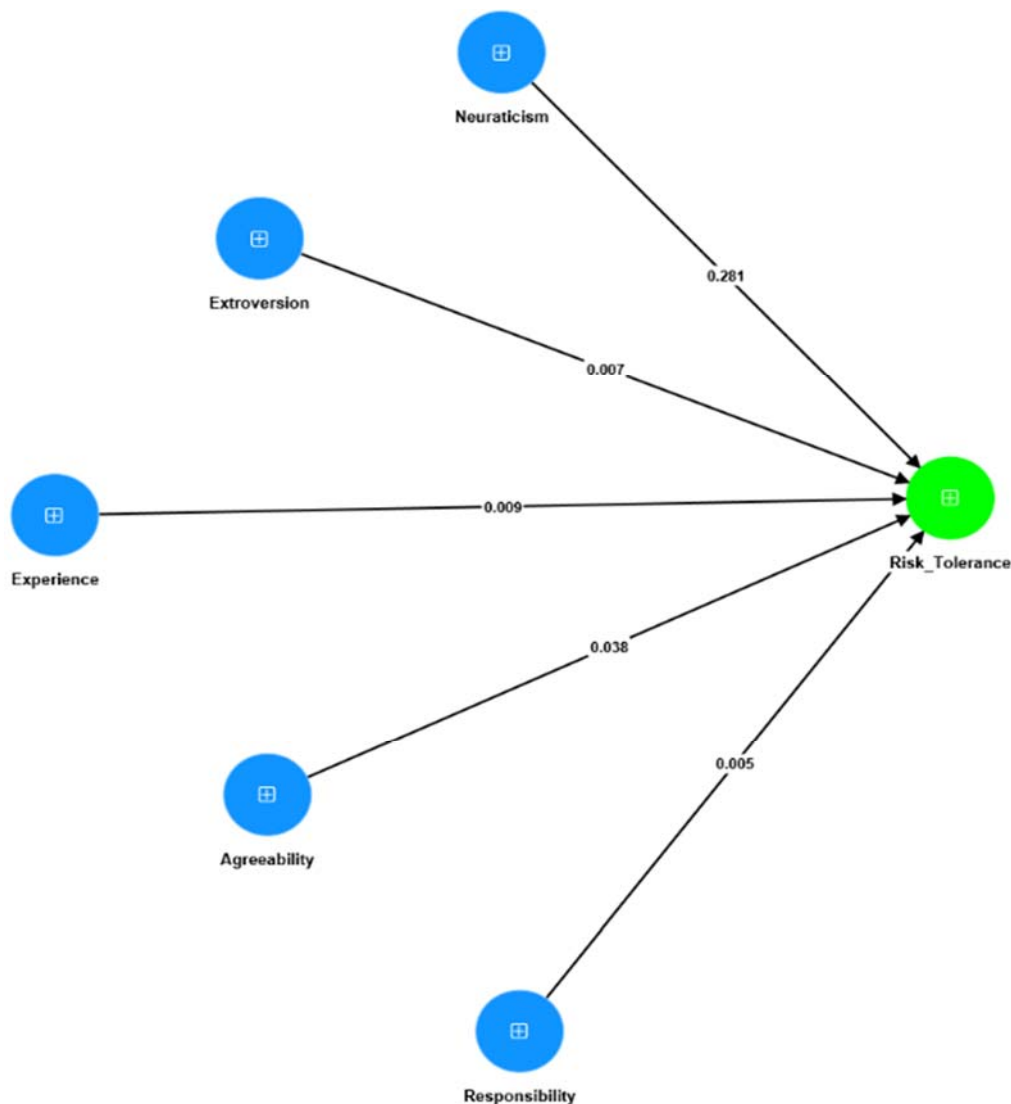
در جدول (۲) مقدار ضریب آلفای کرونباخ، پایایی مرکب و معیار متوسط اشتراک برای هر یک از سازه‌ها ارائه شده است.

جدول ۲. آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	پایایی مرکب	میانگین واریانس استخراج شده
ریسک پذیری مدیران	۰/۸۵۹	۰/۸۹۷	۰/۸۸۴	۰/۳۷۸
برون گرایی	۰/۸۱۶	۰/۷۴۷	۰/۷۴۳	۰/۲۱۵
گشودگی بر تجربه	۰/۸۶۷	۰/۷۳۴	۰/۷۲۴	۰/۱۷۹
مسئولیت پذیری	۰/۸۰۰	۰/۸۴۶	۰/۸۴۳	۰/۳۲۹
روان رنجوری	۰/۸۳۳	۰/۷۲۹	۰/۷۴۷	۰/۲۳۶
توافق پذیری	۰/۸۲۱	۰/۷۰۶	۰/۷۱۶	۰/۱۷۲

مطابق با جدول (۲) ضریب آلفای کرونباخ برای تمام سازه‌های موردنظر بالاتر از ۰/۷ است که حاکی از پایایی مناسب مدل می‌باشد. همین‌طور مقادیر پایایی ترکیبی برای تمام سازه‌های موردنظر بالاتر از ۰/۷ است که حاکی از پایایی مناسب مدل دارد. همچنین مقدار تمام مقادیر AVE بالاتر از ۰/۴ است، پس برازش مدل مناسب است.

برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می‌شود که اولین و اساسی‌ترین معیار، ضرایب معناداری Z است. برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب t به این صورت است که این ضرایب باید از ۱/۹۶ بیشتر باشند تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بودن آن‌ها را تأیید کرد. در صورتی که مقدار آماره t بیشتر از ۱/۹۶ گردد، ضریب مسیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد و در صورتی که مقدار آماره t بیشتر از ۲/۵۸ گردد، ضریب مسیر در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است (Davari & Rezazade, 2013).



شکل ۲، مدل معادلات ساختاری در حالت ضریب معناداری Z

### کیفیت پیش‌بینی‌کنندگی ( $Q^2$ )

این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. مدل‌هایی که دارای برازش بخش ساختاری قابل قبول هستند باید قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل را داشته باشند. (Hensler et al, 2009) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را برای نشان دادن قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن تعریف کرده‌اند. ذکر این نکته ضروری است که این مقدار تنها برای سازه‌های درون‌زای مدل که شاخص‌های آن‌ها از نوع انعکاسی است، محاسبه می‌گردد (Davari & Rezazade, 2013).

### جدول ۳. کیفیت پیش بینی کنندگی ( $Q^2$ )

ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین
۰/۶۳۱	۰/۶۴۵

میزان ضریب تعیین در مدل مربوط به فرضیه‌های پژوهش برابر با ۰,۶۳ می‌باشد که نشان می‌دهد، متغیر ویژگی‌های شخصیتی به میزان ۶۳ درصد قدرت تبیین و توضیح دهندگی درجه تحمل ریسک را دارد. با توجه به بررسی فرضیه‌های تحقیق برازش ساختاری با استفاده از ضرایب  $t$  به این صورت است که این ضرایب باید از ۱/۹۶ بیشتر باشند تا بتوان در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنادار بودن آنها را تأیید کرد. البته باید توجه داشت که اعداد  $t$  فقط صحت رابطه‌ها را نشان می‌دهند و شدت رابطه بین سازه‌ها را نمی‌توان با آنها سنجید و ضرایب مسیر نیز نشان‌دهنده تأثیر مثبت یا منفی یک متغیر بر متغیر دیگر می‌باشد (Davari & Rezazade, 2013).

### جدول ۴. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها

متغیرها	ضریب مسیر	سطح معناداری
برون‌گرایی	۰/۲۴۴	۰/۰۰۷
گشودگی بر تجربه	۰/۱۹۸	۰/۰۰۹
مسئولیت‌پذیری	۰/۲۷۵	۰/۰۰۵
روان‌رنجوری	-۰/۰۷۷	۰/۲۸۱
توافق‌پذیری	۰/۱۵۴	۰/۰۳۸

با توجه به جدول (۴) تمام فرضیات تحقیق، تأیید شدند.

### بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند الگوهای متفاوتی از تحمل ریسک را در میان مدیران شکل دهند. برخی ویژگی‌ها همچون برون‌گرایی و گشودگی به تجربه باعث افزایش ریسک‌پذیری می‌شوند، در حالی که وظیفه‌شناسی، روان‌رنجوری و توافق‌پذیری گرایش مدیران به سمت احتیاط و اجتناب از ریسک را تقویت می‌کنند. این نتایج با بخش عمده‌ای از مطالعات پیشین همسو بوده و شواهد تازه‌ای برای نقش شخصیت در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی فراهم می‌آورد.

یافته‌های تحقیق حاضر تأیید کرد که برون‌گرایی با تحمل ریسک مدیران رابطه مثبت دارد. این نتیجه با پژوهش‌های (Prasad et al., 2021) و (Rai et al., 2021) همخوان است که نشان داده‌اند افراد برون‌گرا به دلیل انرژی بالا، تمایل به تعاملات گسترده و اعتماد به نفس بیشتر، در شرایط پرچالش راحت‌تر تصمیم‌های ریسکی می‌گیرند. با این حال، برخی تحقیقات مانند (Filbeck et al., 2005) ارتباط معناداری میان برون‌گرایی و ریسک‌پذیری نیافته‌اند که بیانگر حساسیت این رابطه به بافت‌های فرهنگی و سازمانی است.

مدیران برون‌گرا معمولاً روابط گسترده‌ای با شبکه‌های داخلی و خارجی برقرار می‌کنند و همین دسترسی به منابع اطلاعاتی متنوع، توان آنان در مدیریت ریسک را افزایش می‌دهد. گرایش این دسته از مدیران به پذیرش ریسک‌های استراتژیک نه صرفاً ناشی از تمایل هیجانی، بلکه حاصل اعتماد به شبکه حمایتی و منابع دانشی آنهاست. بنابراین سازمان‌ها می‌توانند از ویژگی برون‌گرایی در مدیران برای پیشبرد پروژه‌های نوآورانه و سرمایه‌گذاری‌های جسورانه بهره‌برداری کنند.

نتایج نشان داد که گشودگی به تجربه یکی از قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های ریسک‌پذیری مدیران است. این یافته با مطالعات bai et al., 2021 و Nandan & Saurabh (2016) همسو است که تأکید کرده‌اند افراد گشوده به تجربه به دلیل علاقه به نوآوری، کنجکاوی و تفکر خلاق، آمادگی بیشتری برای ورود به موقعیت‌های پرریسک دارند. چنین نتایجی نشان می‌دهد که ذهن باز و انعطاف‌پذیری شناختی می‌تواند ریسک‌پذیری مدیریتی را تقویت کند.

مدیرانی که سطح بالایی از گشودگی دارند، نه تنها از تغییر و عدم قطعیت نمی‌ترسند، بلکه آن را فرصتی برای رشد سازمان می‌بینند. این مدیران به احتمال زیاد در صنایع نوظهور، فناوری‌های جدید و استراتژی‌های تحول‌گرا موفق‌تر عمل می‌کنند، چرا که ریسک را به‌عنوان لازمه پیشرفت درک می‌کنند. در نتیجه، سازمان‌ها می‌توانند از این ویژگی برای انتخاب مدیرانی که قرار است پروژه‌های نوآورانه یا تحولات دیجیتال را هدایت کنند، بهره ببرند.

تحقیق حاضر نشان داد که وظیفه‌شناسی با تحمل ریسک مدیران رابطه منفی دارد. این یافته با پژوهش‌های Rai et al. (2021) همسو است که تأکید کرده‌اند افراد وظیفه‌شناس به دلیل نظم، دقت و تمایل به کنترل شرایط، معمولاً از تصمیم‌های پرریسک اجتناب می‌کنند. البته برخی مطالعات مانند Ferreira et al. (2019) در برخی زمینه‌ها رابطه مثبت گزارش کرده‌اند، که بیانگر پیچیدگی نقش وظیفه‌شناسی است.

مدیران وظیفه‌شناس تمایل دارند قبل از هر تصمیم‌گیری، اطلاعات کامل جمع‌آوری کرده و همه جوانب را بسنجند. این رویکرد در محیط‌های باثبات می‌تواند به بهبود کارایی منجر شود، اما در محیط‌های پویا و نیازمند نوآوری ممکن است مانعی برای تصمیم‌های جسورانه باشد. بنابراین، گرچه وظیفه‌شناسی در کاهش خطاهای مدیریتی مفید است، اما می‌تواند سطح ریسک‌پذیری سازمان را نیز محدود کند.

یافته‌های پژوهش نشان داد که روان‌رنجوری تأثیر معناداری بر تحمل ریسک مدیران ندارد و به عبارت دیگر، سطح روان‌رنجوری مدیران توانست پیش‌بینی‌کننده تحمل ریسک آنان باشد. این نتیجه با برخی مطالعات پیشین مانند Vigil-Colet (2007) همخوانی دارد که ارتباط روان‌رنجوری و ریسک‌پذیری را ضعیف یا نامعناد گزارش کرده‌اند، اگرچه پژوهش‌هایی مانند Yalcin et al. (2016) رابطه منفی قابل توجهی یافته بودند. این اختلاف ممکن است به تفاوت در نمونه‌ها، زمینه سازمانی یا روش سنجش تحمل ریسک بازگردد. به طور عملی، این یافته نشان می‌دهد که تمرکز صرف بر روان‌رنجوری مدیران برای پیش‌بینی ریسک‌پذیری کافی نیست و سازمان‌ها نیازمند توجه به عوامل محیطی و ساختاری و ابزارهای تصمیم‌گیری تیمی برای مدیریت ریسک هستند.

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که توافق‌پذیری رابطه منفی با تحمل ریسک مدیران دارد. این یافته با پژوهش‌های Sadiq & Khan (2019) سازگار است که بیان کرده‌اند افراد توافق‌پذیر به دلیل تمایل به حفظ روابط مثبت و اجتناب از تعارض،

تصمیم‌های محافظه‌کارانه‌تری می‌گیرند. همچنین salehi et al., 2021 نیز اشاره کرده که این افراد معمولاً به دنبال هماهنگی اجتماعی‌اند و به همین دلیل از موقعیت‌های پرریسک فاصله می‌گیرند.

مدیران توافق‌پذیر گرچه روابط سازمانی سازنده‌ای ایجاد می‌کنند، اما تمایل کمتری به تصمیم‌های پرریسک نشان می‌دهند، زیرا چنین تصمیم‌هایی ممکن است به اختلاف یا نارضایتی دیگران منجر شود. این ویژگی در مدیریت منابع انسانی یا روابط عمومی مزیت محسوب می‌شود، اما در حوزه‌هایی مثل سرمایه‌گذاری استراتژیک می‌تواند مانع نوآوری باشد. بنابراین، لازم است نقش توافق‌پذیری مدیران متناسب با نوع وظایف سازمانی به کار گرفته شود.

به طور کلی نتایج تحقیق حاضر تأیید کرد که دو ویژگی برون‌گرایی و گشودگی به تجربه، تحمل ریسک مدیران را افزایش می‌دهند، در حالی که وظیفه‌شناسی، روان‌رنجوری و توافق‌پذیری سطح تحمل ریسک را کاهش می‌دهند. این نتایج علاوه بر غنای ادبیات نظری، اهمیت عملی نیز دارد؛ چرا که سازمان‌ها می‌توانند در فرآیند انتخاب و توسعه مدیران، تناسب ویژگی‌های شخصیتی با میزان ریسک‌پذیری مورد نیاز در موقعیت‌های شغلی مختلف را مدنظر قرار دهند.

بنابراین با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهادات کاربردی زیر ارائه می‌گردد:

مدیران برون‌گرا می‌توانند در برگزاری مجامع عمومی و جلسات با سهام‌داران فعال‌تر عمل کرده و با توان مذاکره و شبکه‌سازی، سرمایه‌گذاران جدید را جذب کنند.

همچنین سپردن مأموریت‌های بین‌المللی یا توسعه بازار صادرات به این مدیران می‌تواند ارزش بازار شرکت‌های بورسی را افزایش دهد.

شرکت‌های بورسی می‌توانند مدیران با گشودگی بالا را در هدایت سرمایه‌گذاری‌های نوین مانند استارت‌آپ‌ها، انرژی‌های تجدیدپذیر یا فناوری‌های مالی (فین‌تک) به کار گیرند.

این مدیران قادرند فرصت‌های پرریسک ولی سودآور بازار سرمایه را شناسایی کرده و از آن‌ها برای افزایش بازده سهام بهره‌برداری کنند.

در شرکت‌های بورسی، مدیران وظیفه‌شناس می‌توانند مسئولیت طراحی و اجرای سیستم‌های حسابرسی داخلی و افشای به‌موقع اطلاعات مالی را بر عهده بگیرند.

این ویژگی باعث افزایش شفافیت و کاهش ریسک گزارشگری می‌شود که در نهایت اعتماد سهام‌داران و سازمان بورس را تقویت می‌کند.

مدیران با روان‌رنجوری بالا بهتر است در کمیته‌های مدیریت ریسک و کنترل داخلی فعال شوند تا حساسیت آن‌ها نسبت به تهدیدها به‌عنوان نقطه قوت استفاده شود.

شرکت‌های بورسی می‌توانند از این مدیران برای پایش مداوم نوسانات بازار و پیش‌بینی ریسک‌های مالی بهره‌برند.

در فضای بورس، مدیران توافق‌پذیر می‌توانند ارتباط سازنده‌تری با سازمان بورس، سهام‌داران و نهادهای ناظر ایجاد کنند و از بروز تعارضات حقوقی جلوگیری کنند.

همچنین این مدیران قادرند در مذاکرات با سرمایه‌گذاران عمده و شرکای تجاری، ثبات و اعتماد بیشتری برای شرکت ایجاد کنند.

## Reference

- Ahmadi Amirabadi, F., Ali Ferri, M., & Honarmandi, Z. (2024). Investigating the moderating role of managers' and firms' risk-taking in the relationship between economic policy uncertainty and innovation in firms. *Management and Marketing Magazine*, 3, 43–56. <https://sanad.iau.ir/fa/Journal/jomm/Article/811666>
- Bai, L., Kang, S., Zhang, K., Zhang, B. & Pan, T. (2022). Modeling for external stakeholder risk assessment of project portfolios. *Engineering, Construction and Architectural Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/ECAM-01-2022-0010>
- Christensen, D. M., Dhaliwal, D. S., Boivie, S., & Graffin, S. D. (2015). Top management conservatism and corporate risk strategies: Evidence from managers' personal political orientation and corporate tax avoidance. *Strategic Management Journal*, 36, 1918–1938. <https://doi.org/10.1002/smj.2313>
- Dhiman, B., & Raheja, S. (2018). Do personality traits and emotional intelligence of investors determine their risk tolerance? *Management and Labour Studies*, 43(1–2), 88–99. <https://doi.org/10.1177/0258042X17745184>
- Doepegen, M., Clauss, T., Kraus, S., & Cheng, C. (2021). Knowledge management capabilities and organizational risk-taking for business model innovation in SMEs. *Journal of Business Research*, 130, 638–697. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.12.001>
- El Khatib, R.A. & Ali, A.A. (2022). Evaluating the effect of knowledge risks on sustainability: the mediating role of organizational performance. *Journal of Management Development*, 41(9/10), 496-513. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2022-0006>
- Ferreira, S. J. (2019, October). Is financial risk tolerance influenced by personality traits? *Proceedings of Economics and Finance Conferences*, 9511451. International Institute of Social and Economic Sciences. <https://ideas.repec.org/p/sek/iefpro/9511451.html>
- Filbeck, G., Hatfield, P., & Horvath, P. (2005). Risk aversion and personality type. *The Journal of Behavioral Finance*, 6(4), 170–180. [https://doi.org/10.1207/s15427579jpfm0604\\_1](https://doi.org/10.1207/s15427579jpfm0604_1)
- Jermias, J., Fu, Y., Fu, C. & Chen, Y. (2022). Budgetary control and risk management institutionalization: a field study of three state-owned enterprises in China. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 19(1), 63- 88. <https://doi.org/10.1108/JAOC-06-2021-0086>
- Karami, g., asghari, a(2024), Analyzing the Influence of Managerial Traits and Financial Strategies on Corporate Risk-taking in the Tehran Stock Exchange, *financial research journal*, 4, 529-556, 10.22059/FRJ.2023.354652.1007439(in Persian).
- Lim, E. N. K., & McCann, B. T. (2014). Performance feedback and firm risk taking: The moderating effects of CEO and outside director stock options. *Organization Science*, 25, 262–282.
- Lucas, R. E., & Diener, E. (2001). Understanding extraverts' enjoyment of social situations: The importance of pleasantness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(2), 343. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.81.2.343>
- Martin, G., Washburn, N., Makri, M., & Gómez-Mejía, L. R. (2015). Not all risk taking is born equal: The behavioral agency model and CEO's perception of firm efficacy. *Human Resource Management*, 54, 483–498. <https://doi.org/10.1002/hrm.21624>
- Menla, F., Wu, Y., & Zhang, X. (2024). ESG disclosure, CEO power and incentives and corporate risk-taking. *European Financial Management*, 3, 961–1011. <https://doi.org/10.1111/eufm.12447>
- Mukhdoomi, Z., & Shahn, F. (2024). Risk tolerance in investment decisions: Are personality traits the real triggers? *SEGE Journals*, 2, 55–69. <https://doi.org/10.1177/09711023241230>
- Mohammad Salehi, M. & Rajaeizadeh Harandi, E. (2023). Investigating the effect of profit management and business strategy on the bankruptcy risk of companies listed on the Tehran Stock Exchange. *Specialized Scientific Quarterly of New Research Approaches in Management and Accounting*, 6(20), 1894-1880. (in Persian)
- Nandan, T., SauraMathur, G., & Nathani, N. (2019). Personality traits and risk tolerance among young investors. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering (IJITEE)*, 8(10), 2019–2013. 10.35940/ijitee.J9312.0881019
- Nicholson, N., Soane, E., Fenton-O'Creivy, M., & Willman, P. (2005). Personality and domain-specific risk taking. *Journal of Risk Research*, 8(2), 157–176. <https://doi.org/10.1080/1366987032000123856>

- Osco, V., & Shekaryan, L. (2024). The effect of CEO characteristics on risk-taking of companies listed on the Tehran Stock Exchange. *Modern Research Approaches in Management and Accounting*, 28, 31–49. <https://www.majournal.ir/index.php/ma/article/view/2646>
- Rai, K., Gupta, A., & Tyagi, A. (2021). Personality traits leads to investor's financial risk tolerance: A structural equation modelling approach. *Management and Labour Studies*, 46(4), 422–437. <https://doi.org/10.1177/0258042X211018955>
- Rashid,a.,akmal,m(2024), Corporate governance and risk management in Islamic and convectional financial institutions: explaining the role of institutional quality, *journal fo Islamic accounting and business research*,2,43-65, <https://doi.org/10.1108/JIABR-12-2021-0317>
- Sadiq, M. N., & Khan, R. A. A. (2019). Impact of personality traits on investment intention: The mediating role of risk behaviour and the moderating role of financial literacy. *Journal of Finance and Economics Research*, 4(1), 1–18. DOI:10.20547/jfer1904101
- Salehi, M., Afzal Aghaei Naeini, A. & Rouhi, S. (2021). The relationship between managers' narcissism and overconfidence on corporate risk-taking. *The TQM Journal*, 33(6), 1123- 1142.
- Therasa, C., & Vijayabanu, C. (2015). The impact of big five personality traits and positive psychological strengths towards job satisfaction: A review. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 23(2), 142–150. 10.3311/PPso.7620
- Thanki, H., & Baser, N. (2019). Interactive impact of demographic variables and personality type on risk tolerance. *Emerging Economy Studies*, 5(1), 42–54. DOI: 10.1177/2394901519825924
- Vigil-Colet, A. (2007). Impulsivity and decision making in the balloon analogue risk-taking task. *Personality and Individual Differences*, 43(1), 37–45. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.11.005>
- Yalcin, K. C., Tatoglu, E., & Zaim, S. (2016). Developing an instrument for measuring the effects of heuristics on investment decisions. *Kybernetes*. <https://doi.org/10.1108/K-05-2015-0130>