فصلنامه حسابداری مالی/سال دهم/ شماره ۴۰ /زمستان ۹۷/صفحات ۱۴۹- ۱۲۶

بررسی رابطهٔ بین ویژگی‌های شخصیتی و هوش مالی مدیران

محمد خطیری*
یوسف تقی پوریان**
رضا غلامی جمکرانی ***

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۲/۲۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۱/۱۰

چکیده

هوش مالی بخشی از هوش ذهنی است که برای حل مشکلات مالی از آن استفاده می‌شود. نتایج پژوهش‌های انجام‌شده در حوزهٔ مطالعات مالی رفتاری نشان می‌دهد که هوش مالی مدیران بر تصمیم‌گیری‌های مالی آنان تأثیر قابل‌توجهی دارد. در این پژوهش بر ویژگی‌های شخصیتی مدیران که یکی از جنبه‌های روان‌شناختی حوزه مالی رفتاری است، تمرکز گردیده است. ویژگی‌های شخصیتی مدیران از طریق پنج مؤلفه روان‌رنجورگرایی، برون‌گرایی، پذیرا بودن، سازگاری و وجدانی بودن و با استفاده از پرسشنامه استاندارد نئو سنجیده شده و رابطهٔ آن با هوش مالی که با پرسشنامه استاندارد کیوساکی سنجیده شده، بررسی گردیده است. دورهٔ زمانی انجام پژوهش، منتهی به بازهٔ زمانی توزیع پرسشنامه‌های پژوهش، سال مالی ۱۳۹۶ و نمونهٔ آماری شامل ۱۶۶ تن از اعضای هیئت‌مدیرهٔ شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران است. بخش نخست پرسشنامه، مربوط به ویژگی‌های شخصیتی و بخش دوم در خصوص هوش مالی است. نتایج پژوهش حاضر با استفاده از رویکرد معادلات ساختاری بیانگر آن بود که ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، پذیرا بودن، سازگاری و وجدانی بودن، رابطهٔ مثبت و معنادار و مؤلفهٔ روان‌رنجورگرایی رابطه منفی و معناداری با هوش مالی دارند. در مجموع،

* دانشجوی دکتری حسابداری، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران
Email: mohamadkhatiri@yahoo.com
**استادیار حسابداری، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران (نویسنده مسئول)
Email: ytaghipouryan@gmail.com
***استادیار حسابداری، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران
Email: accountghom@gmail.com

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

یافته‌ها نشان داد مدیرانی که در کسب تجارب جدید پذیراتر بوده و وجدانی‌تر عمل می‌کنند، از هوش مالی بالاتری نیز برخوردارند.

واژه‌های کلیدی: هوش مالی مدیران، ویژگی‌های شخصیتی مدیران، مالی رفتاری.

۱- مقدمه

مطالعات مالی رفتاری[1] از مباحث جدیدی است که در دو دهۀ گذشته توسط اندیشمندان مالی مطرح گردید و به سرعت مورد توجه اساتید، صاحب‌نظران و دانشجویان این رشته در سراسر دنیا قرار گرفت؛ به گونه‌ای که امروزه این مبحث موجب شکل‌گیری شاخۀ مطالعاتی مستقلی در دانش مالی گردیده است. یکی از پایه‌های اصلی دانش مالی کلاسیک، فرض سادۀ عقلانی بودن رفتار انسان است که تقریباً تمامی نظریه‌های مالی کلاسیک، مانند نظری پرتفوی، بازار کارای سرمایه، مدل قیمت‌گذاری دارایی سرمایه‌ای و تئوری نمایندگی از آن متأثر است. البته به دلیل واقعی و کافی نبودن این فرض، انتقاداتی بر آن وارد شد. دانش مالی رفتاری به‌عنوان یک شاخۀ مطالعاتی جدید، تلاش می‌کند تا با یاری جستن از دانش روانشناسی و واردکردن عوامل روان‌شناختی به نظریه‌ها و مدل‌های مالی، به تشریح آنچه که در بازارهای سرمایه و واحدهای تجاری رخ می‌دهد، بپردازد و توضیحی قابل‌قبول برای رفتار افراد ارائه کند (دارابی، چناری بوکت و ولی‌خانی، ۱۳۹۵). هدف مالی رفتاری، مطالعۀ تأثیر ویژگی‌های روان‌شناختی بر رفتار افراد در بازارهای مالی و واحدهای تجاری و تأثیر آن بر رفتار بازار است. این شاخۀ ترکیبی از علوم مالی که روانشناسی و در برخی موارد جامعه‌شناسی را برای تحلیل بهتر مسائل مالی مورد استفاده قرار می‌دهد؛ اغلب به بررسی فرآیند تصمیم‌گیری افراد و واکنش آنان در قبال شرایط مختلف بازارهای مالی می‌پردازد و تأکید آن بیشتر بر تأثیر شخصیت، فرهنگ و قضاوت‌های افراد بر تصمیم‌های آنان است. مالی رفتاری با فرموله کردن مدل‌های رفتاری، به بهتر شناخته شدن بازار سرمایه کمک می‌کند (بدری و گودرزی، ۱۳۹۳).

بی‌شک پس از مجمع عمومی و مالکان، مدیران بالاترین رکن تصمیم‌گیری در شرکت هستند. هیئت‌مدیره مسئول تهیۀ گزارش‌های مالی برای سرمایه‌گذاران، اعتباردهندگان و سایر استفاده‌کنندگان است. همچنین، افزایش کارایی و اثربخشی عملیات شرکت از وظایف کلیدی مدیران است. در حوزۀ مالی رفتاری، یکی از مؤلفه‌های مؤثر بر تصمیم‌گیری‌های مدیران، هوش مالی است. مدیران با هوش مالی بالا، با روش‌های متنوع مدیریتی به کارکنان انگیزه می‌دهند و از طریق توجه به نیازهای افراد، توانایی در افراد را جهت انطباق با شرایط جدید به وجود

1 Behavioral Finance

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

می‌آورند. رویه‌های مدیریتی در هدایت صحیح کارکنان در جهت اهداف و عملکرد سازمان مؤثرند و استفاده از بهترین راهبردها بر اساس ویژگی‌های شخصیتی، منجر به اثربخشی و کارایی سازمان می‌شود (پورزمانی و کریمی، ۱۳۸۹).

توانایی مدیریت[1] دارای ابعاد ذاتی و اکتسابی است که بعد ذاتی (شامل استعداد و سرمایه اولیه)، تنها زیرساخت‌هایی را برای مدیران به وجود می‌آورد؛ اما آنچه اهمیت دارد، بعد اکتسابی است که مدیر از محیط پیرامون خود از طریق تحصیلات، تجربیات گذشته و سوابق کاری خود اخذ می‌کند. بُعد اکتسابی توانایی‌های مدیریت از اهمیت بیشتری نسبت به بعد ذاتی برخوردار است (رضایی و نورمحمدی، ۱۳۹۵). توانایی‌های اکتسابی شامل هوش مالی[2]، هوش شناختی، هوش اجتماعی یا مدیریتی، هوش هیجانی و هوش فرهنگی است (درگاهی، رحمانی، بیگدلی، جوادی قلعه، و یوسف زاده، ۱۳۹۴).

با توجه به اهمیت هوش مالی به‌عنوان یکی از ابعاد توانایی‌های مدیران و تأثیر آن بر تصمیم‌گیری‌های مدیریتی، در این پژوهش تلاش می‌شود تا رابطهٔ بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران (روان‌رنجورگرایی[3]، برون‌گرایی[4]، پذیرا بودن[5]، سازگاری[6] و وجدانی بودن[7]) و هوش مالی آنان بررسی شود.

در ادامه مبانی نظری و پیشینه، روش پژوهش و یافته‌های آن و در پایان، نتیجه‌گیری و پیشنهادهای پژوهش، ارائه گردیده است.

۲- مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش

مکتب اقتصاد نئوکلاسیک مبتنی بر اصل رفتار عقلایی افراد و بنگاه‌ها در اقتصاد است. اگر پدیده‌ای با این اصل ناسازگار باشد؛ از آن به‌عنوان سوگیری یا تورش[8] یاد می‌شود. نظریه مالی رفتاری که عموماً از آن به‌عنوان کاربرد روانشناسی در دانش مالی تعبیر می‌شود؛ اصل بنیادین اقتصاد نئوکلاسیک را به چالش کشیده و سعی دارد پدیده‌های روان‌شناختی انسان را در سطح بازار و سطوح فردی شناسایی نماید. علوم رفتاری از جمله دانش‌های کاربردی است که در قالب رشتهٔ تخصصی به نام روانشناسی به حوزهٔ علوم ورود پیدا کرده است. زیربنای اساسی دانش

1 Managerial Ability
2 Financial Intelligence
3 Neuroticism
4 Extroversion
5 Openness to Experiences
6 Agreableness
7 Conscientiousness
8 Bias

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

مالی رفتاری، انسان و پیچیدگی‌های ذاتی، رفتاری و شخصیتی اوست که مستلزم درک و شناخت آن در چارچوبی علمی تحت عنوان روانشناسی، است. سیر تاریخی دانش روانشناسی این واقعیت را آشکار نموده است که تعامل با سایر علوم، ضمن پاسخ کاربردی به مسائل فراروی انسان، موجبات ارتقاء دانش روانشناسی و افزایش زمینهٔ تعامل با سایر علوم انسانی را فراهم کرده است (واینر، بارون-دونوان، گروس و بلک-لیب[1]، ۲۰۰۵). مالی رفتاری علمی است که به بررسی مسائل مالی از یک نگاه اجتماعی وسیع‌تر، شامل روانشناسی و جامعه‌شناسی (و نیز حذف چارچوب‌های صرفاً منطقی) می‌پردازد. بر همین اساس، در دو دههٔ اخیر تمرکز بسیاری از مباحث مالی، از تحلیل‌های آماری گرفته تا اقتصادسنجی، به سمت روانشناسی انسانی تغییر کرده و با نگاهی بازتر و استفاده از مفروضات واقعی‌تر، به تبیین رفتار بازارهای مالی می‌پردازند. در مکتب مالی رفتاری که از تلفیق روانشناسی و مالی به وجود آمده؛ اعتقاد بر آن است که روانشناسی نقش پررنگی در اتّخاذ تصمیم‌های مالی ایفا می‌نماید و چون خطاهای شناختی و انحرافات، بر نظریات افراد و مدیران اثر می‌گذارند، به‌ناچار بر عملکرد و گزینه‌های مالی نیز تأثیر دارند (دارابی و همکاران، ۱۳۹۵). گسترش سازمان‌ها در عصر حاضر چنان وسیع است که می‌توان جامعهٔ امروزی را یک جامعهٔ سازمانی تلقی کرد. بخش زیادی از زندگی بشر در این سازمان‌ها سپری می‌شود و این سازمان‌ها به‌وسیله مدیران اداره می‌شوند. هر چه سازمان‌ها گسترش بیشتری پیدا کنند، نقش و اهمیت مدیریت بیشتر می‌شود. ویژگی‌های شخصی از قبیل شخصیت، توانایی‌ها، ارزش‌ها و اعتبار شخص مدیر، از جمله عوامل مؤثر در انتخاب سبک مدیریتی مدیران است (سیدجوادین، ۱۳۸۳).

امروزه در حرفهٔ حسابداری، مدیران با موضوعات و چالش‌های زیادی روبرو هستند و تعداد زیادی از این مسائل به ویژگی‌های شخصیتی افراد مربوط می‌شود. با این‌حال، در پژوهش‌های حسابداری از نظریه‌های شخصیت به‌طور مؤثر استفاده نشده است. یکی از ویژگی‌های شخصیتی بااهمیت برای مدیران و فعّالان در عرصه تصمیم‌گیری، هوش مالی است. گرچه همواره در طول تاریخ صحبت از هوش بوده؛ ولی تنها حدود یک قرن است که هوش به صورت علمی مورد بررسی قرار گرفته است. در ابتدا، توانایی‌های افراد در کار با اعداد و واژه‌ها و نیز توان تجسم فضایی او به‌عنوان هوش مطرح شد. ولی بعدها این توانایی نام بهره هوشی[2] به‌خود گرفت و به تدریج سایر ابعاد 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

1 Wiener, Baron-Donovan, Gross, and Block-Lieb
2 Intelligence Quotient

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

مجموعه‌ای از مهارت‌های اکتسابی است که می‌تواند در تمام ابعادش گسترش یابد. هوش مالی را فقط به‌طور تئوریک نمی‌توان آموخت؛ بلکه نیاز به تمرین و کاربرد مفاهیم در دنیای واقعی دارد (واینر و همکاران، ۲۰۰۵). برمن، نایت و کیس[1] (۲۰۰۶) سه حوزهٔ تشکیل‌دهندهٔ هوش مالی را به شرح زیر معرفی می‌کند:

(۱) درک مبانی. داشتن هوش مالی نیازمند درک پایه‌های اندازه‌گیری مالی شامل صورت سود و زیان، ترازنامه و صورت جریان وجوه نقد و مستلزم آگاهی از تفاوت وجه نقد و سود و علم به اینکه یک ترازنامه چگونه به تعادل می‌رسد، است.

(۲) درک هنری. با این‌که حوزهٔ مالی رفتاری، علم محسوب می‌شود؛ از جنبه‌های هنری بی‌نصیب نیست. این رشته بر قوانین، تخمین‌ها و فرضیه‌ها تکیه دارد. هوش مالی اطمینان می‌دهد که افراد، قادر به تشخیص جنبه‌های هنریِ مالی، روی اعداد هستند و می‌دانند که اِعمال آن‌ها به اشکال متفاوت، چگونه به نتایج متفاوتی می‌انجامد.

(۳) درک تحلیلی. هوش مالی شامل توانایی تحلیل عمقی ارقام مالی است. این موضوع شامل توان محاسبهٔ سنجه‌های سودآوری، اهرم‌ها و نسبت‌های نقدینگی و کارایی است. تحلیل بازده سرمایه‌گذاری‌ها[2] و تفسیر نتایج نیز بخشی از هوش مالی است. همچنین، درک کلان هوش مالی به معنای درک عملکرد مالی یک کسب‌وکار در چارچوب کلان جامعه است. عواملی از قبیل اقتصاد، محیط رقابتی، قوانین و فناوری‌های جدید، ویژگی‌های واحد تجاری و مدیران، همگی بر نحوهٔ تفسیر اعداد مؤثرند.

یکی از راه‌های به تصویر کشیدن خصوصیات انسان، بررسی شخصیت اوست. شخصیت معمولاً به تعدادی از ویژگی‌های نسبتاً ثابت رفتاری افراد، اطلاق می‌شود. حیرانی، وکیلی‌فرد، بنی‌مهد و رهنمای رودپشتی (۱۳۹۵) دریافتند که اعتماد بیش‌ازحد حسابداران رسمی و نیز شخصیت آن‌ها بر قضاوت حرفه‌ای تأثیرگذار است و قضاوت حرفه‌ای نقش تعدیل‌کننده در تأثیرگذاری اعتماد بیش‌ازحد و شخصیت بر تعارض بین حسابرس و مدیریت ایفا می‌کند. کاپلان و سادوک[3] (۹۶:۲۰۰۵) نیز شخصیت را به‌عنوان یک برچسب تشخیص کلی برای رفتار قابل‌مشاهده فرد و تجارب درونی یا ذهنیِ قابل‌بیان، تعریف کرده‌اند. از بین مدل‌های شخصیت، مدل پنج عاملی یکی از مسلط‌ترین و تاریخی‌ترین مدل‌هاست و توسط مک‌گری و کاستا[4]

1 Berman, Knight, and Case
2 ROI (Return on investment)
3 Kaplan and Sadock
4 McCrae and Costa

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

(۱۹۹۶) مطرح شده است. به عقیدهٔ بسیاری از روانشناسان، مدل پنج عاملی بسیاری از متغیرهای شخصیت را دربر می‌گیرد. مدل مذکور ابتدا سه بُعدِ روان رنجوری، برون‌گرایی و پذیرا بودن را دربر داشته و در ادامه دو بُعد وظیفه‌شناسی و سازگاری به آن افزوده شده است. در سال‌های اخیر، تحقیقات زیادی اعتبار مدل پنج عاملی را تأیید کرده‌اند (مانند اشتون و رایت[1]، ۱۹۸۹، لوکاس و لارسن[2]، ۷۹:۲۰۰۸، نریمانی، خان بابازاده و فرزانه، ۱۳۸۶ و مولایی و همکاران، ۱۳۹۳). عوامل مذکور عبارت‌اند از روان‌رنجورگرایی، برون‌گرایی، پذیرا بودن، سازگاری و وجدانی بودن. با توجه به اهمیت و تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر تمامی ابعاد رفتاری و تصمیم‌گیری‌های افراد، انتظار می‌رود که بین ابعاد شخصیتی مدیران و هوش مالی آنان، رابطه معناداری وجود داشته باشد.

اشتون، ولینگهام و الیوت[3] (۱۹۸۷) که ویژگی‌های شخصیتی مدیران، عملکرد شغلی آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و برخی از عوامل شخصیتی که ذاتی هستند، می‌توانند به‌عنوان مؤلفه‌های پیش‌بینی کنندهٔ عملکرد در حسابداری مورد استفاده قرار گیرند. به عقیدهٔ دیویدسون و نئو[4] (۱۹۹۳) ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد مدیران، حسابرسان و حسابداران تأثیر می‌گذارند. در خصوص هوش مالی، لوساردی[5] (۲۰۰۹) دریافت که هوش مالی بر تصمیمات مالی تأثیرگذار است و از این طریق روی ساختار دارایی یا مدیریت بدهی‌ها اثر می‌کند. رونالد و گرابل[6] (۲۰۱۰) دریافتند که هرچه هوش مالی، ثروت و مهارت‌های مالی بیشتر باشد؛ تمایل افراد به تحمّل ریسک بیشتر است. آلمنبرگ و ویدمارک[7] (۲۰۱۱) دریافتند که هوش مالی رابطه مثبتی با تحصیلات و ریسک‌پذیری دارد، مؤلفهٔ مهمی برای مدیران و دست‌اندرکاران بازار سرمایه است و با ویژگی‌های شخصیتی رابطهٔ معناداری دارد. ام‌کوجی و سیکلیه[8] (۲۰۱۲) 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، فوسن و

1 Ashton and Wright
2 Lucas and Larsen
3 Ashton, Willingham, and Elliott
4 Davidson and Neu
5 Lusardi
6 Ronald and Grable
7 Almenberg and widmark
8 Mkoji and Sikalieh

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

کریتیکوس[1] (۲۰۱۴) دریافتند که ویژگی‌های شخصیتی مدیران در تصمیم‌گیری‌های مربوط به ورود و خروج آنان به پروژه‌های سرمایه‌گذاری تأثیر معناداری دارد. همچنین، باتنگ و اوگونلانا[2] (۲۰۱۵) دریافتند افرادی که به کسب تجربه‌های جدید تمایل دارند؛ از رضایت و عملکرد شغلی بیشتری برخوردارند. گُل[3] (۲۰۱۷) دریافت که بخش‌های نقدی و تعهدی سود حسابداری اطلاعاتی را برای پیش‌بینی بازده ارائه می‌کنند و هوش مالی مدیران در افزایش آگاهی بخشی اطلاعات مذکور، مؤثر است.

در پژوهش‌های داخلی، مدرس و رحمانی (۱۳۹۰) دریافتند که در بین حسابداران ایرانی، حدود ۷۰/۵۲ درصد از دانشجویان، ۵۵/۶۹ درصد از افراد حرفه‌ای و ۶۳/۷۹ درصد از کل حسابداران دارای ویژگی شخصیتی وجدانی بودن هستند. همچنین آنان نشان دادند که بین نوع ویژگی شخصیتی دانشجویان حسابداری و افراد حرفه‌ای تفاوت معناداری وجود ندارد. برادران حسن‌زاده و همکاران (۱۳۹۲) نشان دادند که روان رنجوری بر نوع اظهارنظر حسابرس و تعداد بند گزارش حسابرسی تأثیر منفی و معنادار و بر تعداد بندها پس از اظهارنظر، تأثیر مثبت و معناداری دارد ولی بر نوع بند گزارش حسابرسی مؤثر نیست. وی نشان داد که برون‌گرایی بر نوع اظهارنظر حسابرس، نوع و تعداد بند شرط و تعداد بند پس از اظهارنظر تأثیر منفی و معناداری دارد. همچنین آنان دریافتند که انعطاف‌پذیری بر نوع بند شرط تأثیر معناداری دارد. افزون بر آن، آنان نشان دادند که توافق پذیری بر نوع اظهارنظر حسابرس، نوع بند شرط، تعداد بند شرط و تعداد بند پس از اظهارنظر تأثیر مثبت دارد و وجدانی بودن بر تعداد بند پس از اظهارنظر تأثیر مثبت و معناداری دارد ولی بر نوع اظهارنظر، نوع بند شرط و تعداد بند شرط تأثیری ندارد. نتایج پژوهش پورزمانی و کریمی (۱۳۹۲) بیانگر آن است که افراد، هوش مالی متفاوتی دارند و هوش مالی بر ریسک‌پذیری سرمایه‌گذاران تأثیر مثبت و معناداری دارد. ملانظری و اسماعیلی کیا (۱۳۹۳) دریافتند که ویژگی‌های روان‌شناختی بر مهارت حسابرسان تأثیرگذار است و درنهایت، قضاوت آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. واعظ، قلمبر و شاکری (۱۳۹۲) دریافتند که آگاهی از شخصیت افراد می‌تواند به مدیریت سازمان کمک کند تا افراد واجد شرایط را در پست‌های مختلف سازمانی بگمارد و این کار به نوبهٔ خود باعث می‌شود تا جابجایی کارکنان کاهش و رضایت شغلی آنان افزایش یابد. بابائیان و زندی (۱۳۹۳) دریافتند که ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، ثبات عاطفی، انعطاف‌پذیری و پذیرا

1 Caliendo, Fossen and Kritikos
2 Boateng and Ogunlana
3 Goel

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

بودن، با عملکرد شغلی رابطه معناداری ندارند و تنها بین ویژگی مسئولیت‌پذیری و عملکرد شغلی رابطهٔ معناداری وجود دارد. اسدنیا، جلیل پور، احمدی و بریاجی (۱۳۹۵) نشان دادند که متغیرهای وجدانی بودن، روان رنجوری و برون‌گرایی، رابطهٔ مثبت و معناداری با عملکرد شغلی دارند. به‌علاوه، آنان دریافتند که ویژگی‌های شخصیتی وجدانی بودن و روان رنجوری، عملکرد شغلی را به شکل قوی‌تری تبیین می‌کنند. آقاسی، آقاسی و بیگلری (۱۳۹۵) نقش هوش مالی را به‌عنوان یک متغیر مؤثر بر عملکرد سرمایه‌گذاران و مدیران پررنگ کردند. گودرزی و حاجیها (۱۳۹۶) دریافتند که ویژگی‌های شخصیتی در شکل‌گیری قضاوت‌های اخلاقی حسابرسان نقش مؤثری دارد.

۳- فرضیه‌های پژوهش

با توجه به مطالب ارائه‌شده در بخش مبانی نظری و جهت نیل به اهداف پژوهش، یک فرضیهٔ اصلی و پنج فرضیهٔ فرعی به شرح زیر تدوین‌شده است:

فرضیه اصلی: بین ویژگی‌های شخصیتی و هوش مالی مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی اول: بین ویژگی روان‌رنجورگرایی و هوش مالی مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم: بین ویژگی برون‌گرایی و هوش مالی مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: بین ویژگی پذیرا بودن و هوش مالی مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی چهارم: بین ویژگی سازگاری و هوش مالی مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی پنجم: بین ویژگی وجدانی بودن و هوش مالی مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

۴- روش‌شناسی پژوهش

۴-۱- روش پژوهش

این مطالعه از نوع شبه تجربی است. در این پژوهش‌های شبه تجربی، 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 (طبیبی، ملکی و دلگشایی ۱۳۹۵). از زاویه دیگر، پژوهش حاضر نوعی تحقیق اثباتی است که در آن به دنبال کشف آنچه که هست می‌باشیم 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

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

قیاس و استقراء (که روش علمی نامیده می‌شود)، از نظر فرآیند اجرا ترکیبی از کیفی و کمّی و از نظر دورهٔ زمانی، مقطعی است.

۴-۲- متغیرها و مدل مفهومی پژوهش

۴-۲-۱- متغیر مستقل (ویژگی‌های شخصیتی):

شخصیت معمولاً به‌عنوان یک برچسب تشخیص کلی برای رفتار قابل‌مشاهدهٔ فرد و تجارب درونی قابل‌بیانِ او مورد استفاده قرار می‌گیرد. تمامیت هر فرد که به این روش توصیف می‌شود، هم جنبه‌های فردی و هم ابعاد اجتماعی او را نشان می‌دهد (سادوک و سادوک، ۱۹۳۳). صفات شخصیتی، پنج عامل روان‌رنجورگرایی، برون‌گرایی، پذیرا بودن، سازگاری و وجدانی بودن را شامل می‌شود.

روان‌رنجورگرایی: جنبه‌ای است که اساس آن را تجربهٔ هیجانات نامطلوب و فرضی تشکیل می‌دهد، افراد روان رنجور دارای ویژگی‌های اضطراب، خشم و کینه‌ورزی، افسردگی، هوشیاری به خویشتن و آسیب‌پذیری هستند (مک‌گری و کاستا،۱۹۸۰). این بُعد به توانایی فرد در تحمّل استرس اشاره دارد. افراد با ویژگی روان رنجوری دارای ثبات عاطفی پایین هستند. این افراد نگران، عصبی، مأیوس و ناامید، دارای استرس، خجالتی، آسیب‌پذیر و شتاب‌زده می‌باشند. افراد روان رنجور معمولاً حال و هوای منفی در محیط کار خود داشته و عموماً نگرش منفی نسبت به کار دارند. ممکن است در تصمیم‌گیری‌های گروهی، نفوذ هشیار کننده داشته باشند که این امر از طریق بیان جنبه‌های منفی تصمیم اخذ شده، صورت می‌گیرد (اندرسن[1]، ۲۰۰۰).

برون‌گرایی: این شاخص دربرگیرنده ویژگی‌هایی از قبیل اجتماعی و قاطع بودن، فعّال و دوست‌دار دیگران بودن، است. افراد برون‌گرا دارای ویژگی‌های جمع‌گرایی، قاطعیّت، فعّالیت، هیجان خواهی و هیجان‌های مثبت هستند. برون‌گرایی به رده‌ای از صفات اطلاق می‌گردد که شخص، پرانرژی، معاشرتی، جسور، فعّال، هیجان‌طلب و دارای شور و شوق، دارای اعتمادبه‌نفس و احساسات مثبت است (مک‌گری و کاستا،۱۹۸۰). افراد برون‌گرا تمایل به اجتماعی بودن، احساسی بودن و صمیمی بودن داشته و معمولاً با افراد متفاوت بهتر کنار می‌آیند. 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 (حق‌شناس، ۱۳۸۷).

پذیرا بودن: مک‌گری و کاستا (۱۹۸۰) در توصیف افراد دارای صفت پذیرا بودن، به اشتیاق فرد به کسب تجارب جدید اشاره می‌کنند. افراد پذیرا، ابهام را تحمّل می‌کنند و زندگی غنی‌تر،

1 Andersen

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

پیچیده‌تر و نامتعارف‌تری دارند. افراد با این ویژگی، دارای قدرت تخیّل، علاقه به جلوه‌های هنری، کنجکاو نسبت به ایده‌های دیگران، با احساسات باز، دارای ایده و اقدام‌گرا هستند.
افرادی که گشودگی در پذیرفتن تجربیات دارند، برای مشاغلی که در آنان تحوّل و تغییر زیاد ایجاد می‌کند و یا نیاز به نوآوری یا ریسک قابل‌ملاحظه‌ای دارد، می‌توانند مفید واقع شوند. برای نمونه، کارآفرینان، معماران، عاملان تغییر در سازمان، هنرمندان و دانشمندان تئوری‌پرداز، عموماً در این ویژگی در سطح بالایی قرار دارند (اسدنیا و همکاران، ۱۳۹۵).
سازگاری: این شاخص بر گرایش‌های بین افراد تأکید دارد. فرد سازگار به شخصی گفته می‌شود که نوع‌دوست است، با دیگران احساس همدردی می‌کند و مشتاق کمک به آنان است. افراد سازگار دارای ویژگی‌های اعتماد، سادگی، نوع‌دوستی، تبعیت، تواضع و درک دیگران هستند (حق‌شناس، ۱۳۸۷). این ویژگی به گرایش افراد به همسان بودن با دیگران اشاره دارد. افراد با ویژگی سازگاری، قابل‌اعتماد، نوع‌دوست، مهربان و دارای خصیصهٔ از خودگذشتگی، متواضع، فروتن و خوش‌قلب هستند. افراد تطابق پذیر معمولاً هدایت‌گر تیم‌ها می‌شوند. آنان 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 اختلاف زا یا بحث‌برانگیز، اجتناب می‌ورزند (اندرسن، ۲۰۰۰؛ مقیمی، خنیفر و عربی خوان، ۱۳۸۷).
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 نظم‌درونی هستند. شخص با وجدان بالا، فردی شایسته، منظم، وظیفه‌شناس، هدف‌جو، دارای انضباط شخصی، وقت‌شناس و قابل اتّکا (مشاور) است. 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).

در این پژوهش، برای سنجش ویژگی‌های شخصیتی مدیران از پرسشنامه استاندارد نئو[1] استفاده شده است. پرسشنامه نئو یکی از جامع‌ترین ابزارهای مربوط به ارزیابی شخصیت بر اساس دیدگاه تحلیل عاملی[2] است که کاربرد بسیاری در ارزیابی شخصیت افراد دارد و توسط مک‌گری و کاستا (۱۹۹۶) ارائه شده است. این ابزار به دلیل به‌کارگیری وسیع در گروه‌های

1 Neo
2 Factor Analysis

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

سنی مختلف و فرهنگ‌های متفاوت، یکی از جامع‌ترین سنجه‌ها در زمینهٔ ارزیابی شخصیت است (گروسی فرشی، مهریار و قاضی طباطبایی، ۱۳۸۰). برای سنجش هریک از ویژگی‌های شخصیتی در این پرسشنامه، ۱۲ سؤال طراحی شده است؛ بنابراین، در طیف پنج گزینهٔ لیکرت که گزینهٔ کاملاً مخالف مقدار یک و گزینهٔ کاملاً موافق مقدار ۵ دارد، حداکثر امتیاز برای سنجش هر ویژگی، ۶۰ است. نتایج آزمون آلفای کرونباخ (۰/۸۳) نشان داد که پرسشنامه از پایایی برخوردار است.

۴-۲-۲- متغیر وابسته (هوش مالی)

در این پژوهش، برای سنجش هوش مالی مدیران از پرسشنامه کیوساکی (۱۹۹۳)[1] استفاده شده است. این پرسشنامه، هوش مالی را از پنج جنبهٔ ۱) کسب پول بیشتر، ۲) حفاظت از پول، ۳) بودجه‌بندی و برنامه‌ریزی برای پول، ۴) استفاده از پول به‌عنوان ابزار اهرم و ۵) ارتقاء آگاهی مالی، مورد بررسی و سنجش قرار می‌دهد. برای سنجش هر جنبهٔ هوش مالی از ۵ پرسش و در مجموع از ۲۵ پرسش، استفاده شده است. در طیف لیکرت پنج گزینه که گزینهٔ کاملاً مخالف مقدار یک و گزینهٔ کاملاً موافق مقدار ۵ دارد، حداکثر امتیاز در سنجش هوش مالی، عدد ۱۲۵ است. نتایج آزمون آلفای کرونباخ (۰/۷۴) نشان داد که این پرسشنامه نیز از پایایی برخوردار است.

۴-۳- جامعه و نمونه آماری

دورهٔ زمانی انجام پژوهش، سال مالی منتهی به بازهٔ زمانی توزیع پرسشنامه‌های پژوهش، سال ۱۳۹۶ است. جامعهٔ آماری پژوهش، اعضای هیئت‌مدیرهٔ شرکت‌های تولیدی پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران است. با بررسی‌های به عمل آمده، تعداد جامعه آماری ۱۴۹۴ معین گردید و برای انتخاب نمونه، از فرمول کوکران با درصد خطای به‌دست آمده در پیش‌آزمون (۰/۰۹) و سطح اطمینان ٪۹۵، حداقل نمونهٔ آماری، برابر ۱۲۷ تعیین گردید.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N}\left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1\right)} = \frac{\frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.09)^2}}{1 + \frac{1}{1494}\left(\frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.09)^2} - 1\right)} \cong 127$$

در ادامه، تعداد ۲۴۷ پرسشنامه برای سنجش هوش مالی و ابعاد روان‌شناختی مدیران، به صورت تصادفی توزیع گردید و تعداد ۱۶۶ پرسشنامه دریافت شد. برای انجام تحلیل‌های آماری، از مدل‌سازی معادلات ساختاری[2] و نرم‌افزار لیزرل[1] استفاده شده است. علّت استفاده از تکنیک

1 Kiyosaki
2 Structural Equation Model

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

معادلات ساختاری، وجود متغیر پنهان ویژگی‌های شخصیتی مدیران است که با سازه‌های آشکار خود (روان‌رنجورگرایی، برون‌گرایی، پذیرا بودن، سازگاری و وجدانی بودن) سنجیده می‌شود.

۵- یافته‌های پژوهش

۵-۱- آماره‌های توصیفی

در جدول (۱)، ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخگویان پژوهش ارائه شده است.

جدول (۱): ویژگی‌های جمعت شناختی پاسخگویان

جنسیت	تعداد	تحصیلات	تعداد	سابقه کار	تعداد
مرد	۱۳۷	کارشناسی	۵۲	تا ۱۵ سال	۹۸
زن	۲۹	کارشناسی ارشد	۱۱۴	بالاتر از ۱۵ سال	۶۸
جمع	۱۶۶	جمع	۱۶۶	جمع	۱۶۶

نتایج نشان می‌دهد که از ۱۶۶ پاسخگو، تعداد ۱۳۷ مدیر مرد، ۱۱۴ پاسخگو دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و ۶۸ پاسخگو دارای سوابق کاری بیش از ۱۵ سال هستند.

آماره‌های توصیفی پژوهش که شمایی کلی از وضعیت توزیع داده‌ها را ارائه می‌کنند، در جدول (۲) ارائه شده است. نتایج نشان داد که میانگین مؤلفهٔ روان‌رنجورگرایی در کل ۳۳/۶ با انحراف معیار ۵ است در حالی‌که برای مردان ۳۳/۵ و برای زنان ۳۴/۲ است. 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 برون‌گرایی در کل ۴۱/۲ با انحراف معیار ۴/۵ است در حالی‌که مقدار این مؤلفه برای مردان ۴۰/۶ و برای زنان ۴/۴ 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.

1 Lisrel

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

جدول (۲): آماره‌های توصیفی

جنسیت		روان‌رنجورگرایی (RNAJ)	برونگرایی (BROON)	پذیرا بودن (PAZIRA)	سازگاری (SAZ)	وجدانی بودن (VEJ)	هوش مالی (FIQ)
مرد	میانگین	۳۳/۵	۴۰/۶	۳۸/۷	۳۹/۶	۴۰/۹	۸۳/۳
	انحراف معیار	۵/۴	۴/۴	۴/۳	۵/۱	۳/۲	۴/۲
زن	میانگین	۳۴/۲	۴۳/۷	۳۸/۶	۴۲/۰	۴۱/۸	۸۱/۶
	انحراف معیار	۳/۳	۳/۷	۳/۵	۳/۱	۳/۳	۴/۷
جمع	میانگین	۳۳/۶	۴۱/۲	۳۸/۷	۴۰/۱	۴۱/۱	۸۲/۵
	انحراف معیار	۵/۰	۴/۵	۴/۲	۴/۸	۳/۲	۴/۵

۵-۲- آزمون تناسب داده‌ها

شاخص KMO[1] معیاری برای *کفایت نمونه‌گیری* است. به‌عبارت دیگر، با بهره‌گیری از شاخص KMO، به این مسئله پرداخته می‌شود که آیا نمونه‌گیری مناسبی از متغیرها (بر اساس همبستگی دو به دوی معرّف‌ها و همبستگی جزئی آن‌ها) به‌عمل آمده است یا خیر؟. هرچه اندازه شاخص KMO به ۱ نزدیک‌تر باشد، کفایت نمونه‌گیری بهتری در انتخاب معرّف‌ها (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. جدول (۳) نتایج آزمون بارتلت[2] و شاخص KMO را برای ویژگی‌های شخصیتی و هوش مالی ارائه می‌کند. از آنجا که برای هر دو مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی و هوش مالی، مقدار این شاخص بیشتر از ۰/۶ است؛ نشان از کفایت نمونه‌گیری دارد.

1 Kaiser-Mayer-Olkin
2 Bartlett

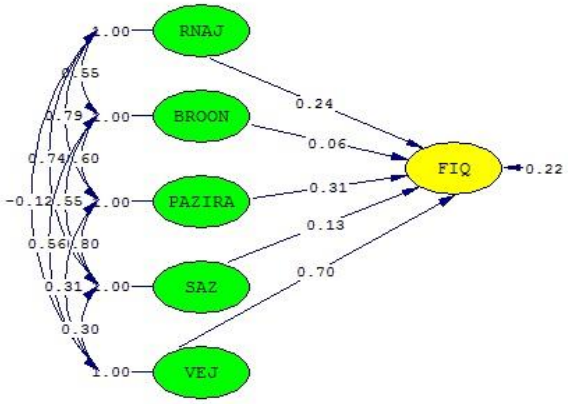
[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

جدول (۳): نتایج آزمون بارتلت و شاخص KMO برای ویژگی‌های شخصیتی و هوش مالی

متغیر	شاخص/آزمون		نتایج
ویژگی‌های شخصیتی	آزمون بارتلت	شاخص KMO	۰/۷۳۵
		آماره کای دو	۱۴۰/۸۷
		درجه آزادی	۱۰
		سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰
هوش مالی	آزمون بارتلت	شاخص KMO	۰/۶۹۲
		آماره کای دو	۱۵۶۰/۰۳
		درجه آزادی	۳۰۰
		سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰

۵-۳- برآورد مدل‌های اندازه‌گیری و آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش

به منظور آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش، رابطهٔ بین هریک از مؤلفه‌های شخصیتی مدیران با هوش مالی به صورت مجزا بررسی گردیده و ضرایب مسیر (بارهای عاملی) در شکل (۱) ارائه شده‌اند.



Chi-Square=1063.56, df=724, P-value=0.00000, RMSEA=0.051

شکل (۱): نتایج برآورد مدل‌های اندازه‌گیری و آزمون فرضیه‌های فرعی

برای بررسی رد یا عدم رد فرضیه‌های پژوهش، از آزمون معناداری هر یک از ضرایب مسیر استاندارد شده مدل ساختاری (آزمون تی‌استیودنت) استفاده شده است. چنانچه مقدار آماره تی‌استیودنت بیشتر از ۱/۹۶ یا کمتر از ۱/۹۶- باشد، بار عاملی معنادار بوده و فرضیه پژوهش

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

رد نمی‌گردد. نتایج ارائه‌شده در شکل (۱) نشان می‌دهد که بار عاملی برای متغیرهای روان‌رنجورگرایی (۰/۲۴)، برون‌گرایی (۰/۰۶)، پذیرا بودن (۰/۳۱)، سازگاری (۰/۱۳) و وجدانی بودن (۰/۷۰) است. افزون بر آن، در جدول (۴) علاوه بر ضرایب مسیر، مقدار آمارهٔ تی‌استیودنت جهت بررسی معناداری بارهای عاملی گزارش شده است. نتایج نشان داد که از بین ویژگی‌های روانی مورد مطالعه، پذیرا بودن (با آمارهٔ تی‌استیودنت ۱/۹۹) و وجدانی بودن (با آمارهٔ تی‌استیودنت ۲/۰۵) رابطهٔ معناداری با هوش مالی دارند؛ بنابراین، فرضیه‌های فرعی سوم و پنجم رد نمی‌شوند.

جدول (۴): بررسی فرضیه‌های فرعی پژوهش

فرضیه فرعی	متغیر مستقل	وابسته	بار عاملی	تی‌استیودنت	نتیجه
فرضیه فرعی اول	روان‌رنجورگرایی	هوش مالی	۰/۲۴	۰/۸۲	رد
فرضیه فرعی دوم	برون‌گرایی	هوش مالی	۰/۰۶	۰/۶۱	رد
فرضیه فرعی سوم	پذیرا بودن	هوش مالی	۰/۳۱	۱/۹۹	عدم رد
فرضیه فرعی چهارم	سازگاری	هوش مالی	۰/۱۳	۰/۷۵	رد
فرضیه فرعی پنجم	وجدانی بودن	هوش مالی	۰/۷۰	۲/۰۵	عدم رد

جدول (۵) برخی از شاخص‌های نیکویی برازش را برای شکل (۱) ارائه می‌کند. یکی از مهم‌ترین شاخص‌های برازش مقدار ریشه میانگین مجذورات خطاست که بایستی کمتر از ۰/۰۸ باشد و این مقدار برای مدل‌های اندازه‌گیری به‌طور میانگین ۰/۰۵۱ است که بیانگر مناسب بودن مدل است. در مجموع، مقایسهٔ مقادیر حاصله در پژوهش و مقادیر سفارش شده به‌عنوان معیار ملاک ارزیابی بیانگر این موضوع است که مدل پژوهش جهت آزمون فرضیه‌های فرعی از اطمینان قابل قبولی برخوردار است.

جدول (۵): نتایج آزمون‌های نیکویی برازش مدل‌های اندازه‌گیری

عنوان شاخص	نماد شاخص	مقادیر حاصله	مقادیر سفارش شده
کای اسکوئر	$\chi 2/df$	۱/۴۷	۳<
نیکویی برازش تعدیل‌شده	(AGFI)	۰/۸۴	۰/۸>
ریشه میانگین مجذورات خطا	(RMSEA)	۰/۰۵۱	۰/۰۸<
شاخص برازشی نُرم شده	Normed Fit Index(NFI)	۰/۹۱	۰/۹>
شاخص برازشی نُرم نشده	Non - Normed Fit Index (NNFI)	۰/۹۶	۰/۹>
شاخص برازش مقایسه‌ای	Comparative Fit Index (CFI)	۰/۹۶	۰/۹>
شاخص برازش افزایشی	Incremental Fit Index(IFI)	۰/۹۶	۰/۹>

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

۵-۴- اجرای مدل ساختاری و آزمون فرضیه اصلی پژوهش

۵-۴-۱- اعتبار سنجی مدل ساختاری

پس از تعیین مدل مفهومی پژوهش و گردآوری داده‌ها، مهم‌ترین مرحلهٔ مدل‌سازی معادلات ساختاری، اعتبارسنجی آن است. در این مرحله، پژوهشگر به دنبال پاسخ به این پرسش است که آیا مدل مفهومی، داده‌های پژوهش را نمایندگی می‌کند؟ اعتبار یک مدل با استفاده از معیارهای نیکویی برازش مورد بررسی قرار می‌گیرد. جدول (۶) برخی از شاخص‌های نیکویی برازش را ارائه می‌کند. مقایسهٔ مقادیر حاصله در پژوهش و مقادیر سفارش شده به‌عنوان معیار ملاک ارزیابی بیانگر این موضوع است که مدل پژوهش از اطمینان قابل قبولی برای بررسی رابطهٔ بین ویژگی‌های روان‌شناختی و هوش مالی مدیران برخوردار است.

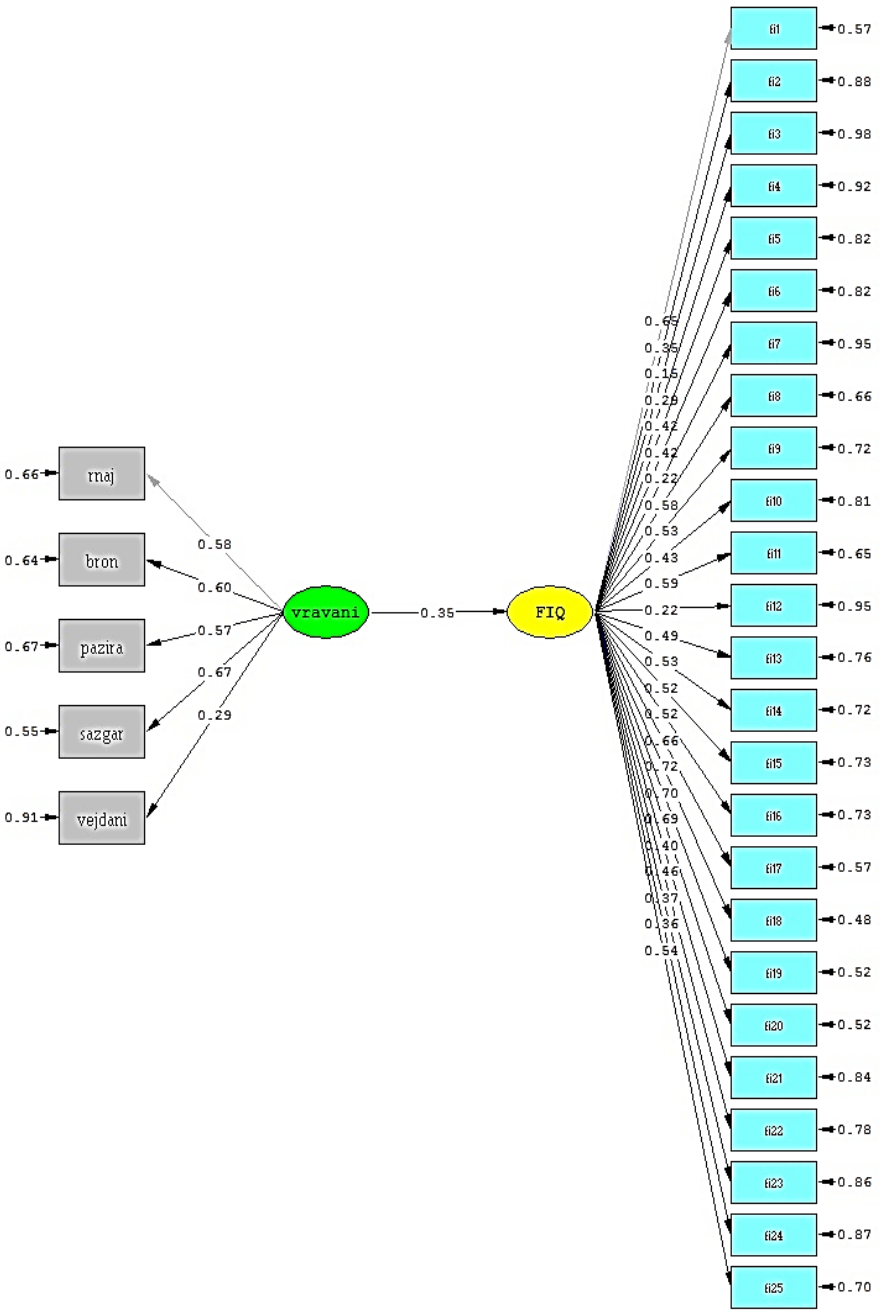
جدول (۶): نتایج آزمون‌های نیکویی برازش مدل ساختاری

عنوان شاخص	نماد شاخص	مقادیر حاصله	مقادیر سفارش شده
کای اسکوئر	$\chi 2/df$	۲/۹۳	۳<
نیکویی برازش تعدیل‌شده	(AGFI)	۰/۸۵	۰/۸>
ریشه میانگین مجذورات خطا	(RMSEA)	۰/۰۷۳	۰/۰۸<
شاخص برازشی نُرم شده	Normed Fit Index(NFI)	۰/۹۲	۰/۹>
شاخص برازشی نُرم نشده	Non - Normed Fit Index (NNFI)	۰/۹۰	۰/۹>
شاخص برازش مقایسه‌ای	Comparative Fit Index (CFI)	۰/۹۲	۰/۹>
شاخص برازش افزایشی	Incremental Fit Index(IFI)	۰/۹۳	۰/۹>

۵-۴-۲- روایی سازه‌ها

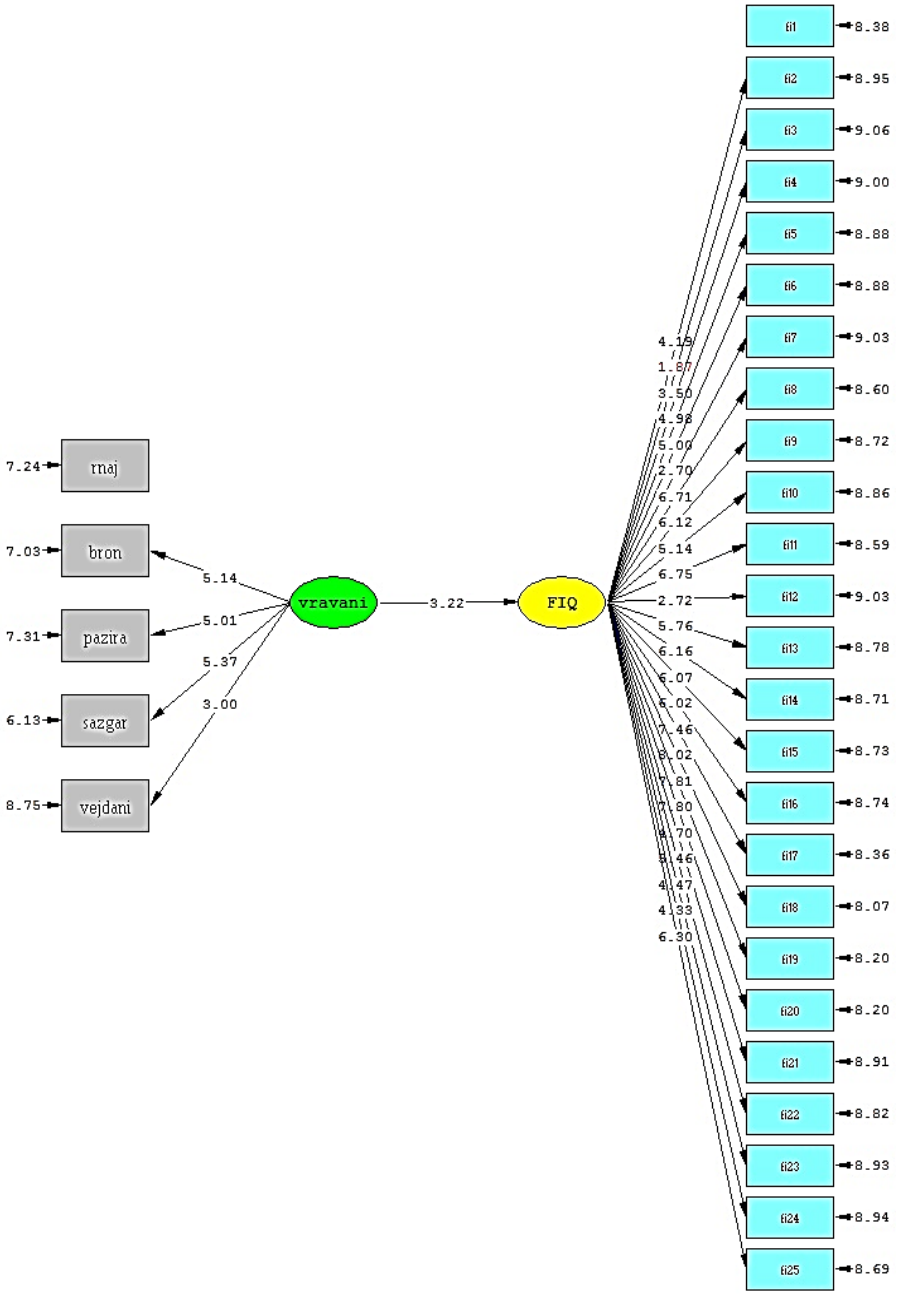
تعیین روایی سازهٔ ابزارها از جمله مراحل مهم در هر پژوهش به شمار می‌آید و روش‌های متعددی برای تحلیل آن پیشنهاد شده‌اند. از جملهٔ این روش‌ها، مدل‌سازی معادلات ساختاری است که به دلیل قابلیت‌هایی از جمله امکان بررسی‌های دقیق، استفاده از شاخص‌های برازش برای تأیید ساختار کلی روابط بین مفاهیم مورد بررسی و انعطاف بالا، در مقایسه با سایر روش‌ها (مانند تحلیل رگرسیون)، از مزایای بیشتری برخوردار است. در این رویکرد، برای بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده می‌شود و نشانگرهای دخیل در سنجش هر عامل بررسی می‌گردد (دلاور، ۱۳۹۰). شکل (۲) نتایج حاصل از بررسی روایی سازه‌ها (مقدار بارهای عاملی استانداردشده) را ارائه می‌کند و در شکل (۳)، مقدار آمارهٔ تی‌استیودنت جهت بررسی معناداری بارهای عاملی، گزارش شده است.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]



شکل (۲): نتایج آزمون روایی سازه‌ها و تأیید مدل ساختاری

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]



شکل (۳): نتایج برآورد مدل ساختاری و آزمون فرضیهٔ اصلی پژوهش

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

همان‌طور که در شکل (۲) مشاهده می‌شود، با توجه به این‌که ضرایب مسیر (بارهای عاملی) تمام مدل‌های اندازه‌گیری (به جز مؤلفهٔ وجدانی بودن) بالاتر از ۰/۴ هستند؛ سازه‌ها از روایی برخوردارند و می‌توان مدل ساختاری را اجرا و تفسیر نمود. با اجرای مدل ساختاری، آزمون فرضیهٔ اصلی میسر می‌شود. همان‌گونه که در شکل (۳) مشاهده می‌شود مقدار آمارهٔ تی‌استیودنت برای بار عاملی مسیر بین ویژگی‌های روانی و هوش مالی (۳/۲۲) مثبت و معنادار است و این موضوع نشان می‌دهد که در مجموع، ویژگی‌های شخصیتی مدیران رابطهٔ معناداری با هوش مالی آنان دارد. بر این اساس فرضیه اصلی پژوهش رد نمی‌گردد.

۶- بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر، بر اساس مبانی نظری ارائه‌شده، رابطهٔ بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران با مؤلفه 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 که امروزه به‌عنوان یک مدل فراگیر محسوب می‌شوند عبارت‌اند از روان‌رنجورگرایی، برون‌گرایی، پذیرا بودن، سازگاری و با وجدان بودن. همچنین برای سنجش هوش مالی مدیران از پرسشنامه کیوساکی (۱۹۹۳) که هوش مالی را از پنج جنبهٔ کسب پول بیشتر، حفاظت از پول، بودجه‌بندی و برنامه‌ریزی برای پول، استفاده از پول به‌عنوان ابزار اهرم و ارتقاء آگاهی مالی، مورد بررسی قرار می‌دهد، استفاده شده است.

نتایج پژوهش نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی مدیران در مجموع ارتباط معناداری با هوش مالی آنان دارد و در این بین، به طور خاص دو ویژگی شخصیتی پذیرا بودن و وجدانی بودن رابطهٔ معناداری با هوش مالی مدیران دارند؛ به عبارت دیگر نتایج گویای این موضوع است که هر چه شخصیت مدیران بیشتر دربرگیرنده صفاتی از قبیل علاقه‌مندی به کسب تجربه‌های جدید، مشتاق تنوع، قدرت تحمّل بالا در برابر ابهام (ویژگی پذیرا بودن) و شایستگی، نظم، وظیفه‌شناسی، تلاش برای موفقیت و نظم درونی (ویژگی وجدانی بودن) بوده باشد؛ هوش مالی آنان نیز بالاتر ارزیابی شده است. یافته‌های حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش آلمنبرگ و ویدمارک (۲۰۱۱) سازگاری دارد.

با توجه به مبانی نظری و شواهد تجربی بیان‌شده که تأثیر هوش مالی مدیران بر تصمیم‌های مالی و عملیاتی آنان را تأیید می‌کند و نیز با توجه به نتایج پژوهش حاضر مبنی بر رابطهٔ مستقیم و معنادار بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و هوش مالی، به سرمایه‌گذاران و همچنین هیئت‌مدیره شرکت‌ها توصیه می‌شود در انتخاب مدیران، ویژگی‌های شخصیتی و

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

مؤلفهٔ هوش مالی فرد یا افراد موردنظر را در سطح قابل قبولی مورد توجه قرار دهند. در این خصوص پیشنهاد می‌شود همچون سایر کارکنان که بر اساس آئین‌نامه‌های استخدامی شرکت‌ها در زمان به‌کارگیری، موظف به انجام آزمایش‌های طب کار و ارائه گواهی سلامت می‌باشند؛ ویژگی‌های شخصیتی و هوش مالی 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 انجام‌شده در حوزهٔ مالی رفتاری در کشور، به پژوهشگران آتی توصیه می‌شود تا تأثیر هوش مالی مدیران بر عملکرد، کارایی سرمایه‌گذاری، بهینگی ساختار سرمایه، کیفیت گزارشگری مالی و کیفیت سود را بررسی نمایند.

۷- محدودیت پژوهش

از جمله محدودیت‌های ذاتی و غیرقابل اجتنابی که پژوهش‌های مبتنی بر داده‌های پرسشنامه‌ای دارند؛ دقت و صداقت در تکمیل پرسشنامه از سوی تکمیل‌کنندهٔ آن می‌باشد که پژوهش حاضر نیز از این قاعده مستثنی نیست.

۸- منابع و مآخذ

آقاسی، سعید؛ احسان آقاسی و سحر بیگلری. (۱۳۹۵). بررسی رابطه تحمل ریسک مالی و ویژگی‌های سرمایه‌گذاران (هوش مالی، مهارت مدیریت مالی، ثروت) بر اساس مدل بومی‌شده دونالد مطالعه موردی بورس اوراق بهادار تهران. **دانش مالی تحلیل اوراق بهادار** ۹(۳۱): ۳۳-۲۱.

اسدنیا، ابوالفضل؛ پیمان جلیل پور؛ وحید احمدی و مهدی بریاجی. (۱۳۹۵). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز. **علوم و فنون مدیریت اطلاعات** ۱(۲): ۱۵۷-۱۴۱.

بابائیان، علی و فیروز زندی. (۱۳۹۳). نقش اجرای قرارداد روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی. **مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)** ۲۳(۷۵): ۱۱۴-۹۷.

بدری، احمد، و ندا گودرزی. (۱۳۹۳). مالی رفتاری، سوگیری نماگری و متغیرهای بنیادی حسابداری شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران. **مطالعات تجربی حسابداری مالی** ۱۱(۳۴): ۸۸-۷۵.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

برادران حسن‌زاده، رسول؛ بهرام فتاحی اصل و سودا ابوالحسن زاده. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر تیپ‌های شخصیتی حسابرسان بر محتوای گزارش حسابرسی. **دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت** ۲(۶): ۱۰۰-۸۹.

پورزمانی، زهرا؛ و علی کریمی. (۱۳۸۹). تأثیر مدیریت مؤثر ریسک و سرمایه‌های فکری بر سطح عملکرد شرکت‌ها. **دانش مالی تحلیل اوراق بهادار** ۳(۶): ۱۸-۱.

حق‌شناس، حسن. (۱۳۸۷). هنجاریابی آزمون شخصیتی نئو فرم تجدیدنظر شده. **روان‌پزشکی و روانشناسی بالینی** ۴(۴): ۵۰-۳۶.

حیرانی، فروغ؛ حمیدرضا وکیلی‌فرد؛ بهمن بنی‌مهد و فریدون رهنمای رودپشتی. (۱۳۹۵). تأثیر شخصیت حرفه‌ای گرا، ضداجتماعی و بیش اعتمادی حسابرسان بر قضاوت آن‌ها در حل تعارض میان حسابرس و مدیریت. **فصلنامه حسابداری مالی** ۳۲(۹۵): ۱۴۳-۱۰۶.

دارابی، رویا؛ حسن چناری بوکت و محمدجعفر ولی‌خانی. (۱۳۹۵). ابعاد و رویکردهای نظریه مالی رفتاری. **مطالعات حسابداری و حسابرسی** ۵(۱۷): ۱۱۶-۹۳.

درگاهی، حسین؛ حجت رحمانی؛ زهرا بیگدلی؛ اسماعیل جوادی قلعه و نگار یوسف زاده. (۱۳۹۴). هوش مدیریت: یک مطالعه مروری نظام‌مند بر روی مدیران آزمایشگاه‌های بالینی. **فصلنامه آزمایشگاه و تشخیص** ۲۷: ۲۴-۱۱.

دلاور، علی. (۱۳۹۰). **مقدمه‌ای بر نظریه‌های اندازه‌گیری (روان‌سنجی)**. ترجمه کتاب مری جی. آلن، وندی ام. ین. انتشارات سمت.

رضایی، فرزین، و الهام نورمحمدی. (۱۳۹۵). رابطهٔ توانایی مدیریت با مدیریت ریسک یکپارچه شرکت‌ها. **پایان‌نامه کارشناسی ارشد**. موسسه آموزش عالی تاکستان.

سادوک، بنجامین جیمز، و ویرجینیا آلکوت سادوک. (۱۹۳۳). **خلاصه روان‌پزشکی: علوم رفتاری روان‌پزشکی**، ترجمه پورافکاری، نصرت‌الله. (۱۳۸۲). تهران انتشارات شهر آب.

سیدجوادین، رضا. (۱۳۸۳). **مروری جامع بر نظریه‌های مدیریت و سازمان (مفاهیم، تئوری‌ها، اصول)**. تهران، انتشارات نگاه دانش.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

طبیبی، جمال‌الدین؛ محمدرضا ملکی و بهرام دلگشایی. (۱۳۹۵). **تدوین پایان‌نامه، رساله، طرح پژوهشی و مقاله علمی**. تهران، نشر فردوس.

گروسی فرشی میرتقی، امیرهوشنگ مهریار و سیدمحمود قاضی طباطبایی (۱۳۸۰)، کاربرد آزمون جدید شخصیتی نئو (NEO) و بررسی تحلیل ویژگی ها و ساختار عاملی آن در بین دانشجویان دانشگاه‌های ایران. **فصلنامه علوم انسانی الزهرا**، ۱۱(۳۹):۱۹۸-۱۷۳ .

گودرزی، سعید، و زهره حاجیها. (۱۳۹۶). رابطهٔ ویژگی‌های شخصیتی با شکل‌گیری قضاوت اخلاقی. **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری** ۱۲(۴): ۶-۱.

مدرس، احمد، و حلیمه رحمانی. (۱۳۹۰). ویژگی‌های شخصیتی حسابداران ایرانی. **پژوهش‌های تجربی حسابداری** ۱(۲): ۱۵۰-۱۲۷.

مقیمی، سیدمحمد؛ حسین خنیفر و مهلا عربی‌خوان. (۱۳۸۷). بررسی ارتباط بین سبک شخصیت و اثربخشی مدیریت در مدیران سازمان‌های دولتی. **مدیریت دولتی** ۱(۱): ۱۰۴-۸۷.

ملانظری، مهناز، و غریبه اسماعیلی کیا. (۱۳۹۳)، شناسایی ویژگی‌های روان‌شناختی اثرگذار بر مهارت حسابرسان در انجام قضاوت‌های حسابرسی. **بررسی‌های حسابداری و حسابرسی** ۲۱(۴): ۵۲۶-۵۰۵.

مولایی، علی؛ کامران یزدانبخش و جهانگیر کرمی. (۱۳۹۳). رابطه پنج عامل بزرگ شخصیت و منبع کنترل با سازگاری شغلی کارکنان شرکت گاز کرمانشاه. **شخصیت و تفاوت فردی** ۳(۴): ۱۲۱-۱۰۷.

نریمانی، محمد؛ مژگان خان‌بابازاده و سعید فرزانه. (۱۳۸۶)، بررسی ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه‌های اردبیل. **دانشگاه علوم پزشکی اردبیل** ۷(۱): ۸۳-۷۷.

واعظ، سید علی؛ محمدحسین قلمبر و فاطمه شاکری. (۱۳۹۲)، عوامل مؤثر بر مدیریت سرمایه در گردش شرکت‌های بورس اوراق بهادار تهران. **فصلنامه حسابداری مالی** ۵(۱۹): ۶۸-۴۶.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

Almenberg, J., and O. Widmark. (2011). **Numeracy, financial literacy and participation in asset markets**. https://ssrn.com/abstract=1756674

Andersen, J.A. (2000). Intuition in managers. **Journal of Managerial Psychology** 15(1): 46-67.

Ashton, R.H., and A. Wright. (1989). Identifying audit adjustments with attention-directing procedures. **The Accounting Review** 64(4): 710-728.

Ashton, R.H., J.J. Willingham, and R.K. Elliott. (1987). An empirical analysis of audit delay. **Journal of Accounting Research** 25(2): 275-292.

Berman, K., J. Knight, and J. Case. (2006). **Financial Intelligence, Revised Edition: A Manager's Guide to Knowing What the Numbers Really Mean**. Harvard Business Press.

Boateng, P., and S. Ogunlana. (2015). An analytical network process model for risks prioritisation in megaprojects**. International Journal of Project Management** 33(8): 1795-1811.

Caliendo, M., F. Fossen, and A.S. Kritikos. (2014). Personality characteristics and the decisions to become and stay self-employed. **Small Business Economics** 42(4): 787-814.

Davidson, R.A., and D. Neu. (1993). A note on association between audit firm size and audit quality. **Contemporary Accounting Research** 9(2): 479- 488.

Goel, S. (2017). Earnings management detection over earnings cycles: the financial intelligence in Indian corporate. **Journal of Money Laundering Control** 20(2): 116-129.

Kaplan, H.I., and B.J. Sadock. (2005). **Synopsis Psychiatry, Behavioral ScienceS Clinical Psychiatry**. Baltimor, Williams and Wilkins Pub.

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.

Lucas, R.E., and R.J. Larsen. (2008). **Personality and subjective well-being**. In M The science of subjective well-being. New York: The Guilford Press.

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),

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

Policymaking Insights from Behavioral Economics, **Federal Reserve Bank of Boston** 109-149.

McCrae, R.R., and J.R. Costa. (1980). Openness to experience and ego level in loevinger'sentce completion test: Dispositional contribution to developmental models of personality. **Journal of personality and social psychology** 39: 1179-1190.

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.

Mkoji, D., and D. Sikalieh. (2012). The Influence of personality dimensions on organizational performance**. International Journal of Humanities and Social Science** 2(17): 184-194.

Ronald, S., and J. Grable. (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.

Wiener, R.L., C. Baron-Donovan, K. Gross, and S. Block-Lieb. (2005). Debtor education, financial literacy, and pending bankruptcy legislation. **Behavioral Sciences & the Law** 23(3): 347-366.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]