

نوع مقاله: پژوهشی

صفحات ۱۷۲ - ۱۳۹

تأثیر ویژگی‌های رفتاری و اخلاقی بر تصدی و تصمیم‌گیری مدیران مالی (مورد مطالعه: بانک کشاورزی)

ابراهیم دهرویه^۱ مجید اشرفی^۲
جمادوردی گرگانلی دوجی^۳ علی خوزین^۴

چکیده

بر اساس نظریه های روانشناسی، تصمیم‌گیری مدیران تحت تأثیر برخی فاکتورهای روانشناختی (اخلاقی) و رفتاری غیرقابل انکاری است که نیاز است به منظور اتخاذ تصمیمات اثربخش، این فاکتورها را درک کرد. متأسفانه در بسیاری از مواقع مدیران نسبت به این موضوع آگاهی نداشته و در نتیجه عدم مدیریت احساسات خود، به طور ناخودآگاه تصمیمات اشتباهی می‌گیرند. یکی از راهکارهای مؤثر، کمک گرفتن از شاخه جدیدی در علم مالی، بنام مالی رفتاری است. این پژوهش در حوزه اشخاص، به بررسی عوامل مختلف روانشناختی (اخلاقی) و رفتاری مؤثر در تصمیم‌گیری مدیران مالی، مورد مطالعه نظام بانکی، می‌پردازد. این تحقیق با استفاده از پرسشنامه و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی، به شناسایی فاکتورهای اصلی روانشناختی و سپس با کمک فنون AHP، به رتبه‌بندی و وزن دهی متغیرهای رفتاری مؤثر در تصدی و تصمیم‌گیری مدیران مالی می‌پردازد. نتایج بیانگر آن است فاکتورهای وراثتی، شخصیتی، اکتسابی و اجتماعی در تصمیم‌گیری افراد تأثیر دارند، بطوریکه متغیرهای: داشتن اعتماد به نفس، توانایی مدیریت استرس، مسئولیت‌پذیری افراد، داشتن توانایی‌های روانی و هوش هیجانی در یافتن راه‌حل‌های نوآورانه، از جمله مهم‌ترین متغیرهایی می‌باشند که در نوع تصمیم‌گیری افراد می‌تواند تأثیر داشته باشد.

واژگان کلیدی

ویژگی‌های اخلاقی، مالی رفتاری، تصدی و تصمیم‌گیری‌های مدیران مالی، اعتماد به نفس، هوش هیجانی.

۱. گروه حسابداری، واحد علی‌آبادکنول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آبادکنول، ایران.

Email: Dehroye.en@gmail.com

۲. گروه حسابداری، واحد علی‌آبادکنول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آبادکنول، ایران (نویسنده مسئول).

Email: mjd_ashrafi@yahoo.com

۳. گروه حسابداری، واحد علی‌آبادکنول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آبادکنول، ایران.

Email: Jgorganli@yahoo.com

۴. گروه حسابداری، واحد علی‌آبادکنول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آبادکنول، ایران.

Email: Khozain@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۹۷/۱۱/۳۰ پذیرش نهایی: ۹۸/۲/۳۱

طرح مسأله

نیروی انسانی در مجموعه سازمانی، به عنوان عامل تعیین کننده و اثرگذار در حرکت صحیح سازمان به سمت اهداف شناخته شده و مهمترین عامل مهم بقا و تحقق اهداف سازمانی، تصمیم گیری مناسب مدیران کارآمد و توانا است (پاک طینت و فتحی زاده، ۱۳۸۷)، بنابراین نیاز است عوامل موثر بر تصمیم گیری آنها مورد بررسی قرار گیرد. در الگوی اقتصاد مالی سنتی، فرض می شود مدیران در تصمیم گیری رفتار عقلایی و همواره به دنبال حداکثر کردن مطلوبیت خود هستند (هاکبارث^۱، ۲۰۰۸) و تصمیمات آنها بر اساس اطلاعات و با در نظر گرفتن سود و بازده انجام گیرد اما در سال های اخیر مشاهده می شود که بین نتایج واقعی و مورد انتظار تصمیم گیری ها، شکافی وجود دارد به طوری که در یک دیدگاه انتقادی، مفروضات اقتصاد کلاسیک را زیر سؤال برده و دلیل بسیاری از آن ها، به فرآیند و عوامل موثر در تصمیم گیری ها مربوط می باشد (ریچارد^۲، ۲۰۰۸). اگرچه تصمیم گیری مدیران و سرمایه گذاران می تواند بر اساس اطلاعات و با در نظر گرفتن سود و بازده انجام گیرد، اما یکسری عقاید، دیدگاه ها و ترجیحات افراد، تصمیم گیری آن ها را تحت تأثیر قرار می دهد. این تعصبات سبب می شود، افراد به بخشی از اطلاعات توجه و واکنش بیشتر و به بخشی توجه کمتری داشته باشند، بطوریکه تصمیم گیری افراد غیرمنطقی به نظر می رسد در واقع، ویژگی های روانشناختی افراد بر رویکرد سود و بازده برتری پیدا می کند (گیتمن و جوهنک^۳، ۲۰۰۰). محققان تجربی بر این باورند ویژگی های روان شناختی و رفتاری افراد نیز جزء لاینفکی از عوامل تأثیرگذار در تصمیم گیری ها به حساب می آید (برتلند و اسکولار^۳، ۲۰۰۳)، بنابراین نیاز است به منظور اخذ تصمیم های اثربخش، این فاکتورها بررسی گردند. یکی از سازمانهای که تصمیم گیری مدیران مالی اثر مستقیمی بر بقا و حیات آنها دارد، بانکها و موسسات مالی می باشد. بنابراین نیاز است به منظور افزایش بهره وری و کیفیت عملیات بانکی، علاوه بر ارزش نهادن انتخاب مدیران (مالی) بر اساس معیارهایی سنتی از جمله: سابقه کاری، میزان تحصیلات، سطح تجربه و... (عاصمی پور، ۱۳۷۴)، مدیران با توجه به ویژگی های روان شناختی و شایستگی های شخصیتی آن ها انتخاب و در موقعیت ها و مکان های مناسبی قرار داده شوند به طوری که تصمیمات آن ها که تا حد زیادی از عوامل شخصیتی ایشان نشأت می گیرد، از یکسو چالشهای نظام بانکی را کاهش داده و از سوی دیگر افزایش بهره وری در خدمات بانکی و سودآوری آن موسسه را به همراه داشته باشد. بنابراین مدیران و روسای سازمان، باید برای این موضوع تدبیری بیندیشند. از جمله چالش های قابل ذکر آینده در نظام

1. Hackbarth
2. Riceiard
3. Gitman & joehnk

بانکی عبارت‌اند از:

۱. چالش مدیریت بهای تمام‌شده پول در بانک و خوداتکایی شعب به‌عنوان واحدهای خودگردان مالی.
 ۲. چالش تنظیم منابع و مصارف به همراه سودآوری، افزایش سهم از بازار و ضرورت ورود به بانکداری شرکتی و خصوصی.
 ۳. چالش آینده بانکداری الکترونیک، رقابت بانکها در توسعه خدمات الکترونیکی و ورود پول دیجیتال بیت کوین (پول بدون پشتوانه) به فضای بانکها.
 ۴. چالش توانمندسازی مدیران مالی در تصمیم‌گیری مناسب.
 ۵. چالش تبدیل استراتژی‌های بانک به رفتار روزمره روسای شعب و سایر همکاران.
- یکی از راهکارهای موثر حل تمامی این چالشهای آینده بانکها، کمک گرفتن از شاخه جدیدی در علم مالی، بنام مالی رفتاری می‌باشد. تئوری‌های رفتاری، دنیای تازه‌ای برای پاسخ به چگونگی تصمیم‌گیری افراد می‌گشاید، بطوریکه به بررسی بخش روانشناسی تصمیمات پرداخته و بیان می‌کند که چه ویژگی‌هایی از شخصیت افراد در تصمیم‌گیری آنها مؤثر است و انتخاب افراد در پستهای مدیران مالی با توجه به چه ویژگیهای روانشناختی، مناسب است که بر ضرورت و اهمیت انجام پژوهش حاضر می‌افزاید. از آنجایی که ایجاد آگاهی در مدیران از طریق پژوهش‌های کاربردی و نشر یافته‌های علمی، وظیفه مهم جامعه علمی و پژوهش است و عدم آگاهی از پیامدهای خودمحوری در کل سازمان می‌تواند نامطلوب باشد و با توجه به اینکه، بانکها نقش مهمی در اقتصاد دارند، شایسته دانستیم که با ایجاد یک نوآوری در علم مالی و درآمیختن آن با علم روانشناسی، به بررسی ویژگیهای روانشناسی مدیران مالی در سیستم بانکی، مطالعه موردی بانک کشاورزی، بپردازیم. هدف اصلی پژوهش، دستیابی و رتبه‌بندی ویژگی‌هایی روان‌شناختی و شخصیتی موثر و مورد نیاز در گزینش مدیران مالی در صنعت بانکداری است. در نهایت به سوالات زیر پاسخ داده خواهد شد:

- ۱- مهم‌ترین ویژگی‌ها روان‌شناختی مؤثر برای احراز پست‌های مدیران مالی که در تصمیم‌گیری‌های آنها نیز نقش دارد، چه می‌باشند؟
- ۲- رتبه‌بندی مؤثرترین ویژگی‌های روان‌شناختی مؤثر در تصدی و تصمیم‌گیری مدیران مالی چگونه می‌باشد؟

مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش

دانش مالی رفتاری در سطح کلان، نظریه‌های مالی کلاسیک به‌ویژه تئوری بازار کارآی سرمایه را به چالش می‌گیرد. در سطح خرد، مالی رفتاری به دنبال آن است که نشان دهد در دنیای واقعی، رفتار سرمایه‌گذاران با عقلایی بودن اقتصاد نئوکلاسیک سازگاری

ندارد (ریچارد، ۲۰۰۸). ظهور پدیده‌هایی مثل حساب‌های قیمتی در بازار سهام، وجود نوسانات بیش از حد در قیمت سهام و واکنش بیشتر (کمتر) از اندازه سرمایه‌گذاران به اطلاعات جدید، در تقابل با نظریه بازار کارای سرمایه قرار گرفته است. آنچه دانش مالی رفتاری به عنوان یک شاخه مطالعاتی جدید به دنبال آن است، تلاش برای توضیح پدیده‌هایی است نظیر آنچه به آن اشاره شد. مالی کلاسیک اصولاً بر توصیف قواعدی که حکم می‌کند سرمایه‌گذار چگونه باید رفتار کند، شکل گرفته است اما مالی رفتاری سعی دارد که پدیده‌های روان‌شناختی انسان در کل بازار و در سطح فردی را شناسایی کرده و از آن‌ها بیاموزد. نهایتاً دانش مالی رفتاری همانند دانش مالی کلاسیک بر پایه‌ای از مفاهیم و مفروضات اساسی بنا شده است با این تفاوت که مالی کلاسیک مفروضات خود را در بستری ایده آل بنا نهاده است، در حالی که مالی رفتاری این مفروضات را در بستری مشاهده شده (واقع‌گرایانه) بنا می‌کند. رهنمای رودپشتی (۱۳۹۱) در کتاب کاربرد مدل‌های روانشناسی در حسابداری مدیریت رفتاری (لوفت و دشیلد^۱، ۲۰۱۰)، فرایندهای ذهنی مدیران در هنگام تصمیم‌گیری را به ۴ مرحله تقسیم می‌کند که در آن می‌توان نقش مالی رفتاری و تاثیر زیادی که در نوع تصمیم‌گیری مدیران مالی خواهد داشت ملاحظه نمود:

۱. ارزیابی‌های ذهنی نتایج پولی ناشی از تصمیم‌گیری مدیریت: در یک مدل اقتصادی هدف اصلی تصمیم‌گیرندگان به حداکثر رساندن مطلوبیت از طریق افزایش ثروت و رفاه است. دستیابی به سود نیز دو جنبه دستیابی به سود در کوتاه‌مدت و یا بلندمدت قابل بررسی می‌باشد. در رویکرد سنتی، تنها متغیر تأثیرگذاری که در تصمیم‌گیری نقش دارد را می‌توان دستیابی به منافع مالی عنوان نمودند. این همان عاملی است که در اقتصاد کلاسیک ها، تصمیم‌گیری بر اساس دیدگاه عقلانی و در نظر گرفتن دو عامل ریسک و بازده می‌باشد (بیکر و همکاران^۲، ۲۰۱۶).

۲. ارزیابی‌های ذهنی نتایج غیر پولی مرتبط با تصمیم‌گیری مدیریت (اثرات اجتماعی تصمیم‌گیری):

- روابط اجتماعی نوعاً نقش پررنگ‌تری را در حیات سازمانی ایفا می‌کند بنابراین هنجارهای اجتماعی می‌تواند به صورت احساسی تصمیمات مرتبط با حسابداری مدیریت افراد را راهبری نماید بطوریکه مدیران در هنگام تصمیم‌گیری‌های خود واکنش‌های اجتماعی ناشی آن و افکار عمومی متوجه خود را نیز در نظرمی‌گیرند در بعضی مواقع منافع پولی را فدای منافع اجتماعی آن می‌نمایند پس می‌توان اظهار نمود که منافع احساسی اجتماعی می‌تواند بر روی

1. Luft & D. Shields

2. Bakar et al

تصمیم‌گیری منطقی حسابداری مدیریت تأثیر داشته باشد (الستر^۱، ۱۹۸۹). برخی از هنجارهای اجتماعی مؤثر در تصمیم‌گیری‌های مدیران مالی به شرح زیر است:

- مقایسه اجتماعی (اجتناب افراد و سازمان‌ها از مقایسه اجتماعی نامناسب)
- عزت‌نفس و پیشرفت فردی (تصمیماتی که شهرت شخصی افراد را افزایش می‌دهد)
- صداقت (اگر افراد انتظار داشته باشند دیگران صداقت آن‌ها را ارزشیابی می‌کنند و مراقب تفکر دیگران در مورد خودشان باشد، برای صداقت به اندازه بازده‌های پولی ارزش قائل می‌شوند) (هانن و همکاران^۲، ۲۰۰۸).
- عمل متقابل (عمل متقابل کارگران با توجه به دستمزدهای آن‌ها در شرایط متفاوت اقتصادی)

۳. مدل‌های ذهنی ساختاری تصمیم، متغیرها و روابط بین آن‌ها: در تصمیم‌گیری ذهنی، تصمیمات بزرگ به چند زیر تصمیم (تصمیم فرعی) تقسیم شده و هر یک به صورت زنجیره‌های و ترتیبی (نه هم‌زمان) حل می‌شود. افرادی که تصمیم‌گیری خاصی می‌کنند اغلب به دو به سه گروه مجزا تفکیک می‌شوند که از مدل‌های تصمیم‌گیری ذهنی مختلفی استفاده می‌کنند. انتخاب مدل تصمیم‌گیری ذهنی تحت تأثیر نمایش ذهنی از طریق آموزش و تجربه و ویژگی‌های فردی مانند توانایی‌های شناختی و سبک‌هایی است که افراد را قادر به رویارویی با سطوح مختلف پیچیدگی تصمیم‌گیری می‌کند. انتخاب مدل‌های تصمیم‌گیری مشاهده‌شده به‌عنوان ترکیبی از انتخاب‌های شهودی (احساسی) و تعمدی (منطقی) می‌باشد.

در زیر تعداد از مدل‌های تصمیم‌گیری آمده است:

مدل‌های برنامه‌ریزی خطی ذهنی. مدل‌های پویای سیستم ذهنی. مدل‌های تصمیم‌اكتشافی. مدل‌های تصمیم‌گیری جبرانی (موازنه بین خاصه‌های مطلوب) و غیر جبرانی ذهنی (الویت بندی به ترتیب خاصه‌های مطلوب برای دستیابی). مدل مبتنی بر گنجاندن متغیر هزینه از دست‌رفته و هزینه‌های ریخته.

۴. مدل‌هایی برای شناسایی متغیرها و شاخص‌ها و برآوردهای ذهنی (حسابداری مدیریت رفتاری اطلاعات): این بخش مشخص می‌کند که افراد از چه نوع اطلاعات، شاخص‌ها و متغیرهایی برای تصمیم‌گیری خود استفاده می‌کنند (سطح رفتاری اشخاص) و چگونه افراد اطلاعات مورد نیاز خود را به دست می‌آورند تا بتوانند مدل‌های تصمیم‌گیری ذهنی خود را با استفاده از ارزش‌های خاص شاخص‌ها (مثلاً: میانگین، رگرسیون و ضرایب) و ارزش‌های خاص متغیرها (مثلاً: فروش دوره جاری) تکمیل کنند (حسابداری رفتاری اطلاعات). با توجه به حجم

3. Elster

4. Hanan et al

گسترده اطلاعاتی که در هنگام تصمیم‌گیری وجود دارد از یک سو این سوال مطرح است که مدیران مالی از چه نوعی از اطلاعات برای تصمیم‌گیری‌های خود استفاده می‌نمایند. از سوی دیگر مدیران مالی به عنوان تامین‌کنندگان اطاعات برای تصمیم‌گیری مدیران ارشد، چه نوع اطلاعاتی را از بین انبوهی از داده‌ها در اختیار آنها قرار می‌دهند. در اینجا است که بحث رفتاری اشخاص و تاثیر ویژگی‌های روانشناسی در نوع تصمیم‌گیری آنها پیش می‌آید. کتاب دانش مالی رفتاری و مدیریت دارایی (ترجمه دکتر احمد بدری)، به ۱۸ مورد از ویژگی‌های روانشناسی افراد می‌پردازد که در فرآیند تصمیم‌گیری آن‌ها در مورد مسائل مالی از جمله سرمایه‌گذاری‌هایشان، نقش دارد. سوی‌گیری‌های مورد بحث به این شرح است:

ردیف	نام سوگیری	شرح
۱	فرا اعتمادی در پیش‌بینی اعتماد به نفس	- سرمایه‌گذاران به توانایی‌های خود در پیش‌بینی بیش از اندازه اعتماد دارند - اغلب سرمایه‌گذاران در قضاوت‌های خود خیلی مطمئن هستند
۲	معرف بودن	- سرمایه‌گذاری در شرکتی آشنا و قابل درک
۳	ناسازگاری شناختی	- اغلب انسان‌ها تلاش می‌کنند از موقعیت‌های ناسازگار بهره‌مند و در این راه برای جلوگیری از تعارض روانی، اطلاعات بالقوه مربوطه را نادیده می‌گیرند.
۴	اتکا و تعدیل	- سرمایه‌گذاران بر پایه ترجیحات فردی (و نه ضابطه‌ای روشن) عمل می‌کنند، بدان معنی که بر روی نقاط اتکای روان‌شناختی و نه آماری متمرکز شده و نقاط از پیش تعیین‌شده را در تصمیم‌گیری خود دخالت می‌دهند.
۵	گریش خود ارتقایی	- افراد شکست‌های خود را به عوامل محیطی و موفقیت‌ها را به عوامل ذاتی نسبت می‌دهند.
۶	رویداد گرایی	- از قبل قابل پیش‌بینی آثار یک رویداد در جهت تقلیل شرمساری به وجود آمده ناشی از مراقب نبودن در اتخاذ تصمیمات
۷	توهم کنترل	- انتظار یک موفقیت شخصی که احتمال وقوع آن به‌طور نامتناسبی بالاتر از احتمال عینی و موجه آن است.
۸	محافظة کاری	- سرمایه‌گذار به اطلاعات جدید کمتر یا بیشتر از حد انتظار واکنش نشان داده و به‌جای اقدام بر اساس اطلاعات به‌روز شده، تصورات و ذهنیت‌های قبلی خود را حفظ می‌کند.
۹	حسابداری ذهنی	- تمایل افراد به کدگذاری، طبقه‌بندی و ارزیابی پیامدهای اقتصادی از طریق گروه‌بندی آن‌ها در مجموعه‌ای از حساب‌های ذهنی
۱۰	باور گرایی	- بر ایده‌هایی تأکید می‌شود که مؤید باورهای ما باشد و در مقابل هر آنچه را که با نظرات ما در تضاد است، بیاهمیت جلوه می‌کند.
۱۱	صورت‌بندی محدود	- افراد ممکن است بر یک یا دو جنبه از یک موقعیت، به‌طور بسیار انحصاری تمرکز کرده و سایر جنبه‌های مهم آن را نادیده بگیرند و تصمیم‌گیری خود را

		به خطر اندازند، پدیده‌ای که از آن به چارچوب‌بندی محدود تعبیر می‌شود.
۱۲	کوتاه نگری	- افراد را برمی‌انگیزاند تا به جای آن که برای فردا پس‌انداز نمایند، امروز خرج کنند.
۱۳	داشته بیش نگری	- افراد زمانی که از حق مالکیت یک دارایی برخوردار هستند ارزش بیشتری در مقایسه با زمانی که آن دارایی مایملک آن‌ها نیست، برای آن قائل هستند.
۱۴	تازه گرایی	- افراد به شکل بارزی رویدادها و مشاهدات اخیر را بیش از وقایع گذشته به یاد آورده و بر آن‌ها تمرکز می‌یابند.
۱۵	بهینه بینی	- سرمایه‌گذاران تمایل دارند در مورد پتانسیل‌های عملکرد مطلوب سرمایه‌گذاری خود بیش‌از اندازه بهینه می‌اندیشند. بسیاری از آنان معتقدند که سرمایه‌گذاری‌های نامطلوب برای آن‌ها اتفاق نخواهد افتاد و این نوع سرمایه‌گذاری‌ها تنها دیگران را متأثر می‌سازد.
۱۶	زیان‌گریزی	- تمایل افراد به پرهیز از زیان، بیشتر از کشش آن‌ها به سمت کسب سود است.
۱۷	دگرگون‌گریزی	- چپ‌ساز گزینش‌های انتخاب به گونه‌ای که فرد مجبور به انتخابی گردد که شرایط فعلی و وضع موجود را تأیید نماید.
۱۸	پشیمان‌گریزی	- گریز از احساس تأسف و ندامت و در نتیجه پرهیز از انجام اقدامات قاطعانه در تصمیم‌گیری‌های ضعیف، به گونه‌ای که سرمایه‌گذاران تا مدت‌ها به موقعیت سرمایه‌گذاری زیان‌ده خود وفادار باقی بمانند و از قبول اشتباه پرهیز کنند.

اکثر پژوهش‌های اخیر نشان دهنده رشد و پویایی پژوهش‌های مبنتی بر روانشناسی در حسابداری مدیریت می‌باشد. مقاله‌ای تحت عنوان "محاسبه بازده شخصیت" (مجله هاروارد بیزینس ریویو، ۲۰۱۷) در جستجوی پاسخ به این سوال بوده که "آیا میان ویژگیهای شخصیتی مدیران با دستاوردهای مالی و تجاری سازمان‌ها رابطه برقرار است". به همین منظور پژوهشگران با بررسی بیش از ۵۰۰ صفت اخلاقی در نهایت ۴ اصل اخلاقی اساسی را برگزیدند. ۱. صداقت، ۲. دلسوزی، ۳. بخشندگی، ۴. مسئولیت. این ۴ اصل در ۸۴ سازمان غیرانتفاعی امریکایی مورد بررسی قرار گرفته و مشخص شده است که سازمانهایی که در آن کارکنان احساس می‌کنند دارای مدیرانی خیرخواه هستند (مدیرانی که امتیاز بالایی در ۴ صفت فوق‌الذکر دارند) به طور محسوسی عملکرد بهتری نسبت به سازمان‌هایی دارند که مدیران آن‌ها از دید کارکنان فردی خودخواه به شما می‌رود، به طوری که اکثر مدیران نیز از این ضعف شخصیتی خود آگاهی ندارند.

در پژوهشی تحت عنوان تأثیر فاکتورهای رفتاری در تصمیم‌گیری و عملکردهای سرمایه‌گذاری و مالی که توسط کنگدران (۲۰۱۴) در بورس کلمبو سری لانکا انجام گرفت، به

بررسی فاکتورهای مؤثر در تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاران پرداخت. نتایج نشان می‌دهد که ۴ فاکتور: دیدگاه گروهی افراد، قدرت ابتکاری و ذهنی، قدرت پیش‌بینی‌کنندگی آتی و وضعیت بازار از عوامل مؤثر در تصمیم‌گیری افراد می‌باشد.

بن دیوید و همکارش (۲۰۰۷) نشان دادند که اعتمادبه‌نفس بیش‌ازحد مدیریتی عامل تعیین‌کننده‌ای برای برخی از فعالیت‌های مالی شرکت‌هاست. این پژوهشگران گزارش می‌دهند که اعتمادبه‌نفس بیش‌ازحد مدیریتی، سرمایه‌گذاری را افزایش می‌دهد، استفاده از بدهی را بیشتر و احتمالاً پرداخت سود تقسیم‌شده را کاهش می‌دهد و همچنین احتمال بازخرید سهام را افزایش می‌دهد و باعث می‌شود که از بدهی‌های بلندمدت در مقابل بدهی‌های کوتاه‌مدت بیشتر استفاده می‌شود.

لوبنا ریز و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر فاکتورهای روان‌شناختی بر روی تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاران با تمرکز بر ملاحظات ریسک که در پاکستان انجام گرفته است، بیان می‌کند که عوامل شخصیتی از جمله سن، جنسیت، سطح آموزش، پیشینه اجتماعی و اقتصادی فاکتورهایی هستند که می‌تواند بر روی تصمیم‌گیری افراد تأثیر بگذارد. این پژوهش بیان می‌کند که رفتار سرمایه‌گذاران در تصمیم‌گیری به میزان اطلاعاتی که در اختیار آن‌ها قرار داده می‌شود و تفسیر آن‌ها از میزان ریسک موجود بر اساس شخصیت آن‌ها در این اطلاعات، وابسته است.

هاکبارث (۲۰۰۸)، در پژوهش خود به این نتیجه رسید، مدیران مالی که اعتمادبه‌نفس بیش‌ازحد دارند و ریسک‌پذیرترند، در ارزیابی توانایی‌های خود، آن را بیش‌ازحد دانسته و سودآوری خود را بیش‌ازحد تخمین می‌زنند. این مدیران احساس می‌کنند بازار سرمایه، اوراق سهام آن‌ها را کمتر از واقع ارزش‌گذاری نموده، در بازار سهم بیشتری دارند و به دنبال دستیابی به آن با تلاش بیشتری هستند. این موضوع نیز می‌تواند در مؤسسات مالی و بانک‌ها نیز مصداق داشته باشد به طوری که روسای با اعتمادبه‌نفس بالا، سهم خود از بازار را بیش از موقعیت کنونی ارزیابی کرده بنابراین برای دستیابی به آن، توان و انرژی بیشتری خواهند گذاشت.

شاور و همکاران (۲۰۰۳)، به بررسی تأثیر جنسیت، توسعه شناختی و جهت‌گیری اخلاقی بر ارزیابی اخلاقی و نیت اخلاقی حسابداران پرداختند. نتایج پژوهش آنان حاکی بود که زنان از انتخاب روش‌هایی بیزارند که به مدیریت سود منجر می‌شود. زنان نسب به مردان حساس‌تر بودند و بنابراین، با احتمال کمتری اقدامات مشکوک شامل مدیریت سود را انتخاب می‌کردند.

دیوید سون و همکاران (۲۰۰۰) با پژوهشی در مورد نمونه‌ای متشکل از ۳۳۸ نفر از حسابداران حرفه‌ای عضو دو مؤسسه بزرگ بین‌المللی حسابداری به این نتایج دست یافت که حسابداران رسمی زن نسبت به حسابداران رسمی مرد، تصمیم‌هایی می‌گیرند که اخلاق‌ی

تراست. به نظر می‌رسد کارمندان مبتدی (اعم از زن و مرد) نسبت به مدیران (اعم از زن و مرد) تصمیم‌های اخلاقی تری اتخاذ کنند. یافته دیگر، اگرچه از نظر آماری معنادار نبود، نشان می‌داد که تفاوت‌های تصمیم‌های اخلاقی زنان و مردان با افزایش تجربه کاهش می‌یابد. سرانجام اینکه تصمیم‌های گرفته شده به وسیله زنان با عوامل گوناگون شخصی و جمعیت شناختی آنان ارتباط دارد.

در پژوهشی تحت عنوان تأثیر فاکتورهای روانشناسی در تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاران در بورس اوراق بهادار در مالزی توسط باکار و نجیو (۲۰۱۶)، به این نتیجه رسیدند که اعتماد به نفس بالا و محافظه کاری نقش مهمی در تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاران دارد در حالی که رفتار تصمیم‌گیری گروهی و دسته جمعی تأثیری در تصمیم‌گیری افراد نمی‌تواند داشته باشد. همچنین مشخص شده است که عوامل شخصیتی از جمله جنسیت نیز در تصمیم‌گیری افراد موثر است. نتایج نشان می‌دهد که اعتماد به نفس تأثیر مثبتی در تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاران دارد.

سلیمی و همکاران (۱۳۸۵) در تحقیقی تحت عنوان رابطه ویژگی‌های شخصیتی با موفقیت شغلی در مدیران ارشد یک سازمان دولتی به این نتیجه رسیدند که مدیران موفق در مقایسه با مدیران ناموفق دارای تسلط بر خود هستند و در شغل خود توانمندی زیادی در حل مسائل، قابلیت انعطاف‌پذیری بالا، تحمل بالا نسبت به فشار روانی و متمایل به کارهای مخاطره‌آمیز هستند و از انگیزه درونی بالایی در دستیابی به اهداف سازمانی برخوردارند.

قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۷)، در تحقیقی تحت عنوان تأثیر پیامدهای منسائی بر انتخاب مدیران سازمان‌های دولتی، خودشیفتگی مدیران را، عامل بروز اثر منسائی در مدیران می‌داند. همچنین ارتباط مثبتی میان اثر منسائی با بروز گروه‌اندیشی در گروه‌های تصمیم‌گیری سازمانی مشاهده می‌شود. پیامد دیگر اثر منسائی کاهش تضاد کارکردی می‌باشد. یافته‌های این تحقیق حاکی از این مسئله است که پیامدهای مخرب اثر منسائی به عملکرد سازمان‌های دولتی لطمه می‌زند و توصیه می‌شود که در انتخاب و انتصاب مدیران دولتی از منسائی اجتناب شود.

شمس و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی اثر تجربه بر ریسک‌پذیری، بیش اطمینانی و رفتار توده‌وار مدیران شرکت‌های سرمایه‌گذاری در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که بین تجربه و ریسک‌پذیری مدیران رابطه معنی‌دار معکوس و بین تجربه و رفتار توده‌وار آن‌ها رابطه معنی‌دار مستقیم وجود دارد. بدین ترتیب مدیران با کسب تجربه بیشتر به دلیل آگاهی و کسب دانش نسبت به تمامی زوایای کار، عموماً محافظه‌کارتر می‌شوند، یعنی مدیران کم‌تجربه‌تر در مقایسه با مدیران باتجربه‌تر از بیش اطمینانی بیشتر و رفتار توده‌وار کمتر برخوردار بوده، ریسک‌پذیرتر می‌باشند و

به دنبال بازده بالاتری می‌باشند؛ بر اساس نتایج این پژوهش مدیران کم‌تجربه به دلیل اعتماد بیش‌ازحد به خود، در سیاست‌های تأمین مالی شرکت‌های خود به دنبال جذب سرمایه‌گذار جدید نبوده و آن را از طریق استقراض از بانک‌ها انجام می‌دهند. در طی سال‌های موردبررسی کشور ایران نرخ‌های تورم بی‌سابقه‌ای را تجربه نموده است و از طرفی نرخ بهره پرداختی بابت تأمین مالی از طریق بدهی بسیار پایین‌تر از نرخ تورم بوده است و همواره تأمین مالی از طریق بدهی در چنین شرایطی سودمند است، این امر می‌تواند باعث شود که مدیران بدون توجه به وضعیت آتی خود از طریق استقراض منابع موردنیاز خود را تأمین کنند و سبب گردیده است که در اغلب موارد به دلیل عدم در نظر گرفتن بازار و عدم توانایی بازپرداخت وام‌های بانکی، ورشکسته شوند.

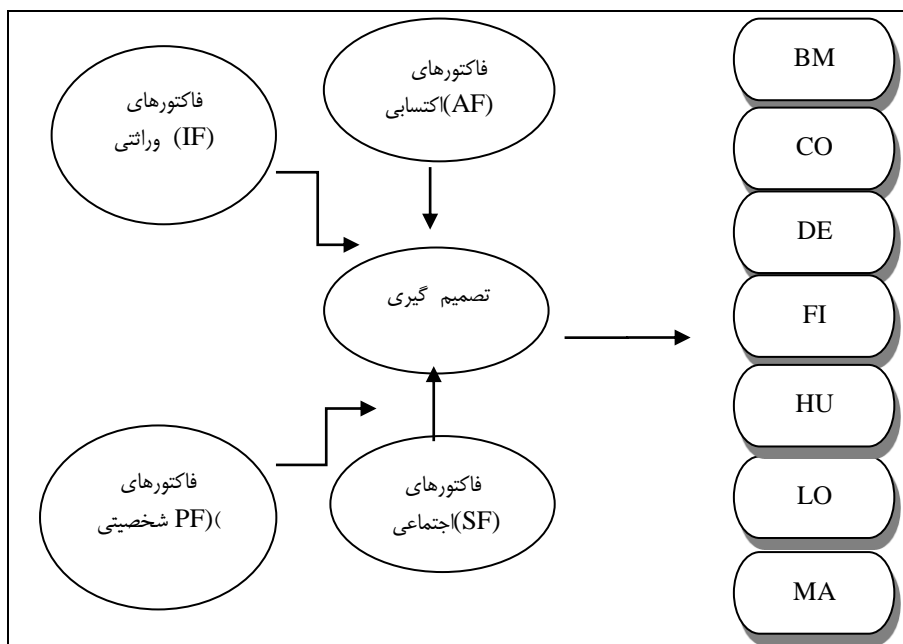
خدایی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان نقش نیازهای اساسی روانشناختی در درگیری تحصیلی؛ بیان می‌کند که برآورده شدن نیازهای روانشناختی دانش‌آموزان سبب خواهد شد آنها با علاقه و انگیزش درونی بیشتری در فعالیتهای کلاسی شرکت نمایند و در کارهایشان موفق‌تر باشند. به عبارت دیگر در صورت اداره ساختار کلاس توسط معلمان به گونه‌ای که سبب برآورده شدن نیازهای روانشناختی دانش‌آموزان شود، آنان احساس عاملیت کرده و با علاقه، انگیزش درونی و درگیری بیشتری فعالیتهای کلاسی را تجربه میکنند. افرادی که احساس کارآمدی بالایی دارند، صحنه‌های موفقیت را تجسم می‌کنند که حمایت‌هایی برای عملکرد فراهم می‌کند. کسانی که در خودکارآمدیشان تردید دارند، صحنه‌های شکست را تجسم می‌کنند و به چیزهای بسیاری که ممکن است برخلاف میلشان پیش رود می‌اندیشند. از آنجا که، باور خودکارآمدی بر گزینش اهداف چالش‌آور، میزان تلاش و کوشش در انجام وظایف، میزان استقامت و پشتکاری در رویارویی با مشکلات و میزان تحمل فشارها اثر می‌گذارد می‌توان نتیجه گرفت که ویژگیهای روانشناختی در تصمیم‌گیری و عملکرد افراد تاثیر خواهد داشت.

طاهری و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی تأثیر تمرین مهارت‌های روانشناختی بر استحکام ذهنی دوندگان سرعت نخبه پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که آموزش و تمرین مهارت‌های روانشناختی می‌تواند شیوه‌های را که ورزشکاران خود را در محیط رقابتی ارزیابی می‌کنند تغییر دهد، و باعث کنترل افکار و هیجانات در قبل و حین رقابت می‌شوند و کمک می‌کنند ورزشکاران درک بهتری از وضعیت ذهنی خود داشته باشند. نتایج نشان می‌دهد که تمرین مهارت‌های روانشناختی باعث بهبود استحکام ذهنی کل و خرده‌مقیاس‌های آن که شامل اعتماد به نفس، کنترل توجه، کنترل انرژی منفی، کنترل نگرش، انرژی مثبت و تصویرسازی ذهنی و همچنین بهبود عملکرد و تصمیم‌گیری ورزشکاران می‌شود.

مدل مفهومی

مدل مفهومی پژوهش، بعد از بررسی مبانی نظری و پیشینه تجربی پژوهش، مدل مفهومی شکل ۱ نشان داده شده است. با توجه به نقش هر یک از متغیرها، فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر می‌باشند:

- H_۱: فاکتورهای وراثتی بر تصمیم‌گیری به طور مثبت و معنادار تأثیر دارد.
- H_۲: فاکتورهای شخصیتی بر تصمیم‌گیری به طور مثبت و معنادار تأثیر دارد.
- H_۳: فاکتورهای اکتسابی بر تصمیم‌گیری به طور مثبت و معنادار تأثیر دارد.
- H_۴: فاکتورهای اجتماعی بر تصمیم‌گیری به طور مثبت و معنادار تأثیر دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش

این تحقیق از نوع گام‌به‌گام با رویکرد کیفی - کمی می‌باشد که با استفاده از روش توصیفی - پیمایشی انجام می‌گیرد. مهم‌ترین مزیت پژوهشی پیمایشی، قابلیت تعمیم آن‌ها است. بنابراین، پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی به شمار می‌رود زیرا نتایج حاصل از پژوهش در تمامی شرکت‌های دولتی و خصوصی کاربرد دارد. این پژوهش از دو بخش تشکیل شده است، به طوری که ابتدا فاکتورهای اصلی پژوهش در غالب فرضیه با ابزار پرسشنامه مورد آزمون قرار می‌گیرند و در صورت تایید هر یک از فرضیه‌ها، به رتبه بندی متغیرهای روان‌شناختی و رفتاری

آنها که درگزینش و تصمیم‌گیری مدیران مالی در صنعت بانکداری موثر خواهد بود، می‌پردازد.

بخش کیفی پژوهش

گام اول: تحلیل محتوی ادبیات پژوهش و بررسی منابع موجود در این زمینه برای تعیین فاکتورهای اصلی، متغیرهای شخصیتی و رفتاری مؤثر در تصمیم‌گیری مدیران مالی. گام دوم: مصاحبه با خبرگان رفتاری و مالی و تحلیل مؤلفه‌های رفتاری مؤثر در احراز پست مدیریت ارشد و تصمیم‌گیری آن‌ها با روش دلفی در غالب تکنیک گلوله برفی و انتخاب چند متغیر با تأثیرگذاری بالاتر. گام سوم: جمع بندی نظرات خبرگان در قالب پرسشنامه که نه تنها فاکتورهای اصلی پژوهش را آزمون کرده، بلکه به رتبه بندی متغیرهای مؤثرتر شخصیتی و رفتاری نیز می‌پردازد.

بخش کمی پژوهش

گام اول: بررسی پایایی پرسشنامه توسط روش‌های آماری از جمله آلفای کرون باخ و انتشار پرسشنامه بین مدیران مالی در صنعت بانکداری ایران (جامعه موردبررسی: مدیران مالی بانک کشاورزی) به طریق حضوری گام دوم: جمع‌آوری و طبقه‌بندی داده‌ها و تحلیل اطلاعات به منظور آزمون فاکتورهای اصلی پژوهش در غالب ۴ فرضیه به وسیله روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی^۱ و Smart-Pls و سپس استفاده از spss به منظور رتبه‌بندی و وزن دهی متغیرهای رفتاری مؤثر در تصمیم‌گیری مدیران با کمک AHP و Expert choice. جامعه آماری پژوهش حاضر، مدیران مالی بانک کشاورزی ایران در سال ۱۳۹۶ بوده‌است که بر اساس نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. تعداد ۱۸۴ نمونه با توجه به نامتناهی بودن جامعه آماری و با استفاده از جدول کرجسی مورگان در سطح اطمینان ۹۵ درصد انتخاب گردیده است. ابزار گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر، پرسشنامه استاندارد است. برای سنجش سوال‌ها از مقیاس پنج گزینه ای لیکرت استفاده شده‌است.

در این پژوهش سه پرسشنامه درگیر می‌باشد. پرسشنامه رفتاری و دیگری پرسشنامه تصمیم‌گیری که بطور همزمان توسط نمونه آماری ۱۸۴ نفری از مدیران مالی، به منظور بررسی فاکتورهای اصلی مؤثر در تصمیم‌گیری مدیران مالی مورد استفاده قرار گرفته و سپس به منظور رتبه بندی متغیرهای رفتاری و روانشناختی مؤثر در تصمیم‌گیری مدیران، از یک پرسشنامه زوجی که توسط نمونه ۲۵ نفری از مدیران ارشد مالی و افراد خبره از میان نمونه بالا انتخاب شده است، تکمیل گردیده است.

۱- پرسشنامه رفتاری: شامل ۲۱ پرسش در غالب ۴ فاکتور اصلی (IF): فاکتورهای وراثتی

1. Partial Least Squares (PLS)

PF: فاکتورهای شخصیتی (اینفوگرافی)، AF: فاکتورهای اکتسابی و SF: فاکتورهای اجتماعی) می باشد. ۲- پرسشنامه تصمیم‌گیری: شامل ۲۰ پرسش در غالب ۷ فاکتور اصلی MA: تجهیز منابع و بازاریابی، FI: امور مالی و خزانه داری، LO: تسهیلات و اعتبارات، CO: وصول مطالبات و اجرا، HU: منابع انسانی و گزینش، BM: هیات مدیره و DE: تصمیمات غیرمالی می باشد.

یافته ها

آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی

به منظور شناخت بهتر جامعه‌ای که در پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است، قبل از تجزیه و تحلیل داده‌های آماری لازم است این داده‌ها توصیف شوند. جدول ۱. آمار توصیفی

نسبت	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
جنسیت	مرد	۱۴۲	٪۷۷
	زن	۴۲	٪۲۳
سن	زیر ۳۰ سال	۶	٪۳
	بین ۳۱ تا ۴۰ سال	۱۰۷	٪۵۸
	۴۱ سال به بالا	۷۱	٪۳۹
تحصیلات	دیپلم	۱۰	٪۵
	لیسانس	۷۷	٪۴۲
	فوق لیسانس به بالا	۹۷	٪۵۳
سابقه کاری	زیر ۱۰ سال	۳۳	٪۱۸
	بین ۱۱ تا ۲۰ سال	۱۰۹	٪۵۹
	۲۱ سال به بالا	۴۲	٪۲۳

در پژوهش حاضر، برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ که نوعی همسانی درونی^۱ می باشد استفاده شده است. به طور معمول دامنه ضریب قابلیت آلفای کرونباخ از صفر به معنای عدم ارتباط مثبت تا یک به معنای ارتباط کامل قرار می‌گیرد و هر چقدر عدد به

1. Internal Consistency

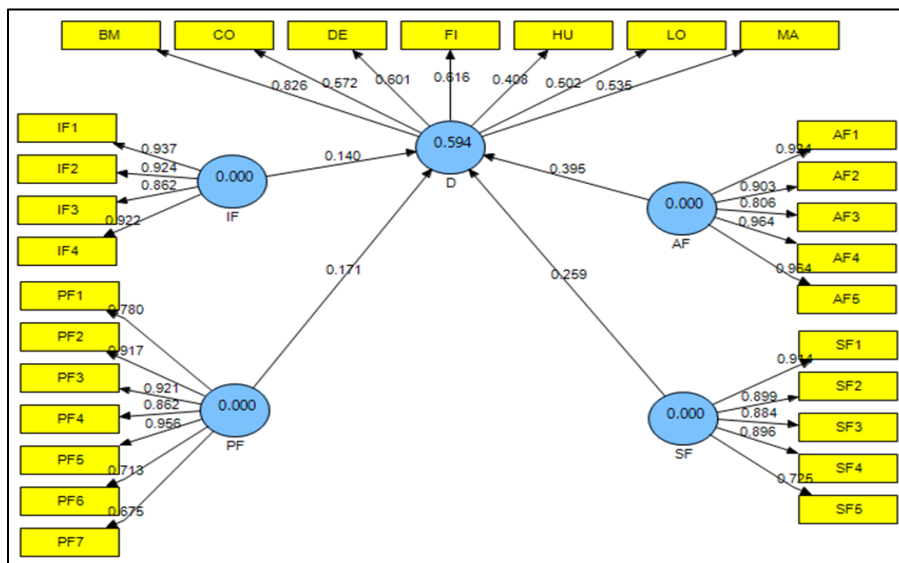
دست آمده به یک نزدیک‌تر باشد، قابلیت اعتماد پرسشنامه بیشتر می‌شود. همانطور که در جدول ۲، نشان داده شده است، میزان آلفای بالای ۰/۷ برای هر پرسشنامه، دلالت بر پایایی مناسب پرسشنامه استفاده شده در این پژوهش دارد.

جدول ۲. آزمون آلفای کرونباخ

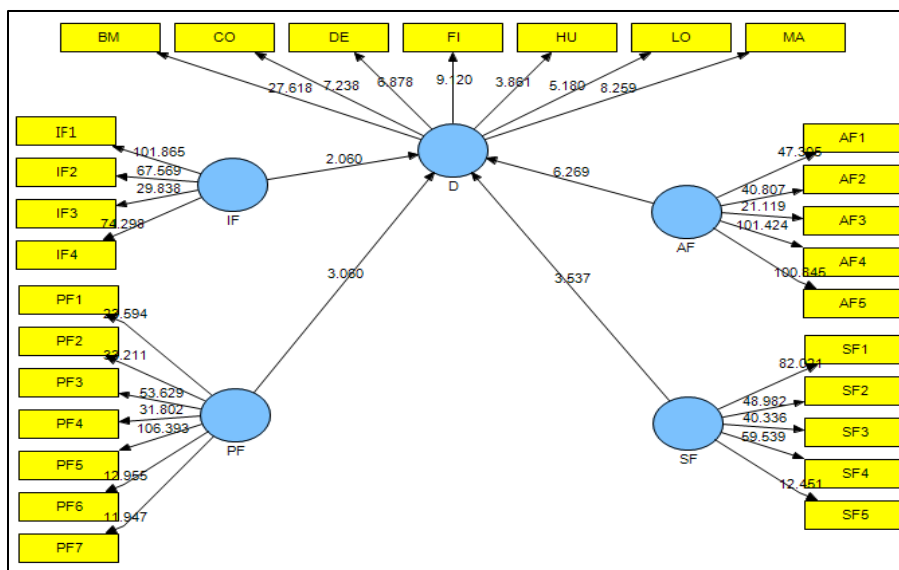
متغیرهای مکنون	علامت اختصاری	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0.7)
فاکتورهای وراثتی	IF	۰/۹۳۲
فاکتورهای شخصیتی	PF	۰/۹۲۷
فاکتورهای اکتسابی	AF	۰/۸۵۰
فاکتورهای اجتماعی	SF	۰/۹۱۵
تصمیم‌گیری	D	۰/۷۰۱

آزمون مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

برای تحلیل داده‌های پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی و Smart-Pls استفاده شد. نرم افزارهایی که از مدل‌سازی معادلات ساختاری بر پایه این روش آماری استفاده می‌کنند، نسبت به وجود شرایطی مانند هم‌خطی متغیرهای مستقل، نرمال نبودن داده‌ها و کوچک بودن نمونه سازگار هستند (هانلین و کاپلان، ۲۰۰۴). مدل‌یابی معادلات ساختاری یک تکنیک تحلیل چند متغیری بسیار کلی و نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیری و به بیان دقیق‌تر بسط "مدل خطی کلی" است که به پژوهشگر امکان می‌دهد مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را بگونه همزمان مورد آزمون قرار دهد. لذا برای پاسخ به پرسش اصلی این پژوهش، از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار PLS استفاده شده است. خروجی نرم افزار، بعد از آزمون مدل مفهومی پژوهش در شکل ۳ و ۲ نشان داده شده است. در زیر نتایج بررسی دو بخش آزمون مدل اندازه‌گیری و آزمون مدل ساختاری به تفصیل ارائه شده است.



شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش در حالت استاندارد همراه با ضرایب بار عاملی (ضریب مسیر (B))



شکل ۳. مدل ساختاری پژوهش همراه با ضرایب معناداری (T-values)

مدل‌های معادلات به‌طور معمول ترکیبی از مدل‌های اندازه‌گیری (نشان دهنده زیر مولفه-های متغیرهای مکنون) و مدل‌های ساختاری (نشان دهنده روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته) هستند.

آزمونهای بررسی مدل مفهومی

۱- ارزیابی مدل اندازه گیری

برای سنجش برازش مدل اندازه‌گیری از شاخص پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شد. برای بررسی اعتبار سازه‌ها، فرنل و لارکر (۱۹۸۱)، سه ملاک معرفی کردند که شامل اعتبار هر یک از گویه‌ها، پایایی ترکیبی^۱ (CR) هر یک از سازه‌ها و متوسط واریانس استخراج شده^۲ (AVE) می‌باشند. مقادیر بیشتر از ۰/۴ برای ضرایب بارهای عاملی، بیشتر از ۰/۵ برای متوسط واریانس استخراج شده (AVE) و بیشتر از ۰/۷ برای پایایی مرکب (CR) بیانگر برازش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری‌اند و اینکه از نظر پایایی و روایی همگرا هستند. (هالاند، ۱۹۹۹).

نتایج این شاخص‌ها در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. آمار توصیفی و نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی (CFA)

C.R	AVE	بار عاملی (FL)	معنا داری (T-Value)	متغیرهای آشکار	متغیر مکنون
۰/۹۵۲	۰/۸۳۱	۰/۹۳۷	۱۰۱/۸۶۵	IF1	فاکتورهای وراثتی
		۰/۹۲۴	۶۷/۶۵۹	IF2	
		۰/۸۶۲	۲۹/۸۳۸	IF3	
		۰/۹۲۲	۷۴/۲۹۸	IF4	
۰/۹۴۲	۰/۷۰۲	۰/۷۸۰	۲۲/۵۹۴	PF1	فاکتورهای شخصیتی
		۰/۹۱۷	۲۲/۲۱۱	PF2	
		۰/۹۲۱	۵۳/۶۲۹	PF3	
		۰/۸۶۲	۳۱/۸۰۲	PF4	
		۰/۹۵۶	۱۰۶/۳۹۳	PF5	
		۰/۷۱۳	۱۲/۹۵۵	PF6	
		۰/۶۷۵	۱۱/۹۴۷	PF7	
۰/۸۶۲	۰/۸۳۵	۰/۹۲۴	۴۷/۳۰۵	AF1	فاکتورهای اکتسابی
		۰/۹۰۳	۴۰/۸۰۷	AF2	
		۰/۸۰۶	۲۱/۱۱۹	AF3	
		۰/۹۶۴	۱۰۱/۴۲۴	AF4	
		۰/۹۶۴	۱۰۰/۸۴۵	AF5	
۰/۹۳۷	۰/۷۵۱	۰/۹۱۴	۸۲/۰۲۱	SF1	فاکتورهای اجتماعی
		۰/۸۹۹	۴۸/۹۸۲	SF2	

1. Composite Reliability
2. Average Variance Extracted

		۰/۸۸۴	۴۰/۳۳۶	SF3	
		۰/۸۹۶	۵۹/۵۳۹	SF4	
		۰/۷۲۵	۱۲/۴۵۱۸	SF5	
۰/۷۸۴	۰/۶۵۱	۰/۵۳۵	۸/۲۵۹	MA	تصمیم‌گیری
		۰/۷۸۸	۹/۱۲۰	FI	
		۰/۵۰۲	۵/۱۵۰	LO	
		۰/۵۷۲	۷/۲۳۸	CO	
		۰/۴۰۸	۳/۸۶۱	HU	
		۰/۸۲۶	۲۷/۶۱۸	BM	
		۰/۶۰۱	۶/۸۷۸	DE	

۲- ارزیابی مدل ساختاری

به منظور کنترل برازش کلی مدل از معیاری با عنوان GOF^1 استفاده شد. که سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی شده است. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{\overline{communalities} \times R^2}$$

$\overline{Communalities}$ از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای مکنون پژوهش به دست می‌آید.

جدول ۴. نتایج برازش مدل کلی متغیرهای پژوهش

GOF	$\overline{R^2}$	$\overline{Communality}$	R^2	Communality	علامت اختصاری	متغیرهای مکنون
			۰/۰۰	۰/۸۳۱	IF	فاکتورهای وراثتی
			۰/۰۰	۰/۷۰۲	PF	فاکتورهای شخصیتی
			۰/۰۰۰	۰/۸۳۵	AF	فاکتورهای اکتسابی
			۰/۰۰۰	۰/۷۵۱	SF	فاکتورهای اجتماعی
۰/۳۹۲	۰/۵۹۴	۰/۷۵۴	۰/۵۹۴	۰/۶۵۱	D	تصمیم‌گیری

با توجه به اینکه معیار GOF مقدار ۰/۴۴۸ به دست آمده است، برازش کلی مدل در حد " قوی " تایید می شود.

آزمون فرضیه‌ها

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری و مدل ساختاری و داشتن برازش مناسب مدل‌ها، فرضیه‌های پژوهش، بررسی و آزمون شد. در ادامه، نتایج ضرایب معناداری برای هر یک از فرضیه‌ها، ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به هر یک از فرضیه‌ها و نتایج حاصل از بررسی فرضیه در سطح اطمینان ۹۵ درصد در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	روابط علی بین متغیرهای پژوهش	علامت اختصاری	ضریب مسیر (β)	ضریب معناداری (T-Value)	نتیجه آزمون
H _۱	فاکتورهای وراثتی ← تصمیم‌گیری	IF---D	۰/۱۴۰	۲/۰۶۰	تایید فرضیه اول
H _۲	فاکتورهای شخصیتی ← تصمیم‌گیری	PF---D	۰/۱۷۱	۳/۰۸۰	تایید فرضیه دوم
H _۳	فاکتورهای اکتسابی ← تصمیم‌گیری	AF---D	۰/۳۹۵	۶/۲۶۹	تایید فرضیه سوم
H _۴	فاکتورهای اجتماعی ← تصمیم‌گیری	SF---D	۰/۲۵۹	۳/۵۳۷	تایید فرضیه چهارم

فرضیه ۱:

H₀: بین فاکتورهای وراثتی و تصمیم‌گیری رابطه معناداری وجود ندارد.

H₁: بین فاکتورهای وراثتی و تصمیم‌گیری رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به شکل ۲ و ۳، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر)، نشان دهنده شدت رابطه بین دو متغیر (فاکتورهای وراثتی و تصمیم‌گیری) $\beta=0.140$ می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) بین این دو متغیر نیز $t=2.060$ بوده (بیشتر از قدرمطلق ۱.۹۶) که نشان می‌دهد معنادار است. بنابراین فرضیه H₀ رد و فرضیه H₁ تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین فاکتورهای وراثتی و تصمیم‌گیری رابطه معناداری وجود دارد و لذا این فرضیه اول تایید خواهد شد.

فرضیه ۲:

H₀: بین فاکتورهای شخصیتی و تصمیم‌گیری رابطه معناداری وجود ندارد.

H₁: بین فاکتورهای شخصیتی و تصمیم‌گیری رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به شکل ۲ و ۳، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (فاکتورهای شخصیتی و تصمیم‌گیری) $\beta=0.171$ می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) بین

این دو متغیر نیز $t=3.080$ بوده (بیشتر از قدر مطلق 1.96) که نشان می‌دهد معنادار است. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین فاکتورهای شخصیتی و تصمیم‌گیری رابطه معناداری وجود دارد و لذا این فرضیه دوم تأیید خواهد شد.

فرضیه ۳:

H_0 : بین فاکتورهای اکتسابی و تصمیم‌گیری رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین فاکتورهای اکتسابی و تصمیم‌گیری رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به شکل ۲ و ۳، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (فاکتورهای اکتسابی و تصمیم‌گیری) $\beta=0.395$ می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) بین این دو متغیر نیز $t=6.269$ بوده (بیشتر از قدر مطلق 1.96) که نشان می‌دهد معنادار است. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین فاکتورهای اکتسابی و تصمیم‌گیری رابطه معناداری وجود دارد و لذا این فرضیه سوم تأیید خواهد شد.

فرضیه ۴:

H_0 : بین فاکتورهای اجتماعی و تصمیم‌گیری رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین فاکتورهای اجتماعی و تصمیم‌گیری رابطه معناداری وجود دارد.

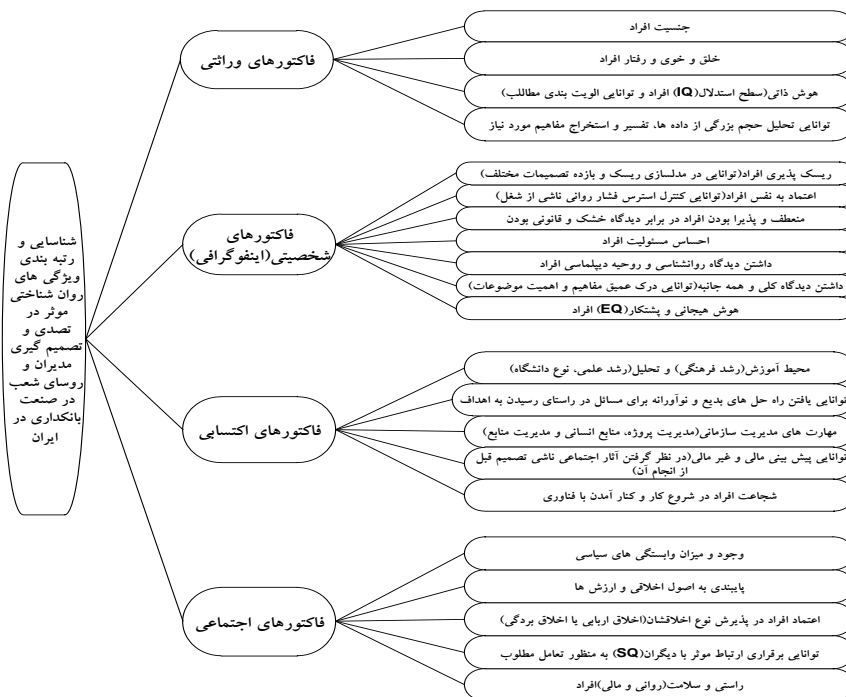
با توجه به شکل ۲ و ۳، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (فاکتورهای اجتماعی و تصمیم‌گیری) $\beta=0.259$ می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) بین این دو متغیر نیز $t=3.537$ بوده (بیشتر از قدر مطلق 1.96) که نشان می‌دهد معنادار است. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین فاکتورهای اجتماعی و تصمیم‌گیری رابطه معناداری وجود دارد و لذا این فرضیه چهارم تأیید خواهد شد.

به این ترتیب به سوال اول این پژوهش (فاکتورهای مؤثر برای احراز پست‌های مدیران مالی در صنعت بانکداری که در تصمیم‌گیری‌های آن‌ها نیز نقش دارد، چه می‌باشند؟)، پاسخ داده می‌شود به طوری که فاکتورهای اصلی اکتسابی بیشترین تأثیر را در تصمیم‌گیری افراد داشته، سپس فاکتورهای اجتماعی و بعد از آن فاکتورهای شخصیتی و در نهایت فاکتورهای وراثتی کمترین تأثیر را در تصمیم‌گیری مدیران مالی خواهد داشت.

رتبه بندی متغیرهای رفتاری مؤثر در تصدی و تصمیم‌گیری مدیران

برای پاسخگویی به دومین سوال این پژوهش (رتبه بندی مؤثرترین ویژگی‌های روان‌شناختی مؤثر در تصدی و تصمیم‌گیری مدیران مالی) به تجزیه و تحلیل داده‌های پرسشنامه‌های زوجی می‌پردازیم.

شکل ۲: درخت سلسله مراتبی AHP ویژگی‌های روان‌شناختی مؤثر در تصدی و تصمیم‌گیری مدیران مالی در صنعت بانکداری ایران



قدم اول : محاسبه وزن عوامل اصلی :

برای محاسبه اهمیت (وزن) نسبی هریک از عوامل اصلی، پرسشنامه‌ای مطابق با فرمت پرسشنامه AHP (مقایسه دوجه دو) برای کسب نظرات کارشناسان تهیه و توزیع شد. این پرسشنامه شامل یک ماتریس برای مقایسه زوجی عوامل می‌باشد. پس از تکمیل پرسشنامه‌ها نرخ ناسازگاری هریک از آن‌ها به صورت جداگانه مورد بررسی قرار گرفت. سرانجام ۲۵ پرسشنامه مدیران و افراد خبره مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و با استفاده از نرم‌افزار Expert Choice Team نظرات افراد با یکدیگر تلفیق گردید. این نرم‌افزار دارای امکانات گسترده‌ای جهت اخذ ماتریس‌های مقایسات زوجی افراد و سپس تلفیق ماتریس‌های افراد گوناگون و تبدیل به یک ماتریس واحد است که از طریق میانگین هندسی تک‌تک عناصر ماتریس‌های افراد بدست می‌آید.

جدول ۶: نمودار وزنی فاکتورهای اصلی تصمیم‌گیری

عوامل اصلی	A	B	C	D	وزن	رتبه
A	۱	۰/۳۸۳	۰/۶۲۳	۰/۶۸۷	۰/۱۴۳	۳
B	۲/۱۶۰	۱	۱/۲۷۶	۳/۴۴۶	۰/۳۹۶	۱
C	۱/۶۰۴	۰/۷۸۳	۱	۳/۸۳۶	۰/۳۳۱	۲
D	۱/۴۵۴	۰/۲۹۰	۰/۲۶۰	۱	۰/۱۳۰	۴
IR=0.04<0.1						

نتایج تحلیل جدول ۶ محاسبه شده وزن عوامل اصلی نشان می‌دهد که، عامل فاکتورهای شخصیتی (اینفوگرافی) با وزن نسبی ۰/۳۹۶ در رتبه اول و عامل فاکتورهای اکتسابی با وزن نسبی ۰/۳۳۱ در رتبه دوم و عامل فاکتورهای وراثتی با وزن نسبی ۰/۱۴۳ در رتبه سوم و عامل فاکتورهای اجتماعی با وزن نسبی ۰/۱۳۰ در رتبه چهارم اهمیت قرار دارد. در اینجا نیز مشخص می‌گردد که نقش دو فاکتور اکتسابی و شخصیتی در تصمیم‌گیری مدیران بیشترین تأثیر را خواهد داشت.

۲- قدم دوم: محاسبه وزن عوامل فرعی مؤثر در هر زیرگروه می‌باشد که نتایج به شرح جداول زیر می‌باشد:

گام اول: رتبه بندی فاکتورهای وراثتی

جدول ۷: نمودار وزنی عوامل فرعی فاکتورهای وراثتی

رتبه	وزن	A4	A3	A2	A1	فاکتورهای وراثتی (A)
۴	۰/۰۶۹	۰/۲۲۵	۰/۲۱۶	۰/۲۳۰	۱	A1
۳	۰/۲۷۳	۰/۷۸۴	۰/۷۹۵	۱	۴/۳۳۲	A2
۱	۰/۳۳۶	۱/۰۸۲	۱	۲/۱۵۷	۴/۶۱۰	A3
۲	۰/۳۲۲	۱	۰/۹۲۴	۱/۲۷۵	۴/۴۴۱	A4
IR=0.00<0.1						

نتایج تحلیل جدول ۷ محاسبه شده اوزان عوامل فرعی فاکتورهای وراثتی نشان می‌دهد که عامل هوش ذاتی (سطح استدلال (IQ) افراد و توانایی اولویت‌بندی مطالب) با وزن نسبی ۰/۳۳۶ در رتبه اول و پس از آن عامل توانایی تحلیل حجم بزرگی از داده‌ها، تفسیر و استخراج مفاهیم موردنیاز با وزن نسبی ۰/۳۲۲ در رتبه دوم و عامل خلق و خوی و رفتار افراد با وزن نسبی ۰/۲۷۳ در رتبه سوم و عامل جنسیت افراد با وزن نسبی ۰/۰۶۹ در رتبه چهارم اهمیت قرار دارد.

در نهایت نرخ ناسازگاری ماتریس مورد نظر برابر ($IR=0.00$) است و چون این مقدار کمتر از ۰.۱ است ($IR \leq 0.1$) بنابراین در مقایسات زوجی ماتریس مورد نظر، سازگاری در قضاوت خبرگان وجود دارد.

گام دوم: رتبه بندی فاکتورهای شخصیتی

جدول ۸: نمودار وزنی عوامل فرعی فاکتورهای شخصیتی (اینفوگرافی)

رتبه	اوزان	B7	B6	B5	B4	B3	B2	B1	فاکتورهای شخصیتی (اینفوگرافی)(B)
۷	۰/۰۸۳	۰/۶۱۷	۱/۱۱۰	۰/۸۸۵	۰/۴۹۷	۰/۵۶۵	۰/۲۷۱	۱	B1
۱	۰/۲۶۷	۲/۲۳۶	۱/۹۰۲	۲/۸۳۳	۱/۳۷۹	۳/۳۱۲	۱	۳/۶۷۹	B2
۶	۰/۰۹۱	۱/۰۹۸	۰/۷۱۷	۰/۶۲۳	۰/۳۷۴	۱	۰/۳۰۱	۱/۷۶۷	B3
۲	۰/۲۴۵	۲/۶۶۲	۱/۸۲۴	۴/۴۰۳	۱	۲/۶۶۸	۰/۷۲۵	۲/۰۱۱	B4
۴	۰/۱۰۹	۱/۱۶۳	۱/۶۵۱	۱	۰/۲۲۷	۱/۶۰۳	۰/۳۵۲	۱/۱۲۹	B5
۳	۰/۱۱۱	۱/۶۲۹	۱	۰/۶۰۵	۰/۵۴۸	۱/۳۹۴	۰/۵۲۵	۰/۹۰۰	B6
۵	۰/۰۹۴	۱	۰/۶۱۳	۰/۸۵۹	۰/۳۷۵	۰/۹۱۰	۰/۴۴۷	۱/۶۲۰	B7
$IR=0.03 < 0.1$									

نتایج تحلیل جدول ۸ محاسبه شده اوزان عوامل فرعی فاکتورهای شخصیتی (اینفوگرافی) نشان می‌دهد که عامل اعتماد به نفس افراد (توانایی کنترل استرس و فشار روانی ناشی از شغل) با وزن نسبی ۰/۲۶۷ در رتبه اول و پس از آن عامل احساس مسئولیت افراد با وزن نسبی ۰/۲۴۵ در رتبه دوم و عامل داشتن دیدگاه کلی و همه جانبه (توانایی درک عمیق مفاهیم و اهمیت موضوعات) با وزن نسبی ۰/۱۱۱ در رتبه سوم و عامل داشتن دیدگاه روانشناسی و روحیه دیپلماسی افراد با وزن نسبی ۰/۱۰۹ در رتبه چهارم و عامل هوش هیجانی و پشتکار (EQ) افراد با وزن نسبی ۰/۰۹۴ در رتبه پنجم و عامل منعطف و پذیرا بودن افراد در برابر دیدگاه خشک و قانونی بودن با وزن نسبی ۰/۰۹۱ در رتبه ششم و عامل ریسک‌پذیری افراد (توانایی در مدل‌سازی ریسک و بازده تصمیمات مختلف) با وزن نسبی ۰/۰۸۳ در رتبه هفتم اهمیت قرار دارد. در نهایت نرخ ناسازگاری ماتریس مورد نظر برابر ($IR=0.03$) است و چون این مقدار کمتر از ۰.۱ است ($IR \leq 0.1$) بنابراین در مقایسات زوجی ماتریس مورد نظر، سازگاری در قضاوت خبرگان وجود دارد.

گام سوم: رتبه بندی فاکتورهای اکتسابی

جدول ۹. نمودار وزنی عوامل فرعی فاکتورهای اکتسابی

رتبه	وزن	A4	A3	A2	A1	فاکتورهای وراثتی (A)
۴	۰/۰۶۹	۰/۲۲۵	۰/۲۱۶	۰/۲۳۰	۱	A1
۳	۰/۲۷۳	۰/۷۸۴	۰/۷۹۵	۱	۴/۳۳۲	A2
۱	۰/۳۳۶	۱/۰۸۲	۱	۲/۱۵۷	۴/۶۱۰	A3
۲	۰/۳۲۲	۱	۰/۹۲۴	۱/۲۷۵	۴/۴۴۱	A4
IR=0.00<0.1						

نتایج تحلیل جدول ۹ محاسبه شده اوزان عوامل فرعی فاکتورهای اکتسابی نشان می‌دهد که عامل مهارت‌های مدیریت سازمانی (مدیریت پروژه، منابع انسانی و مدیریت منابع) با وزن نسبی ۰/۳۳۱ در رتبه اول و پس از آن عامل توانایی یافتن راه‌حل‌های بدیع و نوآورانه برای مسائل در راستای رسیدن به اهداف با وزن نسبی ۰/۲۹۱ در رتبه دوم و عامل توانایی پیش‌بینی مالی و غیرمالی (در نظر گرفتن آثار اجتماعی ناشی تصمیم قبل از انجام آن) با وزن نسبی ۰/۱۵۵ در رتبه سوم و عامل محیط آموزش (رشد فرهنگی) و تحصیل (رشد علمی، نوع دانشگاه) با وزن نسبی ۰/۱۴۴ در رتبه چهارم و عامل شجاعت افراد در شروع کار و کنار آمدن با فناوری با وزن نسبی ۰/۰۷۹ در رتبه پنجم اهمیت قرار دارد. در نهایت نرخ ناسازگاری ماتریس مورد نظر برابر نسبی (IR=۰/۰۸) است و چون این مقدار کمتر از ۰/۱ است ($IR \leq 0.1$) بنابراین در مقایسات زوجی ماتریس مورد نظر، سازگاری در قضاوت خبرگان وجود دارد.

گام چهارم: رتبه بندی فاکتورهای اجتماعی

جدول ۱۰. نمودار وزنی عوامل فرعی فاکتورهای اجتماعی

رتبه	اوزان	D5	D4	D3	D2	D1	فاکتورهای اجتماعی (D)
۵	۰/۰۶۶	۰/۲۲۱	۰/۳۰۸	۰/۷۴۹	۰/۲۳۴	۱	D1
۱	۰/۴۱۹	۱/۸۳۲	۲/۴۸۳	۶/۳۵۶	۱	۴/۲۶۱	D2
۴	۰/۰۷۶	۰/۳۵۴	۰/۳۴۸	۱	۰/۱۵۷	۱/۳۳۴	D3
۳	۰/۲۰۵	۰/۹۹۳	۱	۲/۸۹۲	۰/۴۰۲	۳/۲۳۸	D4
۲	۰/۲۳۳	۱	۱/۰۰۷	۲/۸۱۷	۰/۵۴۵	۴/۵۱۶	D5
IR=0.01<0.1							

نتایج تحلیل جدول ۱۰ محاسبه شده اوزان عوامل فرعی فاکتورهای اجتماعی نشان می‌دهد که عامل پایبندی به اصول اخلاقی و ارزش‌ها با وزن نسبی ۰/۴۱۹ در رتبه اول و پس‌از آن عامل راستی و سلامت (روانی و مالی) افراد با وزن نسبی ۰/۲۳۳ در رتبه دوم و عامل توانایی برقراری ارتباط مؤثر با دیگران (SQ) به‌منظور تعامل مطلوب با وزن نسبی ۰/۲۰۵ در رتبه سوم و عامل اعتماد افراد در پذیرش نوع اخلاقیشان (اخلاق اربابی یا اخلاق بردگی) با وزن نسبی ۰/۰۷۶ در رتبه چهارم و عامل وجود و میزان وابستگی‌های سیاسی با وزن نسبی ۰/۰۶۶ در رتبه پنجم اهمیت قرار دارد. درنهایت نرخ ناسازگاری ماتریس موردنظر برابر (IR=۰/۰۱) است و چون این مقدار کمتر از ۰/۱ است ($IR \leq 0.1$) بنابراین در مقایسات زوجی ماتریس موردنظر، سازگاری در قضاوت خبرگان وجود دارد.

گام پنجم: وزن نهایی عناصر

وزن نهایی عناصر هر گروه برابر است با حاصلضرب وزن محلی عناصر در وزن سرگروه خود (عوامل اصلی) و نهایت رتبه هر یک از ویژگی‌های روان‌شناختی مؤثر در تصدی و تصمیم‌گیری مدیران مالی در صنعت بانکداری مشخص می‌گردد که نتایج این گام در جدول ۱۱ آمده است.

جدول ۱۱. رتبه‌بندی ویژگی‌های روان‌شناختی مؤثر در تصدی و تصمیم‌گیری مدیران در صنعت بانکداری در ایران بر اساس روش تحلیل سلسله مراتبی AHP

رتبه (اولویت)	وزن نهایی	وزن محلی عوامل فرعی	عوامل فرعی	وزن عوامل اصلی	عوامل اصلی
۱۹	۰/۰۱۰	۰/۰۶۹	A1	۰/۱۴۳	A
۱۲	۰/۰۳۹	۰/۲۷۳	A2		
۷	۰/۰۴۸	۰/۳۳۶	A3		
۹	۰/۰۴۶	۰/۳۲۲	A4		
۱۵	۰/۰۳۳	۰/۰۸۳	B1	۰/۳۹۶	B
۲	۰/۱۰۶	۰/۲۶۷	B2		
۱۴	۰/۰۳۶	۰/۰۹۱	B3		
۳	۰/۰۹۷	۰/۲۴۵	B4		
۱۱	۰/۰۴۳	۰/۱۰۹	B5		
۱۰	۰/۰۴۴	۰/۱۱۱	B6		
۱۳	۰/۰۳۷	۰/۰۹۴	B7		

C	۰/۳۳۱	C1	۰/۱۴۴	۰/۰۴۷	۸
		C2	۰/۲۹۱	۰/۰۹۶	۴
		C3	۰/۳۳۱	۰/۱۱۰	۱
		C4	۰/۱۵۵	۰/۰۵۱	۶
		C5	۰/۰۷۹	۰/۰۲۶	۱۸
D	۰/۱۳۰	D1	۰/۰۶۶	۰/۰۰۸	۲۱
		D2	۰/۴۱۹	۰/۰۵۴	۵
		D3	۰/۰۷۶	۰/۰۰۹	۲۰
		D4	۰/۲۰۵	۰/۰۲۷	۱۷
		D5	۰/۲۳۳	۰/۰۳۰	۱۶

رتبه	متغیر	وزن نسبی
۱	مدیریت سازمانی (مدیریت پروژه، منابع انسانی و مدیریت منابع)	۰/۱۱۰
۲	اعتماد به نفس افراد (توانایی کنترل، استرس و فشار روانی ناشی از شغل)	۰/۱۰۶
۳	احساس مسئولیت پذیری افراد	۰/۰۹۷
۴	توانایی یافتن راه‌حل‌های بدیع و نوآورانه برای مسائل در راستای رسیدن اهداف	۰/۰۹۶
۵	پایبندی به اصول اخلاقی و ارزش‌ها	۰/۰۵۴
۶	توانایی پیش‌بینی مالی و غیرمالی (در نظر گرفتن آثار اجتماعی ناشی از تصمیم قبل از انجام آن)	۰/۰۵۱
۷	هوش ذاتی (سطح استدلال (IQ) افراد و توانایی اولویت‌بندی مطالب)	۰/۰۴۸
۸	محیط آموزش (رشد فرهنگی) و تحصیل (رشد علمی، نوع دانشگاه)	۰/۰۴۷
۹	توانایی تحلیل حجم بزرگی از داده‌ها، تفسیر و استخراج مفاهیم	۰/۰۴۶
۱۰	داشتن دیدگاه کلی و همه‌جانبه (توانایی درک عمیق مفاهیم و اهمیت موضوعات)	۰/۰۴۴
۱۱	داشتن دیدگاه روانشناسی و روحیه دیپلماسی افراد	۰/۰۴۳
۱۲	خلق و خوی و رفتار مناسب	۰/۰۳۹
۱۳	هوش هیجانی و پشتکار (EQ)	۰/۰۳۷
۱۴	منعطف و پذیرا بودن افراد در برابر دیدگاه خشک و قانونی بودن	۰/۰۳۶
۱۵	ریسک‌پذیری افراد (توانایی در مدل‌سازی ریسک و بازده تصمیمات)	۰/۰۳۳

	مختلف)	
۰۰۳۰	راستی و سلامت (روانی و مالی)	۱۶
۰۰۲۷	توانایی برقراری ارتباط مؤثر با دیگران (SQ) به‌منظور تعامل مطلوب	۱۷
۰۰۲۶	شجاعت افراد در شروع کار و کنار آمدن با فناوری	۱۸
۰۰۱۰	جنسیت افراد	۱۹
۰۰۰۹	اعتقاد افراد در نوع پذیرش دیگران (اخلاق اربابی یا اخلاق بردگی)	۲۰
۰۰۰۸	وجود و میزان وابستگی‌های سیاسی	۲۱

نتایج: بررسی مهم‌ترین متغیرهای مؤثر در تصدی و تصمیم‌گیری مدیران مالی

۱- اعتماد به نفس بالا^۱

از جمله فاکتورهای شخصیتی که بر تصمیم‌گیری تأثیر دارد میزان اعتماد به نفس می‌باشد. اعتماد به نفس بالا، تمایل افراد به بیان بیش از اندازه دانش، توانایی و اطلاعات خود می‌باشد که این عوامل آن‌ها را قادر به کنترل حوادث آینده خواهد نمود (تریورز، ۱۹۹۱)^۲. اعتماد به نفس عامل اکتسابی است که از بدو تولد پایه‌های آن در ذهن هر یک از انسان‌ها گذاشته و با مرور زمان این امر گسترده‌تر و عمیق‌تر می‌شود. در حال حاضر، پژوهش‌های رفتاری و روانشناسی بر روی عامل اعتماد به نفس افزایش یافته است (لیکنتستین و همکاران، ۱۹۸۲)^۳ (کمپل، گودیه و فاستر، ۲۰۰۴).

روانشناسان معتقدند که افراد در صورتی دارای اعتماد به نفس می‌گردند که موفقیت‌هایی را در فعالیت‌های جدیدی تجربه کنند. همچنین در صورتی که افراد از دو فاکتور دانش کافی و توانایی کنترل رویدادها را داشته باشند به اعتماد به نفس دست می‌یابند (بیکروهمکاران، ۲۰۱۶)^۵. یک مدیر با اعتماد به نفس بیش از حد، توانایی‌های خود را بیش از حد واقع و محدودیت‌های مالی را کمتر از واقع در نظر می‌گیرد. در واقع یک رابطه مثبت میان اعتماد به نفس مدیریتی و اهرم بدهی شرکت وجود دارد (فیلرچیلد و ۲۰۰۹). مالمندوهکاران (۲۰۰۸)، در بررسی رفتار مدیران دریافتند که خصوصیات شخصیتی آن‌ها علی‌الخصوص اعتماد به نفس بیش از حد مدیریتی، ممکن است منجر به انحرافات در تصمیمات سرمایه‌گذاری شرکت شود. نتایج همچنین نشان داد که مدیران با اعتماد به نفس بیش از اندازه، تأمین مالی از طریق بدهی را به انتشار سهام ترجیح می‌دهند.

1. Over Confidence
2. Trivers
3. Lichtenstein et al
4. Campbell, Goodie & Foster
5. Backer et al

متأسفانه در بسیاری از خانواده‌های سنتی چون مهم‌ترین مسئله برای والدین حرف‌شنوی و تسلیم بله بودن فرزندان می‌باشد، اغلب با ایجاد محدودیت‌های غیرضروری و مشکل‌آفرین، مانع رشد اعتماد به نفس در کودکان شده که همین امر در بزرگسالی باعث عدم خودباوری در ایشان می‌شود. این ویژگی معمولاً توسط روانشناسان مورد بررسی قرار می‌گیرد. در حقیقت اعتماد به نفس تقابلی است از این سه پدیده: ۱- باور ۲- رفتار ۳- احساس. یک مدیر با اعتماد به نفس بیش از حد، توانایی‌های خود را بیش از حد واقع و محدودیت‌های مالی را کمتر از واقع در نظر می‌گیرد.

۲- ریسک^{۲۰}

اطمینان بیش از حد مدیران یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های شخصیتی مدیران است که بر ریسک‌پذیری تأثیر می‌گذارد (دوئلن، هارویتر و سان، ۲۰۱۵). عامل ریسک از هر دو جنبه، یکی به عنوان عامل اصلی مؤثر در تصمیم‌گیری و دیگری عاملی که تحت تأثیر شخصیت افراد می‌باشد، قابل بررسی است. انواع ریسک: در یک تقسیم‌بندی کلی ریسک را به دو نوع می‌باشد:

۱- ریسک مشتاقانه و قابل‌پذیرش (ریسکی که فرد به درخواست خودش انجام می‌دهد) و

۲- ریسک شخصیتی (ریسکی که فرد بر اساس ظرفیت خود آن را انجام می‌دهد).

ریسک قابل‌پذیرش، ریسکی است که فرد از روی میل و علاقه خود در جهت کسب بازده مورد انتظارش انجام می‌دهد. این ریسک بر اساس سطح دانش و اطلاعات فرد و میزان تمایل به بازده سرمایه‌گذاری انجام می‌گیرد. ریسک شخصیتی که تحت تأثیر ویژگی‌های روانشناسی افراد متفاوت می‌باشد، میزان پذیرش و توانایی روانی در پذیرش زیان بدون به خطر انداختن اهداف مالی یک فرد می‌باشد. به عبارت دیگر میزان پذیرش شخصیتی فرد در پذیرش خطر است. میزان هر یک از دو نوع ریسک از فردی به فرد دیگر متفاوت می‌باشد به طوری که ریسک نوع دوم از درجه تفاوت بیشتری برخوردار است در حقیقت ریسک نوع دوم (ریسک ظرفیت)، ریسک نوع اول را در بر گرفته و سطحی از ریسک است که فرد می‌تواند تحمل کند. به عنوان مثال، فردی ممکن است سطح بالای از ریسک ذاتی و بر مبنای بازده را بپذیرد، اما سطح و ظرفیت پذیرش ریسک نوع دوم آن کم باشد به عبارت دیگر این فرد از نظر شخصیتی ریسک‌گریز یا محافظه‌کار است. در دیدگاه کلاسیک و بازار، تنها افراد با ریسک نوع اول که مقایسه بازده و ریسک ناشی از سرمایه‌گذاری می‌باشند، مواجه هستند که به آن ریسک عادی (نرمال) گفته می‌شود؛ اما در دیدگاه رفتاری علاوه بر ریسک نوع اول، ریسک نوع دوم که ناشی از شخصیت و خصوصیات فردی افراد می‌باشد نیز وجود دارد که به این نوع، ریسک غیرعقلانی، گفته می‌شود. امروزه، مدیران نیاز است دو نوع ریسک را در تصمیم‌گیری‌هایشان مدنظر قرار دهند. پس نیاز است مدیران قیل از تصمیمی به شناختی از شخصیت خود داشته باشند تا تصمیماتشان مؤثرتر

باشد (ریاز و همکاران^۱، ۲۰۱۲).

۳- فشار روانی^۲

پدیده استرس یا فشار عصبی از مسائل بسیار حاد در سازمانهای امروزی می‌باشد که سلامت جسمی و روانی نیروی کار را به خطر انداخته و هزینه سنگینی را به سازمان‌ها وارد ساخته است. استرس یا فشار روانی دارای ابعاد خوش‌خیم و بدخیم است. استرس خوش‌خیم به آن میزان از استرس اطلاق می‌شود که باعث افزایش سطح فعالیت فرد در جهت نیل به اهدافش می‌گردد ولی همین استرس در صورتی که مقدارش از ظرفیت تحمل فرد فزونی یافت به استرس بدخیم مبدل شده و عوارض روان تنی زیادی را ایجاد می‌کند. آنچه معمولاً در بحث از استرس بیشتر به آن توجه می‌شود استرس بدخیم می‌باشد. برخی شغل‌ها به دلیل شرایط ویژه‌ای مثل ساعات کار طولانی، عدم امنیت شغلی و... بیشتر موجد استرس هستند و افراد در این مشاغل باید دارای ظرفیت تحمل بالاتری برای این‌گونه فشارها باشند. از جمله این موارد مشاغل مالی بخصوص در بخش تصمیم‌گیری آن می‌باشد که استرس و فشار روانی تأثیر زیادی بر کیفیت و نوع تصمیم اتخاذ شده توسط مدیریت دارد. مدیران، کارکنان و ارباب رجوع سازمان تحت تأثیر فشارهای عصبی دچار حالات روانی خاص می‌شوند و دست به رفتارها و اعمالی می‌زنند که مستقیماً در بازدهی سازمان منعکس می‌شود. با توجه به ضرورت پرداختن به این موضوع، نیاز است در هنگام اعطای پست‌های سازمانی، افراد از این نظر مورد بررسی قرار گیرد به طوری که استرس قطعاً بر تصمیمات مدیران تأثیر داشته و عدم توجه به آن، آسیب‌های جدی را برای خود مدیران بانک‌ها و سپس سازمان، به همراه خواهد داشت.

نتیجه‌گیری

امروزه، از یک سو با توجه به پیشرفتهایی حوزه فن آوری اطلاعات و درگاه‌های الکترونیک و نیاز به روز بودن نیروی انسانی برای ارائه خدمات باکیفیت بالاتر به مشتریان و دستیابی به سهم بالاتری از بازار و همینطور عدم توجه اقتصادی به استخدام نیروهای جدید و از سوی دیگر با توجه به وضعیت اقتصاد کنونی فضای رقابتی شدید بین بانکها و موسسات مالی و تلاش تمامی بانکها به افزایش کارایی، اثر بخشی، بهره‌وری و در نهایت سودآوری، به نظر می‌رسد که توجه به مقوله نیروی انسانی و انتخاب مدیران لایق، مهمترین دغدغه بانکها می‌باشد. در حال حاضر، یکی از مشکلات اساسی کشور، نبود ثبات مدیریتی در سازمان‌های دولتی و بانک‌ها است و یکی از عواملی که به ثبات مدیریتی ضربه می‌زند، اثر خودمحموری (منسانی) مدیران ارشد در انتخاب مدیران میانی و عملیاتی و بعضاً روسای شعب است. در کشورهای توسعه یافته و به طور دقیق‌تر در سازمان‌های موفق دنیا آنچه در گزینش یک مدیر شاخص مهمی قلمداد می‌شود، موفقیت وی در گذشته و باورهای آینده وی است. متأسفانه در کشورهای در حال توسعه (از جمله ایران)، انتخاب مدیران در برخی موارد، بر اساس قومیت، نژاد، مذهب، وابستگی سیاسی به جناح خاص و غیره بوده است و با اندکی تأمل درمی‌یابیم که کم‌تر نشانی از شایستگی در انتخاب مدیران و توجه به ویژگی‌های روانشناسی و روان‌شناختی آن‌ها وجود دارد که این امر در آینده برای سازمان‌های دولتی و بانکها مشکل ساز خواهد شد. یکی از دلایل اصلی خصوصی سازی و موفقیت شرکتهای خصوصی، چابک سازی نیروی های انسانی و مخصوصاً در نظر گرفتن خصوصیات شخصیتی و روانشناسی در استخدام افراد در مراحل اولیه و همینطور انتخاب مدیران می‌باشد. این پژوهش به دنبال دستیابی و رتبه بندی ویژگی‌هایی روان‌شناختی و شخصیتی موثر و مورد نیاز در گزینش مدیران مالی در صنعت بانکداری است، بطوریکه آن‌ها را برای تصدی پست مدیریت شایسته و با تصمیم‌گیری مؤثرتر آنها، زمینه ساز موفقیت سازمان بوجود می‌آید. نتایج نشان می‌دهد که اگر در گزینش افراد عوامل روانشناسی مورد بررسی قرار نگیرد و عامل اصلی انتخاب آن‌ها تنها موفقیت در یک گزینش کتبی باشد، نه تنها به این افراد آسیب وارد کرده بلکه آینده‌سازمانی را با مخاطره روبرو خواهد نمود.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که نیاز است ۱۰ متغیر زیر به ترتیب بیشترین تاثیر را در انتخاب مدیران مالی داشته باشد بطوریکه که این متغیرها در تصمیم‌گیری آنها نیز موثر خواهد بود:

- ۱- توانایی در مدیریت سازمانی (مدیریت پروژه، منابع انسانی و مدیریت منابع).

- ۲- اعتماد به نفس (توانایی کنترل، استرس و فشار روانی ناشی از شغل).
 - ۳- داشتن احساس مسئولیت پذیری افراد.
 - ۴- توانایی‌های در یافتن راه‌حل‌های نوآورانه برای مسائل در راستای رسیدن به اهداف.
 - ۵- پایبندی به اصول اخلاقی و ارزش‌ها.
 - ۶- توانایی پیش‌بینی مالی و غیرمالی (در نظر گرفتن آثار اجتماعی ناشی از تصمیم قبل از انجام آن).
 - ۷- هوش ذاتی (سطح استدلال (IQ) افراد و توانایی اولویت‌بندی مطالب) و هوش هیجانی و پشتکار (EQ).
 - ۸- داشتن دیدگاه روانشناسی و روحیه دیپلماسی و توانایی برقراری ارتباط مؤثر با دیگران (SQ) به‌منظور تعامل مطلوب.
 - ۹- راستی و سلامت (روانی و مالی).
 - ۱۰- ریسک‌پذیری افراد (توانایی در مدل‌سازی ریسک و بازده تصمیمات مختلف).
- یافته‌های به‌دست‌آمده از این پژوهش مطابق با نظریه‌های مالی رفتاری است که بیان می‌دارد در تصمیم‌گیری مدیران و سرمایه‌گذاران، علاوه بر اطلاعات و با در نظر گرفتن سود و بازده، یکسری دیدگاه‌ها و فاکتورهای روان‌شناختی نیز، تصمیم آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ بنابراین نتایج پژوهش حاضر می‌تواند دستاوردها و ارزش‌افزوده علمی زیر را به همراه داشته باشد: اول اینکه نتایج پژوهش می‌تواند موجب بسط مبانی نظری پژوهش‌های گذشته در ارتباط با تصمیم‌گیری بر اساس ریسک و بازده با مالی رفتاری شود. دوم اینکه، شواهد پژوهش نشان خواهد داد که تا چه اندازه، متغیرهای روان‌شناختی مدیران مالی بانک‌ها می‌تواند بر تصمیم‌گیری آن‌ها اثرگذار باشد که این موضوع به‌عنوان یک دستاورد علمی می‌تواند اطلاعات سودمندی را در اختیار مدیران ارشد (بانکی و شرکت‌های دولتی و خصوصی) و سرمایه‌گذاران که بر مبنای تصمیم‌گیری‌های مدیران مالی سرمایه‌گذاری می‌کنند، قرار دهد. به‌طوری‌که با استفاده از نتایج این تحقیق به‌عنوان مدلی از متغیرهایی روانشناسی موردنیاز در انتخاب مدیران مالی و گزینش نیروهای جدید و نزدیک کردن دیدگاه مدیران عالی بانکی و سرمایه‌گذاران انسانی به کاربرد روانشناسی و مالی رفتاری در مدیریت منابع انسانی، زمینه‌ساز تصمیم‌های مؤثرتر در سازمان مهیا گردد. بطوریکه هنگام انتخاب مدیران و گزینش نیروهای جدید این متغیرها نیز مورد بررسی قرار گیرد. به‌عنوان مثال در استخدام افرادی برای کارهای امر بانکی بخصوص مدیران مالی نیاز است این افراد دارای ویژگی‌های شخصیتی زیر باشند:

- ۱: از کار کردن به تنهایی و بر روی صندلی لذت ببرند به طوری که توانایی کار کردن در ساعات متوالی و با اعداد و ارقام را داشته باشند.
 - ۲: توانایی کار کردن در گروه‌های کوچک و انجام کار گروهی را داشته باشند.
 - ۳: این افراد توانایی تجزیه و تحلیل را قبل از تصمیم‌گیری داشته باشند. به توانایی‌های خود امید داشته باشند و به آینده خوش‌بین باشند.
 - ۴: این افراد از کار کردن با مردم لذت می‌برند به طوری که با قبول احساس مسئولیت خود را ملزم به پاسخگویی بدانند.
- برای پژوهش‌های آتی نیز، پیشنهاد می‌گردد بررسی منافع غیرپولی (اجتماعی) تصمیم‌گیری‌ها و ساختارهای مدل‌های تصمیم‌گیری، موضوعات و خلا‌های پژوهشی در حوزه مدل‌های روانشناسی تصمیم‌گیری می‌باشد که نیاز به کار خواهد داشت.

فهرست منابع

۱. نیاز آذری، کیومرث، ترانه، عنایتی، رضا، بهنام فر و زهرا، کهرودی (۱۳۹۳)، رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی، نشریه پرستاری ایران، دوره ۲۷، ش ۸۷، اردیبهشت ۱۳۹۳، ۳۴-۴۲.
۲. پاک طینت، اقبال؛ فتحی زاده، علیرضا (۱۳۸۷)، توانمندسازی کارکنان: ضرورت‌ها و راهکارها، فصلنامه مدیریت، ۵(۱۱)، ۳۳-۴۷.
۳. سلیمی، سید حسن؛ کرمی نیا، رضا؛ امیری، ماندانا؛ و میر زمانی، سید محمود، (۱۳۸۵). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با موفقیت شغلی در مدیران ارشد یک سازمان دولتی، تحقیقات علوم رفتاری، دوره ۴، شماره ۱ و ۲، ۱۲-۵.
۴. رهنمای رود پستی، فریدون (۱۳۹۱)، حسابداری مدیریت رفتاری (رویکرد نوآوری، ارزش آفرینی و کاربردی)، چاپ اول، انتشارات معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی.
۵. فلاح شمس، میرفض؛ قالیباف اصل، حسن؛ سرابی نوبخت، سمیرا؛ (۱۳۸۹). بررسی اثر تجربه بر ریسک‌پذیری، بیش اطمینانی و رفتار توده‌وار مدیران شرکت‌های سرمایه‌گذاری در بورس اوراق بهادار، فصلنامه بورس اوراق بهادار، زمستان ۸۹ سال سوم، ص ۴۲-۲۵.
۶. عاصمی پور، محمدجواد (۱۳۷۱)، طراحی و تبیین نظامات انتخاب و انتصاب مدیران با جهت‌گیری بهبود مدیریت دولتی، رساله دکتری مدیریت، دانشگاه تهران.
۷. قلی پور، آرین؛ پورعزت، علی‌اصغر؛ نیک نژاد، عباس؛ (۱۳۸۷). تأثیر پیامدهای اثر منسائی بر انتخاب و انتصاب مدیران دولتی، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال سوم، شماره ۱۰، ص ۷-۳۶.
۸. قربانی، محمود؛ عبدالمهی، محمد علی (۱۳۹۵)، بررسی نقش تعدیل‌گر اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و هویت سازمانی، پژوهش‌های مدیریت راهبردی، سال بیست و سوم، شماره ۶۴، بهار ۱۳۹۶.
۹. ملایی، عین‌اله؛ هروی، لادن؛ افتخارالدین، رضا؛ آسایش، حمید (۱۳۹۰)، بررسی رابطه هوش هیجانی و موفقیت مدیران آموزشی دانشگاه علوم پزشکی گلستان، فصلنامه دانش و تندرستی، دوره ۶، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۰.
10. Byrne, Zinta S. & Russell cropanzano (2001), "The history of organizational Justice: the founders speak" in Russell cropanzano, justice in workplace from Theory to practice, Lawrence Erlbaum associates, 3-26.
11. Bertrand, M. and Schoar, A. (2003). Managing with style: the effect of managers on firm policies. Quarterly Journal of Economics, 118(4), 301-330.
12. Benzian, Michael. (2007). Employee Retention: Training makes a Difference.
13. from: http://www.silverchairlearning.com/news/ewen_letter707.pdf
14. Bakar, suzaida&ng chui yi, Amelia (2016), elsevier, The impact of psychological factors on investor's decision making in Malaysian stock

market, 35-319-328.

15. Ben-David, Itzhak. & Graham, John R, & Harvey, Campbell R, (2007), Managerial overconfidence and corporate policies. National burau of economic research, Cambridge, MA 02138, NBER Working Paper No. 13711.

16. Campbell, W. K., Goodie, A. S., & Foster, J. D., 2004. Narcissism, confidence, and risk attitude. The Journal of Behavioral Decision Making, Vol. 17, pp. 297–311;

17. Duellman, S., Hurwitz, H. & Sun, Y. (2015). Managerial Overconfidence and Audit Fees. Journal of Contemporary Accounting & Economics, 11(2): 148-165.

18. Elster, j. (1989). The cement of society: A Study of Social Order. New York: Cambridge University Press.

19. Fairchild, R. (2009). Managerial Overconfidence, Moral Hazard Problems, and Excessive Life-cycle Debt Sensitivity. Investment Management and Financial Innovations, Vol 6, N 3, Pp 35-42.

20. Fallah Shams, MI; Qalibaf Asl, Hassan; Sarabi Nobakht, Samira; (2010). Investigating the effect of experience on risk-taking, more confidence and massive behavior of managers of investment companies in the stock market, Quarterly Journal of the Stock Exchange, Winter 89, Third Year, pp. 42-25.

21. Gitman, L. J & Joehnk, MD. (2008). Fundamentals of Investing 11th edn. Bosten: Pearson International Edition.

22. Hackbarth, D. (2008) "Managerial traits and capital structure decisions," Journal of Financial and Quantitative Analysis, 43, 843–882.

23. Hannan. L., R. Krishnan, and A. Newman (2008), the effects of disseminating relative performance feedback in tournament and individual performance compensation plans, The accounting Review 83(4) , 893-913.

24. Hulland, J. (1999). Use of partial least squares in strategic management research: A review of four recent studies, Strategic Management Journal, 20(2): 195-205.

25. Ishikawa, M., & Takahashi, H. (2010). "Overconfident Managers and External Financing Choice", Review of Behavioural Finance, 2, 37–58.

26. Jafariyani, Hasan and Ali, Yazerlo (2015), Investigating the Factors Affecting the Professional Ethics of Industrial Directors, Quarterly Journal Organizational Behavior Studies, Vol. 4, p. 1, 25-55. (In Persian)

27. kengatharan ,lingesiya &kengatharan , navaneethakrishnan,(2014),Theinfluence of behavioral factors in making investment decisions and performance,asian journal of finance&accounting,vol6,no,1.

28. Khodaei, Mansour, Salehi, Keyvan and Mohsenpour, Maryam (2015), The role of basic psychological needs in academic engagement, by mediating academic self-efficacy, Quarterly Journal Psychological Applied Research, Volume 6, Season 3, 219-235. (In Persian)

29. Luft, Joan & D. Shields, Michael, (2010), Psychology Models of Management Accounting, Foundations and Trends R _ in Accounting, Vol. 4, Nos. 3-4 (2009) 199-345.
30. Lichtenstein, S., B. Fischhoff, L. D. Philips (1982). Calibration of probabilities: The state of art to 1980, Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases, Ed. D. Kahneman and A. Tversky, Cambridge University Press.
31. Malmendier, U. Tate, G. and Yan, J. (2007). Corporate financial policies with overconfident managers. NBER Working Paper, No. 13570, Available at: <http://www.nber.org/papers/w13570>.
32. Malmendier, U., & G. Tate (2008). "Who Makes Acquisitions? CEO Overconfidence and the Market's Reaction", Journal of Financial Economics, Vol. 89, 20-43.
33. Ricciardi, v. (2008). Traditional Finance Versus Behavioral Finance, handbook of finance: volume3, valuation, financial modeling and quatitative tools, Frank J. Fabozzi, ed., pp. 11-38, John Wiley & Sons.
34. Riaz, Lubna&Imran Hunjra, Ahmed&I-azam, Rauf (2012), Impact of Psychological Factors on Investment Decision Making Mediating by Risk Perception, Middle-East Journal of Scietific Research 12(6):789-795.
35. Rahnama Roodashti, Fereidoun, (2014), Book of Application of Psychology Models in Management Accounting, First Edition, Terme Publishing. (In Persian)
36. Rahnama Roodashti, Fereidoun (2012), Behavioral Management Accounting (Innovation, Value Creation, and Applicable Approach), First Edition, Islamic Azad University Press. (In Persian)
37. Shawver, T. J., Bancroft, P. C. and Sennetti, J. T. (2003). Gender Differences in Ethical Orientation and Evaluation by IPO Accountants. Working Paper. 1-34.
38. Salimi, Seyed Hassan; Karaminia, Reza; Amiri, Mandana; Mirzam, Seyed Mahmoud, (2006). The Relationship between Personality Characteristics and Job Success in Senior Managers of a Governmental Organization, Behavioral Sciences Research, Vol. 4, No. 1 & 2, 12-5. (In Persian)
39. Trivers, R., 1991. Deceit and self-deception, R. Robinson, & L. Tiger (Eds.), Man and beast revisited. Washington, DC: Smithsonian.
40. Taheri, Abdollah; Zandi Zandi, Hasan and Khabiri, Mohammad (2017), The effect of psychological training exercises on the mental strength of elite speed runners, Quarterly Journal Psychological applied researches, Volume 8, Season 4, 191-206. (In Persian).