

# نقش ویژگی‌های روان‌شناختی-اجتماعی در تصمیم‌گیری‌های مدیران مالی: با توجه به نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای

دکتر ابراهیم دهرویه، دکتر مجید اشرفی\*، دکتر جمادوردی گرگانلی دوجی، دکتر علی خوزین

گروه حسابداری، واحد علی‌آبادکتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آبادکتول، ایران

(تاریخ دریافت: ۹۸/۰۳/۰۱، تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۵/۰۲)

## چکیده

**زمینه:** از مهمترین عوامل تأثیرگذار بر ارزش شرکت‌ها، تصمیمات مالی مدیران است. از این رو، هدف اصلی پژوهش، بررسی نقش فاکتورهای روان‌شناختی-اجتماعی مؤثر بر تصمیم‌گیری مدیران مالی نظام بانکی با بررسی نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای می‌باشد.

**روش:** روش پژوهش حاضر آمیخته می‌باشد. بخش کیفی: جامعه آماری خبرگان روانشناسی و امور بانکی بوده‌اند که تعداد ۲۵ نفر با تکنیک گلوله برفی انتخاب و با استفاده از پرسشنامه و مصاحبه اطلاعات از آن‌ها جمع‌آوری شد. اطلاعات به‌دست‌آمده با استفاده از تحلیل سلسله مراتبی (AHP) ارزیابی شدند. بخش کمی: روش پژوهش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری مدیران مالی بانک کشاورزی در سال ۱۳۹۶ بود که ۱۸۴ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های تحقیق از پرسشنامه استفاده شده است. تحلیل داده‌ها با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و آزمون سوبل انجام می‌شود.

**یافته‌ها:** نتایج نشان دادند که نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در ارتباط میان فاکتورهای وراثتی و تصمیم‌گیری مدیران در سطح ۰/۰۵ رد شد. اما نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در ارتباط میان فاکتورهای شخصیتی، اکتسابی و اجتماعی در سطح ۰/۰۵ مورد تأیید قرار گرفت.

**نتیجه‌گیری:** نتایج پژوهش بیانگر آن است که رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط مدیران مالی، بر نوع و کیفیت تصمیم‌های گرفته‌شده توسط آن‌ها تأثیرگذار می‌باشد. همچنین بر اساس رتبه‌بندی ویژگی‌های روان‌شناختی مؤثر در تصمیم‌گیری مدیران مالی، اعتمادبه‌نفس، توانایی مدیریت استرس، توانایی‌های روانی و هوش هیجانی در یافتن راه‌حل‌های نوآورانه، از جمله مهم‌ترین متغیرهایی روان‌شناختی است که در نوع تصمیم‌های اتخاذشده توسط مدیران مالی اثرگذار می‌باشد.

**کلیدواژه‌ها:** اخلاق حرفه‌ای، تصمیم‌گیری مدیران، ویژگی‌های روان‌شناختی-اجتماعی

## سر آغاز

متأسفانه امروزه در سازمان‌های ایران شاهد اشتباهات قابل توجه مدیران در امر تصمیم‌گیری بوده و اخذ تصمیمات غلط عوارض بسیار زیادی را نیز برای کشور به بار آورده است و در برخی اوقات حتی امنیت کشور را به مخاطره انداخته است. بنابراین نیاز است چگونگی تصمیم‌گیری، عوامل مؤثر و تمام جنبه‌های موجود، بخصوص تصمیم‌های مالی، مورد بررسی قرار گیرد. بر مبنای شواهد به‌دست‌آمده از برخی تحقیقات (۴) و بر اساس تئوری‌های اقتصادی و دیدگاه کلاسیک‌ها؛ مدیران و سرمایه‌گذاران در تصمیم‌گیری‌های مالی خود می‌بایست به شکلی کاملاً منطقی، بر اساس اطلاعات موجود و در نظر گرفتن دو عامل ریسک و

مدیران در مجموعه‌سازمانی، به‌عنوان عامل تعیین‌کننده و اثرگذار در حرکت صحیح سازمان به سمت اهداف شناخته‌شده است و مهم‌ترین عامل مهم بقا و تحقق اهداف سازمانی، تصمیم‌گیری مناسب مدیران کارآمد و توانا است (۱). یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر ارزش شرکت‌ها، تصمیمات مالی مدیران از جمله تصمیم‌های مربوط به ساختار سرمایه<sup>۲</sup> و تأمین مالی<sup>۳</sup> است. از این رو، مدیران هر سازمان باید در مورد تصمیم‌های خود حساس و مراقب باشند (۲) به‌طوری‌که در برخی اوقات تصمیم‌های اشتباه مدیران به‌ویژه در مورد نحوه تأمین مالی و ساختار سرمایه می‌تواند منجر به کاهش ارزش شرکت، اختلال مالی و حتی ورشکستگی شود (۳).

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: [mjd\\_ashrafi@yahoo.com](mailto:mjd_ashrafi@yahoo.com)

بیان می‌کند که چه ویژگی‌هایی روان‌شناختی از افراد در تصمیم‌گیری آن‌ها مؤثر است (۱۵). به نظر می‌رسد این موضوع در سازمان‌ها و بنگاه‌های اقتصادی (مانند بانک‌ها) از حساسیت بیشتری برخوردار باشد. متأسفانه در بسیاری از مواقع مدیران انتخاب‌شده، نسبت به این موضوع آگاهی نداشته و در نتیجه به واسطه عدم مدیریت احساسات خود، به‌طور ناخودآگاه تصمیمات اشتباهی می‌گیرند که هم خود و هم سازمانشان را با چالش مواجه می‌سازند (۱۶).

یکی دیگر از عواملی که می‌تواند در تصمیم‌گیری‌های مدیران مالی تأثیر داشته باشد، اصول اخلاقی است. منبع اصول اخلاقی، که به‌طور معمول در رشته حسابداری به آن ارجاع می‌شود، آیین اخلاق حرفه‌ای حاکم بر حرفه است (۱۷). به عقیده برخی محققان و صاحب‌نظران افراد در تصمیم‌گیری با این سؤال روبه‌رو هستند که «چه چیزی بیشترین اهمیت را دارد» (۱۸)، بنابراین شاید تصمیم‌گیری، مشاغل‌های درونی است بین اطلاعاتی که فرد در اختیار دارد (ریسک و بازده)، ارزش‌هایی که فرد به آن پایبند است (ویژگی‌های روان‌شناختی) و چیزی که جامعه از افراد به‌عنوان یک تصمیم‌گیر حرفه‌ای انتظار دارد (اخلاق حرفه‌ای) (۱۹).

اخلاق حرفه‌ای<sup>۱۰</sup> عبارت است از مجموعه اصول اخلاقی و قواعد حرفه‌ای که رعایت آن برای تمام اعضای حرفه الزامی است. حفظ اعتماد عمومی به حرفه مالی و مدیریت تا زمانی میسر است که خدمات در سطحی ارائه شود که شایسته اعتماد جامعه باشد. لازمه دستیابی به اهداف هر حرفه پایبندی به اصول بنیادین زیر است:

- ۱- رازداری<sup>۱۱</sup> - ۲- درستکاری<sup>۱۲</sup> - ۳- عینیت، بی‌طرفی<sup>۱۳</sup> و حفظ استقلال
- ۴- تعهد سازمانی<sup>۱۴</sup> - ۵- شایستگی، صلاحیت<sup>۱۵</sup> و مراقبت حرفه‌ای<sup>۱۶</sup> - رعایت حقوق ذی‌نفعان<sup>۱۷</sup>.

می‌توان گفت که یکی از مهم‌ترین عوامل کلیدی موفقیت سازمان‌ها، توجه به اخلاق حرفه‌ای است. هرچه قدر اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها از سوی مدیران و کارکنان بخصوص در تصمیم‌گیری‌های مالی بیشتر مورد توجه قرار گیرد یا به عبارت دیگر، اخلاق حرفه‌ای در سازمان توسعه یابد، به میزان بسیار چشمگیری از تنش‌های سازمانی کاسته شده و سازمان در نیل به اهداف پیش‌بینی‌شده توفیق خواهد یافت (۲۰).

با توجه به آنچه گفته شد و اهمیت هر یک از متغیرهای مطرح‌شده نیاز است که رابطه بین این عوامل مورد بررسی قرار گیرد. ضرورت و اهمیت تحقیق حاضر، با توجه به تغییرات شگرفی که در سیستم بانکی رخ داده است معنا و مفهوم پیدا خواهد کرد، بطوریکه بانک‌ها در آینده با مشکلات زیادی روبرو خواهند شد به‌طوری‌که نیاز به تصمیمات اساسی توسط مدیران ارشد و مالی که به بقا و یا زوال یک موسسه مالی می‌انجامد، خواهند داشت. درنهایت، نتایج تحقیق حاضر می‌تواند مورد استفاده مدیران عالی بانکی در انتصاب افراد در پست‌های مدیریتی، بخصوص مدیران مالی، مورد استفاده قرار گیرد، بطوریکه با انتخاب افراد با توجه به ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها در مکان‌های مناسب سازمانی، به تصمیمات مناسب‌تر سازمانی کمک و به حل مشکلات بانکی خواهد انجامید. از آنجایی که تصمیمات مدیران مالی نقش اساسی و تعیین‌کننده

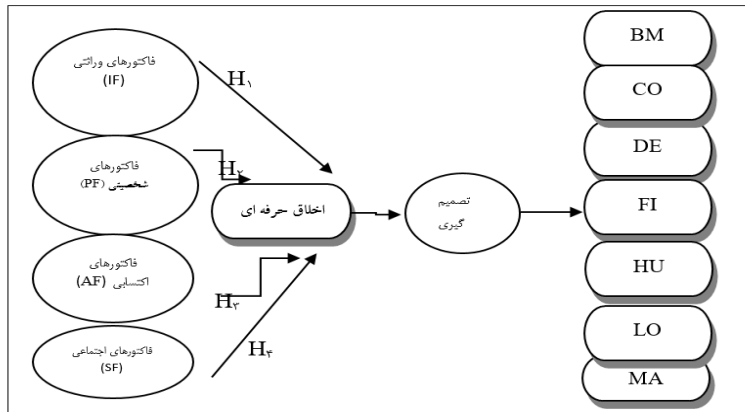
بازده، (برای حداکثر کردن ثروت در سطح معینی از ریسک یا حداقل کردن ریسک در سطح معینی از ثروت)، تصمیم‌گیری کنند. رویکردی را که بیان می‌کند «مردم چگونه باید رفتار کنند؟» هنجاری می‌نامند. این رویکرد، ابزار لازم برای فرض «عقلایی بودن» تصمیم‌ها بوده و تقریباً تمامی نظریه‌های مالی کلاسیک مانند تئوری پرتقوی، بازار کاری سرمایه، مدل قیمت‌گذاری دارایی‌های سرمایه‌ای<sup>۱</sup>، تئوری قیمت‌گذاری آربیتراژ<sup>۲</sup> و تئوری قیمت‌گذاری اختیار معامله<sup>۳</sup>، متأثر از این فرض است. تحلیل‌های گسترده و زیادی درباره رابطه بین ریسک و بازده انجام گرفته است و منطقاً تصمیم‌گیری مدیران باید بر این اساس انجام گیرد (۵)؛ اما این فرض به دلیل واقعی نبودن قادر به توضیح رفتار آن‌ها نیست و ظهور پدیده‌هایی مانند حباب قیمتی در بازار سهام، وجود نوسانات بیش‌ازحد در قیمت سهام، واکنش‌های متنوع سرمایه‌گذاران به یک نوع اطلاعات جدید در تقابل با دومین پایه اصلی دانش مالی کلاسیک یعنی فرض «کارایی بازار» قرار گرفته است (۶).

هم‌اکنون حوزه اقتصاد و مالی، وارد دوران فکری جدیدی شده است و برخی از مفروضات اقتصاد و مالی متعارف را مورد انتقاد قرار داده است. به‌طوری‌که در یک دیدگاه انتقادی، مفروضات اقتصاد کلاسیک را زیر سؤال برده و دلیل بسیاری از چالش‌های دنیای اقتصاد را، به فرآیند تصمیم‌گیری که غالباً غیرمنطقی است، مربوط می‌داند (۷). همچنین آنچه نتایج تحقیقات جدید نشان می‌دهند آن است که امروزه در عمل و دنیای واقعی در تصمیم‌گیری‌ها مالی مدیران، تنها عوامل منطقی ریسک و بازده نقش ندارد بلکه سایر عوامل مانند ویژگی‌های فردی و روان‌شناختی و اخلاقی افراد، نیز مؤثر می‌باشند (۸-۱۱).

توجه روزافزون به نقش نگرش‌ها، فاکتورهای درونی افراد و روانشناسی بازار در تصمیم‌گیری‌های مالی باعث گردیده است تمرکز اصلی بسیاری از مباحث مالی در دو دهه اخیر از تحلیل‌های آماری به سمت روانشناسی انسانی<sup>۴</sup> و حذف چارچوب‌های عقلی و منطقی تغییر نموده و با نگاهی بازتر و با استفاده از مفروضات واقعی‌تر به تبیین و توضیح بازارهای مالی پرداخته شود (۱۲). معمولاً مدیران به دلیل عدم آگاهی مالی، کمتر قادر هستند که ارزیابی از ریسک و بازده<sup>۵</sup> انواع سرمایه‌گذاری‌ها در بازار داشته باشند بنابراین اکثر تصمیم‌گیری‌ها بر پایه نوع نگرش و شخصیت آن‌ها انجام می‌گیرد. از مهم‌ترین این فاکتورها، دیدگاه‌های ذهنی، خلقیات و تعصبات و پیش‌زمینه‌های تجربی افراد در زندگی است که همان متغیرهای روانشناسی - اجتماعی است که در مالی رفتاری به آن‌ها پرداخته می‌شود؛ بنابراین بی‌شک ویژگی‌های روان‌شناختی - اجتماعی در تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاران و مدیران مالی اثر دارد (۱۳)، در حقیقت عوامل روان‌شناختی و اجتماعی سبب می‌شود، مدیران به بخشی از اطلاعات توجه و واکنش بیشتر و به بخشی توجه کمتری داشته باشند، بطوریکه تصمیم‌گیری افراد غیرمنطقی به نظر می‌رسد در واقع بعضاً، ویژگی‌های روان‌شناختی افراد بر رویکرد سود و بازده برتری پیدا می‌کند (۱۴). تئوری‌های مالی رفتاری، دنیای تازه‌ای برای پاسخ به چگونگی تصمیم‌گیری افراد می‌گشاید، بطوریکه به بررسی بخش روانشناسی تصمیمات پرداخته و

روان‌شناختی و اجتماعی، با در نظر گرفتن اخلاق حرفه‌ای، که در تصمیم‌گیری‌های مدیران مالی مؤثر است، چه می‌باشند؟ به عبارت دیگر آیا متغیر میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه ویژگی‌های روان‌شناختی با تصمیم‌گیری مدیران، نقشی ایفا می‌کند؟ مدل مفهومی پژوهش در نگاره ۱ ارائه شده است.

در بقای سازمان دارد، شایسته است که با ایجاد یک نوآوری در علم مالی و درآمیختن آن با علم روانشناسی، به بررسی ویژگی‌های روانشناسی و اجتماعی مدیران مالی در سیستم بانکی پرداخته شود و در کنار آن به نقش ویژگی‌های اخلاقی توجه گردد. بنابراین، هدف اصلی پژوهش پاسخگویی به این سؤال می‌باشد: مهم‌ترین فاکتورهای



نگاره ۱: مدل مفهومی تحقیق

ویژگی‌های روان‌شناختی: شامل ۲۱ پرسش در غالب ۴ فاکتور اصلی: IF: فاکتورهای وراثتی، PF: فاکتورهای شخصیتی (اینفوگرافی)، AF: فاکتورهای اکتسابی و SF: فاکتورهای اجتماعی) می‌باشد. اخلاق حرفه‌ای: که شامل: ۱- رازداری، ۲- درستکاری، ۳- عینیت و بی‌طرفی، ۴- تعهد سازمانی، ۵- شایستگی، صلاحیت و مراقبت حرفه‌ای، ۶- رعایت ذی‌نفعان می‌باشد. تصمیم‌گیری: شامل ۲۰ پرسش در غالب ۷ فاکتور اصلی MA: تجهیز منابع و بازاریابی، FI: امور مالی و خزانه‌داری، LO: تسهیلات و اعتبارات، CO: وصول مطالبات و اجرا، HU: منابع انسانی و گزینش، BM:

## روش

پژوهش حاضر در زمره پژوهش‌های آمیخته (کمی و کیفی) است. **بخش کیفی:** در بخش کیفی جامعه آماری خبرگان روانشناسی و امور بانکی بوده‌اند که تعداد ۲۵ نفر از آن‌ها با تکنیک گلوله برفی انتخاب و با استفاده از پرسشنامه و مصاحبه اطلاعات از آن‌ها جمع‌آوری شد. برای تحلیل داده‌ها و جمع‌بندی نظرات خبرگان از تحلیل سلسله مراتبی (AHP) استفاده شد. **بخش کمی:** روش پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش مدیران مالی بانک کشاورزی در سال ۱۳۹۶ بود که ۱۸۴ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ویژگی‌های جمعیتی در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۲: آزمون آلفای کرونباخ

متغیرهای مکنون	علامت اختصاری	آلفای کرونباخ (Alpha>0.7)	منابع
فاکتورهای وراثتی	IF	۰/۹۵۱	(۲۱)
فاکتورهای شخصیتی	PF	۰/۹۲۷	(۲۲)
فاکتورهای اکتسابی	AF	۰/۸۵۰	(۲۲)
فاکتورهای اجتماعی	SF	۰/۹۱۵	(۲۲)
اخلاق حرفه‌ای	PE	۰/۸۳۲	(۲۳)
تصمیم‌گیری	D	۰/۷۳۸	

برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ که نوعی همسانی درونی می‌باشد استفاده شده است. به‌طورمعمول دامنه ضریب قابلیت آلفای کرونباخ از صفر به معنای عدم ارتباط مثبت تا یک به معنای ارتباط کامل قرار می‌گیرد و هرچه قدر عدد به دست آمده به یک نزدیک‌تر باشد، قابلیت اعتماد پرسشنامه بیشتر می‌شود. همانطور که در

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیتی گروه نمونه

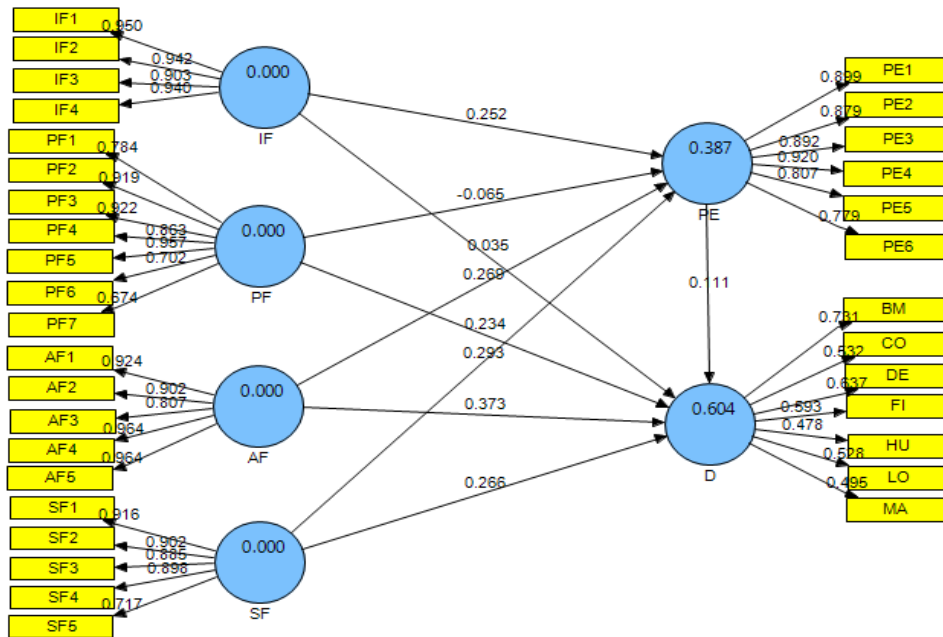
متغیرها	فراوانی	درصد فراوانی	درصد جمعیتی
جنسیت			
مرد	۱۴۲	۷۷%	۷۷%
زن	۴۲	۲۳%	۱۰۰%
سن			
زیر ۳۰ سال	۶	۳%	۳%
بین ۳۱ تا ۴۰ سال	۱۰۷	۵۸%	۶۱%
۴۱ سال به بالا	۷۱	۳۹%	۱۰۰%
تحصیلات			
دیپلم	۱۰	۵%	۵%
لیسانس	۷۷	۴۲%	۴۷%
فوق لیسانس به بالا	۹۷	۵۳%	۱۰۰%
سابقه کاری			
زیر ۱۰ سال	۳۳	۱۸%	۱۸%
بین ۱۱ تا ۲۰ سال	۱۰۹	۵۹%	۷۷%
۲۱ سال به بالا	۴۲	۲۳%	۱۰۰%

### یافته‌ها

برای تحلیل داده‌های تحقیق از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم‌افزار PLS استفاده شده است. خروجی نرم‌افزار، بعد از آزمون مدل مفهومی پژوهش در نگاره ۲ نشان داده شده است. در زیر نتایج بررسی دو بخش آزمون مدل اندازه‌گیری و آزمون مدل ساختاری به تفصیل ارائه شده است.

جدول ۲، نشان داده شده است، میزان آلفای بالای ۰/۷ برای هر سه پرسشنامه، دلالت بر پایایی مناسب پرسشنامه استفاده شده در این تحقیق دارد.

در نهایت برای تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی و آزمون سوپل استفاده شد.



نگاره ۲. مدل مفهومی تحقیق در حالت استاندارد همراه با ضرایب بارهای عاملی (ضریب مسیر) (β)

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 و ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط

به هر یک از فرضیه‌ها و نتایج حاصل از بررسی فرضیه در سطح اطمینان ۹۵ درصد در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. آزمون فرضیه‌های پژوهش

روابط علی بین متغیرهای پژوهش	علامت اختصاری	ضریب مسیر (β)	ضریب معناداری (T-Value)	نتیجه آزمون
فاکتورهای وراثتی ← اخلاق حرفه‌ای ← تصمیم‌گیری	IF---D	۰/۱۴۰	۲/۰۶۰	رد فرضیه اول
فاکتورهای شخصیتی ← اخلاق حرفه‌ای ← تصمیم‌گیری	PF---D	۰/۱۷۱	۳/۰۸۰	تائید فرضیه دوم
فاکتورهای اکتسابی ← اخلاق حرفه‌ای ← تصمیم‌گیری	AF---D	۰/۳۹۵	۶/۲۶۹	تائید فرضیه سوم
فاکتورهای اجتماعی ← اخلاق حرفه‌ای ← تصمیم‌گیری	SF---D	۰/۲۵۹	۳/۵۳۷	تائید فرضیه چهارم
اخلاق حرفه‌ای ← تصمیم‌گیری	PE---D	۰/۱۱۱	۲/۳۸۴	

ضرایب معناداری متغیرها در جدول ۳ بیان شده است. در صورتی که ضرایب معناداری متغیرها بیشتر از قدر مطلق ۱/۹۶ می‌باشد فرضیه‌ها تائید می‌شوند.

فرضیه ۱: نقش متغیر میانجی اخلاق حرفه‌ای، در تأثیر فاکتورهای وراثتی بر تصمیم‌گیری مدیران مالی، معنی‌دار می‌باشد.

با توجه به نتایج جدول ۴ مقدار Z-value حاصل از آزمون سوپل برابر با ۱/۶۸۳ شده است و به دلیل اینکه قدر مطلق آن از ۱/۹۶ کمتر است، لذا می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، نقش متغیر میانجی اخلاق حرفه‌ای در تعدیل رابطه میان فاکتورهای وراثتی و تصمیم‌گیری معنی‌دار نمی‌باشد. همین‌طور، با توجه به مدل مفهومی

PLS در نگاره ۲ و جدول ۳، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر)، نشان‌دهنده شدت رابطه بین دو متغیر، بین دو متغیر (فاکتورهای وراثتی و تصمیم‌گیری)  $\beta$  برابر با ۰/۰۳۵ می‌باشد و ضریب معناداری (آماره تی) بین این دو متغیر نیز ۰/۸۹۰ بوده (کمتر از قدر مطلق ۱/۹۶) که نشان می‌دهد نقش عامل رفتار حرفه‌ای در رابطه با تأثیر فاکتورهای وراثتی بر تصمیم‌گیری مدیران مالی معناداری نبوده، بنابراین این فرضیه رد می‌شود.

فرضیه ۲: نقش متغیر میانجی رفتار حرفه‌ای، در تأثیر فاکتورهای شخصیتی بر تصمیم‌گیری مدیران مالی، معنی‌دار می‌باشد. با توجه به نتایج جدول ۴ مقدار  $Z$ -value حاصل از آزمون سوبل برابر با ۱/۰۷۲- شده است و به دلیل اینکه قدر مطلق آن از ۱/۹۶ بیشتر است، لذا می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، نقش متغیر میانجی اخلاق حرفه‌ای در تعدیل رابطه میان فاکتورهای شخصیتی و تصمیم‌گیری معنی‌دار می‌باشد بنابراین این فرضیه تأیید می‌شود. همین‌طور، با توجه مدل مفهومی PLS به نگاره ۲ و جدول ۳، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (فاکتورهای شخصیتی و تصمیم‌گیری)  $\beta$  برابر با ۰/۲۳۴ می‌باشد و ضریب معناداری (آماره تی) بین این دو متغیر نیز ۵/۱۶۴ بوده (بیشتر از قدر مطلق ۱/۹۶) که نشان می‌دهد نقش رفتار حرفه‌ای در رابطه با تأثیر فاکتورهای شخصیتی بر تصمیم‌گیری، معنادار می‌باشد.

فرضیه ۳: نقش متغیر میانجی رفتار حرفه‌ای، در تأثیر فاکتورهای اکتسابی بر تصمیم‌گیری مدیران مالی، معنی‌دار می‌کنند. با توجه به نتایج جدول ۴ مقدار  $Z$ -value حاصل از آزمون سوبل برابر با ۲/۰۸۹ شده است و به دلیل اینکه قدر مطلق آن از ۱/۹۶ بیشتر است، لذا می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد؛ نقش متغیر

جدول ۴: بررسی معنی‌داری متغیر میانجی (آزمون سوبل)

P-Value	مقدار آماره آزمون سوبل (Z-Value)	مسیر ساختاری فرضیات
۰/۰۴۷	۱/۶۸۳	فرض ۱: فاکتورهای وراثتی ← اخلاق حرفه‌ای ← تصمیم‌گیری
۰/۲۸۳	-۱/۰۷۲	فرض ۲: فاکتورهای شخصیتی ← اخلاق حرفه‌ای ← تصمیم‌گیری
۰/۰۳۶	۲/۰۸۹	فرض ۳: فاکتورهای اکتسابی ← اخلاق حرفه‌ای ← تصمیم‌گیری
۰/۰۳۴	۲/۱۱۹	فرض ۴: فاکتورهای اجتماعی ← اخلاق حرفه‌ای ← تصمیم‌گیری

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 *Team Expert Choice* 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 تک تک عناصر ماتریس‌های افراد به دست می‌آید. نمودار وزنی در جدول ۵

\* برای رتبه‌بندی مؤثرترین ویژگی‌های روان‌شناختی مؤثر تصمیم‌گیری مدیران مالی به تجزیه و تحلیل داده‌های پرسشنامه‌های زوجی پرداخته شد.

قدم اول: محاسبه وزن عوامل اصلی: برای محاسبه اهمیت (وزن) نسبی هر یک از عوامل اصلی، پرسشنامه‌ای مطابق با فرمت پرسشنامه AHP (مقایسه دوجه‌دو) برای کسب نظرات کارشناسان تهیه و توزیع شد. این پرسشنامه شامل یک ماتریس برای مقایسه زوجی عوامل می‌باشد. پس از تکمیل پرسشنامه‌ها نرخ ناسازگاری هر یک از آن‌ها



جدول ۵. نمودار وزنی فاکتورهای اصلی تصمیم‌گیری

رتبه	وزن	D	C	B	A	عوامل اصلی
۳	۰/۱۴۳	-۰/۶۸۷	-۰/۶۲۳	-۰/۳۸۳	۱	A (فاکتورهای وراثتی)
۱	۰/۳۹۶	۳/۴۴۶	۱/۲۷۶	۱	۲/۱۶۰	B (فاکتورهای شخصیتی)
۲	۰/۳۳۱	۳/۸۳۶	۱	-۰/۷۸۳	۱/۶۰۴	C (فاکتورهای اکتسابی)
۴	۰/۱۳۰	۱	-۰/۲۶۰	-۰/۳۹۰	۱/۴۵۴	D (فاکتورهای اجتماعی)
IR=0.04<0.1						

نرخ ناسازگاری ماتریس موردنظر برابر  $(IR=0,00)$  است و چون این مقدار کمتر از  $0,1$  است  $(IR \leq 0,1)$  بنابراین در مقایسات زوجی ماتریس موردنظر، سازگاری در قضاوت خبرگان وجود دارد.

قدم دوم: محاسبه وزن عوامل فرعی مؤثر در هر زیرگروه می‌باشد که نتایج در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶: وزن عوامل فرعی

فاکتورهای وراثتی (A)									
رتبه	وزن	A4	A3	A2	A1				
۴	-۰/۰۶۹	۰/۲۲۵	۰/۲۱۶	-۰/۲۳۰	۱	A1 (جنسیت افراد)			
۳	-۰/۲۷۳	۰/۷۸۴	۰/۷۹۵	۱	۴/۳۳۳	A2 (خلق و خوی و رفتار افراد)			
۱	-۰/۳۳۶	۱/۰۸۲	۱	۲/۱۵۷	۴/۶۱۰	A3 (هوش ذاتی)			
۲	-۰/۳۲۲	۱	-۰/۹۲۴	۱/۲۲۵	۴/۴۴۱	A4 (توانایی تحلیل حجم بزرگی از داده‌ها)			
IR=0.00<0.1									
فاکتورهای شخصیتی (اینفوگرافی) (B)									
رتبه	وزن	B7	B6	B5	B4	B3	B2	B1	
۷	-۰/۰۸۳	-۰/۶۱۷	۱/۱۱۰	-۰/۸۸۵	۰/۴۹۷	۰/۵۶۵	-۰/۲۷۱	۱	B1 (ریسک‌پذیری افراد)
۱	-۰/۲۶۷	۲/۲۳۶	۱/۹۰۲	۲/۸۳۳	۱/۳۷۹	۳/۳۱۲	۱	۳/۶۷۹	B2 (اعتماد به نفس افراد)
۶	-۰/۰۹۱	۱/۰۹۸	-۰/۷۱۷	-۰/۶۲۳	۰/۳۷۴	۱	-۰/۳۰۱	۱/۷۶۷	B3 (عامل منطقی و پذیرا بودن افراد در برابر دیدگاه خشک و قانونی)
۲	-۰/۲۴۵	۲/۶۶۲	۱/۸۲۴	۴/۴۰۳	۱	۲/۶۶۸	-۰/۷۲۵	۲/۰۱۱	B4 (احساس مسئولیت افراد)
۴	-۰/۱۰۹	۱/۱۶۳	۱/۶۵۱	۱	-۰/۲۲۷	۱/۶۰۳	-۰/۳۵۲	۱/۱۲۹	B5 (دیدگاه روانشناسی و روحیه دیپلماسی افراد)
۳	-۰/۱۱۱	۱/۶۲۹	۱	-۰/۶۰۵	-۰/۵۴۸	۱/۳۹۴	-۰/۵۲۵	-۰/۹۰۰	B6 (دیدگاه کلی و همه‌جانبه)
۵	-۰/۰۹۴	۱	-۰/۶۱۳	-۰/۸۵۹	۰/۳۷۵	-۰/۹۱۰	-۰/۴۴۷	۱/۶۲۰	B7 (هوش هیجانی و پشتکار (EQ))
IR=0.03<0.1									
فاکتورهای اکتسابی (C)									
رتبه	وزن	C5	C4	C3	C2	C1			
۴	-۰/۱۴۴	۱/۱۵۸	۱/۳۷۸	-۰/۴۷۳	-۰/۵۶۱	۱	C1 (محیط آموزش (رشد فرهنگی) و تحصیل (رشد علمی، نوع دانشگاه))		
۲	-۰/۲۹۱	۲/۹۰۴	۲/۱۰۸	۱/۳۵۵	۱	۱/۷۸۰	C2 (توانایی یافتن راه‌حل‌های نوآورانه)		
۱	-۰/۳۳۱	۴/۱۰۴	۳/۸۲۷	۱	-۰/۷۳۸	۲/۱۱۳	C3 (مهارت‌های مدیریت سازمانی (مدیریت پروژه، منابع انسانی و ...))		
۳	-۰/۱۵۵	۴/۳۷۵	۱	-۰/۲۶۱	-۰/۴۷۴	-۰/۷۲۵	C4 (در نظر گرفتن آثار اجتماعی ناشی از تصمیم قبل از انجام آن)		
۵	-۰/۰۷۹	۱	-۰/۲۲۸	-۰/۲۴۳	-۰/۳۴۴	-۰/۸۶۳	C5 (شجاعت افراد در شروع کار و کنار آمدن با فناوری)		
IR=0.08<0.1									
فاکتورهای اجتماعی (D)									
رتبه	وزن	D5	D4	D3	D2	D1			
۵	-۰/۰۶۶	-۰/۲۲۱	-۰/۳۰۸	-۰/۷۴۹	-۰/۲۲۴	۱	D1 (میزان وابستگی‌های سیاسی)		
۱	-۰/۴۱۹	۱/۸۳۲	۲/۴۸۳	۶/۳۵۶	۱	۴/۲۶۱	D2 (پایبندی به اصول اخلاقی و ارزش‌ها)		
۴	-۰/۰۷۶	-۰/۳۵۴	-۰/۳۴۸	۱	-۰/۱۵۷	۱/۳۳۴	D3 (اعتقاد افراد در پذیرش نوع اخلاقشان)		
۳	-۰/۲۰۵	-۰/۹۹۳	۱	۲/۸۹۲	-۰/۴۰۲	۳/۲۳۸	D4 (توانایی برقراری ارتباط مؤثر با دیگران (SQ))		
۲	-۰/۲۲۳	۱	۱/۰۰۷	۲/۸۱۷	-۰/۵۴۵	۴/۵۱۶	D5 (راستی و سلامت (روانی و مالی))		
IR=0.01<0.1									

نهایی عناصر هر گروه برابر است با حاصل ضرب وزن محلی عناصر در وزن سرگروه خود (عوامل اصلی) و نهایتاً رتبه هر یک از ویژگی‌های روان‌شناختی مؤثر در تصدی و تصمیم‌گیری مدیران مالی در صنعت بانکداری مشخص می‌گردد که نتایج این گام در جدول ۷ آمده است.

جدول ۷. رتبه‌بندی ویژگی‌های روان‌شناختی مؤثر تصمیم‌گیری مدیران مالی بانکی بر اساس روش تحلیل سلسله

مراتبی AHP

رتبه	وزن نهایی	وزن محلی عوامل فرعی	عوامل فرعی	وزن عوامل اصلی	عوامل اصلی
۱۹	۰/۰۱۰	۰/۰۶۹	A1	۰/۱۴۳	A (فکتورهای وراثتی)
۱۲	۰/۰۳۹	۰/۲۷۳	A2		
۷	۰/۰۴۸	۰/۳۳۶	A3		
۹	۰/۰۴۶	۰/۳۳۲	A4		
۱۵	۰/۰۳۳	۰/۰۸۳	B1	۰/۳۹۶	B (فکتورهای شخصیتی)
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		
۸	۰/۰۴۷	۰/۱۴۴	C1	۰/۳۳۱	C (فکتورهای اکتسابی)
۴	۰/۰۹۶	۰/۲۹۱	C2		
۱	۰/۱۱۰	۰/۳۳۱	C3		
۶	۰/۰۵۱	۰/۱۵۵	C4		
۱۸	۰/۰۲۶	۰/۰۷۹	C5		
۲۱	۰/۰۰۸	۰/۰۶۶	D1	۰/۱۳۰	D (فکتورهای اجتماعی)
۵	۰/۰۵۴	۰/۴۱۹	D2		
۲۰	۰/۰۰۹	۰/۰۷۶	D3		
۱۷	۰/۰۲۷	۰/۲۰۵	D4		
۱۶	۰/۰۳۰	۰/۲۳۳	D5		

بحث

امروزه، از یک سو با توجه به پیشرفت‌های حوزه فن‌آوری اطلاعات و درگاه‌های الکترونیک و نیاز به روز بودن نیروی انسانی و از سوی دیگر با توجه به وضعیت اقتصاد کنونی و فضای رقابتی شدید بین بانک‌ها و مؤسسات مالی و تلاش تمامی بانک‌ها برای دستیابی به سهم بالاتری از بازار به منظور افزایش بهره‌وری و در نهایت سودآوری، به نظر می‌رسد که توجه به مقوله نیروی انسانی و انتخاب مدیران لایق، از مهم‌ترین دغدغه بانک‌ها بوده به طوری که تصمیم‌گیری‌های مناسب این مدیران، عامل تعیین‌کننده و اثرگذار در حرکت صحیح سازمان به سمت اهداف 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 خودمحوری مدیران ارشد در انتخاب مدیران میانی و عملیاتی است (۲۴). در کشورهای توسعه‌یافته 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 می‌توان دریافت که کمتر نشانی از شایستگی در انتخاب مدیران و توجه به ویژگی‌های

اخلاقی و روان‌شناختی آن‌ها وجود دارد که این امر در آینده برای سازمان‌های دولتی و بانک‌ها مشکل‌ساز خواهد شد. بدین منظور، در پژوهش حاضر سعی شد، ویژگی‌هایی روان‌شناختی مؤثر و مورد نیاز در تصمیم‌گیری‌های مدیران مالی بانکی با در نظر گرفتن نقش میانجی رفتار حرفه‌ای شناسایی و رتبه‌بندی گردد تا ضرورت رعایت آن‌ها در هر حرفه مورد تأکید قرار گیرد.

نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان داد فرض اول تحقیق یعنی نقش متغیر میانجی اخلاق حرفه‌ای، در تأثیر فاکتورهای وراثتی بر تصمیم‌گیری مدیران مالی، معنی‌دار می‌باشد. رد شد این بدان معناست که اخلاق حرفه‌ای در رابطه میان شاخصه‌های وراثتی و تصمیم‌گیری مدیران نقش چندانی ایفا نمی‌کند. اگرچه پژوهشی که به طور خاص چنین مدل ارتباطی را پشتیبانی کند وجود ندارد اما می‌توان به نتایج پژوهش‌هایی که بر رابطه میان ویژگی‌های وراثتی با اخلاق و ویژگی‌های وراثتی با تصمیم‌گیری تأکید دارند اشاره کرد. بنابراین این یافته با نتایج برخی پژوهش‌ها که رابطه برخی ویژگی‌های وراثتی را با اخلاق حرفه‌ای رد کرده‌اند همسو است (۲۵ و ۲۶).

نتایج نشان دادند که فرض دوم، سوم و چهارم تحقیق مورد پذیرش قرار گرفت بدین معنا که ویژگی‌های شخصیتی، اکتسابی و اجتماعی می‌توانند تصمیم‌گیری مدیران را با توجه به نقش میانجی اخلاق

حرفه‌ای تحت تأثیر قرار دهند. در اینجا نیز اگرچه پژوهشی که به‌طور خاص چنین مدل ارتباطی را پشتیبانی کند وجود ندارد اما می‌توان به نتایج پژوهش‌هایی که بر رابطه میان ویژگی‌های روان‌شناختی با اخلاق و ویژگی‌های روان‌شناختی با تصمیم‌گیری تأکید دارند اشاره کرد. بنابراین این یافته‌ها با نتایج برخی پژوهش‌ها که بیان می‌کنند ویژگی‌های روان‌شناختی و اجتماعی در اخلاق حرفه‌ای و تصمیم‌گیری تأثیر دارند همسو است. (۲۷ و ۲۸)

در کل، نتایج برای پاسخگویی به پرسش اصلی پژوهش مبنی بر مهم‌ترین ویژگی‌ها روان‌شناختی، با در نظر گرفتن اخلاق حرفه‌ای که در تصمیم‌گیری مدیران مالی مؤثر است، چه می‌باشند؟ حاکی از آن‌اند که رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط مدیران مالی بر تصمیم‌گیری آن‌ها تأثیر داشته، اما اخلاق حرفه‌ای به‌تنهایی در تصمیم‌گیری مدیران مالی نقش نداشته بلکه فاکتورهای شخصیتی، اکتسابی و اجتماعی نیز در تصمیم‌گیری آن‌ها نقش مؤثری خواهند داشت. تأیید فرضیه‌های موردنظر مبین این آن است که شرایط محیطی و ویژگی‌های اکتسابی مدیران مالی تأثیر بیشتری از ویژگی‌های وراثتی آن‌ها در تصمیم‌گیری‌هایشان خواهد داشت.

نتایج آزمون فرضیه‌ها برای پاسخگویی به پرسش دوم پژوهش (رتبه‌بندی مؤثرترین ویژگی‌های روان‌شناختی مؤثر در تصمیم‌گیری‌های مدیران مالی بانکی، چگونه می‌باشد؟) نشان می‌دهد که ۹ متغیر روان‌شناختی زیر به ترتیب بیشترین تأثیر را در تصمیم‌گیری‌های مناسب مدیران مالی بانکی داشته‌اند:

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

۲- اعتمادبه‌نفس (توانایی کنترل، استرس و فشار روانی ناشی از شغل).

۳- داشتن احساس مسئولیت‌پذیری افراد.

۴- توانایی‌های دریافتن 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 هیجانی و پشتکار (EQ) و داشتن دیدگاه روانشناسی و روحیه دیپلماسی و توانایی برقراری ارتباط مؤثر با دیگران (SQ) به‌منظور تعامل مطلوب.

۸- راستی و سلامت (روانی و مالی).

۹- 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. (۲۹) این موضوع به‌عنوان یک دستاورد علمی می‌تواند اطلاعات سودمندی را در اختیار مدیران ارشد (بانکی و شرکت‌های دولتی و

## نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش بیانگر آن است که رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط مدیران مالی، بر نوع و کیفیت تصمیم‌های گرفته‌شده توسط آن‌ها تأثیرگذار می‌باشد. به بیانی اخلاق حرفه‌ای در کنار ویژگی‌های روان‌شناختی و اجتماعی می‌تواند به‌شدت تصمیم‌گیری مدیران را تحت تأثیر قرار دهد. بی‌شک تصمیم‌گیری یک مدیر بستگی کاملی به موارد زیر دارد:

اطلاعاتی که در اختیار دارد.  
ویژگی‌های روان‌شناختی و خلقیات که با آن شناخته می‌شود.  
ارزش‌هایی که به آن‌ها پایند است.  
چیزی که جامعه از وی به‌عنوان یک تصمیم‌گیری حرفه‌ای انتظار دارد.

همچنین بر اساس رتبه‌بندی انجام‌شده در پژوهش حاضر، ویژگی‌های روان‌شناختی مؤثر در تصمیم‌گیری مدیران مالی، اعتمادبه‌نفس، توانایی مدیریت استرس، توانایی‌های روانی و هوش هیجانی دریافتن راه‌حل‌های نوآورانه، از جمله مهم‌ترین متغیرهایی روان‌شناختی (غیرمالی) است که در نوع تصمیم‌های اتخاذشده توسط مدیران مالی اثرگذار می‌باشد.

## ملاحظه‌های اخلاقی

در مقاله حاضر اصل اخلاقی، با معرفی منابع مورد استفاده امانت‌داری علمی رعایت و حق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده شده است و در کنار آن رضایت کامل شرکت‌کنندگان و حفظ اسرار آن‌ها موردتوجه قرار گرفت.

## واژه نامه

- |                                  |                                       |
|----------------------------------|---------------------------------------|
| 1. Financial decisions           | تصمیمات مالی                          |
| 2. Capital construction          | ساختار سرمایه                         |
| 3. Financing                     | تأمین مالی                            |
| 4. Capital assets pricing theory | تئوری قیمت‌گذاری دارایی‌های سرمایه‌ای |
| 5. Arbitrage pricing theory      | تئوری قیمت‌گذاری آربیتراژ             |
| 6. Option pricing theory         | تئوری قیمت‌گذاری اختیار معامله        |
| 7. Human psychology              | روانشناسی انسانی                      |
| 8. Risk and return               | ریسک و بازده                          |
| 9. Ethical principles            | اصول اخلاقی                           |





14. Gitman LJ, Joehnk MD. (2010), Fundamentals of investing. 11<sup>th</sup> ed. Boston: Pearson International Edition.

15. Bidgoli GE, Kordloee H. (2010), Behavioral finance, from standard finance to neurofinance. Journal of Finance Engineering and Management; (1): 19-36

16. Graham JR, Campbell RH, Puri M, (2015). Capital allocation and delegation of decision-making authority within firms. J. Financ. Econ; 115 (3): 449-470.

17. Everett J, Green D, Neu D. (2005). Independence, objectivity and the Canadian ca profession. Critical Perspectives on Accounting; 16: 415-440.

18. Kortzen DC. (1998). Do corporations rule the world and does it matter? Organization & Environment; 11(4): 389-398.

19. Low M, Davey H, Hooper K. (2008). Accounting scandals, ethical dilemmas and educational challenges. Critical Perspectives on Accounting; 19: 222-254.

20. Ghasemzadeh A, Zavar T, Mahdion R, Rezaee A. (2013). Relationship between professional ethics and social responsibility, mediating role of serving culture. Ethics in Science and Technology; 9 (2): 1-8.

21. Ronaghi MH, Mahmoudi J, Aboulghasemi A. (2015). Measuring academic governance maturity. Strategic Management; 9(2): 135-156

22. Basko MR. (2018). Annual of treatment. Translated by: Mirzaee A, Akbari M. Tehran: Arjmand Pub. (In Persian).

23. Nahandi YB, Khanqah VT. (2018). The impact of political connections on overinvestment and firm performance. Journal of Accounting and Auditing Review; 25(2): 181-198

24. Yamani M, Hozori M, Ghorbani M. (2011). Evaluation of human effects and its consequences on selecting public managers. Journal of Public Management; 11: 133-157. (In Persian).

25. Farahani MF, Jam L. (2011). Relationship between gender and professional ethics in universities and accounting profession. Ethics in Science and Technology; 7(1): 48-54. (In Persian).

26. Basari H, Gohari M. (2012). The role of heredity in human fate in viewpoint of quran. Journal of Seraj Monir; 4(13): 105-128. (In Persian).

27. Yeloe B, Mostafaezyan M, Meshkati Z. (2015). Relationship between ethical codes and personality traits. Ethics in Science and Technology; 11(1): 137-144. (In Persian).

28. Shamsae F, Davoodabadi Z, Sadeghi A. (2014). Considering the personality characteristics of managers and their leading style. Journal of Nursing Management; 4(1): 9-17. (In Persian).

29. Babanić M. (2018). The impact of certain psychological factors of investors and managers on the capital structure. The European Journal of Applied Economic; 15(1): 20-37.

10. Professional ethics اخلاق حرفه‌ای

11. Privacy رازداری

12. Integrity درستکاری

13. Impartiality بی‌طرفی

14. Organizational commitment تعهد سازمانی

15. Qualification صلاحیت

16. Respecting the right of stakeholders رعایت حقوق ذی‌نفعان

## References

1. Paktnat E, Fathizadeh A. (2008). Empowering of staffs; necessities and strategies. Journal of Management; 5(11): 33-47

2. Paramasiva C, Subrahmanian T. (2008). Financial management. India: New Age International Publishers.

3. Nadaraja P, Zulkafli AH, Masron TA. (2011). Family ownership, firm's financial characteristics and capital structure: evidence from public listed companies in Malaysia. Economia Seria Management; 14(1): 141-156.

4. Ben-David I, Graham JR, Harvey Campbell R. (2012). Managerial overconfidence and corporate policies. UK: National Bureau of Economic Research Cambridge.

5. Roudposhti FR. (2014). Application of models of psychology in auditory. 1<sup>st</sup> ed. Tehran: Termeh Publication. (In Persian).

6. Michaelev P. (2019). Knowledge of financial behavior and management of properties. Translated by: Badri A. Tehran: Keyhan Publication. (In Persian).

7. Ricciardi V. (2008). Traditional finance versus behavioural finance. USA: John Wiley & Sons.

8. Baker M, Ruback RS, Wurgler J. (2004). Behavioral corporate finance: A survey. In: Eckbo, B. (Ed.), Handbook of corporate finance: empirical corporate finance. New York, NY: Elsevier.

9. Hackbarth D. (2009). Determinants of corporate borrowing: A behavioral perspective. J. Corp. Finance; 15 (4): 389-411.

10. Malmendier U, Tat G. (2008). Who makes acquisitions? Ceo Overconfidence and the market's reaction. Journal of Financial Economics; 89(1): 20-43.

11. Roushanizadeh M. (2015). Behavioral characteristics and personality type that influence on decision making. Auditory and Financial Management; 2 (3): 92-103

12. Roudposhti FR, Yazdani S. (2008). Application of models of psychology in management auditory. Journal of Auditory, Finance and Accounting; 4: 1-26.

13. Solvic P, Burns W. (2012). Risk perception and behaviors: anticipating and responding to crises. Risk Analysis; 32(4).





