



Risk taking level, financial knowledge and learning capacity of managers and its effect on the growth and development of cooperative companies

Hossein Ghafuri*

M.A. in accounting, General Department of Khorasan Razavi Labor and Social Welfare Cooperative, Mashhad, Iran

Article History

Received: 09 April, 2024

Revised: 02 June, 2024

Accepted: 06 June, 2024

Keywords

Risk taking,
financial knowledge,
learning capacity of
managers,
growth and development,
cooperative companies

Abstract

Financial behavior is influenced by a range of factors and components, making it a key factor in individual and organizational growth and development. Among these factors are financial knowledge, risk tolerance, and individuals' capacity to learn. The main objective of this research is to examine the factors of risk tolerance, financial knowledge, and the learning capacity of managers in the growth and development of cooperative companies. This research is categorized as applied based on its purpose, descriptive based on its method, and correlational among descriptive research types. The statistical population consists of managers from 2,690 cooperative companies in Mashhad. The sample size was determined to be 341 companies using Morgan's table. A standardized questionnaire was employed to measure the variables. To test the hypotheses, factor analysis and structural equation modeling were used, utilizing SPSS and LISREL software. Additionally, pre-tests for structural equation modeling were conducted to ensure the reliability of the results. The research findings indicate that financial knowledge has a positive and significant impact on the growth and development dimensions of cooperative companies. They also show that the level of risk tolerance significantly affects the growth and development of these companies. Ultimately, it was determined that improving managers' learning capacity can enhance the growth and development dimensions of cooperative companies. Therefore, increasing the levels of risk tolerance, financial knowledge, and learning capacity among managers can contribute to the growth and development of cooperative companies, as these individuals are better equipped to make optimal decisions in adverse conditions and leverage the productivity opportunities that arise from these decisions.

Copyright © The Authors. Published by Shandiz Institute of Higher Education



How to cite this article:

Ghafuri, H. (2024). Risk taking level, financial knowledge and learning capacity of managers and its effect on the growth and development of cooperative companies. *Novel Explorations in Computational Science and Behavioral Management*, 2(1), 123-141.



<https://doi.org/10.22034/necsbm.2024.451572.1052>

openaccess

Extended Abstract

Introduction

Cooperatives have increasingly played a critical role in economic development due to their unique

structure, which allows for broad member participation in decision-making and management. However, cooperatives face numerous challenges in today's business environment, such as economic

* E-mail address: hossein.ghafuri.1349@gmail.com



risks and market competition, making their sustained growth and development dependent on several key managerial factors. This study explores three primary factors that influence the growth and development of cooperative companies: managerial risk tolerance, financial literacy, and learning capacity. Financial literacy is essential for decision-making, and it has been linked to long-term organizational success. Similarly, the capacity for learning allows managers to adapt, innovate, and guide their organizations through changing business conditions. Risk tolerance, particularly in uncertain environments, enables managers to make bold decisions that can lead to significant opportunities. The core question of this research is whether these factors can effectively contribute to the sustained growth of cooperative companies in Iran.

Methodology

This research adopts a descriptive-correlational approach to assess the relationship between managerial risk tolerance, financial literacy, learning capacity, and the growth of cooperative companies. The study is practical in its objective and descriptive in its design, utilizing survey data collected from cooperative managers in the city of Mashhad, Iran. The sample was determined using the Morgan table, resulting in 341 cooperative companies being selected from a population of 2690. Standardized questionnaires were employed to gather data on the study variables, including risk tolerance, financial literacy, and learning capacity. Data analysis was conducted using structural equation modeling (SEM) with the support of SPSS and LISREL software to test the hypotheses.

Results and Discussion

The results indicate that financial literacy has a significant and positive impact on the growth and development of cooperative companies. Managers who possess a strong understanding of financial principles are better equipped to make informed decisions regarding investments, resource allocation, and financial planning, which in turn

leads to better organizational performance. Moreover, the study found that higher levels of risk tolerance among managers positively influence the growth of cooperatives. Managers who are willing to take calculated risks are more likely to seize business opportunities that others might avoid, thus fostering innovation and expansion within their organizations. Lastly, the capacity for learning was shown to be a crucial determinant of growth. Managers who can effectively absorb and apply new knowledge can better navigate challenges and capitalize on emerging trends, leading to enhanced adaptability and long-term success for cooperatives.

The findings highlight that these factors not only operate independently but also reinforce each other. For example, a manager with high financial literacy is better positioned to assess risks accurately, while a strong capacity for learning enables managers to update their financial knowledge and risk management strategies. Therefore, cooperative companies that invest in enhancing these managerial capabilities are more likely to thrive in the competitive and uncertain market environment.

Conclusion

This study underscores the importance of managerial competencies in risk tolerance, financial literacy, and learning capacity in driving the growth and development of cooperative companies. The results suggest that cooperative managers who improve their financial literacy and embrace calculated risks can significantly enhance their organization's performance. Moreover, fostering a continuous learning culture among managers can help cooperative companies remain agile and responsive to market changes. Consequently, cooperatives should prioritize training programs that enhance managerial skills in these areas to ensure sustainable growth. Future research could explore additional factors, such as cultural influences or organizational structure, to provide a more comprehensive understanding of what drives cooperative success.

سطح ریسک پذیری، دانش مالی و ظرفیت یادگیری مدیران و تأثیر آن بر رشد و توسعه شرکت‌های تعاونی

حسین غفوری*

کارشناس ارشد حسابداری، اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی خراسان رضوی، مشهد، ایران

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۲۱

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۳/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۱۷

کلیدواژه‌ها:

ریسک‌پذیری

دانش مالی

ظرفیت یادگیری مدیران

رشد و توسعه

شرکت‌های تعاونی

چکیده

رفتار مالی به عنوان یکی از عوامل کلیدی در رشد و توسعه فردی و سازمانی تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل و مؤلفه‌ها قرار می‌گیرد. از جمله این عوامل دانش مالی، ریسک‌پذیری و ظرفیت یادگیری افراد است. هدف اصلی این پژوهش بررسی عوامل سطح ریسک‌پذیری، دانش مالی و ظرفیت یادگیری مدیران در رشد و توسعه شرکت‌های تعاونی است. این پژوهش از لحاظ طبقه‌بندی پژوهش بر مبنای هدف، از نوع کاربردی، از لحاظ طبقه‌بندی بر حسب روش، از نوع توصیفی و از میان انواع پژوهش‌های توصیفی، از نوع همبستگی است. جامعه آماری مدیران شرکت‌های تعاونی شهر مشهد که تعداد آن ۲۶۹۰ شرکت است. نمونه آماری از طریق جدول مورگان تعداد ۳۴۱ شرکت تعیین گردید. برای سنجش متغیرها از پرسشنامه‌های استاندارد بهره گرفته شد. به منظور آزمون فرضیه‌ها، روش و معادلات ساختاری بکارگرفته شده است و نرم افزارهای اسپاس و لیزرل مورد استفاده قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان می‌دهد دانش مالی تأثیر مثبت و معناداری بر ابعاد رشد و توسعه شرکت‌های تعاونی دارد. همچنین یافته‌ها حاکی از این بود که سطح ریسک‌پذیری به طور معناداری بر ابعاد رشد و توسعه شرکت‌های تعاونی تأثیر دارد. در نهایت مشخص شد بهبود ظرفیت یادگیری مدیران می‌تواند موجب ابعاد رشد و توسعه شرکت‌های تعاونی گردد. بنابراین افزایش سطح ریسک‌پذیری، دانش مالی و ظرفیت یادگیری مدیران می‌تواند به افزایش رشد و توسعه شرکت‌های تعاونی کمک کند زیرا این افراد بهترین تصمیمات را در شرایط نامطلوب می‌گیرند و از فرصت‌های بهره‌وری که با این تصمیمات همراه است بهره‌مند می‌شوند.


Copyright © The Authors. Published by Shandiz Institute of Higher Education

استناد به مقاله:

غفوری، حسین (۱۴۰۳). سطح ریسک‌پذیری، دانش مالی و ظرفیت یادگیری مدیران و تأثیر آن بر رشد و توسعه شرکت‌های تعاونی. کاوش‌های نوین در علوم محاسباتی و مدیریت رفتاری، ۲(۱)، ۱۲۳-۱۴۱.



<https://necsbm.shandiz.ac.ir>

 <https://doi.org/10.22034/necsbm.2024.451572.1052>

openaccess

۱. مقدمه
اند. با توجه به اینکه این شرکت‌ها با چالش‌ها و ریسک‌های مختلفی در محیط کسب و کار روبرو هستند؛ ارتقاء عملکرد و توسعه آن‌ها وابسته به مواردی چون ریسک‌پذیری، دانش مالی و ظرفیت یادگیری مدیران است. در واقع، افراد برای اتخاذ تصمیمات مالی آگاهانه در کوتاه‌مدت و بلندمدت، مانند انجام

در دهه‌های اخیر شرکت‌های تعاونی به عنوان نهادهای اقتصادی با توجه به مشارکت گسترده اعضای خود در مدیریت و تصمیم‌گیری؛ نقش مهمی در توسعه اقتصادی جامعه ایفاد نموده

هستند که این بهبود تصمیم‌گیری به رشد پایدار شرکت کمک می‌کند. ظرفیت یادگیری مدیران تاثیر زیادی بر فرایند نوآوری در شرکت‌ها دارد. این افراد از اطلاعات جدید به عنوان فرصتی برای تحول و بهبود استفاده می‌کنند که در نهایت به توسعه شرکت منجر می‌شود.

اهمیت این پژوهش در این است که نتایج آن می‌تواند به مدیران و صاحبان سرمایه شرکت‌های تعاونی کمک نماید تا با بهره‌گیری از اطلاعات بدست آمده استراتژی‌های مناسبی را برای مدیریت ریسک‌ها، بهبود دانش مالی و تقویت ظرفیت یادگیری مدیران تعاونی‌ها تدوین و اجرا کنند. این نتایج می‌تواند بهبود مستمر و پایدار در رشد و توسعه شرکت‌های تعاونی را تضمین نماید و در نهایت به ارتقاء اقتصادی و اجتماعی منطقه یا جامعه کمک کند. علاوه، این پژوهش می‌تواند به مسولین سیاست‌گذاری کمک کند تا سیاست‌ها و برنامه‌های مرتبط با تعاونی‌ها را بر اساس دانش علمی و آماری قوی‌تری تدوین کنند که از این مسیر بتوانند به بهبود عملکرد و کارآمدی این نوع سازمان‌ها در سطح کشور کمک کنند. با درک بهتر این که چگونه دانش مالی، ریسک‌پذیری و ظرفیت یادگیری تصمیم‌گیری‌های مالی را تحت تاثیر قرار می‌دهند، مدیران می‌توانند برنامه‌های آموزشی و آماده‌سازی مناسبی را برای تقویت این عوامل در کارکنان خود پیاده‌سازی کنند که منجر به رشد و توسعه تعاونی‌ها می‌شود. نقش حیاتی شرکت‌های تعاونی در توسعه اقتصادی جوامع حاکی از اهمیت استفاده بهینه از منابع و بهبود عملکرد مدیریتی آن‌ها دارد. از عوامل کلیدی که می‌تواند تاثیر بسزایی بر رشد و توسعه شرکت‌های تعاونی داشته باشد ریسک‌پذیری؛ دانش مالی و ظرفیت یادگیری مدیران شرکت‌های تعاونی است. این پژوهش به منظور ارزیابی نقش این عوامل در رشد و توسعه شرکت‌های تعاونی که هدف آن بهبود فرایندها و تصمیم‌گیری‌های مدیریتی در تعاونی‌ها است انجام پذیرفته است. توسعه و پیشرفت شرکت‌های تعاونی به عنوان نهادهای اقتصادی اساسی؛ نیازمند درک دقیق از این عوامل بر عملکرد آن‌ها است. این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال است که آیا مدیریت بهینه ریسک و ریسک‌پذیری مدیران، دانش مالی و ظرفیت یادگیری آن‌ها می‌تواند بهبود قابل توجهی در رشد و توسعه شرکت‌های تعاونی داشته باشد.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲.۱. مبانی نظری

۲.۱.۱. ریسک‌پذیری

تراکنش‌های مالی، استقراض، پس‌انداز، سرمایه‌گذاری و برنامه ریزی برای بازنشستگی و مانند آن باید از دانش و مهارت‌های مالی کافی و مناسب برخوردار باشند. با پیروی از روند تشویق افراد به بهبود رفتار مالی خود، محققان دریافته‌اند که دانش مالی نقش اساسی در تصمیم‌گیری مسئولانه و رفاه مالی ایفا می‌کند. با توجه به ائتلاف جامپ‌استارت^۱ برای دانش مالی شخصی، دانش مالی را می‌توان به عنوان توانایی استفاده از دانش و مهارت در حوزه امور مالی تعریف نمود. بهبود دانش مالی به طور گسترده‌ای به عنوان راهی برای تشویق رفتارهای مالی سالم مرتبط با پس‌انداز و اعتبار به منظور ایجاد امنیت مالی بیشتر برای افراد دیده می‌شود. در تلاشی برای درک بهتر آنچه که رفتارهای مالی افراد را هدایت می‌کند، این مطالعه به بررسی چگونگی تأثیر ریسک‌پذیری، دانش مالی و ظرفیت یادگیری مدیران بر رشد و توسعه شرکت‌های تعاونی می‌پردازد.

فرض بر این است که دانش مالی رفتار مالی مطلوب را تشویق می‌کند (پوتریچ و ویرا، ۲۰۱۸) و در طولانی‌مدت موجبات رشد و توسعه را فراهم می‌سازد. محققان دریافته‌اند که دانش مالی یک پدیده بین‌المللی گسترده است که اغلب با رفتار مالی ضعیف مانند نرخ پایین یا منفی پس‌انداز شخصی، شکست در سرمایه‌گذاری عاقلانه و تمام شدن پول مشخص می‌شود و این اشتباهات ممکن است منجر به مشکلات جدی و اغلب غیرقابل برگشت مالی شود که برای سازمان‌ها بسیار زیان‌بار خواهد بود.

ظرفیت یادگیری مدیران به توانایی آن‌ها برای جذب، تجزیه و تحلیل اطلاعات جدید؛ انعکاس بر تجارب گذشته و به روزرسانی دانش و مهارت‌های خود توسط آن‌ها اشاره دارد. این ظرفیت یادگیری شامل توانایی انعکاس بر اشکال مختلف یادگیری مانند تجربیات شخصی؛ اندیشیدن و تصمیم‌گیری در مواجهه با ظرفیت‌های جدید است و به شرح زیر می‌تواند بر رشد و توسعه شرکت‌ها تاثیرگذار باشد. مدیران با ظرفیت یادگیری بالا می‌توانند بهترین استفاده را از تجربیات گذشته برای تسهیل و مدیریت فرایندهای تغییر داشته باشند. این امر باعث افزایش انعطاف‌پذیری و سرعت تطبیق شرکت با محیط کسب و کار می‌شود. مدیران با ظرفیت یادگیری عالی؛ در تصمیم‌گیری‌های پیچیده و مواجهه با عدم قطعیت قادر به تجزیه و تحلیل بهتر و انتخاب گزینه‌های بهینه‌تر

^۱ ائتلاف جامپ‌استارت (Jump START) بزرگترین تشکل جهانی برای آموزش دانش مالی است و بهترین هدف آن غنی‌سازی برنامه درسی دانش‌آموزان است تا این اطمینان حاصل شود که مهارت‌های اصلی دانش مالی در طول دوره تحصیلی به دست آید.

میزان درجه ریسک‌پذیری یا ریسک‌گریزی یکی از عوامل مهم و تاثیرگذار بر رفتار و تصمیم‌گیری افراد به ویژه در بازارهای مالی است که این درجه ریسک‌پذیری در افراد مختلف متفاوت است. اگرچه می‌توان میزان ریسک‌پذیری افراد و گروه‌های متفاوت را باهم مقایسه کرد ولی به دلیل پیچیدگی آن و دخالت عوامل گوناگون، اندازه‌گیری آن به‌دقت امکان‌پذیر نیست.

بطور کلی با توجه به عواملی که طی تحقیقات مختلف در ریسک‌پذیری افراد موثر شناخته شده است و نظر به اینکه تحقیقات نشان داده است که ریسک‌پذیری با خصوصیات شخصی افراد در ارتباط است. از خصوصیات تاثیرگذار می‌توان به مشخصه های فردی انسان‌ها که از نظر ظاهر باعث ایجاد اختلافات فردی می‌شود، از قبیل خصوصیات فیزیکی مثل قد، وزن، رنگ پوست، و یا خصوصیات دیگری مانند دانش مالی و ظرفیت یادگیری و از این قبیل خصوصیات اشاره کرد.

۲.۱.۲. دانش مالی

واژه دانش مالی (سواد مالی)^۲ دربرگیرنده مفاهیمی نظیر آگاهی مالی^۳، مهارت‌های مالی^۴، (مهارت‌هایی همچون توانایی محاسبه بهره ترکیبی، مدیریت پول و برنامه‌ریزی مالی) دانش و علم در خصوص محصولات^۵ و موسسات مالی است. البته این مفاهیم بعضاً در عمل با هم همپوشانی دارند. در جوامع توسعه یافته در مقایسه با جوامع دیگر، درصد بیشتر از مردم با واژه‌هایی نظیر پول، اوراق بهادار، صکوک و مواردی از دست، آشنایی دارند. در کشورهای کم درآمد، توسعه‌یافتگی مالی خیلی محدودتر اتفاق می‌افتد و محصولات تخصصی و پیشرفته وجود ندارد و اگر هم وجود دارد درصد بسیار کمی از مردم توانایی و دانش کافی برای استفاده از آن‌ها را دارند. البته مطابق تحقیقات انجام شده، سطح سواد مالی مردم در این کشورها توسعه یافته و در حال توسعه نیز چندان رضایت بخش نیست. برای مثال می‌توان به تحقق **لوزاردی و میچل**^۶ (۲۰۱۱ ب) در آمریکا، تحقیق **فورنرو و مونتیکن**^۷ (۲۰۱۱) در ایتالیا، تحقیق **آلمنبرگ و سونبرگ**^۸ (۲۰۱۱) در سوئد، و تحقیق **بهرمن و همکاران**^۹ (۲۰۱۰) در شیلی اشاره کرد.

مدیران برای انجام کلیه وظایف خود اعم از برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و راهبری، تجهیز منابع و کنترل عملیات سازمان تحت مدیریت خود ناچار به تصمیم‌گیری می‌باشند، به عبارت دیگر تصمیم‌گیری محور کلیه فعالیت‌هایی است که مدیران برای اداره سازمان خود انجام می‌دهند. مدیران بر مبنای اطلاعاتی که از عوامل تحت کنترل خود و همچنین از متغیرهای محیطی (خارج از کنترل) دریافت می‌کنند، تصمیم می‌گیرند. تصمیم‌گیری در واقع انتخاب یک راه از میان چند راه موجود است. تصمیم‌گیرنده به امید رسیدن به هدف یا هدف‌هایی، یک راه را از میان چندین راه موجود انتخاب می‌کند، این راه همراه با تاثیر درجه حصول به هدف یا هدف‌هایی مطلوب است اگر چه اطلاعات صحیح و کافی نقش اساسی در اتخاذ تصمیمات مناسب و درست دارد ولی تصمیمات مدیران غالباً در شرایط عدم اطمینان اتخاذ می‌شود (میرزآزاده و همکاران، ۱۴۰۲). این اقتضای طبیعت شرایطی است که سازمان‌ها در آن واقع‌اند چرا که در شرایط واقعی امکان جمع‌آوری اطلاعات از کلیه متغیرهای موثر در شکل‌گیری مساله همواره در لحظه مورد نظر میسر نمی‌باشد. لذا غالب تصمیمات مدیران حاوی درجه‌ای از ریسک می‌باشد و از این روست که ریسک‌پذیری یک از ضرورت‌های کار مدیریت به حساب می‌آید.

تا کنون تعریف‌های گوناگونی از ریسک‌پذیری شده ارائه شده است.

- ریسک‌پذیری احتمال تحمل زیان است.
- **یتیس و استون** (۱۹۹۴)^۱ ریسک‌پذیری را انجام هرگونه فعالیتی که دارای حداقل یک نتیجه مبهم و یا نامطمئن باشد تعریف کرده‌اند. نتیجه مذکور ممکن مثبت بوده و منفعتی را برای فرد به همراه داشته باشد و یا منفی بوده و فرد را با زیان مواجه سازد.
- از دیدگاه تصمیم‌گیری، ریسک‌پذیری عبارت است از انتخاب سنجیده یک رفتار همراه با ریسک با تعاریفی که برای ریسک شده است. می‌توان ریسک‌پذیری را قبول خطر یا پذیرفتن احتمال ضرر زیان برای رسیدن به مقصود تعریف نمود و بنابراین فرد ریسک‌پذیر شخصی است که برخلاف افراد محتاط و محافظه کار اغلب راضی به وضع موجود نبوده و برای رسیدن به اهداف بالاتر حاضر است تا درجه‌ای از خطر وقوع ضرر و زیان را بپذیرد.

² Financial Literacy

³ Financial Knowledge

⁴ Financial Skills

⁵ Financial Products

⁶ Lusardi and Mitchell

⁷ Fornero and Monticone

⁸ Almenberg

⁹ Behrman et al.

¹ Yates and Stone

مشمول خصوصی سازی در بورس اوراق بهادار، رونق این بازار نیز در گروه حضور فعال مردم و بنگاه‌های اقتصادی است که از دانش کافی برخوردارند.

۲.۱.۳. ظرفیت یادگیری

یادگیری فرآیندی است که در نهایت به تغییر رفتار منجر می‌شود و به معنای گسترش توانایی‌هایی است که ما را قادر می‌سازد نتایجی را فراهم آوریم که در زندگی حقیقی به آن نیازمندیم یادگیری و مدیریت دانش در سازمان می‌تواند نقشی درخور توجه و ارزشمند در انتقال منابع و سرمایه و نیروی کار به منزله اصول اساسی اقتصاد نوین، داشته باشد و مزیت‌های رقابتی سازمان را افزایش دهد. به عبارت دیگر سرمایه‌گذاری در فرآیند یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در شرکت‌ها و سازمان‌ها به منظور حفظ جایگاه خود یکی از راه‌های مهمی است که سازمان‌ها به‌طور مداوم می‌توانند جهت خلق و بهبود مدیریت دانش به کار بندند (آرن و حمامچی، ۲۰۲۲).

یادگیری در سازمان عمده‌تاً یک فعالیت اجتماعی است یادگیری سازمان اثربخش این است که شرایط بهبود نوآوری و موفق شدن و تحمیل کردن در برابر تغییرات و رقابت‌های رو به رشد را تشخیص می‌دهد یادگیری سازمانی یک شکل خاص از توسعه یادگیری در سازمان به‌وسیله افرادی کلیدی سازمان است که می‌تواند با تغییرات متعاقب سازمان مرتبط باشند. پنج مؤلفه یادگیری سازمانی عبارتند از تسلط و قابلیت‌های فردی، مدل‌های ذهنی، آرمان مشترک یادگیری، تیمی تفکر سیستمی. یکی دیگر از مفاهیمی که در راستای بالندگی منابع انسانی مطرح گردیده توانمندسازی کارکنان است. توانمندسازی به فرآیندی اطلاق می‌شود که طی آن مدیر به کارکنان کمک می‌کند تا توانایی لازم را برای تصمیم‌گیری مستقل به دست آورند.

یادگیری سازمانی اکتساب و کاربرد دانش مهارت‌ها ارزش‌ها عقاید و نگرش‌های ثمربخش در جهت نگه‌داری، رشد و توسعه سازمان است. یادگیری سازمانی ظرفیت یا فرآیندهای درون سازمانی برای نگهداری یا بهبود عملکرد سازمان بر اساس تجارب است به عبارتی یادگیری سازمانی فرآیند جمعی اکتساب و خلق شایستگی‌ها است که در روش مدیریت موقعیت‌ها تغییر ایجاد کرده و شرایط و متحول خواهد کرد. می‌توان گفت که یادگیری سازمانی، یک وضعیت ثابت یا هدف محدود نیست بلکه فرآیند مستمر تطبیق با شرایط محیطی و تکامل است که طی آن گروه‌های درون سازمان تشویق می‌شوند مهارت‌ها دانش و اجماع درباره مقصد سازمان را

لذا مهمترین دلیلی که در ژانویه سال ۲۰۰۸ همزمان با اوج‌گیری بحران‌های مالی اروپا، افراد بسیاری را با کوهی از ضررها و فشارهای روانی مالی روبرو نمود، پایین بودن سطح سواد مالی مرد بود. در چنین شرایطی دولت ایالات متحده آمریکا، به دستور رئیس جمهور، هیأتی را به نام مشاور مالی رئیس جمهور^۱ در حوزه سواد مالی تشکیل داد تا (۱)تحصیلات مالی را از طریق برنامه‌های افزایش مهارت مالی در تمام سطوح اقتصاد بهبود و ارتقا بخشند و (۲) دسترسی به خدمات مالی را افزایش دهند. بدین ترتیب آموزش مباحث مالی به منظور افزایش سطح سواد مالی، به عنوان یک مکمل حمایتی در نظر گرفته شد تا افراد توانایی لازم برای مدیریت مجموعه‌ای از محصولات مالی مثل طرح بازنشستگی^۲ و وام رهنی^۳ را بیابند و بتوانند تصمیمات مالی درستی بگیرند (موریس و همکاران^۴، ۲۰۲۲).

در حمایت از این اقدام، برخی کشورهای در حال توسعه نظیر اندونزی، سال ۲۰۰۸ را سال تحصیلات مالی نام‌گذاری نمود. هدف از این اقدام، بهبود دسترسی به خدمات مالی و افزایش استفاده از آن‌ها به واسطه ارتقا سطح سواد مالی بود. به طور مشابه در هند نیز در سال ۲۰۰۷، ریزرو بانک^۵ در تاسیس مراکز مشاوره اعتباری اعتباری و سواد مالی^۶ در سرتاسر کشور هند پیش قدم گردید که در این مراکز تحصیلات مالی و مشاوره رایگان برای افراد شهر نشین، حومه نشین و جمعیت‌های روستایی عرضه می‌گردید. بدین ترتیب، برنامه‌های سواد مالی و ارتقاء سطح آن به عنوان یکی از عناصر کلیدی بهبود وضعیت اقتصادی و اصلاح سیاست‌های مالی، به سرعت در سراسر دنیا گسترش یافت (شانموگام^۷ و همکاران، ۲۰۲۳).

کشور ایران نیز که حرکت در مسیر خصوصی سازی اقتصادی (اصل ۴۴ قانون اساسی) را در پیش گرفته است شدیداً نیازمند بسترسازی‌های مناسب برای اجرای موفق خصوصی سازی می‌باشد. یکی از این بسترسازی‌ها، افزایش سطح دانش و آگاهی عموم جامعه در خصوص مسائل مالی است. برای مثال در بسیاری از کشورها، برنامه‌ریزی برای دوره بازنشستگی (طرح‌های بازنشستگی)، بیمه‌های اجتماعی، تامین مالی و از این قبیل موارد، به بخش خصوصی واگذار گردیده و افراد بصورت فردی ملزم به تصمیم‌گیری، انتخاب و برنامه‌ریزی هستند. حتی با عرضه سهام

¹ President's Advisory Council

² Retirement Plan

³ Mortgage

⁴ Morris et al

⁵ Reserve Bank

⁶ Financial Literacy and Credit Counseling Centers

⁷ Shanmugam

نگرش و رفتار برای بالا بردن سطح، تعهد مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی اعضا به منظور افزایش اثربخشی و بهره‌وری و تأمین نیازهای مشتریان و بهبود و بهسازی سازمان در یک محیط متغیر و پویا است.

یادگیری سازمانی برای سازمان‌ها به عنوان یک مزیت رقابتی امری حیاتی و مهم تلقی می‌شود. افراد و سازمان‌هایی که با تغییرات فراگیر همگام نیستند، به سرعت منسوخ خواهند شد، بنابراین سازمان‌ها برای بقا و موفقیت باید رویه کلاسیک خویش را کنار نهاده و دانش مهارت‌ها و استراتژی‌هایی را بیابند که آن‌ها را در آینده موفق خواهد کرد. اگر هر فردی در سازمان به طور پیوسته روش‌های کاری خویش را به منظور افزایش استانداردهای عملکردی مورد بازبینی قرار دهد همیشه می‌تواند راهی سریع‌تر ارزان‌تر و بهتر برای انجام کارها بیابد. یادگیری سازمانی می‌تواند به افراد سازمان در نیل به این هدف کمک کند.

این مفهوم یک شکل خاص از توسعه‌یادگیری در سازمان به وسیله افراد کلیدی سازمان است که می‌توانند با تغییرات متعاقب سازمان مرتبط باشند. این متغیر ابداع و فراگیری دانش جدید را در اولویت قرار می‌دهد و بر روی نقش افراد در ابداع و به‌کارگیری دانش جدید تأکید می‌کند و شیوه مهمی برای رسیدن به عملکرد موفق و کسب مزیت رقابتی برای سازمان‌ها ارائه می‌دهد. این مولفه را این‌گونه تعریف می‌کند: یادگیری سازمانی عبارت است از توانایی سازمان در کسب بصیرت، بینش و فهم از طریق تجربه عمل، مشاهده تجزیه و تحلیل و تمایل به آزمون موفقیت‌ها و شکست‌ها. یادگیری سازمانی محصول پرس و جو و تحقیق در سازمان است؛ بدین معنی که هر زمان عواقب مورد انتظار یک فرآیند کاری مغایر با نتایج واقعی به دست آمده باشد. یک فرد یا گروه به پرس‌وجو و تحقیق مشغول می‌شود تا علت این تناقض را درک کرده و در صورت لزوم برای حل‌وفصل مشکل اقدام نماید.

یادگیری سازمانی به‌عنوان یک رویکرد یادگیری مبتنی بر گروه است که ریشه در یادگیری فرد دارد. با این‌حال این فرآیند که منجر به توسعه آن شد تنها اتحاد یادگیری فردی اعضای سازمان و فرآیند شناخته‌شده یادگیری پویا با یکدیگر آسان نیست. ادبیات یادگیری سازمانی عمدتاً دو دیدگاه شناختی و اجتماعی را در برمی‌گیرد. در قدیم روانشناسی و یادگیری فردی بر اساس عقل‌گرایی بررسی می‌شده است و به‌تازگی در جامعه‌شناسی و یادگیری اجتماعی با تمرکز بر اساس تعهدات رسیدگی می‌شود. در یادگیری سازمانی تمایل به افزایش دیدگاه اجتماعی وجود دارد در

توسعه دهند یادگیری سازمانی متشکل از مجموعه‌ای از تعاملات بین انطباق‌های فردی و گروهی و انطباق در سطح سازمانی است یادگیری عبارت است از هر نوع تغییر در رفتار به صورت نسبتاً دائمی که در نتیجه تجربه رخ می‌دهد. با این تعریف بدیهی است که یادگیری قابل رؤیت نیست بلکه تغییرات هستند که قابل مشاهده‌اند. یادگیری معمولاً در چهار سطح فردی، گروهی، بین‌گروهی و سازمانی است. یادگیری زمانی اتفاق می‌افتد که هر خطایی شناسایی شده و اصلاح گردد یا زمانی که برای اولین بار یک هماهنگی بین خواسته‌ها و نتایج ایجاد شود.

به منظور توسعه یادگیری سازمانی و خلق ارزش با استفاده از پیاده‌سازی آینده‌نگاری راهبردی نیاز است که همه بازیگران سازمان به طور آگاهانه و متعهدانه در سازمان تلاش کنند. اگر بازیگران رویه‌های حاصل از به‌کارگیری آینده‌نگاری راهبردی را با حالت متفکرانه و با ذهنی آگاه اجرا کنند تمایل آن‌ها برای ارزیابی و یادگیری از این رویه‌ها افزایش پیدا می‌کند بر مبنای همین تمایل، فعالیت‌هایی را انجام می‌دهند که از حوزه‌هایی که در آن تغییر نیاز است حمایت می‌کنند. این بازیگران ذهن آگاه یادگیری و خلاقیت بیشتری در پیاده‌سازی و اجرای ایده‌های بدیل برای مسائل پیچیده پیش رو خواهند داشت. می‌توان یادگیری سازمانی را فرآیندی دانست که به موجب آن همه اعضای سازمان به دنبال راه‌های جدید برای افزایش اثربخشی سازمان هستند. یک فرهنگ سازمانی که به موجب آن همه این‌ها اعمال می‌شود، یک فرهنگ یادگیری سازمانی است. یادگیری سازمانی فرایندی است، پیوسته پویا و تعاملی میان افراد گروه‌ها و سازمان‌ها که نشان‌دهنده تلاش یک شرکت برای استفاده از سرمایه فکری و اجتماعی افراد به منظور درک پتانسیل شرکت برای نوآوری، عامل ارائه محصول‌ها و خدمات جدید ایجاد بازارها و فناوری‌های جدید توانایی شرکت‌ها برای انطباق و تغییر پاسخ به خواسته‌های بازار جدید است. همچنین باعث تقویت خلاقیت ایجاد دانش و ایده‌های جدید می‌شود پژوهش‌های گوناگون نشان می‌دهند که یادگیری سازمانی از چهار جزء کسب دانش توزیع دانش تفسیر دانش و حافظه سازمانی تشکیل شده است.

به‌طور کلی یادگیری سازمانی یک استراتژی تکراری در سازمان‌ها می‌باشد. در واقع یادگیری سازمانی یک مفهوم چندبعدی است که هدف تمامی ابعاد آن به اشتراک‌گذاری و تسهیم دانش بین اعضای سازمان در جهت بهبود و بهسازی عملکرد فردی و سازمانی می‌باشد. یادگیری سازمانی فرآیند بهره‌گیری از تجربیات سازمانی از طریق کسب دانش و بصیرت، توزیع و تفسیر اطلاعات و تغییر

میرزازاده و همکاران (۱۴۰۲)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی نقش میانجی‌گری عوامل مؤثر بر رفتار (ریسک‌پذیری، اعتماد به نفس و تفکر استراتژیک) در رابطه بین هوش هیجانی و کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاران پرداخته است. جامعه آماری شامل افراد دارای کد بورسی است که حجم نمونه ۳۶۶ نفر به عنوان حجم نمونه تعیین شد. به منظور سنجش متغیرها از پرسشنامه‌ای استاندارد استفاده شد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان دارد، هوش هیجانی بر ویژگی‌های شخصیتی اعتماد به نفس، ریسک‌پذیری، تفکر استراتژیک و کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری تأثیر مثبت و معنادار دارد و تفکر استراتژیک نقش میانجی‌گری جزئی بر رابطه متغیر مستقل هوش هیجانی و متغیر وابسته کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری دارد اما متغیرهای اعتماد به نفس و ریسک‌پذیری میانجی نیستند.

شانموگام و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی تحت عنوان رابطه بین پنج ویژگی شخصیتی بزرگ، سواد مالی و تمایل به ریسک: شواهدی از هند به بررسی تجربی تأثیر پنج ویژگی شخصیتی بزرگ بر سواد مالی و ریسک‌پذیری پرداختند. داده‌ها از ۲۸۵ پاسخ دهنده از چهار شهر بخش جنوبی هند با استفاده از یک ابزار ساختاریافته جمع‌آوری شده است. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان می‌دهد که پنج ویژگی شخصیتی بزرگ تأثیر مثبت و معناداری بر نگرش مالی، رفتار مالی، دانش مالی و تأثیرات تصمیم‌گیری مالی بر سواد مالی دارند، نگرش مالی به طور مثبت با تمایل به ریسک مرتبط است و تأثیرات تصمیم‌گیری مالی به طور مثبت با تمایل به ریسک در ارتباط می‌باشد.

موریس و همکاران (۲۰۲۲) مطالعه تحت عنوان دانش مالی، اعتماد به نفس مالی و ظرفیت یادگیری بر رفتار مالی را بر روی سرمایه‌گذاران کانادایی انجام دادند. آن‌ها از روش معاملات ساختاری به منظور تحلیل ارتباط بین متغیرهای پژوهش برای دستیابی به یک فهم جامع‌تر از این عوامل در کشور کانادا استفاده کردند. آن‌ها دریافتند که اعتماد به نفس مالی نقش حیاتی در توضیح رفتار مالی ایفا می‌کند. همچنین نتایج نشان داد ظرفیت یادگیری می‌تواند اعتماد به نفس مالی را تشریح کند.

آرن و حمامچی (۲۰۲۲) در پژوهشی تحت عنوان ارزیابی ترجیحات سرمایه‌گذاری با فانتری هوش هیجانی، اعتماد به نفس اعتماد، سواد مالی و ترجیح ریسک عواملی که ابزار سرمایه‌گذاری ناشناخته جدید را به ابزار سرمایه‌گذاری شناخته شده و با تجربه ترجیح می‌دهند را مورد بررسی قرار دادند. در این پژوهش ریسک‌پذیری، اعتماد، تحمل ریسک و سواد مالی ذهنی، اعتماد به نفس و درک ریسک تأثیر بسیار ضعیفی بر ترجیحات سرمایه‌گذاری

در حالی که به نظر می‌رسد مفهوم یادگیری سازمانی به‌خوبی تعریف نشده است یا اختلال و سردرگمی در تعریف آن وجود دارد.

یادگیری سازمانی فرآیند تغییر در افراد دیدگاه‌ها و اعمال مشترک است که تحت تأثیر نهادها و سازمان قرار می‌گیرد و در آن‌ها جایگزین می‌گردد. در ادبیات یادگیری سازمانی به‌طور دائم به مفهوم یادگیری فردی برمی‌خوریم که مفهومی روان‌شناختی است. نفوذ مستقیم و غیرمستقیم یادگیری فردی در یادگیری سازمانی بیانگر این واقعیت است که بسیاری از تئوری‌های یادگیری سازمانی بر پایه مشاهدات یادگیری فردی و قیاسی فرد سازمان استوار است.

یادگیری سازمانی به مفهوم یادگیری افراد و گروه‌های درون و سازمان یادگیرنده به معنی یادگیری سازمان به‌عنوان سیستمی کلی است. توانایی یادگیری سازمان به‌عنوان توانایی سازمان در جذب و انتقال دانش و توسعه محصول جدید به کار می‌رود. قابلیت یادگیری سازمان هم به‌عنوان ویژگی سازمانی و هم به عنوان تسهیل‌کننده فرایند یادگیری است. سازمان‌ها بهتر است که مکانیسم‌هایی ایجاد کنند که دانش سازمانی را ترویج دهد. این مکانیزم‌ها عبارت‌اند از اجتماعی شدن درونی‌سازی و بیرون‌زدگی. همچنین تمامی شیوه‌های مدیریتی که محیط را برای یادگیری مساعد می‌کند این شیوه‌ها جوهر قابلیت یادگیری سازمانی است که می‌تواند به‌عنوان مجموعه‌ای از شیوه‌های مدیریتی که روند یادگیری را تسهیل می‌کنند تعریف شود یا به‌عنوان مجموعه‌ای از مکانیسم‌هایی که توانایی سازمان را برای و بهبود عملکرد آن افزایش دهد.

این عامل در دنیای پیچیده کنونی که شاهد رقابت‌های بسیار فشرده‌ای برای دستیابی به فناوری و منابع، هستیم افراد خلاق و نوآور به مثابه گران‌بهارترین سرمایه‌ها هستند که یادگیری پیوسته و دائمی این افراد برای بقای سازمان ضروری است. یادگیری سازمانی یکی از الزامات سازمان‌های امروزی برای پاسخ‌گویی به چالش‌های جدید و عملکرد رقبا، انعطاف‌پذیری و چابکی و سرعت عمل در پاسخ به تغییرات شدید و مستمر، بازارها برای کسب مزیت رقابتی بلندمدت است. یادگیری سازمانی فرایند یافتن خطاها و اشتباهات و رفع و اصلاح آن‌ها است. این نوع یادگیری از طریق بینش مشترک و هم‌ذهنی الگوهای ذهنی و دانش حاصل می‌شود و بر تجربه و آگاهی‌های گذشته و رویدادهای پیشین استوار است.

الکترونیکی کاربران سیستم معاملات برخط در بورس اوراق بهادار اندونزی تأثیر دارد.

کلر^۳ (۲۰۱۷) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر اعتماد به نفس، جنسیت، دانش و تجربه بر اثر بخشی سرمایه‌گذاری در بازار سرمایه» به بررسی رابطه بین دانش، جنسیت، تجربه و اعتماد به نفس سرمایه‌گذاران در بازار سرمایه پرداخت. نتایج پژوهش در سه گروه شرکت‌کننده بدین شرح می‌باشد. تجزیه و تحلیل پرتفولیو های گروه اول با نرخ بازده نسبتاً پایین نشان می‌دهد که عوامل شخصیتی بیشترین اهمیت در سرمایه‌گذاری دارند. افرادی که در کنترل احساس ترس مرتبط با سرمایه‌گذاری موفق‌تر عمل می‌کنند به نتایج بهتری سرمایه‌گذاری دست می‌یابند. همچنین کنترل احساس ترس در مردان بیشتر از زنان می‌باشد. تجزیه و تحلیل پرتفوی گروه دوم حاکی از آن است که افزایش سودآوری پرتفوی وابسته به دانش مالی است. بنابراین دانش مالی و شناخت بهتر از بازار امکان سرمایه‌گذاری کارآمد را فراهم می‌کند. اما با تجزیه و تحلیل پرتفوی گروه سوم محقق قادر به به شناسایی عوامل مؤثر بر سود بالا در در پرتفوی این گروه نبود. جنسیت، سن و دانش در گروه سوم ارتباط معناداری با سرمایه‌گذاری نداشت.

۳.۲. فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر است:

فرضیه اصلی (۱) ریسک‌پذیری بر ابعاد رشد و توسعه شرکت های تعاونی تأثیر معناداری دارد.
فرضیه‌های فرعی:

- (۱) ریسک‌پذیری بر رشد و توسعه اهداف شرکت‌های تعاونی تأثیر معناداری دارد
- (۲) ریسک‌پذیری بر رشد و توسعه رهبری شرکت‌های تعاونی تأثیر معناداری دارد.
- (۳) ریسک‌پذیری بر رشد و توسعه نگرش نسبت به تغییر شرکت‌های تعاونی تأثیر معناداری دارد.
- (۴) ریسک‌پذیری بر رشد و توسعه پاداش‌های مدیریتی شرکت‌های تعاونی تأثیر معناداری دارد.
- (۵) ریسک‌پذیری بر رشد و توسعه روابط کاکنان و مدیران (توسعه کار گروهی) شرکت‌های تعاونی تأثیر معناداری دارد.

دارند. همچنین بین سواد مالی عینی و ذهنی رابطه مثبت و معنادار متوسطی مشاهده شد. از طرفی سواد مالی ذهنی رابطه قوی و معناداری با هوش هیجانی، اعتماد، اعتماد به نفس، قصد سرمایه‌گذاری پرخطر و خیال‌پردازی دارد.

چن^۱ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان نقش میانجی تعصب‌خوش‌بینی و ادراک ریسک بین هوش هیجانی و تصمیم‌گیری به بررسی تأثیر هوش هیجانی بر تصمیم‌گیری پرداختند. همچنین آن‌ها در این پژوهش به سوگیری خوش‌بینی و ادراک ریسک به عنوان متغیرهای مداخله‌گر بین هوش هیجانی و تصمیم‌گیری مورد بررسی قرار دادند. در این پژوهش داده‌ها از بین ۳۷۰ پرسشنامه توزیع شده بین سرمایه‌گذاران در بازار کالا جمع‌آوری شده است. نتایج مطالعه حاکی از تأثیر هوش هیجانی بر تصمیم‌گیری است. همچنین سوگیری خوش‌بینی تأثیر مثبتی بر تصمیم‌گیری دارد.

بریچکو و همکاران^۲ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان بحران اعتماد در بخش مالی و ثبات اقتصاد کلان، رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری انجام داده‌اند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شده است. به طور تجربی تأیید شده است که تشدید بحران اعتماد در بخش مالی بدون استفاده از اقدامات نظارتی برای ثبات اقتصاد کلان مضر است. نتایج تحلیل میانجیگری نشان می‌دهد که کانال‌های انتقال مکانیسم سیاست پولی و بخش مالی توسعه یافته، اثرات زیانبار تعمیق بحران اعتماد در بخش مالی را کاهش داده و منجر به افزایش شاخص‌های ثبات کلان اقتصادی می‌شود.

آرمانسیا (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان بررسی رفتار مالی سرمایه‌گذاران در سیستم معاملات برخط در بورس اندونزی: رضایت الکترونیکی، وفاداری الکترونیکی، و اعتماد الکترونیکی انجام داده است. این تحقیق رفتار مالی را از نظر رضایت، اعتماد و وفاداری در استفاده از سیستم معاملات برخط در بورس اندونزی بررسی می‌کند. داده‌ها از طریق پرسشنامه الکترونیکی برای سرمایه‌گذاران بورس اوراق بهادار اندونزی با استفاده از نمونه‌گیری در دسترس جمع‌آوری شد. تعداد ۲۵۵ داده پاسخگو با استفاده از رویکرد SEM-PLS مدلسازی معادلات ساختاری - حداقل مربع جزئی به دست آمد و پردازش شد. نتایج نشان می‌دهد که رفتار مالی، اعتماد الکترونیکی، رضایت الکترونیکی بر ایجاد وفاداری

¹ Chen

² Brychko et al

³ Keller

- ۵) ظرفیت یادگیری بر رشد و توسعه روابط کاکنان و مدیران (توسعه کار گروهی) شرکت‌های تعاونی تاثیر معناداری دارد.
- ۶) ظرفیت یادگیری بر رشد و توسعه ساختار سازمان شرکت‌های تعاونی تاثیر معناداری دارد.
- ۷) ظرفیت یادگیری بر رشد و توسعه مکانیزیم‌های سودمند شرکت‌های تعاونی تاثیر معناداری دارد.
- ۸) سطوح مختلف ظرفیت یادگیری مدیران بر میزان رشد و توسعه شرکت‌های تعاونی تاثیر معناداری دارد.

- ۶) ریسک‌پذیری بر رشد و توسعه ساختار سازمان شرکت‌های تعاونی تاثیر معناداری دارد.
- ۷) ریسک‌پذیری بر رشد و توسعه مکانیزیم‌های سودمند شرکت‌های تعاونی تاثیر معناداری دارد.
- ۸) سطوح مختلف ریسک‌پذیری مدیران (ریسک‌پذیر، بی تفاوت به ریسک و ریسک‌گریز) بر میزان رشد و توسعه شرکت‌های تعاونی تاثیر معناداری دارد.
- فرضیه اصلی ۲) دانش مالی بر ابعاد رشد و توسعه شرکت‌های تعاونی تاثیر معناداری دارد.**
- فرضیه‌های فرعی:**

۳. روش‌شناسی پژوهش

کلیه تحقیقات علمی، بر اساس دو مبنای هدف، و ماهیت و روش گردآوری داده‌ها، طبقه‌بندی می‌شوند. تحقیقات بر مبنای هدف در سه دسته تحقیقات بنیادی، کاربردی و عملی قرار گرفته و بر مبنای ماهیت و روش، تحقیقات علمی را می‌توان در پنج گروه تاریخی، توصیفی، علی (پس رویدادی) و تجربی و همبستگی (هم‌خوانی) قرار داد. با عنایت به طبقه‌بندی مذکور، می‌توان این تحقیق را بر مبنای هدف، از نوع کاربردی و بر مبنای ماهیت و روش، از نوع توصیفی - همبستگی به حساب آورد. جامعه آماری در این تحقیق شامل شرکت‌های تعاونی در سال ۱۴۰۲ شمسی می‌باشند. نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان تعداد نمونه ۳۳۸ نفر مشخص گردید. برای جمع‌آوری متغیرها از ابزار پرسشنامه استاندارد استفاده گردید. جدول ۱ مرجع پرسشنامه‌های استفاده شده را نشان می‌دهد.

جدول ۱- متغیرها و مقیاس اندازه‌گیری

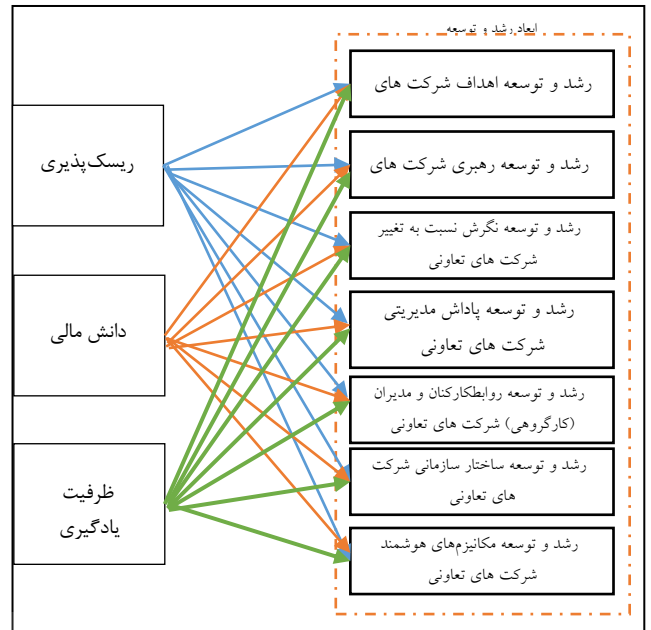
نوع متغیر	نام متغیر	منبع
وابسته	رشد و توسعه سازمانی	لوک و کرافورد (۲۰۰۰)
مستقل	ریسک‌پذیری مدیران	سگال و همکاران (۲۰۰۵)
مستقل	دانش مالی	یگانه (۱۳۹۷)
مستقل	ظرفیت یادگیری	فرناندز میسا و آگری (۲۰۱۴)

مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر است:

- ۱) دانش مالی بر رشد و توسعه اهداف شرکت‌های تعاونی تاثیر معناداری دارد.
- ۲) دانش مالی بر رشد و توسعه رهبری شرکت‌های تعاونی تاثیر معناداری دارد.
- ۳) دانش مالی بر رشد و توسعه نگرش نسبت به تغییر شرکت‌های تعاونی تاثیر معناداری دارد.
- ۴) دانش مالی بر رشد و توسعه پاداش‌های مدیریتی شرکت‌های تعاونی تاثیر معناداری دارد.
- ۵) دانش مالی بر رشد و توسعه روابط کاکنان و مدیران (توسعه کار گروهی) شرکت‌های تعاونی تاثیر معناداری دارد.
- ۶) دانش مالی بر رشد و توسعه ساختار سازمان شرکت‌های تعاونی تاثیر معناداری دارد.
- ۷) دانش مالی بر رشد و توسعه مکانیزیم‌های سودمند شرکت‌های تعاونی تاثیر معناداری دارد.
- ۸) سطوح مختلف دانش مالی مدیران بر میزان رشد و توسعه شرکت‌های تعاونی تاثیر معناداری دارد.
- فرضیه اصلی ۳) ظرفیت یادگیری بر ابعاد رشد و توسعه شرکت‌های تعاونی تاثیر معناداری دارد.**
- فرضیه‌های فرعی:**

- ۱) ظرفیت یادگیری بر رشد و توسعه اهداف شرکت‌های تعاونی تاثیر معناداری دارد.
- ۲) ظرفیت یادگیری بر رشد و توسعه رهبری شرکت‌های تعاونی تاثیر معناداری دارد.
- ۳) ظرفیت یادگیری بر رشد و توسعه نگرش نسبت به تغییر شرکت‌های تعاونی تاثیر معناداری دارد.
- ۴) ظرفیت یادگیری بر رشد و توسعه پاداش‌های مدیریتی شرکت‌های تعاونی تاثیر معناداری دارد.

۰/۶۴۹	-۱/۰۱۶	۰/۹۳۰	۴/۰۰	۵	۱	۳۴۱	FK5
۰/۴۲۴	-۱/۰۲۰	۱/۰۳۲	۳/۹۸	۵	۱	۳۴۱	FK6
-۰/۶۱۰	-۰/۶۶۱	۱/۰۷۷	۳/۸۰	۵	۱	۳۴۱	FK7
۰/۰۱۸	-۰/۷۲۴	۰/۷۶۶	۴/۲۳	۵	۲	۳۴۱	FK8
۱/۲۳۸	-۱/۱۴۵	۰/۸۵۵	۴/۲۳	۵	۱	۳۴۱	FK9
-۰/۶۸۵	-۰/۴۹۵	۱/۱۱۰	۳/۶۳	۵	۱	۳۴۱	FK10
-۰/۴۵۸	-۰/۶۴۵	۰/۹۵۹	۳/۸۹	۵	۲	۳۴۱	FK11
۰/۲۸۷	-۰/۸۷۳	۰/۸۹۷	۴/۱۲	۵	۱	۳۴۱	LC1
۰/۵۲۱	-۰/۷۵۷	۰/۶۸۳	۴/۳۱	۵	۲	۳۴۱	LC2
-۰/۱۲۰	-۰/۵۴۳	۰/۷۶۵	۴/۱۱	۵	۲	۳۴۱	LC3
۰/۳۰۹	-۰/۸۷۱	۰/۹۱۵	۴/۱۰	۵	۱	۳۴۱	LC4
-۰/۸۳۴	-۰/۶۳۵	۱/۲۵۰	۳/۰۴	۵	۱	۳۴۱	LC5
۰/۴۶۳	-۰/۴۹۳	۰/۷۶۸	۳/۹۷	۵	۱	۳۴۱	LC6
۰/۰۹۰	-۰/۷۲۱	۰/۸۱۲	۴/۱۲	۵	۲	۳۴۱	LC7
۱/۳۴۴	-۰/۹۵۴	۰/۷۸۶	۴/۱۴	۵	۱	۳۴۱	LC8
۰/۵۸۶	-۰/۷۱۳	۰/۷۵۳	۴/۰۸	۵	۲	۳۴۱	LC9
۰/۲۸۷	-۰/۸۷۳	۰/۸۹۷	۴/۱۲	۵	۱	۳۴۱	LC10
۰/۵۲۱	-۰/۷۵۷	۰/۶۸۳	۴/۳۱	۵	۲	۳۴۱	R1
-۰/۱۲۰	-۰/۵۴۳	۰/۷۶۵	۴/۱۱	۵	۲	۳۴۱	R2
۰/۳۰۹	-۰/۸۷۱	۰/۹۱۵	۴/۱۰	۵	۱	۳۴۱	R3
-۰/۳۵۳	-۰/۵۴۲	۱/۰۱۲	۳/۸۱	۵	۱	۳۴۱	R4
-۱/۰۷۸	-۰/۲۵۵	۱/۱۴۵	۳/۵۷	۵	۱	۳۴۱	R5
-۰/۴۱۹	-۰/۲۵۲	۰/۹۹۶	۳/۴۲	۵	۱	۳۴۱	R6
۰/۵۸۶	-۰/۷۱۳	۰/۷۵۳	۴/۰۸	۵	۲	۳۴۱	R7
۰/۲۸۷	-۰/۸۷۳	۰/۸۹۷	۴/۱۲	۵	۱	۳۴۱	R8
۰/۵۲۱	-۰/۷۵۷	۰/۶۸۳	۴/۳۱	۵	۲	۳۴۱	R9
-۰/۸۲۸	-۰/۶۳۵	۱/۲۴۸	۳/۰۴	۵	۱	۳۴۱	R10
۱/۴۳۱	-۱/۱۵۴	۰/۹۰۸	۴/۰۹	۵	۱	۳۴۱	R11
-۰/۷۴۲	۰/۱۶۲	۱/۰۰۸	۳/۱۲	۵	۱	۳۴۱	R12
۰/۲۲۰	-۰/۸۶۲	۰/۸۲۳	۴/۲۰	۵	۲	۳۴۱	R13
-۰/۳۵۳	-۰/۵۴۲	۱/۰۱۲	۳/۸۱	۵	۱	۳۴۱	R14
-۱/۰۷۸	-۰/۲۵۵	۱/۱۴۵	۳/۵۷	۵	۱	۳۴۱	R15
-۰/۴۳۰	-۰/۲۵۵	۰/۹۹۹	۳/۴۳	۵	۱	۳۴۱	Target1
۰/۵۶۰	-۰/۷۱۷	۰/۷۵۶	۴/۰۹	۵	۲	۳۴۱	Target2
۰/۵۴۱	-۰/۷۹۳	۰/۷۰۱	۴/۳۰	۵	۲	۳۴۱	Target3
-۰/۸۵۱	-۰/۶۰۸	۱/۲۶۵	۳/۰۶	۵	۱	۳۴۱	Target4
-۰/۸۳۴	-۰/۶۳۵	۱/۲۵۰	۳/۰۴	۵	۱	۳۴۱	Leader1
۰/۷۶۱	-۰/۵۸۹	۰/۷۸۵	۳/۹۶	۵	۱	۳۴۱	Leader2
۰/۳۵۲	-۰/۷۹۱	۰/۸۳۶	۴/۱۰	۵	۱	۳۴۱	Leader3
۱/۵۷۰	-۱/۰۲۱	۰/۸۰۵	۴/۱۳	۵	۱	۳۴۱	Leader4
۰/۸۵۱	-۰/۸۱۸	۰/۷۸۶	۴/۰۷	۵	۱	۳۴۱	Leader5
-۰/۴۹۰	-۰/۶۳۲	۱/۱۹۰	۳/۶۱	۵	۱	۳۴۱	Change1
۰/۶۴۹	-۱/۰۱۶	۰/۹۳۰	۴/۰۰	۵	۱	۳۴۱	Change2
۰/۴۰۷	-۱/۰۱۷	۱/۰۴۵	۳/۹۶	۵	۱	۳۴۱	Change3
-۰/۶۳۷	-۰/۶۴۴	۱/۰۷۹	۳/۷۹	۵	۱	۳۴۱	Change4
۰/۰۵۱	-۰/۷۵۱	۰/۷۷۷	۴/۲۲	۵	۲	۳۴۱	Change5
۰/۴۶۲	-۰/۸۱۰	۰/۷۸۸	۴/۲۰	۵	۱	۳۴۱	Reward1
۱/۲۲۹	-۱/۱۳۸	۰/۸۵۹	۴/۲۳	۵	۱	۳۴۱	Reward2
-۰/۷۴۶	-۰/۴۷۶	۱/۱۳۰	۳/۶۲	۵	۱	۳۴۱	Reward3



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

۴. یافته‌های پژوهش

آمار جمعیت‌شناختی مشارکت کنندگان پرسشنامه به صورت جدول ۲ است:

جدول ۲- آمار جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

جدول متقاطع	سن				تحصیلات					
	<۲۰	۲۰-۳۰	۳۰-۴۰	>۵۰	جمع	دیپلم و فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکتری	جمع
مرد	۸	۷۱	۱۵۹	۳۰	۲۶۸	۵۴	۹۱	۱۳۳	۶	۲۸۴
زن	۲	۲۹	۲۶	۱۶	۷۳	۱۱	۳۴	۲۰	۲	۶۷
مجموع	۱۰	۱۰۰	۱۸۵	۴۶	۳۴۱	۶۵	۱۲۵	۱۴۳	۸	۳۴۱

آمار مربوط به حداقل، حداکثر، میانگین، انحراف معیار، کشیدگی و چولگی گویه‌های پژوهش به شرح جدول ۲ است:

جدول ۳- آمار توصیفی گویه‌های پژوهش

نماد	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	معیار انحراف	کشیدگی	چولگی
FK1	۳۴۱	۱	۵	۳/۹۷	۰/۷۶۸	-۰/۴۹۳	۰/۴۶۳
FK2	۳۴۱	۲	۵	۴/۱۲	۰/۸۱۲	-۰/۷۲۱	۰/۰۹۰
FK3	۳۴۱	۱	۵	۴/۱۴	۰/۷۸۶	-۰/۹۵۴	۱/۳۴۴
FK4	۳۴۱	۱	۵	۳/۶۲	۱/۱۸۳	-۰/۶۶۴	-۰/۴۲۳

آماري، نرمال مي‌باشد و مي‌توان از آزمون‌هاي آماری پارامتریک در پژوهش استفاده نمود.

جدول ۵- معيار فورنل-لارکر^۱

رشد و توسعه مکانیزم عملکرد	رشد و توسعه ساختار	رشد و توسعه کار گروهی	رشد و توسعه پاداش‌های مدیریتی	رشد و توسعه نگرش نسبت به تغییر	رشد و توسعه رهبری	رشد و توسعه اهداف	ریسک‌پذیری	ظرفیت یادگیری	دانش مالی
									۰/۹۴۳
								۰/۹۰۴	۰/۶۳۳
							۰/۸۸۷	۰/۷۹۰	۰/۵۹۷
					۰/۸۵۲	۰/۶۸۹	۰/۷۰۲	۰/۷۰۲	۰/۵۰۶
				۰/۸۲۹	۰/۴۵۳	۰/۵۶۳	۰/۶۸۲	۰/۴۹۹	۰/۴۹۹
			۰/۸۱۷	۰/۶۰۸	۰/۴۸۹	۰/۶۰۵	۰/۶۶۸	۰/۴۸۲	۰/۴۸۲
			۰/۸۱۱	۰/۴۸۵	۰/۵۸۳	۰/۶۶۵	۰/۷۰۱	۰/۴۵۵	۰/۴۵۵
		۰/۸۷۵	۰/۵۸۹	۰/۶۵۲	۰/۴۹۸	۰/۴۴۲	۰/۶۸۵	۰/۶۵۲	۰/۵۰۸
	۰/۸۶۹	۰/۵۸۸	۰/۶۳۳	۰/۴۹۶	۰/۵۵۵	۰/۶۸۱	۰/۷۰۰	۰/۶۰۹	۰/۵۲۶
۰/۸۵۸	۰/۴۴۸	۰/۵۲۰	۰/۶۰۹	۰/۶۶۷	۰/۴۹۹	۰/۵۴۰	۰/۶۲۱	۰/۶۶۶	۰/۴۹۹

همانطور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، در بررسی معیار فورنل-لارکر نشان داده شده است که مقادیر موجود در روی قطر اصلی ماتریس (ریشه دوم مقادیر واریانس شرح داده شده (AVE)، از کلیه مقادیر موجود در ستون مربوطه بزرگتر می‌باشند. این امر نشان‌دهنده همبستگی شاخص‌ها با سازه وابسته به آن‌ها است. لذا نتیجه می‌شود که مدل از برازش مناسبی برخوردار است. بنابراین مدل نهایی توانسته است به گونه مناسبی روابط بین سؤالات توصیف کند. همچنین برای بررسی مکمل پایایی سؤالات از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. نتایج این آزمون به صورت جدول ۶ است.

Reward4	۳۴۱	۲	۵	۳/۸۹	۰/۹۶۱	۰/۶۳۶	۰/۴۷۶
Reward5	۳۴۱	۱	۵	۴/۱۰	۰/۹۱۴	۰/۸۹۱	۰/۳۷۶
Teamw1	۳۴۱	۱	۵	۳/۹۹	۰/۹۳۶	۰/۹۹۴	۰/۵۶۳
Teamw2	۳۴۱	۱	۵	۳/۹۸	۱/۰۳۲	۱/۰۲۰	۰/۳۴۳
Teamw3	۳۴۱	۱	۵	۳/۷۹	۱/۰۸۷	۰/۶۵۹	۰/۶۰۱
Teamw4	۳۴۱	۲	۵	۴/۲۱	۰/۷۷۰	۰/۶۹۹	۰/۰۴۷
Teamw5	۳۴۱	۱	۵	۴/۲۰	۰/۸۷۸	۱/۱۵۵	۱/۳۴۱
Organi1	۳۴۱	۱	۵	۴/۱۳	۰/۷۹۵	۰/۹۴۶	۱/۲۴۸
Organi2	۳۴۱	۱	۵	۳/۶۳	۱/۱۸۷	۰/۶۶۳	۰/۴۳۷
Organi3	۳۴۱	۱	۵	۴/۰۱	۰/۹۳۶	۱/۰۱۹	۰/۶۱۸
Organi4	۳۴۱	۱	۵	۳/۹۸	۱/۰۳۴	۱/۰۱۱	۰/۴۰۲
Organi5	۳۴۱	۱	۵	۳/۷۷	۱/۰۹۹	۰/۶۵۴	۰/۶۱۴
Mechan1	۳۴۱	۲	۵	۴/۳۰	۰/۶۸۷	۰/۷۵۲	۰/۴۷۶
Mechan2	۳۴۱	۲	۵	۴/۱۱	۰/۷۶۵	۰/۵۴۳	۰/۱۲۰
Mechan3	۳۴۱	۱	۵	۴/۱۱	۰/۹۱۹	۰/۸۸۱	۰/۲۹۶
Mechan4	۳۴۱	۱	۵	۳/۸۱	۱/۰۱۲	۰/۵۴۲	۰/۳۵۳
Mechan5	۳۴۱	۱	۶	۳/۵۴	۱/۱۴۹	۰/۲۳۸	۰/۹۸۸

با توجه به اینکه ضریب کشیدگی و چولگی گویه‌های پژوهش در بازه ۲+ و ۲- وجود دارد می‌توان نتیجه گرفت پاسخ سؤالات در توزیع نرمال قرار دارند. قبل از اینکه مدل پژوهش و فرضیه‌های آن مورد بررسی قرار بگیرد، ابتدا لازم است تا مفروضه‌های نرمال بودن داده‌ها مورد ارزیابی قرار بگیرد. باید با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف میزان نرمال بودن و قابل استناد بودن داده‌ها مورد سنجش قرار بگیرد. همچنین با استفاده از این آزمون می‌توان تناسب داده‌های کسب شده را با جامعه آماری پژوهش مورد بررسی و ارزیابی قرار داد.

جدول ۴- نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها

متغیرهای پژوهش	کولموگروف-اسمیرنوف	
	sig	K-S
دانش مالی	۰/۱۰۹	۰/۳۱۱
ظرفیت یادگیری	۰/۱۱۹	۰/۴۲۲
ریسک‌پذیری	۰/۱۰۶	۰/۳۸۷
رشد و توسعه اهداف	۰/۱۲۸	۰/۳۰۵
رشد و توسعه رهبری	۰/۱۶۳	۰/۵۳۰
رشد و توسعه نگرش نسبت به تغییر	۰/۱۷۰	۰/۳۲۲
رشد و توسعه پاداش‌های مدیریتی	۰/۱۱۱	۰/۴۵۹
رشد و توسعه کار گروهی	۰/۱۴۳	۰/۴۰۲
رشد و توسعه ساختار	۰/۱۲۵	۰/۲۰۶

با توجه به داده‌های حاصل از جدول ۴ مشاهده می‌گردد، نتایج کسب شده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف بیانگر این است که متغیرهای پژوهش مطلوب و قابل استناد هستند، زمانی داده‌های حاصل از آزمون K-S نرمال هستند که مقادیر محاسبه شده، بیشتر از ۰/۰۵ باشند. بنابراین بر اساس یافته‌های این آزمون می‌توان چنین استنباط نمود، توزیع متغیرهای این پژوهش در جامعه

¹ Fornell-Larcker

جدول ۶- ضرایب آلفای کرونباخ به منظور بررسی پایایی

مؤلفه	تعداد سوالات	ضریب آلفای کرونباخ
دانش مالی	۱۱	۰/۷۹۱
ظرفیت یادگیری	۱۰	۰/۷۰۸
ریسک‌پذیری	۱۵	۰/۷۶۹
رشد و توسعه اهداف	۴	۰/۷۸۸
رشد و توسعه رهبری	۵	۰/۷۰۹
رشد و توسعه نگرش نسبت به تغییر	۵	۰/۸۰۶
رشد و توسعه پاداش‌های مدیریتی	۵	۰/۷۶۸
رشد و توسعه کار گروهی	۵	۰/۷۲۲
رشد و توسعه ساختار	۵	۰/۷۸۲
رشد و توسعه مکانیزم عملکرد	۵	۰/۷۳۸
کل سوالات	۷۰	۰/۹۳۲

با توجه که ضرایب آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که سوالات از پایایی لازم برخوردار هستند. ابتدا باید از این مساله اطمینان یافت که می‌توان داده‌های موجود را برای تحلیل به کار برد. به سخن دیگر، آیا تعداد داده‌های مورد نظر (اندازه نمونه و رابطه بین متغیرها) برای تحلیل عاملی مناسبند یا خیر؟ بدین منظور از شاخص KMO و آزمون بارتلت سود جسته می‌شود. شاخص KMO، شاخصی از کفایت نمونه گیری است که کوچک بودن همبستگی جزئی بین متغیرها را بررسی می‌کند و از این طریق مشخص می‌کند آیا واریانس متغیرهای پژوهش، تحت تاثیر واریانس مشترک برخی عامل‌های پنهانی و اساسی است یا خیر (مومنی و غیره، ۱۳۹۴). به عبارتی در انتخاب متغیرهایی که در تحلیل عاملی وارد می‌شوند باید فرض ما بر این باشد که همبستگی بین متغیرها غیر علی است. در واقع همبستگی بین متغیرها باید محصول عامل دیگری، یعنی عامل مشترک سومی باشد. این شاخص در بازه صفر تا یک قرار دارد. در صورتی که مقدار آن کمتر از ۰/۵۰ باشد داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب نخواهند بود و اگر مقدار آن بین ۰/۵ تا ۰/۶۹ باشد می‌توان با احتیاط بیشتر به تحلیل عاملی پرداخت. اما در صورتی که مقدار آن بزرگ‌تر از ۰/۷۰ باشد همبستگی‌های موجود در بین داده‌ها برای تحلیل مناسب خواهند بود. این شاخص از رابطه زیر به دست می‌آید که در این رابطه r_{ij} ضریب همبستگی بین متغیرهای i و j ، و a_{ij} ضریب همبستگی جزئی بین آن‌ها است:

$$KMO = \frac{\sum \sum r_{ij}^2}{\sum \sum r_{ij}^2 + \sum \sum a_{ij}^2}$$

آزمون بارتلت بررسی می‌کند چه هنگام ماتریس همبستگی، از نظر ریاضی ماتریسی واحد (همانی) است. اگر ماتریس همبستگی

واحد یا یک (همانی) باشد، برای شناسایی ساختار (مدل عاملی) نامناسب است. در حالت کلی، ماتریس همبستگی دارای دو حالت است:

حالت اول زمانی است که ماتریس همبستگی بین متغیرها، یک ماتریس یکه یا واحد است، در این حالت متغیرها ارتباط معنی داری با هم نداشته و در نتیجه امکان شناسایی عامل‌های جدید، بر اساس همبستگی بین متغیرها وجود ندارد.

حالت دوم زمانی است که ماتریس همبستگی بین متغیرها، ماتریسی یکه یا واحد نباشد، که در این صورت ارتباط معنی داری بین متغیرها وجود داشته و بنابراین امکان شناسایی و تعریف عامل های جدید بر اساس همبستگی متغیرها وجود دارد.

اگر سطح معنی‌داری (sig) آزمون بارتلت کوچک‌تر از ۵ درصد باشد، تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار (مدل عاملی) مناسب است، زیرا فرض واحد (همانی) بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود. نتیجه اجرای آزمون بارتلت و شاخص KMO در نرم افزار SPSS به قرار زیر است:

جدول ۷- بررسی کفایت مدل و آزمون KMO

نام شاخص	درجه آزادی	معناداری آزمون بارتلت	متغیر KMO
دانش مالی	۵۵	۰/۰۰۰۰	۰/۷۶۱
ظرفیت یادگیری	۴۴	۰/۰۰۰۰	۰/۷۸۲
ریسک‌پذیری	۶۷	۰/۰۰۰۰	۰/۷۳۲
رشد و توسعه سازمانی	۵۶۱	۰/۰۰۰۰	۰/۷۳۰

همانطور که در جدول بالا مشاهده می‌شود چون شاخص KMO بیشتر از ۰/۷ است پس کیفیت مدل تایید می‌شود و داده‌های برای تحلیل عاملی مناسب هستند. همچنین معنی داری آزمون بارتلت (کمتر از ۰/۰۵ بودن Sig) نشان می‌دهد که فرض همانی بودن ماتریس همبستگی رد شده و تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار (مدل عاملی) مناسب است.

جدول مقادیر اشتراک^۱ هر متغیر، نسبتی از واریانس هر متغیر را که توسط عامل‌های مشترک به حساب می‌آیند، نشان می‌دهد. طبق این جدول با توجه به اینکه بارهای عاملی بیشتر ۰/۴ هستند در مدل باقی می‌مانند.

جدول ۸- مقادیر اشتراکات سوالات پرسشنامه

سوالات پرسشنامه	مقدار به اشتراک گذاشته شده قبل از عامل بندی شدن	مقدار به اشتراک گذاشته شده بعد از عامل بندی شدن

^۱ Communalities

۰/۹۴۲	۱	Reward1
۰/۹۴۸	۱	Reward2
۰/۸۴۴	۱	Reward3
۰/۹۱۹	۱	Reward4
۰/۹۴۵	۱	Reward5
۰/۹۵۷	۱	Teamw1
۰/۹۸۱	۱	Teamw2
۰/۹۷۰	۱	Teamw3
۰/۹۷۳	۱	Teamw4
۰/۹۰۲	۱	Teamw5
۰/۹۶۵	۱	Organi1
۰/۹۸۳	۱	Organi2
۰/۹۷۵	۱	Organi3
۰/۹۷۸	۱	Organi4
۰/۹۴۵	۱	Organi5
۰/۹۸۹	۱	Mechan1
۰/۹۹۸	۱	Mechan2
۰/۹۶۹	۱	Mechan3
۰/۹۶۰	۱	Mechan4
۰/۸۰۲	۱	Mechan5

۰/۹۹۰	۱	FK1
۰/۹۲۶	۱	FK2
۰/۹۸۳	۱	FK3
۰/۹۸۲	۱	FK4
۰/۹۷۶	۱	FK5
۰/۹۸۱	۱	FK6
۰/۹۷۵	۱	FK7
۰/۹۷۶	۱	FK8
۰/۹۵۳	۱	FK9
۰/۸۵۹	۱	FK10
۰/۹۲۰	۱	FK11
۰/۹۸۵	۱	LC1
۰/۹۹۳	۱	LC2
۰/۹۹۸	۱	LC3
۰/۹۶۹	۱	LC4
۰/۹۹۲	۱	LC5
۰/۹۹۰	۱	LC6
۰/۹۲۶	۱	LC7
۰/۹۸۳	۱	LC8
۰/۹۹۰	۱	LC9
۰/۹۸۵	۱	LC10
۰/۹۹۳	۱	R1
۰/۹۹۸	۱	R2
۰/۹۶۹	۱	R3
۰/۹۶۰	۱	R4
۰/۸۹۴	۱	R5
۰/۹۷۱	۱	R6
۰/۹۹۰	۱	R7
۰/۹۸۵	۱	R8
۰/۹۹۳	۱	R9
۰/۹۹۲	۱	R10
۰/۶۴۴	۱	R11
۰/۶۴۵	۱	R12
۰/۶۴۲	۱	R13
۰/۹۶۰	۱	R14
۰/۸۹۴	۱	R15
۰/۹۷۱	۱	Target1
۰/۹۸۲	۱	Target2
۰/۹۳۵	۱	Target3
۰/۹۷۸	۱	Target4
۰/۹۹۲	۱	Leader1
۰/۹۷۶	۱	Leader2
۰/۹۰۵	۱	Leader3
۰/۹۵۹	۱	Leader4
۰/۹۳۶	۱	Leader5
۰/۹۷۱	۱	Change1
۰/۹۷۶	۱	Change2
۰/۹۶۸	۱	Change3
۰/۹۶۷	۱	Change4
۰/۹۶۹	۱	Change5

از شاخص‌های برازندگی^۱ برای تعیین برازندگی و اعتبار مدل‌های طراحی شده استفاده می‌شود. برخی از این شاخص‌ها عبارتند از:

۱- یکی از شاخص‌های عمومی برای به حساب آوردن پارامترهای آزاد در محاسبه شاخص‌های برازش شاخص‌خی- دو یا کای- دو بهنجار است که از تقسیم ساده خی- دو بر درجه آزادی^۲ مدل محاسبه می‌شود. چنانچه این مقدار بین ۱ تا ۳ باشد مطلوب است.

۲- شاخص ریشه دوم میانگین مجذورات پس مانده‌های استاندارد شده^۳ هم باید کمتر از ۰/۰۸ باشد تا مورد پذیرش قرار گیرد.

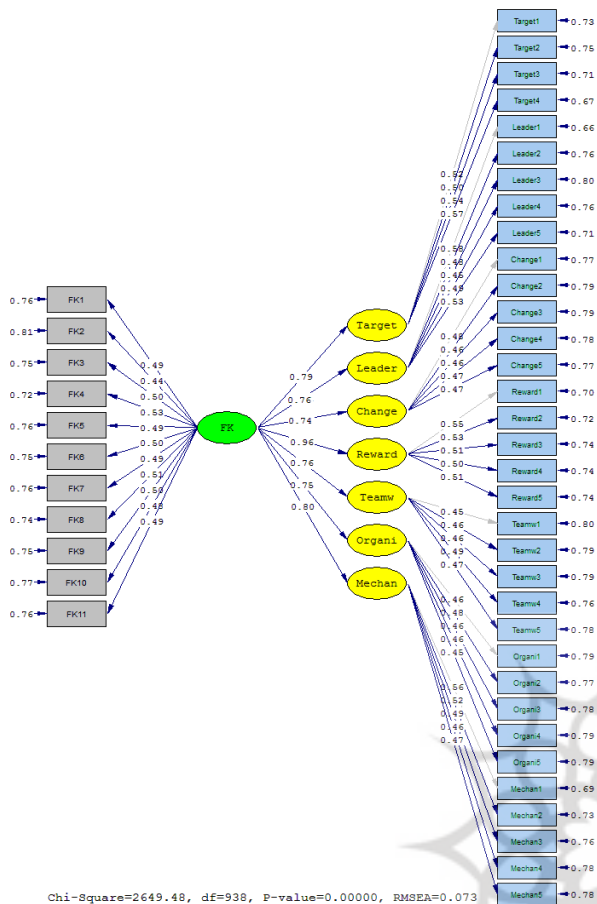
مدل مفهومی پژوهش، از اثرات مستقیم و غیر مستقیم یک متغیر بر روی متغیر دیگر، تشکیل شده است. از آنجا که تحلیل مسیر، روش مناسبی برای تعیین سهم اثرات مستقیم و غیر مستقیم یک متغیر روی یک متغیر دیگر است، برای آزمون مدل مفهومی پژوهش و تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش از تحلیل مسیر استفاده می‌شود.

فرضیه ۱. دانش مالی تاثیر معناداری بر رشد و توسعه شرکت‌های تعاونی دارد. در بررسی فرضیه اول مقدار t رابطه بین متغیر عوامل دانش مالی و رشد و توسعه شرکت‌های تعاونی (۱۰/۸۲، ۱۱/۸۸، ۹/۹۶، ۱۰/۲۶، ۹/۴۳، ۹/۶۰ و ۱۱/۳۱) بیشتر از مقدار بحرانی

¹ Fitness indicators

² χ^2/df

³ SRMR: Root Mean Square Residual



جدول (یعنی ۱/۹۶) می‌باشد که نشان می‌دهد که بین عوامل دانش مالی و رشد و توسعه شرکت‌های تعاونی رابطه معنادار وجود دارد. بنابراین با توجه به نتایج بدست آمده فرض صفر رد شده و بین دانش مالی و رشد و توسعه شرکت‌های تعاونی رابطه معنادار وجود دارد. شکل ۲ و جدول ۹ به بررسی مدل فرضیه اول پرداخته است.

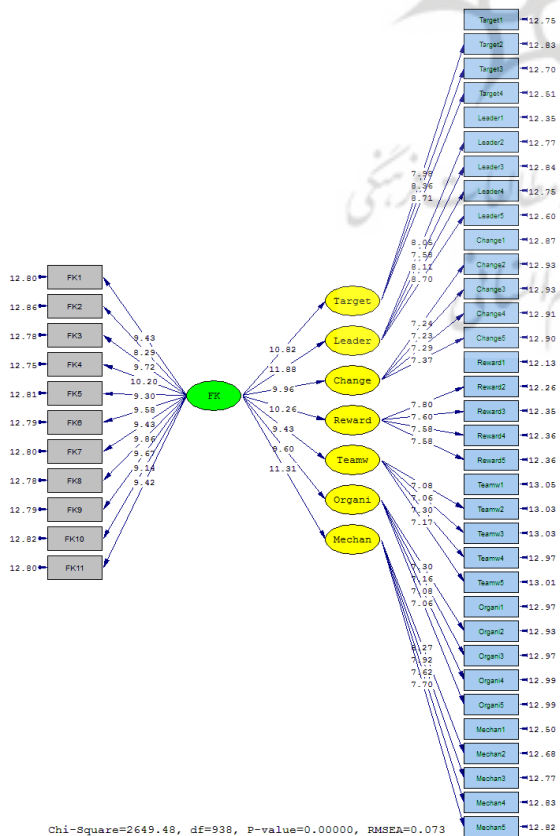
جدول ۹- نتایج آزمون فرضیه اول

رابطه	ضریب استاندارد مسیر	مقدار t	مقایسه با مقدار بحرانی	معنی داری
FK → Target	۰/۷۹	۱۰/۸۲	۱/۹۶	معنادار
FK → Leader	۰/۷۶	۱۱/۸۸	۱/۹۶	معنادار
FK → Change	۰/۷۴	۹/۹۶	۱/۹۶	معنادار
FK → Reward	۰/۹۶	۱۰/۲۶	۱/۹۶	معنادار
FK → Teamw	۰/۷۶	۹/۴۳	۱/۹۶	معنادار
FK → Organi	۰/۷۵	۹/۶۰	۱/۹۶	معنادار
FK → Mechan	۰/۸۰	۱۱/۳۱	۱/۹۶	معنادار

فرضیه ۲. ظرفیت یادگیری تاثیر معناداری بر رشد و توسعه شرکت های تعاونی دارد. در بررسی فرضیه دوم مقدار t رابطه بین متغیر عوامل ظرفیت یادگیری و رشد و توسعه شرکت‌های تعاونی (۱۰/۸۶، ۱۱/۷۸، ۹/۹۸، ۹/۹۵، ۹/۵۳، ۹/۷۲ و ۱۱/۶۸) بیشتر از مقدار بحرانی جدول (یعنی ۱/۹۶) می‌باشد که نشان می‌دهد که بین عوامل ظرفیت یادگیری و رشد و توسعه شرکت‌های تعاونی رابطه معنادار وجود دارد. بنابراین با توجه به نتایج بدست آمده فرض صفر رد شده و بین ظرفیت یادگیری و رشد و توسعه شرکت های تعاونی رابطه معنادار وجود دارد. جدول ۱۰ و شکل ۳ به بررسی مدل فرضیه دوم پرداخته است.

جدول ۱۰- نتایج آزمون فرضیه دوم

رابطه	ضریب استاندارد مسیر	مقدار t	مقایسه با مقدار بحرانی	معنی داری
LC → Target	۰/۸۰	۱۰/۸۶	۱/۹۶	معنادار
LC → Leader	۰/۷۹	۱۱/۷۸	۱/۹۶	معنادار
LC → Change	۰/۷۱	۹/۹۸	۱/۹۶	معنادار
LC → Reward	۰/۹۶	۹/۹۵	۱/۹۶	معنادار
LC → Teamw	۰/۷۵	۹/۵۳	۱/۹۶	معنادار
LC → Organi	۰/۷۴	۹/۷۲	۱/۹۶	معنادار
LC → Mechan	۰/۷۸	۱۱/۶۸	۱/۹۶	معنادار

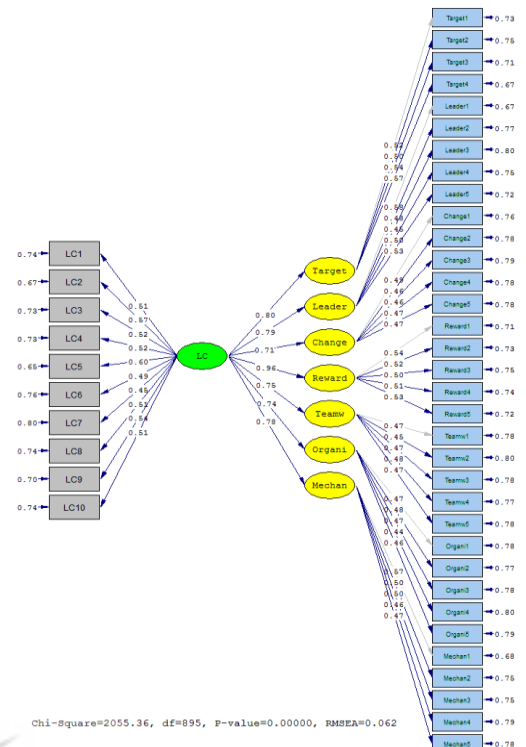


شکل ۲- بررسی ضرایب استاندارد شده و آماره t مدل فرضیه اول

فرضیه ۳. ریسک‌پذیری تاثیر معناداری بر رشد و توسعه شرکت های تعاونی دارد. در بررسی فرضیه سوم مقدار t رابطه بین متغیر عوامل ریسک‌پذیری و رشد و توسعه شرکت‌های تعاونی (۱۰/۸۲، ۱۱/۸۸، ۹/۹۶، ۱۰/۲۶، ۹/۴۳، ۹/۶۰ و ۱۱/۳۱) بیشتر از مقدار بحرانی جدول (یعنی ۱/۹۶) می‌باشد که نشان می‌دهد که بین عوامل ریسک‌پذیری و رشد و توسعه شرکت‌های تعاونی رابطه معنادار وجود دارد. بنابراین با توجه به نتایج بدست آمده فرض صفر رد شده و بین ریسک‌پذیری و رشد و توسعه شرکت‌های تعاونی رابطه معنادار وجود دارد. جدول ۱۱ و شکل ۴ به بررسی مدل فرضیه سوم پرداخته است.

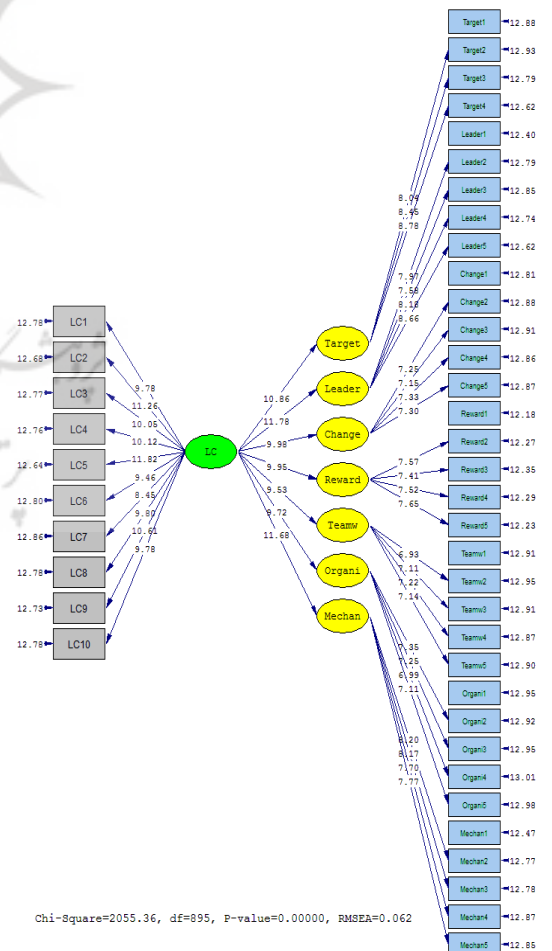
جدول ۱۱- نتایج آزمون فرضیه سوم

رابطه	ضریب استاندارد مسیر	مقدار t	مقایسه با مقدار بحرانی	معنی داری
R → Target	۰/۴۷	۹/۵۳	۱/۹۶	معنادار
R → Leader	۰/۴۸	۱۰/۰۰	۱/۹۶	معنادار
R → Change	۰/۴۵	۹/۴۸	۱/۹۶	معنادار
R → Reward	۰/۴۹	۹/۴۷	۱/۹۶	معنادار
R → Teamw	۰/۴۴	۹/۶۵	۱/۹۶	معنادار
R → Organi	۰/۴۶	۸/۹۲	۱/۹۶	معنادار
R → Mechan	۰/۵۲	۹/۹۳	۱/۹۶	معنادار



۵. بحث و نتیجه‌گیری

مدیرانی که به ریسک‌پذیری بیشتری دست می‌زنند می‌توانند تصمیمات بهتری در مواجهه با چالش‌ها و فرصت‌های ناشی از محیط کسب‌وکار بگیرند. این‌گونه مدیران به دنبال فرصت‌های سرمایه‌گذاری و گسترش فعالیت‌های شرکت‌های تعاونی هستند و از مزایای این فرصت‌ها بهره‌مند می‌شوند. بنابراین افزایش سطح ریسک‌پذیری مدیران می‌تواند به افزایش رشد و توسعه شرکت های تعاونی کمک کند زیرا این افراد بهترین تصمیمات را در شرایط نا مطلوب می‌گیرند و از فرصت‌های بهره‌وری که با این تصمیمات همراه است بهره‌مند می‌شوند. این موضوع می‌تواند مبتنی بر تئوری‌های مدیریت ریسک، تئوری‌های تصمیم‌گیری و تئوری رشد و توسعه شرکت‌ها تدوین شود. به طور خاص تئوری مدیریت ریسک بر اهمیت تصمیم‌گیری‌های ریسک‌پذیر در مواجهه با عدم قطعیت تاکید دارد. تئوری‌های تصمیم‌گیری نشان می‌دهند که تصمیماتی که با سطح ریسک‌پذیری مناسب اتخاذ می‌شوند می‌توانند به بهبود عملکرد و نتایج کسب و کار کمک می‌کنند. همچنین تئوری‌های رشد و توسعه بررسی می‌کنند که چگونه شرکت‌ها با تصمیم‌گیری‌های مناسب و ایجاد فرصت‌های جدید می‌توانند رشد و توسعه خود را ایجاد کنند.



شکل ۳- بررسی ضرایب استاندارد شده و آماره t مدل فرضیه دوم

از سوی دیگر هر چه دانش مالی مدیران بیشتر باشد، رشد و توسعه تعاونی نیز بیشتر خواهد بود. این موضوع می‌تواند به این دلیل باشد که دانش مالی مدیران می‌تواند بهبود و سیاست‌ها و تصمیم‌گیری‌های مالی تعاونی را تسهیل کند، از ریسک‌های مالی پیشگیری کند و منابع مالی را بهبود بخشد. این موارد به چندین شکل بر رشد و توسعه تعاونی اثرگذار هستند:

الف) تصمیم‌گیری مالی بهینه: دانش مالی مدیران می‌تواند باعث انتخاب بهترین راهبردها در تصمیم‌گیری‌های مالی شود از جمله تعیین ساختار سرمایه، تخصیص منابع مالی و انتخاب پروژه‌های سرمایه‌گذاری.

ب) مدیریت ریسک: دانش مالی مدیران می‌تواند به آن‌ها کمک کند تا ریسک‌های مالی را بهبود بخشد و استراتژی‌های مناسب برای مدیریت ریسک انتخاب کند.

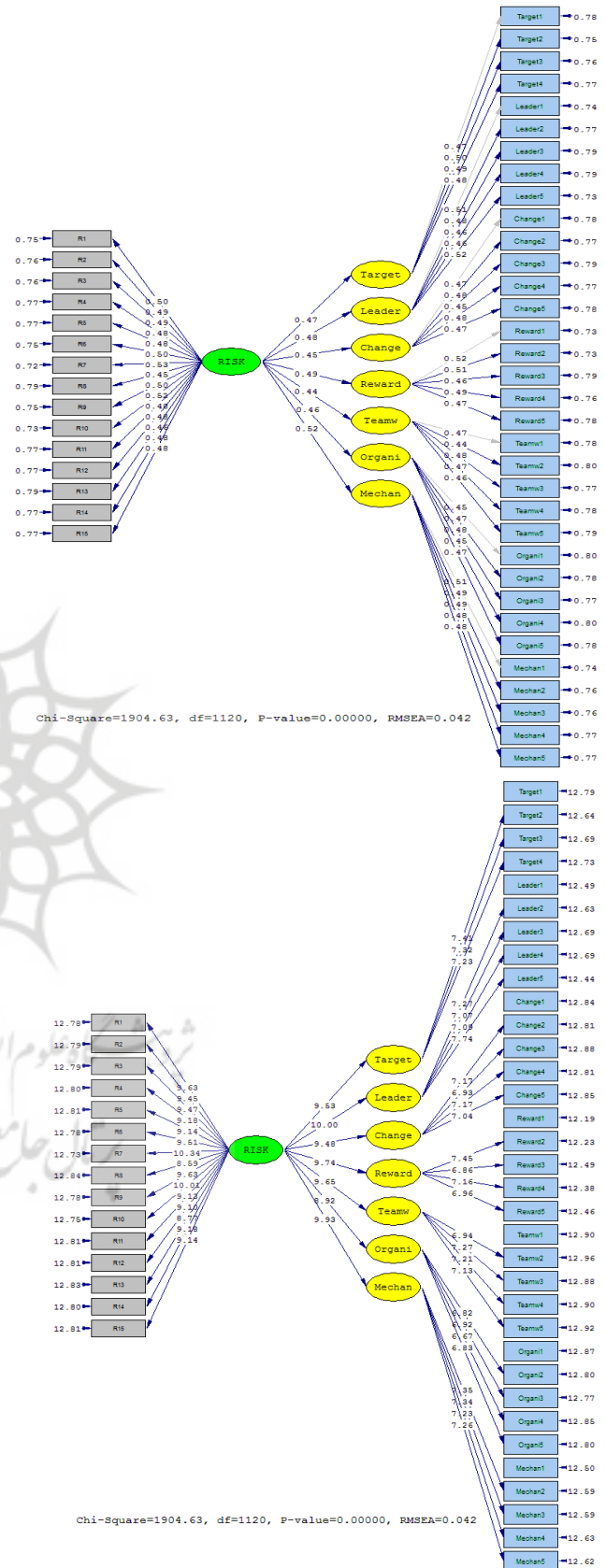
ج) استفاده بهینه از منابع مالی: دانش مالی مدیران می‌تواند به آن‌ها کمک کند تا منابع مالی را بهینه استفاده کرده تا به راه‌های جدیدی برای جذب سرمایه فکر کنند.

د) پیش بینی و مدیریت تغییرات بازار: دانش مالی مدیران می‌تواند با تحلیل و پیش بینی تغییرات بازار به تعاونی کمک کند تا استراتژی‌های خود را با تغییرات بازار و شرایط مالی سازگار کند. بنابراین با توجه به این تئوری‌ها افزایش دانش مالی مدیران می‌تواند بهبود عملکرد مالی و رشدی تعاونی را تسهیل کند.

مدیرانی که بیشتر در مورد فرایندهای یادگیری و اعمال آن‌ها آگاهی داشته باشند و توانایی آن‌ها در به کار گیری مطلوب تجربیات و دانش در مدیریت شرکت را بالاتر برده باشند عملکرد و موفقیت شرکت‌های تعاونی نیز بهبود می‌یابد. آموزش و توسعه مدیران از طریق برنامه‌های آموزشی و افزایش اطلاعات و مهارت‌های مدیران می‌تواند به بهبود عملکرد و کیفیت تصمیم‌گیری‌ها و اجرای آن‌ها در شرکت تعاونی منجر شود. بنابراین سرمایه‌گذاری در ارتقا ظرفیت یادگیری مدیران از طریق دوره‌های آموزش روانشناسی و پشتیبانی از آن‌ها به طور مستمر می‌تواند یک استراتژی موثر در رشد و توسعه پایدار شرکت‌های تعاونی باشد.

۵.۱. پیشنهاد‌های پژوهش

۱- تدوین و ارائه دوره‌های آموزش‌های مالی برای مدیران: این دوره‌ها می‌تواند شامل مباحث مدیریت مالی، تجزیه و تحلیل سودآوری، مدیریت ریسک، بودجه بندی و اصول اساسی حسابداری باشد. این دوره‌ها می‌تواند به صورت منظم با همکاری اداره تعاون یا مشاوران مالی برگزار شود تا مدیران



شکل ۴- بررسی ضرایب استاندارد شده و آماره χ^2 مدل فرضیه سوم

های موجود مورد تحلیل و بررسی قرار گیرد. محدودیت‌های این پژوهش به شرح زیر بوده است:

- ۱- به دلیل اینکه در این پژوهش از پرسشنامه استفاده شده است، در نتیجه ممکن است برخی از افراد از ارائه پاسخ واقعی خودداری کنند.
- ۲- متغیرهای ناخواسته که ممکن است حاصل طرح‌ها و روش‌های ویژه‌ای باشند که در تحقیق به کار رفته شده‌اند، غالباً به گونه‌های مختلف، اعتبار درونی و بیرونی تحقیق را به مخاطره می‌اندازند که در تحقیقات علوم رفتاری، کنترل یا حذف کامل این نوع عوامل غیر ممکن است.
- ۳- با توجه به اینکه کارمندان وقت آزاد کمی داشتند و معمولاً درگیر پاسخ به ارباب رجوع بودند اکثر موارد پرسشنامه‌های ارائه شده با شتاب تکمیل می‌شد که این شتاب در پاسخ گویی می‌تواند در نتایج پژوهش تاثیر گذار باشد.
- ۴- دوره زمانی تحقیق سال ۱۴۰۲ بوده است. تعمیم آن به سایر دوره‌های زمانی باید با احتیاط کامل صورت گیرد.
- ۵- جامعه آماری این پژوهش، تعاونی‌های شهر مشهد است. تسری نتایج این پژوهش به سایر جوامع بایستی با احتیاط صورت پذیرد.

۶. تشکر و قدردانی

این پژوهش با حمایت مادی و معنوی دفتر ترویج، آموزش و تحقیقات تعاونی‌های معاونت امور تعاون وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به انجام رسیده است.

منابع

مومنی، منصور و فعال قیومی، علی. (۱۳۹۴). *تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS*. تهران: انتشارات گنج شایگان. چاپ هشتم. میرزاده، زهرا، یزدانی، شهره، خان مجمدی، محمد حامد و محمودیان دستایی، طاهره (۱۴۰۲). بررسی نقش میانجیگری عوامل موثر بر رفتار (ریسک‌پذیری، اعتماد به نفس و تفکر استراتژیک) در رابطه بین هوش هیجانی و کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاران. *دانش سرمایه‌گذاری*. ۱۲(۴۸)، ۶۳۷-۶۷۰.

<https://sanad.iau.ir/Journal/jik/Article/843532>

Almenberg, J. & Säve-Söderbergh, J. (2011). Financial Literacy and Retirement Planning in Sweden. *Journal of Pension Economics & Finance*, 10(4), 585-598.

<https://doi.org/10.1017/S1474747211000497>

Aren, A. & Hamamci, H. N. (2022). Evaluation of investment preference with phantasy, emotional

بتوانند بهبود دانش و مهارت‌های خود را در زمینه مالی تقویت کنند و این دانش را به شکل عملی در مدیریت روزمره‌ی تعاونی خود اعمال کنند.

۲- تشکیل گروه‌های کاری مشترک بین مدیران مالی: ایجاد فضایی برای تبادل تجربیات، ایده‌ها و راه‌کارهای موثر مدیریت مالی بین مدیران شرکت‌های تعاونی می‌تواند به بهبود دانش مالی آن‌ها کمک کند. این گروه‌ها می‌توانند بصورت دوره‌های آموزش، کارگاه‌ها، جلسات مشورتی یا حتی گروه‌های مطالعاتی فعالیت کنند. این فعالیت‌ها باعث افزایش همبستگی و تعامل بین مدیران مالی مختلف می‌شود و این ارتباطات می‌تواند فرصتی برای یادگیری مشترک و انتقال دانش و تجربیات بین آن‌ها فراهم کند.

۳- شرکت‌های تعاونی باید برنامه‌ها و استراتژی‌هایی را برای افزایش سطح ریسک‌پذیری مدیران خود ارائه کند که می‌تواند در زمینه مدیریت ریسک، تشویق به اتخاذ تصمیمات با ریسک بالا و ایجاد فرهنگ سازمانی که از توانمندی‌ها و امکاناتی که با ریسک‌پذیری هم راه است حمایت می‌کند. این اقدامات می‌توانند بهبود و عملکرد و رشد شرکت‌های تعاونی را تسهیل کرده و آن‌ها را در مسیر موفقیت و توسعه قرار دهد.

۴- ایجاد سیستم پاداش و تشویق مدیران: تشویق مدیران با ارائه پاداش‌ها و امتیازاتی برای دستیابی به نتایج مثبت در فرایند یادگیری و بهره‌وری در فرایند شرکت

۵. ۲. پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی

- ۱- بررسی تاثیر عوامل فرهنگی و سازمانی بر دانش مالی مدیران تعاونی
- ۲- تاثیر آموزش و توسعه کار راهه حرفه‌ای بر دانش مالی مدیران تعاونی
- ۳- تحلیل توانمندسازی مدیران بر رشد و توسعه‌ی تعاونی
- ۴- بررسی اثرات دانش مالی مدیران بر رضایتمندی اعضای تعاونی
- ۵- بررسی تاثیر سیاست‌های مدیریتی، فرهنگ سازمانی و شرایط بازار بر رابطه بین سطح ریسک‌پذیری مدیران و رشد و توسعه شرکت‌های تعاونی

۵. ۳. محدودیت‌های پژوهش

در فرآیند تحقیق علمی، مجموعه شرایط و مواردی وجود دارد که خارج از کنترل محقق می‌باشد، ولی به طور بالقوه می‌تواند نتایج تحقیق را تحت تأثیر قرار دهد. برخی از این محدودیت‌ها ذاتی و برخی ناشی از شرایط محیطی و محدودیت زمانی تحقیق می‌باشد. ضرورت دارد نتایج تحقیق علمی، با مدنظر قرار دادن محدودیت

- personality traits, financial literacy and risk propensity: evidence from India. *IIM Kozhikode Society & Management Review*, 12(1), 85-101. <https://doi.org/10.1177/22779752221095282>
- Stone, E. R., Yates, J. F. & Parker, A. M. (1997). Effects of numerical and graphical displays on professed risk-taking behavior. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 3(4), 243-256. <https://doi.org/10.1037/1076-898X.3.4.243>
- intelligence, confidence, trust, financial literacy and risk preference. *Kybernetes*, 52(12), 6203-6231. <https://doi.org/10.1108/K-01-2022-0014>
- Armansyah, R. F. (2020). A study of investor financial behavior on online trading system in Indonesian stock exchange: E-satisfaction, e-loyalty, and e-trust. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 23(1), 69-84. <https://doi.org/10.14414/jebav.v23i1.2176>
- Behrman, J. R. (2010). Investment in education—inputs and incentives. In *Handbook of development economics* (Vol. 5, pp. 4883-4975). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-444-52944-2.00011-2>
- Brychko, M., Bilan, Y., Lyeonov, S. & Mentel, G. (2021). Trust crisis in the financial sector and macroeconomic stability: a structural equation modelling approach. *Economic Research Ekonomiska Istraživanja*, 34(1), 828-855. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1804970>
- Chen, X., Zou, D., Xie, H., Cheng, G. & Liu, C. (2022). Two Decades of Artificial Intelligence in Education: Contributors, Collaborations, Research Topics, Challenges, and Future Directions. *Educational Technology & Society*, 25(1), 28-47. <https://www.jstor.org/stable/48647028>
- Fornero, E. & Monticone, C. (2011). Financial Literacy and Pension Plan Participation in Italy. *Journal of Pension Economics & Finance*, 10(4), 547-564. <https://doi.org/10.1017/S1474747211000473>
- Keller, J. (2018). Self-confidence, gender, knowledge and experience impact on the investment effectiveness on capital market. *Entrepreneurship and Ma*, v. XVIII, NO.1 https://www.researchgate.net/publication/326059810_Self-confidence_gender_knowledge_and_experience_impact_on_the_investment_effectiveness_on_capital_market
- Lusardi, A. & Mitchell, O.S. (2011) Financial Literacy around the World: An Overview. *Journal of Pension Economics & Finance*, 10(4), 497-508. <https://doi.org/10.1017/S1474747211000448>
- Morris, J., Reilly, J., Paltsev, S., Sokolov, A. & Cox, K. (2022). Representing socio-economic uncertainty in human system models. *Earth's Future*, 10(4), e2021EF002239. <https://doi.org/10.1029/2021EF002239>
- Potrich, A. C. G., & Vieira, K. M. (2018). Demystifying financial literacy: a behavioral perspective analysis. *Management Research Review*, 41(9), 1047-1068. <https://doi.org/10.1108/MRR-08-2017-0263>
- Shanmugam, K., Chidambaram, V. & Parayitam, S. (2023). Relationship between big-five