

Personality characteristics, Managers' Financial Intelligence and Corporate Performance

Mohammad Khatiri*

Department of Accounting, Qom branch, Islamic Azad University, Qom,
Iran.(Corresponding Author) mohamadkhatiri@yahoo.com

Yousef Taghi Pirian Gilani

Department of Accounting, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalus, Iran.
ytaghipouryan@gmail.com

Reza Gholami Jamkarani

Department of Accounting, Qom branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.
accountghom@gmail.com

Hoseyn Jahangir Nia

Department of Accounting, Qom branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.
hosein_jahangirnia@yahoo.com

Abstract

Purpose: Intrinsic features such as personality traits and acquired features such as financial intelligence of managers can undermine their behavior and type of decision in the organization and affect financial performance. In this research, the effect of personality characteristics on the performance of the company has been investigated considering the moderating effect of managers' financial intelligence.

Methods: The personality characteristics of managers were measured through five components: neuroticism, extraversion, Openness to experiences, agreeableness and conscientiousness using the Neo standard questionnaire and the financial intelligence with the standard Kiosaki questionnaire. The research period during which the questionnaires were distributed is fiscal year 2017. The sample included 291 firms listed in Tehran Stock Exchange.

Results: The results of this study, using the structural equation modeling approach, indicated that the personality characteristics: neuroticism, acceptance and conscientiousness had a significant positive effect on the performance of the company, and extraversion and adaptation were not significant on company's performance. In addition, the effect of financial intelligence adjustment on the impact of all components on the company's performance was not confirmed.

Conclusions: Our findings show that only some personality characteristics of managers have an impact on the firm's performance. In this regard, financial intelligence can not affect the relationship between managerial personality characteristics and corporate performance.

Contribution: For the first time, this research has examined the effect of managers' personality characteristics on firms' performance. Our findings contribute to the development of the literature on behavioral finance and related theories.

Keywords: Managerial Personality Characteristics, Financial Intelligence, Corporate Performance.

ویژگی‌های شخصیتی، هوش مالی مدیران و عملکرد شرکت

محمد خطیری*

گروه حسابداری، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران (نویسنده مسئول)
mohamadkhatiri@yahoo.com

یوسف تقی پوریان گیلانی

استادیار گروه حسابداری، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران
ytaghipouryan@gmail.com

رضا غلامی جمرانی

استادیار گروه حسابداری، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران
accountghom@gmail.com

حسین جهانگیرنیا

استادیار گروه حسابداری، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران
hosein_jahangirnia@yahoo.com

چکیده

هدف: ویژگی‌های ذاتی مانند ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های اکتسابی مانند هوش مالی مدیران می‌تواند رفتار و نوع تصمیمات آنان را در سازمان تحت الشعاع قرار داده و به تبع عملکرد مالی را تحت تأثیر قرار دهد. در این پژوهش، تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد شرکت با در نظر گرفتن اثر تعدیل‌گری هوش مالی مدیران بررسی شده است.

روش: ویژگی‌های شخصیتی مدیران از طریق پنج مؤلفه روان‌رنجورگرایی، برون‌گرایی، پذیرا بودن، سازگاری و وجدانی بودن و با استفاده از پرسشنامه استاندارد نتو و هوش مالی نیز با پرسشنامه استاندارد کیوساکی سنجیده شده است. دوره زمانی پژوهش، منتهی به بازه زمانی توزیع پرسشنامه‌های پژوهش، سال مالی ۱۳۹۶ و نمونه آماری شامل ۲۹۱ تن از اعضای هیأت مدیره شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران است.

یافته‌ها: نتایج پژوهش با استفاده از رویکرد معادلات ساختاری بیانگر آن است که ویژگی‌های روان‌رنجورگرایی، پذیرا بودن و وجدانی بودن دارای تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شرکت بوده و تأثیر مؤلفه‌های برون‌گرایی و سازگاری بر عملکرد شرکت معنی‌دار نبوده است. در ضمن، اثر تعدیل‌گری هوش مالی بر رابطه بین مؤلفه‌ها و عملکرد شرکت تأیید نگردید.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش بیانگر آن است که صرفاً برخی خصوصیات شخصیتی مدیران بر عملکرد شرکت تأثیر دارد و در این راستا، هوش مالی توان تأثیرگذاری بر رابطه بین خصوصیات شخصیتی مدیران و عملکرد شرکت را ندارد.

دانش‌افزایی: پژوهش حاضر برای نخستین بار در ایران تأثیر ویژگی‌های شخصیتی مدیران را بر عملکرد شرکت بررسی کرده است. یافته‌های پژوهش حاضر به توسعه ادبیات حوزه مالی رفتاری و نظریه‌های مربوط به آن کمک می‌کند.

واژگان کلیدی: ویژگی‌های شخصیتی مدیران، هوش مالی، عملکرد شرکت

۱- مقدمه

مطالعات مالی رفتاری^۱ از مباحث جدیدی است که در سال های اخیر توسط اندیشمندان مالی مطرح گردید و به سرعت مورد توجه اساتید، صاحب نظران و دانشجویان این رشته در سراسر دنیا قرار گرفت؛ به صورتی که امروزه باعث ایجاد زمینه مطالعاتی مستقلی در دانش مالی گردیده است (دارابی و همکاران، ۱۳۹۵؛ ۹۷). مالی رفتاری با این هدف تلاش می کند که با ترکیب علوم مالی، روانشناسی و در برخی موارد جامعه شناسی، فرایند تصمیم گیری افراد و واکنش آنها در قبال شرایط مختلف بازارهای مالی را با تاکید بر شخصیت، فرهنگ، و قضاوت- های افراد بررسی نماید. مالی رفتاری با فرموله کردن مدل های رفتاری، به بهتر شناخته شدن بازار سرمایه کمک می کند (بدری و گودرزی، ۱۳۹۳؛ ۸۰). در حوزه مالی رفتاری، یکی از مؤلفه های مؤثر بر تصمیم گیری های مدیران، هوش مالی است. مدیران با هوش مالی بالا، با روش های متنوع مدیریتی به کارکنان انگیزه می دهند و از طریق توجه به نیازهای افراد، توانایی در افراد را جهت انطباق با شرایط جدید به وجود می آورند (پورزمانی و کریمی، ۱۳۸۹؛ ۴).

توانایی مدیریت^۲ دارای ابعاد ذاتی و اکتسابی است که بعد ذاتی (شامل شخصیت، استعداد و سرمایه اولیه)، تنها زیر ساخت هایی را برای مدیران به وجود می آورد. اما بعد اکتسابی را مدیر از محیط پیرامون خود از طریق تحصیلات، تجربیات گذشته و سوابق کاری خود اخذ می کند. توانایی های اکتسابی شامل هوش مالی^۳، هوش شناختی، هوش اجتماعی یا مدیریتی، هوش هیجانی و هوش فرهنگی است (درگاهی و همکاران، ۱۳۹۴؛ ۱۴). توانایی مدیریت؛ یک توانش خصلتی با ثبات و وسیع را مصور می سازد که مدیر را به دستیابی و نهایت عملکرد در مشاغل فیزیکی و فکری مقید می کند و موفقیت افراد را در پی دارد (طاهری عابد و همکاران، ۱۳۹۷؛ ۹۰).

با توجه به نقش و ویژگی های شخصیتی مدیران به عنوان ابعاد ذاتی توانایی مدیران و تأثیر آن بر تصمیم گیری های مدیریتی همچنین اهمیت هوش مالی به عنوان یکی از ابعاد اکتسابی توانایی های مدیران، در این پژوهش تلاش می شود تا رابطه بین ویژگی های شخصیتی مدیران (روان رنجورگرایی^۴، برون گرایی^۵، پذیرا بودن^۶، سازگاری^۷ و وجدانی بودن^۸) و عملکرد شرکت با در نظر گرفتن هوش مالی آنان بررسی شود. در ادامه، به ترتیب مبانی نظری و فرضیه های پژوهش، روش شناسی پژوهش و تعریف متغیرها، یافته های پژوهش و در انتها بحث و نتیجه گیری ارائه شده است.

۲- مبانی نظری و توسعه فرضیه‌ها

سرمایه فکری نقش مهمی در تبدیل منابع شرکت به درآمد و خلق ثروت برای سهامداران را دارد که می‌تواند بهبود عملکرد سازمان را تضمین کند. ارزشمندترین و مهمترین منابع شرکت، سرمایه فکری و دارایی نامشهود آن شرکت است. دارایی‌های مشهود به راحتی کپی برداری می‌شود یا در یک بازار آزاد خریداری گردند. بنابراین آن‌ها نمی‌توانند دارایی راهبردی شرکت باشند و مزیت رقابتی برای شرکت ایجاد کنند برعکس سرمایه فکری در خصوصیات، مهارت‌ها و تجارب کارکنان و مدیران شرکت نهفته اند. به جهت ویژگی‌های خاص این دارایی‌ها نیز منابع سرمایه فکری شرکت حالت انحصاری دارند و قابل کپی برداری نیستند. برخی از این ویژگی‌های خاص شامل مهارت‌های ذاتی مانند ویژگی شخصیتی و استعداد یا مهارت‌های اکتسابی هوش مالی کارکنان و مدیران است. این ویژگی‌ها به این دلیل ارزشمند هستند که می‌توانند برای شرکت مزیت رقابتی ایجاد کنند و باعث بهبود عملکرد شرکت گردند (قربانی، ۱۳۹۵؛ ۱۷۵).

۲-۱. ویژگی‌های شخصیتی

ویژگی‌های شخصیتی خصوصیات رفتاری انسان است که نقش مهمی در زندگی او دارد به طوری که مستقیم در قضاوت‌ها و تصمیم‌گیری‌های فرد ملاک عمل قرار بگیرد (ایمر و گرکز، ۱۳۹۷؛ ۱۷۰). ویژگی‌های شخصیتی از موضوعات مورد بحث در مالی رفتاری است. شخصیت را شاید بتوان اساسی‌ترین موضوع علم روانشناسی دانست زیرا مورد بحث در زمینه‌هایی مانند انگیزه، ادراک، تفکر، عواطف، احساسات و غیره است. طبق مدل‌های نظریه‌های مالی در بسیاری از مواقع در تصمیم‌گیری مدیران و سرمایه‌گذاران اثر فرهنگ، مذهب و شخصیت را نمی‌توان نادیده گرفت زیرا اثر زیادی بر روند حرکت بازارها دارد. همانطور که ادراک عامل مهمی در تصمیم‌گیری است، شخصیت نیز در این امر دخالت دارد و با توجه به اینکه ویژگی شخصیتی در رفتاری که فرد بروز می‌دهد غیر قابل انکار است می‌توان گفت ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر عملکردشان تأثیر گذار است و تفاوت در ویژگی‌های شخصیتی منجر به عملکردهای متفاوتی می‌گردد (حیدرپور و رجب‌دری، ۱۳۹۶؛ ۱۶۳). کاپلان و سادوک^۹ (۲۰۰۵؛ ۹۶) آنچه که رفتار قابل مشاهده فرد و تجارب درونی و ذهنی قابل بیان را می‌سازد، شخصیت نامیده می‌شود. مدل پنج‌عاملی یکی از مسلط‌ترین و تاریخی‌ترین مدل‌هاست و توسط مک‌گری و کاستا^{۱۰} (۱۹۹۶؛ ۵۲) مطرح شده است. به عقیده بسیاری از روانشناسان، مدل پنج‌عاملی بسیاری از متغیرهای شخصیت را دربر می‌گیرد. پژوهش‌های زیادی در سال‌های اخیر اعتبار مدل پنج‌عاملی را تأیید کرده‌اند (مانند اشتون و رایت^{۱۱}، ۱۹۸۹؛ ۷۱۴ و لوکاس و لارسن^{۱۲}، ۲۰۰۸؛ ۷۹). اشتون و همکاران (۱۹۸۷) دریافته‌اند که عملکرد شغلی متأثر از ویژگی‌های شخصیتی مدیران است و برخی از عوامل ذاتی مانند ویژگی‌های شخصیتی

می‌توانند به عنوان مؤلفه‌های پیش‌بینی‌کننده عملکرد در حسابداری مورد استفاده قرار گیرند. به عقیده دیویدسون و تئو^{۱۳} (۱۹۹۳؛ ۴۸۲) ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد مدیران، حساب‌برسان و حسابداران تأثیر می‌گذارند (نریمانی و همکاران، ۱۳۹۲؛ ۴). ویژگی‌های پایداری که رفتار یک فرد را تعیین می‌کند.

ویژگی‌های شخصیتی زیربنای نظام رفتاری افراد را تشکیل می‌دهد، تفاوت ویژگی شخصیتی در فرد موجب می‌شود که افراد در موقعیتی یکسان، رفتارهای متفاوتی داشته باشند. تیپ شخصیتی افراد بیانگر میزان هوش افراد نیست. همه تیپ‌های شخصیتی به یک اندازه ارزشمند می‌باشد. هیچ تیپ شخصیتی بهتر یا بدتر نیست. روانشناسان با توجه به تیپ شخصیتی، می‌فهمند که چه عواملی به آنها انگیزه می‌دهد و در شرایط گوناگون چه رفتاری بروز می‌دهد. تیپ شخصیتی توضیح دهنده رفتار مدیران می‌باشد. برخی از تیپ‌های شخصیتی وقت یا حوصله‌ای برای مدیریت وجوه نقدی ندارند. برخی از مدیران در مقابل اطلاعات دریافتی واکنش با تأخیر دارند و برخی دیگر واکنش سریع را نسبت به دیگران نشان می‌دهند. شناسایی تیپ شخصیتی مدیر از آن جهت که احتمال تصمیم‌ناگهانی را در بحران‌های مالی کاهش می‌دهد، سودمند است (روغنی زاده ۱۳۹۵؛ ۹۶). مدل پنج‌عاملی شخصیت عبارتند از:

روان‌رنجورگرایی: جنبه‌ای است که اساس آن را تجربه هیجان‌ناامد و فرضی تشکیل می‌دهد، افراد روان‌رنجور دارای ویژگی‌های اضطراب، خشم و کینه‌ورزی، افسردگی، هوشیاری به خویشتن و آسیب‌پذیری هستند (مک‌گری و کاستا، ۱۹۸۰؛ ۱۲۴). این بُعد به توانایی فرد در تحمل استرس اشاره دارد. افراد با ویژگی روان‌رنجوری دارای ثبات عاطفی پایین هستند. این افراد ممکن است در تصمیم‌گیری‌های گروهی، نفوذ هشیارکننده داشته باشند که این امر از طریق بیان جنبه‌های منفی تصمیم اخذ شده، صورت می‌گیرد (اندرسن^{۱۴}، ۲۰۰۰؛ ۲۵).

برون‌گرایی: این شاخص در برگیرنده ویژگی‌هایی از قبیل اجتماعی و قاطع بودن، فعال و دوست‌دار دیگران بودن، است. افراد برون‌گرا دارای ویژگی‌های جمع‌گرایی، قاطعیت، فعالیت، هیجان‌خواهی و هیجان‌های مثبت هستند. برون‌گرایان در کار روحیات و حالات مثبت داشته، نسبت به شغلشان، احساس رضایت بیشتر و عموماً درباره سازمان و محیط پیرامونی خود احساس بهتری دارند (حق شناس، ۱۳۸۷؛ ۴۲).

بُدیرا بودن: مک‌گری و کاستا (۱۹۸۰؛ ۹۳) در توصیف افراد دارای صفت پذیرا بودن، به اشتیاق فرد به کسب تجارب جدید اشاره می‌کنند. افرادی که گشودگی در پذیرفتن تجربیات دارند، برای مشاغلی که در آنان تحول و تغییر زیاد ایجاد می‌کند و یا نیاز به نوآوری یا ریسک قابل ملاحظه‌ای دارد، می‌توانند مفید واقع شوند. برای نمونه، کارآفرینان، معماران، عاملان تغییر

در سازمان، هنرمندان و دانشمندان تئوری پرداز، عموماً در این ویژگی در سطح بالایی قرار دارند، این بعد رابطه بسیار بالایی با هوش دارد.

سازگاری: این شاخص بر گرایش‌های بین افراد تأکید دارد. فرد سازگار به شخصی گفته می‌شود که نوع دوست است، با دیگران احساس همدردی می‌کند و مشتاق کمک به آنان است. این افراد مناسب برای تدریس، امور روانشناسی، مشاوره، کارها و فعالیت‌های اجتماعی هستند. از آن‌جا که این افراد در پی ایجاد سازگاری و راحت کنار آمدن با افراد دیگرند؛ معمولاً از مباحث اختلاف‌زا یا بحث برانگیز، اجتناب می‌ورزند. هدایت‌کننده تیم‌ها، این افراد نسبت به دیگر نیروها کمتر تحمل انتقاد برای عملکرد بد و کسب اعتبار برای عملکرد خوب را دارند (اندرسن، ۲۰۰۰؛ ۲۴).

وجدانی بودن: این شاخص شامل احساس وظیفه، نیاز به پیشرفت و سازماندهی است. افراد وجدانی دارای ویژگی‌هایی از قبیل شایستگی، نظم، وظیفه‌شناسی، تلاش برای موفقیت، و نظم درونی هستند. وظیفه‌شناسی در بسیاری از موقعیت‌های سازمانی، مفید و مهم تلقی شده و شاخص مناسبی برای پیش‌بینی عملکرد در بسیاری از مشاغل است؛ چرا که تمایل این افراد برای دستیابی به موفقیت، بیش از دیگران است (مک‌گری و کاستا، ۱۹۹۶؛ ۷۷).

۲-۲. هوش مالی

یکی از ویژگی‌های اکتسابی بااهمیت برای مدیران و فعالان در عرصه تصمیم‌گیری، هوش مالی است. اگر چه در طول تاریخ مباحث هوش بوده؛ در ابتدا، توانایی‌های ذاتی افراد در کار با اعداد و واژه‌ها و نیز توان تجسم فضایی او به عنوان هوش مطرح شد. ولی بعدها این توانایی نام بهره‌هوشی^{۱۵} به‌خود گرفت و به تدریج سایر ابعاد اکتسابی هوش انسان نیز شناخته شدند. ممکن است شخصی دارای هوش ذهنی بالایی باشد ولی هوش مالی کمی داشته باشد و برعکس. هوش مالی یک مهارت درونی نیست؛ بلکه مجموعه‌ای از مهارت‌های اکتسابی است که می‌تواند در تمام ابعادش گسترش یابد. هوش مالی را فقط به‌طور تئوریک نمی‌توان آموخت؛ بلکه نیاز به آموزش، تمرین و کاربرد مفاهیم در دنیای واقعی دارد (برنمن^{۱۶} و همکاران، ۲۰۰۶؛ ۱۳۱).

در پژوهش‌های خارجی، لوساردی^{۱۷} (۲۰۰۹) دریافت که هوش مالی بر تصمیمات مالی تأثیرگذار است و از این طریق روی ساختار دارایی یا مدیریت بدهی‌ها اثر می‌گذارد. رونالد و گرابل^{۱۸} (۲۰۱۰؛ ۶۱) دریافتند که هرچه هوش مالی، ثروت و مهارت‌های مالی بیشتر باشد؛ تمایل افراد به تحمل ریسک بیشتر است. آلمنبرگ و ویدمارک^{۱۹} (۲۰۱۱؛ ۴) دریافتند که هوش مالی رابطه مثبتی با تحصیلات و ریسک‌پذیری دارد، مؤلفه مهمی برای مدیران و دست‌اندرکاران بازار سرمایه است و با ویژگی‌های شخصیتی رابطه معناداری دارد. ام‌کوجی و سیکلیه^{۲۰} (۲۰۱۲؛ ۱۸۸) دریافتند که باتجربه بودن، انعطاف‌پذیری و هیجانی بودن، متغیرهای

اصلی در پیش‌بینی عملکرد شغلی هستند. آنان بیان می‌کنند که ویژگی‌های شخصیتی کارکنان می‌تواند ابزار مفیدی در سنجش رضایت و عملکرد شغلی آنان باشد. کالیندو^{۲۱} و همکاران (۲۰۱۴؛ ۷۹۲) دریافتند که ویژگی‌های شخصیتی مدیران در تصمیم‌گیرهای مربوط به ورود و خروج آنان به پروژه‌های سرمایه‌گذاری تأثیر معناداری دارد. گُل^{۲۲} (۲۰۱۷؛ ۱۲۱) دریافت که بخش‌های نقدی و تعهدی سود، اطلاعاتی را برای پیش‌بینی بازده ارائه می‌کنند و هوش مالی مدیران در افزایش آگاهی بخشی اطلاعات مذکور، مؤثر است. پینجیساکیکول^{۲۳} (۲۰۱۷؛ ۴۶) دریافتند افرادی که دارای ویژگی شخصیتی برون‌گرایی، سازگاری و وجدانی بودن هستند سواد مالی بیشتری نسبت به سایر افراد با ویژگی‌های شخصیتی روان رنجوری و پذیرا بودن هستند. دی برتلی^{۲۴} و همکاران (۲۰۱۹؛ ۷) تأثیر ویژگی‌های شخصیتی را بر تحلیل سرمایه‌گذاران مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند سرمایه‌گذارانی که دارای ویژگی شخصیتی روان رنجوری و پذیرا بودن هستند در سرمایه‌گذاری تصمیمات صحیح‌تری را نسبت به سایر سرمایه‌گذاران با ویژگی شخصیتی دیگر می‌گیرند.

در پژوهش‌های داخلی، نتایج پژوهش پورزمانی و کریمی (۱۳۹۲؛ ۶) بیانگر آن است که افراد، هوش مالی متفاوتی دارند و هوش مالی بر ریسک‌پذیری سرمایه‌گذاران تأثیر مثبت و معناداری دارد. ملانظری و اسماعیلی (۱۳۹۳؛ ۵۰۸) دریافتند که ویژگی‌های روان‌شناختی بر مهارت حسابرسان تأثیرگذار است و قضاوت آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بابائیان و زندی (۱۳۹۳؛ ۱۰۵) دریافتند که ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، ثبات عاطفی، انعطاف‌پذیری و پذیرا بودن، با عملکرد شغلی رابطه معناداری ندارند و تنها بین ویژگی مسؤولیت‌پذیری و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. آقاسی و همکاران (۱۳۹۵؛ ۲۶) نقش هوش مالی را به عنوان یک متغیر مؤثر بر عملکرد سرمایه‌گذاران و مدیران پررنگ کردند. حیرانی و همکاران (۱۳۹۵؛ ۱۱۰) دریافتند بیش اعتمادی حسابداران رسمی و شخصیت بر قضاوت حرفه‌ای آنها تأثیر می‌گذارد و قضاوت حرفه‌ای نقش تعدیل‌کننده در تأثیرگذاری اعتماد بیش از حد و شخصیت بر تعارض بین حسابرس و مدیریت ایفا می‌کند. روغنی‌زاده (۱۳۹۵؛ ۹۶) در پژوهشی تأثیر عوامل، ویژگی‌های رفتاری و تیپ شخصیتی سرمایه‌گذاران را بر تصمیمات سرمایه‌گذاری آنها مورد بررسی قرار دادند. در یافته‌ها مشخص شد ویژگی‌های رفتاری و تیپ شخصیتی سرمایه‌گذار بر نحوه تصمیم‌گیری وی مؤثر است. گودرزی و حاجیها (۱۳۹۶؛ ۴) دریافتند که ویژگی‌های شخصیتی در شکل‌گیری قضاوت‌های اخلاقی حسابرسان نقش مؤثری دارد. حیدریور و همکاران (۱۳۹۶؛ ۱۶۳) رابطه اخلاق حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی سرمایه‌گذاران بورس اوراق بهادار تهران را مورد بررسی قرار دادند، یافته‌ها نشان دادند بین اخلاق حرفه‌ای و برون‌گرایی، سازگاری، وجدانی بودن و پذیرا بودن، همبستگی مثبت و معنادار و بین اخلاق حرفه‌ای و روان رنجوری همبستگی منفی معنادار برقرار است. طاهری و

همکاران (۱۳۹۷؛ ۹۲) دریافتند که مدیران توانا و دارای دانش مالی به دلیل این که عملکرد بهتری دارند، برای بالاتر رفتن شهرت، عملکرد بهترشان را در گزارشات مالی شفاف ارائه می‌نمایند. یافته‌های آنان نشان داد توانایی و دانش مالی مدیران همزمان اثر مثبت و معناداری بر شفافیت گزارشگری مالی دارد. با توجه به مبانی نظری و پژوهش‌های پیشین، فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر ارائه می‌شوند:

فرضیه اصلی ۱: ویژگی‌های شخصیتی مدیران تأثیر معناداری روی عملکرد شرکت دارد.

فرضیه فرعی ۱-۱: روان‌رنجورگرایی مدیران تأثیر معناداری بر عملکرد شرکت دارد.

فرضیه فرعی ۱-۲: برون‌گرایی مدیران تأثیر معناداری بر عملکرد شرکت دارد.

فرضیه فرعی ۱-۳: پذیرا بودن مدیران تأثیر معناداری بر عملکرد شرکت دارد.

فرضیه فرعی ۱-۴: سازگاری مدیران تأثیر معناداری بر عملکرد شرکت دارد.

فرضیه فرعی ۱-۵: وجدانی بودن مدیران تأثیر معناداری بر عملکرد شرکت دارد.

فرضیه اصلی ۲: هوش مالی مدیران، شدت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد شرکت را تعدیل می‌کند.

فرضیه فرعی ۲-۱: هوش مالی مدیران، شدت تأثیر ویژگی روان‌رنجورگرایی بر عملکرد شرکت را تعدیل می‌کند.

فرضیه فرعی ۲-۲: هوش مالی مدیران، شدت تأثیر ویژگی برون‌گرایی بر عملکرد شرکت را تعدیل می‌کند.

فرضیه فرعی ۲-۳: هوش مالی مدیران، شدت تأثیر ویژگی پذیرا بودن بر عملکرد شرکت را تعدیل می‌کند.

فرضیه فرعی ۲-۴: هوش مالی مدیران، شدت تأثیر ویژگی سازگاری بر عملکرد شرکت را تعدیل می‌کند.

فرضیه فرعی ۲-۵: هوش مالی مدیران، شدت تأثیر ویژگی وجدانی بودن بر عملکرد شرکت را تعدیل می‌کند.

۳- روش‌شناسی پژوهش

۳-۱. روش پژوهش

این مطالعه از نوع شبه‌تجربی است. در پژوهش‌های شبه‌تجربی، محقق روی فرآیند ایجاد داده‌ها کنترل ندارد و نمی‌تواند گروه‌های متفاوتی مانند گروه آزمایش و کنترل (گواه) تعریف نماید بلکه کل گروه موجود نقش گروه آزمایش را بازی می‌نماید (طیبی و همکاران، ۱۳۹۵؛ ۶۱). از زاویه دیگر، پژوهش حاضر نوعی تحقیق اثباتی است که در آن به دنبال کشف آنچه که هست، می‌باشد و هیچ‌گونه تجویزی صورت نمی‌گیرد بلکه با توجه به موارد کشف شده، صرفاً

توصیه‌هایی ارائه می‌شود و از نظر بُعد زمانی، از نوع پژوهش‌های پس‌رویدادی است. پژوهش حاضر از نظر نتایج، کاربردی؛ از نظر هدف، تحلیلی؛ از نظر منطق اجرا، ترکیبی از قیاس و استقراً (که روش علمی نامیده می‌شود)، از نظر فرآیند اجرا ترکیبی از کیفی و کمی و از نظر دوره زمانی، مقطعی است. جامعه آماری این پژوهش، مدیران شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران است که از ابتدای سال ۱۳۹۵ تا انتهای سال ۱۳۹۶ در سیمت خود بوده و تعداد آنها حدود ۱۷۵۰ نفر است. برای نمونه‌گیری از روش تصادفی ساده استفاده شده است. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش معادلات ساختاری استفاده شده که در این روش معمولاً تعداد نمونه حداقل ۵ برابر تعداد سوالات پرسشنامه و همچنین، حداقل ۲۰۰ نمونه است، لذا با توجه به تعداد سوالات پرسشنامه‌ها (پرسشنامه نئو هر متغیر ۱۲ پرسش و در مجموع ۶۰ پرسش، پرسشنامه هوش مالی ۲۵ پرسش) تعداد ۲۹۱ نفر از مدیران مالی (مربوط به ۸۳ شرکت) به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. لازم به ذکر که شاخص‌های ارائه‌شده در بخش ۴-۴ حاکی از کفایت نمونه است.

در این پژوهش، جهت بررسی پایایی^{۲۵} پرسشنامه‌ها علاوه بر روش ضریب آلفای کرونباخ از پایایی مرکب نیز استفاده شده است. معیار پایایی مرکب، معیاری مدرن‌تر از آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی است و برتری آن نسبت به آلفا در این است که پایایی سازه را نه به صورت مطلق بلکه با استفاده از همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌کند با توجه تحلیل‌های انجام شده، ضرایب پایایی کرونباخ و پایایی مرکب برای سازه‌های تحقیق به ترتیب برابر ۰/۷۴ و ۰/۷۲۶ بوده، که به دلیل اینکه بالای ۰/۷ به دست آمده که نشان از تکرارپذیری و قابلیت اعتماد پرسشنامه دارد. به منظور روایی^{۲۶} محتوا از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده، که پرسشنامه‌های بکار رفته در بسیاری از تحقیقات جامعه ایرانی بکار گرفته شده و مورد تایید خبرگان نیز است (فرشی و همکاران، ۱۳۸۰؛ ۱۷۷). پرسشنامه‌ها پژوهش در بخش پیوست، ارائه شده‌اند.

۳-۲. متغیرهای پژوهش

متغیر مستقل (ویژگی‌های شخصیتی)

شخصیت معمولاً به عنوان یک برجسب تشخیص کلی برای رفتار قابل مشاهده فرد و تجارب درونی قابل بیان او مورد استفاده قرار می‌گیرد. تمامی هر فرد که به این روش توصیف می‌شود، هم جنبه‌های فردی و هم ابعاد اجتماعی او را نشان می‌دهد (پورافکاری به نقل از سادوک و سادوک، ۱۳۸۲؛ ۴۸). صفات شخصیتی، پنج عامل روان‌رنجورگرایی، برون‌گرایی، پذیرا بودن، سازگاری و وجدانی بودن را شامل می‌شود.

در این پژوهش، برای سنجش ویژگی‌های شخصیتی مدیران از پرسشنامه استاندارد نئو^{۲۷} استفاده شده است. پرسشنامه نئو یکی از جامع‌ترین ابزارهای مربوط به ارزیابی شخصیت بر

اساس دیدگاه تحلیل عاملی^{۲۸} است که کاربرد بسیاری در ارزیابی شخصیت افراد دارد و توسط مک‌گری و کاستا (۱۹۹۶؛ ۵۳) ارائه شده است. برای سنجش هریک از ویژگی‌های شخصیتی در این پرسشنامه، ۱۲ سوال طراحی شده است. بنابراین، در طیف پنج طبقه لیکرت، که طبقه کاملاً مخالف مقدار یک و طبقه کاملاً موافق مقدار ۵ دارد، حداکثر امتیاز برای سنجش هر ویژگی، ۶۰ است.

متغیر وابسته (عملکرد)

در این پژوهش، برای سنجش عملکرد مالی شرکت‌های مورد بررسی، از نسبت‌های مالی بازده دارایی‌ها ROA (سود خالص به کل دارایی‌ها)، بازده حقوق صاحبان سرمایه ROE (سود خالص به کل حقوق صاحبان سرمایه) و نسبت کیوتوبین QT (مجموع ارزش بازار سهام شرکت و مجموع بدهی‌ها به کل دارایی‌ها) استفاده می‌شود.

متغیر تعدیل‌گر (هوش مالی)

در این پژوهش، برای سنجش هوش مالی مدیران از پرسشنامه کیوساکی^{۲۹} (۱۹۹۳؛ ۲۸) استفاده شده است. این پرسشنامه، هوش مالی را از پنج جنبه (۱) کسب پول بیشتر، (۲) حفاظت از پول، (۳) بودجه‌بندی و برنامه‌ریزی برای پول، (۴) استفاده از پول به عنوان ابزار اهرم و (۵) ارتقاء آگاهی مالی، مورد بررسی و سنجش قرار می‌دهد. برای سنجش هر جنبه هوش مالی از ۵ پرسش و در مجموع از ۲۵ پرسش، استفاده شده است. در طیف لیکرت پنج طبقه، که طبقه کاملاً مخالف مقدار یک و طبقه کاملاً موافق مقدار ۵ دارد، حداکثر امتیاز در سنجش هوش مالی، عدد ۱۲۵ است.

۴- یافته‌های پژوهش

۴-۱. آماره‌های توصیفی

در نگاره (۱)، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان پژوهش ارائه شده است. نتایج نشان می‌دهد که از ۲۹۱ پاسخگو، تعداد ۲۸۲ مدیر مرد، ۱۷۰ پاسخگو دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر و ۲۴۷ پاسخگو دارای سوابق کاری بیش از ۱۵ سال هستند.

نگاره (۱). ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان

جنسیت	تعداد	تحصیلات	تعداد	سابقه‌کار	تعداد
مرد	۲۸۲	لیسانس و پایین‌تر	۱۱۸	تا ۱۵ سال	۴۴
زن	۹	فوق لیسانس و بالاتر	۱۷۳	بالاتر از ۱۵ سال	۲۴۷
جمع	۲۹۱	جمع	۲۹۱	جمع	۲۹۱

آماره‌های توصیفی پژوهش که شمایی کلی از وضعیت توزیع داده‌ها را ارائه می‌کنند، در نگاره (۲) ارائه شده است. نتایج نشان داد که میانگین مؤلفه روان‌رنجورگرای در کل $۳۴/۶۹$ با انحراف معیار $۴/۲۱$ ، برای مردان $۳۴/۷۱$ و برای زنان $۳۴/۰۰$ است.

نگاره (۲). آماره‌های توصیفی

جنسیت	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	ROA	ROE	QT
مرد	۳۴/۷۱	۴/۲۳	۳۹/۸۹	۳۸/۶۹	۳۹/۳۴	۳۹/۲۹	۹۰/۷	۰/۱۴	۰/۱۹	۱/۹۰	
زن	۳۴/۰۰	۳/۷۰	۳۸/۶۷	۳۹/۶۷	۳۹/۳۳	۴۱/۴۴	۸۸/۵۵	۰/۱۰	-۰/۶۶	۲/۰۷	
جمع	۳۴/۶۹	۴/۲۱	۳۹/۸۶	۳۸/۷۲	۳۹/۳۴	۳۹/۳۶	۹۰/۶۹	۰/۱۳	۰/۱۶	۱/۸۶	
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین
	۳۴/۶۹	۴/۲۱	۳۹/۸۶	۳۸/۷۲	۳۹/۳۴	۳۹/۳۶	۹۰/۶۹	۰/۱۳	۰/۱۶	۱/۸۶	
	۳۴/۰۰	۳/۷۰	۳۸/۶۷	۳۹/۶۷	۳۹/۳۳	۴۱/۴۴	۸۸/۵۵	۰/۱۰	-۰/۶۶	۲/۰۷	
	۳۴/۷۱	۴/۲۳	۳۹/۸۹	۳۸/۶۹	۳۹/۳۴	۳۹/۲۹	۹۰/۷	۰/۱۴	۰/۱۹	۱/۹۰	

انحراف معیار این مؤلفه برای زنان کمتر از مردان است و نشان از همگنی بیشتر زنان در این مؤلفه دارد. با این حال، تفاوت چشم‌گیری میان زنان و مردان در این مؤلفه قابل مشاهده نیست. میانگین مؤلفه پذیرا بودن در کل $۳۸/۷۲$ با انحراف معیار $۴/۳۶$ است در حالی که مقدار این مؤلفه برای مردان $۳۸/۶۹$ برای زنان $۳۹/۶۷$ است. انحراف معیار این مؤلفه برای زنان کمتر از مردان است که نشان از همگنی بیشتر زنان در این مؤلفه دارد. تفسیر سایر متغیرهای نیز به همین صورت خواهد بود.

۴-۲. مدل اندازه‌گیری و روایی سازه

مقادیر بار عاملی همه نشانگرهای سازه‌های عملکرد (بازده دارایی، بازده حقوق صاحبان سهام و نسبت کیوتوین) به ترتیب $۰/۶۳$ ، $۰/۸۷$ و $۰/۶۴$ بوده که بدلیل اینکه دارای بارهای بیشتر از $۰/۴$ هستند. پس می‌توان گفت سازه‌های طراحی شده از روایی مناسب برخوردار هستند. معیار AVE نیز نشان‌دهنده‌ی میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با نشانگرهای خود است. به بیان ساده‌تر AVE میزان همبستگی یک سازه با نشانگرهای خود را نشان می‌دهد که هر چه همبستگی بیشتر از $۰/۵$ باشد، برازش نیز بیشتر است. مقدار معیار AVE برای سازه عملکرد برابر $۰/۵$ بوده که بیانگر مقدار مناسب را دارد و تایید کننده دوباره روایی همگراست.

۴-۳. آزمون تناسب داده‌ها

شاخص $KMO^{۲۰}$ معیاری برای کفایت نمونه‌گیری است. به عبارت دیگر، با بهره‌گیری از شاخص KMO، به این مسأله پرداخته می‌شود که آیا نمونه‌گیری مناسبی از متغیرها (بر اساس

همبستگی دو به دوی معرف‌ها و همبستگی جزئی آن‌ها) به عمل آمده است یا خیر؟. هرچه اندازه شاخص KMO به ۱ نزدیک‌تر باشد، کفایت نمونه‌گیری بهتری در انتخاب معرف‌ها (متغیرهای آشکار) وجود داشته است. نقطه برش اندازه شاخص KMO برای کفایت نمونه‌گیری ۰/۶ بیان شده است. یعنی اگر شاخص KMO بالاتر از ۰/۶ باشد، ملاک کفایت نمونه‌گیری برآورد شده است. نگاره (۳) نتایج آزمون بارتلت ۳۲ و شاخص KMO را برای ویژگی‌های شخصیتی، عملکرد و هوش مالی ارائه می‌کند. چون برای هر مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی، عملکرد و هوش مالی، مقدار این شاخص بیشتر از ۰/۶ است؛ نشان از کفایت نمونه‌گیری دارد.

نگاره (۳). نتایج آزمون بارتلت

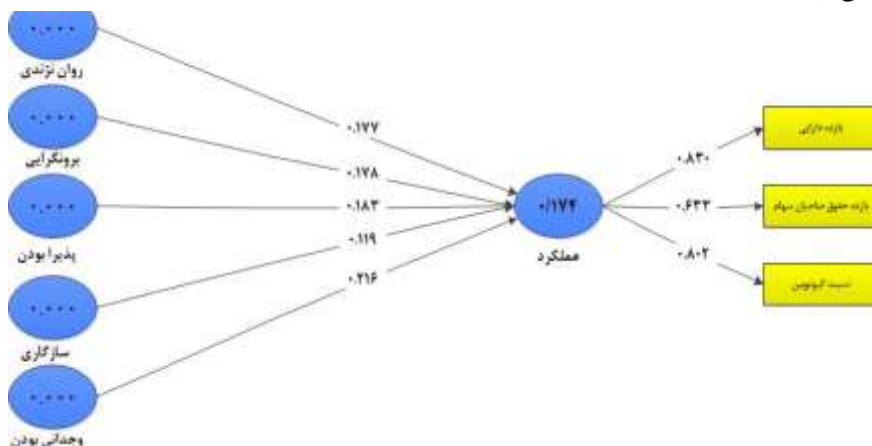
متغیر	شاخص KMO	آماره کای دو (معناداری)
ویژگی روان‌نزدی	۰/۷۳۵	۱۴۰/۸۷ (۰/۰۰۰)
ویژگی برون‌گرایی	۰/۶۳۹	۳۳۲/۳ (۰/۰۰۰)
ویژگی پذیرا بودن	۰/۶۹۶	۲۳۱/۳ (۰/۰۰۰)
ویژگی سازگاری	۰/۶۹۲	۲۳۹/۳ (۰/۰۰۰)
ویژگی وجدانی بودن	۰/۶۲۵	۲۹۰/۶ (۰/۰۰۰)
هوش مالی	۰/۷۶۸	۲۸۴/۸ (۰/۰۰۰)
عملکرد	۰/۶۹۸	۱۷۰/۹ (۰/۰۰۰)

۴-۴. بررسی مدل ساختاری

در نرم‌افزار PLS معیار مناسب بودن مدل، ضریب تعیینی است که برای مدل‌ارایه می‌شود و تعبیری مشابه رگرسیون دارد یعنی هرچه ضریب تعیینی به یک نزدیک‌تر باشد، مدل قوی‌تر عمل می‌کند. مقدارهای توصیه شده برای ضریب تعیینی در مدل‌های ساختاری ۰/۳۳ برای مدل متوسط و ۰/۶۶ برای مدل قوی است. ضریب تعیینی تنها برای سازه‌های درون‌زای مدل حساب می‌شود. از آنجا که این مقدار برای سازه عملکرد به کار رفته ۰/۵۳۹ به دست آمده، برازش مدل مناسب ارزیابی می‌شود. علاوه بر شاخص ضریب تعیینی، در نرم‌افزار PLS، مقدار Q^2 نیز استفاده می‌شود که قدرت پیش‌بینی مدل را نشان می‌دهد. مقدار توصیه شده معیار Q^2 بیشتر از ۰/۱۵ برای قدرت پیش‌بینی‌کنندگی متوسط و ۰/۳۵ برای قدرت پیش‌بینی‌کنندگی مطلوب است. این مقدار برای سازه‌ی عملکرد در مدل بکار رفته ۰/۳۷۴ بوده بنابراین، در حد بسیار مناسبی است یعنی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی این سازه، مطلوب است.

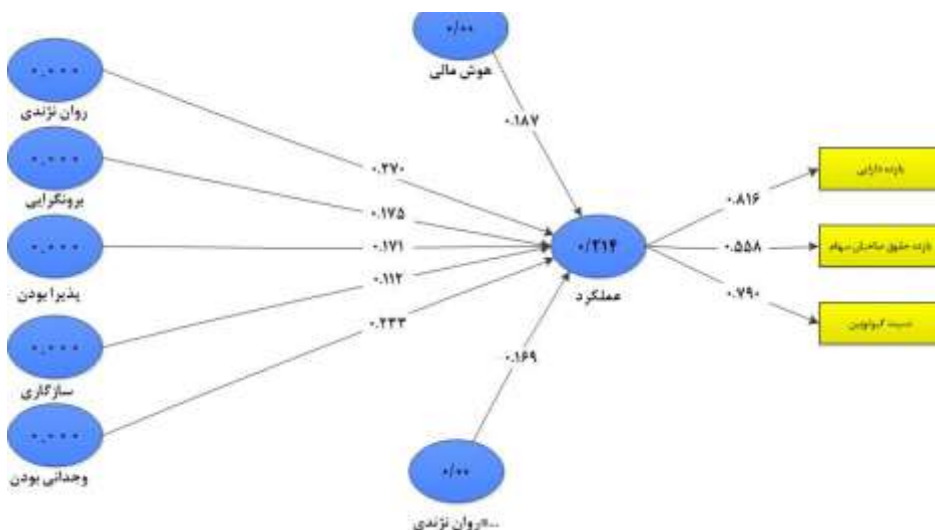
۴-۵. برآورد مدل‌های اندازه‌گیری و آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش

به منظور آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش، رابطه بین هریک از مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی مدیران با عملکرد شرکت به صورت مجزا بررسی گردیده که در مدل ساختاری زیر ارائه می‌گردد.



شکل (۱). ضرایب مسیر فرضیه اول تا پنجم فرعی

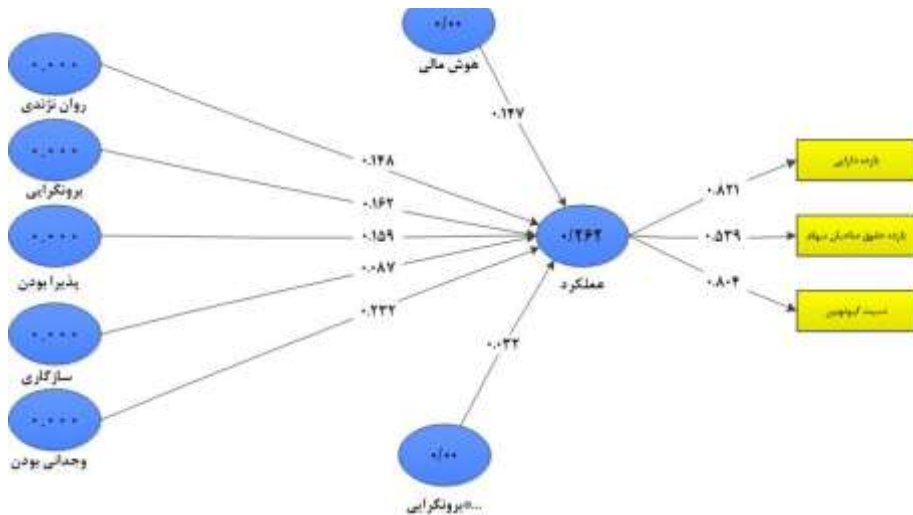
ضریب مسیر تأثیر ویژگی شخصیتی بر عملکرد برای روان‌رنجوری، برون‌گرایی، پذیرا بودن، سازگاری و وجدانی بودن به ترتیب ۰/۱۷۷، ۰/۱۷۸، ۰/۱۸۳، ۰/۱۱۹، ۰/۲۱۶ است.



شکل (۲). ضرایب مسیر فرضیه ۱-۲

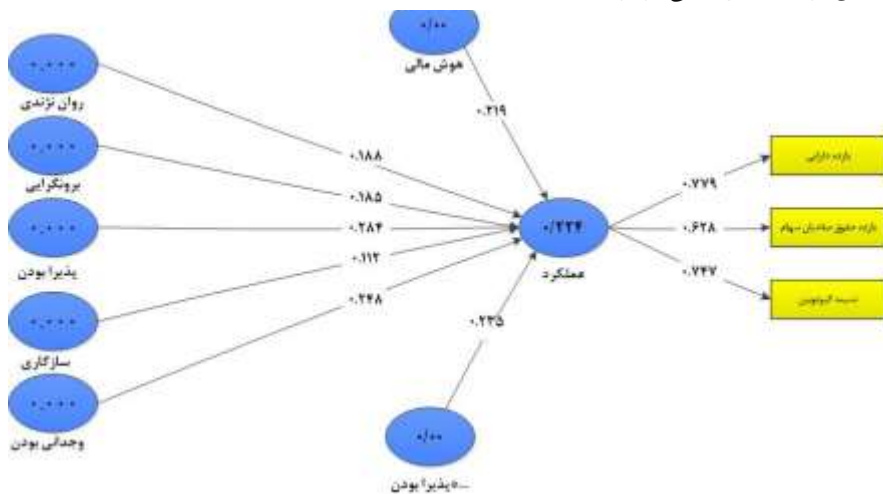
ویژگی‌های شخصیتی، هوش مالی مدیران و عملکرد شرکت/۱۵۶

بر اساس شکل (۲)، ضریب مسیر تأثیر ویژگی روان‌نژندی بر عملکرد با در نظر گرفتن تعدیل‌گری هوش مالی برابر $0/169$ - است.



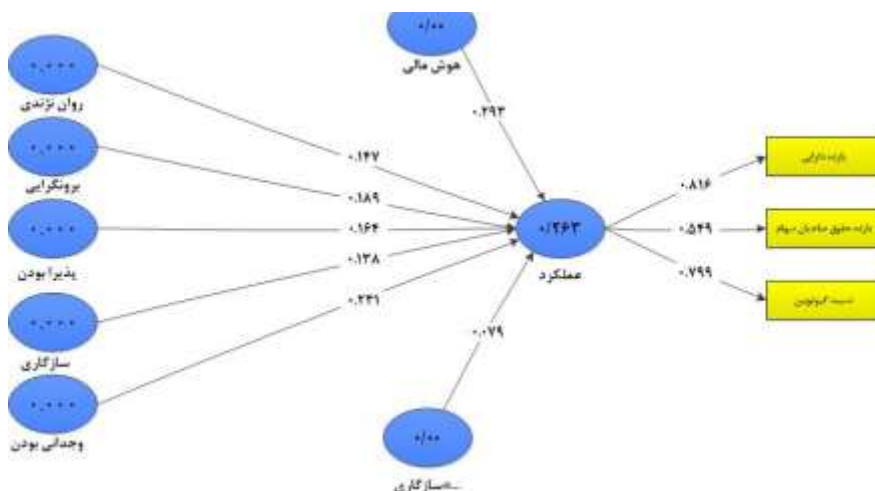
شکل (۳). ضرایب مسیر فرضیه ۲-۲

بر اساس شکل (۳)، ضریب مسیر تأثیر برون‌گرایی بر عملکرد با در نظر گرفتن تعدیل‌گری هوش مالی برابر $0/032$ - است.



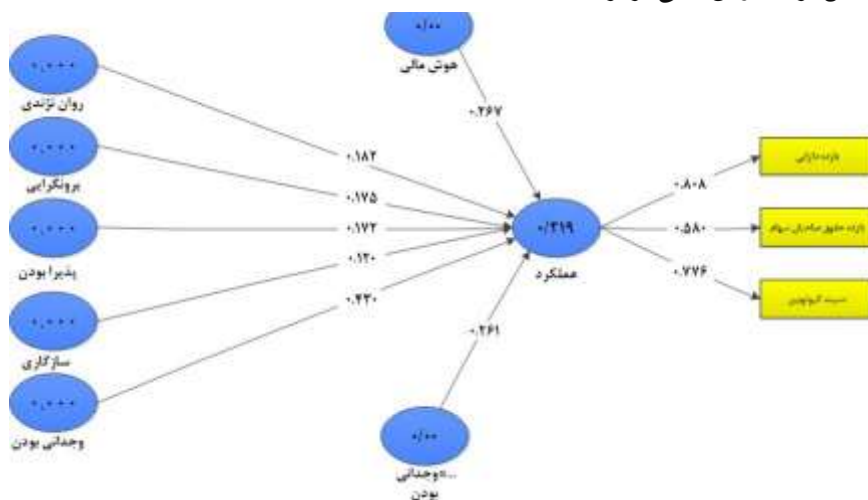
شکل (۴). ضرایب مسیر فرضیه ۳-۲

بر اساس شکل (۴)، ضریب مسیر تأثیر ویژگی پذیرا بودن بر عملکرد با در نظر گرفتن تعدیل‌گری هوش مالی برابر $0/235$ - است.



شکل (۵). ضرایب مسیر فرضیه ۴-۲

بر اساس شکل (۵)، ضریب مسیر تأثیر ویژگی سازگاری بر عملکرد با در نظر گرفتن تعدیل‌گری هوش مالی برابر 0.079 است.



شکل (۶). ضرایب مسیر فرضیه ۵-۲

ضریب مسیر تأثیر ویژگی وجدانی بودن بر عملکرد با در نظر گرفتن تعدیل‌گری هوش مالی برابر 0.261 است. در نگاره (۴)، خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی ارائه شده است. نگاره (۴) شامل ضرایب مسیر و مقادیر آماره Z مربوط به فرضیات تحقیق است. چنانچه قدر مطلق مقدار آماره Z بیشتر از مقدار $1/96$ باشد در سطح معنی داری 0.05 دلیلی بر رد فرضیه مطرح شده وجود ندارد.

نگاره (۴). خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی

نتیجه	آماره Z	ضریب مسیر	تعدیلگر	متغیر مستقل	فرضیه فرعی
عدم رد	۳/۸۳۱	۰/۱۷۷	-	روان‌رنجورگرایی	فرعی ۱-۱
رد	۱/۳۸۲	۰/۱۷۸	-	برون‌گرایی	فرعی ۲-۱
عدم رد	۲/۲۰۴	۰/۱۸۳	-	پذیرا بودن	فرعی ۳-۱
رد	۰/۸۱۱	۰/۱۱۹	-	سازگاری	فرعی ۴-۱
عدم رد	۲/۷۴۹	۰/۲۱۶	-	وجدانی بودن	فرعی ۵-۱
رد	۰/۸۷۶	-۰/۱۶۹	هوش مالی	روان‌رنجورگرایی	فرعی ۱-۲
رد	۰/۱۲۱	۰/۰۳۲	هوش مالی	برون‌گرایی	فرعی ۲-۲
رد	۱/۲۲۵	-۰/۲۳۵	هوش مالی	پذیرا بودن	فرعی ۳-۲
رد	۰/۳۲۰	-۰/۰۷۹	هوش مالی	سازگاری	فرعی ۴-۲
رد	۱/۱۶۰	-۰/۲۶۱	هوش مالی	وجدانی بودن	فرعی ۵-۲

منبع: یافته‌های پژوهش

۵- بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر، بر اساس مبانی نظری ارائه شده، رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران با مؤلفه عملکرد و اثر تعدیل‌گری هوش مالی بررسی شده است. برای سنجش ویژگی‌های شخصیتی مدیران از پرسشنامه نئو بر مبنای مدل پنج عاملی شخصیت که یکی از جامع‌ترین ابزارهای مربوط به ارزیابی شخصیت بر اساس دیدگاه تحلیل عاملی است، استفاده شده است. این پنج عامل عبارتند از روان‌رنجورگرایی، برون‌گرایی، پذیرا بودن، سازگاری و وجدانی بودن. برای سنجش عملکرد مالی شرکت از نسبت‌های مالی بازده دارایی‌ها و بازده حقوق صاحبان سرمایه و کیوتوبین استفاده می‌شود. همچنین برای سنجش هوش مالی مدیران از پرسشنامه کیوساکی (۱۹۹۳؛ ۲۸) که هوش مالی را از پنج جنبه کسب پول بیشتر، حفاظت از پول، بودجه‌بندی و برنامه‌ریزی برای پول، استفاده از پول به عنوان ابزار اهرم و ارتقاء آگاهی مالی، بررسی کرده، استفاده شده است.

نتایج پژوهش نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی مدیران در مجموع تأثیر معناداری با عملکرد دارد و در این بین، به طور خاص سه ویژگی شخصیتی روان‌نزدی، پذیرا بودن و وجدانی بودن رابطه معناداری با عملکرد دارد و هوش مالی مدیران به عنوان تعدیل‌گر تأثیری بر آن ندارد. به عبارت دیگر نتایج، گویای این موضوع است که هر چه شخصیت مدیران بیشتر دربرگیرنده صفاتی از قبیل، تحمل محرک‌های استرس و عوامل تنش‌زا، ثبات عاطفی پایین (ویژگی روان-نزدی) (علاقه‌مندی به کسب تجربه‌های جدید، مشتاق تنوع، قدرت تحمل بالا در برابر ابهام (ویژگی پذیرا بودن) و شایستگی، نظم، وظیفه‌شناسی، تلاش برای موفقیت و نظم درونی (ویژگی وجدانی بودن) بوده باشد؛ عملکرد آن شرکت‌ها بهتر ارزیابی شده است و تعدیل‌گری هوش مالی مدیران بر تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد شرکت معنی‌دار نیست. پژوهش

حاضر به صورت نوآورانه بوده و به دلیل عدم انجام پژوهش‌های پیشین کاملاً مشابه، به صورت مستقیم قابل مقایسه با پژوهش‌های پیشین نیست، با این حال به لحاظ مفهومی، یافته‌های این پژوهش با یافته‌های حاصل از این پژوهش با نتایج اشتون و همکاران (۱۹۸۷؛ ۷۲۶)، دیویدسون و نتو (۱۹۹۳؛ ۴۸۵) و دی برتلی و همکاران (۲۰۱۹؛ ۱۶) سازگاری دارد.

با توجه به مبانی نظری و شواهد تجربی بیان شده که تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و هوش مالی مدیران بر تصمیم‌های مالی و عملیاتی آنان را تأیید می‌کند و نیز نتایج پژوهش حاضر مبنی بر رابطه مستقیم و معنادار بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و عملکرد شرکت، بدون در نظر گرفتن اثر تعدیل‌گری هوش مالی، به سرمایه‌گذاران و همچنین هیأت مدیره شرکت‌ها توصیه می‌شود در انتخاب مدیران، ویژگی‌های شخصیتی افراد موردنظر (به‌خصوص ویژگی‌های روان‌نژندی، پذیرا بودن و وجدانی بودن) را مورد توجه قرار دهند. در این خصوص پیشنهاد می‌شود همچون سایر کارکنان که بر اساس آئین‌نامه‌های استخدامی شرکت‌ها در زمان بکارگیری، موظف به انجام آزمایش‌های طب کار و ارائه گواهی سلامت می‌باشند؛ ویژگی‌های شخصیتی افراد موردنظر برای تصدی سمت‌های مدیریتی با استفاده از روش‌های موجود، توسط متخصصان روانشناسی مورد ارزیابی قرار گیرد. همچنین با توجه به تعداد محدود پژوهش‌های انجام شده در حوزه مالی رفتاری در کشور، به پژوهشگران آتی توصیه می‌شود تا تأثیر ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر عملکرد، کارایی سرمایه‌گذاری، بهینگی ساختار سرمایه، کیفیت گزارشگری مالی و کیفیت سود را بررسی نمایند. همچنین توصیه می‌شود که دلایل عدم تأثیر تعدیل‌گری هوش مالی را بر رابطه ویژگی شخصیتی و عملکرد شرکت را بررسی گردد. از جمله محدودیت‌های ذاتی و غیرقابل اجتنابی که پژوهش‌های مبتنی بر داده‌های پرسشنامه‌ای دارند؛ دقت و صداقت در تکمیل پرسشنامه از سوی تکمیل‌کننده آن است که پژوهش حاضر نیز از این قاعده مستثنی نیست.

یادداشت‌ها

- | | |
|----------------------------|---------------------------|
| 1. Behavioral finance | 16. Berman |
| 2. Managerial ability | 17. Lusardi |
| 3. Financial intelligence | 18. Ronald and Grable |
| 4. Neuroticism | 19. Almenberg and widmark |
| 5. Extroversion | 20. Mkoji and Sikalieh |
| 6. Openness to experiences | 21. Caliendo |
| 7. Agreeableness | 22. Goel |
| 8. Conscientiousness | 23. Pinjisakikool |
| 9. Caplan and Sadock | 24. De Bortoli |
| 10. McCrae and Costa | 25. Reliability |
| 11. Ashton and Wright | 26. Validity |
| 12. Lucas and Larsen | 27. Neo |
| 13. Davidson and Neu | 28. Factor Analyses |

14. Andersen
15. Intelligence Quotient

29. Kiyosaki
30. Kaiser-Mayer-Olkin

کتابنامه

۱. آقاسی، سعید، آقاسی، احسان، بیگلری، سحر. (۱۳۹۵). بررسی رابطه تحمل ریسک مالی و ویژگی‌های سرمایه‌گذاران (هوش مالی، مهارت مدیریت مالی، ثروت) بر اساس مدل بومی شده دونالد مطالعه موردی بورس اوراق بهادار تهران. *دانش مالی تحلیل اوراق بهادار*، ۹(۳۱): ۲۱-۳۳.
۲. ایمر، فرشید، گرکز، منصور. (۱۳۹۷). بررسی نقش هیجانات خودآگاهانه (غرور و شرم) در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی حسابداری: مطالعه موردی دانشجویان دکتری و کارشناسی ارشد حسابداری دانشگاه‌های شهر گرگان. *حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۳(۶): ۱۶۵-۱۹۷.
۳. بابائیان، علیو، زندی، فیروز. (۱۳۹۳). نقش اجرای قرارداد روانشناختی بر فرسودگی شغلی. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۳(۷۵): ۹۷-۱۱۴.
۴. بدری، احمد، گودرزی، ندا. (۱۳۹۳). مالی رفتاری، سوگیری‌ناگری و متغیرهای بنیادی حسابداری شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران. *مطالعات تجربی حسابداری مالی*، ۱۱(۳۴): ۷۵-۸۸.
۵. برادران حسن‌زاده، رسول، فتاحی اصل، بهرام، ابوالحسن زاده، سودا. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر تیپ‌های شخصیتی حسابرسان بر محتوای گزارش حسابرسی. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۲(۶): ۸۹-۱۰۰.
۶. پورزمانی، زهرا، کریمی، علی. (۱۳۸۹). تأثیر مدیریت موثر ریسک و سرمایه‌های فکری بر سطح عملکرد شرکت‌ها. *دانش مالی تحلیل اوراق بهادار*، ۳(۶): ۱-۱۸.
۷. حق‌شناس، حسن. (۱۳۸۷). هنجاریابی آزمون شخصیتی نئو فرم تجدیدنظرشده. *روان‌پزشکی و روانشناسی بالینی*، ۴(۴): ۳۶-۵۰.
۸. حیدریور، فرزانه، رجب دری، حسین. (۱۳۹۶). رابطه اخلاق حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی سرمایه‌گذاران بورس اوراق بهادار. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۲(۲): ۱۶۱-۱۶۴.
۹. حیرانی، فروغ، وکیلی‌فرد، حمیدرضا، بنی‌مهد، بهمن، رهنمای رودپشتی، فریدون. (۱۳۹۵). تأثیر شخصیت حرفه‌ای‌گرا، ضداجتماعی و بیش‌اعتمادی حسابرسان بر قضاوت آنها در حل تعارض میان حسابرس و مدیریت. *فصلنامه حسابداری مالی*، ۳۲(۹۵): ۱۰۶-۱۴۳.
۱۰. دارابی، رویا، چناری بوکت، حسن، ولی‌خانی، محمدجعفر. (۱۳۹۵). ابعاد و رویکردهای نظریه مالی رفتاری. *مطالعات حسابداری و حسابرسی*، ۵(۱۷): ۹۳-۱۱۶.

۱۱. درگاهی، حسین، رحمانی، حجت، بیگدلی، زهرا، جوادی قلعه، اسماعیل، یوسف زاده، نگار. (۱۳۹۴). هوش مدیریت: یک مطالعه مروری نظام‌مند بر روی مدیران آزمایشگاه‌های بالینی. فصلنامه آزمایشگاه و تشخیص، ۷(۲۷): ۱۱-۲۴.
۱۲. روغنی زاده، مرجان. (۱۳۹۵). عوامل، ویژگی‌های رفتاری و تیپ شخصیتی مؤثر بر تصمیم‌گیری سرمایه‌گذار در بورس اوراق بهادار، مطالعات اقتصاد. مدیریت مالی و حسابداری، ۲(۳): ۹۲-۱۰۳.
۱۳. سادوک، بنجامین جیمز، سادوک، ویرجینیا آلکوت. (۱۳۸۲). خلاصه روان پزشکی: علوم رفتاری روان پزشکی، مترجم: پورافکاری، نصرت الله، تهران، شهر آب.
۱۴. سیدجوادین، رضا. (۱۳۸۳). مروری جامع بر نظریه‌های مدیریت و سازمان، تهران، نگاه دانش.
۱۵. شمس، شهاب الدین، اسفندیاری مقدم، امیر تیمور. (۱۳۹۷). ارتباط رفتار توده‌واری با عملکرد و ویژگی‌های شرکت‌های سرمایه‌گذاری. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۰(۳۸): ۴۷-۶۶.
۱۶. طاهری عابد، رضا، علی نژاد ساروکلائی، مهدی، فغانی ماکرانی، خسرو. (۱۳۹۷). توانایی، دانش مالی مدیران عامل و شفافیت گزارشگری مالی. دانش حسابداری مالی، ۵(۲): ۸۵-۱۱۰.
۱۷. طیبی، جمال الدین، ملکی، محمدرضا، دلگشایی، بهرام. (۱۳۹۵). تدوین پایان نامه، رساله، طرح پژوهشی و مقاله علمی، تهران، نشر فردوس.
۱۸. قادری، کاوه، قادری، صلاح الدین، قادری، سامان. (۱۳۹۶). تأثیر عامل رفتاری اطمینان بیش از حد مدیران بر اثربخشی مدیریت ریسک. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۰(۳۷): ۲۴۳-۲۷۲.
۱۹. قربانی، بهزاد. (۱۳۹۵). تأثیر افشای اختیاری اطلاعات سرمایه‌فکری بر عدم تقارن اطلاعاتی. دانش حسابداری مالی، ۳(۴): ۱۷۳-۱۸۸.
۲۰. کاردان، بهزاد، ودیعی، محمد حسین، ذوالفقار آرانی، محمد حسین. (۱۳۹۶). نقش تمایلات رفتاری (احساسات و هیجانات) سرمایه‌گذاران در ارزش‌گذاری شرکت. دانش حسابداری، ۸(۴): ۷-۳۵.
۲۱. گروسی فرشی، میر تقی، قاضی طباطبایی، محمود، مهریار، امیر هوشنگ. (۱۳۸۰). کاربرد آزمون جدید شخصیتی نئو (Neo) و بررسی تحلیلی ویژگی‌ها و ساختار عاملی آن در بین دانشجویان دانشگاه‌های ایران. فصلنامه علوم انسانی الزهرا (س)، ۱۱(۳۹): ۱۷۳-۱۹۸.

ویژگی‌های شخصیتی، هوش مالی مدیران و عملکرد شرکت/۱۶۲

۲۲. گل ارضی، غلام رضا. (۱۳۸۹). تجزیه و تحلیل رفتار جمعی سرمایه گذاران در بورس اوراق بهادار تهران با استفاده از مدل فضای حالت. پژوهش‌های حسابداری مالی، ۴(۲): ۴۹-۶۰.
۲۳. گودرزی، سعید، حاجیها، زهره. (۱۳۹۶). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با شکل‌گیری قضاوت اخلاقی. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۲(۴): ۱-۶.
۲۴. مری‌جی، آلن؛ وندی ام، ین، (۱۳۹۰). مقدمه‌ای بر نظریه‌های اندازه‌گیری (روانشناسی). مترجم: دلاور، علی، انتشارات سمت، چاپ اول.
۲۵. ملانظری، مهناز، اسماعیلی کیا، غریبه. (۱۳۹۳). شناسایی ویژگی‌های روانشناختی اثر گذار بر مهارت حسابرسان در انجام قضاوت‌های حسابرسی. بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۲۱(۴): ۵۰۵-۵۲۶.
۲۶. نریمانی، مهدی، نوروزی، ناصر، مکاریان، سعید. (۱۳۹۲). بررسی نقش نهادهای میانجی نوآوری فناورانه در ایجاد رابطه مدیریت منابع انسانی و عملکرد شرکت (مورد مطالعه: پژوهشگران حوزه نانوفناوری). مدیریت نوآوری، ۱(۲): ۱-۱۶.

References

1. Aghasi, S., Aghasi, E., Biglari, S. (2016). Investigating the relationship between financial risk tolerance and investor characteristics (financial intelligence, financial management skills, and wealth) based on Donald's native model. Case study Tehran Stock Exchange. *Financial Knowledge Analysis of Securities*, 9(31), 21-33 (In Persian).
2. Almenberg, J., and Widmark, O. (2011). Numeracy, financial literacy and participation in asset markets. <https://ssrn.com/abstract=1756674>.
3. Andersen, J.A. (2000). Intuition in managers. *Journal of Managerial Psychology*, 15(1): 46-67.
4. Asadnia, A., Jalilpur, P., Ahmadi, V., Bryadi, M. (2016). Relationship between personality traits and job performance among librarians of libraries of Shahid Chamran universities and Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences. *Sciences and Techniques of Information Management*, 1(2), 141-157 (In Persian).
5. Ashton, R.H., and Wright, A. (1989). Identifying audit adjustments with attention-directing procedures. *The Accounting Review* 64(4): 710-728.
6. Ashton, R.H., Willingham, J.J., and Elliott, R.K. (1987). An empirical analysis of audit delay. *Journal of Accounting Research* 25(2): 275-292.
7. Babaian, A., Zandi, F. (2014). The role of implementing a psychological contract on burnout. *Management Studies (Improvement and Transformation)*, 23(75), 97-114 (In Persian).
8. Badri, A., Goodarzi, N. (2014). Behavioral finance, proxy bias, and fundamental accounting variables are evidences from the Tehran Stock Exchange. *Empirical studies of financial accounting*, 11(34), 75-88 (In Persian).

9. Baradaran Hassanzadeh, R., Fatahi Asl, B., Abolhassanzadeh, S. (2013). Investigating the Effect of Personality Types of Auditors on the Content of the Audit Report. *Accounting and Auditing Knowledge Management*, 2(6), 89-100 (In Persian).
10. Berman, K., Knight, J., and Case, J. (2006). *Financial Intelligence, Revised Edition: A Manager's Guide to Knowing What the Numbers Really Mean. Harvard Business Press.*
11. Boateng, P., and S. Ogunlana, O. (2015). An analytical network process model for risks prioritisation in megaprojects. *International Journal of Project Management*, 33(8): 1795-1811.
12. Caliendo, M., Fossen, F., and Kritikos, A. S. (2014). Personality characteristics and the decisions to become and stay self-employed. *Small Business Economics*, 42(4): 787-814.
13. Darabi, R., Chenary Bouket, H., Valkhani, M.J. (2016). Dimensions and approaches of behavioral financial theory. *Accounting and Auditing Studies*, 5(17), 93-116 (In Persian).
14. Dargahi, H., Rahmani, H., Bigdeli, Z., Javadi Qaleh, I., and Yousefzadeh, N. (2015). Management intelligence: A systematic review study on clinical laboratory managers. *Quarterly Journal of Lab and Diagnostics*, 7(27), 11-24 (In Persian).
15. Davidson, R.A., and Neu, D. (1993). A note on association between audit firm size and audit quality. *Contemporary Accounting Research*, 9(2): 479- 488.
16. De Bortoli, D., da Costa, N.J., Goulart, M., Campara, J. (2019). Personality traits and investor profile analysis: A behavioral finance study. *PLoS One A Peer-Reviewed, Open Access Journal*, 14(3): 1-18.
17. Eimer, F., Qarkaz, M. (2019). Investigating the role of self-consciousness excitement (pride and shame) in ethical decision-making in accounting. *Value and Behavioral Accounting*, 3 (6), 165-197. (In Persian)
18. Garoosi farshi, M.T., Qazi Tabatabaei, M., Mehryar, A.H. (2001). Application of the neop i-r test and analytic evaluation of it's characteristics and factorial structure among iranian university students. *Quarterly Journal of Humanities*., 11(39), 173-198. (In Persian)
19. Ghorbani, B. (2017). The effect of intellectual capital information voluntary disclosure on information asymmetry. *Financial Accounting Knowledge*, 3(4), 173-188. (In Persian)
20. Goel, S. (2017). Earnings management detection over earnings cycles: the financial intelligence in Indian corporate. *Journal of Money Laundering Control*, 20(2): 116-129.
21. Goodarzi, S., Hajiha, Z. (2017). Relationship of Personality Characteristics with the Formation of Ethical Judgment. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 12(4), 1-6 (In Persian).
22. Haghshenas, H. (2008). Standardization of Neo-Personality Personality Examination Revised. *Psychiatry and Clinical Psychology*, 4(4), 36-50 (In Persian).

23. Heydarpour, F., Rajabdorri, H. (2017). Relationship between professional ethics and personality traits of investors. *Ethics in Science and Technology*, 12 (2), 161-164. (In Persian)
24. Heyrani, F., Vakilifard, H.R., Banimahd, B., Rahnamaye Roodpashti, F. (2016). Impact of professionalism, antisocial personality and more confidence of auditors on their judgment in conflict resolution between auditor and management. *Financial Accounting Quarterly*, 32(95), 106-143 (In Persian).
25. Kaplan, H.I., and Sadock, B.J. (2005). Synopsis Psychiatry, Behavioral Sciences Clinical Psychiatry. *Baltimor, Williams and Wilkins Pub.*
26. Kardan, Behzad., Wadeie, Mohammad Hussein., Zulfiqar Arani, Mohammad Hussein. (2017). The role of behavioral tendencies (emotions and excitement) of the investors in the valuation of the company. *Journal of Accounting Knowledge*, 8(4), 7-35 (In Persian).
27. Kiyosaki, R. (1993). If You Want to Be Rich & Happy Don't Go to School: Ensuring Lifetime Security for Yourself and Your Children. *Aslan publications.*
28. Lucas, R.E., and Larsen, R.J. (2008). *Personality and subjective well-being*. In M The science of subjective well-being. New York: The Guilford Press.
29. Lusardi, A. (2009). U.S. Household Savings Behavior: The Role of Financial Literacy, Information and Financial Education Programs, in C. Foote, L Goette, and S. Meier (eds), Policymaking Insights from Behavioral Economics, *Federal Reserve Bank of Boston* 109-149.
30. Mary Jay, A., Wendy M, Y. (2011). An Introduction to Measuring Theories (Psychometric). Translator: Delaware, Ali. Tehran: samt. first edition .
31. McCrae, R.R., and Costa, J.R. (1980). Openness to experience and ego level in loevinger's sentence completion test: Dispositional contribution to developmental models of personality. *Journal of personality and social psychology*, 39: 1179-1190.
32. McCrae, R.R., and P.T. Costa. (1996). Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the five- factor model. In J.S. Wiggin (Ed.), the five- factor model of personality, theoretical perspectives. *New York, Guilford press.*
33. Mkoji, D., and Sikalieh, D. (2012). The Influence of personality dimensions on organizational performance. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(17): 184-194.
34. Modares, A., Rahmani, H. (2011). Iranian accountants personality traits. *Experimental Accounting Research*, 1(2), 127-150 (In Persian).
35. Moghimi, S.M., Khanifar, H., Arabikhan, Mahla. (2008). The Relationship between Personality Styles and Management Effectiveness in Managers of Government Organizations. *Governmental Management*, 1(1), 87-104 (In Persian).
36. Molaei, A., Yazdanbakhsh, K., Karami, J. (2014). The relationship between the five major factors and the source of control with the job adaptability of

- Kermanshah Gas Company employees. *Personality and Individual Difference*, 3(4), 107-121 (In Persian).
37. Molanazeri, M., Esmaeili Kia, qaribe. (2014). Identification of psychological characteristics affecting auditors' skills in conducting audit judgments. *Accounting and Auditing*, 21(4), 505-526(In Persian).
38. Narimani, M., Khanbabazadeh, M., Farzaneh, S. (2007). Investigating Personality Characteristics and Job Satisfaction among Employees of Ardabil University. *Ardebil University of Medical Sciences*, 7(1), 77-83 (In Persian).
39. Narimani, M., Noroozi, N., Makkarian, S. (2013). The role of technological innovation mediator in relation to human resources management and corporate performance (the case of nano tech. researchers). *Quarterly Innovation Management Journal*, 1(2), 1-16. (In Persian)
40. Pinjisakikool, T. (2017). The effect of personality traits on households' financial literacy. *Citizenship, Social and Economics Education*, 16(1): 39-51.
41. Pourzamani, Z., Karimi, A. (2010). Effect of effective risk management and intellectual capital on corporate performance. *Financial Knowledge Analysis of Securities*, 3(6), 1-18 (In Persian).
42. Rezaei, F., Nourmohammadi, I. (2016). Relationship of Management Capabilities with Integrated Corporate Risk Management. *Master's thesis*. Takestan Higher Education Institute(In Persian).
43. Ronald, S., and Grable, J. (2010). Financial numeracy, net worth, and financial management skills: client characteristics that differ based on financial risk tolerance. *Journal of Financial Service Professionals* 64(6): 57-63.
44. Roqanizade, M. (2016). Factors, behavioral characteristics and personality type affecting investor's decision in the Stock Exchange. *Studies in Economic, Financial Management and Accounting*, 2(3), 92-103. (In Persian)
45. Saduk, B.J., Saduk, V.A. (2003). *Psychosocial Syllabus: Psychiatric Behavioral Sciences*. Translator: Pourfakari, Nosrat. Tehran: Shahre Ab.
46. Seyed Javadin, R. (2004). *A comprehensive review of management and organization theories*. Tehran: Nagah Danesh (In Persian).
47. Tabibi, J., Maleki, M.R., Delgoshaei, Bahram. (2016). *Dissertation, dissertation, research project and scientific article*. Tehran: Ferdows (In Persian).
48. Taheri Abed, R., Alinezhad Sarokolaei, M., Faghani Makerani, K. (2018). Ability, CEOs's financial knowledge and financial reporting transparency. *Financial Accounting Knowledge*, 5(2), 85-110. (In Persian)
49. Wiener, R. L., Baron Donovan, C., Gross, K., and Block Lieb, S. (2005). Debtor education, financial literacy, and pending bankruptcy legislation. *Behavioral Sciences & the Law*, 23(3): 347-366.