

عنوان مقاله: بررسی رابطه بین ریسک‌پذیری و عملکرد بانک‌ها

مطالعه موردی: شعب بانک ملی استان آذربایجان غربی

غلامرضا منصورفر^۱ - فرزاد غیور^۲ - یوسف راستی‌آذر^۳

دریافت: ۱۳۹۰/۹/۱۲

پذیرش: ۱۳۹۱/۹/۱۱

مقاله برای اصلاح به مدت ۵ ماه و ۳ روز نزد پدیدآوران بوده است.

چکیده:

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین ریسک‌پذیری و عملکرد شعب بانک ملی استان آذربایجان غربی است. برای بررسی عملکرد شعب، از شاخص سودآوری نسبت سود به درآمد شعب استفاده گردید. در این پژوهش تمامی شعب بانک ملی (۹۲ شعبه) در سطح استان آذربایجان غربی در طی دوره ۶ ساله از سال ۱۳۸۴ تا ۱۳۸۹، مورد بررسی قرار گرفت و دو مدل برای بررسی رابطه بین ریسک‌پذیری و عملکرد بانک‌ها ارائه گردید. در مدل اول ریسک‌پذیری فردی و در مدل دوم ریسک‌پذیری سازمانی به‌عنوان متغیر مستقل مورد استفاده قرار گرفتند و از متغیرهای سن و مدرک تحصیلی مدیران، تعداد پرسنل شعب، مانده تسهیلات و سپرده‌ها و درصد مطالبات معوق نیز به‌عنوان متغیرهای کنترل استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین ریسک‌پذیری فردی، سازمانی و عملکرد رابطه خطی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. متغیرهای کنترلی سن از مدل اول و درصد مطالبات معوق از مدل دوم به علت بالا بودن سطح معنی‌داری ضرایب رگرسیونی حذف گردیدند و نتایج مربوط به متغیرهای کنترلی باقی‌مانده نشان از رابطه مثبت و معنی‌دار بین مانده تسهیلات و سپرده‌ها با نسبت سود به درآمد شعب و رابطه منفی و معنی‌دار بین پرسنل شعب و مدرک تحصیلی مدیران با شاخص سودآوری مورد استفاده در این پژوهش دارد.

کلیدواژه‌ها: ریسک‌پذیری فردی، ریسک‌پذیری سازمانی، عملکرد بانک، درصد مطالبات معوق، مانده سپرده‌ها، مانده تسهیلات.

۱. استادیار علوم مالی، گروه حسابداری، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه ارومیه، (نویسنده مسئول)
g.mansourfar@urmia.ac.ir

۲. مربی گروه حسابداری، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه ارومیه و دانشجوی دکتری حسابداری، دانشگاه مازندران
f.ghayour@urmia.ac.ir

۳. کارشناس ارشد رشته مدیریت مالی - دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه و کارمند بانک ملی استان آذربایجان غربی
yusef4rs@yahoo.com

بررسی رابطه بین ریسک‌پذیری و عملکرد بانک‌ها مطالعه موردی: شعب بانک ملی استان آذربایجان غربی

مقدمه

سرمایه انسانی جزء مهم‌ترین ارکان یک موسسه است، چرا که این انسان‌ها هستند که اهداف سازمان را تعیین کرده و آن را اداره می‌کنند. مدیریت سازمان همیشه به دنبال افزایش منابع و استفاده بهینه از آن‌ها در جهت تحقق اهداف یک موسسه می‌باشد. مدیریت برای اجرای این مسئولیت نیاز به یک سری مشخصه‌های فردی، مهارت‌ها و توانایی‌ها برای پیش‌بینی آینده سازمان و محیط پیرامون سازمان دارد. مدیران همیشه با موقعیت‌هایی روبه‌رو می‌شوند که نیاز به تصمیم‌گیری دارند. تصمیم‌گیری‌هایی که برای موسسه و شخص مدیر حیاتی بوده و در واقع ابزاری برای رسیدن به هدف می‌باشد.

همین نقش مهم تصمیم‌گیری در مدیریت باعث گردیده تا برخی از صاحب‌نظران مانند Simon (1957) تصمیم‌گیری را با مدیریت مترادف دانسته و معتقد باشد که فعالیت و رفتار سازمانی شبکه پیچیده‌ای از فراگردهای تصمیم‌گیری است. منظور از تصمیم‌گیری، تحت تأثیر قرار دادن رفتار و عملکرد افرادی است که اجرای عملیات سازمان را بر عهده می‌گیرند. بنابراین برای اینکه ساختار و روابط سازمانی شناخته شود، کافی است نحوه کاربرد قدرت تصمیم‌گیری را در آن کشف نموده و برای آگاهی از طرز کار سازمان، شیوه‌های تصمیم‌گیری آن را مورد مطالعه قرار داد (علاقه‌بند، ۱۳۸۵).

Griffiths (1959) تصمیم‌گیری را قلب سازمان و مدیریت تلقی نموده و معتقد است که تمام کارکردهای مدیریت و ابعاد سازمان را می‌توان بر حسب فراگرد تصمیم‌گیری توضیح داد. تخصیص منابع، شبکه ارتباطی، روابط رسمی و غیررسمی و تحقق اهداف سازمان به وسیله مکانیسم‌های تصمیم‌گیری کنترل می‌گردند، بنابراین تصمیم‌گیری، فعالیت و رفتاری است که در تمام وظایف و فعالیت‌های مدیریت نافذ بوده، ولی کل مدیریت نمی‌باشد (علاقه‌بند، ۱۳۸۵).

در اتخاذ تصمیم مناسب نیز عوامل زیادی دخیل هستند که یکی از آن‌ها، ویژگی‌های شخصیتی مدیر می‌باشد که ریشه در باورها و عقاید مدیران دارد. ابعاد شخصیتی یک مدیر از

جنبه‌های گوناگون قابل بررسی است. یکی از این ابعاد میزان ریسک‌پذیری و مواجهه با خطر و یا اجتناب از آن می‌باشد. به بیان دیگر، میزان تصمیم‌های جسورانه یا محافظه‌کارانه یک مدیر جزء خصوصیات شخصیتی است که در عواقب تصمیم‌گیری نیز نقش به‌سزایی ایفا می‌نماید. پیشرفت‌های اخیر فناوری و روند رو به رشد جهانی‌سازی و وجود تغییرات عمده در محیط و تصمیم‌گیری در شرایط عدم ثبات، باعث افزایش ریسک و عدم اطمینان در فرآیند تصمیم‌گیری مدیران در سازمان‌ها گردیده است که این خود باعث وجود پیچیدگی‌های زیادی در زمان حال شده است. نحوه برخورد مدیر با این تغییرات و عکس‌العمل‌ها و واکنش‌های وی نشان‌دهنده نحوه رفتار آنان است. میزان تمایل به ریسک‌پذیری و نحوه نگرش مدیران به ریسک، بیان‌کننده ویژگی خاص شخصیتی مدیران و تعیین‌کننده میزان رفتار ریسک‌پذیرانه یا ریسک‌گریزانه ایشان در فرآیند تصمیم‌گیری در مقام یک مدیر می‌باشد. یک‌سری از مدیران به‌هنگام تصمیم‌گیری از ریسک اجتناب کرده و به دنبال شرایط آرام و باثباتی بوده و دارای شخصیتی ریسک‌گریز می‌باشند، ولی عده دیگر، از ریسک استقبال کرده، به دنبال تغییرات بوده و دارای ویژگی شخصیتی ریسک‌پذیر می‌باشند (مظلومی و همکاران، ۱۳۸۶).

بانک‌ها جزء مؤسساتی هستند که سطوح مختلف مدیریتی در آن - با توجه به ماهیت فعالیت خود و نیز سطح تصمیم‌گیری‌هایی که دارند - با ریسک‌های مختلفی روبه‌رو هستند. در سطح کلان، هیات مدیره بانک‌ها و در سطوح پایین‌تر و در سطح اجرایی، روسای شعب با ریسک‌های جزئی در سطح یک شعبه مواجه هستند. این مقاله به بررسی ویژگی ریسک‌پذیری یا ریسک‌گریزی روسای شعب بانک ملی پرداخته و به دنبال یافتن رابطه احتمالی آن با عملکرد شعب بانک‌ها می‌باشد. شاخص‌های مختلفی در عملکرد یک شعبه بانک موثر هستند که از آن جمله می‌توان به افزایش منابع و سپرده‌های دیداری و مدت‌دار، افزایش میزان تسهیلات پرداختی، افزایش سود شعبه، کاهش میزان مطالبات معوق، افزایش تعداد حساب‌ها و تعداد مشتریان یک شعبه اشاره نمود.

مبانی نظری پژوهش

ریسک و ریسک‌پذیری

ریسک واژه‌ای است که برداشت‌های مختلفی از آن می‌شود. در متون مختلف نیز تعاریف و معانی متفاوتی از ریسک عنوان گردیده است، مثلاً از ریسک به‌عنوان خطر، شانس، عدم اطمینان، امکان زیان و خسارت و یا انحراف بین نتایج پیش‌بینی شده و نتایج واقعی یاد شده است. از نظر Nickles *et al.* (1999) ریسک هم شامل درجه و احتمال ضرر و زیان و هم شامل میزان و

درجه احتمال سود است، ولی در ریسک خالص فقط احتمال ضرر و زیان را باید در نظر گرفت که شامل احتمال سود نمی‌شود. وجه مشترک تمامی این تعاریف وجود احتمال، عدم قطعیت و قبول احتمال شکست است.

ریسک معمولاً از دو منظر مورد توجه قرار می‌گیرد. دیدگاه نخست به بعد نرم و رفتاری پرداخته و تصمیم‌ها را از جایگاه فردی و یا سازمانی مورد بررسی قرار می‌دهد. دیدگاه دیگر، بعد مالی ریسک است که در بحث مدیریت ریسک به آن پرداخته می‌شود و عمدتاً نحوه اندازه‌گیری ریسک و مدیریت آن را شامل می‌شود.

از بخش اول که در مورد ویژگی‌های فردی و سازمانی یک مدیر می‌باشد، تحت عنوان «ریسک‌پذیری» یاد می‌شود. طبق تعریف، ریسک‌پذیری عبارت است از: «قبول خطر یا پذیرفتن احتمال ضرر و زیان برای رسیدن به مقصود». به عبارت دیگر، ریسک‌پذیری انجام عملی است که حداقل یک نتیجه مبهم یا غیرمنتظره چه مثبت و چه منفی داشته باشد. با این توضیحات، اشخاص ریسک‌پذیر بر خلاف اشخاص محتاط و محافظه‌کار از شرایط موجود ناخرسند بوده و همیشه به دنبال تغییر برای رسیدن به وضعیت مطلوب و ایده‌آل هستند (لطیفی، ۱۳۶۹).

ریسک‌پذیری در دو سطح فردی و سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرد. ریسک‌پذیری فردی از ویژگی‌های شخصیتی و نوع نگرش فرد به ریسک و ریسک‌پذیری ناشی می‌گردد. ریسک‌پذیری سازمانی نیز ناشی از فرهنگ سازمانی و سطح ریسک قابل قبول در یک سازمان بوده و میزان تأثیر ریسک‌پذیری افراد از سطح ریسک سازمان، تحت عنوان «ریسک‌پذیری سازمانی» مورد بررسی قرار می‌گیرد.

تصمیم‌گیری یکی از اجزای مهم مدیریت محسوب می‌گردد؛ بنابراین برای انتخاب یک گزینه بهینه از میان گزینه‌های مختلف، یک مدیر با موقعیت‌های غیرقابل پیش‌بینی روبه‌روست. در این میان، ویژگی‌ها و مشخصات شخصیتی و فردی شخص مدیر از جمله عوامل موثر بر تصمیم‌گیری او می‌باشند. یکی از شاخص‌های موثر از ویژگی‌های شخصیتی یک مدیر بحث ریسک‌پذیری و ریسک‌گریزی مدیر است که تأثیر زیادی بر نحوه تصمیم‌گیری وی در شرایط مختلف دارد.

میل به خطرپذیری بستگی به شغل افراد نیز دارد. مثلاً رسیدن به عملکرد بهتر در یک موسسه کارگزاری سهام نیازمند ریسک‌پذیری زیادی است و برعکس. کار حسابداری نیازمند ریسک‌پذیری کمتری است (رابینز، ۱۳۸۸)، ولی آیا کار بانک‌داری به ریسک‌پذیری بالایی نیازمند است، یا تمایل به خطر زیاد در بین مدیران بانکی باعث کاهش عملکرد می‌باشد و آیا تأثیرپذیری از سطح ریسک سازمانی بر عملکرد مدیران موثر است؟ اینها، سؤال‌هایی هستند که نیازمند بررسی بیشتر و یافتن

پاسخ مناسب می‌باشند.

مدیران بانکی نیز همانند سایر مدیران در تصمیم‌گیری‌های خود با اتکا به اعتقادات و ارزش‌های درونی که در قالب رفتارهای شخصیتی بروز می‌کند، اقدام به تصمیم‌گیری می‌نمایند. روسای شعب بانک‌ها به علت اینکه جزء مدیران رده‌های عملیاتی بانک محسوب شده و نقش اجرایی زیادی دارند، نوع تصمیم‌گیری آن‌ها در شرایط عدم اطمینان و عدم ثبات می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در اجرای سیاست‌های کلی یک بانک داشته باشد.

در موقعیت اطمینان، اطلاعات موجود دقیق، صحیح و کافی بوده و همه چیز قابل پیش‌بینی است. در موقعیت مخاطره قابلیت پیش‌بینی کمتر است و احتمال وقوع هر یک از نتایج ممکن نیز متحمل می‌باشد. در شرایط عدم اطمینان، اطلاعات راجع به موضوع بسیار کم و میزان ابهام بسیار زیاد می‌باشد و احتمال وقوع هر نتیجه‌ای ممکن است (رضائیان، ۱۳۸۷).

این مقاله، به دنبال یافتن رابطه بین شاخص رویارویی روسای شعب بانک با ریسک و یا گریز آن‌ها از شرایط عدم اطمینان، با عملکرد آن‌ها که به صورت شاخص‌های عملکردی واحد فعالیت آن‌ها آشکار می‌گردد، می‌باشد. همچنین، میزان ریسک‌پذیری ناشی از ویژگی‌های شخصیتی و ذاتی مدیران (ریسک‌پذیری فردی) و نیز رفتار ریسک‌پذیرانه متأثر از فرهنگ و جو حاکم بر سازمان (ریسک‌پذیری سازمانی)، محاسبه و تأثیرشان بر عملکرد مدیران را به طور جداگانه مورد بررسی قرار می‌دهد.

پیشینه پژوهش

پژوهش‌های خارجی معدودی در ارتباط با ریسک‌پذیری مدیران و عملکرد سازمان‌ها به خصوص در سطح بانک‌ها و شعب آنها صورت گرفته است. در ایران نیز در این زمینه پژوهش‌های چندانی صورت نگرفته است. در ادامه به برخی از این پژوهش‌ها که به طور غیرمستقیم با موضوع مرتبط بوده و در زمینه ریسک‌پذیری و عملکرد می‌باشند، اشاره می‌گردد:

March & Shapira (1987) به مطالعه تعدادی از پژوهش‌های انجام گرفته بر روی ریسک‌پذیری مدیران عالی اجرایی پرداخته و نتایج آن‌ها را مورد بررسی قرار دادند. بر اساس این مطالعه، اکثر پژوهش‌های انجام گرفته وجود رابطه مثبت بین ریسک و بازده را بیان نموده و ریسک‌پذیری را مؤلفه‌های اساسی در تصمیم‌گیری می‌دانند، به طوری که ریسک‌پذیری در بین مدیران با اهمیت‌تر از سایر کارکنان در سازمان‌ها می‌باشد.

نتیجه پژوهش Ghoshal & Nohria (1989) از وجود رابطه بین میزان ریسک‌پذیری

مدیران و بازده مجموع دارایی‌ها حاکی از آن است که با افزایش میزان ریسک‌پذیری در مدیران، نسبت بازده دارایی‌ها نیز افزایش می‌یابد.

(Riley & Chow (1992) در مقاله «تخصیص دارایی و ریسک‌گریزی فردی» به وجود رابطه معنی‌دار بین ریسک‌گریزی افراد و سن، درآمد، ثروت و میزان تحصیلات افراد پی بردند. آن‌ها دریافتند که با افزایش درآمد، ثروت و تحصیلات افراد، میزان ریسک‌پذیری افزایش می‌یابد، ولی با افزایش سن افراد ریسک‌پذیری در آن‌ها کاهش می‌یابد.

(Sullivan (1997) به بررسی رفتار ریسک‌پذیرانه مدیران شرکت‌های بزرگ پرداخته است. نتایج پژوهش او نشان داد که به جز یک حالت استثناء (در حالت زیان‌های مالی) تمایل به ریسک‌گریزی در میان مدیران چنین شرکت‌هایی بیشتر می‌باشد.

(Pattillo & Soderbom (2000) به مطالعه و بررسی ریسک‌گریزی در میان مدیران شرکت‌های تولیدی پرداخته و تأثیر آن را بر عملکرد و میزان سودآوری شرکت‌های تولیدی مورد سنجش قرار داده‌اند. ایشان برای بررسی عملکرد و سودآوری شرکت‌های تولیدی از دو نسبت سود به فروش و سود به حقوق صاحبان سهام استفاده نمودند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که بین ریسک‌گریزی مدیران و سودآوری شرکت‌ها همبستگی منفی وجود دارد. همچنین، مدیران ریسک‌گریز از قبول طرح‌های با ریسک و بازده بالا اجتناب نموده و به سرمایه‌گذاری‌های با سودآوری پایین قانع می‌شوند و حاضرند برای رویارویی با ریسک پایین‌تر، سود پایینی را نیز بپذیرند.

(Kwok & Tadesse (2006) رابطه بین فرهنگ و سیستم‌های مالی را در ۴۱ کشور جهان مورد بررسی قرار داده و به این نتیجه رسیدند که در سیستم‌های مالی بانک‌محور، کاهش ریسک بسیار مورد توجه است. در مقابل، در سیستم‌های مالی بازارمحور، پذیرش ریسک مورد علاقه مدیران می‌باشد.

(Laeven & Levine (2008) در مقاله‌ای تحت عنوان «حاکمیت بانک، قوانین و ریسک‌پذیری» به بررسی و ارزیابی تجربی روابط ریسک‌پذیری بانکی و ساختار و قوانین بانک‌ها پرداخته و به وجود تضاد تمایل به ریسک‌پذیری، بین مدیران بانکی و سهامداران پی برده‌اند. آن‌ها همچنین به این نتیجه رسیدند که بانک‌های دارای مالکیت قدرتمندتر، تمایل به ریسک‌پذیری بیشتری دارند. سهامداران نیز انگیزه قوی‌تری نسبت به غیر سهامداران و بستانکاران برای افزایش

1. Bank-Based
2. Market-Based

ریسک‌پذیری مدیران دارند. همچنین، سهامداران با نفوذ برای ایجاد جریان نقد زیاد و اعمال قدرت بیشتر، مدیران بانک را وادار به افزایش ریسک و ریسک‌پذیری می‌نمایند. این پژوهش، به تأثیر مقررات بانکی بر ریسک‌پذیری نیز پرداخته و به این نتیجه رسیده است که بسته به ساختار مالکیت بانک، قوانین و مقررات بانک می‌تواند باعث افزایش یا کاهش ریسک‌پذیری مدیران گردد.

(Chunxin 2009) با بررسی تأثیر مالکیت بر رفتار ریسک‌گريزانه بانک‌ها در کشور چین به دنبال یافتن رابطه بین مالکیت و عملکرد بانک‌ها و مالکیت و رفتار ریسک‌گريزانه مدیران بوده است. او به این نتیجه رسید که در این کشور میزان ذخایر، نسبت وام به سرمایه و نسبت منابع به مصارف بانک‌های خصوصی بیشتر از بانک‌های دولتی است. همچنین بانک‌های خصوصی، برای جلوگیری از ورشکستگی احتیاط بیشتری از خود نشان می‌دهند و ریسک‌گریزی در آن‌ها بیشتر از بانک‌های دولتی می‌باشد.

شریعتی‌سوق (۱۳۷۴) با انتخاب یک نمونه ۲۰۰ نفره از جامعه مدیران صنایع ایرانی، پژوهشی تحت عنوان «بررسی عقاید مدیران صنایع ایران نسبت به ریسک» انجام داد. نتایج پژوهش ایشان حاکی از آن است که تصمیم‌گیری مدیران صنایع ایران در موقعیت‌های سود و زیان که متضمن ریسک باشد، تفاوت دارد. علاوه بر این، بین عقاید فردی مدیران صنعت نسبت به ریسک و سطح پست سازمانی، تعداد پرسنل و سابقه خدمت، ارتباطی مشاهده نشد. به طور کلی مدیران صنایع ایرانی دارای روحیه ریسک‌پذیری که از ویژگی‌های مدیران خلاق و کارآفرین است، نیستند.

نیروی (۱۳۸۲) با انتخاب ۱۴۰ مدیر شرکت نفت خیز جنوب، به بررسی رابطه نظام ارزشی و کیفیت زندگی با ریسک‌پذیری و تعهد سازمانی پرداخته و به این نتیجه رسید که بین ارزش‌های هنری و سیاسی با ریسک‌پذیری رابطه مثبت و معنی‌دار و بین ارزش‌های مذهبی با ریسک‌پذیری رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد.

مظلومی و همکاران (۱۳۸۶) در پژوهشی به بررسی رابطه ریسک‌پذیری مدیران با عملکرد سازمان‌ها در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. بر اساس نتایج این پژوهش، ریسک‌پذیری مدیران عامل در اخذ تصمیم‌های ریسکی که سازمان را با سود مواجه می‌سازد، از اهمیت به‌سزایی برخوردار است، به طوری که افزایش میزان ریسک‌پذیری موجب می‌شود که بازده مجموع دارایی‌ها افزایش یابد. ایشان بیان می‌دارند که مدیران با به‌کارگیری سیاست‌ها و راهبردهای متهورانه دارایی‌های جاری در مدیریت سرمایه در گردش که با ریسک و بازده بالا همراه است، موجب افزایش بازدهی مجموع دارایی‌ها می‌شوند.

منادیا و دیگران (۱۳۸۶) بر این اعتقادند که سن، جنس، تحصیلات، درآمد، سلامتی، افراد

وابسته به فرد و کار و درآمد شخصی از عوامل تأثیرگذار بر میزان ریسک‌پذیری افراد می‌باشند. نتایج یافته‌های ایشان نشان داد که افراد جوان به دلیل داشتن زمان بیشتر برای جبران، معمولاً ریسک‌پذیرترند. همچنین، با افزایش تحصیلات، قابلیت ریسک‌پذیری افراد بیشتر می‌شود و افراد با درآمد بالا بیشتر از افراد کم درآمد ریسک‌پذیرند.

یاوری (۱۳۸۶) به‌منظور آگاهی از وضعیت عملکرد کلی بانک‌های تجاری دولتی ایران در مقایسه با افزایش جذب و تخصیص منابع در آن‌ها، شاخص‌های مالی و کارایی در مجموعه بانک‌های تجاری دولتی ایران در دوره زمانی ۱۳۸۴-۱۳۷۹ را مورد تحلیل و مقایسه قرار داد. بر اساس نتایج حاصل از پژوهش وی، در بانک‌های تجاری دولتی ایران، بین رشد و سودآوری رابطه معنی‌داری وجود ندارد. ضمن اینکه، بررسی‌ها و تحلیل‌های صورت گرفته، وجود ارتباط معنی‌دار بین رشد و کارایی را نیز در این مجموعه تأیید نمی‌کند. همچنین، بین سودآوری و کارایی در بانک‌های تجاری دولتی ایران رابطه معنی‌داری وجود دارد، هر چند این ارتباط نیز در سطح ضعیفی قرار دارد.

بر اساس پژوهش لیلی‌دوست (۱۳۸۶) که تحت عنوان «اندازه‌گیری ریسک نقدینگی و ارتباط آن با سودآوری طی سال‌های ۱۳۷۸ تا ۱۳۸۵ در بانک ملت و با استفاده از مدل شکاف «GAP Analysis» انجام شده است، ۵۸ درصد از تغییرات سود و زیان وابسته به تغییرات شکاف تجمعی بوده است، به طوری که با افزایش شکاف تجمعی، سود عملیاتی بانک نیز افزایش می‌یابد. با توجه به بررسی‌های انجام یافته بر روی ادبیات موجود در زمینه پژوهش حاضر، به طور کلی می‌توان گفت که اکثر پژوهش‌ها به وجود رابطه معنی‌دار بین ریسک‌پذیری و عملکرد اشاره داشته‌اند.

هدف پژوهش

با توجه به اهمیت موضوع ریسک در صنعت بانک‌داری و همچنین اهمیت عملکرد واحدهای بانک در رسیدن به اهداف کلی تعیین شده بانک، این پژوهش به دنبال بررسی ارتباط میان میزان ریسک‌پذیری مدیران بانکی و رابطه آن با عملکرد بانک است. بنابراین، هدف اصلی پژوهش شامل تعیین میزان ریسک‌پذیری و یا ریسک‌گریزی در دو سطح فردی و سازمانی و در بین شعب بانک ملی استان آذربایجان غربی و همچنین یافتن رابطه معنی‌دار بین آن و عملکرد شعب استان است. با توجه به اینکه این پژوهش از نوع کاربردی است، نتایج حاصل از آن می‌تواند برای قشر عظیمی از استفاده‌کنندگان از قبیل مدیران بانک ملی، سایر بانک‌ها، مؤسسه‌های مالی و اعتباری، صندوق‌های قرض‌الحسنه و همچنین پژوهشگران و تحلیلگران بانکی کشور مورد استفاده قرار

گیرد. با توجه به اهمیت بحث ریسک‌پذیری و ریسک‌گریزی، مسئولان شعب بانک‌ها به دنبال یافتن رابطه بین ویژگی شخصیتی مدیران و شاخص‌های سودآوری شعب بانک هستند. این پژوهش به دنبال پاسخ به این پرسش اصلی است که آیا ویژگی ریسک‌پذیری رئیس یک شعبه باعث بهبود عملکرد آن شعبه می‌شود؟

پاسخ این سؤال از طریق پاسخگویی به سؤال‌های زیر مورد بررسی قرار گرفت: آیا ریسک‌پذیری فردی رئیس شعبه باعث افزایش نسبت سود به درآمد آن شعبه می‌شود؟ و آیا ریسک‌پذیری سازمانی رئیس شعبه باعث افزایش نسبت سود به درآمد آن شعبه می‌شود؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، از نوع کاربردی؛ از نظر جمع‌آوری داده‌ها از نوع پژوهش توصیفی و با توجه به فرضیه‌ها و اهداف پژوهش، از نوع همبستگی بود. رویکرد استفاده از داده‌ها نیز به علت استفاده از اطلاعات گذشته رویکرد پس‌رویدادی است. پژوهش حاضر درصدد روشن ساختن رابطه بین ریسک‌پذیری روسای شعب و میزان عملکرد شعب بانک ملی استان آذربایجان غربی می‌باشد. با توجه به این مقدمه و مبانی نظری عنوان شده از موضوع، این پژوهش دارای یک فرضیه اصلی و دو فرضیه فرعی به شرح زیر می‌باشد:

فرضیه اصلی: ریسک‌پذیری مدیران عملکرد شعب بانکی را به طور معنی‌دار تحت تأثیر قرار می‌دهد.

فرضیه‌های فرعی: ریسک‌پذیری فردی رئیس شعبه تأثیر معنی‌داری بر روی نسبت سود به درآمد شعبه دارد و ریسک‌پذیری سازمانی رئیس شعبه تأثیر معنی‌داری بر روی نسبت سود به درآمد شعبه دارد.

جامعه آماری در این پژوهش، مسئولین شعب بانک ملی استان آذربایجان غربی بودند^۱ که تعداد کل اعضای جامعه شامل ۹۲ شعبه بود. با عنایت به کوچک بودن جامعه آماری و جهت بررسی کامل صفات و ویژگی‌های کل جامعه، اقدام به نمونه‌گیری نشد و کل جامعه آماری مورد بررسی قرار گرفت.

در این پژوهش، از روش پرسشنامه‌ای برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به ریسک‌پذیری و سایر اطلاعات مدیران از جمله سن، مدرک تحصیلی، سوابق مدیریتی و محل خدمت آن‌ها استفاده شد. سایر داده‌های مربوط به اطلاعات سود و زیان، منابع و مصارف شعب از جمله آمارهای مربوط

۱. باجه‌هایی که زیر نظر شعب دیگر فعالیت دارند در جامعه آماری پژوهش مد نظر قرار نگرفتند.

به متغیرهای نسبت سود به درآمد و تعداد پرسنل شعب و درصد مطالبات معوق، مانده سپرده‌ها، مانده تسهیلات مربوط به دوره زمانی ۶ ساله (۱۳۸۹-۱۳۸۴) نیز از دایره آمار اداره امور شعب بانک ملی استان آذربایجان غربی جمع‌آوری گردیدند.

پرسشنامه استفاده شده در این پژوهش، توسط موسسه توسعه کارآفرینی هند^۱ طراحی شده و از پایایی و روایی بالایی برخوردار است که با اندکی تغییرات، به کار گرفته شد. پرسشنامه شامل ۵ سؤال مربوط به ریسک‌پذیری فردی و ۵ سؤال مربوط به موقعیت سازمانی رئیس شعبه بوده و ۲ سؤال نیز حالت دو وجهی داشته و هر دو حالت فردی و سازمانی را شامل شد. مقیاس استفاده شده در این پرسشنامه از نوع طیف لیکرت^۲ بوده که به صورت ۵ واحدی با گزینه‌های کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم انتخاب شده است.

پرسشنامه توسط تک تک روسای شعب تکمیل شده و سپس مورد جمع‌بندی قرار گرفته و میانگین نمرات سؤال‌های پرسشنامه که عددی بین ۱ تا ۵ می‌باشد، درجه و میزان ریسک‌پذیری و یا ریسک‌گریزی ناشی از رفتار فردی و سازمانی آن‌ها را به تفکیک مشخص می‌کند.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

تخمین مدل

با توجه به نوع داده‌ها و روش‌های تجزیه و تحلیل آماری موجود، از روش «داده‌های مقطعی» استفاده شده و برای بیان مدل‌های پژوهش و آزمون فرضیه‌ها از تحلیل رگرسیون چندمتغیره استفاده گردید. در ابتدا برای تمامی متغیرهای پژوهش با استفاده از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف^۳ نرمال بودن توزیع داده‌ها مورد بررسی قرار گرفت و از متغیرهای دارای توزیع غیرنرمال لگاریتم گرفته شد تا به توزیع نرمال تبدیل گردند.

جهت اطمینان از عدم وجود هم‌خطی نیز همبستگی میان متغیرهای مستقل، وابسته و کنترلی محاسبه گردید (روش پیرسون برای متغیرهای فاصله‌ای و نسبی با توزیع نرمال و روش همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن برای غیر حالت‌های فوق). برای جلوگیری از وجود مشکل هم‌خطی باید همبستگی قوی بین متغیرهای پیش‌بین (مستقل) وجود نداشته باشد.

معنی‌داری کل مدل با استفاده از آماره F و معنی‌داری تک تک ضرایب متغیرهای هر دو مدل

1. Entrepreneurship Development Institute of India (2003)
2. Likert Scale
3. Kolmogorov- Smirnov

نیز با آماره t مورد آزمون قرار گرفت. وجود یا عدم وجود ناهمسانی واریانس^۱ در مدل‌های این پژوهش با استفاده از تست گلجسر^۲ مورد آزمون قرار گرفت. مشکل ناهمسانی واریانس در تحلیل رگرسیون‌های خطی چند متغیره، زمانی به وجود می‌آید که فرض کلاسیک تساوی واریانس^۳ جملات خطا با واقعیت منطبق نباشد. وجود رابطه میان واریانس جملات خطا و یکی از متغیرهای مستقل، تنها یکی از مواردی است که فرض تساوی واریانس جملات خطا را نقض می‌کند (ذوالنور، ۱۳۷۴). مدل کلی پژوهش نیز در قالب دو مدل بیان گردید. مدل اول بر پایه خصوصیات فردی و با متغیر ریسک‌پذیری فردی و مدل دوم بر پایه متغیر ریسک‌پذیری سازمانی است. با استفاده از روش رگرسیون برگشتی، ابتدا مدل کلی تخمین و آزمون F محاسبه و معنی‌دار بودن مدل مورد بررسی قرار گرفت. در مرحله بعد متغیر با سطح معنی‌داری بالاتر، از مدل حذف و مدل دوباره تخمین و تعدیل گردید. طرح کلی پژوهش در قالب دو مدل زیر عنوان گردید:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \beta_3 X_{3i} + \beta_4 X_{4i} + U_i$$

در مدل اول:

Y_i : نسبت سود به درآمد

X_{1i} : ریسک‌پذیری فردی

X_{2i} : مدرک تحصیلی مدیران

X_{3i} : لگاریتم تسهیلات

X_{4i} : سن مدیران

U_i : سن مدیران

در مدل دوم:

Y_i : نسبت سود به درآمد

X_{1i} : ریسک‌پذیری سازمانی

X_{2i} : لگاریتم سپرده‌ها

X_{3i} : تعداد پرسنل شعب

X_{4i} : لگاریتم درصد مطالبات معوق

جدول ۱، نتایج تحلیل رگرسیون برای هر دو مدل را نشان می‌دهد:

1. Heteroscedasticity
2. Glejser Test
3. Homoscedasticity

جدول ۱: نتایج تحلیل رگرسیون برای مدل کلی پژوهش

شماره مدل	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R ²	ضریب تعیین (R ²) اصلاح شده	آماره F	سطح معنی داری	نتیجه معنی داری مدل
۱	۰/۴۷۴	۰/۲۲۵	۰/۱۸۹	۶/۳۱۷	۰/۰۰۰۱	مدل معنی دار است
۲	۰/۵۰۹	۰/۲۵۹	۰/۲۲۵	۷/۵۹۷	۰/۰۰۰۱	مدل معنی دار است

با توجه به نتایج تحلیل رگرسیون و مقدار آماره F مشاهده شده در جدول بالا، هر دو مدل معنی دار بوده و بین متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش رابطه خطی برقرار است. ضریب تعیین مدل اول بیان کننده این مطلب می باشد که ۲۲/۵ درصد تغییرات نسبت سود به درآمد در مدل اول و ۲۵/۹ درصد تغییرات توسط متغیرهای مدل دوم با فرض ثابت بودن سایر عوامل توضیح داده می شود. جدول ۲، نتایج آزمون های معنی داری ضرایب متغیرهای هر دو مدل را نشان می دهد.

جدول ۲: نتایج بررسی ضرایب رگرسیون متغیرهای هر دو مدل کلی

شماره مدل	متغیرها	ضریب متغیر	آماره t	سطح معنی داری ضریب	نتیجه آزمون معنی داری ضریب
۱	ریسک پذیری فردی	۰/۰۸۱	۱/۸۰۴	۰/۰۷۵**	ضریب معنی دار است
	مدیرک تحصیلی	-۰/۰۳۳	-۱/۶۶۵	۰/۱۰۰**	ضریب معنی دار است
	(تسهیلات) Ln	۰/۰۶۵	۳/۸۷۳	۰/۰۰۰۱*	ضریب معنی دار است
	سن مدیران	-۰/۰۰۴	-۰/۶۴۵	۰/۵۲۱	ضریب معنی دار نیست
	مقدار ثابت	-۰/۵۷۳	-۱/۹۰۷	۰/۰۶۰**	ضریب معنی دار است
۲	ریسک پذیری سازمانی	۰/۰۷۶	۱/۷۹۳	۰/۰۷۶**	ضریب معنی دار است
	(سپرده ها) Ln	۰/۱۵۷	۴/۴۳۲	۰/۰۰۰۱*	ضریب معنی دار است
	تعداد پرسنل شعب	-۰/۰۰۶	-۲/۳۹۶	۰/۰۱۹*	ضریب معنی دار است
	Ln (درصد مطالبات)	۰/۰۰۱	۰/۰۴۸	۰/۹۶۱	ضریب معنی دار نیست
	مقدار ثابت	-۱/۷۷۲	-۴/۸۵۲	۰/۰۰۰۱*	ضریب معنی دار است

* با اطمینان ۹۵ درصد معنی دار می باشد.

** با اطمینان ۹۰ درصد معنی دار می باشد.

در مدل اول جدول ۲، مشاهده می شود که بیشترین سطح معنی داری مربوط به متغیر سن مدیران با سطح معنی داری ۰/۵۲۱ است، بنابراین متغیر مذکور از مدل اول و متغیر درصد مطالبات معوق از مدل دوم با سطح معنی داری ۰/۹۶۱ حذف می گردد. نتایج تحلیل رگرسیون برای متغیرهای

باقی‌مانده در جدول ۳ آورده شده است:

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون برای مرحله دوم مدل ۱ و ۲ پژوهش

شماره مدل	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R^2	ضریب تعیین (R^2) اصلاح شده	آماره F	سطح معنی‌داری	نتیجه معنی‌داری مدل
۱	۰/۴۷۰	۰/۲۲۱	۰/۱۹۵	۸/۳۳۹	۰/۰۰۰۱	مدل معنی‌دار است
۲	۰/۵۰۹	۰/۲۵۹	۰/۲۳۴	۱۰/۲۴۵	۰/۰۰۰۱	مدل معنی‌دار است

در جدول فوق مشاهده می‌گردد که با حذف متغیر با سطح معنی‌داری بالا، در R و R^2 تغییرات محسوسی مشاهده نگردیده، ولی ضریب تعیین تعدیل‌شده در هر دو مدل افزایش یافته است. همچنین، مقدار آماره F نیز افزایش و سطح معنی‌داری هر دو مدل کاهش یافته است. بنابراین هر دو مدل با ۹۹/۹ درصد اطمینان معنی‌دار می‌باشند.

جدول ۴: نتایج بررسی ضرایب رگرسیون مرحله دوم متغیرهای مدل ۱ و ۲

شماره مدل	متغیرها	ضریب متغیر	آماره t	سطح معنی‌داری ضریب	نتیجه آزمون معنی‌داری ضریب
۱	ریسک‌پذیری فردی	۰/۰۸۱	۱/۸۰۸	۰/۰۷۴**	ضریب معنی‌دار است
	مدرک تحصیلی	-۰/۰۳۴	-۱/۶۸۸	۰/۰۹۵**	ضریب معنی‌دار است
	Ln (تسهیلات)	۰/۰۶۱	۳/۹۱۳	۰/۰۰۰۱*	ضریب معنی‌دار است
	مقدار ثابت	-۰/۷۲۷	۴/۰۱۰	۰/۰۰۰۱*	ضریب معنی‌دار است
۲	ریسک‌پذیری سازمانی	۰/۰۷۷	۱/۸۱۰	۰/۰۷۴**	ضریب معنی‌دار است
	Ln (سپرده‌ها)	۰/۱۵۸	۴/۴۸۹	۰/۰۰۰۱*	ضریب معنی‌دار است
	تعداد پرسنل شعب	-۰/۰۰۶	-۲/۴۲۰	۰/۰۱۸*	ضریب معنی‌دار است
	مقدار ثابت	-۱/۷۷۲	-۴/۸۸۳	۰/۰۰۰۱*	ضریب معنی‌دار است

* با اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار می‌باشد.

** با اطمینان ۹۰ درصد معنی‌دار می‌باشد.

با توجه به جدول فوق مشاهده می‌شود که بین متغیرهای ریسک‌پذیری فردی و لگاریتم تسهیلات از مدل اول و متغیرهای ریسک‌پذیری سازمانی و لگاریتم سپرده‌ها از مدل دوم، با متغیر وابسته (نسبت سود به درآمد)، رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد و بین متغیرهای مدرک تحصیلی از مدل اول و تعداد پرسنل شعب از مدل دوم با متغیر وابسته، رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد.

در صورت بالا بودن و بی معنی بودن اکثر ضرایب مدل، می توان به وجود هم خطی پی برد که در هیچ یک از مدل های این پژوهش چنین حالتی مشاهده نگردید. پایین بودن ضرایب همبستگی بین متغیرها نیز حکایت از این امر دارد که مشکل هم خطی بین متغیرها وجود نخواهد داشت. به همین منظور در جدول ۵ نتایج آزمون همبستگی بین تمامی متغیرهای پژوهش نشان داده شده است.

جدول ۵: ماتریس همبستگی بین متغیرها

متغیرها	سن مدیر	تعداد پرسنل (**)	مدرک تحصیلی (**)	ریسک پذیری فردی	ریسک پذیری سازمانی	Ln (سپرده ها)	نسبت سود به درآمد	Ln (تسهیلات)	درصد مطالبات Ln
سن مدیر	۱	۰/۵۲۴	-۰/۰۱۱	۰/۰۹۳	۰/۱۸۵	۰/۳۴۰	۰/۰۹۲	۰/۳۶۸	۰/۰۶۴
		۰/۰۰۰۱	۰/۹۱۴	۰/۳۷۶	۰/۰۷۸	۰/۰۰۱	۰/۳۸۱	۰/۰۰۰۱	۰/۵۴۲
تعداد پرسنل (**)		۱	۰/۰۸۴	۰/۲۵۱	۰/۱۳۷	۰/۸۰۳	۰/۲۳۳	۰/۷۹۴	۰/۳۱۸
			۰/۴۲۷	۰/۰۱۶	۰/۱۹۲	۰/۰۰۱	۰/۰۲۵	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲
مدرک تحصیلی (**)			۱	۰/۰۴۸	-۰/۱۷۳	-۰/۰۲۳	-۰/۱۴۸	-۰/۰۱۷	-۰/۰۶۴
				۰/۶۵۲	۰/۰۰۱	۰/۸۲۷	۰/۱۵۹	۰/۵۴۷	۰/۵۴۶
ریسک پذیری فردی				۱	۰/۲۶۹	۰/۲۳۶	۰/۲۵۵	۰/۲۳۹	-۰/۰۵۳
					۰/۰۱۰	۰/۰۲۳	۰/۰۱۴	۰/۰۲۲	۰/۶۱۶
ریسک پذیری سازمانی					۱	۰/۲۸۹	۰/۲۶۹	۰/۴۰۴	۰/۱۵۴
						۰/۰۰۵	۰/۰۱۰	۰/۰۰۰۱	۰/۱۴۲
Ln (سپرده ها)						۱	۰/۴۳۲	۰/۸۸۴	۰/۳۰۹
							۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۳
نسبت سود به درآمد							۱	۰/۴۱۳	۰/۱۲۴
								۰/۰۰۰۱	۰/۲۳۹
Ln (تسهیلات)								۱	۰/۴۳۲
									۰/۰۰۰۱
Ln درصد مطالبات									۱

(*) ضریب همبستگی این ستون از نوع رتبه ای اسپیرمن، (***) ضریب همبستگی این سطر از نوع رتبه ای اسپیرمن، ضریب همبستگی سایر سطر و ستون ها از نوع پیرسون می باشد.

برای بررسی ناهمسانی واریانس جملات خطا در دو مدل مذکور از تست گلجسر برای هر دو مدل استفاده شد که نتایج مربوط به آن در جدول شماره ۶ عنوان گردید:

جدول ۶: نتایج بررسی ناهمسانی واریانس برای مدل ۱ و ۲ با روش گلجسر

شماره مدل	آماره F	سطح معنی‌داری	نتیجه آزمون	ناهمسانی واریانس
مدل ۱	۰/۸۶۳	۰/۴۶۳	H_1 رد می‌شود	وجود ندارد
مدل ۲	۱/۰۵۱	۰/۳۷۴	H_1 رد می‌شود	وجود ندارد

با توجه به نتایج جدول فوق، در مورد مدل ۱ مشاهده می‌شود که سطح معنی‌داری آزمون ناهمسانی واریانس، بیشتر از سطح خطای قابل قبول ۵ درصد است ($\text{sig}=0/463$)، بنابراین فرض H_1 به نفع فرض H_0 رد شده و در نتیجه مدل ۱ به لحاظ ناهمسانی واریانس جملات خطا فاقد مشکل می‌باشد. همچنین، با توجه به سطح معنی‌داری ($\text{sig}=0/374$) آماره F در مدل دوم، مشاهده می‌شود که فرض H_1 به نفع فرض H_0 رد می‌گردد. بنابراین مدل دوم نیز همانند مدل اول به لحاظ ناهمسانی واریانس با استفاده از آزمون گلجسر فاقد مشکل می‌باشد.

نظر به اینکه ضرایب متغیرها در جدول ۴ برای تک تک متغیرها و نیز کل مدل معنی‌دار بوده و با توجه به عدم وجود مشکل هم‌خطی و ناهمسانی واریانس جملات خطا، بنابراین تخمین نهایی رگرسیون برای مدل ۱ به شکل زیر تعیین می‌گردد:

$$Y = -0/727 + 0/081X_1 + (-0/034)X_2 + 0/061X_3$$

و برای مدل ۲ نیز ضرایب به شکل زیر تخمین زده می‌شود:

$$Y = -0/772 + 0/077X_1 + 0/158X_2 + (-0/006)X_3$$

آزمون فرضیه‌ها

همان‌گونه که قبلاً اشاره گردید فرضیه اصلی پژوهش در قالب دو فرضیه فرعی زیر مورد آزمون قرار می‌گیرند:

۱- ریسک‌پذیری فردی رئیس شعبه تأثیر معنی‌داری بر روی نسبت سود به درآمد شعبه دارد.

۲- ریسک‌پذیری سازمانی رئیس شعبه تأثیر معنی‌داری بر روی نسبت سود به درآمد شعبه

دارد.

در مدل ۱، ضریب متغیر ریسک‌پذیری فردی در سطح $0/074$ درصد معنی‌دار است. به عبارت

دیگر در سطح خطای ۱۰ درصد تأثیر ریسک‌پذیری فردی رئیس شعبه بر روی عملکرد شعبه به طور معنی‌داری مورد تأیید قرار می‌گیرد. ضریب $0/081$ برای متغیر X_1 در مدل ۱ نشان‌دهنده وجود رابطه همبستگی مثبت و معنی‌دار بین ریسک‌پذیری فردی و نسبت سود به درآمد با حضور متغیرهای کنترلی است.

در مدل ۲ نیز، ضریب متغیر ریسک‌پذیری سازمانی در سطح $0/074$ درصد معنی‌دار است. به بیان دیگر در سطح خطای ۱۰ درصد، تأثیر ریسک‌پذیری سازمانی بر روی عملکرد معنی‌دار بوده و ضریب $0/077$ برای متغیر X_1 در مدل ۲، نشان‌دهنده وجود رابطه همبستگی مثبت و معنی‌دار بین ریسک‌پذیری سازمانی و نسبت سود به درآمد با حضور متغیرهای کنترلی می‌باشد.

با توجه به دو مدل ارائه شده، از آنجایی که ضرایب متغیرهای مستقل ریسک‌پذیری فردی و سازمانی در هر دو مدل مثبت و معنی‌دار است، می‌توان نتیجه گرفت بین ریسک‌پذیری و عملکرد شعبه رابطه مستقیم وجود دارد. به عبارت دیگر، با توجه به مقدار R^2 و معنی‌دار و مثبت بودن ضرایب متغیرهای مستقل ریسک‌پذیری فردی و سازمانی در هر دو مدل، هر چه گرایش به خطر مدیران افزایش پیدا کند، عملکرد شعبه به گونه‌ای معنی‌دار افزایش خواهد یافت. با این توضیح، فرضیه اصلی پژوهش نیز مورد تأیید قرار گرفته و رابطه خطی بین ریسک‌پذیری و عملکرد اثبات می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که بین ریسک‌پذیری فردی و سازمانی و نسبت سود به درآمد شعبه رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین، بین مدرک تحصیلی و نسبت سود به درآمد رابطه منفی، بین مانده تسهیلات و مانده سپرده و نسبت سود به درآمد رابطه مثبت، و در نهایت بین تعداد پرسنل و نسبت سود به درآمد رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد.

از نتایج آزمون فرضیه اول استنباط می‌شود مدیرانی که ذاتاً افراد جسور و ریسک‌پذیری بوده و دارای ویژگی ریسک‌پذیرانه در رفتار روزمره خود می‌باشند، کارایی بیشتری نسبت به مدیران ریسک‌گریز دارند. هر چند این ویژگی فقط حدود ۷ درصد بر سودآوری تأثیر دارد. نسبت سود به درآمد در میان شعب استان آذربایجان غربی به طور متوسط حدود ۷ درصد است که بسیار پایین می‌باشد (حدود ۹۳ درصد از درآمد شعب توسط هزینه‌ها پوشش داده می‌شود). برای افزایش این نسبت، مسئولان بانک بایستی به ریسک‌پذیری فردی بر سودآوری بانک‌ها توجه نموده و میزان ریسک‌پذیری افراد را در انتصاب مدیران مد نظر قرار دهند.

از نتایج آزمون فرضیه دوم نیز استنباط می‌شود مدیرانی که رفتار جسورانه از خود نشان می‌دهند نسبت به مدیرانی که محافظه‌کارانه عمل می‌کنند، عملکرد بهتری دارند. حدود ۲/۷ درصد از نسبت سود به درآمد شعب توسط رفتار ریسک‌پذیرانه روسای شعب تعیین می‌شود. با توجه به مقدار کم نسبت حاشیه سود عملیاتی شعب به طور متوسط، نیاز به توجه بیشتر از سوی مسئولان ارشد بانک برای استفاده از چنین موقعیت‌هایی برای افزایش نسبت سودآوری شعب و در نهایت کل مجموعه بانک، احساس می‌شود. بنابراین با افزایش حدود و اختیارات روسای شعب برای افزایش رفتارهای جسورانه و خطرپذیرانه می‌توان عملکرد شعب آن‌ها را نیز افزایش داد که در نهایت نتیجه آن افزایش سودآوری کل بانک خواهد بود.

نتایج به‌دست آمده در این پژوهش از نظر تأثیر میزان ریسک‌پذیری مدیر بر عملکرد موسسه، با نتایج پژوهش‌های دیگر مانند Ghoshal & Nohria (1989)، March & Shapira (1987)، Pattiilo & Soderbom (2000)، Sullivan (1997)، لیلی‌دوست (۱۳۸۶) و مظلومی و همکاران (۱۳۸۶) مطابقت دارد، ولی به لحاظ روش استفاده شده جهت بررسی موضوع ریسک‌پذیری، این پژوهش با سایر پژوهش‌ها متفاوت است.

پیشنهادها

به نظر نویسندگان پژوهش حاضر، هنوز موضوع‌های مختلفی در این زمینه وجود دارد که برای انجام پژوهش‌های آینده می‌توانند حایز اهمیت باشند. بنابراین پیشنهاد می‌شود به‌منظور استفاده هرچه بیشتر از نتایج پژوهش و نیز کمک به روشن‌تر شدن تأثیر ریسک‌پذیری بر عملکرد بانک‌ها در آینده، بررسی‌های زیر انجام گردد:

استفاده از سایر نسبت‌ها و متغیرهای ارزیابی عملکرد بانک‌ها؛

استفاده از سایر ویژگی‌های شخصیتی از جمله درون‌گرایی و برون‌گرایی^۱ (کانون کنترل)، ماکیاویل‌گرایی^۲، مناعت‌طبع یا عزت‌نفس^۳ و سازگاری با موقعیت^۴؛

بررسی ویژگی شخصیتی مدیران با استفاده از شاخص مایرز-بریگز^۵ و تأثیر آن بر عملکرد مدیران؛

استفاده از مدل رگرسیون غیرخطی در تعیین عوامل موثر بر عملکرد، به دلیل نوسانات نسبتاً

1. Internals & Externals
2. Machiavellianism
3. Self-esteem
4. Self-monitoring
5. Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)

زیاد در عوامل اقتصادی، فرهنگی و سیاسی حاکم بر بانک‌ها در کشور؛ استفاده از متغیر مجازی برای ارزیابی عملکرد مدیران در شعب زیان‌ده در مقایسه با شعب سودده به صورت مجزا؛

بررسی مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر ریسک‌پذیری و همچنین عملکرد شعب بانک‌ها با استفاده از فرآیند تحلیل سلسله مراتبی؛

استفاده از شاخص‌های ارزیابی غیرمالی عملکرد از جمله شاخص‌های کیفی، خدماتی و رضایت مشتریان و غیره؛

استفاده از فرآیند تحلیل سلسله مراتبی در بررسی صحت این موضوع که دغدغه اصلی مدیران بانکی ایرانی، افزایش سودآوری نمی‌باشد، بلکه آن‌ها بیش‌تر روی خدمت به مردم، محرومان و نیازمندان جامعه و رضایت مشتریان تمرکز دارند؛

بررسی تأثیر ارزش‌های فرهنگی هافستد بر عملکرد شعب بانک‌ها؛ و انجام پژوهش حاضر در یکی از بانک‌های غیر دولتی که شرایطی کاملاً متفاوت از بانک‌های دولتی مثل بانک ملی دارند.

محدودیت‌های پژوهش

عمده‌ترین محدودیت‌های پیش‌روی انجام پژوهش حاضر به شرح زیر بودند: روسای تعدادی از شعب در طی دوره ۶ ساله پژوهش تغییر کرده‌اند که جهت رفع این محدودیت، داده‌ها بر اساس حضور شخص رئیس شعبه جمع‌بندی گردیدند.

تعداد معدودی از شعب تازه تاسیس، چند سال اول را به پوشش هزینه‌های افتتاح شعبه اختصاص داده و معمولاً جز شعب زیان‌ده می‌باشند.

بانک ملی ایران جز بانک‌های دولتی بوده و بنابراین بسیاری از تسهیلات تکلیفی از جمله تسهیلات بنگاه‌های زود بازده توسط این بانک پرداخت گردیده که مدیران بانک نقشی در پرداخت چنین تسهیلاتی ندارند.

بانک ملی ایران متولی ارایه خدمات دستگاه‌های اجرایی دولتی است، بنابراین برخی از خدمات ارایه شده از طریق این بانک به لحاظ تحلیل هزینه-فایده فاقد توجیه می‌باشند و صرفاً جزء امور عام‌المنفعه محسوب می‌گردند.

الف) فارسی

- ذوالنور، سیدحسین. (۱۳۷۴). مقدمه‌ای بر روش‌های اقتصادسنجی. چاپ اول. شیراز: انتشارات دانشگاه شیراز. صفحات ۸۹-۸۸
- رایینز، استیفن‌پی. (۱۳۸۸). رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها. ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی. جلد اول. چاپ چهاردهم. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی. صفحات ۱۵۶-۱۵۲.
- رضائیان، علی. (۱۳۸۷). مبانی سازمان و مدیریت. چاپ یازدهم. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب درسی علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت). صفحه ۱۴۱.
- شریعتی‌سوق، محسن. (۱۳۷۴). بررسی عقاید مدیران صنایع ایران نسبت به ریسک. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه شیراز. صفحات ۱۰۰-۹۲.
- علاقه‌بند، علی. (۱۳۸۵). مقدمات مدیریت آموزشی. چاپ پانزدهم. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور. صفحه ۳۸.
- لطیفی، فریبا. (۱۳۶۹). ریسک و ریسک‌پذیری. مجله تدبیر، جلد ۱، شماره ۱۰، صفحات ۲۲-۲۰.
- لیلی‌دوست، مریم. (۱۳۸۶). اندازه‌گیری ریسک نقدینگی و ارتباط آن با سودآوری (مطالعه موردی بانک ملت، سال‌های ۱۳۸۵-۱۳۷۸). پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت علوم بانکی، دانشکده بانکداری، موسسه عالی بانکداری بانک مرکزی، تهران. صفحات ۹۷-۸۵.
- مظلومی، نادر، لطیفی، فریبا و آسیایی، هیوا. (۱۳۸۶). بررسی رابطه ریسک‌پذیری مدیران با عملکرد سازمان‌ها در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. فصلنامه مطالعات مدیریت، جلد ۱۴، شماره ۵۶، صفحات ۹۲-۷۱.
- منادیا، مارال، مستوفی، بهزاد و صبحیه، محمدحسین. (۱۳۸۶). عوامل تأثیرگذار بر قابلیت تحمل ریسک و مدل‌پذیری آن. فصلنامه مدیریت پروژه، سال دوم، شماره ۵، صفحات ۴۱-۳۷.
- نیروی، مریم. (۱۳۸۲). بررسی رابطه نظام ارزشی و کیفیت زندگی کاری با ریسک‌پذیری و تعهد سازمانی در مدیران شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی عمومی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز. صفحات ۱۰۷-۱۰۱.
- یاوری، علی‌رضا. (۱۳۸۶). ارزیابی و مقایسه عملکرد بانک‌های تجاری دولتی با شاخص‌های مالی (ارشد و سودآوری و شاخص کارایی). پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته حسابداری بانکی، دانشکده بانکداری، موسسه عالی بانکداری بانک مرکزی، تهران. صفحات ۹۸-۸۵.

ب) انگلیسی

- Chunxin, J. (2009). The effect of ownership on the prudential behavior of banks: The case of China. *Journal of Banking & Finance*, 33(1), 77-87.

- Ghoshal, S., & Nohria, N. (1989). Internal differentiation within multinational corporations. *Strategic Management Journal*, 10(4), 323-337.
- Griffiths, D. E. (1959). *Administrative Theory*. New York: Appleton-Century. pp. 43-48.
- Kwok, C., & Tadesse, S. (2006). National culture and financial systems. *Journal of International Business Studies*, 37(3), 227-247.
- Laeven, L., & Levine, R. (2008). Bank governance, regulation and risk taking. *Journal of Financial Economics*, 93(2), 259-275.
- March, J. G., & Shapira, Z. (1987). Managerial perspectives and risk and risk taking. *Management Science*, 33(11), 1404-1418.
- Nickles, W. G., McHugh, J. M., & McHugh, S. M. (5th Eds.). (1999). *Understanding Business*. Boston: Irwin-McGraw-Hill. pp. 122-134.
- Pattillo, C., & Soderbom, M. (2000). *Managerial risk attitudes and firm performance in Ghanaian manufacturing: An empirical analysis based on experimental data*. Retrieved from <http://www.csae.ox.ac.uk/>
- Riley, W. B., & Chow, K. V. (1992). Asset allocation and individual risk aversion. *Financial Analysts Journal*, 48(6), 32-37.
- Simon, H. (1957). *Administrative Behavior*. New York: Mcmillan. p. 259.
- Sullivan, K. (1997). Corporate manager's risky behavior: Risk-Taking or avoiding. *Journal of Financial and Strategic Decisions*, 10(3), 63-74.