



تأثیر مدیریت مالی شخصی و هوش هیجانی بر رفاه مالی کارکنان کارگزارهای بورس با نقش میانجی مدیریت ریسک^۱

تاریخ دریافت مقاله: محمدحسن ابراهیمی سروعلیا^۲ تاریخ پذیرش مقاله:

محمدعلی دهقان دهنوی^۳

نازنین علی محمدی^{۴*}

چکیده

امروزه، نگرانی‌های مالی می‌تواند منبع مهم استرس برای کارکنان در فضای کاری در سازمان باشد. با افزایش هزینه‌های زندگی و افزایش اندک دستمزدها، بسیاری از افراد جامعه برای تامین مخارج زندگی دچار مشکلاتی هستند. این بدان معنی است که افراد اغلب احساس می‌کنند به دلیل فشار مالی و رفاه مالی نامناسب، نمی‌توانند روی شغل خود تمرکز کافی را داشته باشند یا به طور موثر در فعالیت‌های روزمره سازمان، شرکت کنند. لذا، هدف از انجام این پژوهش، بررسی تأثیر مدیریت مالی شخصی و هوش هیجانی بر رفاه مالی کارکنان کارگزارهای بورس با نقش میانجی مدیریت ریسک بود. این پژوهش از نوع کمی-توصیفی-پیمایشی و از نوع کاربردی و مبتنی بر مدلسازی معادلات ساختاری است. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل تمام مدیران و کارکنان ۵۰ کارگزاری فعال در بورس اوراق بهادار تهران و نمونه آماری پژوهش ۱۷۰ نفر از مدیران و کارکنان ۵۰ کارگزاری فعال در بورس اوراق بهادار تهران است. ابزار جمع‌آوری داده‌های عددی پژوهش، پرسشنامه بوده، که جهت تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از مدل‌سازی معادلات ساختاری با کمک از نرم‌افزارهای SPSS ۲۲ و LISREL استفاده شده است. یافته‌های این پژوهش نشان داد که مدیریت مالی شخصی بر مدیریت ریسک و رفاه مالی کارکنان تأثیر معناداری دارد. همچنین، هوش هیجانی بر مدیریت ریسک و رفاه

^۱ این مقاله مستخرج شده از پایان‌نامه کارشناسی ارشد گروه مدیریت مالی- بانکداری دانشگاه علامه طباطبائی است.

^۲ - دانشیار، گروه مالی و بانکداری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

mh.ebrahimi@atu.ac.ir

^۳ - استادیار، گروه مالی و بانکداری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

dehghandehnavi@atu.ac.ir

^۴ - کارشناسی ارشد مدیریت مالی- بانکداری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

nazanin.alimohammadi@yahoo.com

فصلنامه مهندسی مالی و مدیریت اوراق بهادار

مالی کارکنان تأثیر معناداری دارد. همچنین، مدیریت ریسک بر رفاه مالی کارکنان تأثیر معناداری دارد. در نهایت، مدیریت مالی شخصی و هوش هیجانی بر رفاه مالی کارکنان کارگزارهای بورس با نقش میانجی مدیریت ریسک تأثیر معناداری دارند. نتایج این پژوهش نشان داد که توجه همزمان به مدیریت مالی شخصی و هوش هیجانی و مدیریت ریسک به بهبودهای جامع‌تری در انعطاف‌پذیری و رضایت مالی کارکنان منجر می‌شود، که این امر موجب بهبود سطح رفاه مالی آنها می‌گردد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت مالی شخصی، هوش هیجانی، مدیریت ریسک، رفاه مالی کارکنان، کارگزاری

بورس.

مقدمه

در عصر کنونی، کارگزاری‌های بورس در بازار سرمایه به دلیل تغییرات گسترده و روزانه در ابزار مبادلات و معاملات، و همچنین حجم بالای گردش مالی و ورود و خروج نقدینگی به این بازارها، ظرفیت ایجاد بستری مناسب برای بسیاری از سرمایه‌گذاران را دارند (خداپرست^۱ و همکاران، ۲۰۲۲)؛ در واقع، عملکرد شرکت‌ها و کارکنان کارگزاری بورس اوراق بهادار به عنوان واسطه‌ای بوده که سرمایه‌های عمومی را به بازار بورس پیوند داده و اثر مهمی در جذب سرمایه‌گذاران حقیقی و شرکت‌های حقوقی به بازار سرمایه و رونق هر چه بیشتر این بازار دارند (ستوده و همکاران، ۱۳۹۸). با این حال، عملکرد هر شرکت کارگزاری بورس اوراق بهادار به عملکرد کارکنان آن بستگی داشته (ون‌های^۲، ۲۰۲۲)، و به تبع عملکرد مطلوب کارکنان به وضعیت رفاه مالی آنها بستگی دارد (بشیر^۳ و همکاران، ۲۰۲۴).

در واقع، رفاه مالی کارکنان به حفظ توانایی و ثبات وضعیت مالی یک فرد برای انجام تعهدات مالی فعلی، برنامه‌ریزی مالی برای آینده، و حل چالش‌های مالی غیرمنتظره بدون استرس بی‌مورد اشاره داد (فکری و نهاد^۴، ۲۰۲۳؛ کیروی چروییوت زکیوس^۵، ۲۰۲۰). بر همین اساس، کارکنان از طریق بودجه‌بندی، پس‌انداز و سرمایه‌گذاری عاقلانه و منطقی برای دستیابی به اهداف مالی کوتاه‌مدت و بلندمدت، با بهبود ظرفیت مدیریت و کنترل مؤثر منابع مالی از رفاه مالی مطلوبی برخوردار می‌شوند. از همین رو، کارکنان با بالایی از رفاه مالی، در مواجهه با عدم قطعیت‌های اقتصادی انعطاف‌پذیر بوده و دارای مهارت‌هایی برای انطباق و تصمیم‌گیری آگاهانه در شرایط مختلف مالی می‌باشند (کومار و باشا^۶، ۲۰۲۲). علاوه بر این، رفاه مالی کارکنان دارای جنبه‌های روانی و عاطفی مختلفی از قبیل کاهش استرس

¹ Khodaparast
² Van Hai
³ Bashir

⁴ Fikri & Nahda

⁵ Kirui Cheruiyot Zacchaeus

⁶ Kumar & Basha

قسمتی از عنوان مقاله.../ نویسندگان

و اضطراب مربوط به مسائل مالی در زندگی شخصی و کاری بوده، که فرد زمانی که رفاه مالی مناسبی را تجربه می‌کند، معمولاً از احساس امنیت مالی مناسبی برخوردار می‌شود (لاماس-دیاز^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). بنابراین، کارکنانی که رفاه مالی مطلوبی داشته، دارای عملکرد بهینه‌ای در زندگی و محل کار هستند. با این حال، نتایج مطالعات نشان داده که عوامل مختلفی مانند مدیریت مالی شخصی (صبری^۲ و همکاران، ۲۰۲۰)، هوش هیجانی (اسپینوزا^۳ و همکاران، ۲۰۲۰) و مدیریت ریسک (تمبون و چایاتی^۴، ۲۰۲۳) بر رفاه مالی کارکنان اثرات مختلفی می‌گذارند.

از میان عوامل بررسی شده، مدیریت مالی شخصی یک عامل کلیدی برای شکل‌گیری رفاه مالی کارکنان است. در واقع، مدیریت مالی شخصی به معنای توانمندی افراد جهت مدیریت امور مالی شخصی از قبیل سرمایه‌گذاری، امور بیمه‌ای، گردش وجوه، بازپرداخت بدهی‌ها و وام‌ها، مدیریت دارایی‌ها و سرمایه نقدی و غیرنقدی اشاره دارد (باروکاه^۵ و همکاران، ۲۰۲۴). لذا، مدیریت مالی شخصی یک رویکرد جامع و پیشگیرانه بوده که افراد برای کنترل مؤثر، سازماندهی و بهینه‌سازی منابع پولی خود به عنوان مجموعه‌ای از تصمیمات و رفتارهای استراتژیک با هدف دستیابی به اهداف مالی، تضمین امنیت مالی و به حداکثر رساندن رفاه مالی انتخاب می‌نمایند (ماهندرو^۶ و همکاران، ۲۰۲۲).

نتایج مطالعات نشان داده که افرادی که درگیر بودجه‌ریزی متفکرانه، پس‌انداز و رفتارهای سرمایه‌گذاری، و بهبود مهارت‌های مالی شخصی هستند، احتمال بیشتری دارد که سطح رفاه مالی بالاتری را تجربه کنند؛ بنابراین، پرورش یک ذهنیت مثبت و رویکرد منضبط نسبت به امور مالی شخصی، مسئولیت مالی و انعطاف‌پذیری را در مواجهه با عدم قطعیت‌های اقتصادی بهبود می‌دهد (مهرم^۷ و همکاران، ۲۰۲۱). با این حال، مطالعات بیشتر به بررسی جنبه‌های جداگانه مدیریت مالی شخصی مانند مدیریت بدهی، سرمایه‌گذاری، پس‌انداز و اثر آنها بر رفاه مالی کارکنان پرداخته‌اند (مک‌کرنان^۸ و همکاران، ۲۰۲۰؛ عبدالله^۹ و همکاران، ۲۰۱۹).

همچنین، از میان عوامل ذکر شده، هوش هیجانی یک عامل کلیدی دیگر برای شکل‌گیری رفاه مالی کارکنان می‌باشد. در واقع، هوش هیجانی (عاطفی) یک مفهوم چند وجهی بوده که شامل توانایی تشخیص، درک، مدیریت و استفاده مؤثر از احساسات خود و در عین حال هماهنگ‌شدن با احساسات دیگران به

¹ Llamas-Díaz

² Sabri

³ Espinosa

⁴ Tambun & Cahyati

⁵ Barokah

⁶ Mahendru

⁷ Muharam

⁸ McKernan

⁹ Abdullah

فصلنامه مهندسی مالی و مدیریت اوراق بهادار

جهت بهبود روابط بین فردی، ارتباطات مؤثر و کارآمد است (طارق^۱، ۲۰۲۴). در واقع، هوش هیجانی نه تنها تصمیم‌گیری شخصی و حل مسئله ارزشمند بوده بلکه در پویایی روابط بین فردی، نیز ارزشمند می‌باشد؛ از همین رو، هوش هیجانی به عنوان یک مؤلفه حیاتی در رشد شخصی، نقشی اساسی در افزایش رضایت و رفاه کلی از زندگی شخصی و کاری را ایفا می‌کند (پارینوسا^۲ و همکاران، ۲۰۲۳). علاوه بر این، نتایج تحقیقات نشان داده که رویکرد توسعه هوش هیجانی این موضوع را مشخص می‌کند که رفاه و اثربخشی مالی تنها توسط عوامل اقتصادی تعیین نمی‌شود، بلکه عمیقاً تحت تأثیر رفتارها، نگرش‌ها و شایستگی‌های عاطفی فردی و تصمیمات مالی نشأت گرفته از روابط بین فردی است (ریاض^۳ و همکاران، ۲۰۲۴). با این حال، نتایج مطالعات نشان داده که هوش هیجانی اغلب با بهبود تصمیم‌گیری و مهارت‌های بین فردی مرتبط بوده که ممکن است تأثیر آنچنان قابل توجهی بر رفاه مالی کارکنان نداشته باشد (افندی^۴ و همکاران، ۲۰۲۴). لذا، بررسی رابطه هوش هیجانی و رفاه مالی کارکنان می‌تواند به شفاف‌سازی بیشتر این رابطه کمک نماید.

از طرفی، از میان عوامل بررسی شده، مدیریت ریسک یک عامل کلیدی دیگر برای شکل‌گیری رفاه مالی کارکنان می‌باشد. در واقع، مدیریت ریسک به رویکرد فرد در برخورد با عدم اطمینان و تهدیدات بالقوه در جنبه‌های مختلف زندگی، به ویژه در زمینه تصمیم‌گیری مالی اشاره داشته و مجموعه‌ای از باورها، ادراکات و رفتارهایی را در بر می‌گیرد که بر نحوه ارزیابی، واکنش و هدایت یک فرد به خطرات بالقوه و بالفعل تأثیر می‌گذارد (استولز^۵، ۲۰۲۴). همچنین، مدیریت ریسک شامل توانایی سازگاری و یادگیری از تجربیات، اصلاح رویکرد فرد بر اساس بازخورد و نتایج حاصل از تصمیم‌گیری‌های او است (حمید و پورباوانگسا^۶، ۲۰۲۲). بر این اساس، در حوزه مالی رفتاری، مدیریت ریسک نقش مهمی در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با سرمایه‌گذاری، برنامه‌ریزی مالی و پیگیری اهداف بلندمدت مالی ایفا می‌کند. از همین رو، نتایج برخی مطالعات نشان داده که یک نگرش متفکرانه و آگاهانه به مدیریت ریسک به انعطاف‌پذیری در مواجهه با چالش‌های مالی کمک نموده و توانایی فرد را برای هدایت چشم‌انداز پیچیده عدم قطعیت‌های اقتصادی و دستیابی به رفاه مالی افزایش می‌دهد (تمبون و چایاتی، ۲۰۲۳). با این حال، افرادی که رویکردی مثبت و انطباقی برای مدیریت ریسک‌های مالی نشان می‌دهند، احتمالاً سطح بالاتری از رفاه مالی را تجربه می‌کنند (افندی و همکاران، ۲۰۲۴).

از سوی دیگر، مطابق با نتایج تحقیقات نشان داده شده است که متغیرهای مدیریت مالی شخصی و

قسمتی از عنوان مقاله.../ نویسندگان

هوش هیجانی با مدیریت ریسک و رفاه مالی دارای اثرات متقابلی هستند (افندی و همکاران، ۲۰۲۴؛ تمبون و چایاتی، ۲۰۲۳؛ موون^۱، ۲۰۲۱؛ صبری و همکاران، ۲۰۲۰؛ اسپینوزا و همکاران، ۲۰۲۰، و نظری راسته کناری و باستانی، ۱۴۰۲؛ طالشی و مدانلو جویباری، ۱۳۹۶)؛ همچنین، روابط پویا بین مدیریت مالی شخصی، هوش هیجانی و مدیریت ریسک نشان می‌دهد این متغیرها به طور جمعی بر رفاه مالی کارکنان تأثیرات مختلفی می‌گذارند؛ با این حال، میزان و نحوه‌ی اثرگذاری هر متغیر بر رفاه مالی بطور دقیقی مشخص نیست. لذا، محقق با توجه به خلأ پژوهش تحقیقات قبلی، در این پژوهش بر نقش مدیریت مالی شخصی در آگاهی افراد از مدیریت سرمایه‌گذاری و دارایی‌ها، و همچنین، نقش هوش هیجانی در روابط بین فردی و آگاهی بیشتر از احساسات خود و دیگران در تصمیم‌گیری‌های مالی و بهبود رفاه مالی تأکید دارد. در نهایت، محقق به عنوان ابتکاری جدید و نوآورانه، با رویکرد مالی رفتاری، متغیر مدیریت ریسک که نشان‌دهنده مدیریت ریسک‌های مالی و تجاری مرتبط با تصمیمات مالی افراد بوده را به عنوان متغیر میانجی میان متغیرهای مدیریت مالی شخصی و رفاه مالی کارکنان و همچنین، متغیرهای هوش هیجانی و مدیریت مالی شخصی در نظر دارد. در نهایت انتظار می‌رود، نتایج بدست آمده از این تحقیق، به شناخت عوامل اثرگذار بر رفاه مالی کارکنان در کارگزارهای بورس و سازمان‌های مشابه کمک شایانی نماید و در راستای بهبود عملکرد فردی و سازمانی نیز مفید واقع شود. لذا، هدف از انجام این پژوهش بررسی پاسخ به این سؤال است که آیا مدیریت مالی شخصی و هوش هیجانی بر رفاه مالی کارکنان کارگزارهای بورس با نقش میانجی مدیریت ریسک تأثیر دارند؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مدیریت مالی شخصی

مدیریت مالی شخصی شامل طیفی از مهارت‌ها و رفتارهای مالی بوده که افراد برای مدیریت مسئولانه منابع مالی (نقدی و غیرنقدی) خود به کار می‌گیرند (آدو^۲ و همکاران، ۲۰۲۳). در واقع، مدیریت مالی شخصی به توانمندی افراد جهت مدیریت امور مالی شخصی از قبیل سرمایه‌گذاری، امور بیمه‌ای، گردش وجوه، بازپرداخت بدهی‌ها و وام‌ها، مدیریت دارایی‌ها و سرمایه نقدی و غیرنقدی اشاره دارد (باروکاه و همکاران، ۲۰۲۴). همچنین، مدیریت مالی شخصی فرآیند برنامه‌ریزی و بودجه‌بندی برای نحوه ذخیره یا خرج کردن پول افراد است. همچنین، مدیریت امور مالی شخصی شامل تعیین اهداف مالی مانند پس‌انداز برای دوران بازنشستگی و تلاش سخت برای رسیدن به آنها است (ویگا^۳ و همکاران، ۲۰۱۹). در واقع، مسئولیت برنامه‌ریزی و مدیریت امور مالی شخصی و اجرای آن برای هر فردی بسیار مهم است. این امر

¹ Moon

² Addo

³ Veiga

فصلنامه مهندسی مالی و مدیریت اوراق بهادار

نه تنها برای تنظیم بودجه خانواده بلکه برای پس انداز، سرمایه گذاری و همچنین برنامه ریزی برای دوران بازنشستگی است (مونوحسامی و برونئی^۱، ۲۰۱۵).

هوش هیجانی

هوش هیجانی^۲ به معنای توانایی درک، استفاده و مدیریت احساسات خود به روش های مثبت برای کاهش استرس، برقراری ارتباط مؤثر، همدلی با دیگران، غلبه بر چالش ها و خنثی کردن تعارض است (ژانگ و آدگبولا^۳، ۲۰۲۲). بر اساس این تعریف، هوش هیجانی به توانایی شناسایی و مدیریت احساسات خود و همچنین احساسات دیگران اشاره دارد. بر این اساس، هوش هیجانی از پنج مؤلفه ی خود مدیریتی (کنترل احساسات و رفتارهای تکانشی)، خودآگاهی (شناخت احساسات و هیجانات خود)، آگاهی اجتماعی (شناخت احساسات و هیجانات دیگران)، مدیریت روابط (ایجاد، حفظ و کنترل روابط با دیگران) و همدلی تشکیل شده است (سایکیا^۴ و همکاران، ۲۰۲۴). برخلاف ضریب هوشی که توانایی های شناختی مانند استدلال منطقی، مهارت های ریاضی و مهارت زبان را اندازه گیری می کند، هوش هیجانی بر شایستگی های عاطفی و اجتماعی تمرکز دارد (آریفین^۵ و همکاران، ۲۰۲۰). بر اساس نتایج مطالعات، افراد باهوش هیجانی بالا، به شدت از حالات عاطفی خود آگاه هستند؛ در واقع، آن ها می توانند احساس خود را شناسایی و درک کرده و این احساسات را مدیریت کنند. در نهایت، هوش هیجانی با سلامت روحی و جسمی بهتر مرتبط بوده و پیشنهاد موفقیت در بسیاری از زمینه های زندگی است (برو-لونا^۶ و همکاران، ۲۰۲۱). همچنین، افراد باهوش هیجانی در مدیریت سطح استرس خود و دیگران ماهرتر هستند. آنها عوامل استرس زای خود و دیگران را شناسایی کرده و مکانیسم های مقابله ای موثری را به کار می گیرند؛ و در نهایت از این طریق، تعادل کار و زندگی سالم را حفظ می کنند (دریگاس و پاپوتسی^۷، ۲۰۲۰).

مدیریت ریسک

مدیریت ریسک به فرآیند شناسایی، تجزیه و تحلیل، پذیرش و کاهش ریسک های ناشی از فعالیت های زندگی فردی و کاری افراد اشاره دارد (ترزیاک^۸، ۲۰۲۱). این ریسک ها از منابع مختلفی از جمله عدم قطعیت های مالی، بدهی های قانونی و بانکی، خطاهای مدیریت استراتژیک، حوادث و بلایای طبیعی ناشی

¹ Mugohsamy & Brunei
² Emotional intelligence
³ Zhang & Adegbola
⁴ Saikia
⁵ Arifin
⁶ Bru-Luna
⁷ Drigas & Papoutsi
⁸ Trzeciak

قسمتی از عنوان مقاله.../ نویسندگان

می‌شوند(زایسبرگر^۱، ۲۰۲۳). در واقع، هدف هر برنامه مدیریت ریسک حذف تمام ریسک‌های ممکن نیست، بلکه اتخاذ یک تصمیم و کاهش ریسک‌های ناشی از آن تصمیم است(لی^۲، ۲۰۲۱). بر اساس این مفهوم، اجتناب یا کاهش زیان‌های مالی بالقوه هدف اصلی مدیریت ریسک است. با شناسایی زود هنگام خطرات، مدیریت ریسک مناسب به اتخاذ اقدامات پیشگیرانه برای کاهش تأثیر رویدادهای نامطلوب مانند رکود بازار و یا شکست‌های عملیاتی کمک می‌کند(فینگر^۳ و همکاران، ۲۰۱۸). علاوه بر این، مدیریت ریسک از سرمایه و دارایی‌ها در برابر ضرر، حفظ ثبات مالی، افزایش سودآوری و تضمین دوام بلندمدت سازمان محافظت می‌نماید(الراحله^۴ و همکاران، ۲۰۱۹). از سوی دیگر، مدیریت ریسک، بینش‌های ارزشمندی را در مورد ریسک‌های بالقوه مرتبط با فرصت‌های مختلف سرمایه‌گذاری یا تراکنش‌های مالی ارائه می‌دهد و با سنجیدن بازده بالقوه در برابر ریسک‌های موجود، امکان تصمیم‌گیری آگاهانه را فراهم می‌کند(اسکوگلند و چن^۵، ۲۰۱۵).

رفاه مالی کارکنان

رفاه مالی کارکنان به معنای حفظ وضعیت مالی و توانایی یک کارمند برای مدیریت مطمئن امور مالی فعلی و آینده، است(چوی^۶ و همکاران، ۲۰۲۰). در واقع، رفاه مالی کارکنان به عنوان باور به توانایی فرد برای حفظ استانداردهای زندگی ایده‌آل فعلی و پیش‌بینی‌شده آینده تعریف می‌شود(لون و بات^۷، ۲۰۲۴). از همین رو، رفاه مالی کارکنان به این بستگی دارد که چقدر آنها مسئولانه امور مالی خود را مدیریت کنند تا از نظر مالی پایدار، انعطاف‌پذیر و ایمن باشند(باتیا و سینگ^۸، ۲۰۲۴). بر اساس این مفهوم، یک برنامه‌ریزی رفاه مالی خوب به کارکنان کمک کرده تا دانش مالی و توانایی خود را برای مدیریت امور مالی شخصی و کاری افزایش دهند. مهمترین جنبه رفاه مالی کارکنان، کمک به آنها برای کاهش استرس ناشی از عدم اطمینان مالی است. همچنین، رفاه مالی ضعیف کارکنان می‌تواند بر سلامت جسمی، روانی و اجتماعی آنها تأثیر بگذارد، که می‌تواند منجر به عملکرد ضعیف‌تر شغلی، کاهش توانایی تمرکز، کاهش بهره‌وری و غیبت آنان در محل کار شود(مختار و حسینیه^۹، ۲۰۱۷). بنابراین، رفاه مالی کارکنان به ابعاد مختلف رفاه مالی آنها و توانایی آنها در مدیریت موثر امور مالی اشاره داشته و شامل مهارت‌هایی مانند بودجه بندی، سرمایه‌گذاری، مدیریت بدهی و برنامه‌ریزی بازنشستگی است. همچنین،

¹ Zeisberger

² Lee

³ Finger

⁴ Al Rahahleh

⁵ Skoglund & Chen

⁶ Choi

⁷ Lone & Bhat

⁸ Bhatia & Singh

⁹ Mokhtar & Husniyah

فصلنامه مهندسی مالی و مدیریت اوراق بهادار

این مفهوم، شامل داشتن درآمد کافی برای پوشش هزینه‌های اساسی، پس‌انداز برای مواقع اضطراری، برنامه‌ریزی برای آینده و عاری از بدهی‌های بیش از حد است. از همین رو، رفاه مالی خوب به کارکنان این امکان را می‌دهد که در زندگی مالی خود احساس امنیت و ثبات داشته باشند که به رفاه کلی آنها کمک می‌کند (عثمان و مدزلان^۱، ۲۰۱۸).

پیشینه تجربی ژوهش

نظری راسته کناری و باستانی (۱۴۰۲) در تحقیقی به بررسی رابطه عملکرد کارکنان و عملکرد مالی با نقش میانجی‌گری هوش هیجانی در سازمان‌ها پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد هوش هیجانی کارکنان به عنوان مولفه‌ای تاثیرگذار بر بهبود عملکرد شغلی و مالی فردی و سازمانی مطرح بوده و بهبود هوش هیجانی در کارکنان می‌تواند در نهایت حرکت کارکنان و سازمان را به سمت تحقق اهداف مالی تسهیل نماید.

حیدری و امامی (۱۴۰۲) در مطالعه‌ای به بررسی نقش مدیریت ریسک سازمانی بر عملکرد مالی بانک پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد که مدیریت ریسک سازمانی بر عملکرد مالی بانک و رفاه مالی کارکنان رفاه شعب کلانشهر تهران تاثیر مثبت و معناداری دارد.

پیرایش‌راد و همکاران (۱۴۰۲) در تحقیقی به بررسی تاثیر سواد مالی و نگرش نسبت به پول بر رفاه مالی پرداختند. یافته‌های این تحقیق نشان داد سواد مالی و نگرش به پول به عنوان رفتارها و مهارت‌های مدیریت مالی شخصی بر رفاه مالی تاثیر مثبت، مستقیم و معناداری دارد. علاوه بر این، ایجاد نگرش مثبت نسبت به پول که شامل ایجاد عادت پس‌انداز و پیگیری هزینه‌ها در مدیریت مالی شخصی افراد بوده، یک پیش‌بینی کننده قوی رفاه مالی می‌باشد.

کمالیا^۲ و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی به بررسی خود مدیریت (مؤلفه هوش شناختی) و ذهنیت کارآفرینی برای حمایت از رفاه مالی افراد پرداختند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که خود مدیریت و ذهنیت کارآفرینی افراد می‌تواند تأثیر نگرش پول را بر رفاه مالی آنها تقویت کند.

موون^۳ (۲۰۲۱) در تحقیقی به بررسی تأثیر هوش هیجانی و سبک‌های رهبری بر تصمیم‌گیری هوشمند ریسک و مدیریت ریسک پرداخت. نتایج این تحقیق نشان داد هوش هیجانی یک عامل اساسی در ادراک ریسک و ایجاد یک نگرش ریسک مناسب به جهت تصمیم‌های هوشمند با ریسک بالا در کنار سبک‌های رهبری می‌باشد.

¹ Osman & Madzlan

² Kamaliyah

³ Moon

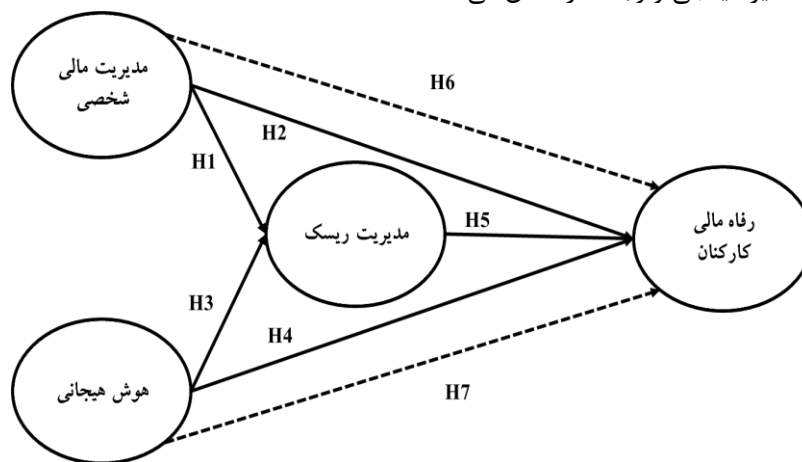
قسمتی از عنوان مقاله.../ نویسندگان

ایرمانی و لطفی^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی مدل یکپارچه رفاه مالی و نقش رفتار مالی فردی پرداختند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که تجربه مدیریت مالی فردی، دانش مالی و وضعیت مالی به طور مستقیم بر رفاه مالی اثر گذاشته و رفتار مالی افراد به طور قابل توجهی به عنوان میانجی بر دانش مالی و رفاه مالی تاثیر دارد.

بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش مشاهده می‌شود که تا کنون پژوهشی به بررسی روابط همزمان متغیرهای موردنظر در این پژوهش نپرداخته است؛ لذا هدف از انجام این پژوهش، بررسی تاثیر مدیریت مالی شخصی و هوش هیجانی بر رفاه مالی کارکنان کارگزارهای بورس با نقش میانجی مدیریت ریسک است.

مدل مفهومی پژوهش

از آنجا که هدف اصلی این پژوهش، بررسی تاثیر مدیریت مالی شخصی و هوش هیجانی بر رفاه مالی کارکنان کارگزارهای بورس با نقش میانجی مدیریت ریسک است، مدل مفهومی تحقیق، نشان‌دهنده رابطه و نحوه اثرگذاری و اثرپذیری متغیرهای مستقل تحقیق یعنی مدیریت مالی شخصی و هوش هیجانی بر متغیر میانجی تحقیق یعنی مدیریت ریسک، و متغیر وابسته تحقیق یعنی رفاه مالی کارکنان کارگزارهای بورس می‌باشد. بر همین اساس، مدل مفهومی زیر نحوه اثرگذاری و اثرپذیری متغیرهای مستقل بر متغیر میانجی و وابسته را نشان می‌دهد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش (Effendi et al., 2024)

فرضیه‌های پژوهش

¹ Iramani & Lutfi

فصلنامه مهندسی مالی و مدیریت اوراق بهادار

بر اساس مبانی نظری و مدل مفهومی، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر است:

فرضیه اول: مدیریت مالی شخصی بر مدیریت ریسک کارکنان تأثیر معناداری دارد.

فرضیه دوم: مدیریت مالی شخصی بر رفاه مالی کارکنان تأثیر معناداری دارد.

فرضیه سوم: هوش هیجانی بر مدیریت ریسک کارکنان تأثیر معناداری دارد.

فرضیه چهارم: هوش هیجانی بر رفاه مالی کارکنان تأثیر معناداری دارد.

فرضیه پنجم: مدیریت ریسک بر رفاه مالی کارکنان تأثیر معناداری دارد.

فرضیه ششم: مدیریت مالی شخصی بر رفاه مالی کارکنان کارگزارهای بورس با نقش میانجی مدیریت ریسک تأثیر معناداری دارد.

فرضیه هفتم: هوش هیجانی بر رفاه مالی کارکنان کارگزارهای بورس با نقش میانجی مدیریت ریسک تأثیر معناداری دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش موردنظر از آنجا که به بررسی همزمان روابط میان متغیرهای پژوهش در قالب مدل مفهومی و مدل اندازه‌گیری با استفاده از جمع‌آوری داده‌های عددی می‌پردازد، مبتنی بر مدلسازی معادلات ساختاری و از نوع کمی است؛ همچنین، این پژوهش از آنجا که با تکیه بر دستاوردهای پژوهش‌های بنیادی و نظری قبلی به بررسی روش‌ها، فرآیندها و ساختار مسأله موردنظر در دنیای واقعی و حقیقی می‌پردازد، از نظر هدف، پژوهشی کاربردی است؛ و در نهایت، پژوهش کنونی از نظر جمع‌آوری داده‌ها و روش اجرای پژوهش، از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمام مدیران و کارکنان ۵۰ کارگزاری فعال در بورس اوراق بهادار تهران و نمونه آماری این پژوهش بر اساس روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (قاسمی، ۱۳۹۰) نیز به تعداد ۱۷۰ نفر از مدیران و کارکنان کارگزاری‌های فعال در بورس اوراق بهادار تهران است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش نیز روش نمونه‌گیری غیر تصادفی و از نوع نمونه‌گیری در دسترس است. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها، از پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۳۰ سؤال در دو بخش سؤالات عمومی (۵سؤال) و سؤالات اختصاصی (۲۵ سؤال) استفاده شد. معیار سؤالات بخش عمومی شامل وضعیت جنسیت، تأهل، تحصیلات، سن و سابقه کار پاسخ‌دهندگان است. در بخش سؤالات اختصاصی جهت سنجش متغیر مدیریت مالی شخصی از پرسشنامه یعقوب‌نژاد و همکاران (۱۹۳۰) با تعداد ۷ سؤال، برای متغیر هوش هیجانی از پرسشنامه حدادی (۱۳۹۴) با تعداد ۶ سؤال، برای متغیر مدیریت ریسک از پرسشنامه بیلندی (۱۳۹۰) با تعداد ۶ سؤال، و برای متغیر رفاه مالی کارکنان از پرسشنامه شی^۱ و همکاران (۲۰۲۱) با تعداد ۶ سؤال استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌های

قسمتی از عنوان مقاله.../ نویسندگان

جمع‌آوری شده از جامعه آماری موردنظر، از روش مدلسازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS ۲۲ و LISREL ۸.۸ انجام شده است. به این صورت که، محقق جهت تعیین و سنجش پایایی پرسشنامه از روش تعیین ضریب آلفای کرونباخ (با مقدار حداقل قابل قبول ۰/۷ و بیشتر) و جهت سنجش روایی پرسشنامه از روش تعیین روایی سازه با تحلیل عامل تأییدی و محاسبه بارهای عاملی (با مقدار حداقل قابل قبول ۰/۵ و بیشتر) استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS ۲۲ پرداخته است. همچنین، با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف به بررسی نرمال یا غیرنرمال بودن متغیرهای پژوهش پرداخته شده است. علاوه بر این، از آزمون بارتلت و کی‌ام‌او به ترتیب به بررسی تشخیص مناسب بودن ساختار و مدل عاملی مناسب (با سطح قابل قبول صفر) و کفایت نمونه‌برداری (با سطح قابل قبول بیشتر از ۰/۶) برای داده‌های پژوهش پرداخته شده است. همچنین، به جهت بررسی برازش مدل مفهومی و مدل اندازه‌گیری پژوهش از شاخص‌های مختلفی استفاده شده است. به این صورت که اگر میزان تحقق هر شاخص، استاندارد لازم را رعایت کند، مدل مفهومی و مدل اندازه‌گیری پژوهش از برازش مطلوبی برخوردارند. همچنین، جهت بررسی نتیجه رد یا پذیرش فرضیه‌ها از آزمون معناداری T (بررسی تاثیر یک متغیر بر متغیر دیگر) و آزمون سوبل Z (بررسی تاثیر یک متغیر بر متغیر دیگر با نقش میانجی) استفاده شده است. به این صورت که پس از محاسبات آماری و خروجی نرم‌افزار موردنظر، مقدار ضریب معناداری در سطح خطای ۵ درصد و سطح معناداری ۹۵٪ خارج از بازه‌ی (۱/۹۶+ تا ۱/۹۶-) بود، فرضیه مورد پذیرش است و بالعکس.

در ادامه نیز به محاسبه و بررسی پایایی و روایی پرسشنامه می‌پردازیم. بر اساس نتایج جدول ۱ مشاهده می‌شود، محاسبه پایایی با محاسبه مقادیر ضریب آلفای کرونباخ برای هر متغیر بیشتر از ۰/۷ است؛ که این امر نشان می‌دهد پرسشنامه پژوهش از پایایی مناسبی برخوردار است.

جدول ۱- نتایج پایایی پرسشنامه

ردیف	متغیر	شماره سؤالات	میزان ضریب آلفای کرونباخ
۱	مدیریت مالی شخصی	۱ تا ۷	۰/۷۹۹
۲	هوش هیجانی	۸ تا ۱۳	۰/۷۶۷
۳	مدیریت ریسک	۱۴ تا ۱۹	۰/۸۳۳
۴	رفاه مالی کارکنان	۲۰ تا ۲۵	۰/۸۰۱
	آلفای کرونباخ پرسشنامه	۲۵	۰/۸۱۲

همانطور که بیان شد، جهت سنجش روایی پرسشنامه از روش تعیین روایی سازه با تحلیل عامل تأییدی و محاسبه بارهای عاملی (با مقدار حداقل قابل قبول ۰/۵ و بیشتر) بهره گرفته شده است. بر اساس نتایج جدول ۲ مشاهده می‌شود، مقادیر بارهای عاملی تمام سؤالات اعدادی بالاتر از ۰/۵ هستند؛

فصلنامه مهندسی مالی و مدیریت اوراق بهادار

که این امر نشان می‌دهد پرسشنامه از روایی مناسبی برخوردار است.

جدول ۲- نتایج روایی پرسشنامه

علامت اختصاری	بارعاملی	علامت اختصاری	بارعاملی	علامت اختصاری	بارعاملی
مدیریت مالی شخصی	۰/۷۱۵	CL2	۰/۶۳۳	RM5	۰/۷۱۵
FM1	۰/۵۲۶	CL3	۰/۷۵۵	RM6	۰/۵۶۴
FM2	۰/۶۱۱	CL4	۰/۵۴۱	رفاه مالی کارکنان	
FM3	۰/۶۲۵	CL5	۰/۵۹۹	FQ1	۰/۷۵۸
FM4	۰/۷۳۵	CL6	۰/۵۱۲	FQ2	۰/۶۸۲
FM5	۰/۷۷۶	مدیریت ریسک		FQ3	۰/۶۹۴
FM6	۰/۵۵۹	RM1	۰/۵۳۵	FQ4	۰/۵۱۷
FM7	۰/۵۹۷	RM2	۰/۷۴۶	FQ5	۰/۵۳۳
هوش هیجانی		RM3	۰/۶۸۱	FQ6	۰/۵۹۵
CL1	۰/۶۲۸	RM4	۰/۶۳۰	مقدار حداقل قابل قبول ۰/۵ و بیشتر	

یافته‌های پژوهش

تحلیل توصیفی

نتایج تحلیل توصیفی از سؤالات عمومی نشان داد که اغلب پاسخ‌دهندگان از نظر جنسیتی مرد با وضعیت متأهل، با میزان تحصیلات کارشناسی ارشد، با میزان سن ۳۱ تا ۴۰ سال و سابقه کار بیشتر از ۸ سال می‌باشند. همچنین، لازم به ذکر است که این سؤالات در نتایج اصلی تحقیق تاثیر معناداری ندارند و فقط به جهت توصیف ویژگی‌های معیت‌شناختی جامعه آماری مطرح شدند.

جدول ۳- نتایج تحلیل توصیفی

متغیر	مؤلفه‌ها	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۹۹	٪ ۵۸/۲
	زن	۷۱	٪ ۴۱/۸
تأهل	مجرد	۷۵	٪ ۴۴/۲
	متأهل	۹۵	٪ ۵۵/۸
تحصیلات	کاردانی	۹	٪ ۵/۲
	کارشناسی	۶۴	٪ ۳۷/۶
	کارشناسی ارشد	۸۰	٪ ۴۷/۲

قسمتی از عنوان مقاله.../ نویسندگان

متغیر	مؤلفه‌ها	فراوانی	درصد فراوانی
سن	دکتری	۱۷	٪ ۱۰
	۳۰ تا ۳۹ سال	۲۷	٪ ۱۵/۸
	۴۰ تا ۴۹ سال	۹۹	٪ ۵۸/۲
	۵۰ تا ۵۹ سال	۳۲	٪ ۱۸/۸
	۶۰ و بیشتر	۱۲	٪ ۷/۲
سابقه کار	کمتر از ۲ سال	۸	٪ ۴/۷
	۲ تا ۵ سال	۳۲	٪ ۱۸/۸
	۵ تا ۸ سال	۲۶	٪ ۱۵/۲
	بیشتر از ۸ سال	۱۰۴	٪ ۶۱/۳
تعداد نمونه آماری		۱۷۰	٪۱۰۰

تحلیل استنباطی

در ابتدا، در این پژوهش، جهت بررسی نرمال یا نرمال نبودن توزیع داده‌ها، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مطابق با جدول ۴ است.

جدول ۴- نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیر	تعداد	سطح معناداری	مقدار خطا	نتیجه
مدیریت مالی شخصی	۱۷۰	۰/۱۵	۰/۰۵	توزیع نرمال است.
هوش هیجانی	۱۷۰	۰/۲۴	۰/۰۵	توزیع نرمال است.
مدیریت ریسک	۱۷۰	۰/۰۷	۰/۰۵	توزیع نرمال است.
رفاه مالی کارکنان	۱۷۰	۰/۳۲	۰/۰۵	توزیع نرمال است.

بر اساس نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، داده‌های پژوهش با سطح اطمینان ۹۵ درصد و در سطح خطای ۵ درصد از توزیع نرمال تبعیت می‌کنند. این یافته بیانگر آن است که تمامی متغیرهای پژوهش دارای توزیع نرمال بوده و پژوهشگر می‌تواند با اطمینان از روش‌های آماری پارامتریک برای تحلیل داده‌ها استفاده کند. در نتیجه، تحلیل‌های انجام‌شده معتبر و قابل استناد خواهند بود.

در ادامه، در این پژوهش، از آزمون بارتلت برای تشخیص مناسب بودن ساختار و مدل عاملی مناسب (با سطح قابل قبول صفر) و از آزمون کی‌ام‌او برای کفایت نمونه‌برداری (با سطح قابل قبول ۰/۶ و بیشتر) استفاده شده است. نتایج آزمون کی‌ام‌او و بارتلت مطابق با جدول ۵ است.

جدول ۵- نتایج آزمون بارتلت و کی‌ام‌او

فصلنامه مهندسی مالی و مدیریت اوراق بهادار

۰/۸۱۳	آزمون کفایت نمونه کیسر، می‌یر و آلکین ^۱	
۲۶۵۰۰۰۰	کای دو ^۲	آزمون بارتلت
۱۶۷	درجه آزادی	
۰/۰۰۰	عدد معناداری	

مطابق با نتایج جدول بالا، در این تحقیق مقدار تحقق یافته شاخص بارتلت برابر با ۰/۰۰۰ بوده، که این مقدار نشان می‌دهد استفاده از تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار و مدل عاملی مناسب است. همچنین، مقدار تحقق یافته شاخص کی‌ام‌او برابر با ۰/۸۱۳ بوده، که نشان می‌دهد تعداد نمونه انتخاب شده برای تحلیل عاملی کافی است.

سپس، محقق جهت برازش مدل مفهومی و مدل اندازه‌گیری با استفاده از شاخص‌های نیکویی برازش مدل، مطابق با جدول ۴ از طریق نرم‌افزار LISREL ۸.۸ پرداخت. در این پژوهش، برای ارزیابی برازش مدل مفهومی (درونی) و مدل اندازه‌گیری (بیرونی) از شاخص‌های نیکویی برازش استفاده شده است. بر اساس جدول ۶، اگر مقادیر به‌دست‌آمده برای هر یک از این شاخص‌ها به سطح استاندارد تعیین‌شده دست یافته باشند، نشان‌دهنده برازش مطلوب مدل‌های مفهومی و اندازه‌گیری پژوهش خواهند بود. این شاخص‌ها به پژوهشگر کمک می‌کنند تا از برازش مدل‌های مورد استفاده اطمینان حاصل کند و نتایج به‌دست‌آمده را با اطمینان بیشتری تفسیر نماید. مقادیر اولیه شاخص‌های نیکویی برازش مدل در جدول ۶، مورد تأیید و پذیرش است. مشاهده می‌شود که تمام شاخص‌های نیکویی برازش مدل به استانداردهای لازم دست یافته‌اند و انجام تحلیل عامل تأییدی مناسب است.

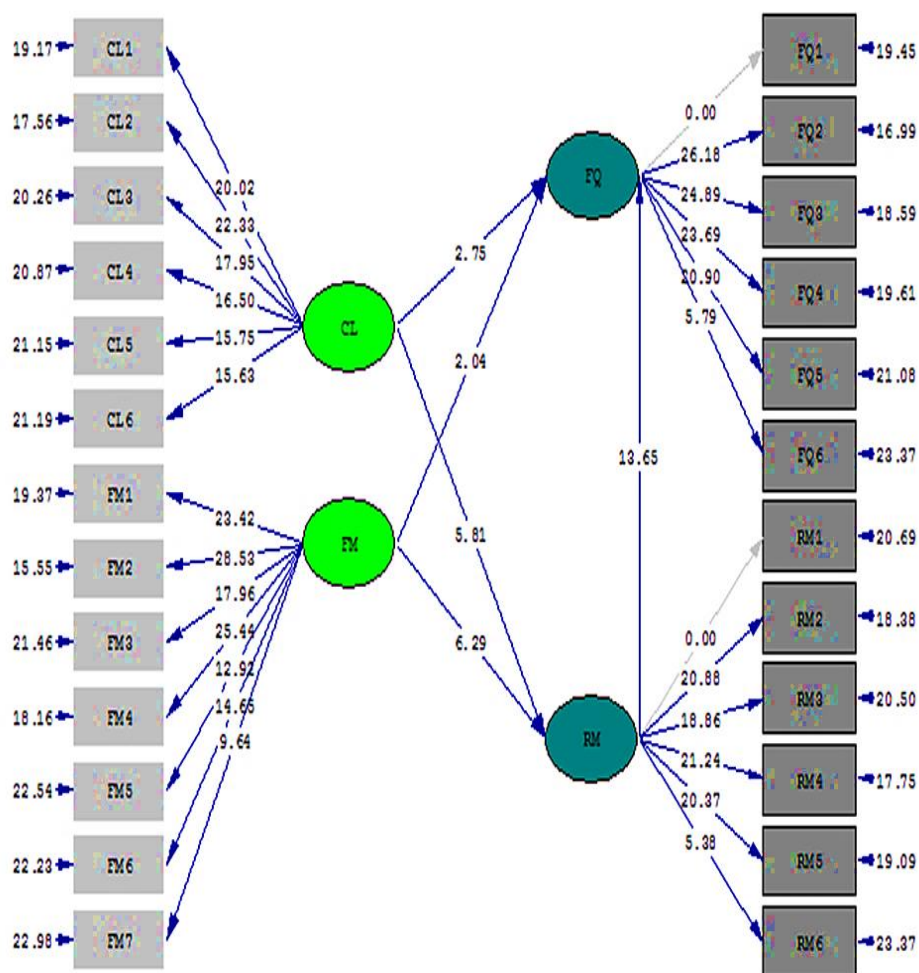
جدول ۶- نتایج برازش مدل پژوهش

میزان استاندارد	میزان محقق شده	متغیر
کمتر از ۳	۲/۲۶	شاخص کای دو/درجه آزادی
کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۷۹	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)
	۰/۰۶۱	ریشه میانگین باقی‌مانده‌ها (RMR)
بیشتر از ۰/۹	۰/۹۱	برازش هنجار شده (NFI)
	۰/۹۲	برازش هنجار نشده (NNFI)
	۰/۹۲	برازش مقایسه‌ای (CFI)

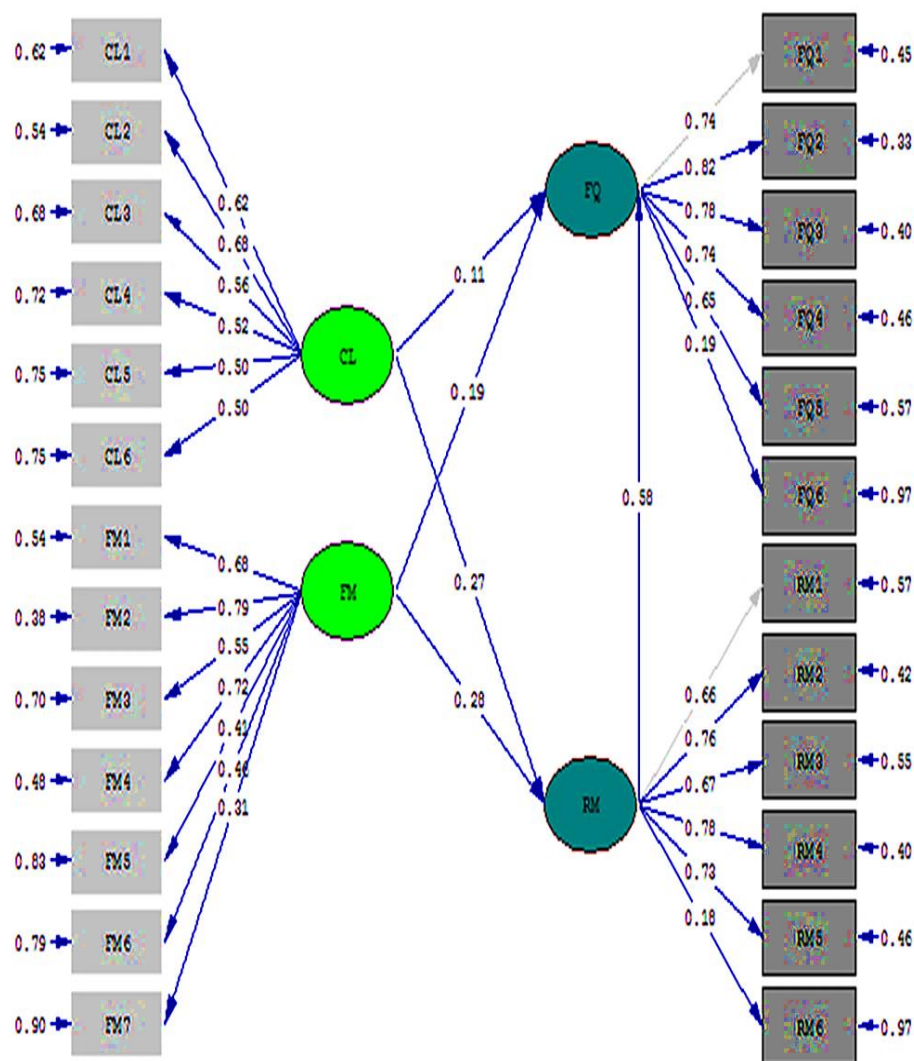
قسمتی از عنوان مقاله.../ نویسندگان

میزان استاندارد	میزان محقق شده	متغیر
	۰/۹۲	برازش فزاینده (IFI)
	۰/۹۳	نیکویی برازش (GFI)
بیشتر از ۰/۸	۰/۸۸	نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)

پس از تأیید شاخص‌های نیکویی برازش مدل، محقق با استفاده از نرم افزار LISREL ۸.۸، ضرایب معناداری در شکل ۲ و ضرایب استاندارد (مسیر) در شکل ۳ را بدست آورد. از این مدل جهت بررسی سطح معناداری ارتباط بین متغیرهای اصلی پژوهش (مدل مفهومی) و متغیرهای پنهان با آشکار (مدل اندازه‌گیری) استفاده شده است. در صورتی که ضرایب معناداری آماره تی به دست آمده در سطح خطای ۵ درصد و در سطح اطمینان ۹۵ درصد در بازه‌ی (۱/۹۶+ تا ۱/۹۶-) قرار نداشته باشند، می‌توان این نتیجه را گرفت که ارتباط معناداری بین دو متغیر مورد نظر وجود دارد، و بالعکس. همچنین، محقق جهت آزمودن بررسی تأثیر متغیر پژوهش در رابطه‌ی بین متغیرهای مستقل و وابسته، از آزمون سوبل استفاده می‌کند. با انجام این آزمون، مقدار حاصل شده اثر معناداری متغیر میانجی در سطح خطای ۵ درصد و سطح اطمینان ۹۵ درصد با بازه‌ی معناداری (۱/۹۶+ تا ۱/۹۶-) را تعیین می‌کند. چنانچه میزان حاصل شده از آزمون سوبل خارج از بازه معناداری (۱/۹۶+ تا ۱/۹۶-) باشد، نقش میانجی در رابطه میان متغیرهای مستقل و وابسته نیز تأیید می‌شود.



شکل ۳- مدل پژوهش بر اساس ضریب معناداری



شکل ۲- مدل پژوهش بر اساس مقادیر ضریب مسیر

مطابق با مقادیر شکل‌های ۲ و ۳، و جدول ۷ مشاهده می‌شود که تمام فرضیه‌های پژوهش در سطح خطای ۵ درصد و با سطح اطمینان ۹۵ درصد با بازه‌ی معناداری (۱/۹۶ تا -۱/۹۶) مورد پذیرش هستند.

جدول ۷- نتایج فرضیه‌های پژوهش

فصلنامه مهندسی مالی و مدیریت اوراق بهادار

فرضیه های پژوهش	ضریب معناداری	ضریب استاندارد	نتیجه فرضیه
فرضیه اول: مدیریت مالی شخصی بر مدیریت ریسک کارکنان تأثیر معناداری دارد.	۶/۲۹	۰/۲۸	پذیرش
فرضیه دوم: مدیریت مالی شخصی بر رفاه مالی کارکنان تأثیر معناداری دارد.	۲/۰۴	۰/۱۹	پذیرش
فرضیه سوم: هوش هیجانی بر مدیریت ریسک کارکنان تأثیر معناداری دارد.	۵/۸۱	۰/۲۷	پذیرش
فرضیه چهارم: هوش هیجانی بر رفاه مالی کارکنان تأثیر معناداری دارد.	۲/۷۵	۰/۱۱	پذیرش
فرضیه پنجم: مدیریت ریسک بر رفاه مالی کارکنان تأثیر معناداری دارد.	۱۳/۶۵	۰/۵۸	پذیرش
فرضیه ششم: مدیریت مالی شخصی بر رفاه مالی کارکنان کارگزارهای بورس با نقش میانجی مدیریت ریسک تأثیر معناداری دارد.	۴/۳۶	۰/۱۶۲	پذیرش
فرضیه هفتم: هوش هیجانی بر رفاه مالی کارکنان کارگزارهای بورس با نقش میانجی مدیریت ریسک تأثیر معناداری دارد.	۳/۸۴	۰/۱۵۶	پذیرش

نتیجه گیری و پیشنهادها

در شرایط فعلی، نگرانی های مالی می تواند منبع مهم استرس برای کارکنان در فضای کاری در سازمان باشد. با افزایش هزینه های زندگی و افزایش اندک دستمزدها، بسیاری از افراد جامعه برای تامین مخارج زندگی دچار مشکلاتی هستند. این بدان معنی است که افراد اغلب احساس می کنند به دلیل فشار مالی و رفاه مالی نامناسب، نمی توانند روی شغل خود تمرکز کافی را داشته باشند یا به طور موثر در فعالیت های روزمره سازمان، شرکت کنند. از همین رو، چالش های مالی می تواند باعث ایجاد استرس برای کارکنان شود، که ممکن است بر توانایی آنها برای مشارکت در محل کار تأثیر بگذارد. علاوه بر این، کارکنانی که احساس می کنند سازمان به رفاه آنها از جمله رفاه مالی اهمیت نمی دهند، ممکن است کمتر در کار احساس رضایت داشته باشند. در حالی که کارکنان بیشتر از سازمان خود به دنبال کمک به آنها برای مدیریت بهتر امور مالی و بهبود رفاه مالی خود هستند، ایجاد یک سیستم که رفاه مالی که نیازهای

همه کارکنان را برآورده کند، دشوار است. با این حال، نتایج مطالعات نشان داد که عوامل مختلفی مانند مدیریت مالی شخصی، هوش هیجانی و مدیریت ریسک بر رفاه مالی کارکنان اثرات مختلفی می‌گذارند. لذا، هدف اصلی این پژوهش، بررسی تأثیر مدیریت مالی شخصی و هوش هیجانی بر رفاه مالی کارکنان کارگزارهای بورس با نقش میانجی مدیریت ریسک بود.

نتایج فرضیه اول نشان داد که مدیریت مالی شخصی بر مدیریت ریسک کارکنان تأثیر معناداری دارد. این نتایج نشان می‌دهد کارکنانی که از شیوه‌های مدیریت مالی شخصی به طور مؤثر استفاده می‌نمایند، احتمالاً نگرش مطلوبی نسبت به مدیریت ریسک دارند و از طریق بهبود مدیریت مالی شخصی خود بر مدیریت ریسک‌های موجود در محیط عملکرد بهتری دارند. در واقع، چنین ارتباطی بر اهمیت تصمیم‌گیری مالی محتاطانه و تخصیص مسئولانه منابع در شکل‌دهی و مدیریت ریسک و استراتژی‌های مدیریتی کارکنان تأکید می‌کند. همچنین، مدیریت مالی شخصی کارکنان را به سمت یک رویکرد سازگارتر و پایدارتر برای رسیدگی به ریسک‌های مالی سوق می‌دهد. در نهایت، این نتیجه به ایجاد بینش‌های ارزشمندی در مورد پویایی‌های به هم پیوسته مدیریت مالی شخصی و مدیریت ریسک منجر می‌شود و به طور بالقوه مداخلاتی را با هدف افزایش انعطاف‌پذیری مالی و استراتژی‌های تصمیم‌گیری کارکنان در زندگی شخصی و سازمانی هدایت می‌کند. همچنین، نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش آبرائنا^۱ و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی و همراستایی دارد.

نتایج فرضیه دوم نشان داد که مدیریت مالی شخصی بر رفاه مالی کارکنان تأثیر معناداری دارد. این نتایج نشان می‌دهد کارکنانی که از مبانی مدیریت مالی شخصی مانند بودجه‌ریزی متفکرانه، نحوه پس انداز صحیح و رفتارهای سرمایه‌گذاری مطلوب، بهره‌مناسبی می‌گیرند، احتمال بیشتری دارد که سطح رفاه مالی بالاتری را نسبت به سایر افراد دیگر تجربه کنند. در واقع، این نتیجه نشان می‌دهد که مدیریت مالی شخصی یک نقش محوری عادات مالی مسئولانه در کمک به رفاه مالی کارکنان دارد. از همین رو، ابتکارات آموزشی و عملی برای کارکنان با هدف ارتقاء مدیریت مالی شخصی آنها به عنوان وسیله‌ای برای افزایش رفاه مالی کلی در سازمان پر اهمیت می‌باشد. در نهایت، می‌توان ادعا کرد که تقویت مدیریت مالی شخصی کارکنان ممکن است به عنوان یک استراتژی کلیدی برای دستیابی به رضایت و امنیت مالی بیشتر کارکنان و سازمان منجر شود. همچنین، نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های پاک^۲ و همکاران (۲۰۲۴)، ایرمانی و لطفی (۲۰۲۱)، صبری و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی و همراستایی دارد.

نتایج فرضیه سوم نشان داد که هوش هیجانی بر مدیریت ریسک کارکنان تأثیر معناداری دارد. این نتایج نشان می‌دهد که سطوح هوش هیجانی کارکنان تأثیر قابل توجهی بر نگرش آنها نسبت به مدیریت ریسک دارد. در حالی که هوش هیجانی اغلب با بهبود تصمیم‌گیری و مهارت‌های بین فردی مرتبط است،

¹ Abeyrathna

² Pak

این تحلیل خاص نشان می‌دهد که هوش هیجانی یک پیش‌بینی‌کننده قابل توجه برای نحوه برخورد افراد با ریسک‌های مالی در زندگی است. در واقع، تعامل بین هوش هیجانی و فرآیندهای تصمیم‌گیری مالی و مدیریت ریسک به یکدیگر وابسته بوده و کارکنان را در شرایط مختلف به سمت عملکرد بهتر سوق می‌دهند. درک اهمیت از ماهیت چند وجهی رابطه بین هوش هیجانی و نگرش‌های مدیریت ریسک به کارکنان و سازمان‌ها کمک می‌کند تا در مواجهه به ریسک‌های محیطی برخورد‌های منطقی داشته باشند و به مدیریت این ریسک‌ها از طریق مولفه‌های هوش هیجانی مانند خودمدیریتی و مهارت‌های بین فردی نیز بپردازند. لذا، هوش هیجانی به عنوان یک مؤلفه حیاتی در رشد شخصی، نقشی اساسی در افزایش رضایت کلی از زندگی و موفقیت در حوزه‌های مختلف مدیریت مالی شخصی و مدیریت ریسک ایفا می‌کند. همچنین، نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش بوسیول^۱ و همکاران (۲۰۲۱)، موون (۲۰۲۱)، اشعری و همکاران (۱۴۰۱)، و طالشی و مدانلو جویباری (۱۳۹۶) همخوانی و همراستایی دارد.

نتایج فرضیه چهارم نشان داد که هوش هیجانی بر رفاه مالی کارکنان تأثیر معناداری دارد. این نتایج نشان می‌دهد که سطوح هوش هیجانی کارکنان تأثیر قابل توجهی بر رفاه مالی آنها دارد. در واقع، پویایی تلاقی هوش هیجانی کارکنان با رفاه مالی کارکنان موجب بهبود سطح رضایت از رفاه مالی آنها می‌شود. لذا، مولفه‌های هوش هیجانی یعنی خود مدیریت (کنترل احساسات و رفتارهای تکانشی)، خودآگاهی (شناخت احساسات و هیجانات خود)، آگاهی اجتماعی (شناخت احساسات و هیجانات دیگران)، مدیریت روابط (ایجاد، حفظ و کنترل روابط با دیگران) و همدلی به طور بالقوه می‌توانند رابطه مطلوبی را با رفاه مالی کارکنان نشان دهند. در نهایت، درک صحیح رابطه هوش هیجانی و رفاه مالی کارکنان می‌تواند منجر به بهبود سطح رفاه مالی فرد در زندگی سازمانی و زندگی شخصی آنها شود؛ از همین رو، هوش هیجانی با بهبود سطح رفاه مالی کارکنان موجب بهبود سلامت روحی و جسمی آنها شده و این موضوع برای کارکنان به عنوان پیشنهادی برای موفقیت در بسیاری از زمینه‌های زندگی است. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش نظری راسته کناری و باستانی (۱۴۰۲) همخوانی و همراستایی دارد.

نتایج فرضیه پنجم نشان داد که مدیریت ریسک بر رفاه مالی کارکنان تأثیر معناداری دارد. این نتایج نشان می‌دهد که کارکنانی که رویکردی مثبت و انطباقی با مدیریت ریسک‌های مالی نشان می‌دهند، سطح بالاتری از رفاه مالی را تجربه می‌کنند. در واقع، جنبه‌های روان‌شناختی مدیریت ریسک در تأثیرگذاری بر نتایج مالی و رفاه مالی کارکنان بطور چشم‌گیری اثر دارد. لذا، تقویت دیدگاه مدیریت ریسک سازنده به طور مثبت به افزایش رفاه مالی کارکنان کمک می‌کند. همچنین، درک این رابطه مهم بین مدیریت ریسک و رفاه مالی کارکنان، راهنمایی ارزشمندی برای طراحی استراتژی‌های هدفمند در راستای توانمندسازی کارکنان در جهت شناخت قطعیت‌ها و عدم قطعیت‌های مالی، و دستیابی به رضایت

قسمتی از عنوان مقاله.../ نویسندگان

و امنیت مالی بیشتر است. در نهایت، می‌توان گفت مدیریت ریسک نقش مهمی در تصمیم‌گیری‌های سرمایه‌گذاری، برنامه ریزی مالی و پیگیری اهداف بلندمدت مالی ایفا می‌کند و از طریق یک نگرش متفکرانه و آگاهانه به انعطاف‌پذیری در مواجهه با چالش‌های مالی کمک می‌کند؛ که این امر توانایی کارکنان را برای هدایت چشم انداز پیچیده عدم قطعیت‌های اقتصادی افزایش داده و موجب بهبود سطح رفاه مالی آنها می‌شود. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش حیدری و امامی (۱۴۰۲) همخوانی و همراستایی دارد.

نتایج فرضیه ششم نشان داد که مدیریت مالی شخصی بر رفاه مالی کارکنان کارگزارهای بورس با نقش میانجی مدیریت ریسک تأثیر معناداری دارد. این نتایج نشان می‌دهد در حالی که شیوه‌های مؤثر مدیریت مالی شخصی به طور مستقیم به رفاه مالی کارکنان کمک می‌کند، بخشی از این تأثیر از طریق مدیریت ریسک نیز می‌تواند به طور غیر مستقیم بر رفاه مالی کارکنان تأثیر بگذارد. به عبارت دیگر، کارکنانی که در مدیریت مالی شخصی از شیوه‌های منطقی و محتاطانه استفاده می‌کنند، نه تنها رفاه مالی خود را مستقیماً افزایش می‌دهند، بلکه به طور مثبت از مدیریت ریسک هم بهره می‌جویند، که تأثیر مثبتی بر رفاه مالی آنها دارد. بنابراین، مدیریت ریسک به عنوان یک متغیر میانجی، در درک مکانیسم‌های کل‌نگر رابطه بین رفتارهای مالی شخصی و رفاه مالی کارکنان کمک می‌نماید. لذا، توجه همزمان به مدیریت مالی شخصی و مدیریت ریسک به بهبودهای جامع‌تری در انعطاف‌پذیری و رضایت مالی افراد منجر می‌شود که این امر موجب بهبود سطح رفاه مالی کارکنان می‌گردد.

نتایج فرضیه هفتم نشان داد که هوش هیجانی بر رفاه مالی کارکنان کارگزارهای بورس با نقش میانجی مدیریت ریسک تأثیر معناداری دارد. این نتایج نشان می‌دهد در حالی که هوش هیجانی به طور مستقیم به رفاه مالی کارکنان کمک می‌کند، بخشی از این تأثیر از طریق مدیریت ریسک نیز می‌تواند به طور غیر مستقیم بر رفاه مالی کارکنان تأثیر بگذارد. لذا، هوش هیجانی نقش مستقیمی در شکل‌دهی به رفاه مالی کارکنان دارد، و تأثیر آن از طریق میانجی‌گری مدیریت ریسک بر رفاه مالی کارکنان نیز مشهود است. در واقع، این امر نشان می‌دهد نحوه عملکرد هوش هیجانی در زمینه تصمیم‌گیری مالی از طریق مدیریت ریسک می‌تواند مداخلاتی را با هدف افزایش رفاه مالی کارکنان فراهم کند. بنابراین، درک اثر میانجی مدیریت ریسک بین هوش هیجانی و رفاه مالی کارکنان به درک جامع‌تری از عوامل روانی و رفتاری که به طور جمعی به رفاه مالی بالاتر کارکنان منجر می‌شود، مهم است.

پیشنهادهای کاربردی پژوهش

بر اساس نتایج پژوهش به مدیران و کارکنان کارگزاری‌های فعال در بورس اوراق بهادار تهران پیشنهاد می‌شود از طریق برنامه‌ها و کارگاه‌های آموزشی مرتبط با مفاهیم مدیریت مالی شخصی، هوش هیجانی و مدیریت ریسک، سطح دانش و اطلاعات کارکنانشان را در جهت بهبود سطح رفاه مالی آنها در نظر داشته

فصلنامه مهندسی مالی و مدیریت اوراق بهادار

باشند.

همچنین، بر اساس نتایج پژوهش به مدیران و کارکنان کارگزاری‌های فعال در بورس اوراق بهادار تهران پیشنهاد می‌شود که علاوه بر در نظر داشتن و پرورش مولفه‌هایی مانند مدیریت ریسک و مدیریت مالی، توجه بیشتری به مولفه‌های هوش هیجانی مانند خود مدیریت، خودآگاهی، آگاهی اجتماعی، مدیریت روابط و همدلی در محیط سازمانی داشته باشند.

پیشنهادهای پژوهشی

به محققان جهت انجام پژوهش‌های آتی توصیه می‌شود در راستای سنجش رابطه متغیرهای هوش هیجانی و مدیریت مالی شخصی با رفاه مالی کارکنان نیز از متغیرهای هوش مالی، رفتار مالی، سوءگیری‌های رفتاری، دانش مالی به عنوان متغیر میانجی نیز استفاده نمایند.

همچنین، به محققان جهت انجام پژوهش‌های آتی توصیه می‌شود در راستای سنجش رابطه متغیرهای هوش هیجانی و مدیریت مالی شخصی با رفاه مالی کارکنان نیز از متغیرهای پیشرفت تکنولوژی، هوش مصنوعی، حریم خصوصی و متغیرهای جمعیت‌شناختی به عنوان متغیر تعدیلی نیز استفاده نمایند.

همچنین، به محققان جهت انجام پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌گردد که از جوامع آماری مانند سهامداران و سرمایه‌گذاران بازار سرمایه ایران، مدیران و کارکنان نهادهای مالی، جوامع مشابه که درک صحیح و دانش پایه مالی را دارند، به عنوان نمونه آماری استفاده شود.

محدودیت‌های پژوهش

با توجه به اینکه موضوع تحقیق در جوامع مختلف تحقیقاتی کمتر کار شده است، دسترسی به منابع مطالعاتی و تحقیقاتی مرتبط با ارتباط متغیرها نیز به عنوان موانع و محدودیت‌هایی برای محقق بود. یکی دیگر از محدودیت‌های پژوهش نیز جامعه آماری پژوهش (تمام مدیران و کارکنان کارگزاری‌های فعال در بورس اوراق بهادار تهران) بود، که ممکن است تعمیم نتایج به سایر جوامع تحقیقاتی را با محدودیت‌های همراه سازد.

منابع

قسمتی از عنوان مقاله.../ نویسندگان

- 1) اشعری، الهام، خدابخش پیرکلانی، روشنگر، و خمایی، ساناز. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر ویژگی های شخصیتی و هوش هیجانی بر ریسک پذیری سرمایه گذاران. *فصلنامه مطالعات حسابداری و حسابرسی*. ۴۳(۳). ۱۰۵-۱۲۰.
- 2) بیلندی، علی. (۱۳۹۰). مدل محاسباتی حد توانگری مالی موسسات بیمه در ایران از نظر حسابداری. *تازه های جهان بیمه*، ۱۶۲، ۱۹ - ۲۶.
- 3) پیرایش راد، متین، حاجیه، زهره، صفا، مژگان، و غلامی جمکرانی، رضا. (۱۴۰۲). تأثیر سواد مالی و نگرش نسبت به پول بر رفاه مالی. *ششمین کنفرانس بین المللی تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری*. تهران.
- 4) حدادی، علی. (۱۳۹۴). نقش مبادله رهبر - عضو در رابطه بین هوش هیجانی و هوش هیجانی اداره کل حمل و نقل و پایانه های استان گیلان. پایان نامه تحصیلی جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، گروه آموزشی مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رشت.
- 5) حیدری، سعید، و امامی، حسن. (۱۴۰۲). بررسی نقش مدیریت ریسک سازمانی بر عملکرد مالی بانک. *اولین کنفرانس بین المللی توانمندی مدیریت، مهندسی صنایع، حسابداری و اقتصاد*. بابل.
- 6) ستوده، فیروزه، محمدی، علی، مصلح شیرازی، علی نقی، و رعنائی کردشولی، حبیب اله. (۱۳۹۸). تأثیر سناریوهای محیطی بر عملکرد سیستم پویای بازاریابی: (مطالعه کارگزاری های بورس و اوراق بهادار). *علوم مدیریت ایران*، ۱۴(۵۳).
- 7) طالشی، شیما، و مدانلو جویباری، علیرضا. (۱۳۹۶). رابطه بین هوش هیجانی و مدیریت ریسک. *اولین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در علوم مدیریت، اقتصاد و حسابداری*. ساری.
- 8) قاسمی، وحید. (۱۳۹۰). برآورد حجم بهینه نمونه در مدل های معادله ساختاری و ارزیابی کفایت آن برای پژوهشگران اجتماعی. *مجله جامعه شناسی ایران*، ۱۲(۴)، ۱۲۶-۱۴۷.
- 9) نظری راسته کناری، منیره، و باستانی، صدیقه. (۱۴۰۲). بررسی رابطه عملکرد کارکنان و عملکرد مالی با نقش میانجی گری هوش هیجانی در سازمان ها. *نهمین کنگره ملی تازه یافته در مدیریت و مهندسی صنایع با تأکید بر توانمندی و هوش رقابت*. تهران.
- 10) یعقوب نژاد، احمد، نیکومرام، هاشم، و معین الدین، محمود. (۱۳۹۰). ارائه الگویی جهت سنجش سواد مالی دانشجویان ایرانی با استفاده از روش دلفی فازی. *مجله مهندسی مالی و مدیریت اوراق بهادار*، ۸(۳)، ۱-۴۹.

References

- 1) Abdullah, N., Fazli, S. M., & Muhammad Arif, A. M. (2019). The Relationship between Attitude towards Money, Financial Literacy and Debt Management with Young Worker's Financial Well-being. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 27(1). <https://doi.org/10.24912/je.v26i2.752>
- 2) Abeyrathna, S. P. G. M. (2020). Factors affecting to personal financial management behaviours of government employees in Sri Lanka. *International Journal of*

- Scientific and Research Publications, 10(5), 761-767. <http://dx.doi.org/10.29322/IJSRP.10.05.2020.p10188>
- 3) Addo, S. D., Asantey, J., & Awadzie, D. M. (2023). Does Risk Attitude Increase the Effect of Financial Literacy on Access to Finance? *International Journal of Business, Management and Economics*, 4(3), 161–183. <https://doi.org/10.47747/ijbme.v4i3.1224>
 - 4) Al Rahahleh, N., Ishaq Bhatti, M., & Najuna Misman, F. (2019). Developments in risk management in Islamic finance: A review. *Journal of Risk and Financial Management*, 12(1), 37. <https://doi.org/10.3390/jrfm12010037>
 - 5) Arifin, M., Rofiq, A., & Aliani, S. O. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (Intellectual Quotient) Dan Kecerdasan Emosional (Emotional Quotient) Terhadap Pembentukan Karakter Religius. *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(1), 25-35. <https://doi.org/10.59373/kharisma.v1i1.3>
 - 6) Barokah, S., Ramlah, S., Pratama, W. C. T., Madhani, D. A., & Evelyn, N. (2024). The Influence of Academic Ability, Financial Literacy, and Self-Control on the Personal Financial Management. *International Journal of Business and Quality Research*, 2(04), 70-77. <https://e-journal.citakonsultindo.or.id/index.php/IJBQR/article/view/1027>
 - 7) Bashir, I., Qureshi, I. H., & Ilyas, Z. (2024). How does employee financial well-being influence employee productivity: a moderated mediating examination. *International Journal of Social Economics*. <https://doi.org/10.1108/ijse-09-2023-0676>
 - 8) Bhatia, S., & Singh, S. (2024). Exploring financial well-being of working professionals in the Indian context. *Journal of Financial Services Marketing*, 29(2), 474-487. <https://doi.org/10.1057/s41264-023-00215-x>
 - 9) Bru-Luna, L. M., Martí-Vilar, M., Merino-Soto, C., & Cervera-Santiago, J. L. (2021). Emotional intelligence measures: A systematic review. In *Healthcare* (Vol. 9, No. 12, p. 1696). <https://doi.org/10.3390/healthcare9121696>
 - 10) Bucciol, A., Guerrero, F., & Papadovasilaki, D. (2021). Financial risk-taking and trait emotional intelligence. *Review of Behavioral Finance*, 13(3), 259-275. <https://doi.org/10.1108/rbf-01-2020-0013>
 - 11) Choi, S. L., Heo, W., Cho, S. H., & Lee, P. (2020). The links between job insecurity, financial well-being and financial stress: A moderated mediation model. *International Journal of Consumer Studies*, 44(4), 353-360. <https://doi.org/10.1111/ijcs.12571>
 - 12) Drigas, A., & Papoutsis, C. (2020). The Need for Emotional Intelligence Training Education in Critical and Stressful Situations: The Case of Covid-19. *Int. J. Recent Contributions Eng. Sci. IT*, 8(3), 20-36. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10804-020-09357-x>
 - 13) Effendi, M., Herlianti, E., & Harsuti, H. (2024). The Impact of Personal Financial Management and Emotional Intelligence on Financial Well-being with The Mediation of Risk Management Attitude. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 17-22. <https://doi.org/10.37034/infv6i1.789>
 - 14) Espinosa, A., & Rudenstine, S. (2020). The contribution of financial well-being, social support, and trait emotional intelligence on psychological distress. *British Journal of Clinical Psychology*, 59(2), 224-240. <https://doi.org/10.1111/bjc.12242>

- 15) Fikri, A. S. K., & Nahda, K. (2023). The Effect of Financial Literacy on MSME Performance Through Financial Access and Financial Risk Attitude as a Mediation Variable. *Jurnal Economic Resource*, 6(2), 238–247. <https://doi.org/10.57178/jer.v6i2.664>
- 16) Finger, M., Gavius, I., & Manos, R. (2018). Environmental risk management and financial performance in the banking industry: A cross-country comparison. *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, 52, 240-261. <https://doi.org/10.1016/j.intfin.2017.09.019>
- 17) Hamid, N., & Purbawangsa, I. B. A. (2022). Impact of the board of directors on financial performance and company capital: Risk management as an intervening variable. *Journal of Co-Operative Organization and Management*, 10(2), 100164. <https://doi.org/10.1016/j.jcom.2021.100164>
- 18) Iramani, R., & Lutfi, L. (2021). An integrated model of financial well-being: The role of financial behavior. *Accounting*, 7(3), 691-700. <https://doi.org/10.5267/j.ac.2020.12.007>
- 19) Kamaliah, Aunurrafiq, Badriyah, N., & Seti, S. (2024). Self management and entrepreneurial mindset to support the MSMEs owner's financial well-being. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2290724. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2290724>
- 20) Khodaparast, M., Mahmoudi, N., & Ehtesham, M. (2022). Presenting a suitable model for psychological resilience of employees of stock exchange brokerages in Tehran. *Journal of value creating in Business Management*, 2(3), 43-60. <https://doi.org/10.22034/jbme.2022.376955.1043>
- 21) Kirui Cheruiyot Zacchaeus, A. (2022). Personal Financial Management Practices And. *Dissertation*. <http://ir-library.ku.ac.ke/handle/123456789/24223>
- 22) Kumar, V. D., & Basha, S. M. (2022). A study of Emotional Intelligence and Quality of Life among Doctors in PandemicCovid 19. *International Journal of Early*. <https://doi.org/10.9756/INT-JECSE/V14I2.118>
- 23) Lee, I. (2021). Cybersecurity: Risk management framework and investment cost analysis. *Business Horizons*, 64(5), 659-671. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.022>
- 24) Llamas-Díaz, D., Cabello, R., Megías-Robles, A., & Fernández-Berrocal, P. (2022). Systematic review and meta- analysis: The association between emotional intelligence and subjective well-being in adolescents. *Journal of Adolescence*, 94(7), 925–938. <https://doi.org/10.1002/jad.12075>
- 25) Lone, U. M., & Bhat, S. A. (2024). Impact of financial literacy on financial well-being: a mediational role of financial self-efficacy. *Journal of Financial Services Marketing*, 29(1), 122-137. <https://doi.org/10.1057/s41264-022-00183-8>
- 26) Mahendru, M., Sharma, G. D., Pereira, V., Gupta, M., & Mundi, H. S. (2022). Is it all about money honey? Analyzing and mapping financial well-being research and identifying future research agenda. *Journal of Business Research*, 150, 417-436. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.06.034>
- 27) McKernan, S. M., Mills, G., Ratcliffe, C., Congdon, W. J., Pergamit, M., Braga, B., & Martinchek, K. (2020). Building Savings, Ownership, and Financial Well-Being. OPRE Report, 30. <http://dx.doi.org/8ac7a22b6bee904f>

- 28) Mokhtar, N., & Husniyah, A. R. (2017). Determinants of financial well-being among public employees in Putrajaya, Malaysia. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, 25(3), 1241-1260. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n18p49>
- 29) Moon, J. (2021). Effect of Emotional Intelligence and Leadership Styles on Risk Intelligent Decision Making and Risk Management. *Journal of Engineering, Project & Production Management*, 11(1). <https://doi.org/10.2478/jeppm-2021-0008>
- 30) Muharam, H., Chaniago, H., Endraria, E., & Harun, A. Bin. (2021). E-Service Quality, Customer Trust and Satisfaction: Market Place Consumer Loyalty Analysis. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 8(2), 237. <https://doi.org/10.24252/minds.v8i2.23224>.
- 31) Munohsamy, T., & Brunei, I. T. (2015). Personal financial management. *International Medical University*. https://www.researchgate.net/publication/279198054_Personal_Financial_Management
- 32) Osman, Z., & Madzlan, E. M. (2018). In pursuit of financial well-being: the effects of financial literacy, financial behaviour and financial stress on employees in Labuan. *International Journal of Service Management and Sustainability (IJSMS)*, 3(1), 1-40. <http://dx.doi.org/10.24191/ijSMS.v3i1.8041>
- 33) Pak, T. Y., Fan, L., & Chatterjee, S. (2024). Financial socialization and financial well-being in early adulthood: the mediating role of financial capability. *Family Relations*, 73(3), 1664-1685. <https://doi.org/10.1111/fare.12959>
- 34) Parinussa, J. D., Taryana, T., Ningtyas, A. A., Rachman, R. S., & Tannady, H. (2023). Developing Student Emotional Intelligence by Involving the Active Role of Teacher. *Journal on Education*, 5(3), 8528-8533. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1638>
- 35) Riaz, A., Skolnik, R., & Shah, S. Z. A. (2024). The Moderating Role of Financial Self-Efficacy in the Relationship between Emotional Intelligence and Financial Effectiveness. *Journal of Innovative Research in Management Sciences*, 5(1), 21-35. <https://doi.org/10.62270/jirms.v5i1.55>
- 36) Sabri, M. F., Anthony, M., Law, S. H., Rahim, H. A., Burhan, N. A. S., & Ithnin, M. (2024). Impact of financial behaviour on financial well-being: evidence among young adults in Malaysia. *Journal of Financial Services Marketing*, 29(3), 788-807. <http://dx.doi.org/10.1057/s41264-023-00234-8>
- 37) Sabri, M., Wijekoon, R., & Rahim, H. (2020). The influence of money attitude, financial practices, self-efficacy and emotion coping on employees' financial well-being. *Management Science Letters*, 10(4), 889-900. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2019.10.007>
- 38) Saikia, M., George, L. S., Unnikrishnan, B., Nayak, B. S., & Ravishankar, N. (2024). Thirty years of emotional intelligence: A scoping review of emotional intelligence training programme among nurses. *International Journal of Mental Health Nursing*, 33(1), 37-51. <https://doi.org/10.1111/inm.13235>
- 39) She, L., Rasiah, R., Turner, J. J., Guptan, V., & Sharif Nia, H. (2022). Psychological beliefs and financial well-being among working adults: the mediating role of financial behaviour. *International Journal of Social Economics*, 49(2), 190-209. <http://dx.doi.org/10.1108/IJSE-07-2021-0389>

- 40) Skoglund, J., & Chen, W. (2015). *Financial risk management: Applications in market, credit, asset and liability management and firmwide risk*. John Wiley & Sons.
- 41) Stulz, R. M. (2024). Risk, the Limits of Financial Risk Management, and Corporate Resilience. *Annual Review of Financial Economics*, 17. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4932973>
- 42) Tambun, S., & Cahyati, E. (2023). Impact of Economic Literacy and Financial Management on Financial Planning With Self Control As Moderation. *International Journal of Research in Commerce and Management Studies*, 05(01), 164-175. <https://doi.org/10.38193/ijrcms.2023.5111>
- 43) Tariq, M. U. (2024). Emotional Intelligence in Understanding and Influencing Consumer Behavior. In *AI Impacts in Digital Consumer Behavior* . pp. 56-81. IGI Global. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-1918-5.ch003>
- 44) Trzeciak, M. (2021). Sustainable risk management in it enterprises. *Risks*, 9(7), 135. <https://doi.org/10.3390/risks9070135>
- 45) Van Hai, T. (2022). Factors Affecting The Performance Of Brokerage Companies On The Vietnamese Stock Market. *Journal of Positive School Psychology*, 6(7), 4018-4027. <https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/12082>
- 46) Veiga, R. T., Avelar, C., Moura, L. R. C., & Higuchi, A. K. (2019). Validation of scales to research the personal financial management. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 21, 332-348. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v21i2.3976>
- 47) Zeisberger, S. (2023). What is risk?. Available at SSRN 2811636. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2811636>
- 48) Zhang, W., & Adegbola, O. (2022). Emotional intelligence and public relations: An empirical review. *Public Relations Review*, 48(3), 102199. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2022.102199>

The Effect of Personal Financial Management and Emotional Intelligence on the Financial Well-being of Stock Brokers' Employees with a Mediating Role in Risk Management

Mohammad Hassan Ebrahimi Sarvoalia¹

Mohammad Ali Dehghan Dehnavi²

Nazanin Ali Mohammadi³

Abstract

Today, financial concerns can be a major source of stress for employees in the workplace. With the rising cost of living and modest wage increases, many people in society are struggling to make ends meet. This means that people often feel that they cannot focus on their jobs or participate effectively in the organization's daily activities due to financial pressure and inadequate financial well-being. Therefore, the purpose of this study was to investigate the effect of personal financial management and emotional intelligence on the financial well-being of stock broker employees with the mediating role of risk management. This study is quantitative-descriptive-survey and applied and based on structural equation modeling. The statistical population of this study includes all managers and employees of 50 active brokerages in the Tehran Stock Exchange and the statistical sample of the study is 170 managers and employees of 50 active brokerages in the Tehran Stock Exchange. The research tool for collecting numerical data was a questionnaire, which was used to analyze the collected data using structural equation modeling with the help of SPSS 22 and 8.8 LISREL software. The findings of this study showed that personal financial management has a significant effect on risk management and financial well-being of employees. Also, emotional intelligence has a significant effect on risk management and financial well-being of employees. Also, risk management has a significant effect on financial well-being of employees. Finally, personal financial management and emotional intelligence have a significant effect on the financial well-being of employees of stock brokers with the mediating role of risk management. The results of this study showed that simultaneous attention to

¹ Associate Professor, Department of Finance and Banking, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabaei University, Tehran, Iran. mh.ebrahimi@atu.ac.ir

² Assistant Professor, Department of Finance and Banking, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabaei University, Tehran, Iran. dehghandehnavi@atu.ac.ir

³ Master of Finance and Banking Management, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabaei University, Tehran, Iran nazanin.alimohammadi@yahoo.com

personal financial management and emotional intelligence and risk management leads to more comprehensive improvements in employees' flexibility and financial satisfaction, which improves their level of financial well-being.

Keywords: Personal financial management, emotional intelligence, risk management, employee financial well-being, stockbrokerage.