

Investigating the effect of financial intelligence value on employees' risk taking with the mediating role of social capital

Jaber Mahmoudi¹ , Vahid Pourshahabi² 

1,2-Department of Management, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran.

Receive:

07 February 2022

Revise:

15 November 2022

Accept:

28 January 2023

Published online:

18 March 2023

Abstract

Today, financial intelligence is recognized as a powerful tool for achieving strategic goals and managing governments and companies globally. Financial intelligence can be one of the critical characteristics of an individual and by its correct use an individual can bring significant benefits to himself and the organization. The purpose of this research is to investigate the effect of financial intelligence value on the risk-taking of Zahedan National Bank employees with the mediating role of social capital. This research is descriptive, analytical, and correlative. The statistical population of this research includes all the employees of the National Bank in the branches of Zahedan, numbering 430 people, and the statistical sample consists of 202 employees who were selected by stratified random sampling. The data collection tools in this research were standard questionnaires whose validity and reliability have been confirmed. Smart PLS software was used to analyze the data and perform structural equations. Analyzing the model and carrying out structural equations showed that financial intelligence along with the mediating role of social capital cannot influence employees' risk-taking. Also, the results showed that financial intelligence has a separate effect on the two variables of risk-taking and social capital.

Keywords:

Financial Intelligence,
Risk taking,
Social Capital,
The value of financial
intelligence.

Please cite this article as (APA): Mahmoudi, J., & Pourshahabi, V. (2023). Investigating the effect of financial intelligence value on employees' risk taking with the mediating role of social capital. *Journal of value creating in Business Management*, 2(4), 25-45.



<https://doi.org/10.22034/jvcbm.2023.314246.1009>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.00000000.1401.2.4.2.3>

Publisher: Iranian Business Management Association

Creative Commons: CC BY 4.0



Corresponding Author: Vahid Pourshahabi

Email: v.pourshahabi@iauzah.ac.ir

Extended Abstract

Introduction

The financial performance of a company is the most obvious aspect of its performance, and it seems that this importance cannot be achieved unless by having employees with high knowledge in the field of finance. Of course, the financial intelligence of people will be effective in the financial performance of the company; because according to research, people's financial intelligence plays an important role in their financial decisions. Such decisions will not be unaffected by people's risk tolerance. Today, according to the sensitive conditions they experience, organizations need employees with high risk and risk management, and if there are such people in the organization, the organizations can definitely reach their financial goals (Hirani & Safaei, 2018). Financial intelligence can determine the amount of risk in an economic decision. Therefore, financial intelligence can be a good determinant of people's risk power (Parhizi, 2012). Financial intelligence consists of talent and knowledge of basic financial concepts that enables a person to make reasonable financial decisions and take responsibility for financial choices that affect people's financial well-being and personal life (Khani & Hosseinzadeh Yaghbasti, 2022, 57).

Other factors that can guarantee the financial life of an organization and financial institution are social support and social capital. Social support and social capital play a key role in the self-confidence of the employees of an organization and can make people's potential talents flourish, and when the talent of the employees of an organization flourishes, it means reaching the goals of that organization. Asian Development Bank (2000) considers social capital to be a combination of trust, mutual behavior, norms, and networks of social engagements that make it easier to coordinate work to achieve goals (Naderi & Divband, 2010, 2).

Surveys show that in the past, National Bank branches have been leaders in providing new banking services, and this has made the services provided by this bank very important. But if we pay attention to the general statistics and the history of this bank's capital, we will come to the conclusion that the capital in National Bank has decreased significantly in recent years. It can be said that the quality of service and customer relationship management in this bank can have important effects on the bank's financial performance. But the underlying processes of customer relationship investment and performance have not been clearly determined in most empirical studies. In fact, if the social capital in the bank and its related factors are well identified, it is possible to be sure about the customers and their investment. Therefore, the main question of this research is whether the financial intelligence of the employees' risk-taking is effective in the mediating role of social capital in the employees of Zahedan National Bank.

Theoretical Framework

One thing that can guarantee the survival of a bank is paying attention to capital; both material capital and social capital. Paying attention to capital and the factors affecting them is one way to advance the goals of banks. This important thing happens if these funds are taken into consideration thoroughly. According to the topic of this research, we will continue to define intelligence in order to provide a background for defining financial intelligence, and after that, some information will be presented about the concepts of risk-taking and social capital.

In practical definitions, intelligence is a phenomenon measured through intelligence tests, and perhaps this is the most practical definition for intelligence (Naderi & Divband, 2010). In advanced psychology, human intelligence is divided into several different parts; one of the most important of which is financial intelligence; very useful all over the world (Vakili, 2012). It is given in the context of the definition of financial intelligence: Financial

intelligence, which is also called economic intelligence, is a set of decisions and actions that take place in the direction of financial management (Anderson & Fornell, 2010). Financial intelligence means that people can get money in the shortest time or solve their financial problems using this skill. In simpler terms, we can say that monetary intelligence is the ability to solve financial problems. That is: "solving the most complex financial issues" (Tediga & Asongo, 2015).

Risk is considered as an integral part of all business activities, and its effective management helps organizations in preventing financial problems and capital budgeting and also improves the decision-making process (Sadati Tileboni & Zabihi & Khalili, 2022, 176). Risk-taking plays a very important role in maintaining the competitive advantage of companies and can lead them to higher economic growth. In the competitive environment, companies follow different strategies to increase their share in the market (Sadati Tileboni & Zabihi & Khalili, 2022, 178).

Today, in addition to human and economic capital, another capital called social capital is also considered. Social capital, or the spiritual dimension of a community, is a historical legacy that, through encouraging people to "cooperate" and "participate" in social interactions, is able to overcome more of the problems in that community and move towards growth and enable rapid economic, political, cultural, etc. development (Hassas Yeganeh & Afkhami, 2018).

Methodology

The current research is descriptive, analytical, and correlative. The statistical population of this research includes all the employees and managers of the national bank branches in Zahedan, whose number is 430. The statistical sample of this research is based on Morgan's table of 202 people who were selected by simple random sampling. In order to collect data, the financial intelligence questionnaires of Popovich et al. (2012), the social capital of Onyx and Bolen (2000), and the risk tolerance of Powell (2000) were used. In this research, path analysis, and Smart PLS software were used to analyze the data.

Discussion and Results

Before testing the assumptions and estimating the research model, the fit and goodness of the model should be evaluated. Several indices are used to evaluate the suitability of the structural equation model. One of them is the chi-square index (X^2), which is considered an absolute index of the model's suitability, and the higher it is; the lower is the suitability of the model. One of the desired indices in the structural equation model is the goodness of fit index (GFI), whose values vary between zero and one, and the closer to one, the better the fit. Also, the adjusted goodness-of-fit index (AGFI) is an overall goodness-of-fit measure and accounts for the number of degrees of freedom. When this index is equal to 0.85 or more, the fit of the model is acceptable, and values close to 0.95 indicate a good fit. The results of this research show that the chi-square value is 0.72 and the goodness of fit index is 0.85 and the comparative fit index is 0.93. These numbers show that the model has a good fit and is acceptable. In the following, the research hypotheses are evaluated using the path coefficients and their significance level as well as the results obtained for the mediating variables. According to the obtained analysis, the effect of financial intelligence on consensus capital can be confirmed at the 99% level and the changes related to social capital can be explained by financial intelligence. But financial intelligence cannot explain changes in risk appetite. In order to investigate the effect of financial intelligence on risk-taking with the mediating role of social capital, the results show that since the t-value is equal to 0.287 (less than 1.64), financial intelligence with the mediating role of social capital on risk Adaptability is not affected.

Conclusion

It seems that banks in Iran have paid less attention to the personality dimensions of their employees due to external goals, customer orientation, and stability in financial matters; and financial intelligence is no exception to this rule, and when the financial intelligence of employees is not taken into account, factors affecting financial intelligence are not considered. As a result, considering the competitive advantage of banks, managers of these financial institutions should consider all aspects of financial stability and achieving their organizational goals. The main hypothesis of this research was that financial intelligence with the mediating role of social capital has an effect on the risk-taking of Zahedan National Bank employees. According to the results of this research, financial intelligence cannot influence employees' risk-taking with the mediating role of social capital. No matter how high the financial intelligence of employees is, the intervention role of social capital cannot explain the risk-taking of employees. Financial intelligence can be one of the fixed characteristics of bank employees. The reason for the lack of significance of the main hypothesis of this research can be traced in two dimensions. The first one is the organizational structure of the bank, and the other is the individual and personality differences among the bank employees. The organizational structure of banks is such that individuality does not have a high place, yet most of the teamwork is in a high place. Since financial intelligence is an individual characteristic, it cannot be greatly influenced by the organizational process of banks. Also, individual differences are an influential factor in all theories related to intelligence, and this rule also exists in the discussion of financial intelligence, and individuality is an influential factor in financial intelligence. But for the growth of any kind of intelligence, the existence of a suitable background can play a key role in its cultivation. Therefore, managers and planners of banks should put their training and study programs towards identifying the level of intelligence of their employees and ways to improve it in employees.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

بررسی تأثیر ارزش هوش مالی بر ریسک پذیری کارکنان با نقش میانجی سرمایه اجتماعی

جابر محمودی^۱ ID، وحید پورشهابی^۲ ID

۱- گروه مدیریت، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.

چکیده

امروزه هوش مالی به عنوان یک ابزار قدرتمند برای دستیابی به اهداف استراتژیک و مدیریت دولت‌ها و شرکت‌ها در سطح جهانی شناخته شده است. هوش مالی می‌تواند یکی از ویژگی‌های مهم فردی باشد و استفاده صحیح از آن توسط فرد، مزایای قابل توجهی را عاید فرد و سازمان کند. هدف این پژوهش، بررسی تأثیر ارزش هوش مالی بر ریسک‌پذیری کارکنان بانک ملی شعب زاهدان با نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی است. این پژوهش از نوع توصیفی تحلیلی و از مدل همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان بانک ملی در شعب زاهدان به تعداد ۴۳۰ نفر است و نمونه آماری شامل ۲۰۲ نفر از کارکنان می‌باشد که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها در این تحقیق، پرسشنامه‌های استاندارد بوده که روایی و پایایی آنها به تأیید رسیده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و انجام معادلات ساختاری از نرم افزار Smart PLS استفاده شده است. تحلیل مدل و انجام معادلات ساختاری نشان داد که هوش مالی با نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی نمی‌تواند بر ریسک‌پذیری کارکنان تأثیرگذار باشد. همچنین، نتایج نشان داد که هوش مالی به صورت معجزا بر دو متغیر ریسک‌پذیری و سرمایه اجتماعی تأثیرگذار است.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۱۸

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۸/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۰۸

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۱/۱۲/۱۹

کلید واژه‌ها:

هوش مالی،
ریسک‌پذیری،
سرمایه اجتماعی،
ارزش هوش مالی.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): محمودی، جابر، پورشهابی، وحید. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر ارزش هوش مالی بر ریسک‌پذیری کارکنان با نقش میانجی سرمایه اجتماعی. فصلنامه ارزش آفرینی در مدیریت کسب و کار، ۲۵(۴)، ۲۵-۴۵.

doi <https://doi.org/10.22034/jvcbm.2023.314246.1009>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.00000000.1401.2.4.2.3>

Creative Commons: CC BY 4.0



ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران

ایمیل: v.pourshahabi@iauzah.ac.ir

نویسنده مسئول: وحید پورشهابی

مقدمه

عملکرد مالی یک شرکت بارزترین جنبه عملکرد آن می‌باشد و به نظر می‌رسد که این مهم جز با داشتن کارمندانی با دانش بالا در زمینه امور مالی حاصل نخواهد شد. به طبع، هوش مالی افراد در عملکرد مالی شرکت مؤثر واقع خواهد شد؛ چرا که طبق تحقیقات، هوش مالی افراد نقش مهمی در تصمیم‌گیری آنها در زمینه مالی دارد. این چنین تصمیم‌گیری‌هایی بی‌تأثیر از میزان ریسک‌پذیری افراد نخواهد بود. امروزه، سازمان‌ها با توجه به شرایط حساسی که تجربه می‌کنند، نیازمند کارمندانی با ریسک و مدیریت ریسک بالا می‌باشند و در صورت وجود چنین افرادی در سازمان، قطعاً سازمان‌ها می‌توانند به اهداف مالی خود برسند (Hirani & Safaei, 2018). هوش مالی می‌تواند میزان ریسک در یک تصمیم اقتصادی را مشخص کند. بنابراین، هوش مالی می‌تواند تعیین‌کننده مناسبی برای قدرت ریسک افراد باشد (Parhizi, 2012). هوش مالی داشتن استعداد و دانش در مفاهیم اساسی مالی می‌باشد که فرد را قادر به اتخاذ تصمیم‌های معقولانه مالی و مسئولیت‌پذیری انتخاب‌های مالی می‌سازد که این تصمیم‌ها بر رفاه مالی و زندگی شخصی افراد تأثیرگذار است (Khani and Hosseinzadeh Yaghbasti, 2022, 57).

از دیگر عواملی که می‌تواند حیات مالی یک سازمان و مؤسسه مالی را تضمین کند، حمایت اجتماعی و سرمایه اجتماعی می‌باشد. حمایت اجتماعی و سرمایه اجتماعی نقش کلیدی در اعتماد به نفس کارکنان یک سازمان دارد و می‌تواند استعدادهای بالقوه افراد را شکوفا کند و زمان شکوفا شدن استعداد کارمندان یک سازمان به معنی رسیدن به اهداف آن سازمان می‌باشد. بانک توسعه آسیایی (۲۰۰۰)، سرمایه اجتماعی را ترکیبی از اعتماد، رفتار متقابل، هنجارها و شبکه‌هایی از مشغولیت‌های اجتماعی می‌داند که هماهنگی کارکرد برای حصول اهداف را آسانتر می‌کند (Naderi & Divband, 2010, 2).

بررسی‌ها نشان می‌دهد که در گذشته شعب بانک ملی در ارائه خدمات جدید بانکی پیشرو بوده‌اند و این موضوع باعث شده است که خدمات ارائه شده توسط این بانک اهمیت بسیار پیدا کند. اما اگر به آمار کلی و تاریخچه میزان سرمایه این بانک دقت کنیم، به این نتیجه خواهیم رسید که سرمایه موجود در بانک ملی در سال‌های اخیر کاهش چشمگیری داشته است. می‌توان عنوان کرد که کیفیت خدمات و مدیریت روابط با مشتریان در این بانک می‌تواند تأثیرات مهمی را بر عملکرد مالی بانک بر جای بگذارد. اما فرایندهای زیر بنایی سرمایه‌گذاری در روابط مشتریان و عملکرد در اکثر مطالعات تجربی به وضوح تعیین نشده‌اند. در واقع اگر سرمایه اجتماعی موجود در بانک و عوامل مربوط به آن به خوبی شناسایی شود، می‌توان نسبت به مشتریان و سرمایه‌گذاری آنها اطمینان حاصل کرد. بنابراین، سؤال اصلی این پژوهش عبارت است از اینکه آیا هوش مالی بر ریسک‌پذیری کارکنان با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در کارمندان بانک ملی زاهدان تأثیرگذار است؟

ادبیات نظری

یکی از مواردی که می‌تواند بقای بانک‌ها را تضمین کند، توجه به سرمایه می‌باشد؛ چه سرمایه مادی و چه سرمایه اجتماعی. توجه به سرمایه‌ها و عوامل تأثیرگذار بر آنها یکی از راه‌های پیشبرد اهداف بانک‌ها است. این مهم در صورتی

اتفاق می‌افتد که این سرمایه‌ها از همه ابعاد مورد توجه قرار بگیرد. با توجه به موضوع این پژوهش، در ادامه به تعریف هوش خواهیم پرداخت تا پیش زمینه‌ای برای تعریف هوش مالی فراهم گردد و پس از آن نیز درخصوص مفاهیم ریسک‌پذیری و سرمایه اجتماعی مطالبی ارائه خواهد شد.

تعریف هوش

به‌طور کلی تعاریف متعددی را که توسط روان‌شناسان برای هوش ارائه شده است، می‌توان به سه گروه تربیتی (تحصیلی)، تحلیلی، و کاربردی تقسیم کرد. به اعتقاد روانشناسان تربیتی، هوش کیفیتی است که سبب موفقیت تحصیلی می‌شود و از این رو یک نوع استعداد تحصیلی به شمار می‌رود. آن‌ها برای توجیه این اعتقاد اشاره می‌کنند که کودکان باهوش نمره‌های بهتری در دروس خود می‌گیرند و پیشرفت تحصیلی چشم‌گیری نسبت به کودکان کم‌هوش دارند. مخالفان این دیدگاه معتقدند که کیفیت هوش را نمی‌توان به نمره‌ها و پیشرفت تحصیلی محدود کرد؛ زیرا موفقیت در مشاغل و نوع کاری که فرد قادر به انجام آن است و به گونه کلی پیشرفت در بیشتر موقعیت‌های زندگی بستگی به میزان هوش دارد (Jazini, 2016). بنا به اعتقاد نظریه پردازان تحلیلی، هوش توانایی استفاده از پدیده‌های رمزی و یا قدرت و رفتار مؤثر و یا سازگاری با موقعیت‌های جدید و تازه و یا تشخیص حالات و کیفیات محیط است (Jazini, 2016). در تعاریف کاربردی، هوش پدیده‌ای است که از طریق تست‌های هوش سنجیده می‌شود و شاید عملی‌ترین تعریف برای هوش نیز همین باشد (Naderi & Divband, 2010).

هوش مالی^۱

در روانشناسی پیشرفته، هوش انسان به چندین بخش مختلف تقسیم شده که یکی از مهم‌ترین هوش‌ها، هوش مالی است و در سرتاسر جهان بسیار کاربردی می‌باشد (Vakili, 2012). در زمینه تعریف هوش مالی آورده شده است: «هوش مالی که به آنشم اقتصادی هم می‌گویند، مجموعه‌ای از تصمیمات و اقداماتی است که در راستای مدیریت مالی صورت می‌گیرد (Anderson & Fornell, 2010). هوش مالی یعنی، افراد بتوانند در کمترین زمان به پول برسند و یا مشکلات مالی خود را با استفاده از این مهارت حل کنند. به بیان ساده‌تر، می‌توانیم بگوییم هوش پولی همان قدرت حل مسائل مالی است. یعنی: «حل کردن پیچیده‌ترین مسائل مالی» (Tediga & Asongo, 2015). به عبارت دیگر، هوش مالی عبارت است از داشتن رفتاری مؤثرتر نسبت به سایرین در زمینه‌های مالی و اقتصادی. هوشمندی مالی شامل مباحثی مانند داشتن عملکرد هوشمندانه نسبت به مسائل اقتصادی است (Khani and Hosseinzadeh Yaghbasti, 2022, 56).

اگر بتوانیم در کنار احساساتی مثل هیجان و غرور، تسلط کافی بر روی مسائل مالی داشته باشیم، می‌توانیم با عملکردهای متفاوت، زندگی موفقیت آمیزی برای خود بسازیم. بسیاری از مردم هنگام روبه رو شدن با مسائل مالی، دچار سردرگمی می‌شوند؛ چرا که مشکلات و مسائل مالی می‌تواند تأثیرات مثبت یا منفی زیادی روی آن‌ها بگذارد (Darabi & Mashayekhi, 2016). در برخی از موارد، راه حل مسائل مالی پول نیست. چون فقط داشتن پول نمی‌تواند به ما کمک کند که دریابیم از چه طریقی باید آن را سرمایه گذاری یا خرج کنیم. پس مهارت هوش مالی اینجا کاربرد خود را نشان

1- Financial intelligence

می‌دهد. اینجاست که باید با استفاده از این روش بتوانیم بهترین و مناسب‌ترین روش‌ها را برای افزایش ثروت خود مدیریت کنیم (Alagheh Band, 2015). هوش مالی زمانی منجر به بهبود عملکرد حسابداری سازمان‌ها می‌گردد که کارکنان سازمان توانایی دسته‌بندی و بهره‌گیری از اطلاعات صحیح را داشته باشند و از سواد اطلاعاتی برخوردار باشند. سواد اطلاعاتی، شامل ترکیبی از دانش‌ها، نگرش‌ها، مهارت‌ها، و تجربه‌های مورد نیاز برای دستیابی، تحلیل، ارزیابی، استفاده، تولید، و برقراری ارتباط با اطلاعات و دانش به صورت خلاقانه، قانونی و اخلاقی با تأکید بر حقوق انسان‌ها است (Khani and Hosseinzadeh Yaghbasti, 2022, 56).

ریسک و ریسک پذیری

ریسک، به‌عنوان بخش جدایی ناپذیری از تمامی فعالیت‌های تجاری مورد توجه است و مدیریت اثربخش آن هم در رابطه با پیشگیری از مشکلات مالی و انجام بودجه‌بندی سرمایه‌ای به سازمان‌ها کمک می‌کند و فرآیند تصمیم‌گیری را نیز بهبود می‌بخشد (Sadati Tileboni & zabihi & Khalili, 2022, 176). در منابع علمی برای ریسک تعریف‌های مختلفی ارائه شده که برخی از آنها عبارتند از:

عدم اطمینان از ورود خسارت (Greene, 1977).

شرایطی که در آن امکان انحراف نامساعد از پیشامد مطلوب مورد انتظار وجود دارد (Vang, 2013).

خطرهایی که افراد در هر زمان ممکن است بصورت عینی در معرض آنها قرار گیرند (Darabi & Mashayekhi, 2016).
امکان پیشامدی زیان‌بار در آینده (Mohammadi & Elahy, 2021, 149).

هنری فایول ۱ در کتاب خود در سال ۱۹۱۶ مدیریت ریسک را به‌عنوان یک وظیفه تأمین در بین شش وظیفه اساسی بنگاه تجاری شناسایی کرده است. روند عمومی مدیریت ریسک از اوایل دهه ۱۹۵۰ آغاز شده است. با تأسیس انجمن مدیریت ریسک و بیمه در سال ۱۹۷۵ شرکت‌های چندملیتی به جنبه‌های علمی و نوین مدیریت ریسک روی آوردند. مدیریت ریسک از مدیریت بیمه نشأت گرفته شده است و از آنجا که مدیریت ریسک با انتخاب تکنیک‌های مناسب برای برخورد با ریسک‌های خالص که شامل بیمه نیز می‌شود درگیر است، دامنه آن به مراتب وسیع‌تر از مدیریت بیمه است. سازمان‌ها عمدتاً با ریسک‌های جدید و پویا سروکار دارند و شناسایی آن‌ها به‌عنوان نقاط قوت مدیران به حساب می‌آید (Shahroudi & Mousavi, 2013). ریسک‌پذیری نقش بسیار با اهمیتی در حفظ مزیت رقابتی شرکت‌ها دارد و می‌تواند آنها را به سمت رشد اقتصادی بالاتر هدایت نماید. شرکت‌ها در محیط رقابتی استراتژی‌های مختلفی را دنبال می‌کنند تا از این طریق سهم خود را در بازار افزایش دهند (Sadati Tileboni & zabihi & Khalili, 2022, 178).

هدف مدیریت ریسک، ارزش‌گذاری پایدار در فعالیت‌های یک سازمان می‌باشد. مدیریت ریسک همچنین به فهم بهتر رابطه میان سطوح بیرونی و درونی بالقوه کلیه عواملی که می‌توانند بر سازمان اثر گذار باشد، کمک می‌کند و با مدیریت ریسک، احتمال موفقیت افزایش و احتمال شکست و ابهام در نیل به اهداف سازمان کاهش می‌یابد. ریسک‌پذیری یکی از شاخص‌های فرهنگ سازمانی به شمار می‌رود که نقش تعیین‌کننده‌ای در موفقیت یا شکست سازمان دارد. یک

فرهنگ ریسک قوی یک بنیاد اساسی است که بر پایه آن سازمان می‌تواند یک معماری مدیریت ریسک را برای مدیریت مخاطرات و فرصت‌های موجود در یک محیط به سرعت متغیر ایجاد کند. در مقابل، یک فرهنگ ریسک ضعیف، انتقادپذیری سازمان را به پیشامدهای منفی ریسک افزایش داده و از فرصت‌ها چشم پوشی می‌کند. رساندن ریسک‌پذیری فرهنگ سازمانی به حد بهینه در جهت چشم انداز و اهداف سازمان، نتایج بسیار مفیدی در پی دارد. در غیر این صورت نمی‌توان از فرصت‌های محیطی به نحو مطلوب استفاده کرده و موجبات پیشرفت و بهبود سازمان را فراهم آوردیم (Jazini, 2016).

تصمیم‌گیری درباره پذیرش ریسک

براساس تحقیقات تجربی انجام شده توسط ولک^۱ و استالن^۲، به نظر می‌رسد که پذیرش ریسک در فعالیت یا وضعیتی معین، به سه سؤال اساسی بستگی دارد:

آیا فایده موردنظر به اندازه کافی زیاد است؟

آیا حوادث ممکن در شدیدترین حالت خود به اندازه کافی پایین است؟

آیا فعالیت یا وضعیت مزبور به طور مطلوب قابل کنترل هست یا نه؟

به هنگام روبرو شدن با خطر، فرد ممکن است از دو الگو پیروی کند: مدل اول که با عنوان ماکسیم‌زینگ^۳ شناخته می‌شود، بیانگر مقایسه دو یا چند راه و درجه‌بندی این راه‌ها براساس وجوه مختلف ریسک است. براساس این الگو، خطرناک‌ترین و ایمن‌ترین راه یا اینکه کدام راه بهترین شرایط خطر را دارد، شناسایی می‌گردد (Fadaeinejad & Ssadeh Sharif & Banaeian, 2011). الگوی دوم تصمیم‌گیری که با عنوان ساتیسفینگ^۴ نامیده می‌شود، شامل در نظر گرفتن شرح یک ریسک چندوجهی در یک زمان و بررسی اثرات واقعی آن در مقایسه با اثرات از قبل برآورد شده وجوه مختلف آن ریسک است. در این روش، یک فعالیت معین در مقایسه با استانداردهای معمول ریسک مورد آزمایش قرار می‌گیرد (Alizadeh & Larijani, 2018).

سرمایه اجتماعی

امروزه در کنار سرمایه‌های انسانی و اقتصادی، سرمایه دیگری به نام سرمایه اجتماعی^۵ نیز مورد توجه قرار گرفته است. سرمایه اجتماعی، یا بعد معنوی یک اجتماع، میراثی تاریخی است که از طریق تشویق افراد به «همکاری» و «مشارکت» در تعاملات اجتماعی، قادر است به حل میزان بیشتری از معضلات موجود در آن اجتماع، فائق آید و حرکت به سوی رشد و توسعه شتابان اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و ... را امکان‌پذیر سازد (Hassas Yeganeh & Afkhami, 2018).

سرمایه اجتماعی، بیانگر پیامد تعاملات و ارتباطاتی است که به طور مستمر با گذشت زمان در محیط‌های اجتماعی شکل می‌گیرد. نبود این سرمایه برای سازمان‌ها بیانگر عدم وجود سود است (Gerami & Hamid & Ghaforian, 2022, 21).

- 1- Velk
- 2- Stalen
- 3- Maximizing
- 4- Satisficing
- 5- social capital

در واقع، سرمایه اجتماعی را می‌توان در کنار سرمایه‌های اقتصادی و انسانی، بخشی از ثروت ملی به حساب آورد که بستر مناسبی برای بهره برداری از سرمایه انسانی و فیزیکی (مادی) و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می‌شود. هیچ اجتماعی بدون سرمایه اجتماعی، به هیچ سرمایه‌ای نمی‌رسد، به طوری که بسیاری از گروه‌ها، سازمان‌ها و جوامع انسانی، بدون سرمایه اقتصادی و صرفاً با تکیه بر سرمایه انسانی و اجتماعی توانسته‌اند به موفقیت دست یابند. اما هیچ مجموعه انسانی، بدون سرمایه اجتماعی نمی‌تواند اقدامات مفید و هدفمندی انجام دهد (Khatiri & Taqi Purian & Gholami, Jamkarani, 2019).

پوتنام یکی از محققین سرمایه اجتماعی است که سرمایه اجتماعی را مجموعه‌ای از مفاهیم مانند: اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها می‌داند که موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضای یک اجتماع می‌شود و در نهایت منافع متقابل آنان را تأمین خواهد کرد. او سرمایه اجتماعی را به عنوان وسیله‌ای برای رسیدن به توسعه سیاسی و اجتماعی، در نظام‌های مختلف سیاسی می‌داند و تأکید عمده وی بر مفهوم اعتماد بود (Häuberer, 2011). او اکس ۲ نیز در تعریف سرمایه اجتماعی گفته است که این مفهوم به: «فرآیندهای بین فردی، که اعتماد و هنجارهای اجتماعی و شبکه روابط را می‌سازند و همکاری و هماهنگی متقابل را تسهیل می‌کنند» مربوط می‌شود که در نتیجه آن، منافع متقابل، افزایش می‌یابد. از نظر وی سرمایه اجتماعی قابل اندازه‌گیری است و منزلت اجتماعی سایر سرمایه‌ها را نیز در بر دارد (Darabi & Mashayekhi, 2016). همچنین، فوکویاما، سرمایه اجتماعی را یک هنجار اجتماعی محسوب می‌کند که همکاری بین دو یا چند نفر را تقویت می‌بخشد و آن را ویژگی عمل متقابل بین دو دوست می‌داند. او معتقد است که اعتماد، شبکه‌های ارتباطی و جامعه مدنی، همگی محصول سرمایه اجتماعی هستند، نه این که خود آنها سرمایه اجتماعی به حساب آیند. از نظر او هنجارهایی سرمایه اجتماعی هستند که به همکاری در گروه‌ها منجر شوند (Shabahang, 2011).

عوامل تشکیل دهنده سرمایه اجتماعی

عوامل تشکیل دهنده سرمایه اجتماعی را به چهار دسته تقسیم کرده‌اند:

عوامل نهادی: نهاد به معنای قانون، رسم، عرف، عادت و یا سازمانی است که در زندگی سیاسی یا اجتماعی مردم، مؤثر واقع می‌شود و نظام هدف‌داری را در جهت رفع نیازهای یک اجتماع سازمان یافته، ایجاد می‌کند.
عوامل خودجوش: هنجارهایی که به صورت خودجوش، به جای قانون و دیگر نهادهای رسمی، از گنش‌های متقابل اعضای یک اجتماع به وجود می‌آیند و ناشی از انتخاب‌های تعمّدی نیستند، در این دسته قرار می‌گیرند.
عوامل بیرونی: منظور از این دسته عوامل، هنجارهایی هستند که از جایی، غیر از همان اجتماعی که در آن به کار رفته‌اند، سرچشمه می‌گیرند؛ همچون: دین، مذهب، ایدئولوژی و فرهنگ یا تجربه مشترک تاریخی.
عوامل طبیعی: در این گروه، دو دسته از عوامل «روابط خویشاوندی» و «همبستگی‌های قومی و نژادی» قرار می‌گیرند (Patterson, 2007).

- 1- Putnam
- 2- Eva Cox
- 3- Fukuyama

روش‌های ایجاد سرمایه اجتماعی در سازمان

در ادامه، روش‌های ایجاد سرمایه اجتماعی در سازمان تشریح شده است.

۱- توسعه اعتماد در سازمان: توسعه اعتماد از منظر سازمانی و اجتماعی کمک می‌کند تا عدم اطمینان، عدم امنیت و ابهام در روابط بین کارکنان از میان برود. از طرف دیگر، وقتی اعتماد وجود دارد، افراد آزادند که تجربه کنند، بیاموزند و بدون ترس از تنبیه همکاری کنند (Häuberer, 2011).

۲- سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری: «کیفیت زندگی کاری»، به معنای فرآیند تصمیم‌گیری مشترک و همکاری و احترام متقابل بین مدیریت و کارکنان که هدف آن عبارت است از: ایجاد محیط کاری، به طوری که کارکنان بتوانند عملکرد و موفقیت سازمان سهم بیشتری داشته باشند و متقابلاً از سازمان بهره‌مندی و معنوی بیشتری داشته باشند (Anderson & Fornell, 2010).

۳- سرمایه اجتماعی و بهبود کیفیت محصول و خدمات: سرمایه اجتماعی، از طریق «تسهیل دانش»، «بهبود همکاری تیمی» و «تعهد سازمانی» به توسعه کیفیت محصولات و خدمات می‌پردازد. بسیاری از مطالعات نشان می‌دهد که اگر تعاملات انسانی بین نیروی کار راحت و بر مبنای اعتماد باشد، کارکنان تمایل بیشتری دارند که حداکثر تلاش خود را به کار بگیرند (Aydin & Ozer, 2011).

۴- سرمایه اجتماعی و ترویج تیم‌مداری و تیم‌سازی: تیم‌سازی، هم‌افزایی مثبتی از طریق تلاش هماهنگ ایجاد می‌کند و این تلاش‌های تیمی باعث بهبود عملکرد می‌شود (Rahimi & Hashempour, 2017).

۵- سرمایه اجتماعی و کارآفرینی و خلق ارزش: با توجه به تحقیقات، سرمایه اجتماعی نقش مهمی در فعالیت‌های کارآفرینی دارد و «کارآفرین» افرادی می‌باشند که محصول اجتماعی هستند. در واقع کارآفرینی نوعی فعالیت اجتماعی است. بنابراین، وجود یا عدم ارتباطات اجتماعی بر ماهیت کسب و کارها تأثیر می‌گذارد. سرمایه اجتماعی پیوند و اثری مثبت بر موفقیت کسب و کار کارآفرین دارد و می‌تواند به عنوان یک حوزه، برای بسیج و حرکت اهداف کارآفرینی و کمک به آنها برای غلبه بر محدودیت‌های منابع محدود باشد. بنابراین، می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی یک عامل کلیدی قدرتمند و با ارزش برای کارآفرینی است و بدون در نظر گرفتن آن، ایجاد و شروع کسب و کار جدید با مشکل مواجه است (Al-Omoush & et al., 2020).

۶- سرمایه اجتماعی و خلاقیت و نوآوری: وجود سرمایه اجتماعی در سازمان، باعث می‌شود که فرهنگ «کار گروهی» در میان اعضای سازمان رواج پیدا کند و کارکنان به سمت نوآوری سوق داده شوند؛ زیرا نوآوری به تلاش دسته‌جمعی همه افراد و واحدهای درون سازمانی نیازمند است و سرمایه اجتماعی سازمان نیز از طریق تسهیل کنش جمعی به خلق نوآوری در سازمان ایجاد می‌شود. بنابراین، سرمایه اجتماعی یکی از عوامل مهم ایجاد ارتباطات مؤثر بین افراد و در نتیجه، تقویت خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها است (Setini & et al. 2020).

پیشینه پژوهش

خانی و حسین‌زاده یاغبستی (۱۴۰۱)، پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر هوش مالی و سواد اطلاعاتی بر عملکرد مالی کارکنان مالی شعبات پست بانک استان آذربایجان شرقی انجام داده‌اند. برای انجام این پژوهش از تحلیل عاملی تأییدی

استفاده شده و نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که هوش مالی و سواد اطلاعاتی بر عملکرد مالی کارکنان مالی شعب پست بانک استان آذربایجان شرقی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد (Khani and Hosseinzadeh Yaghbasti, 2022). ساداتی تیله‌بونی (۱۴۰۱) پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر ریسک غیر سیستماتیک بر مدیریت سود انجام داده‌اند. برای تجزیه و داده‌های این پژوهش از روش کمی تجزیه و تحلیل آماری شامل روش تجزیه و تحلیل رگرسیون استفاده شده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که ریسک غیر سیستماتیک بر مدیریت سود اثر مثبتی دارد (Sadati Tileboni & Zabihi & Khalili, 2022). زیارتی و همکاران (۱۳۹۹)، پژوهشی تحت عنوان مقایسه ویژگی شخصیت و هوش هیجانی بین افراد دارای ریسک‌پذیری بالا و ریسک‌پذیری پایین انجام داده‌اند. یافته‌ها با توجه به مقادیر t محاسبه شده و سطح معناداری آنها تفاوت میانگین افراد با ریسک‌پذیری بالا و افراد با ریسک‌پذیری پایین به جز باز بودن به تجربه در همه ابعاد شخصیت و هوش هیجانی معنادار است (Ziyarati & Mirhashemi & Vasigh, 2020). سعیدی و مقدمی (۱۳۹۸)، در مطالعه‌ای به بررسی رابطه بین هوش مالی و ریسک سرمایه‌گذاری در کارگزاران بورس پرداخته‌اند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که هر اندازه هوش مالی بالاتر باشد، تحلیل‌های بهتری از وضعیت بورس به وجود می‌آید و ریسک سرمایه‌گذاری در وضعیت بهتر به وقوع می‌پیوندد. بنابراین به عقیده این محققین، تفاوت افراد در هوش مالی نه در قدرت ریسک بلکه در تحلیل وضعیت بیشتر خود را نشان می‌دهد (Saidi & Moghadmi, 2017). رنجبر و حیدری (۱۳۹۷)، در مطالعه‌ای به بررسی نقش حمایت اجتماعی و ریسک‌پذیری در افزایش بهره‌وری پرداخته‌اند. نتایج حاصل از پژوهش آنها نشان می‌دهد که متغیرهایی از جمله حمایت اجتماعی، سرمایه اجتماعی و ریسک‌پذیری بر بهره‌وری فردی و سازمانی تأثیر مثبت و مستقیم دارد (Ranjbar & Heydari, 2017). سرحدی، صمدی و تیموری (۱۳۹۷)، در پژوهشی به بررسی رابطه هوش مالی و سرمایه‌گذار پرخطر در بورس پرداخته‌اند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که هوش مالی رابطه مستقیمی با سرمایه‌گذاری پرخطر دارد و این رابطه مثبت و مستقیم بوده است. به این معنی که هر اندازه هوش مالی در افراد بیشتر باشد، ریسک سرمایه‌گذاری در این افراد بیشتر است (Sarhadhi & Samadi & Timuri, 2017). فیروزآبادی (۱۳۹۶)، پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی در ریسک‌پذیری انجام داده است. نتایج این پژوهش نشان داد که افرادی که دارای سرمایه اجتماعی بالاتری می‌باشند، ریسک‌پذیرتر هستند. از نتایج دیگر این پژوهش می‌توان به این نکته اشاره کرد که بعضی از مشاغل افراد دارای قدرت ریسک بالاتری هستند که از آن جمله می‌توان به فعالان بورس اشاره کرد (Firouzabadi, 2016).

ترین ۱ (۲۰۲۳)، پژوهشی با عنوان «سرمایه اجتماعی، اعتماد و ریسک‌پذیری: ارزش رتبه بندی ESG و اثرات شوک‌های بحران» انجام داده است. این مطالعه با هدف بررسی عوامل تعیین‌کننده مالی (بهبود مالی و هوش مالی) و عوامل سرمایه اجتماعی برای مقاصد کارآفرینی و عملکرد مالی آنها در میان ۳۲۶ کارآفرین در چین انجام شده است. یافته‌های این مطالعه نشان داد که شاخص‌های کلیدی مالی و سرمایه اجتماعی به طور معناداری با نیت کارآفرینی مرتبط هستند که عملکرد مالی کارآفرینی را به طور قابل توجهی پیش‌بینی می‌کنند. همچنین، نیت کارآفرینی و هوش مالی به طور قابل توجهی رابطه بین سرمایه اجتماعی، رفاه مالی و عملکرد مالی کارآفرینانه را واسطه می‌کنند (Sozibilir, 2018). پژوهشی با عنوان تعامل سرمایه اجتماعی، خلاقیت و اثربخشی سازمانی در بین آژانس‌های کاریابی در

- 1- Trinh
- 2- Sozibilir

ترکیه انجام داده است. وی نشان داد که سرمایه اجتماعی هم مستقیم و هم از طریق نوآوری سازمانی در اثربخشی سازمانی تأثیر دارد (Sozibilir, 2018). چن و چن (۲۰۱۵)، در پژوهشی با عنوان اطمینان بیش از حد مدیریتی و ریسک پذیری، به بررسی این موضوع پرداخت که آیا توسعه در حاکمیت شرکتی می‌تواند به کاهش اثرات مخالف اطمینان بالای مدیریت بر روی ریسک پذیری بانک کمک نماید؟ نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که شرکت‌ها با مدیران با اطمینان بیش از حد، ریسک اعتباری بالاتری را به خصوص در دوره‌های بحران اقتصادی پذیرا هستند و در دوره رونق اقتصادی ریسک کمتری می‌کنند (Chen & Chen, 2015). جی‌ها و کوکس (۲۰۱۵)، در پژوهشی به بررسی رابطه میان مسئولیت اجتماعی شرکت و سرمایه اجتماعی پرداخته‌اند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی بالا در سازمان موجب افزایش تعهد به مسئولیت اجتماعی می‌شود (Jha & Cox, 2015). تدیگا و آسونگو (۲۰۱۵)، پژوهشی با عنوان تأثیر هوش بر توسعه مالی انجام داده‌اند. در این پژوهش همبستگی بین هوش و توسعه مالی در ۱۹۰ کشور براساس داده‌های جمع آوری شده بین سالهای ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۰، تأیید شده است (Tediga & Asongo Shmotkin, 2015).

روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نوع توصیفی تحلیلی و همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارمندان و مدیران شعب بانکی ملی شهر زاهدان می‌باشد که تعداد آنها ۴۳۰ نفر می‌باشد. نمونه آماری این تحقیق بر اساس جدول مورگان ۲۰۲ نفر می‌باشد که به شیوه نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. جهت گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه‌های هوش مالی پوپوویچ و همکاران (۲۰۱۲)، سرمایه اجتماعی اونیکس و بولن (۲۰۰۰) و ریسک پذیری پاول (۲۰۰۰) استفاده شده است. با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه‌های مورد استفاده در این پژوهش، این پرسشنامه‌ها دارای روایی لازم می‌باشند. همچنین، برای بررسی پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. آلفای کرونباخ برای پرسشنامه هوش مالی، ۰/۷۹، برای پرسشنامه سرمایه اجتماعی، ۰/۹۳، و برای پرسشنامه ریسک پذیری، ۰/۸۸ به دست آمده که در سطح بالا و مورد قبول می‌باشد. در این پژوهش جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل مسیر و نرم افزار Smart PLS استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

بررسی آمار توصیفی مربوط به پرسشنامه‌های این پژوهش نشان می‌دهد که ۸۶/۷ درصد از پاسخگویان مرد و ۱۳/۳ درصد زن بوده‌اند. بنابراین، تعداد مردانی که در تکمیل پرسشنامه‌ها مشارکت داشته‌اند، بیشتر از زنان بوده است. همچنین، ۱۸/۲ درصد در بازه سنی ۲۵ الی ۳۵ سال، ۵۲/۲ درصد در بازه سنی ۳۶ الی ۴۵ سال، ۲۸/۱ درصد در بازه سنی ۴۶ الی ۵۵ سال، و ۱/۵ درصد دارای سن ۵۵ سال به بالا بوده‌اند. بنابراین، بیشتر پاسخگویان در بازه سنی ۳۶ الی ۴۵ سال قرار

- 1- Chen
- 2- Jha & Cox
- 3- Tediga & Asungo
- 4- Popovis
- 5- Onyx and Bolen Social Capital Questionnaire

داشته‌اند. همچنین، از نظر میزان تحصیلات، ۱ درصد از پاسخگویان دیپلم، ۱۶/۳ درصد دارای مدرک تحصیلی کاردانی، ۳۲/۵ درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و ۵۰/۲ درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد بوده‌اند. بنابراین، بیشتر پاسخگویان دارای مدرک کارشناسی ارشد بوده‌اند. همچنین، از نظر وضعیت استخدامی ۸۴/۲ درصد رسمی، ۳/۹ درصد پیمانی، و ۰/۵ درصد قراردادی بوده‌اند. بنابراین، بیشترین تعداد پاسخگویان دارای وضعیت استخدامی رسمی بوده‌اند.

در بخش آمار استنباطی، قبل از آزمون فرضیات و برآورد مدل تحقیق، برازش و نیکویی مدل باید مورد ارزیابی قرار بگیرد. برای ارزیابی برازندگی الگوی معادلات ساختاری از چند شاخص استفاده می‌شود. یکی از شاخص‌های مورد استفاده، شاخص مجذور کای (X2) است که یک شاخص برازندگی مطلق مدل به حساب می‌آید و هر چه از صفر بزرگ‌تر باشد برازندگی مدل کمتر است. وقتی حجم نمونه برابر ۷۵ تا ۲۰۰ باشد، مقدار مجذور کای (X2 یک اندازه معقول برازندگی می‌باشد. یکی از شاخص‌های مورد نظر در الگوی معادلات ساختاری، شاخص نیکویی برازش (GFI) است که مقادیر آن بین صفر و یک متغیر است و هر چه به یک نزدیک‌تر باشد برازش بیشتری دارد. همچنین، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI) یک سنجه کلی برازندگی است و تعداد درجات آزادی را به حساب می‌آورد. وقتی این شاخص برابر ۰/۸۵ یا بیشتر باشد، برازش الگو قابل قبول است و مقادیر نزدیک به ۰/۹۵ یک برازش خوب را نشان می‌دهد. همانطور که نتایج جدول شماره ۱ نشان می‌دهد، مقدار کای اسکوئر ۰/۷۲ و شاخص نیکویی برازش ۰/۸۵ و برای شاخص برازندگی تطبیقی CFI ۰/۹۳ می‌باشد. این اعداد نشان می‌دهد که مدل از برازش خوبی برخوردار است و قابل قبول می‌باشد.

جدول ۱- مقیاس‌های برازش مدل

مقیاس	سطح قابل قبول	نتیجه
X2	بالای ۰/۵	۰/۷۲
شاخص نیکویی برازش GFI	۰/۹۰ به بالا	۰/۸۵
شاخص برازندگی تطبیقی CFI	۰/۹۰ به بالا	۰/۹۳

بر اساس ادبیات پژوهش، فرضیه‌های تحقیق به شرح ذیل تنظیم شده و مدل مفهومی پژوهش نیز در نمودار شماره ۱ نمایش داده شده است:

الف- فرضیه اصلی:

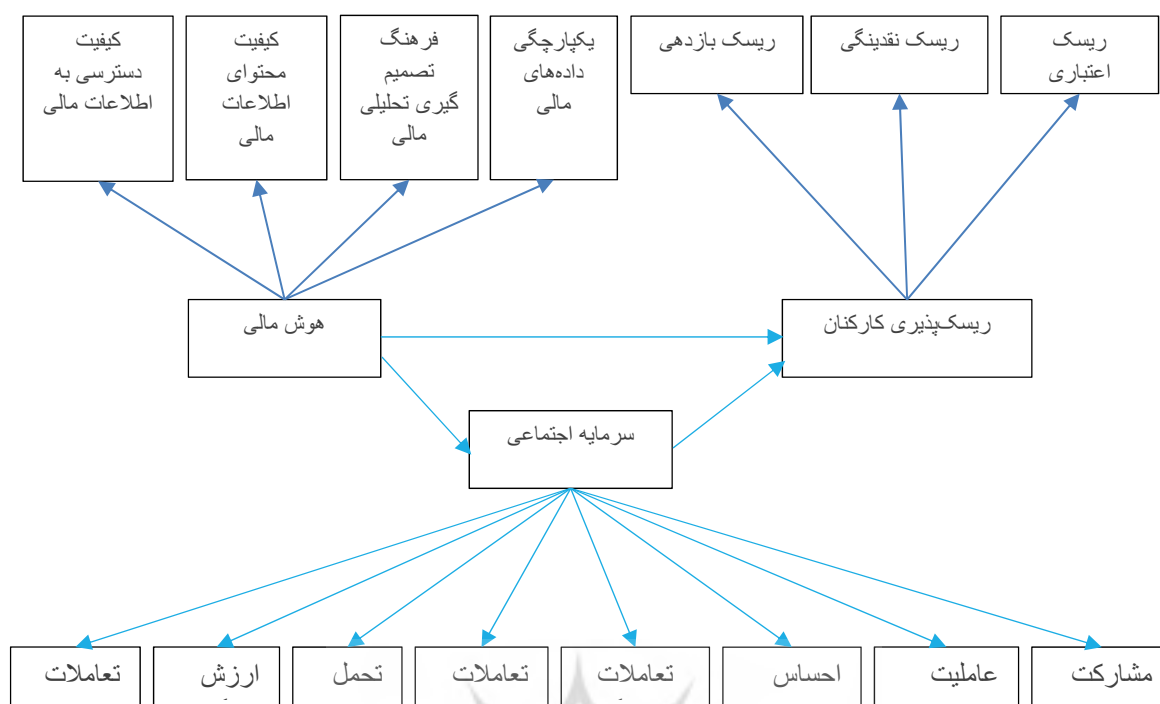
هوش مالی بر ریسک‌پذیری کارکنان با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در شعب بانک ملی زاهدان تأثیر دارد.

ب- فرضیه‌های فرعی:

هوش مالی بر ریسک‌پذیری کارکنان شعب بانک ملی زاهدان تأثیر دارد.

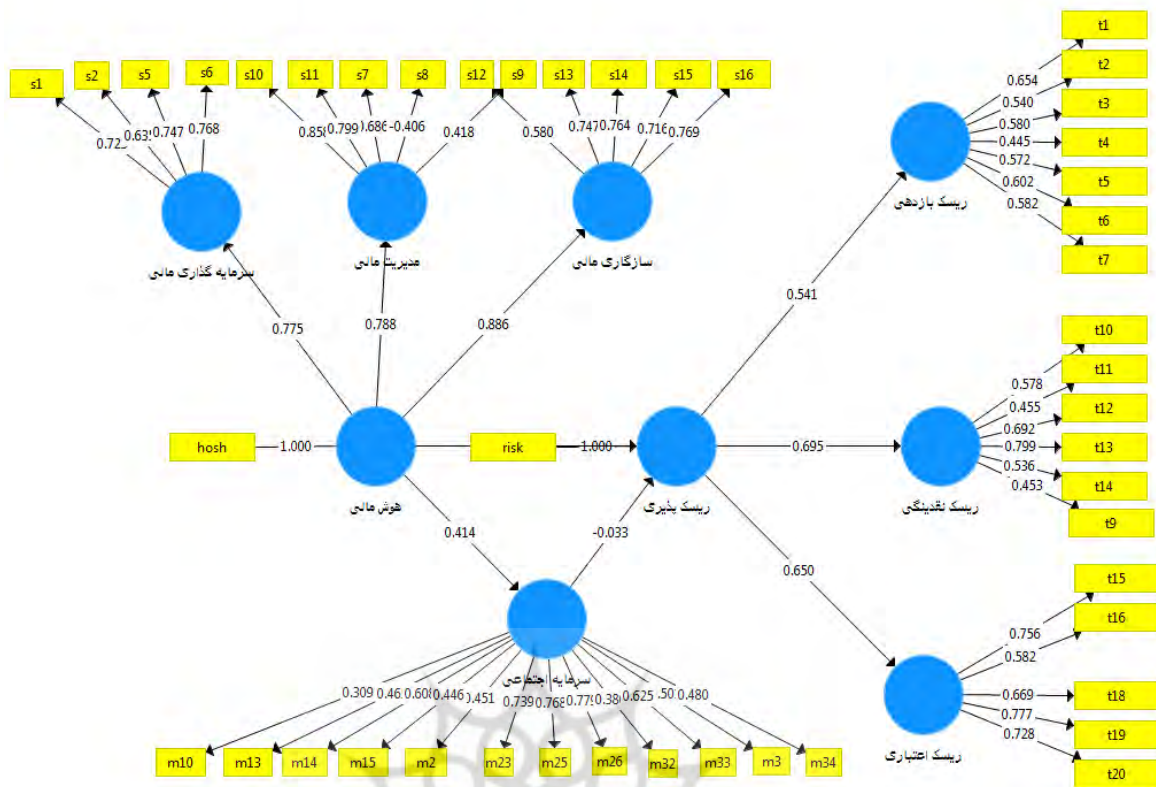
هوش مالی بر سرمایه اجتماعی کارکنان شعب بانک ملی زاهدان تأثیر دارد.

سرمایه اجتماعی بر ریسک‌پذیری کارکنان شعب بانک ملی زاهدان تأثیر دارد.

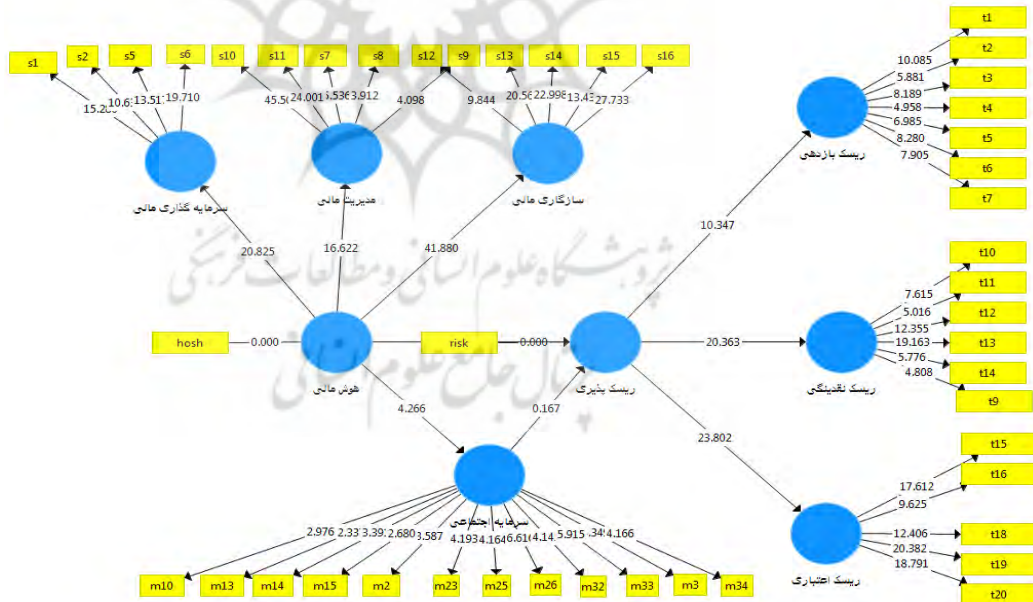


نمودار ۱- مدل مفهومی پژوهش (اقتیاس از کیوساکی، و پوپوویچ و همکاران، ۲۰۱۲ و پاول، ۲۰۰۰)

در ادامه، با استفاده از ضرایب مسیر و سطح معنی داری آن‌ها و همچنین نتایج حاصل شده برای متغیرهای واسطه، فرضیه‌های تحقیق مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. نمودار شماره ۲ مدل را در حالت ضرایب مسیر نشان می‌دهد. اگر بار عاملی بیشتر از ۰/۴ باشد مورد تأیید است (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۶، ۷۱). نمودار شماره ۳، مدل را در حالت معناداری نمایش می‌دهد. مقدار t -value معنی داری ضرایب مسیر مورد بررسی را نشان می‌دهد. اگر مقدار مورد نظر به ترتیب از ۱/۶۴، ۱/۹۶ و ۲/۵۸ بیشتر باشد، نتیجه می‌گیریم که آن فرضیه در سطوح ۹۰، ۹۵ و ۹۹ درصد تأیید می‌شود و مسیر و ضریب مسیر مورد نظر تأیید می‌گردد. در غیر این صورت، آن ضریب مسیر معنی دار نبوده و فرضیه مورد نظر رد می‌شود (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۶، ۷۱). با توجه به تحلیل به دست آمده، تأثیر هوش مالی بر سرمایه اجتماعی در سطح ۹۹ درصد قابل تأیید می‌باشد و تغییرات مربوط به سرمایه اجتماعی توسط هوش مالی قابل تبیین می‌باشد. اما هوش مالی نمی‌تواند تغییرات مربوط به ریسک پذیری را تبیین کند.



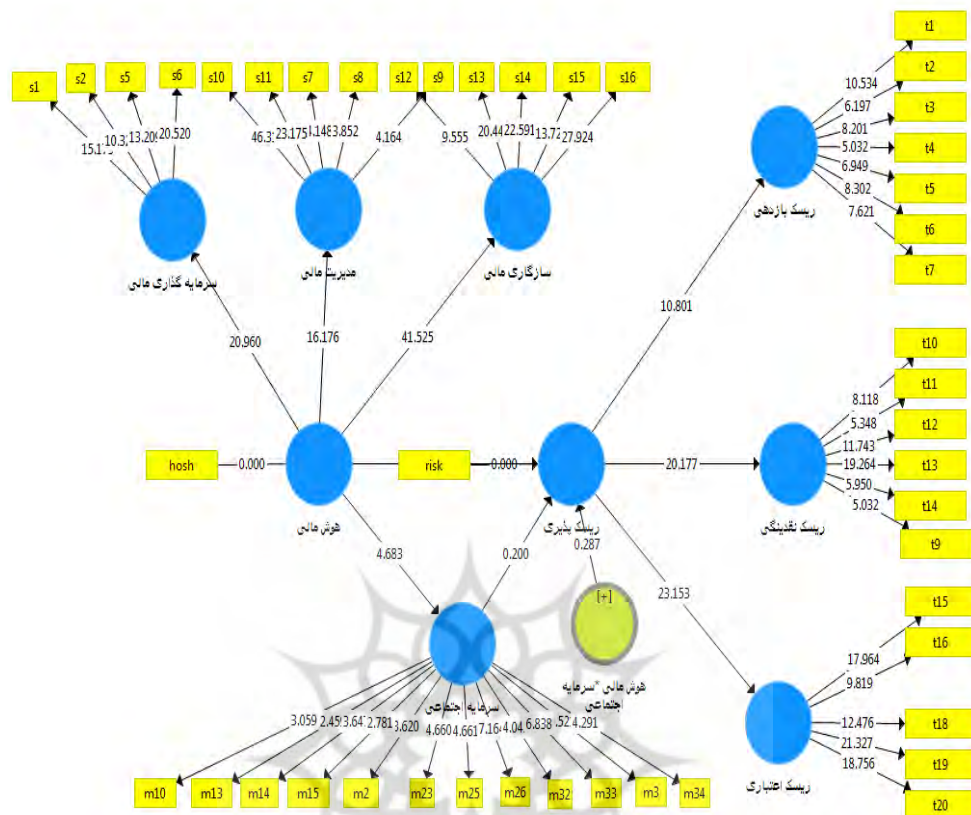
نمودار ۲- مدل در حالت ضرایب مسیر



نمودار ۳- مدل در حالت معناداری

در راستای بررسی تأثیر هوش مالی بر ریسک پذیری با نقش میانجی سرمایه اجتماعی، نتایج (نمودار شماره ۴) نشان می‌دهد که با توجه به مقدار t-value که برابر ۰/۲۸۷ و کمتر از ۱/۶۴ می‌باشد، در نتیجه هوش مالی با نقش واسطه‌ای

سرمایه اجتماعی بر ریسک پذیری تأثیر ندارد. همچنین، لازم به ذکر است که این نتایج پس از اصلاح مدل و حذف بارهای عاملی کمتر از ۰/۴ به دست آمده است.



نمودار ۴- تأثیر هوش مالی بر ریسک پذیری با نقش میانجی سرمایه اجتماعی (مدل در حالت معناداری)

همانطور که نتایج جدول شماره ۲ نشان می‌دهد، فرضیه‌های دوم و سوم با توجه به ضریب مسیر و آماره t معنی‌دار می‌باشد و فرضیه‌های اول و چهارم با توجه به ضریب مسیر و آماره t نشان داده شده در جدول، غیر قابل قبول بوده و تأثیرپذیری آنها مورد تأیید نمی‌باشد.

جدول ۲- نتایج فرضیات تحقیق با توجه به تحلیل مدل معادلات ساختاری

نتیجه	آماره t	ضریب مسیر	فرضیه‌ها
رد	۰/۲۸۷	۰/۰۳	هوش مالی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی بر ریسک پذیری کارمندان بانک ملی زاهدان تأثیر دارد.
پذیرش	۱/۹۹۸	۰/۳۱۴	هوش مالی بر ریسک پذیری کارکنان شعب بانک ملی زاهدان تأثیر دارد.
پذیرش	۴/۱۲۲	۰/۴۱۴	هوش مالی بر سرمایه اجتماعی کارکنان شعب بانک ملی زاهدان تأثیر دارد.
رد	۰/۱۶۷	-۰/۰۳۳	سرمایه اجتماعی بر ریسک پذیری کارکنان شعب بانک ملی زاهدان تأثیر دارد.

بحث و نتیجه گیری

به نظر می‌رسد بانک‌ها در ایران به علت اهداف بیرونی، مشتری مداری و ثبات در مسائل مالی، کمتر به ابعاد شخصیتی کارکنان خود پرداخته باشند و هوش مالی نیز از این قاعده مستثنی نیست و زمانی که هوش مالی کارکنان، مورد توجه قرار نگیرد، عوامل تأثیر پذیر از هوش مالی نیز مورد توجه قرار نمی‌گیرد. در نتیجه با توجه مزیت رقابتی در بانک‌ها، مدیران این مؤسسات مالی باید همه جوانب ثبات مالی و رسیدن به اهداف سازمانی خود را لحاظ کنند. فرضیه اصلی این پژوهش بدین شکل بود که هوش مالی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی بر ریسک پذیری کارمندان بانک ملی زاهدان تأثیر دارد.

با توجه نمودار شماره ۴ و جدول شماره ۲، هوش مالی نمی‌تواند با نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی بر ریسک‌پذیری کارکنان تأثیر گذار باشد. هر اندازه هوش مالی در کارکنان بالا باشد، با نقش مداخله‌ای سرمایه اجتماعی نمی‌تواند ریسک‌پذیری در کارکنان را تبیین نماید. هوش مالی می‌تواند یکی از ویژگی‌های ثابت کارکنان بانک باشد. دلیل معنادار نبودن فرضیه اصلی این تحقیق را می‌توان در دو بعد دنبال کرد. ابتدا، ساختار سازمانی بانک و دیگری تفاوت‌های فردی و شخصیتی در بین کارکنان بانک. ساختار سازمانی بانک‌ها به نحوی است که فردیت جایگاه بالایی ندارد و بیشتر کار تیمی در جایگاه بالایی قرار دارد. هوش مالی از این نظر که یک ویژگی فردی است، نمی‌تواند خیلی تحت تأثیر فرایند سازمانی بانک‌ها قرار گیرد. همچنین، تفاوت‌های فردی در همه نظریات مربوط به هوش یک امر تأثیر گذار می‌باشد و در بحث هوش مالی نیز این قاعده موجود است و فردیت یک امر تأثیر گذار در هوش مالی می‌باشد. اما برای رشد هر نوع هوشی، وجود بستر و زمینه مناسب می‌تواند نقش کلیدی در پرورش آن داشته باشد. بنابراین، مدیران و برنامه‌ریزان بانک‌ها باید برنامه‌های آموزشی و مطالعاتی خود را به سمت شناسایی میزان هوش کارمندان خود و شیوه‌های ارتقای آن در کارمندان بگذارند.

نتایج بررسی فرضیه فرعی اول نشان می‌دهد که تغییرات مربوط به ریسک‌پذیری کارکنان با میزان ۳۱ درصد و با اطمینان ۹۵ درصد تحت تأثیر هوش مالی می‌باشد. همچنین جهت این تأثیرات مثبت می‌باشد و هر اندازه هوش مالی بالاتر باشد، کارکنان به طرف ریسک‌پذیری بیشتری پیش می‌روند. توجه این نتایج را می‌توان در این نکته دنبال کرد که، ریسک‌پذیری در بانک می‌تواند تصمیم‌های جمعی و آینده بانک را تحت تأثیر قرار داده، در نتیجه این محدودیت باعث می‌شود که همه کارمندانی که دارای هوش بالایی هستند دست به ریسک‌های مالی در سطح بالا نزنند.

نتایج بررسی فرضیه دوم نشان می‌دهد که هوش مالی بر سرمایه اجتماعی با ضریب تأثیر ۰/۴۱۴ تأثیر گذار می‌باشد. این تغییرات و تأثیرات در سطح ۹۹ صدم قابل تأیید می‌باشد. جهت این تغییرات مثبت است و هر اندازه هوش مالی در کارکنان بانک بالاتر باشد، می‌تواند حمایت‌های اجتماعی بیشتری را جذب کنند. یکی از خاصیت‌های هوش و انواع آن بالا بردن قدرت ارتباطی و سازگاری فرد است. در واقع فردی که دارای هوش مالی بالایی باشد، با سازمان خود و کارکنان و مدیران آن مجموع ارتباط بهتری برقرار کرده و این ارتباط مؤثر در ادامه تبدیل به یک سرمایه اجتماعی می‌شود که اثرات مثبت فردی و سازمانی را به دنبال خواهد داشت.

نتایج بررسی فرضیه فرعی سوم تحقیق نشان می‌دهد که حمایت اجتماعی نمی‌تواند بر ریسک‌پذیری کارکنان تأثیر گذار باشد. با توجه به اینکه ضریب اثر عدد ۰/۳۳-، را نشان می‌دهد و همچنین آماره t عدد ۰/۱۶۷ را نشان می‌دهد، این امر

فرضیه محقق را رد می کند و وجود سرمایه اجتماعی بالا نمی تواند قدرت ریسک پذیری کارکنان را بالا ببرد. سرمایه اجتماعی نمی تواند دلیل ریسک پذیری در کارمندان بانک باشد و فرد برای اینکه حمایت سازمان و دیگر اعضا را حفظ نماید، از ریسک پذیری فاصله می گیرد.

با توجه به رد شدن فرضیه اصلی پیشنهاد می گردد که:

مسئولان بانک ملی در خصوص شناسایی میزان ریسک پذیر بودن کارکنان خود اطلاعات کافی جمع آوری کنند و به این توانایی جهت دهی مثبت بدهند.

بستر لازم جهت رشد و ارتقای هوش مالی کارکنان ایجاد گردد.

مدیران بانک، ریسک پذیری در حوزه کارمندان را مورد توجه قرار دهند و زمینه را برای فعالیت آنها فراهم آورند.

باتوجه به تأیید فرعی اول پیشنهاد می گردد که:

عوامل ریسک پذیری کارکنان در راستای اهداف بانک ملی تقویت گردد.

جهت رشد سرمایه اجتماعی در کارکنان بانک، کار تیمی و گروهی تقویت شود.

باتوجه به تأیید فرضیه فرعی دوم پیشنهاد می گردد که:

زمینه رشد و ارتقای هوش مالی در راستای سرمایه اجتماعی تقویت گردد.

میزان رشد سرمایه اجتماعی و کار تیمی کارکنان در ارتقای شغلی آنها مورد توجه قرار گیرد.

باتوجه به رد فرضیه فرعی سوم پیشنهاد می گردد که:

آموزش مهارت های ارتباطی در جهت ارتقاء و رشد سرمایه اجتماعی کارکنان صورت پذیرد.

آموزش جامع ارائه طرح های ریسک پذیری به کارکنان جهت استفاده مفید و منطقی از قدرت ریسک پذیری کارکنان، انجام شود.

Reference

- Alagheh Band, Parisa. (2015). The effect of financial intelligence on the use of investment. Master's thesis, Tarbiat Modares University. (In Persian)
- Alizadeh Hamid, & Larijani Masoumeh. (2018). Investigating the impact of currency risk on Bank Mellat's performance through the mediating role of financial intelligence. *Scientific Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 3(8), 32-47. (In Persian)
- Al-Omoush, K. S., Simón-Moya, V., & Sendra-García, J. (2020). The impact of social capital and collaborative knowledge creation on e-business proactiveness and organizational agility in responding to the COVID-19 crisis. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(4), 279-288.
- Anderson, W. Eugene. and Fornell, Claes. (2010). foundation of the American customer satisfaction index. *Total Duality Management*, vol. 11 No. 7, pp 869-882.
- Aydin, Serkan & Ozer, Gohkan. (2011). The analysis of antecedents of customer loyalty in the Turkish mobile telecommunication market. *European journal of marketing*, Vol.39, No. 7, pp. 910-925.
- Chen, H. J., & Chen, C. H. (2012). Managerial overconfidence and bank risk taking: a cross-country analysis. No. 1. Working Paper.
- Darabi, R., & Mashayekhi, G. (2016). Financial Intelligence in Prediction of Firm's Creditworthiness Risk, Evidence from Support Vector Machine Approach. *Accounting and Auditing Research*, 8(30), 102-125. doi: 10.22034/iaar.2016.99185 (In Persian)

- Fadaeinejad, M. E., Ssadegh Sharif, S. J., & Banaeian, H. (2011). Designing a Decision Support System for resource mobilization; (A case study in Agriculture Bank). *Journal of Information Technology Management*, 3(6), pp. 89-108. (In Persian)
- Firouzabadi, Seyed Ahmad. (2016). Investigating the relationship between social capital and its impact on risk-taking. doctoral dissertation in sociology, Faculty of Social Sciences, University of Tehran, supervisor: Mohammad Javad Natiqpour (In Persian)
- Gerami, A., Hamid, S., & Ghaforian, A. (2022). The effect of knowledge management on intellectual capital, social capital and company innovation. *Journal of Accounting and Management Vision*, 5(69), 17-36.
- Greene, Mark Richard. (1977). *Risk and Insurance*. 4 ed., South-Western Publishing Company.
- Hassas Yeganeh, Y., & Afkhami, A. (2018). Behavioral Modeling of Angel Investors' Investment Decision Makings. *Journal of Investment Knowledge*, 7(28), 313-330. (In Persian)
- Häuberer, J. (2011). Introducing the Civic Perspective on Social Capital – Robert D. Putnam's Concept of Social Capital. *Social Capital Theory*. VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92646-9_3
- Hirani, Khalil, Safaei, Mohammad Reza. (2018). Investigation of the role of financial intelligence on risk decisions in bank managers. *Top Bank magazine*, No. 26, University of Tehran. (In Persian)
- Jazini, Alireza, (2016). Determining the relationship between financial intelligence and risk-taking of employees of Tehran Municipal Sports Organization. *Urban Management*, No. 43, pp. 115-128. (In Persian)
- Jha, A., & Cox, J. (2015). Corporate Social Responsibility and Social Capital. *Journal of Banking & Finance*, 60(1), 1-64.
- Khani, Vahid and Hosseinzadeh Yaghbasti, Behnaz. (2022). Investigating the effect of financial intelligence and information literacy on the financial performance of financial employees of Postbank branches in East Azarbaijan province. *Human Islamic Studies*, Year 8, Number 29, pp. 55-65.
- Khatiri M, Taqi Purian Y, Gholami Jamkarani R. (2019). Investigating the Association between Managers' Personality Characteristics and Financial Intelligence. *Financial Accounting*, 10 (40):126-149 (In Persian)
- Mohammadi, M., & Elahy, M. (2021). Examining the Legitimacy of Earning from Risk Acceptance: Emphasizing the Views of Martyr Sadr. *Scientific Journal of Budget and Finance Strategic Research*, 2(3), 143-181.
- Mohsenin, Shahriar and Esfidani, Mohammad Rahim. (2017). *Structural equations based on partial least squares approach using Smart PLS software*. Mehrban book, second edition: Tehran. (In Persian)
- Naderi, Davar and Deoband, Mitra. (2010). *Practical Methods of Marketing Banking Services for Iranian Banks*. Negah Danesh Publications. (In Persian)
- Onyx, J., & Bullen, P. (2000). Measuring social capital in five communities. *The Journal of Applied Behavioural Science*, V.36, N.1: 23-42.
- Parhizi, Hamed. (2012). Relationship-Based Marketing. *Specialized Marketing Monthly*, No. 16. (In Persian)
- Patterson, Paul G. (2007). Demographic correlates of loyalty in a service context. *Journal of Services Marketing*, Vol. 21, No. 2, pp. 113-114.
- Popovič, A., Hackney, R., Simões, P., & Jurij, J. (2012). Towards financial intelligence systems success. Effects of maturity and culture on analytical decision making, 54(1), 729-739.
- Rahimi, Hossein; Hashempour, Sahar (2017). Investigating the relationship between financial intelligence and risk-taking of Isfahan municipality employees using structural equations. Conference paper: National Conference on Management, Economy and Resistance Economy. (In Persian)
- Ranjbar, Sima, Heydari, Fatemeh. (2017). Investigating the role of social support and risk-taking in increasing productivity. Master's Thesis, Islamic Azad University of Mashhad. (In Persian)

- Sadati Tileboni, S. V., zabihi, A., & Khalili, Y. (2022). Investigating the Impact of Nonsystematic Risk on Earnings Management. *Accounting and Auditing Research*, 14(53), 175-190. doi: 10.22034/iaar.2022.151105
- Saidi. Farzad, Moghadmi. Seyed Morteza. (2017). Investigating the relationship between financial intelligence and investment risk in stock market workers. *Scientific-Research-Specialized Quarterly of Imam Reza University Management Department*, No. 6, pp. 27-31. (In Persian)
- Sarhadhi, Reza and Samadi, Afshin, Timuri, Reza. (2017). Investigating the relationship between financial intelligence and high-risk investors in the stock market. *Polish Economic Journal*, Volume 8, Number 27. (In Persian)
- Setini, M., Yasa, N. N. K., Supartha, I. W. G., Giantari, I. G. A. K., & Rajiani, I. (2020). The passway of women entrepreneurship: Starting from social capital with open innovation, through to knowledge sharing and innovative performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(2), 25.
- Shabahang, Rahim. (2011). *Financial Management*. Specialized Accounting Research Center, Publication 92, First Edition, Tehran. (In Persian)
- Shahroudi, Gholamreza, Mousavi, Ahmad. (2013). The relationship between financial intelligence and behavioral tendencies in investment decisions, *Research and Studies Organization of the Central Bank*. Sociologists Publications, Tehran. (In Persian)
- Sozbilir, F. (2018). The Interaction between Social Capital, Creativity and Efficiency in Organizations. *Thinking skills and Creativity*. 27, pp. 92-100.
- Tediga, C, D., Asongo Shmotkin, D. (2015). Optimal well – Being: Empirical Encounter of Two tradition. *Journal of Personality and Social psychology*, Vol (10),157-1724
- Trinh, Vu Quang and Cao, Ngan Duong and Li, Teng and Elnahass, Marwa. (2023). Social capital, trust, and bank tail risk: The value of ESG rating and the effects of crisis shocks. *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, Vol. 83, p. 1-23.
- Vakili, Davoud. (2012). Performance Evaluation of Commercial Banks. Master's Thesis, University of Banking, Tehran. (In Persian)
- Vang, B. (2013). Timeliness of corporate and Audit Reporting: some Empirical Evidence in the French Context. *The International Journal of Accounting*, (3): 215-246.
- Ziyarati, S. Z., Mirhashemi, M., & Vasigh, B. (2020). Comparison of personality traits and emotional intelligence between helicopter pilots and passenger pilots. *Medical journal of Mashhad University of Medical Sciences*, 63(1), -. doi: 10.22038/mjms.2020.16872 (In Persian)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی