

## Examining the effect of psychological components and job requirements on the performance of financial managers with regard to the mediating role of financial technologies

Saeed Amourzaei<sup>1</sup>, Hossein Eslami Mofid Abadi<sup>2</sup>, Marzieh Ebrahimi Shaghghi<sup>3</sup>

Received: January 21, 2024

Accepted: March 10, 2024

### Abstract

**Purpose:** The purpose of this research is to investigate the effect of psychological components and job requirements on the performance of financial managers with regard to the mediating role of financial technologies.

**Methodology:** The statistical sample of the research is 144 financial managers of companies admitted to the Tehran Stock Exchange. A simple random sampling method was used to calculate the statistical sample size. The field data collection method and the data collection tool is a standard questionnaire. This research is descriptive in terms of type and practical in terms of purpose. In this research, SPSS and SmartPLS software were used to check the research model.

**Findings:** The results of the research showed that the components of job requirements, psychological components and financial technologies have positive effects on the performance of financial managers. Also, it was found that financial technologies play a positive and significant mediating role in the relationship between psychological components and job requirements with the performance of financial managers.

**Originality:** It can be concluded that improving the level of each of the components of job requirements, psychological components and financial technologies can improve the performance of all financial managers.

**Keywords:** Financial technologies, job requirements, performance of financial managers, psychological components.

**JEL Classification:** G41, J28, P17, Q55

1. MSc. in Financial Management, Department of Accounting and Management, Shahriar Branch, Islamic Azad University, Shahriar, Iran..

2. Department of Accounting and Management, Shahryar Branch, Islamic Azad University, Shahriar, Iran. (Corresponding Author). (hosseineslami@shriau.ac.ir)

3. Department of Accounting and Management, Shahryar Branch, Islamic Azad University, Shahriar, Iran.

**Cite this paper:** Amourzaei, S., Eslami Mofid Abadi, H., & Ebrahimi Shaghghi, M. (2024). Examining the effect of psychological components and job requirements on the performance of financial managers with regard to the mediating role of financial technologies. *Journal of Accounting & Financial Transparency*, 1(2), 86-108. [In Persian]

## بررسی تأثیر مؤلفه‌های روان‌شناختی و الزامات شغلی بر عملکرد مدیران مالی با توجه به نقش میانجی فناوری‌های مالی

سعید عمورضایی<sup>۱</sup>، حسین اسلامی مفیدآبادی<sup>۲</sup>، مرضیه ابراهیمی شقاقی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۲۰

### چکیده

**هدف:** این پژوهش باهدف بررسی تأثیر مؤلفه‌های روان‌شناختی و الزامات شغلی بر عملکرد مدیران مالی با توجه به نقش میانجی فناوری‌های مالی انجام شده است.

**روش‌شناسی:** نمونه آماری پژوهش ۱۴۴ نفر از مدیران مالی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران است. برای محاسبه حجم نمونه آماری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. روش جمع‌آوری داده‌های تحقیق به صورت میدانی و گردآوری داده‌های تحقیق نیز از طریق پرسشنامه نیمه ساختاریافته انجام شده است. این پژوهش از نظر نوع توصیفی و از نظر هدف کاربردی است. در این پژوهش به‌منظور بررسی مدل پژوهش از نرم‌افزارهای آماری SPSS و SmartPLS استفاده شده است.

**یافته‌ها:** نتایج تحقیق نشان داد که مؤلفه‌های الزامات شغلی، مؤلفه‌های روان‌شناختی و فناوری‌های مالی اثر مثبت و معناداری بر روی عملکرد مدیران مالی دارد. همچنین، نتایج نشان داد که فناوری‌های مالی نقش میانجی مثبت و معناداری را در رابطه بین مؤلفه‌های روان‌شناختی و الزامات شغلی با عملکرد مدیران مالی ایفا می‌نماید.

**دانش‌افزایی:** می‌توان چنین نتیجه گرفت که بهبود سطح هر یک از مؤلفه‌های الزامات شغلی، مؤلفه‌های روان‌شناختی و فناوری‌های مالی می‌تواند موجب بهبود عملکرد تمامی مدیران مالی شود.

**کلیدواژه‌ها:** الزامات شغلی، عملکرد مدیران مالی، فناوری مالی، مؤلفه‌های روان‌شناختی.

**طبقه‌بندی موضوعی:** G41, J28, P17, Q55

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت مالی، گروه حسابداری و مدیریت، واحد شهریار، دانشگاه آزاد اسلامی، شهریار، ایران.

۲. گروه حسابداری و مدیریت، واحد شهریار، دانشگاه آزاد اسلامی، شهریار، ایران. (نویسنده مسئول). (hosseinslami@shriau.ac.ir)

۳. گروه حسابداری و مدیریت، واحد شهریار، دانشگاه آزاد اسلامی، شهریار، ایران.

استناد: عمورضایی، سعید، اسلامی مفیدآبادی، حسین، و ابراهیمی شقاقی، مرضیه. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر مؤلفه‌های روان‌شناختی و الزامات شغلی بر عملکرد مدیران مالی با توجه به نقش

میانجی فناوری‌های مالی. *حسابداری و شفافیت مالی*, ۱(۲), ۸۶-۱۰۸.

## مقدمه

سازمان‌ها متشکل از مجموعه‌ای از انسان‌ها هستند که این افراد هر یک دارای شخصیتی منحصر به فرد بوده که در تعاملات خود با سازمان و دیگران آن را بروز می‌دهند. به علاوه سرمایه‌های انسانی بخشی از ثروت ملل هستند و گردش امور در آینده در گرو استعداد و قریحه انسانی است (محسنی تکلو، ۱۴۰۰). بنابراین، توسعه اجتماعی و اقتصادی در آینده نصیب سازمان‌هایی می‌شود که بتوانند مدیرانی مشتمل بر بهترین و درخشان‌ترین استعداد‌های انسانی را جذب کنند که ویژگی‌های فردی یکی از عوامل مهمی است که بر عمل و رفتار مدیران مالی شرکت‌ها تأثیر می‌گذارد و این خصوصیات فردی در نهایت در تصمیمات مدیریتی و رفتار سازمانی آنان مؤثر خواهد بود. همچنین ویژگی‌های مدیران مالی، رفتار سازمانی، تصمیمات مدیریتی، سرمایه‌گذاری، کارایی و عملکرد مالی آینده و غیره را تحت تأثیر قرار می‌دهند. از این رو، مدیران مالی برای آن‌که بتوانند در شغل خود کارا و موفق باشند می‌بایست از نظر ویژگی‌های فردی با شغل خود انطباق داشته باشند (پورا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹). به همین جهت یک سری مؤلفه‌های روان‌شناختی و الزامات شغلی بر عملکرد مدیران مالی اثرگذار است، که الزامات شغلی عبارت‌اند از جنبه‌های حرکتی، روان‌شناختی، اجتماعی و یا سازمانی شغل که نیازمند حدی از تلاش حرکتی و یا روان‌شناختی‌اند که به تبعات و هزینه‌های جسمی و روان‌شناختی منجر می‌شوند (محسنی تکلو، ۱۴۰۰). همچنین، یکی از ویژگی‌های روان‌شناختی که به عنوان انگیزش شناخته می‌شود، تمایل فرد را برای انجام فعالیت‌های خاص به منظور دستیابی به هدف، تقویت می‌کند که این مشوق تأثیر قابل توجهی در نحوه رفتار کارکنان در کار دارد. فردی که انگیزش دارد احساس می‌کند که برای بهبود اثربخشی سازمانی، تمایل خاصی به اتمام کار دارد. کارکنان با انگیزش نیز قادر به انجام وظایف سریع و مؤثر خواهند بود و عملکرد خوبی خواهند داشت (سجادی و رحمانیان، ۲۰۲۱).

در این میان مجموعه‌ای از مؤلفه‌های روان‌شناختی و الزامات شغلی بر عملکرد مدیران مالی اثرگذار می‌باشد که از جمله این موارد شایستگی، انگیزش، دانش و مشارکت عواملی هستند که بر عملکرد مدیران مالی تأثیر می‌گذارند. شایستگی، توانایی‌ها یا دانش مدیرانی را نشان می‌دهد که در یک زمینه خاص حرفه‌ای می‌باشند. یکی از مهم‌ترین شایستگی‌ها، انگیزش می‌باشد. ایجاد انگیزش باعث کار همراه با اشتیاق در فرد می‌شود. عملکرد مدیران مالی به طور قابل توجهی تحت تأثیر انگیزش می‌باشد و توجه مداوم به شغل و سازمان موجب وفاداری شغلی می‌گردد. از طرفی دانش و مهارت و تجربه یکی از ویژگی‌های شخصی است که در هنگام تصمیم‌گیری بر عملکرد فرد تأثیر می‌گذارد و عملکرد مدیران مالی تا حد زیادی تحت تأثیر دانش می‌باشد. مشارکت راهی برای افراد با اهداف مشابه می‌باشد و افراد در تصمیم‌گیری‌های زندگی خود، مشارکت دارند که طبق تحقیقات، مشارکت تأثیر مطلوبی در موفقیت مدیران مالی دارد (پرایتنو<sup>۲</sup>، ۲۰۲۲). در این میان هنگامی که فناوری اطلاعات در یک کسب‌وکار به اجرا درمی‌آید، مدیریت داده‌ها به منظور تصمیم‌گیری‌های مناسب، آسان‌تر، سریع‌تر و دقیق‌تر خواهد بود و پذیرش فناوری اطلاعات نیز به طور چشم‌گیری می‌تواند اثربخشی مدیران مالی را بهبود بخشد (رجب<sup>۳</sup>، ۲۰۲۱). بنابراین، با توجه به اهمیت و ضرورت بحث بر روی موضوع مالی رفتاری و به منظور پاسخ به این سؤال کلیدی که تأثیر مؤلفه‌های روان‌شناختی و الزامات

1. Pura

2. Prayitno

3. Rajab

شغلی بر عملکرد مدیران مالی با نقش میانجی بر فناوری‌های مالی چگونه است، هدف اصلی این پژوهش رابطه مؤلفه‌های روان‌شناختی و الزامات شغلی با عملکرد مالی با نقش میانجی فناوری‌های مالی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران می‌باشد.

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

توسعه جوامع مختلف، جهانی‌سازی گسترده، بین‌المللی شدن شرکت‌ها و ادغام بازاریابی و توسعه سریع فناوری‌ها در عملکرد شرکت، باعث شده‌است محیط‌های تجاری به سرعت تغییر کنند. برای پاسخگویی مؤثر به تغییر موقعیت‌های داخلی و محیط‌های خارجی، شرکت می‌بایست از طریق قابلیت‌های متمایز خود در تعامل نزدیک با تغییرات باشد تا راهبرد رقابتی بسیار مستحکمی را تشکیل دهد (عباسی و حجازی، ۲۰۲۰). یکی از ویژگی‌های شرکت‌های موفق، برخورداری از قدرت رقابت‌پذیری و ایجاد عملکرد مطلوب مدیران است و درعین حال، ویژگی بارز شرکت‌های ناموفق برخوردار نبودن از این ویژگی است. مأموریت مدیریت و هدف اصلی تشکیل هر شرکتی کسب سود و افزایش ثروت سهامداران است. در راستای این مأموریت، توجه به عواملی که می‌تواند بر عملکرد مالی شرکت تأثیرگذار باشد، حائز اهمیت است زیرا شرکت‌ها دارای منابع اطلاعاتی محدودی هستند. مهم‌تر از آن، موفقیت یا شکست سازمان است و آنچه بقای یک سازمان را تضمین می‌کند نحوه عملکرد آن است. عملکرد مالی درجه یا میزانی تعریف می‌شود که شرکت به هدف‌های مالی سهامداران در راستای افزایش سرمایه آن‌ها نائل می‌آید. اهداف عملیاتی که مدیر مالی شرکت در راستای دستیابی به هدف اصلی یعنی افزایش ثروت سهامداران دنبال می‌کند، دربرگیرنده شاخص‌ها و معیارهایی است که بر مبنای آن می‌توان عملکرد مالی یک شرکت تجاری را اندازه‌گیری نموده‌است. تمامی سازمان‌ها در تلاش‌اند تا بتوانند از طریق دستیابی به یک نظام ارزیابی مطلوب، عملکرد خود را بهبود بخشند. عملکرد، تصویری از سطح دستیابی به اجرای یک برنامه و فعالیت، به منظور تحقق چشم‌انداز، مأموریت و اهداف سازمان می‌باشد که در برنامه‌ریزی راهبردی بیان شده‌است (صفانیا، ۲۰۲۱). پس می‌توان گفت که در این پژوهش مؤلفه‌های روان‌شناختی عبارت‌اند از مجموعه‌ای از عوامل روانی و روحی که از طریق اثرات فردی و بین فردی بر عملکرد و اثربخشی سازمانی اثرگذار می‌باشد (پراییتنو و توباستووی<sup>۱</sup>، ۲۰۲۲) که در این پژوهش شامل انگیزش، مشارکت و تعهد می‌باشد. انگیزش، تمایل فرد را برای انجام فعالیت‌های خاص به منظور دستیابی به هدف، تقویت می‌کند که این تشویق تأثیر قابل توجهی در نحوه رفتار کارکنان در کار دارد. فردی که انگیزش دارد احساس می‌کند که وی برای بهبود اثربخشی سازمانی، تمایل خاصی به اتمام کار دارد. کارکنان با انگیزش نیز قادر به انجام وظایف سریع و مؤثر خواهند بود و عملکرد خوبی خواهند داشت (سجادی و رحمانیان، ۲۰۲۱). همکاری یا مشارکت شغلی، درونی شدن ارزش‌ها در خصوص فضیلت نیروی کار یا اهمیت کاربر اساس ارزش شخص، می‌باشد. سطحی که احساس ارزش شخص تحت تأثیر عملکرد شغلی آن‌ها قرار دارد، در مشارکت شغلی فرد منعکس می‌شود. میزان عملکرد کارمند ممکن است بر عزت نفس وی تأثیر بگذارد (پراییتنو، ۲۰۲۲). تعهد سازمانی یکی دیگر از عوامل روان‌شناختی مؤثر بر عملکرد مدیران مالی است و انتظار می‌رود مدیران با تعهد بالا عملکرد بهینه را نشان دهند. تعهد

<sup>۱</sup>. Praitno & Tobastovi

سازمانی نگرشی است که وفاداری کارمندان را نشان می‌دهد و فرآیندی از ابراز توجه مداوم عضو سازمان به موفقیت و خوبی سازمان می‌باشد (کونانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). همچنین الزامات شغلی که عبارت‌اند از جنبه‌های فیزیکی، روان‌شناختی، اجتماعی و یا سازمانی شغل که نیازمند تلاش فیزیکی و شاخص‌های روان‌شناختی‌اند که به تبعات و هزینه‌های جسمی و روان‌شناختی منجر می‌شوند. الزامات شغلی عبارت‌اند از جنبه‌های جسمی، روانی، اجتماعی و یا سازمانی شغل هستند که مستلزم به تلاش و زحمت جسمی یا روانی شناختی و عاطفی دارد و بنابراین با عواقب جسمی یا روانی معین در ارتباط می‌باشند. الزامات شغلی به‌طورکلی شامل الزامات کمی (اضافه‌بار کاری) و الزامات کیفی (عاطفی) می‌شوند (محسنی تکلو، ۱۴۰۰). الزامات شغلی شامل شایستگی، دانش، مهارت و تجربه می‌باشد. شایستگی نشان‌دهنده مجموعه‌ای از دانش و توانایی‌هایی است که هر شخص برای انجام وظایف و مسئولیت‌های خود با موفقیت انجام می‌دهد و به آن نیاز دارد و ویژگی حرفه‌ای بودن را در کار خود بالا می‌برد. عملکرد خوب سازمانی، نشانه محکمی از شایستگی رهبری، شایستگی کارکنان و فرهنگ سازمانی می‌باشد و شایستگی برای موفقیت سازمان لازم است (پوتری، ۲۰۱۹). دانش فنی مدیران مالی به معنای آگاهی از قوانین می‌باشد. از لحاظ نظری و مفهومی، دانش می‌تواند به دانش اظهاری و رویه‌ای تقسیم شود. دانش اظهاری بر اساس مفاهیم پایه‌گذاری شده و مربوط به حقایق است. از آنجاکه دانش رویه‌ای با تفسیر اطلاعات اظهاری تولید می‌شود، دانش اظهاری به‌طورمعمول باید قبل از دانش رویه‌ای انجام شود. دانش متناسب با آیین‌نامه یا رویه‌های موردنیاز برای انجام یک کار ماهرانه به عنوان دانش رویه‌ای گفته می‌شود. دانش رویه‌ای به‌طورمعمول به تجربه بستگی دارد و عملکرد مدیران مالی تا حد زیادی تحت تأثیر دانش می‌باشد (اسدی، ۱۳۹۹). همچنین صلاحیت و کیفیت مدیران از نظر مهارت‌های مدیریتی، یکی از مهم‌ترین عوامل استمرار موفقیت در سازمان است و مدیران مالی برای داشتن کارایی لازم، نیازمند مهارت‌های اساسی هستند. این مهارت‌ها، توانایی‌ها و فعالیت‌های مدیران مالی را در شغل خود و در خارج از محیط شغلی، کارآمد می‌سازد و وجود آن‌ها برای نیل به بهره‌وری سازمان ضروری است (طاهریان، ۲۰۲۲). به‌علاوه تجربه شغلی که مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها، خصوصیات شخصیتی، علائق، تجربه‌ها و توانمندی‌های مرتبط با شغل است که دارند، آن‌ها را قادر می‌سازد در سطحی بالاتر از حد متوسط به ایفای مسئولیت بپردازد. همچنین، تجربه شغلی از ویژگی‌ها و توانمندی‌های مختلف منابع انسانی سازمان‌ها می‌باشند که تأثیر فراوانی بر عملکرد کلی سازمان و دستیابی به اهداف سازمانی دارد. در واقع نشان‌دهنده این است که فرد با عملکرد برتر در شغل محوله است. همچنین تجربه شغلی، روشی است که مدیران مالی به‌وسیله آن، می‌توانند به نقاط قوت و ضعف یک شغل پی برده و تدابیر بهتری بیاندیشند (رجب، ۲۰۲۱). پدیده فناوری مالی، ارائه محصولات و خدمات مالی از طریق ادغام سکوها فناوری‌ها و مدل‌های کسب‌وکار نوآورانه است. فناوری‌های مالی بر ایجاد ارزش جدید یا بهبود موارد موجود تأکید دارند. این فناوری کمک می‌کند قابلیت‌های جدیدی که باعث بهبود ارتباط با مشتری می‌شوند خلق شوند، هزینه‌ها از طریق ساده‌سازی و سامانه خودکارسازی فرآیندهای اداری و تشکیلات تقلیل یابند و پیروی از مقررات آسان گردد. آن‌ها امکان تقطیع زنجیره ارزش را به صورتی که امکان بیشتری برای استقرار در زنجیره تأمین داشته باشند، مهیا می‌سازند (احمدی، ۲۰۲۱). فناوری مالی به عنوان یک اصطلاح فنی در حال ظهور، طیف وسیعی از عملیات برای شرکت‌ها یا سازمان‌ها را شامل می‌شود که عمدتاً کیفیت

<sup>۱</sup>. Kaunang

خدمات را با استفاده از برنامه‌های فناوری اطلاعات بهبود می‌بخشند. رشد مداوم سرمایه‌گذاری باعث توسعه فناوری اطلاعات برای پیشرفت در حوزه‌های مختلف مانند شبکه‌های گوشی همراه، داده‌های بزرگ، مدیریت اعتبارات تجاری، نظام‌های جاسازی‌شده در گوشی همراه، محاسبات پردازش تصویر و فن‌های تحلیلی داده‌ها شده‌است (فیشانی، ۲۰۲۲). ویژگی‌های مدیران مالی می‌تواند رفتار سازمانی، تصمیمات مدیریتی، سرمایه‌گذاری، کارایی و عملکرد مالی آتی و غیره را تحت تأثیر قرار دهد لذا مدیران مالی برای آن‌که بتوانند در سمت خود کارا و موفق باشند می‌بایست از نظر ویژگی‌های فردی با شغل خود انطباق داشته باشند (پورا، ۲۰۱۹). طبق نظریه احتمالی لارنس و لورش (۱۹۶۷)، ظرفیت مدیریت برای تمرکز بر کارهای روزمره، عوامل اصلی در تعیین اثربخشی سازمانی در یک محیط پایدار است و اثربخشی سازمانی در یک محیط کار پویا به شدت تحت تأثیر سطح مهارت کارکنان و انعطاف‌پذیری سازمانی به منظور سازگاری با محیط در حال تغییر می‌باشد (پرایتنو، ۲۰۲۲). مطابق با پژوهش‌های پیشین (رجبی، ۱۴۰۰؛ پرایتنو، ۲۰۲۲)، مؤلفه‌های روان‌شناختی و الزامات شغلی که بر عملکرد مدیران مالی اثرگذار می‌باشد، شامل انگیزش، مشارکت و تعهد و شایستگی، دانش، مهارت و تجربه می‌باشد. انگیزش، تمایل فرد را برای انجام فعالیت‌های خاص به منظور دستیابی به هدف، تقویت می‌کند و تأثیر قابل توجهی در نحوه رفتار کارکنان در کار دارد. کارکنان با انگیزش نیز قادر به انجام وظایف سریع و مؤثر خواهند بود و عملکرد خوبی خواهند داشت (سجادی و کوشکی، ۱۴۰۱). از طرفی همکاری یا مشارکت شغلی سطحی است که احساس ارزش شخص تحت تأثیر عملکرد شغلی وی قرار دارد و میزان کار (عملکرد) کارمند ممکن است بر عزت‌نفس وی تأثیر بگذارد. یکی از عوامل مهم در مدیریت سازمانی مشارکت کارکنان است (پرایتنو، ۲۰۲۲). یکی دیگر از عوامل روان‌شناختی مؤثر بر عملکرد مدیران مالی، تعهد سازمانی است که مدیران با تعهد بالا عملکرد بهینه را نشان دهند. تعهد سازمانی به تعلق خاطر و پیوند عاطفی گفته می‌شود که کارکنان نسبت به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند، احساس می‌کنند. به بیان دیگر احساس مسئولیت کارکنان در قبال تحقق اهداف و چشم‌انداز سازمان، به تعهد سازمانی تعبیر می‌شود (کونانگ، ۲۰۲۰). علاوه بر این، عملکرد خوب سازمانی، نشانه محکمی از شایستگی رهبری، شایستگی کارکنان و فرهنگ سازمانی بوده و شایستگی برای موفقیت سازمان لازم است (پوتری و همکاران، ۲۰۱۹). از طرفی دانش فنی مدیران مالی و آگاهی از قوانین بسیار مهم بوده و عملکرد مدیران مالی تا حد زیادی تحت تأثیر آن‌ها می‌باشد (اسدی، ۱۳۹۹). همچنین، اثربخشی و کارایی مدیران مالی، مستلزم داشتن مهارت‌های مدیریتی است و نقصان هر یک از مهارت‌ها احتمال موفقیت مدیران مالی و نهایت احتمال موفقیت سازمان را به عنوان یک کل کاهش می‌دهد. این مهارت‌ها، توانایی‌ها و فعالیت‌های مدیران مالی را در شغل خود و در خارج از محیط شغلی، کارآمد می‌سازد و وجود آن‌ها برای نیل به بهره‌وری سازمان ضروری است. اثربخشی با توجه به میزان همسو بودن فعالیت‌ها با هدف‌های تعیین شده سنجیده می‌شود. بنابراین افزایش اثربخشی به این معناست که فعالیت‌ها، بیش از گذشته با هدف‌ها همسو شده است (طاهریان، ۱۴۰۲). تجربه شغلی نیز نشان‌دهنده این است که فرد با عملکرد برتر در شغل محوله خود عمل می‌کند و روشی است که مدیران مالی به وسیله آن، می‌توانند به نقاط قوت و ضعف یک شغل پی برده و بر این اساس، تدابیر بهتری بیندیشند (رجبی، ۱۴۰۰). در ادامه نیز به مرور برخی از پیشینه پژوهش‌های تجربی انجام‌شده داخلی و خارجی در رابطه با موضوع بررسی تأثیر مؤلفه‌های روان‌شناختی و الزامات شغلی بر عملکرد مدیران مالی با توجه به نقش فناوری‌های مالی پرداخته

می‌شود. در جایی که کائونانگ (۲۰۲۰) نشان داد که شایستگی، انگیزش و تعهد سازمانی تأثیر معنادار مثبت جزئی در عملکرد مدیریت مالی دارد. رجب (۲۰۲۱) نشان داد که مهارت و تجربه بر برنامه‌ریزی و عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد. در این میان با اجرای فناوری اطلاعات در کسب‌وکار، مدیریت مالی، تصمیم‌گیری بهتر، آسان‌تر، سریع‌تر و دقیق‌تری خواهد داشت چراکه فناوری اطلاعات کارها را راحت‌تر می‌کند و روند انجام وظایف مدیران مالی را تسریع می‌نماید که خود باعث افزایش عملکرد مدیران مالی از طریق این روش‌ها می‌شود (منشاوی و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۲). پریتنو و توباستوی (۲۰۲۲) نشان داده‌اند که عملکرد مدیریت مالی، تحت تأثیر شایستگی، انگیزش، دانش و مشارکت نمی‌باشد اما با استفاده از فناوری اطلاعات به‌طور معناداری بهبود یافته است. منشاوی و همکاران (۲۰۲۲) اذعان داشت که مدیریت فناوری اطلاعات هیئت‌مدیره از طریق قابلیت‌های فناوری اطلاعات رابطه مثبت مستقیم و غیرمستقیم با عملکرد شرکت دارند. در ادامه نیز به برخی پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه اشاره می‌شود. پریتنو و توباستوی<sup>۲</sup> (۲۰۲۲) مطالعه‌ای با عنوان تجزیه و تحلیل تأثیر شایستگی، انگیزش، دانش، مشارکت و استفاده از فناوری اطلاعات بر عملکرد مدیریت مالی انجام داده‌اند. نتایج نشان داد که عملکرد مدیریت مالی، تحت تأثیر شایستگی، انگیزش، دانش و مشارکت نمی‌باشد اما با استفاده از فناوری اطلاعات به‌طور معناداری بهبود یافته است. منشاوی و همکاران (۲۰۲۲) مطالعه‌ای با عنوان سازوکارهای مدیریت فناوری اطلاعات هیئت‌مدیره و عملکرد شرکت در بین شرکت‌های عراقی: نقش قابلیت‌های فناوری اطلاعات انجام داده‌اند. نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد که مدیریت فناوری اطلاعات هیئت‌مدیره از طریق قابلیت‌های فناوری اطلاعات رابطه مثبت مستقیم و غیرمستقیم با عملکرد شرکت دارند. برعکس، قابلیت‌های فناوری اطلاعات در رابطه بین سازوکارهای فرآیندهای حاکمیت هیئت‌مدیره و عملکرد شرکت تداخل ندارند. رجب (۲۰۲۱) مطالعه‌ای با عنوان عوامل مؤثر بر برنامه‌ریزی شغلی: مهارت و تجربه (مدیریت منابع انسانی) را انجام گرفته است. نتایج این پژوهش با بررسی مبانی نظری نشان داد که: مهارت بر برنامه‌ریزی شغلی تأثیر می‌گذارد، تجربه در برنامه‌ریزی شغلی تأثیر دارد. جدا از این دو متغیر که بر برنامه‌ریزی شغلی تأثیر می‌گذارد، عوامل دیگری از جمله متغیرهای رهبری، امور مالی شرکت، انگیزش و عملکرد کارمندان نیز وجود داشته است. کائونانگ (۲۰۲۰) مطالعه‌ای با عنوان تأثیر شایستگی، انگیزش و تعهد سازمانی بر عملکرد مدیریت مالی انجام داده‌اند. نتایج این مطالعه نشان داده است که شایستگی، انگیزش و تعهد سازمانی تأثیر معنادار مثبت و جزئی در عملکرد مدیریت مالی دارد. سیامسیر<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) مطالعه‌ای با عنوان شایستگی، رضایت شغلی، انگیزش کار و عملکرد شغلی استادان مدیریت امور مالی گاری در استان سوماترا غربی انجام داده‌اند. یافته‌های این مطالعه نشان داده است که شایستگی، رضایت شغلی و انگیزش کاربر عملکرد شغلی تأثیر معناداری وجود دارد. پوتری و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۹) مطالعه‌ای با عنوان تأثیر خودکارآمدی، شایستگی و جبران در عملکرد مدیر مالی با نقش تعدیل‌گر انگیزش انجام داده‌اند. نتایج نشان داده است که متغیرهای خودکارآمدی، شایستگی و جبران تأثیر مثبتی بر عملکرد کارمندان مدیریت مالی بوده است. انگیزش، تأثیر خودکارآمدی و شایستگی بر عملکرد کارمندان مدیریت مالی را تعدیل نمی‌کند. انگیزش، تأثیر جبران بر عملکرد کارمندان مدیریت مالی را تقویت می‌کند. طاهریان و همکاران (۱۴۰۱) مطالعه‌ای با عنوان شناسایی و ارائه

1. Menshawey *et al.*

2. Prayitno & Tubastuvi

3. Syamsir

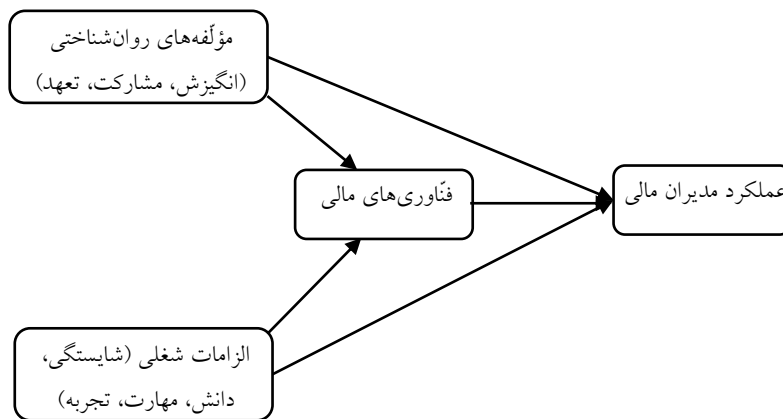
4. Putri *et al.*

مدل ارتقاء شایستگی و مدیریت عملکرد مدیران آموزش با تأکید بر رقابت‌پذیری سازمان در صنعت هوانوردی انجام داده‌اند. نتایج نشان داد که ابعاد اصلی ۳ گانه ارتقای شایستگی مدیران (فنی، ادراکی، ارتباطی) و مؤلفه‌های مرتبط مورد تأیید بوده و در مدل عملیاتی و نهایی ارائه گردید و بررسی‌های نظری و کیفی خبرگان نیز نشان داد که مدل از برآزش مناسبی برخوردار می‌باشد. سجادی و رحمانیان کوشکی (۱۴۰۰) مطالعه‌ای با عنوان بررسی تأثیر مدیریت دانش بر انگیزش و عملکرد شغلی دبیران تربیت‌بدنی شهر شیراز انجام داده‌اند. یافته‌ها نشان داد، متغیر درونی‌سازی دانش بیشترین میزان ضریب تأثیر را بر عملکرد شغلی و انگیزش شغلی را ایفا می‌کند و مدیریت دانش علاوه بر تأثیر مستقیم، دارای تأثیر غیرمستقیم بر عملکرد شغلی از طریق ایجاد انگیزه شغلی نیز است. صفایا و همکاران (۱۴۰۰) مطالعه‌ای با عنوان بررسی نقش متغیرهای اثرگذار بر عملکرد اخلاقی مدیران مالی و روسای حسابداری جهت نوآوری در بورس تهران انجام داده‌اند. نتایج آزمون همبستگی حاکی از آن بود که بین سن مدیران و سابقه کار ایشان با عملکرد اخلاقی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. همچنین رعایت اصول اخلاقی بر عملکرد اخلاقی مدیران تأثیر معنی‌داری داشته است. اسدی و کرمی (۱۳۹۹) مطالعه‌ای با عنوان ارائه الگوی رفتاری مدیریت سود مبتنی بر دانش ضمنی و تجربه مدیران از طریق پیش‌بینی روابط علی میان اثر شخصیتی و فردی، تجربه و دانش ضمنی مالیاتی، تجربه و دانش ضمنی حسابداری و مالی، تجربه و دانش ضمنی مدیریتی، تجربه و دانش ضمنی حسابرسی، تجربه و دانش ضمنی سیاسی، تجربه و دانش ضمنی قوانین کار و تأمین اجتماعی و مدیریت سود انجام داده‌اند. نتایج پژوهش نشان داد تجربه شخصیتی و فردی، تجربه و دانش ضمنی مدیریتی، تجربه و دانش ضمنی حسابرسی و تجربه و دانش ضمنی سیاسی، تجربه و دانش ضمنی قوانین کار و تأمین اجتماعی از عوامل‌هایی هستند که در الگوی رفتاری مدیریت سود مؤثر هستند. هرچند تجربه و دانش ضمنی مالیاتی، سیاسی و حسابداری و مالی در الگوی فازی در ارائه الگوی رفتاری شناسایی شده‌اند. اما این عوامل‌ها در نظرسنجی کلی در طراحی الگوی رفتاری معنادار نبوده‌اند. نوری و همکاران (۱۳۹۶) مطالعه‌ای با عنوان بررسی تأثیر آموزش مدیریت مالی در محیط کاربر مدیریت مالی شخصی و عملکرد کارکنان در بانک مهر اقتصاد استان البرز انجام داده‌اند. نتایج به‌دست‌آمده از تحقیق نشان داده‌است که آموزش باعث افزایش دانش مدیریت مالی شخصی و عملکرد کارکنان شده‌است. اخوان علوی و همکاران (۱۳۹۴) مطالعه‌ای با عنوان تأثیر عوامل انگیزشی بر بهبود نظارت مالی ذی‌حسابان و مدیران مالی دستگاه‌های اجرایی استان قم را بررسی نموده‌اند. نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیره نشان‌دهنده ارتباط عوامل انگیزشی با کیفیت نظارت مالی با ضریب همبستگی ۰/۷۶ است و مؤلفه‌های عوامل شغلی (ضریب همبستگی ۰/۷۶۴)، عوامل سازمانی (ضریب همبستگی ۰/۸۲۸) و عوامل فردی (ضریب همبستگی ۰/۸۴۴) نیز با کیفیت نظارت مالی ارتباط داشته است.

### فرضیه‌های پژوهش

با عنایت به مبانی نظری مطرح‌شده و مرور پیشینه تجربی پژوهش‌های نظیر پژوهش‌های پریتنو و توباستووی (۲۰۲۲) و رجب (۲۰۲۱) و سایر پژوهش‌های تجربی داخلی و خارجی، چارچوب مفهومی اصلی پژوهش در شکل ۱ ترسیم شده است و ابعاد و مؤلفه‌های اساسی آن نیز در شکل تشریح می‌گردد.





شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش. منبع: پریتنو و توباستوی (۲۰۲۲) و رجب (۲۰۲۱)

علاوه بر این، با توجه به مبانی نظری مطرح شده و مرور پیشینه پژوهش نظیر پژوهش‌های پریتنو و توباستوی (۲۰۲۲) و رجب (۲۰۲۱) و سایر پژوهش‌های تجربی داخلی و خارجی، فرضیه‌های پژوهش نیز بدین گونه می‌باشند: فرضیه اول: مؤلفه‌های روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد مدیران مالی دارد. فرضیه دوم: مؤلفه‌های الزامات شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد مدیران مالی دارد. فرضیه سوم: فناوری‌های مالی نقش میانجی در ارتباط بین مؤلفه‌های روان‌شناختی و عملکرد مدیران ایفا می‌کند. فرضیه چهارم: فناوری‌های مالی نقش میانجی در ارتباط بین الزامات شغلی و عملکرد مدیران ایفا می‌کند. جدول ۱ تعریف عملیاتی متغیرهای چارچوب مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱. تعریف عملیاتی متغیرهای چارچوب مفهومی پژوهش

ردیف	نام متغیر	نوع متغیر	نماد متغیر	نحوه اندازه‌گیری متغیرها		منبع و توضیحات
				پرسشنامه	طیف لیکرت	
۱	مؤلفه‌های روان‌شناختی	مستقل	Motivation	پرسشنامه	سؤال ۱ تا ۱۵	این متغیر از طریق پرسشنامه استاندارد و ترکیبی و بر اساس مقاله پریتنو و توباستوی (۲۰۲۲) و رجب (۲۰۲۱) اندازه‌گیری شده است.
			Participation	نیمه ساختار یافته		
			Obligation	یافته		
۲	الزامات شغلی	مستقل	Merit	پرسشنامه	سؤال ۱۶ تا ۳۵	این متغیر از طریق پرسشنامه استاندارد و ترکیبی و بر اساس مقاله پریتنو و توباستوی (۲۰۲۲) و رجب (۲۰۲۱) اندازه‌گیری شده است.
			Knowledge	نیمه ساختاریافته		
			Skill	ساختاریافته		
۳	عملکرد مدیران مالی	وابسته	Performance of financial managers	پرسشنامه	سؤال ۳۶ تا ۴۰	این متغیر از طریق پرسشنامه استاندارد و ترکیبی و بر اساس مقاله پریتنو و توباستوی (۲۰۲۲) و رجب (۲۰۲۱) اندازه‌گیری شده است.
				نیمه ساختاریافته		
				ساختاریافته		
۴	فناوری‌های مالی	میانجی	Financial technologies	پرسشنامه	سؤال ۴۱ تا ۴۵	این متغیر از طریق پرسشنامه استاندارد و ترکیبی و بر اساس مقاله پریتنو و توباستوی (۲۰۲۲) و رجب (۲۰۲۱) اندازه‌گیری شده است.
				نیمه ساختاریافته		

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از دیدگاه تقسیم‌بندی بر مبنای هدف، تحقیق کاربردی می‌باشد. همچنین از لحاظ طبقه‌بندی برحسب روش، از نوع توصیفی است. این پژوهش همبستگی است که در این پژوهش رابطه میان متغیرها بر اساس هدف پژوهش تحلیل می‌شود. جامعه آماری پژوهش کلیه مدیران مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران می‌باشد. تعداد ۱۴۴ مدیر مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران مورد بررسی قرار گرفت. در پژوهش پیش رو، برای تعیین حجم نمونه از رابطه محاسباتی کوکران بر اساس جامعه آماری در خلال پژوهش استفاده شده است. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده است. در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری، از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتب، تحقیقات پایان‌نامه‌ای انجام شده و نیز از شبکه‌های جهانی اطلاعات (تارنما) و همچنین روش میدانی استفاده گردیده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از آمار توصیفی و آمار استنباطی به‌طور هم‌زمان استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش

در بخش یافته‌های پژوهش نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات خام و پردازش شده به دو بخش آمار توصیفی و استنباطی ارائه شده است. استفاده از آمار توصیفی باهدف جمع‌آوری، تنظیم و ارائه اطلاعات به‌صورت روشن و با محاسبه پارامترهای جامعه و در صورت لزوم تعیین روابط موجود بین اطلاعات جمع‌آوری شده با جداول فراوانی، واریانس و میانگین و میانه صورت می‌گیرد. در سطح استنباطی به‌منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش پس از بررسی نرمال بودن داده‌ها با آزمون کولموگروف اسمیرنوف، از روش مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر و نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۱۹ و SmartPLS استفاده شده است.

جدول ۲. نتایج آزمون آمار توصیفی مؤلفه‌های جمعیت‌شناختی پژوهش

درصد فراوانی	فراوانی	مؤلفه‌های جمعیت‌شناختی	نوع جنسیت
۷	۱۰	زن	
۹۳	۱۳۴	مرد	
۶۲	۸۹	کارشناسی	
۲۵	۳۶	کارشناسی‌ارشد	سطح تحصیلات
۱۳	۱۹	دکتری	
۱۰	۱۵	۳۵-۴۰ سال	
۱۳	۱۸	۴۱-۴۵ سال	
۱۵	۲۱	۴۶-۵۰ سال	
۳۳	۴۸	۵۱-۵۵ سال	سن به تفکیک
۱۲	۱۷	۵۶-۶۰ سال	
۱۰	۱۵	۶۱-۶۵ سال	
۷	۱۰	۶۶-۷۰ سال	
۱۰۰	۱۴۴	جمع کل	

همچنین، در جدول ۳ نتایج آمار توصیفی متغیرهای پژوهش (میانگین و انحراف معیار) ارائه شده است. در همین راستا، میانگین و انحراف معیار سن ۱۴۴ نفر از مدیران مالی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران به ترتیب ۴۹ و ۷/۹۵ است. همچنین، نتایج میانگین و انحراف معیار زیر مؤلفه‌های الزامات شغلی مانند شایستگی، دانش، مهارت و تجربه به ترتیب ۱۹/۷۹، ۱۹/۴۰، ۱۷/۵۲ و ۲۰/۳۳ با انحراف معیار ۲/۰۴، ۲/۶۱، ۳/۰۲ و ۲/۱۱ می‌باشد. در ادامه نتایج میانگین و انحراف معیار زیر مؤلفه‌های فناوری‌های مالی ضریب گویه اول برابر ۲/۶۹ و ضریب گویه دوم برابر ۳/۸۸، و ضریب گویه سوم برابر ۲/۷۸، و ضریب گویه چهارم برابر ۳/۳۱، و ضریب گویه پنجم برابر ۲/۹۲ با انحراف معیار ضریب گویه اول برابر ۰/۸۹۶، و ضریب گویه دوم برابر ۰/۹۱۶، و ضریب گویه سوم برابر ۹/۳۷، و ضریب گویه چهارم برابر ۱/۰۰، و ضریب گویه پنجم برابر ۰/۸۶۲ است. نتایج میانگین و انحراف معیار زیر مؤلفه‌های عملکرد مدیران مالی شامل ضریب گویه اول برابر ۲/۷۱، و ضریب گویه دوم برابر ۳/۴۴، و ضریب گویه سوم برابر ۳/۴۶، و ضریب گویه چهارم برابر ۳/۲۱، و ضریب گویه پنجم برابر ۳/۴۰ است. با انحراف معیار ضریب گویه اول برابر ۰/۹۷۱، و ضریب گویه دوم برابر ۰/۹۷۸، و ضریب گویه سوم برابر ۱/۰۲، و ضریب گویه چهارم برابر ۱/۴۱، و ضریب گویه پنجم برابر ۱/۱۴ است.

جدول ۳. نتایج آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر مکنون	الفای کرنباخ (پایایی)	pA (روایی)	متغیر نشانگر (گویه)	چولگی	کشیدگی
			انگیزش	-۰/۶۱۶	۰/۰۰۵
مؤلفه‌های روان‌شناختی	۰/۷۳	۰/۶۷	مشارکت	-۰/۱۴۳	۰/۰۰۴
			تعهد	-۱/۷۷	۳/۲۷
			شایستگی	-۰/۷۹۷	-۱/۱۱
			دانش	-۰/۳۵۸	-۰/۵۹۲
الزامات شغلی	۰/۷۹	۰/۷۵	مهارت	-۱/۱۲	۲/۱۲
			تجربه	-۰/۸۰۷	۰/۸۸۲
			۱	۰/۱۴۳	-۰/۳۸۹
			۲	-۱/۸۱	۱/۸۲
فناوری‌های مالی	۰/۷۷	۰/۷۹	۳	-۰/۳۱۹	-۰/۲۴۸
			۴	-۰/۶۸۵	۰/۱۷۴
			۵	-۰/۱۴۱	-۰/۳۶۶
			۱	-۰/۳۷۱	-۰/۷۷۵
			۲	-۰/۵۳۳	۰/۱۷۱
عملکرد مدیران مالی	۰/۸۳	۰/۸۴	۳	-۰/۲۸۱	-۰/۴۴۰
			۴	-۰/۱۴۱	-۱/۲۸
			۵	-۰/۳۱۱	-۰/۸۶۷

نتایج جدول ۴ نشان داد که سطح معنادار متغیرهای انگیزش، مشارکت، تعهد، شایستگی، دانش، مهارت، تجربه، فناوری‌های مالی و عملکرد مدیران مالی به ترتیب ۰/۲۰۰، ۰/۰۸۲، ۰/۰۷۴، ۰/۰۸۷، ۰/۰۶۴، ۰/۰۹۵، ۰/۰۷۷، ۰/۰۶۹ و ۰/۰۶۳ است. از آنجایی که تمامی سطوح معنادار متغیرها بالاتر از ۰/۰۵ هستند، توزیع داده‌ها نرمال است. بنابراین، از آزمون‌های پارامتریک استفاده می‌گردد.

جدول ۴. نتایج توزیع نرمال داده‌ها توسط آزمون کولموگروف-اسمیرنف

متغیر	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری آزمون K-S
انگیزش	۱۶/۷۵۰	۳/۲۷۰	۰/۲۰۰
مشارکت	۱۹/۳۹۰	۲/۳۹۰	۰/۰۸۲
تعهد	۱۶/۹۱۰	۲/۵۳۰	۰/۰۷۴
شایستگی	۱۹/۷۹۰	۲/۰۴۰	۰/۰۸۷
دانش	۱۹/۴۰۰	۲/۶۱۰	۰/۰۶۴
مهارت	۱۷/۵۲۰	۳/۰۲۰	۰/۰۹۵
تجربه	۲۰/۳۳۰	۲/۱۱۰	۰/۰۷۷
فناوری‌های مالی	۱۵/۶۰۰	۳/۵۹۰	۰/۰۶۹
عملکرد مدیران مالی	۱۶/۲۴۰	۴/۰۷۰	۰/۰۶۳

همچنین، در جدول ۵ نتایج آزمون مدل در دو حالت استاندارد و معناداری در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۵. نتایج آزمون برآورد مدل اندازه‌گیری برای بارهای بیرونی و معناداری

متغیرهای مکنون	متغیرهای نشانگر	بارهای بیرونی	انحراف معیار (S.E)	سطح معناداری (p-value)
انگیزش	گویه (۱)	۰/۷۱۱	۰/۳۷۲	۰/۰۱۹
	گویه (۲)	۰/۴۸۹	۰/۴۷۲	۰/۰۳۳
	گویه (۳)	۰/۶۵۳	۰/۲۷۳	۰/۰۲
	گویه (۴)	۰/۷۰۰	۰/۳۸۰	۰/۰۴۱
	گویه (۵)	۰/۴۷۳	۰/۳۶۶	۰/۰۱۳
مشارکت	گویه (۱)	۰/۷۶۷	۰/۰۷۲	۰/۰۴۹
	گویه (۲)	۰/۵۷۱	۰/۱۸۲	۰/۰۳۵
	گویه (۳)	۰/۷۳۴	۰/۱۸۴	۰/۰۱۹
	گویه (۴)	۰/۷۵۶	۰/۰۴۹	۰/۰۳۷
	گویه (۵)	۰/۴۸۸	۰/۱۷۳	۰/۰۳۲
تعهد	گویه (۱)	۰/۶۲۳	۰/۲۶۴	۰/۰۷۱
	گویه (۲)	۰/۴۶۲	۰/۲۸۲	۰/۰۴۴
	گویه (۳)	۰/۷۷۹	۰/۱۱۵	۰/۰۳۷
	گویه (۴)	۰/۷۸۲	۰/۱۱۳	۰/۰۳۶
	گویه (۵)	۰/۷۹۵	۰/۰۷۹	۰/۰۴۱

جدول ۵. نتایج آزمون برآورد مدل اندازه‌گیری برای بارهای بیرونی و معناداری

			مؤلفه‌های الزامات شغلی	
۰/۰۴۲	۰/۱۸۹	۰/۴۳۶	گوپه (۱)	شایستگی
۰/۰۳۴	۰/۴۲۸	۰/۷۴۴	گوپه (۲)	
۰/۰۰۴	۰/۲۷۲	۰/۴۷۱	گوپه (۳)	
۰/۰۳۸	۰/۱۷۹	۰/۴۱۲	گوپه (۴)	
۰/۰۴۴	۰/۱۰۷	۰/۷۱۸	گوپه (۵)	
۰/۰۰۲	۰/۱۸۴	۰/۷۹۰	گوپه (۱)	مهارت
۰/۰۲۳	۰/۲۴۱	۰/۷۷۲	گوپه (۲)	
۰/۰۰۲	۰/۳۷۱	۰/۶۰۰	گوپه (۳)	
۰/۰۴۷	۰/۲۳۲	۰/۴۷۱	گوپه (۴)	
۰/۰۰۲	۰/۵۳۴	۰/۶۵۳	گوپه (۵)	
۰/۰۰۷	۰/۴۱۲	۰/۵۲۴	گوپه (۱)	دانش
۰/۰۳۶	۰/۱۳۵	۰/۷۶۳	گوپه (۲)	
۰/۰۸۲	۰/۱۱۲	۰/۷۵۹	گوپه (۳)	
۰/۰۳۹	۰/۱۵۶	۰/۷۶۵	گوپه (۴)	
۰/۰۴۳	۰/۲۴۴	۰/۷۴۵	گوپه (۵)	
۰/۰۳۱	۰/۱۲۹	۰/۷۸۶	گوپه (۱)	تجربه
۰/۰۶۸	۰/۱۷۵	۰/۷۵۱	گوپه (۲)	
۰/۰۳۴	۰/۲۷۳	۰/۴۶۶	گوپه (۳)	
۰/۰۷۷	۰/۲۴۶	۰/۷۷۷	گوپه (۴)	
۰/۰۳۲	۰/۳۴۸	۰/۵۱۱	گوپه (۵)	
۰/۰۳۶	۰/۲۹۱	۰/۵۷۳	گوپه (۱)	عملکرد مدیران مالی
۰/۰۰۵	۰/۵۷۲	۰/۸۲۳	گوپه (۲)	
۰/۰۰۲	۰/۵۴۴	۰/۸۰۴	گوپه (۳)	
۰/۰۰۱	۰/۴۱۹	۰/۸۱۸	گوپه (۴)	
۰/۰۰۳	۰/۴۹۸	۰/۷۱۰	گوپه (۵)	
۰/۰۰۵	۰/۴۷۲	۰/۷۶۲	گوپه (۱)	فناوری‌های مالی
۰/۰۰۲	۰/۲۹۳	۰/۷۵۱	گوپه (۲)	
۰/۰۰۵	۰/۴۹۲	۰/۸۲۳	گوپه (۳)	
۰/۰۰۱	۰/۵۴۸	۰/۸۳۴	گوپه (۴)	
۰/۰۰۲	۰/۶۳۱	۰/۷۷۲	گوپه (۵)	

جدول ۶ ضرایب مسیر، آماره  $t$  و سطح معناداری فرضیه‌ها را نشان می‌دهد. مطابق با جدول نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول با توجه به ضریب مسیر  $۰/۷۳۱$  بنابراین، فرضیه اول پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود. همچنین مطابق با جدول نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم با توجه به ضریب مسیر  $۰/۷۸۲$  بنابراین، فرضیه دوم پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود. همچنین مطابق با جدول نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم با توجه به ضریب مسیر  $۰/۵۷۸$  بنابراین، فرضیه سوم پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود. همچنین

مطابق با جدول نتایج حاصل از آزمون فرضیه چهارم با توجه به ضریب مسیر ۰/۴۸۱ بنابراین، فرضیه چهارم پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود.

جدول ۶. ضرایب مسیر، آماره t و سطح معناداری فرضیه‌ها

فرضیه	مسیرها	ضریب استاندارد (β)	ضریب معناداری (t-value)	سطح معناداری (p-value)	نتایج آزمون
۱	مؤلفه روان‌شناختی -> عملکرد مدیران مالی	۰/۷۳۱	۳/۴۵۲	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
۲	الزامات شغلی -> عملکرد مدیران مالی	۰/۷۸۲	۲/۴۶۲	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
۳	مؤلفه روان‌شناختی -> فناوری‌های مالی -> عملکرد مدیران مالی	۰/۵۷۸	۴/۳۲۱	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
۴	الزامات شغلی -> فناوری‌های مالی -> عملکرد مدیران مالی	۰/۴۸۱	۳/۷۴۹	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه

نتایج برازش مدل پژوهش در جدول ۷ گنجانده شده است. از این‌رو، مطابق نتایج حاصل از برازش مدل که در جدول ارائه شده، می‌توان گفت که مؤلفه‌های شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد (SRMR)، معیار تناسب مدل راستین (D\_uls)، معیار تناسب مدل راستین (d\_g)، شاخص تناسب به هنجار (NFI، Chi-square)، نکوئی برازش (Gof)، به ترتیب ۰/۱۳۸، ۱۹/۷۴۸، ۷/۸۸۰، ۲/۰۹۷، ۰/۱۸۸ و ۰/۳۴۵ است که حاکی از برازش مدل دارد.

جدول ۷. نتایج برازش مدل پژوهش

مؤلفه‌های پژوهش	نماد	اشباعیت مدل	برازش مدل	نتیجه	سطح معناداری (p-value)
شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد	SRMR	۰/۱۳۸	۰/۱۳۸	تناسب مدل	۰/۰۴۳
معیار تناسب مدل راستین	D_uls	۱۹/۷۴۸	۱۹/۷۴۸	تناسب مدل	۰/۰۲۶
معیار تناسب مدل راستین	d_g	۷/۸۸۰	۷/۸۸۰	تناسب مدل	۰/۰۳۱
ضریب کای-مربع	Chi-square	۲/۰۹۷	۲/۰۹۷	تناسب مدل	۰/۰۴۶
شاخص تناسب به هنجار	NFI	۰/۱۸۸	۰/۱۸۸	تناسب مدل	۰/۰۳۳
نکوئی برازش	Gof	۰/۳۴۵	۰/۳۴۵	تناسب مدل	۰/۰۱۷

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش باهدف بررسی تأثیر مؤلفه‌های روان‌شناختی و الزامات شغلی بر عملکرد مدیران مالی با توجه به نقش میانجی فناوری‌های مالی انجام شده است. در این راستا، نتایج مطالعه حاضر در بخش آزمون فرضیه اول نشان داد که مؤلفه‌های روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد مدیران مالی دارد. در این رابطه، نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول نشان داد که انگیزش به عنوان یکی از زیر مؤلفه‌های روان‌شناختی بر عملکرد مدیران مالی تأثیر مثبت و معناداری دارد. در این رابطه، مطابق با مبانی نظری پژوهش در خصوص انگیزش می‌توان گفت مهارت‌های مدیریتی،

فنی و تخصصی مدیران مالی نقش بسیار مهمی در انجام وظایف و مسئولیت‌های آن‌ها دارند. مهارت‌های مدیریتی شامل؛ توانایی برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، رهبری، ارتباطات، مدیریت زمان و منابع و مهارت‌های گروهی است. این مهارت‌ها باعث می‌شوند مدیران مالی بتوانند بهبود عملکرد گروه، اتخاذ تصمیمات بهینه، مدیریت منابع مالی و ایجاد روابط مؤثر با سایر اعضای سازمان پردازند (آساری و همکاران، ۲۰۱۹). همچنین، انگیزش نیز نقش بسیار مهمی در عملکرد مدیران مالی دارد. انگیزه تأثیرگذار بر درک، رفتار و عملکرد افراد است. مدیران مالی با داشتن انگیزه مناسب، تمایل بیشتری برای دستیابی به اهداف و انجام وظایف خود دارند. انگیزش می‌تواند از طریق عوامل مختلفی مانند پاداش‌ها، ترقی، توسعه شغلی، ارتباطات مثبت با همکاران و سایر روش‌های تشویقی ایجاد شود (پوتری و همکاران، ۲۰۱۹). در نتیجه، برای داشتن عملکرد بهتر در نقش مدیریت مالی، مهارت‌های مناسب و انگیزه قوی برای انجام وظایف و تحقق اهداف بسیار ضروری است. همچنین، ارتقاء مهارت‌ها و ایجاد محیطی محرک برای افزایش انگیزه مدیران مالی می‌تواند بهبود عملکرد آن‌ها را تسهیل کند. بنابراین، نتایج این مطالعه با نتایج پوتری و همکاران (۲۰۱۹)، کانونگ و همکاران (۲۰۲۰)، باسا و ایندروان (۲۰۲۳) هم‌سو می‌باشد. همچنین، نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول نیز نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار مشارکت به عنوان یکی از زیر مؤلفه‌های روان‌شناختی بر عملکرد مدیران مالی است. در این مورد نتایج می‌دهند که مشارکت مدیران مالی باعث بهبود عملکرد آن‌ها می‌شود. البته، مطابق با مبانی نظری مشارکت به معنای همکاری و مشارکت فعال مدیران مالی در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های سازمانی است. وجود مشارکت فعال مدیران مالی می‌تواند تأثیر مستقیمی بر عملکرد آن‌ها داشته باشد. با مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های سازمانی، مدیران مالی می‌توانند دیدگاه‌ها و تجربیات خود را به اشتراک بگذارند، فکری نوآورانه برای بهبود عملکرد ارائه دهند و به توسعه و پیشرفت سازمان کمک کنند (سندی و همکاران، ۲۰۲۱). همچنین، مشارکت مدیران مالی می‌تواند بهبود مشارکت و همکاری گروهی را تسهیل کند. با مشارکت فعال در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های سازمانی، مدیران مالی می‌توانند اعضای گروه خود را به همکاری و مشارکت فعال ترغیب کنند و از تجربیات و مهارت‌های همکاران خود بهره‌برداری کنند. این مشارکت و همکاری گروهی می‌تواند بهبود عملکرد کلی گروه و سازمان را تسهیل کند (سندی و همکاران، ۲۰۲۱). بنابراین، مشارکت فعال مدیران مالی می‌تواند بهبود عملکرد آن‌ها را تسهیل کند و به تحقق اهداف سازمانی کمک کند. برای افزایش مشارکت مدیران مالی، می‌توان از روش‌های تشویقی مناسب، ایجاد محیطی محرک و توسعه مهارت‌های مدیران مالی استفاده کرد. همچنین، ایجاد فرهنگ سازمانی پشتیبانی‌کننده از مشارکت و همکاری می‌تواند بهبود عملکرد مدیران مالی را تسهیل نماید. از این رو، نتایج این مطالعه با نتایج سندی و همکاران (۲۰۲۱) هم‌سو می‌باشد. علاوه بر این، نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول نیز حاکی از آن بوده که تعهد به عنوان یکی از زیر مؤلفه‌های روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد مدیران مالی دارد. در نتیجه با استناد به نتایج به دست آمده می‌توان چنین گفت که تعهد مدیران مالی به سازمان و وظایف خود باعث بهبود عملکرد آن‌ها می‌شود. البته، مطابق با مبانی نظری تعهد به معنای ارتباط عمیق و پایدار مدیران مالی با سازمان و وظایف خود است. وجود تعهد قوی می‌تواند تأثیر مستقیمی بر عملکرد آن‌ها داشته باشد. با داشتن تعهد قوی، مدیران مالی به تمرکز بیشتری در انجام وظایف خود می‌پردازند و تصمیمات بهتری می‌گیرند. همچنین، تعهد مدیران مالی به سازمان و وظایف خود می‌تواند به توسعه مهارت‌ها و تخصص‌های آن‌ها کمک کند و در نتیجه عملکرد آن‌ها را بهبود بخشد

(دسکی و همکاران، ۲۰۲۰). تعهد مدیران مالی همچنین می‌تواند تأثیر مستقیم بر رضایت شغلی آن‌ها داشته باشد. رضایت شغلی مدیران مالی نیز می‌تواند به عملکرد و عملکرد سازمانی کلی کمک کند. زیرا، مدیرانی که به سازمان و وظایف خود تعهد دارند و از شغل و محیط کار خود راضی هستند، به‌طور کلی بهترین تلاش خود را در انجام وظایف می‌کنند و توانایی‌های خود را بهبود می‌بخشند (ویندا و همکاران، ۲۰۲۲). بنابراین، تعهد مناسب مدیران مالی می‌تواند بهبود عملکرد آن‌ها را تسهیل کند و به تحقق اهداف سازمانی کمک کند. برای افزایش تعهد مدیران مالی، می‌توان از روش‌های تشویقی مناسب، ارتقاء مهارت‌ها و ایجاد محیطی محرک استفاده کرد. همچنین، ایجاد فرهنگ سازمانی پشتیبانی‌کننده از تعهد و ارزش‌های سازمانی می‌تواند بهبود عملکرد مدیران مالی را تسهیل کند (آستاتی و همکاران، ۲۰۲۲). نتایج این مطالعه با نتایج دسکی و همکاران (۲۰۲۰)، ویندا و همکاران (۲۰۲۲)، آستاتی و همکاران (۲۰۲۲) و احمد و همکاران (۲۰۲۳) همسو می‌باشد. همچنین، نتایج مطالعه حاضر در بخش آزمون فرضیه دوم نشان داد که مؤلفه‌های الزامات شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد مدیران مالی دارد. در این رابطه، نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم نشان داد که شایستگی به عنوان یکی از زیر مؤلفه‌های الزامات شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد مدیران مالی دارد. در این رابطه، مطابق با مبانی نظری، می‌توان گفت که شایستگی مدیران تأثیر بسزایی بر عملکرد تجاری اعم از عملکرد مالی و غیرمالی و عملکرد مشتری یک سازمان دارد. در این راستا وجود و کاربرد مدیران شایسته (دارای مهارت‌های ارتباطی، تصمیم‌گیری، تشویق، نوآوری و خلاقیت، ارتباطات کاری، رهبری، حرفه‌ای، به‌کارگیری توانایی‌های مثبت، توسعه‌ی کار و مشارکت گروهی) در یک سازمان می‌تواند یکی از عوامل موفقیت و تأثیر آن بر عملکرد مناسب خود و سازمان دانست (ارویا و همکاران، ۲۰۲۰). عواملی مانند بازار بسیار پویا، تغییرات دائم تقاضاهای مشتریان، رقابت شدید، لزوم کنترل دقیق ر مدیریت خطر تنها برخی از ویژگی‌های بوم کسب‌وکاری است که سازمان‌ها به‌طور دائم با آن سروکار دارند. از این رو، مدیران با شایستگی خود می‌توانند بسیاری از چالش‌هایی که بخش‌های مختلف، سازمان‌ها با آن مواجه هستند را پوشش دهند (کاکامو همکاران، ۲۰۲۰). نتایج این مطالعه با نتایج اورویا و همکاران (۲۰۲۰)، کاکمن و همکاران (۲۰۲۰)، چهاردولی و همکاران (۲۰۲۱) و ایروان و همکاران (۲۰۱۷) هم‌سو می‌باشد. همچنین، با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم می‌توان گفت که دانش مدیران مالی به عنوان یکی از زیر مؤلفه‌های الزامات شغلی یک عامل بسیار مهم و تأثیرگذار بر عملکرد و موفقیت آن‌ها است. در این رابطه، مطابق با مبانی نظری دانش مدیران مالی شامل؛ دانش و فهم عمیق از مباحث مالی، حسابداری، مدیریت مالی، بازارهای مالی، خطر مالی و سایر مفاهیم مرتبط است (باتیستی و همکاران، ۲۰۲۲). دانش مدیران مالی شامل دانش و فهم عمیق از مباحث مالی، حسابداری، مدیریت مالی، بازارهای مالی، خطر مالی و سایر مفاهیم مرتبط است (باتیستی همکاران، ۲۰۲۲). داشتن دانش مناسب در این حوزه‌ها به مدیران مالی کمک می‌کند تا بهترین تصمیم‌های مالی را برای سازمان بگیرند. آن‌ها با داشتن دانش مالی مناسب قادر خواهند بود تا مسائل مالی را به‌طور دقیق تجزیه و تحلیل کنند، ریسک‌های مالی را مدیریت کنند و راهبردهای مالی مناسب برای سازمان تعیین کنند. همچنین، دانش مدیران مالی به آن‌ها کمک می‌کند تا قوانین و مقررات مالی را درک کنند و به‌طور مستمر با تغییرات و نوآوری‌های در حوزه مالی آشنا باشند (چایاتاناپات و همکاران، ۲۰۲۲). دانش مدیران مالی همچنین می‌تواند بهبود توانایی‌های تصمیم‌گیری آن‌ها را تسهیل کند. با داشتن دانش مالی مناسب، مدیران مالی می‌توانند تصمیماتی را بر اساس اطلاعات دقیق و تجزیه و تحلیل دقیق



بگیرند و تأثیر مستقیمی بر عملکرد و موفقیت سازمان داشته باشند (چایتانایات و همکاران، ۲۰۲۲). این نتایج با نتایج باتیستی و همکاران (۲۰۲۲)، کوکائو و همکاران (۲۰۲۲)، چایتانایات و همکاران (۲۰۲۲) و وانگ و همکاران (۲۰۲۲) همسو می‌باشد. علاوه بر این، با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم می‌توان گفت که مهارت به عنوان یکی از زیر مؤلفه‌های الزامات شغلی بر عملکرد مدیران مالی تأثیر معناداری دارد. با توجه به نتایج به دست آمده چنین می‌توان گفت که داشتن مهارت‌های مناسب می‌تواند بهبود عملکرد آن‌ها را تسهیل کند. در این رابطه، مطابق با مبانی نظری مهارت‌های مدیران مالی شامل؛ مهارت‌های تحلیلی، راهبردی، تصمیم‌گیری، ارتباطی و رهبری است. داشتن این مهارت‌ها به مدیران مالی کمک می‌کند تا بهترین تصمیمات مالی را بگیرند و بهبود عملکرد سازمانی را تسهیل کنند (کومار و همکاران، ۲۰۲۳). مهارت‌های تحلیلی مدیران مالی به آن‌ها کمک می‌کند تا اطلاعات مالی را به درستی تحلیل کنند و تصمیمات مالی را بر اساس داده‌ها و اطلاعات دقیق بگیرند. با داشتن مهارت‌های راهبردی، مدیران مالی می‌توانند راهبردهای مالی مناسب را برای سازمان تعیین کنند و به تحقق اهداف سازمانی کمک کنند. مهارت‌های تصمیم‌گیری مدیران مالی نیز می‌تواند بهبود عملکرد آن‌ها را تسهیل کند. آن‌ها با داشتن مهارت‌های تصمیم‌گیری مناسب، قادر خواهند بود تصمیمات مالی را به‌طور دقیق و منطقی بگیرند و از نتیجه‌گیری صحیح برای سازمان بهره‌برداری کنند (کومار و همکاران، ۲۰۲۳). همچنین، مهارت‌های ارتباطی و رهبری نیز بر عملکرد مدیران مالی تأثیرگذار هستند. ارتباط مؤثر با سایر اعضای سازمان، همکاران و سایر ذی‌نفعان می‌تواند به تسهیل روند انجام کارها و هماهنگی بین بخش‌های مختلف سازمان کمک کند (کومار و همکاران، ۲۰۲۳). همچنین، مهارت‌های رهبری مدیران مالی به آن‌ها کمک می‌کند تا گروه‌های مالی را به‌خوبی مدیریت کنند و بهبود عملکرد آن‌ها را تسهیل کنند (کومار و همکاران، ۲۰۲۳). نتایج مطالعه فوق با نتایج اینگل و همکاران (۲۰۱۶)، روزیاده (۲۰۲۰) همسو می‌باشد. در نهایت، با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم می‌توان گفت که تجربه به عنوان یکی از زیر مؤلفه‌های الزامات شغلی بر عملکرد مدیران مالی تأثیر معناداری دارد. بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده چنین می‌توان گفت که تجربه می‌تواند بهبود عملکرد آن‌ها را تسهیل کند. در این رابطه، مطابق با مبانی نظری تجربه مدیران مالی شامل سابقه کاری، پروژه‌های قبلی، تجربیات مالی و مدیریتی است. داشتن تجربه مناسب در این حوزه‌ها به مدیران مالی کمک می‌کند تا بهترین تصمیمات مالی را بگیرند و بهبود عملکرد سازمانی را تسهیل کنند (تجهجادی و همکاران، ۲۰۲۳). تجربه مدیران مالی به آن‌ها کمک می‌کند تا مسائل مالی را به‌طور دقیق تجزیه و تحلیل کنند و خطرهای مالی را مدیریت کنند. با تجربه، آن‌ها قادر خواهند بود به اطلاعات و داده‌ها بهترین تفسیر را بدهند و تصمیمات مالی را بر اساس دانش و تجربه قبلی خود بگیرند (دار و همکاران، ۲۰۲۲). همچنین، تجربه مدیران مالی به آن‌ها کمک می‌کند تا بهبود توانایی‌های تصمیم‌گیری خود را تسهیل کنند و با موقعیت‌های مختلف و پیچیده روبرو شوند (دار و همکاران، ۲۰۲۲). علاوه بر این، تجربه مدیران مالی می‌تواند به توسعه شبکه‌های حرفه‌ای و ارتباطات مفید منجر شود. با سابقه کار و تجربه در صنعت مالی، مدیران مالی می‌توانند به شبکه‌های حرفه‌ای قوی دسترسی داشته باشند و از تجربیات و دانش دیگران بهره‌برداری کنند (روزیاده، ۲۰۲۲). نتایج مطالعه فوق با نتایج تجهجادی و همکاران (۲۰۱۹)، دار و همکاران (۲۰۲۲)، روزیاده و همکاران (۲۰۲۲) همسو می‌باشد. همچنین، براساس نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم می‌توان گفت که فناوری‌های مالی بر ارتباط بین مؤلفه‌های روان‌شناختی (انگیزش، مشارکت، تعهد) و عملکرد مدیران مالی نقش میانجی

معناداری دارد. بنابراین، نتایج پژوهش حاضر با نتایج این مطالعه با نتایج رجب (۲۰۲۱)، پریتنو و توباستوی (۲۰۲۲)، دوی و همکاران (۲۰۲۰)، تارگان و همکاران (۲۰۲۱) هم‌سو می‌باشد. علاوه بر این، براساس نتایج حاصل از آزمون فرضیه چهارم می‌توان گفت که فناوری‌های مالی بر ارتباط بین مؤلفه‌های الزامات شغلی (شایستگی، دانش، مهارت، تجربه) و عملکرد مدیران مالی نقش میانجی معناداری دارد. بنابراین، نتایج پژوهش حاضر با نتایج این مطالعه با نتایج کائونانگ (۲۰۲۰)، دوی و همکاران (۲۰۲۰)، تارگان و همکاران (۲۰۲۱)، رجب (۲۰۲۱)، پریتنو و توباستوی (۲۰۲۲)، منشاوی و همکاران (۲۰۲۲) هم‌سو می‌باشد. بنابراین، در این ادامه قسمت نیز بر اساس نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش پیشنهاد کاربردی بدین شرح بیان می‌گردد: به‌منظور توجه به نقش و جایگاه مؤلفه‌های روان‌شناختی و الزامات شغلی بر عملکرد مدیران مالی مبتنی بر برفناوری‌های مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، به مواردی نظیر؛ تشویق مدیران مالی برای یادگیری مداوم و به‌روزرسانی دانش افراد در سازمان، انتخاب و استخدام مدیران مالی با مهارت‌های مناسب در فرآیند استخدام مدیران مالی سازمان، دقت و توجه به مهارت‌های مورد نیاز سازمان، ارائه آموزش‌های مرتبط با فناوری‌های مالی به مدیران مالی توسط سازمان در راستای تسهیل و بهبود رابطه بین مؤلفه‌های روان‌شناختی افراد و عملکرد سازمان، برگزاری دوره‌های آشنایی افراد سازمان با ابزارها و نرم‌افزارهای مالی، تحلیل داده‌ها، استفاده بهینه از فناوری‌های مالی، امنیت فضای مجازی و مدیریت خطر فناوری موردتوجه قرار گیرد. همچنین، برای توسعه مبانی نظری و تجربی پژوهش پیشنهاد می‌گردد در تحقیقات آتی تمامی مؤلفه‌ها به‌صورت یک‌به‌یک اثرگذاری آن‌ها بر روی عملکرد شغلی مورد بررسی قرار گیرد. در این بین پیشنهاد می‌شود مؤلفه‌های دیگری نظیر، الزامات دیگر شغلی و مؤلفه‌های دیگر روان‌شناختی نظیر؛ انعطاف‌پذیری، تاب‌آوری و مدیریت دانش، هوش هیجانی و تأثیر آن بر عملکرد مدیران مالی مورد پژوهش قرار گیرد.

### فهرست منابع

- احمدیه، معصومه و مرادی، مجید و خوشکار، فرزین. (۱۴۰۱). تأثیر سواد مالی، فناوری مالی و سرمایه فکری بر عملکرد در شهرداری‌ها. *فصلنامه پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری*، (۵۶)، ۴، ۱۰۹-۱۲۱.  
<https://civilica.com/doc/1575140>
- اخوان علوی، رحمتی، و قنبری. (۲۰۱۴). بررسی تأثیر عوامل انگیزشی (شغلی، سازمانی، فردی) بر کیفیت نظارت مالی ذی‌حسابان و مدیران مالی دستگاه‌های اجرایی. *مجله علمی*، ۱۲(۴)، ۷۱۹-۷۳۹. doi: 10.22059/JOMC.2014.53097
- اسدی، نجمه، و کرمی، غلامرضا. (۱۳۹۹). الگوی رفتاری مدیریت سود مبتنی بر دانش ضمنی و تجربه مدیران. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۹(۳۶)، ۸۷-۹۵. doi: 10.30495/JDAA.2023.698896
- بابایی فیشانی، محمدرضا، خوزین، علی، ضیاء، بابک، و اشرفی، مجید. (۱۳۹۹). طراحی الگوی اکوسیستم تامین مالی کارآفرینی فناورانه در کسب‌وکارهای دانش‌بنیان (مورد مطالعه: حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات). *تحقیقات حسابداری و حسابرسی*، ۱۲(۴۸)، ۱۷۷-۱۹۲. doi: 10.22034/iaar.2020.128234

چهاردولی، منصوره، لبادی، زهرا، پرسته قمبوانی، فاطمه، و عبدالمهی، مژگان. (۱۴۰۰). واکاوی و شناسایی شایستگی های عمومی و تخصصی کارشناسان مالی با رویکرد توسعه ای (مطالعه موردی: بانک دی). فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۳۰(۸)، ۶۶-۲۴. doi: 10.1016/j.intman.2022.100938

سجادی، سید نصراله، و رحمانیان کوشککی، بهاره. (۱۴۰۰). تأثیر ابعاد مدیریت دانش بر انگیزش و عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی شهر شیراز. مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۱۰(۳)، ۲۲۱-۲۴۴. [https://pma.cfu.ac.ir/article\\_1886.html](https://pma.cfu.ac.ir/article_1886.html)

صفانیا، خریدار، سینا، آزادی، کیهان، و دلاور. (۱۴۰۰). متغیرهای اثرگذار بر عملکرد اخلاقی مدیران مالی و رؤسای حسابداری جهت نوآوری در بورس تهران. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۱۱(۲)، ۲۳۰-۲۵۰. [https://journals.iau.ir/article\\_687634.html](https://journals.iau.ir/article_687634.html)

طاهری، زاهد غروی، و آسایش. (۲۰۲۲). اولویت بندی معیارهای ناکارایی شعب بانک ملی در ایران. اقتصاد مالی، ۱۶(۶۰)، ۲۳۶-۲۱۳. doi: 10.30495/fed.2022.697612

عباسی، فهیمه، حجازی، الهه، و حکیم زاده، رضوان. (۱۳۹۹). تجربه زیسته معلمان دوره ابتدایی از فرصت ها و چالش های تدریس در شبکه آموزشی دانش آموزان (شاد): یک مطالعه پدیدارشناسی. تدریس پژوهی، ۸(۳)، ۲۴-۱. [https://trj.uok.ac.ir/article\\_61636\\_en.html?lang=fa](https://trj.uok.ac.ir/article_61636_en.html?lang=fa)

محسنی تکلو، فرشته، سلاجقه، سنجر، جلال کمالی، محمد، و محسنی تکلو، محمدتقی. (۱۴۰۰). استفاده از مدل الزامات-منابع شغلی در پیش بینی تاب آوری کارکنان شعب بانک ملی شهر کرمان. مجله ارگونومی، ۹(۱)، ۴۸-۶۲. doi: 10.30699/jergon.9.1.48

نوری، علی، و اعتمادی زاده، هدایت الله. (۱۳۹۷). ارزشیابی سطح دانش و نگرش معلمان مدارس در ارتباط با پژوهش تربیتی. تدریس پژوهی، ۶(۴)، ۶۶-۶۵. [https://trj.uok.ac.ir/article\\_60998.html](https://trj.uok.ac.ir/article_60998.html)

Abad-Segura, E., González-Zamar, M. D., López-Meneses, E., & Vázquez-Cano, E. (2020). *Financial technology: review of trends, approaches and management. Mathematics*, 8(6), 951. doi: 10.3390/math8060951

Abbasi, F., Hejazi, E., & Hakimzade, R. (2020). Lived experience of elementary school teachers about the opportunities and challenges of teaching in the educational network of students (SHAD): A phenomenological study. *Research in Teaching*, 8(3), 1-24. [https://trj.uok.ac.ir/article\\_61636\\_en.html?lang=fa](https://trj.uok.ac.ir/article_61636_en.html?lang=fa) [In Persian]

Ahmadih, M., Moradi, M., & Khushkar, F. (2022). The effect of financial literacy, financial technology and intellectual capital on performance in municipalities. *New Research in Management and Accounting*, 4(56), 109-121. <https://civilica.com/doc/1575140> [In Persian]

Ahmed, R. R., Akbar, W., Aijaz, M., Channar, Z. A., Ahmed, F., & Parmar, V. (2023). Ahmed, R. R., Akbar, W., Aijaz, M., Channar, Z. A., Ahmed, F., & Parmar, V. (2023). The role of green innovation on environmental and organizational performance: Moderation of human resource practices and management commitment. *Heliyon*, 9(1), 700-812. doi:10.32861/jssr.412-707-710

Aini, Q. (2018). Motivation, commitment and leadership skill in affecting performance hospital managers. *The Journal of Social Sciences Research*, 4(12), 707-710. doi:10.32861/jssr.412-707-710

Akhavan Alavi, S. H., Rahmati, M. H., & Ghanbari, A. A. (2014). The Influence of Motivation Factors (Including Occupational Factors, Organizational Factors and Personal Factors) on Accountant and

- Financial Managers and Financial Supervisors Improvement Executive System. *Organizational Culture Management*, 12(4), 719-739. doi:10.22059/JOMC.2014.53097 [In Persian]
- Al-Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal*, 11(1), 78-119. <http://internationalleadershipjournal.com/archives/winter-2019-vol-11-no-1/>
- Arifani, A. Z. T., & Susanti, A. Y. (2020). Literature Review Factors Affecting Employee Performance: Competence, Compensation and Leadership. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 1(3), 538-549. doi:10.38035/dijefa.v1i3.491
- Asaari, M. H. A. H., Desa, N. M., & Subramaniam, L. (2019). Influence of salary, promotion, and recognition toward work motivation among government trade agency employees. *International Journal of Business and Management*, 14(4), 48-59. doi:10.5539/ijbm.v14n4p48
- Asadi, N., & Karami, G. (2020). Earning Management Behavioral Pattern Based on Implicit Knowledge and Experience of Managers. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 9(36), 87-95. doi: 10.30495/JDAA.2023.698896 [In Persian]
- Asadi, N., Karami, G., & Pourzamani, Z. (2021). Identifying Tacit Knowledge Criteria and Experiences of Managers in the Earning Management Behavioral Pattern Using Delphi Method. *International Journal of Finance & Managerial Accounting*, 6(21), 167-184. [http://www.ijfma.ir/article\\_17238.html](http://www.ijfma.ir/article_17238.html)
- Astuty, W., Habibie, A., Pasaribu, F., Pratama, I., & Rahayu, S. (2022). Utilization of Accounting Information and Budget Participation as Antecedent of Managerial Performance: Exploring the Moderating Role of Organizational Commitment, Leadership Style, Environmental Uncertainty and Business Strategy in Indonesia. *The Journal of Modern Project Management*, 10(1), 188-200. <https://journalmodernpm.com/manuscript/index.php/jmpm/article/view/489>
- Babaei Fishani, M. R., Khozain, A., Ziyae, B., & Ashrafi, M. (2020). Designing a Model of Technological Entrepreneurship Financing Ecosystem in Knowledge-Based Business Case Study: Information Technology and Communication. *Accounting and Auditing Research*, 12(48), 177-192. doi: 10.22034/iaar.2020.128234
- Basa, Y. D. M., & Indrawan, M. I. (2023). The Influence of Organizational Culture and Motivation on Performance with Competence as an Intervening Variable in the Financial Management Agency Regional Income and Assets of Binjai City. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 2(2), 307-322. doi:10.54443/sinomika.v2i2.1294
- Battisti, E., Alfiero, S., Quaglia, R., & Yahiaoui, D. (2022). Financial performance and global start-ups: the impact of knowledge management practices. *Journal of International Management*, 28(4), 100938. doi: 10.1016/j.intman.2022.100938
- Chahardoli, M., Lebody, Z., Parasteh-Ghombavani, F., & Abdollahi, M. (2021). Analysis and Identification of General and Specialized Competencies of Financial Expert with Development Approach (Case Study: Day Bank). *Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources*, 30(8), 24-46. doi: 10.52547/istd.31384.8.30.0
- Chaithanapat, P., Punnakitikashem, P., Oo, N. C. K. K., & Rakthin, S. (2022). Relationships among knowledge-oriented leadership, customer knowledge management, innovation quality and firm performance in SMEs. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(1), 100162. doi: 10.1016/j.jik.2022.100162
- Da Silva, E. A., Sodré, P. R. S., Gomes, F. L., & Cruz, L. P. (2023). Behavior in Financial Management in a Demographic Analysis. 11(10), 598. doi:10.21203/rs.3.rs-2432347/v1
- Desky, H., Mukhtasar, M., Istan, M., Ariesa, Y., Dewii, I. B. M., Fahlevi, M., ... & Purwanto, A. (2020). Did trilogy leadership style, organizational citizenship behaviour (OCB) and organizational commitment (OCO) influence financial performance? Evidence from pharmacy industries. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 297-305. doi:10.31838/srp.2020.10.50

- Dewi, V., Febrian, E., Effendi, N., & Anwar, M. (2020). Financial literacy among the millennial generation: Relationships between knowledge, skills, attitude, and behavior. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 14(4), 24-37. doi: 10.14453/aabfj.v14i4.3
- Dhar, B. K., Harymawan, I., & Sarkar, S. M. (2022). Impact of corporate social responsibility on financial expert CEOs' turnover in heavily polluting companies in Bangladesh. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(3), 701-711. doi: 10.1002/csr.2230
- Dirani, K. M., Abadi, M., Alizadeh, A., Barhate, B., Garza, R. C., Gunasekara, N., ... & Majzun, Z. (2020). Leadership competencies and the essential role of human resource development in times of crisis: a response to Covid-19 pandemic. *Human Resource Development International*, 23(4), 380-394. doi: 10.1080/13678868.2020.1780078
- Engel, L., Bar, Y., Beaton, D. E., Green, R. E., & Dawson, D. R. (2016). Identifying instruments to quantify financial management skills in adults with acquired cognitive impairments. *Journal of clinical and experimental neuropsychology*, 38(1), 76-95. doi: 10.1080/13803395.2015.1087468
- Irvan, N., Mus, A. R., Su'un, M., & Sufri, M. (2017). Effect of Human Resource Competencies, Information Technology and Internal Control Systems on Good Governance and Local Government *Financial Management Performance.RA-International Journal of Management & Social Science*, 8(1), 31-45. doi: 10.31219/osf.io/njzsy
- Kakemam, E., Liang, Z., Janati, A., Arab-Zozani, M., Mohaghegh, B., & Gholizadeh, M. (2020). Leadership and management competencies for hospital managers: a systematic review and best-fit framework synthesis. *Journal of healthcare leadership*, 37(2), 59-68. doi: 10.2147/JHL.S265825
- Kaunang, Y. P. S. (2020). The Influence of competence, motivation and organizational commitment to the performance of financial Management of Work Unit Government Development in Minahasa Regency. *Accountability*, 9(1), 1-7. doi: 10.32400/ja.28164.9.1.2020.1-7
- Kokkaew, N., Jokkaw, N., Peansupap, V., & Wipulanusat, W. (2022). Impacts of human resource management and knowledge management on non-financial organizational performance: Evidence of Thai infrastructure construction firms. *Ain Shams Engineering Journal*, 13(6), 101750. doi: 10.1016/j.asej.2022.101750
- Kumar, P., Pillai, R., Kumar, N., & Tabash, M. I. (2023). The interplay of skills, digital financial literacy, capability, and autonomy in financial decision making and well-being. *Borsa Istanbul Review*, 23(1), 169-183. doi:10.1016/j.bir.2022.09.012
- Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (1967). Differentiation and integration in complex organizations. *Administrative science quarterly*, 1-47. doi: 10.2307/2391211
- Menshawy, I. M., Basiruddin, R., Mohdali, R., & Qahatan, N. (2022). Board information technology governance mechanisms and firm performance among Iraqi medium-sized enterprises: Do IT capabilities matter? *Journal of Risk and Financial Management*, 15(2), 72. doi: 10.3390/jrfm15020072
- Milena, T., & Amalia, D. (2023). The Effect of Financial Literacy, Financial Access and Growth on Micro Business Financial Management on Batam City. In Proceedings of the 4th International Conference on Applied Economics and Social Science, ICAESS 2022, 5 October 2022, Batam, Riau Islands, Indonesia. 10(3), 379-398. doi: 10.4108/eai.5-10-2022.2325850
- Mohseni Takalu, F., Salajeghe, S., Jalalkamali, M., & Mohseni Takalu, M. T. (2021). Using the Job-Demands-Resources (JD-R) Model in Predicting the Resilience of the Melli Bank Branch Employees of Kerman, Iran. *Iranian Journal of Ergonomics*, 9(1), 48-62. doi: 10.30699/jergon.9.1.48 [In Persian]
- Nouri, A., & Etemadzadeh, H. (2018). Evaluating the level of knowledge and attitudes of teachers in relation to Educational research. *Research in Teaching*, 6(4), 46-65. [https://trj.uok.ac.ir/article\\_60998.html](https://trj.uok.ac.ir/article_60998.html) [In Persian]
- Orobia, L. A., Nakibuuka, J., Bananuka, J., & Akisimire, R. (2020). Inventory management, managerial competence and financial performance of small businesses. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 10(3), 379-398. doi: 10.1108/JAEE-07-2019-0147

- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588. doi: 10.56225/ijfeb.v1i3.63
- Phan, D. H. B., Narayan, P. K., Rahman, R. E., & Hutabarat, A. R. (2020). Do financial technology firms influence bank performance? *Pacific-Basin finance journal*, 62, 101210. doi: 10.1016/j.pacfin.2019.101210
- Prayitno, S., & Tubastuvi, N. (2022). Analysis of The Effect of Competence, Motivation, Knowledge, Participation and The Use of Information Technology on Financial Management Performance (Empirical Study on the Management of School Operational Assistance at Madrasah in Cilacap Regency). In *Proceedings of the 3rd International Conference of Business, Accounting, and Economics, ICBAE*, 7(8), 10-11. doi: 10.4108/eai.10-8-2022.2320847
- Pura, R. A. H. M. A. N. (2019). Effect of competence of human resources and application of village based financial system on performance of village financial management. *Qualitative and Quantitative Research Review*, 4(1), 192-205. doi: 10.21744/irjm.v6n3.635
- Putri, K. D. C., Sari, M. M. R., Ramantha, I. W., & Budiasih, I. G. A. N. (2019). Effect of self-efficacy, competence and compensation in performance of financial manager on motivation as moderation. *International research journal of management, IT and social sciences*, 6(3), 83-93. doi: 10.21744/irjm.v6n3.635
- Rajab, M. (2021). Factors affecting career planning: Skill and experience (literature review of human resources management). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(6), 1070-1078. doi: 10.31933/dijdbm.v2i6.1295
- Rajest, S. S., Shynu, T., & Regin, R. (2023). The Effects of Effective Management of Human Resources on the Overall Performance of an Organization. *Central Asian Journal of Mathematical Theory and Computer Sciences*, 4(1), 1-20. doi: 10.21744/irjm.v6n3.635
- Rosyadah, K. (2020). The influence of financial knowledge, financial attitudes and personality to financial management behavior for micro, small and medium enterprises typical food of coto makassar *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)*, 4(2), 152-156. doi: 10.2147/JHL.S265825
- Sajjadi, N., & Rahmanian Kooshkaki, B. (2021). Effect Knowledge Management on Motivation and Job Performance Physical Education Secretaries in Shiraz City. *Educational and Scholastic studies*, 10(3), 221-244. [https://pma.cfu.ac.ir/article\\_1886.html](https://pma.cfu.ac.ir/article_1886.html) [In Persian]
- Safania, S., Azadi, K., & Delavar, A. (2021). Variable effecting ethical performance of managers and heads of accounting for innovation in Tehran Stock Exchange. *Journal of Innovation and Creativity in Human Science*, 11(2), 230-250. [https://journals.iau.ir/article\\_687634.html](https://journals.iau.ir/article_687634.html) [In Persian]
- Sandi, H., Yunita, N. A., Heikal, M., Ilham, R. N., & Sinta, I. (2021). Relationship Between Budget Participation, Job Characteristics, Emotional Intelligence and Work Motivation as Mediator Variables to Strengthening User Power Performance: An Empirical Evidence from Indonesia Government. *Morfai Journal*, 1(1), 36-48. doi: 10.54443/morfai.v1i1.14
- Taheri, A., Zahed Gharavi, M., & Asayesh, H. (2022). Prioritizing the inefficiency criteria of Melli Bank branches in Iran. *Financial Economics*, 16(60), 213-236. doi: 10.30495/fed.2022.697612 [In Persian]
- Tarigan, Z., Mochtar, J., Basana, S., & Siagian, H. (2021). The effect of competency management on organizational performance through supply chain integration and quality. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(2), 283-294. doi: 10.5267/j.uscm.2021.3.004
- Tasi, R., & Syamsir, S. (2020). The Influence of Integrity and Loyalty on Employee Performance. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*, 7(1), 774-779. <http://repository.unp.ac.id/id/eprint/27258>
- Tjahjadi, B., Soewamo, N., Astri, E., & Hariyati, H. (2019). Does intellectual capital matter in performance management system-organizational performance relationship? Experience of higher

education institutions in Indonesia. *Journal of intellectual capital*, 20(4), 533-554. doi: 10.1108/JIC-12-2018-0209

Wang, S., Abbas, J., Sial, M. S., Álvarez-Otero, S., & Cioca, L. I. (2022). Achieving green innovation and sustainable development goals through green knowledge management: Moderating role of organizational green culture. *Journal of innovation & knowledge*, 7(4), 100272.

Winda, M., Susanti, P. H., & Trarintya, M. A. P. (2022). The role of commitment to mediate effect of motivation on the performance of waste bank managers in the city of Denpasar. *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (Sinomics Journal)*, 1(2), 115-130. doi: 10.54443/sj.v1i2.12