



تأثیر سبک رهبری بر سواد مالی کارکنان با توجه به نقش جوسازمانی و یادگیری در

صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

محمد حسن کفائی مهر^۱

محمدرضا مردانی^۲

صدیقه طوطیان اصفهانی^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۰۷/۰۱ تاریخ پذیرش مقاله: ۹۸/۰۷/۳۰

چکیده

نقش رهبری بر بهبود و رشد سواد مالی کارکنان انکارناپذیر است به طوری که افراد دارای سواد مالی در محیط اقتصادی تأثیر بسزایی در دستیابی به اهداف کوتاه مدت و بلند مدت برای مدیران فراهم می‌آورند از این رو هدف این پژوهش تعیین تأثیر سبک رهبری بر سواد مالی با توجه به نقش میانجی جوسازمانی و یادگیری در بین کارکنان صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری می‌باشد. روش تحقیق بر مبنای هدف کاربردی و بر اساس گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است، جامعه آماری کارکنان صندوق رفاه دانشجویان است که تعداد آنها در مجموع برابر ۲۵۰ عدد می‌باشد که از این تعداد ۱۵۰ پرسشنامه به عنوان نمونه تکمیل و با استفاده از نرم افزار SPSS, PLS مورد تحلیل قرار گرفته است. پایایی پرسشنامه رهبری با استفاده از آلفای کرونباخ ۰,۹۳۴، پرسشنامه جوسازمانی ۰,۷۵۴ و پرسشنامه یادگیری ۰,۸۷۷ تعیین گردید. نتایج نشان داد که سبک رهبری هم به صورت مستقیم و هم به واسطه یادگیری سازمانی و جوسازمانی، تأثیر معناداری بر سواد مالی افراد دارد همچنین نتایج نشان داد جوسازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر یادگیری سازمانی دارد.

کلمات کلیدی

سبک رهبری، سواد مالی، دانش مالی، یادگیری و جوسازمانی

۱- گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

hasankafa@yahoo.com

۲- گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و برنامه ریزی راهبردی، دانشگاه جامع امام حسین(ع)، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

mardanimr@yahoo.com

۳- گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. Tootian_ir@yahoo.com

مقدمه

پس از دهه هفتاد میلادی اندیشه تنظیم اقتصادی از طریق بازار بر نظام اقتصادی کشورهای قدرتمندتر جهان تسلط پیدا کرد. با سرعت گرفتن جهانی سازی، قواعد بازی در بازارهای کار به هم خورد. کاهش هزینه های تولید و تغییر روابط ارزی کشورها فشار مضاعفی به نیروی کار وارد کرد. به این ترتیب مساله درک قراردادهای و پیچیدگی های آن نیز به مسایل زندگی روزمره امروزی اضافه شد. کاهش درآمدهای قابل تصرف نیروی کار، مسلط شدن سازوکار بازار بر تقریباً همه مایحتاج خانوارها و کسب و کارها و تبدیل به کالا شدن (کالاسازی) بسیاری از خدمات، از نتایج اقتصاد پس از دهه ۱۹۷۰ بود و این مساله تا جایی پیش رفت که برای انتخاب برنامه های بازنشستگی نیز نیاز به درک برخی رویه های مالی و اقتصادی بود. از طرفی همزمان بنگاه ها نیز در فشارهای مختلف اقتصادی قرار گرفتند. بحران های گاه و بی گاه نیز مزید بر علت شدند تا بنگاه ها به فکر راه های جدید تامین مالی باشند و توانایی مالی خود را افزایش دهند (هاروی^۱، ۲۰۱۲). توانایی مالی یک مساله مهم و حیاتی است که باید به آن توجه نمود. افرادی که دارای درک مالی بیشتری هستند، قادرند امور مالی روزانه و طرح های بلند مدت خود را بهتر مدیریت کنند که این امر به معنی ریسک کمتر برای این افراد است و رفاه مالی آنها را تضمین می کند (بلیندا و مندیگما^۲، ۲۰۱۳)

امروزه به لحاظ پیچیدگی محیط های تجاری جدید و تنوع خدمات و محصولات ارائه شده توسط موسسات اعتباری، کسب رفاه مالی، مستلزم درک مناسب مباحث و مسائل مالی است. این نیاز از مدت ها قبل در اغلب جوامع مدرن درک شده و از سال های اولیه دهه ۹۰ میلادی تحت عناوینی نظیر سواد مالی و مالیه شخصی مطرح گردیده و با گذشت زمان به اهمیت آن افزوده شده است (یعقوب نژاد و همکاران، ۱۳۹۰). همین امر انگیزه های برای سنجش سواد مالی شد. سواد مالی ترکیبی از آگاهی، دانش، مهارت، گرایش و رفتاری است که برای اتخاذ تصمیم های مالی مناسب و نهایتاً دستیابی به رفاه مالی و فردی ضروری است. (هاروی^۳، ۲۰۱۲) مک کرومیک^۴، (۲۰۰۹) ادعا می کند که سواد مالی دارای دو بعد است: درک، که نشان دهنده دانش مالی شخصی یا آموزش مالی است و کاربرد، که اشاره به مدیریت دانش شخصی دارد. در این زمینه، فرد می تواند دانش مالی داشته باشد اما به عنوان سواد شناخته می شود، او باید توانایی و اعتماد به نفس را برای اجرای آن در هنگام تصمیم گیری داشته باشد. بنابراین، سواد مالی عمیق تر از مفهوم پایه آموزش مالی است (هاستون^۵، ۲۰۱۰). عشقعلی و همکاران^۶ (۲۰۱۶) تحقیق خود با عنوان چه چیزی رهبر یک شرکت آموزشی لجستیک را برای دستیابی به سواد مالی تحریک می کند؟ انجام دادند، نتایج تحقیق نشان داد که تلاش برای دستیابی به موفقیت یکی از عوامل انگیزشی

فصلنامه مدیریت کسب و کار - شماره چهل و چهارم - زمستان ۱۳۹۸

اصلی برای دستیابی به سواد مالی و توسعه مهارت‌های مدیریت مالی است. همچنین دانش مالی سبب می‌گردد که یک مدیر موقعیت و وضعیت عملکرد مالی شرکت را مورد سنجش قرار دهد. کلارک و همکاران^(۲۰۰۰) با موضوع سواد مالی کارمندان و رفتار بازنشستگی طرح یک مطالعه موردی به بررسی اطلاعات اداری در مورد تمام کارمندان فعال فدرال پرداختند. نتایج نشان داد که برنامه‌های یادگیری که از طریق کارفرما ارائه شده است به طور قابل توجهی بر روی بازنشستگی کارکنان تاثیر می‌گذارد (رابرت کلارک، آدماریا لواسری و اولویا^۸، ۲۰۱۵). سونه^۹ (۲۰۰۹) در تحقیقی به بررسی رابطه شیوه‌های رهبری و جو سازمانی پرداخت، نتایج نشان داد متغیر سبک رهبری مدیران و همچنین جو سازمانی با متغیر خلاقیت و نوآوری رابطه مثبت و معناداری دارد.

با توجه به لزوم سواد مالی در صندوق رفاه دانشجویان به دلیل وسعت خدمات دهی مالی و همچنین حساس بودن شرایط آموزشی دانشجویان (روحي/انگيزشي/اقتصادي) سعی در بروز رسانی خدمات، اطلاعات و دانش مالی کارکنان خود دارد تا با پایین آوردن خطای سیستمی و فردی کارکنان و مجموعه کاری صندوق گامی مهم در رفع مشکلات دانشجویان در سراسر کشور ایفا کند. کارکردهای اداری کارکنان صندوق رفاه دانشجویان علاوه بر موضوعات یکپارچه درون سازمانی، نیازمند یک شکوفایی در زمینه سواد مالی است چرا که این نیاز شدت احساس می‌شود، تاثیر آموزش و پیشرفت دانش مالی در بین کارکنان بویژه در صندوق رفاه دانشجویان که ماهیت سازمان‌های مالی محاسباتی مشابه را دارا می‌باشد بسیار حائز اهمیت است و نقش این سازمان در تمام دوران چهل و اندی سال تاسیس آن بی بدیل و انکار ناپذیر بوده است. بنابراین لزوم یادگیری و آموزش متناوب در زمینه مالی برای پرسنل سازمان در جهت بهبود عملکرد اداری و به سرانجام رساندن رسالت صندوق رفاه به نحو احسن، شدیداً احساس می‌شود. لذا پژوهشگران به دنبال پاسخ این سوال هستند که آیا سبک رهبری بر سواد مالی کارکنان با توجه به نقش میانجی جو سازمانی و یادگیری در صندوق رفاه دانشجویان تاثیر دارد؟

مبانی نظری پژوهش

با توجه به موضوع پژوهش، در بخش نخست سواد مالی مطرح می‌شود سپس رهبری اصیل و جو سازمانی و در انتها یادگیری سازمانی را بررسی می‌نمائیم.

سواد مالی

از اوایل تا اواسط قرن بیستم، ملاحظات مالی تا حدودی ساده بود اما با ابداع شبکه گسترده جهانی در اواخر این قرن، خرید و فروش ساده‌تر و در دسترس تر شدن و خرج کردن اوج گرفت. برخی از مردم

تأثیر سبک رهبری بر سواد مالی کارکنان با توجه به نقش.../مردانی، طوطیان اصفهانی و کفائی مهر

شروع به خرج پول‌هایی کردند که نداشتند و خیلی زود با مشکلات اعتباری و قرض روبرو شدند. وارد شدن مقادیر قابل رهن و وام‌های سرمایه منزل به ابهام عموم مردم افزود. کارت‌های اعتباری قرض گرفتن پول را آسان‌تر می‌ساختند و توسط آنها زمان باز پرداخت قرض طولانی‌تر شده بود. چون این موارد جدید بودند عموم مردم از تاثیرات این نوع قرض گرفتن بر کل بدهی‌شان آگاهی کامل نداشتند. شهروندانی که دانش مالی پایه را نداشتند نمی‌توانستند تصمیمات مناسب در مورد خرید ماشین، خرید بیمه نامه، گرفتن رهن، انتخاب کارت اعتباری، پس انداز برای بازنشستگی و ... را اتخاذ کنند. با وجود آمدن این مشکلات برای اولین بار در سال ۱۹۹۰ در آمریکا اهمیت سواد و آگاهی مالی شهروندان مورد توجه قرار گرفت. در این سال اولین ائتلاف با هدف آموزش مردم و آشنا کردن آنها با مبانی مسائل مالی شخصی صورت پذیرفت. اکنون این ائتلاف از ۱۸۰ سازمان و ائتلاف ایالتی تشکیل شده است که همگی یک هدف دارند. از سال ۱۹۹۵ این ائتلاف تلاش کرد تا از طریق راهکارهای مختلف و متنوع، مشکل سواد مالی پایین مردم آمریکا را حل کند. ارائه بروشورهای مجانی شامل: برنامه‌های درسی، داستان، دستورالعمل‌های تدریس، کتاب‌های کار، فعالیت‌ها و ارتباط با سایت‌های اطلاعاتی دیگر و آموزش معلمان از جمله فعالیت‌های این گروه است. در آمریکا در سال ۱۹۷۲ سازمانی با نام موسسه ملی آموزش مسائل مالی، به منظور آموزش متخصصان در زمینه مالی تاسیس شد. با پیچیده‌تر شدن فعالیت‌های مالی و اقتصادی سرانجام این سازمان به این نتیجه رسید که عموم مردم نیاز اساسی به آموزش مسائل مالی و منابع آن دارند. بنابراین در سال ۱۹۹۷ تصمیم گرفته شد تا همه مردم مورد توجه قرار گرفته و آموزش داده شوند (کلانتری، ۱۳۹۱).

در دنیای امروز سواد به شاخصه‌های مختلفی تقسیم می‌شود که یکی از مهم‌ترین آن‌ها سواد مالی و سرمایه‌گذاری است. در مورد سواد مالی و تعریف آن نظرات متعددی وجود دارد و هر کدام از صاحب نظران آن را به گونه‌ای تعریف کرده و بر یک یا چند نکته تاکید داشته‌اند. اکثر مطالعات انجام شده در زمینه سواد مالی حتی یک تعریف جامع از سواد مالی را ارائه نداده‌اند در حالی که بخشی دیگر به مسائلی فراتر از شناسایی عناصر خاص در اندازه‌گیری سواد مالی پرداخته و در بخشی دیگر یک تعریف رسمی از آن ارائه شده است (آزادی و همکاران، ۱۳۹۱). سواد مالی می‌تواند در بردارنده مفاهیمی از نوع آگاهی‌های مالی، دانش و علم در خصوص محصول‌های مالی و موسسه‌های مالی و یا مفاهیمی چون مهارت‌های مالی مانند توانایی محاسبه پرداخت بهره ترکیبی و به طور کلی توانایی مالی در خصوص مدیریت پول و برنامه‌ریزی‌های مالی باشد. اگرچه در علم این مفاهیم با هم پوشانی دارند و مشترک هستند (دیانتی و حنیفه زاده، ۱۳۹۴) افراد دارای سواد مالی بشمار می‌آیند که نشان دهند می‌توانند آموزه‌های خود را به

فصلنامه مدیریت کسب و کار - شماره چهل و چهارم - زمستان ۱۳۹۸

کارگیرند، امکان اندازه گیری دقیق و مستقیم سواد مالی وجود ندارند، سواد مالی از طریق تجربه عملی و ادغام فعالانه دانش بدست می آید. هر چقدر سواد مردم افزایش یابد، درک آنان از مسائل مالی پیچیده نیز افزایش می یابد (مور، ۲۰۰۳، ۱۰).

رهبری اصیل

رهبری اصیل آگاهی عمیقی نسبت به طرز تفکر و رفتار خود دارد و از ارزش‌ها، دیدگاه‌های اخلاقی و قوت‌های خود و دیگران آگاه است؛ از بافتی که در آن فعالیت می کند آگاه است؛ مطمئن، امیدوار، خوشبین، انعطاف پذیر، اخلاقگرا و آینده نگراست (اولیر و گاردنر، ۲۰۰۵، ۱۱). رهبری اصیل به عنوان یک الگوی رفتاری از ظرفیت‌های روانشناختی مثبت و جو اخلاقی مثبت سازمانی منتج می گردد و موجبات پرورش خودآگاهی، جنبه‌های اخلاقی درونی، پردازش متعادل اطلاعات شفافیت روابط را در کار با پیروان فراهم می سازد (والومبا و همکاران، ۲۰۰۸، ۱۲). بدین ترتیب اصالت لزوماً به معنای اخلاقیات نیست زیرا ممکن است فرد به دلیل ترس از تنبیه و یا اخراج همیشه در راستای اصول اخلاقی عمل نماید و بر اساس خودآگاهی و شناخت ارزش‌های درونی از رفتارهای غیر اخلاقی پرهیز نکند. اصالت بر ایده‌های اخلاقی تثبیت شده در فرد و تمام مواردی که کمک می کند فرد مورد اعتماد دیگران قرار گیرد و به طور دائم و همیشگی در جهت فعالیت‌های اخلاقی حرکت نماید تا کید می‌ورزد (ژو و همکاران، ۲۰۱۱، ۱۳).

جو سازمانی

جو سازمانی نگرش و رفتار کارکنان را هم به صورت مثبت و هم به صورت منفی و به طور مستقیم و غیر مستقیم توسط کسانی که در سازمان کار می کنند تحت تاثیر قرار می دهد، از این رو با توجه به تاثیری که جو سازمانی بر روی کارکنان دارد، مدیران، به ویژه در محیط رسمی بانک، باید جو سازمانی مناسبی در سازمان ایجاد کنند تا به نحو مطلوب به اهداف و آرمان‌های سازمان دست یابند (ادمونتون و وسترن، ۲۰۰۲، ۱۴). آشکار شدن شیوه‌ها و الگوهای زیربنایی که در پیش فرض‌ها، مصادیق و اعتقادات نهفته است و فرهنگ را می سازد (داکرت، ۲۰۰۴، ۱۵).

یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی فرآیندی است پویا که سازمان را قادر می سازد تا به سرعت با تغییر سازگاری یابد. این فرآیند شامل تولید دانش جدید، مهارت‌ها و رفتارها می شود و به وسیله تسهیم میان کارکردی و یادگیری هم کارانه، تقویت می شود. نتیجه این دو اصل خلق فرهنگ یادگیری و فرهنگ مشترک در میان

تأثیر سبک رهبری بر سواد مالی کارکنان با توجه به نقش.../مردانی، طوطیان اصفهانی و کفائی مهر

همه کارکنان است. (پترا و اتال^{۱۶}، ۲۰۰۲) یادگیری سازمانی به عنوان ظرفیت جمعی مبتنی بر فرایندهای شناختی و تجربی تعریف می شود و شامل تسهیم و بهینه سازی دانش است. (گیلبرت^{۱۷}، ۲۰۰۷) دانشمندان در تحقیقی که در شهرک صنعتی آمریکا انجام شده به این نتیجه رسیده اند می توان وظایف کاری افراد را طوری طراحی کرد که کنترل وظایف و نتایج کار بهبود یابد به نحوی که درک نتایج یادگیری و همچنین توانمندسازی سازمان افزایش یابد (هررا^{۱۸}، ۲۰۰۷)

پیشینه پژوهش

در بررسی پیشینه پژوهش، به تعدادی از پژوهش‌های مرتبط با موضوع پژوهش اشاره می‌شود پژوهشی توسط شعبانی و همکاران (۱۳۹۴) با عنوان « بررسی رابطه سواد مالی با رفتارهای مالی سرمایه گذاران (مطالعه موردی بورس اوراق بهادار) پرداختند» صورت پذیرفته است. نتایج نشان داد که افراد با درآمد و تحصیلات بالا نیز از سرمایه گذاری در بازارهای مالی گریزان هستند و یا برای موفقیت در این بازارها هزینه گزافی را پرداخت کرده اند که می‌تواند ناشی از عدم آگاهی آنان از چگونگی فعالیت در بازار و به طور کلی دانش عموم اندک از مفاهیم و کارکرد بازار اوراق بهادار یا همان بی سواد یا کم سواد مالی آنها می‌باشد. مولایی (۱۳۹۵) با عنوان « بررسی رابطه بین سواد مالی و اختلاف مالی در میان مدیران شرکت‌های دانش بنیان مستقر در شهرک علمی و تحقیقاتی اصفهان» صورت گرفته است. روش تحقیق به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران شرکت‌های دانش بنیان است که با توجه به اطلاعات ارایه شده از سوی شهرک علمی و تحقیقاتی ۶۰۰ شرکت می‌باشد. تعداد نمونه با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران با سطح خطای ۱ درصد حساب شد، که تعداد ۲۳۶ نفر از مدیران به عنوان نمونه انتخاب شدند. نتایج نشان داد که بین سواد مالی و اختلاف مالی در بین مدیران شرکت‌های دانش بنیان رابطه معنی‌دار وجود دارد. وجود دارد. سیدزاده (۱۳۹۷) به بررسی رابطه سواد مالی با شرایط وام دهی بانک‌های تجاری و دسترسی به اعتبارات رسمی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران» پرداخت. هدف اصلی این پژوهش تبیین رابطه سواد مالی با شرایط وام دهی و دسترسی به اعتبارات رسمی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران می‌باشد. در انتها بعد از آزمون‌های صورت گرفته از داده‌های استخراج شده نتایج مثبت و معناداری بین سواد مالی و شرایط وام دهی بانک‌های تجاری و دسترسی به اطلاعات رسمی وجود دارد. آدریان وارد و جان جین لینچ جونیور^{۱۹} (۲۰۱۸) تحقیقی را با عنوان « بر پایه نیاز به دانستن: چگونه توزیع مسؤلیت بین زوج سواد مالی و نتایج مالی» اجرایی کردند. شرکت کنندگان در ابتدا روابط فعلی خود را نشان دادند، وضعیت و ارائه برآورد از کل رابطه طول سال، ما میزان مالیات هر فرد را اندازه‌گیری

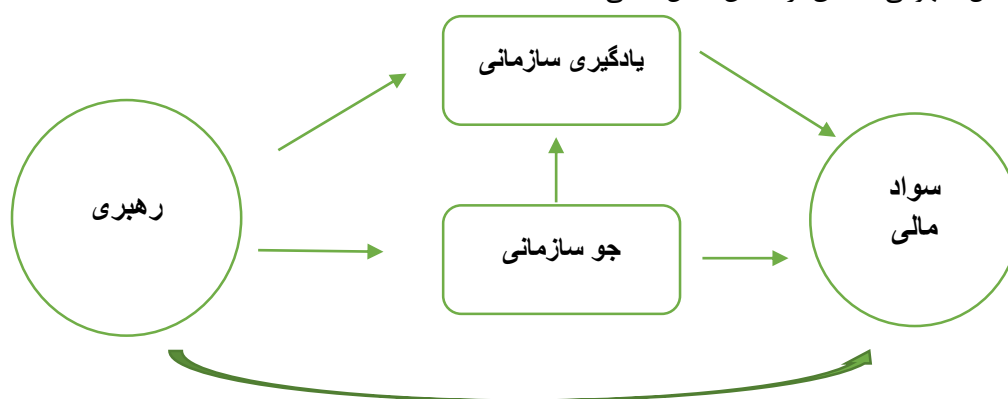
کردیم و میزان مسئولیت را برای پاسخ به سوال "چقدر مسئولیت دارند؟ ارزیابی کردیم و بعد، شرکت کنندگان ۱۳ مورد از سوابق مالی کلیدی را تکمیل کردند، شرکت کنندگان همچنین جمعیت شناسی را تکمیل کردند. پرسشنامه ارزیابی عوامل فردی برای پیش بینی سواد مالی در تحقیقات پیشین مورد استفاده قرار گرفت: سن، جنسیت، قومیت، تحصیلات و درآمد. بطور کلی اگرچه تخصیص نقش مالی در این ترکیب اولین بار اتفاق افتاده باشد اما ممکن است این تخصیص‌ها به توانایی، ختم نشود ولی تجربه و تخصص به توسعه مالی کمک می‌کند. پژوهشی دیگر توسط آنی کارولین گرگیون پوتریش^{۲۰} (۲۰۱۸) با عنوان «موضوع سوادآموزی مالی، تجزیه و تحلیل دیدگاه رفتاری» را مورد بررسی قرار داد. هدف این مقاله، ایجاد الگویی است که بتواند اثر ادغام سواد مالی را بر عوامل رفتاری شناسایی کند: ماتریالیسم، خرید اجباری و تمایل به بدهی که در این مطالعه ۲۴۸۷ نفر در برزیل مورد بررسی قرار گرفتند و برای تجزیه و تحلیل، نویسندگان از تجزیه و تحلیل فاکتوریل تایید کننده و مدل سازی معادلات ساختاری و شش فرضیه تحقیق استفاده کردند. نتیجه این پژوهش نشان داد که سواد مالی تاثیرات بسیار مهمی را نسبت به سایر مطالعات علمی نشان می‌دهد. در تحقیقی دیگر محمد ج. نجاد^{۲۱} (۲۰۱۷) با عنوان «سواد مالی ذاتی و هدفمند، رهبری عقاید و استفاده از خدمات بانکی خرده فروش» هدف از این مقاله بررسی رابطه سواد مالی ذهنی و سودمند مصرف کننده، دانش و مهارت لازم برای ایجاد تصمیمات مالی شخصی و تأثیر آنها بر رهبری عقیده و استفاده از خدمات مالی خرده فروشی است. در مجموع، ۴۸۶ شرکت کننده در ایالات متحده مورد بررسی قرار گرفتند. مشخصات دموگرافیک نمونه تقریباً مشابه جمعیت ایالات متحده بود. در نهایت، درصد بیشتری از مصرف کنندگان با درآمد مالی، حساب‌های حسابداری و پس انداز دارند، با استفاده از بانکداری آنلاین و موبایل برای مقاصد مختلف و برقراری تماس تلفنی کمتر از خدمات مشتری، نسبت به دیگران. همچنین ماریا ایزابل باربا و همکاران^{۲۲} (۲۰۱۳) در تحقیقی دیگر با عنوان "آموزش و عملکرد: نقش میانجی یادگیری سازمانی" به مرور روابط بین آموزش، یادگیری سازمانی و عملکردی پردازد سپس مدلی را ارائه می‌دهد که شامل این سه متغیر است، این مدل با استفاده از نمونه ۸۳۲ شرکت اسپانیایی مورد آزمایش قرار گرفته است. سرانجام، یافته‌های ارائه شده تأثیر واسطه‌ای را نشان می‌دهد که اتخاذ یک آموزش یادگیری محور، تأثیر غیرمستقیم قابل توجهی بر عملکرد دارد. پژوهشی توسط شون چن و همکاران^{۲۳} (۲۰۱۲) با عنوان "شکل‌گیری قصد رفتاری در به اشتراک گذاری دانش: بررسی نقش کیفیت، خودکارآمدی و جو سازمانی" به ارزیابی یک مدل تحقیق برای بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم سیستم‌های مدیریت دانش کیفیت، خودکارآمدی و جو سازمانی به قصد به اشتراک گذاری دانش پرداختند در فرایند توسعه محصول جدید فرضیه‌ها بر روی داده‌های

تأثیر سبک رهبری بر سواد مالی کارکنان با توجه به نقش.../مردانی، طوطیان اصفهانی و کفائی مهر

جمع آوری شده از ۱۳۴ اصلی مورد آزمایش قرار گرفت و نتایج تجربی مطالعه نشان می‌دهد که جو سازمانی به نگرش کمک کند.

مدل مفهومی

مدل مفهومی تحقیق بر اساس شکل ۱ می‌باشد.



شکل ۱ - مدل مفهومی پژوهش (سواد مالی از پرسشنامه چن و همکاران (۲۰۱۶)، رهبری اصیل از پرسشنامه اولیو (۲۰۰۷) یادگیری سازمانی از پرسشنامه استاندارد یادگیری سازمانی چیوا و همکاران (۲۰۰۷) و جو سازمانی از پرسشنامه جاو و لیو (۲۰۰۳))

فرضیه‌های تحقیق:

- ✓ رهبری کارکنان بر روی سواد مالی کارکنان صندوق رفاه دانشجویان تأثیر دارد.
- ✓ سبک رهبری با توجه به یادگیری سازمان بر روی سواد مالی کارکنان صندوق رفاه دانشجویان تأثیر دارد.
- ✓ سبک رهبری با توجه به جو سازمانی بر روی سواد مالی کارکنان صندوق رفاه دانشجویان تأثیر دارد.
- ✓ جو سازمانی بر یادگیری کارکنان صندوق رفاه دانشجویان تأثیر دارد.

روش شناسی تحقیق

از نظر روش شناسی این تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد. تحقیق حاضر بر اساس چگونگی بدست آوردن داده‌های مورد نیاز و از نظر طبقه بندی تحقیقات با توجه به هدف آنها، در زمره تحقیقات توصیفی قرار دارد. از لحاظ نوع نظارت و درجه کنترل این تحقیق در زمره تحقیقات میدانی قرار دارد چرا که محقق متغیرها را در حالت طبیعی آنها بررسی می‌کند. جامعه آماری کارکنان صندوق رفاه دانشجویان

فصلنامه مدیریت کسب و کار - شماره چهل و چهارم - زمستان ۱۳۹۸

است که تعداد آنها در مجموع برابر ۲۵۰ عدد می‌باشد که از این تعداد نمونه‌ای با روش تصادفی ساده و حجم نمونه بر اساس فرمول مورگان ۱۵۰ پرسشنامه به عنوان نمونه تکمیل و با استفاده از نرم افزار pls spss, مورد تحلیل قرار گرفته است. روش‌های گردآوری داده‌ها در این پژوهش را می‌توان به دو دسته کتابخانه‌ای و میدانی تقسیم نمود. در ارتباط با جمع آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق از روش کتابخانه‌ای و در خصوص جمع آوری اطلاعات برای تأیید یا رد فرضیات پژوهش، روش میدانی مورد استفاده قرار گرفته است. لازم به ذکر است مقیاس مورد استفاده در پرسشنامه مذکور لیکرت و بصورت ۵ گزینه‌ای می‌باشد و در چهار بخش و در قالب ۸۶ سوال در بخش اول پرسشنامه اولیو (۲۰۰۷) شامل ۱۵ سوال در مورد ویژگی‌های رهبری اصیل، بخش دوم پرسشنامه پرسشنامه چن و همکاران (۲۰۱۶) شامل ۲۵ سوال به ویژگی‌های سواد مالی، ۱۴ سوال از پرسشنامه استاندارد یادگیری سازمانی چیوا و همکاران (۲۰۰۷) در مورد یادگیری سازمانی و در نهایت ۳۲ سوال در بخش چهارم پرسشنامه جو سازمانی از پرسشنامه جاو و لیو (۲۰۰۳) جهت بررسی جو سازمانی کارکنان سازمان طراحی گردیده است. در تحقیق حاضر برای بررسی پایایی سوال‌های پرسشنامه طراحی شده، از آزمون آلفای کرونباخ (α) استفاده شده است که از فرمول ۱ برای محاسبه آن استفاده می‌شود. چنانچه مقدار ضریب آلفا بزرگتر و یا مساوی ۰/۷۰ باشد آنگاه ابزار اندازه‌گیری از پایایی بالایی برخوردار بوده همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود تمامی مقادیر آلفای کرونباخی که به دست آمده‌اند، بالاتر از ۰,۷۰ می‌باشد، بنابراین پرسشنامه این تحقیق از پایایی برخوردار است همچنین برای اطمینان از روایی تحقیق حاضر، پرسشنامه‌ی تنظیم شده که گویه‌های آنها از طریق مطالعه کتب، پایان نامه‌ها و بهره‌گیری از مقالات و پیشینه‌های مرتبط با آن و نیز بهره‌گیری از نظرات خبرگان بدست آمده است از روش روایی محتوا و با مراجعه به نظر ۵ نفر از اساتید و صاحب‌نظران استفاده شد. بدین صورت که پرسشنامه به ۵ نفر از اساتید و همچنین به ۵ نفر از صاحب‌نظران در این حوزه ارائه گردید و پس از بررسی‌ها و بازبینی‌های مکرر اساتید و صاحب‌نظران، توصیه‌های لازم در خصوص اصلاح، حذف و اضافه نمودن تعدادی از سوالات صورت پذیرفت تا نهایتاً پرسشنامه‌ی مورد نظر این تحقیق تهیه گردید.

$$\text{فرمول ۱- فرمول آلفای کرونباخ} \\ \alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^K S^2_i}{S^2_t}\right) \quad \text{که در آن:}$$

K : تعداد گویه‌ها یا سوالات یک شاخص؛

S^2_i : واریانس نمرات مربوط به گویه شماره i ام؛

S^2_t : واریانس جمع نمره‌های هر پاسخگو (واریانس کل شاخص) (همان منبع).

تأثیر سبک رهبری بر سواد مالی کارکنان با توجه به نقش.../مردانی، طوطیان اصفهانی و کفائی مهر

جدول ۱- مقادیر پایایی کل جامعه آماری

| متغیر | تعداد نفرات | تعداد سوالات | آلفای کرونباخ |
|-----------------|-------------|--------------|---------------|
| رهبری | ۱۵۰ | ۱۵ | ۰,۹۳۴ |
| جو سازمانی | ۱۵۰ | ۳۲ | ۰,۷۵۴ |
| یادگیری سازمانی | ۱۵۰ | ۱۴ | ۰,۸۷۷ |

یافته های تحقیق

آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناسی و متغیرهای پژوهش:

در جدول ۲ و ۳ آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناسی و متغیرهای پژوهش نشان داده شده همانطور که مشاهده می شود متغیرها در دامنه قابل قبولی برای دو شاخص چولگی و کشیدگی قرار دارد.

جدول ۲- آماره های توصیفی جمعیت شناختی

| تحصیلات | سابقه خدمت | سن | جنسیت | سن پیوسته | میانگین |
|---------|------------|---------|---------|-----------|--------------|
| ۳,۴۴۷۶ | ۳,۳۴۹۷ | ۲,۳۷۸۶ | ۱,۳۱۲۵ | ۳۵,۵۱۷۲ | میانگین |
| ۰,۵۴۰۷ | ۰,۶۸۲۳ | ۰,۶۲۸۸ | ۰,۳۸۷۶ | ۰,۷۴۷۹۶ | میانه |
| ۴ | ۴ | ۲ | ۱ | ۳۳ | مد یا نما |
| ۴ | ۴ | ۲ | ۱ | ۳۲ | انحراف معیار |
| ۰,۶۴۶۵۳ | ۰,۸۱۵۸۵ | ۰,۷۴۳۹۷ | ۰,۴۶۵۱۳ | ۶,۹۷۶۴۸ | واریانس |
| ۰,۴۱۸ | ۰,۶۶۶ | ۰,۵۵۳ | ۰,۲۱۶ | ۰,۶۷۱ | چولگی |
| -۱,۰۷۱ | -۰,۸۵۵ | ۰,۳۲۰ | ۰,۸۱۸ | ۱,۵۰۰ | کشیدگی |
| ۱,۴۵۳ | -۰,۴۳۵ | -۰,۱۰۷ | -۱,۳۵۱ | ۱,۷۲۴ | دامنه |
| ۳ | ۳ | ۳ | ۱,۰۰ | ۳۱,۰۰ | مینیمم |
| ۱ | ۱ | ۱ | ۱,۰۰ | ۲۶,۰۰ | ماکزیمم |
| ۴ | ۴ | ۴ | ۲,۰۰ | ۵۷,۰۰ | جمع |

در جدول فوق به میزان دامنه تغییرات نمرات متغیرها، میانگین و انحراف معیار آنها اشاره شده است. همانطور که مشاهده می شود متغیرها در دامنه قابل قبولی برای دو شاخص چولگی و کشیدگی قرار دارند. لازم به ذکر است که دامنه قابل قبول برای چولگی و کشیدگی بین ۳ تا -۳ می باشد و در صورتی که متغیر در این دامنه قرار داشته باشد، دارای توزیع نرمال می باشد.

فصلنامه مدیریت کسب و کار - شماره چهل و چهارم - زمستان ۱۳۹۸

جدول ۳- آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

| | سواد مالی | رهبری | جو سازمانی | یادگیری سازمانی |
|--------------|-----------|---------|-------------------|-----------------|
| میانگین | ۵۳,۵۷۳۳ | ۳,۷۰۶۴ | ۳,۳۳۴۷ | ۲,۸۸۰۱ |
| میانه | ۵۶ | ۳,۷۹۲۹ | ۳,۳۱۲۵ | ۲,۷۸۵۷ |
| مد یا نما | ۵۶ | ۴,۲۷ | ۳,۲۵ ^a | ۲,۷۱ |
| انحراف معیار | ۱۴,۳۵۰۵۲ | ۰,۸۰۹۸۰ | ۰,۴۸۹۴۷ | ۰,۷۱۵۱۸ |
| واریانس | ۲۰۵,۹۳۸ | ۰,۶۵۶ | ۰,۲۴۰ | ۰,۵۱۱ |
| چولگی | -۰,۵۲۶ | -۰,۳۶۴ | -۰,۴۴۰ | ۰,۶۲۰ |
| کشیدگی | -۰,۲۱۵ | -۰,۸۲۳ | ۲,۸۶۱ | ۰,۲۰۶ |
| دامنه | ۶۸ | ۳,۲۰ | ۳,۴۰ | ۳,۲۹ |
| مینیمم | ۱۲ | ۱,۸۰ | ۱,۳۵ | ۱,۳۶ |
| ماکزیمم | ۸۰ | ۵ | ۴,۷۵ | ۴,۶۴ |
| جمع | ۸۰۳۶,۰۰ | ۵۴۸,۵۵ | ۴۹۰,۲۰ | ۴۱۴,۷۴ |

در جدول فوق به میزان دامنه تغییرات نمرات متغیرها، میانگین و انحراف معیار آنها اشاره شده است. همانطور که مشاهده می‌شود تمامی متغیرهای فوق الذکر در دامنه قابل قبولی برای دو شاخص چولگی و کشیدگی قرار دارند. لازم به ذکر است که دامنه قابل قبول برای چولگی و کشیدگی بین ۳ تا ۳- می‌باشد و در صورتی که متغیر در این دامنه قرار داشته باشد، دارای توزیع نرمال می‌باشد.

آزمون نرمال بودن

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش در ابتدا به بررسی نرمال بودن متغیرها پرداخته شد. بنابراین در ابتدا این شرط برای متغیرهای تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جدول ۴- آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای نرمال بودن متغیرهای تحقیق

| توضیحات | سواد مالی | رهبری | جو سازمانی | یادگیری سازمانی |
|--------------------------------|-----------|-------|------------|-----------------|
| آماره آزمون کولموگروف-اسمیرنوف | ۱,۳۹۴ | ۱,۵۴۶ | ۰,۷۱۴ | ۱,۲۸۵ |
| سطح معناداری | ۰,۴۱ | ۰,۱۷ | ۰,۶۸۸ | ۰,۷۴ |

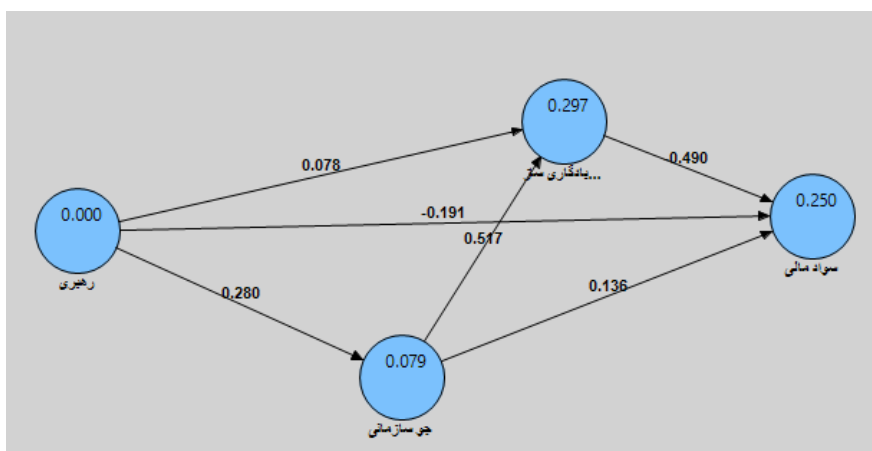
باتوجه به اینکه سطح معنی‌داری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در جدول فوق برای تمام متغیرهای پژوهش، به غیر از متغیر سواد مالی و رهبری، بیشتر از ۰/۰۵ است، نتیجه می‌شود که توزیع متغیرهای

تأثیر سبک رهبری بر سواد مالی کارکنان با توجه به نقش.../مردانی، طوطیان اصفهانی و کفائی مهر

فوق الذکر تفاوت معناداری با توزیع نرمال نداشته است و توزیع داده‌ها به غیر از متغیر سواد مالی و رهبری نرمال می‌باشد.

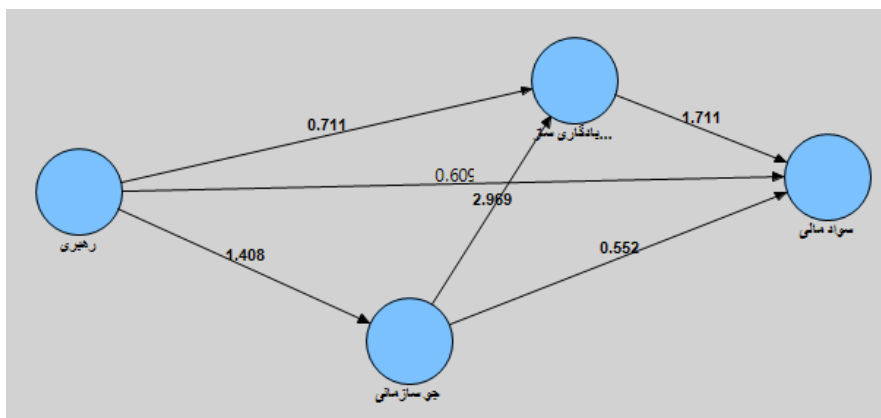
تحلیل عاملی تأییدی

جهت تست و تأیید روایی سوالات از تحلیل عاملی تأییدی استفاده می‌شود. به علت اینکه تعداد مشاهدات کمتر از ۱۵۰ عدد می‌باشد جهت تست روایی و تأیید مدل کلی از مدل یابی معادلات ساختاری در نرم افزار smart-pls استفاده شد که در شکل ۲ نشان داده شده است.



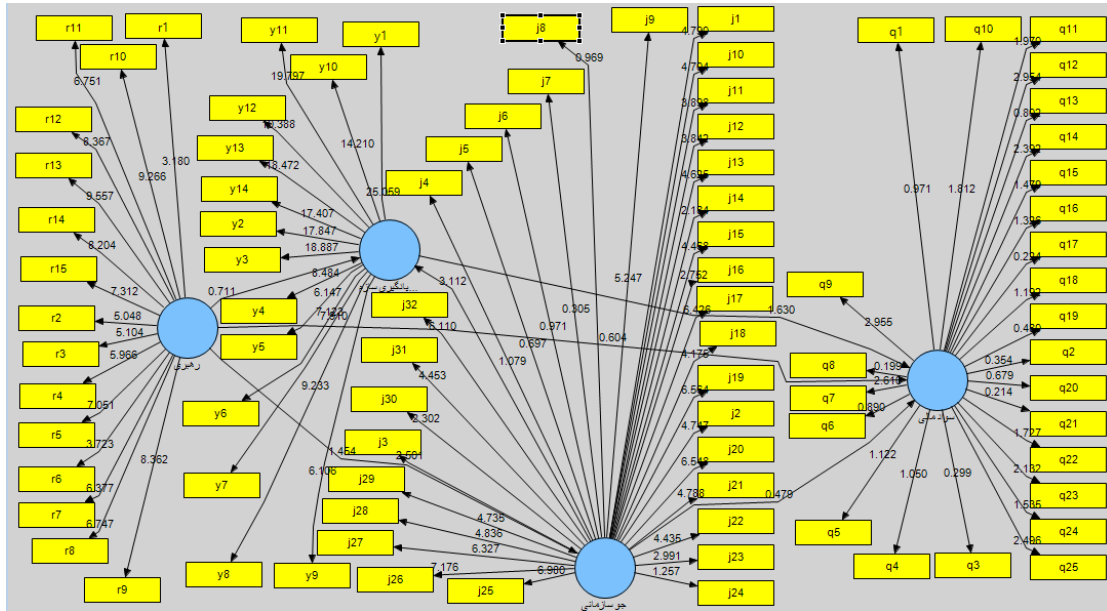
شکل ۱- تحلیل عاملی تأییدی

مدل ساختاری در حال معناداربودن



شکل ۲- مدل ساختاری در حال معناداربودن

فصلنامه مدیریت کسب و کار - شماره چهل و چهارم - زمستان ۱۳۹۸



نمودار ۱- عدد معناداری

آزمون فرضیه‌ها:

فرضیه اول: رهبری کارکنان بر سواد مالی کارکنان صندوق رفاه دانشجویان تاثیر دارد.

همانطور که در نمودار ۱ ملاحظه می‌شود ضریب مسیر از سطح معناداری خوبی برخوردار است زیرا بیشتر از ۱,۹۶ می‌باشد. در این حالت فرضیه تایید می‌گردد.

فرضیه دوم: سبک رهبری با توجه به یادگیری سازمان بر روی سواد مالی کارکنان صندوق رفاه دانشجویان تاثیر دارد.

همانطور که در نمودار ۱ ملاحظه می‌شود ضریب مسیر از سطح معناداری خوبی برخوردار است زیرا بیشتر از ۱,۹۶ می‌باشد. در این حالت فرضیه تایید می‌گردد.

فرضیه سوم: سبک رهبری با توجه به جوسازمانی بر روی سواد مالی کارکنان صندوق رفاه دانشجویان تاثیر دارد.

همانطور که در نمودار ۱ ملاحظه می‌شود ضریب مسیر از سطح معناداری خوبی برخوردار است زیرا بیشتر از ۱,۹۶ می‌باشد. در این حالت فرضیه تایید می‌گردد.

فرضیه چهارم: جو سازمانی بر یادگیری کارکنان صندوق رفاه دانشجویان تاثیر دارد.

تأثیر سبک رهبری بر سواد مالی کارکنان با توجه به نقش.../مردانی، طوطیان اصفهانی و کفائی مهر

با توجه به اینکه سطح معنا داری متغیر جو سازمانی کمتر از ۰,۰۵ می باشد بنابراین آماره بتا معنادار می باشد. به این معنا که جو سازمانی بر یادگیری سازمانی تأثیر گذار است.

نتیجه گیری

این تحقیق با هدف تأثیر سبک رهبری بر سواد مالی با توجه به نقش جو سازمانی و یادگیری سازمانی انجام گرفت. تحقیق حاضر از نظر قلمرو موضوعی در حوزه مدیریت دولتی قرار دارد. جامعه آماری آن مربوط به کارکنان صندوق رفاه دانشجویان و رازت علوم می باشد. در بررسی فرضیه اصلی تحقیق: سبک رهبری بر سواد مالی کارکنان با توجه به نقش جو سازمانی و یادگیری در صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری تأثیر دارد. تأیید شد و سبک رهبری هم به صورت مستقیم و هم به واسطه یادگیری سازمانی و جو سازمانی، تأثیر معناداری بر سواد مالی افراد دارد. همچنین نتایج نشان داد جو سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر یادگیری سازمانی دارد. با توجه به نتایج می توان پیشنهادهای ذیل را ارائه نمود:

✓ برگزاری دوره های آموزشی جهت آموزش مدیران در راستای بهبود رفتار با کارکنان، ارائه اطلاعات صحیح به مدیران جهت تحلیل مناسب، بستر سازی مناسب جهت انجام وظایف مدیر بر اساس استانداردهای اخلاقی.

✓ تشویق و حمایت کارکنان در ازای ارائه ایده های جدید، استقبال و تخصیص بودجه جهت طرح های ابتکاری، تشویق مالی و غیر مالی کارکنان جهت ریسک پذیری، احیای و جمع آوری اطلاعات از بیرون سازمان جهت استفاده در مواقع ضروری.

✓ ایجاد بستر مناسب جهت همکاری کارکنان در صورت بروز مشکل، برگزاری سمینارهای تخصصی و عمومی و تشویق کارکنان در جهت مشارکت عمومی، برگزاری برنامه های ویژه مفرح در جهت ارتقا روحیه کارکنان و ایجاد روابط صمیمی تر بین کارکنان.

✓ با توجه به نتایج فرضیه چهارم پیشنهاد می گردد در جهت بهبود جو سازمانی اقدامات لازم انجام شود زیرا تأثیر زیادی بر یادگیری سازمانی میگذارد. اقداماتی از قبیل: دادن فرصت اظهار نظر به کارکنان، برگزاری جلسات غیر رسمی در کنار جلسات رسمی جهت ایجاد روابط صمیمی تر بین مدیران و کارکنان، بازدید دوستانه و صمیمی مدیران از بخش های مختلف سازمان و ارزیابی عملکرد کارکنان و ارائه بازخور به بخش مربوطه.

منابع

- ۱) جعفری ندوشن، علی اکبر. (۱۳۹۰) در ضرورت نهضت سواد مالی. ماهنامه بورس. شماره ۹۷. ص ۴۰-۴۵
- ۲) دیانتی دیلمی، زهرا و حنیفه زاده، محمد. (۱۳۹۴) فصلنامه علمی پژوهشی دانش مالی تحلیل اوراق بهادار سال هشتم، شماره بیست و ششم تابستان
- ۳) سیدزاده، ساناز. (۱۳۹۷). بررسی رابطه سواد مالی با شرایط وام دهی بانک های تجاری و دسترسی به اعتبارات رسمی در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد تهران شرق
- ۴) شعبانی، لیلا و جعفری، داود. (۱۳۹۴). بررسی رابطه سواد مالی با رفتارهای مالی سرمایه گذاران در بورس اوراق بهادار. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه بوعلی سینا همدان
- ۵) مولایی، امیرحسین. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سواد مالی و اختلاف مالی در میان مدیران شرکت های دانش بنیان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد واحد نجف آباد
- ۶) یعقوب نژاد، احمد، نیکو مرام، هاشم و معین الدین، محمود. (۱۳۹۰) ارائه الگویی جهت سنجش سواد مالی دانشجویان ایرانی با استفاده از روش دلفی فازی. فصلنامه مهندسی مالی و مدیریت اوراق بهادار. دوره ۲، شماره ۸، ص ۱-۴۹
- 7) Adrian Word and John Jane Lynch Jr. 2018, Based on the need to know: how to distribute responsibilities between couples financial literacy and financial outcomes, Retrieved on ۲۰۱۸/۰۶/۰۹ From the site Emerald Publishing Limited.
- 8) Annie Caroline Gorgison Poetry ,2018, Financial Literacy, Behavioral Analysis Retrieved on 09/06/2018 From the site Emerald Publishing Limited.
- 9) Bay, C., Catusus, B., & Johed, G. (2014). Situating financial literacy. Critical Perspectives on Accounting, 25(1), 36-45.
- 10) Belinda M , Mandigma S. (۲۰۱۳) , “Relationship of Financial Capability (FC) With Knowledge , Skills and Attitude : Evidence from Philippine Comprehensive University”. World Journal of Social Sciences , Vol ۳ No ۳. pp ۴۵-۲۸
- 11) Shiuann-Shuoh Chen , Yu-Wei Chuang , Pei-Yi Chen. (2012). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of KMS quality, KMS self-efficacy, and organizational climate. Knowledge-Based Systems 31-106-118
- 12) DeLaune, L., Rakow, J. and Rakow, K.C., 2010, “Teaching financial literacy in a co-curricular service-learning model”, Journal of Accounting Education, No. 28, Issue 2, pp. 103-113.

- 13) Edmonton J. Western J. (2002). Leadership development in health care: what do we know? *Journal of management in medicine*; 16: 34-74
- 14) Graham, J. R. and Harvey, C. R. (2012) *The Theory and Practice of Corporate Finance: evidence from the field*, *Journal of*
- 15) Herera, A., David. (2007). "Avalidation of the learning organization as a driver of performance improvement". A dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of philosophy
- 16) Huston, S., (2010), "Measuring Financial Literacy". *Journal Of Consumer Affairs*, 44, 296-316.
- 17) Shockey, S.S. (2002), *Low-wealth adult's financial literacy. Money management behavior and associated factors, including critical thinking. Unpublished doctoral dissertation, The Ohio State University (AAT 18) 3039524.*
- 19) Lusardi, A., Mitchell, O. S., & Curto, V. (2014). Financial literacy and financial sophistication in the older population. *Journal of Pension Economics and Finance*, 13(4), 347-366
- 20) María Isabel Barba Aragón, Daniel Jiménez Jiménez, Raquel Sanz Valle,(2013). *Training and performance: The mediating role of organizational learning* María. BRQ-73; No. of Pages 13
- 21) McCormick, M.H. (2009), "The effectiveness of youth financial education: a review of the literature", *Journal of Financial Counseling and Planning*, Vol. 20 No. 1, pp. 70-83.
- 22) Mohammad Jam nejad, 2017, *Innovative and targeted financial literacy, leadership of the beliefs and use of banking services* Retrieved on 09/06/2018 From the site Emerald Publishing Limited.
- 23) Moore, D. (2003). *Survey of Financial Literacy in Washington State: Knowledge, Behavior, Attitudes, and Experiences.*
- 24) Robert Clarke, Admiral Lovesary and Evilia ,2015, *Employees financial literacy and retirement behavior* Retrieved on 09/06/2018 From the site Emerald Publishing Limited.
- 25) Soonhee, K. (2009). *Managerial leadership, the Climate for Creativity and innovation, and a culture of innovation and Performance-Driven in local Government. Paper Prepared for the PMRA conference.*
- 26) Walumbwa, F.; Avolio, B.; Gardner, W.; Wernsing, T., & Peterson, S. (2008). *authentic leadership: development and validation of a theory-based measure*, *Journal of Management*, 34(1), 89-126.

27) Zhu,W., Avolio,B.J., Riggio,R.E., Sosik,J.J.(2011)The effect of authentic transformational leadership on follower and group ethics. The Leadership Quarterly 22,801-817

یادداشت‌ها:

-
- 1 haroy
 - 2 BLINDA AND MANDIGMA
 - 3 haroy
 - 4 maccromic
 - 5 hostun
 - 6 Eshghali and colleagues
 - 7 Kelark and colleagues
 - 8 Rabert kelarc & admaria loaseri and olivia
 - 9 soonhee
 - 10 moor
 - 11 Oliver and gardner
 - 12 Valomba and ...
 - 13 Zho and...
 - 14 Admonton and vestern
 - 15 Dakert
 - 16 Petra va etal
 - 17 gilbert
 - 18 herrera
 - 19 adrian
 - 20 Ani karolin
 - 21 Mohammad javadi nezhad
 - 22 Maria izabel
 - 23 Shiuann-Shuoh Chen