



تأثیر ویژگی سازمان‌های هوشمند بر عملکرد مالی (مورد مطالعه: بانک ایران زمین)

محمدرضا مردانی^۱ - صدیقه طوطیان اصفهانی^۲ - مسعود اشرفی^۳

چکیده

تغییرات محیطی و رقابت‌های فزاینده میان شرکت‌های بزرگ و کوچک در فضای کنونی کسب‌وکار جهان، مدیران را وادار می‌کند تا هرروز تصمیمات مدیریتی جدیدی اتخاذ کنند. این تصمیمات به‌طور کل بر روی عملکرد مالی سازمان‌ها تأثیر گذاشته و شرایط مالی آن‌ها را دگرگون می‌سازد. بر این اساس هدف از این پژوهش تبیین تأثیر ویژگی سازمان‌های هوشمند بر عملکرد مالی بانک ایران زمین است. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر روش توصیفی-پیمایشی است. ابزار گردآوری پژوهش از طریق پرسشنامه استاندارد ویژگی‌های سازمان‌های هوشمند (الکازاسبه و همکارانش، ۲۰۱۶) و پرسشنامه استاندارد عملکرد مالی عزیزی (۱۳۹۰) بوده است. جامعه آماری این پژوهش ۲۸۰۰ نفر از مدیران و کارکنان بانک ایران زمین در سال ۱۳۹۶ است تعداد نمونه با توجه به جدول کرجسی مورگان ۳۳۵ نفر به دست آمد. همچنین روش نمونه‌گیری ابتدا به‌صورت طبقه‌ای سپس داخل طبقات تصادفی ساده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار لیزرل انجام شده است. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که ویژگی سازمان‌های هوشمند از جمله چشم‌انداز استراتژیک، شایستگی فرهنگی و سیستم مشوق حمایتی بر عملکرد مالی بانک ایران زمین، تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

کلید واژه‌ها: سازمان‌های هوشمند، عملکرد مالی، چشم‌انداز استراتژیک، شایستگی فرهنگی، سیستم مشوق حمایتی

^۱ دانشیار گروه مدیریت دانشگاه امام حسین (ع)، تهران، ایران

^۲ استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق، تهران، ایران (نویسنده مسئول) tootian_ir@yahoo.com

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

مقدمه

به‌کارگیری منابع ارزشمند فکری و اطلاعاتی سروکار دارد و در نهایت عملکرد اجتماعی را افزایش خواهد داد (زیکموند^۲، ۲۰۱۶) در مهروموم‌های اخیر صاحب‌نظران علم مدیریت و سازمان برای توانایی و شایستگی عمومی سازمان‌ها از سازمان هوشمند استفاده نموده‌اند. در سازمان‌ها، ویژگی هوشمند بودن سازمان‌ها یک توانایی و استعداد کلی در نظر گرفته شده که بر هویت فردی و سازمان تأثیر گذاشته و موجبات اثربخشی و کارایی فردی گروهی و سازمان و عملکرد مالی کارکنان بهتر را فراهم آورده است. (سعیدی و تاج فر، ۱۳۹۳). با توجه به ورشکستگی اخیر شرکت‌های بزرگ در سطح بین‌الملل، پیش‌بینی و پیشگیری از ناتوانی مالی، یکی از عوامل مهمی است که می‌بایست در حد گسترده و پیشرفته‌ای مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گیرد. شواهد زیادی نیز نشان می‌دهد که در دو دهه‌ی گذشته، ورشکستگی‌های تجاری در مقایسه با هر زمان دیگری، به شدت افزایش یافته است. (گرد و حبیبی کندبن، ۱۳۸۸) در ارزیابی عملکرد مالی کارکنان یک مؤسسه، به دنبال یافتن راه‌هایی برای اندازه‌گیری دستاوردهای مالی و اقتصادی تصمیمات پیشین مدیران آن مؤسسه هستیم که در طول زمان، منجر به شکل‌گیری سرمایه‌گذاری‌ها، عملیات اجرایی و وضعیت مالی آن مؤسسه شده است. اغلب مشکل است تا تنها با بررسی اجمالی صورت‌های مالی، بتوان تعیین نمود که یک مؤسسه تا چه حد در انجام امور خود موفق بوده است؛ بنابراین مدیران و تحلیل‌گران مالی در طی سال‌ها به ایجاد و توسعه برخی فن‌ها، برای بررسی دقیق‌تر صورت‌های مالی و تعیین عملکرد مؤسسه در گذشته، حال و از همه مهم‌تر

با تغییرات شدیدی که سازمان‌ها با آن‌ها روبرو هستند، مدیران به مفاهیم و رویکردهای پایداری نیازمند هستند که بتوانند این تغییرات را در حد ممکن مدیریت کنند و قادر به ادامه حیات باشند. با وجود هرچه بیشتر محیط متغیر و متلاطم، آمادگی برای مواجه شدن با بی‌نظمی‌های محیطی و تلاش برای بقا ضرورت بیشتری می‌یابد. با وجود چنین تغییرات و سرعت در دگرگونی‌های محیطی، تنها راه مواجه با آن کسب دانش، اطلاعات و واکنش سریع به نیازهای محیطی هست. در چنین موقعیتی، گرایش به سمت رویکردهای سیستمی و نگرش سایبرنتیک، تئوری‌های مختلف و قدرتمندی را برای طراحی ساختارهای سازمانی جدید و کنترل مؤثر تغییرات سازمانی در تمامی سازمان‌ها به وجود آورده است. یکی از مفاهیم و رویکردهای اساسی برای مدیریت و بهره‌وری از چنین شرایط پیچیده و متغیری، سازمان هوشمند است. (نجاری و آقایی، ۱۳۹۳) سازمان‌های هوشمند به مجموعه توانایی‌های ذهنی یک سازمان اطلاق می‌شود و دارای پنج بعد آگاهی از اطلاعات بیرونی، تصمیم‌گیری اثربخشی، توسعه دانش درونی، تمرکز سازمانی و توجه به شبکه‌های اطلاعاتی است، بنابراین سازمان‌های هوشمند به فرایند و بازده سازمانی به‌طور هم‌زمان توجه می‌نمایند، سازمان هوشمند در فرایندها به مؤلفه‌هایی چون شناخت سازمانی، ارتباطات سازمانی و عقلانیت سازمانی در بازده به طراحی نظام اطلاعات مدیریت توجه دارد. (ورنر^۱، ۲۰۱۵) به‌کارگیری دانش هوشمندانه با پشت سر گذاشتن فرمول‌های فعلی فناوری اطلاعات در مدیریت دانش، اکنون با ظرفیت فرهنگ سازمانی در

آینده آن پرداخته‌اند. (لی، ۲۰۱۲). محققان و متخصصان بسیاری در مورد اینکه ویژگی سازمان‌های هوشمند بر عملکرد مالی بانک اثر دارد، اتفاق نظر دارند؛ اما پذیرفته‌اند که اثر آن نامحدود نیست و بیشتر بکار گرفته می‌شود به‌جای اینکه به‌عنوان یک متخصص یا سیستم خبره جایگزین شود و همچنین محققین معتقدند که هوشمندی سازمان‌ها تنها یک ابزار برای بهبود عملکرد مالی بانک است و چنانچه به‌عنوان یک ابزار کاربردی کامل به‌حساب بیاید، تنها عملکرد مالی بانک را ساده‌تر، کارتر و اثربخش‌تر می‌سازد. با توجه به تغییرات مداوم در عرصه تجارت و فعالیت‌های اقتصادی بانک‌های جهانی یکی از دلایل ضعف در بانک ایرانی از جمله بانک ایران‌زمین ارتقا ندادن به سازمان هوشمند است که باعث ضعف‌های موجود در مهارت‌های کاربردی تجارت الکترونیکی، عدم رشد متناسب زیرساخت‌های مالی و کاهش بهره‌وری می‌شود. اکثر مدیران در بانک به دلیل نداشتن برنامه در ماهیت چشم‌انداز استراتژیک به آینده و به‌کارگیری دانش در بانک مواجه هستند که باعث بروز مشکلاتی در بانک ایران‌زمین می‌شود؛ بنابراین این تحقیق باهدف شناسایی تأثیر ویژگی سازمان‌های هوشمند بر عملکرد مالی کارکنان بانک ایران‌زمین انجام می‌شود. در این تحقیق به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا ویژگی سازمان‌های هوشمند بر عملکرد مالی بانک ایران‌زمین تأثیر دارد؟

سازمان‌های هوشمند: یک تعریف سودمند از سازمان‌های هوشمند باید با توجه به ویژگی‌های چون چشم‌انداز استراتژیک، شایستگی فرهنگی، سیستم مشوق حمایتی بیان شود با توجه به این ویژگی‌ها، سازمان‌های هوشمند را می‌توان توانایی

تمرکز سازمان در حداکثر استفاده از قدرت ذهنی برای دستیابی به چشم‌اندازها رسالت‌های سازمان تعریف نمود، سازمان هوشمند ظرفیت سازمان برای انسجام همه‌ی نیروی مغزی در دسترس خود و تمرکز این نیروی مغزی بر دستیابی به رسالت سازمان است، سازمان هوشمند، استعداد و ظرفیت یک سازمان در تحقق اهداف سازمانی است (محمد موفادی، ۱۳۹۵). سازمان باید شرایط جاری و آینده محیط را پیش، یادگیری حاصل از پیش را به دانش تبدیل و دانش را در قالب تغییر رفتار به کارگیرد، مارچ و السون^۴ (۱۹۷۹) این فرآیند را سیکل هوشمندی سازمان می‌دانند (چوک^۵، ۲۰۱۲). سازمان‌های هوشمند به ارزیابی قابلیت‌های سازمانی، درک وابستگی‌های سازمان و محیط و تشخیص نقاط قوت و ضعف سازمانی کمک می‌کند (ووجلرز^۶ و همکارانش، ۲۰۱۰). الکاواسبه^۷ (۲۰۱۶) ابعاد سازمان هوشمند را چشم‌انداز استراتژیک، شایستگی فرهنگی و سیستم مشوق حمایتی می‌داند. چشم‌انداز استراتژیک عبارت است از ایجاد یک افق بلندمدت با توجه به دست آورده‌های قبلی سازمان. (لکاواسبه^۸، ۲۰۱۶). شایستگی فرهنگی عبارت است از ایجاد یک نوع فرهنگ ذاتی و اجتماعی در کارکنان سازمان برای به دست آوردن پیشرفت‌های شغلی و مالی (زیکموند^۹ و همکارانش، ۲۰۱۶). سیستم‌های مشوقی حمایتی بر یکپارچگی تراکنش‌های سازمانی از طریق تسهیل گردش اطلاعات در تمامی بخش‌های سازمان تأکید دارد و با بانک اطلاعاتی واحدی این امکان را میسر می‌سازد.

می‌ریزد و استراتژی‌هایی که در گام اول تدوین شده است پایه شکل‌گیری ساختار جدید سازمانی می‌شود.

۴- ساختار آفرینی: در این مرحله سازمان با به‌کارگیری تجهیزات و زیرساخت‌های پیش‌بینی شده در گام اول ساختار سازمانی جدید با بخش‌بندی جدید را ایجاد می‌کند.

۵- پیاده‌سازی: در این مرحله مدیران بعد از حصول اطمینان از گام دوم چهره‌ی جدید سازمانی را با به‌کارگیری استراتژی مناسب ساختار سازمانی جدید را پیاده می‌کند.

۶- بازنگری و اصلاح نهایی سیستم: در این مرحله مدیران عملکرد سیستم را برحسب هر یک از گام‌های تدوین که نقش معیار را نیز دارد بررسی و در صورت نیاز اصلاحات و تعدیلات لازم صورت می‌گیرد. (فراتی و همکارانش، ۱۳۹۵).

عملکرد مالی: درجه یا میزانی است که شرکت به هدف‌های مالی سهامداران در راستای افزایش ثروت آنان نائل می‌آید را عملکرد مالی می‌نامند. (دستگیرو عرب یارمحمدی، ۱۳۹۰). عملکرد از لحاظ مالی با دو شاخص قدرت نقدینگی و سودآوری تعیین می‌شود. سودآوری به اصطلاح علامت مریض نبودن بنگاه اقتصادی و قدرت نقدینگی، علامت ادامه حیات بنگاه اقتصادی است. (زراعتگری، ۱۳۸۶). باگذشت زمان، مدیران به‌منظور حفظ سطح پاداش و بهبود آن، به مدیریت سود از طریق تحریف اعداد حسابداری پرداختند. این موضوع باعث شده است که علی‌رغم آنکه برخی از شرکت‌ها دارای وضعیت مالی مطلوبی از نظر اعداد حسابداری و معیارهای ارزیابی عملکرد مبتنی بر مدل‌های حسابداری بوده‌اند، با

(اسچافر^۱، ۲۰۰۹). مدیران برای تغییر در ساختارهای سنتی سازمان و متناسب‌سازی ساختار با محیط متلاطم و درنهایت ایجاد یک سازمان هوشمند گام‌های زیر را باید طی کنند (فراتی و همکارانش، ۱۳۹۵).

۱- تدوین استراتژی ساختار جدید: در این مرحله مدیران با توجه به اهداف استراتژی‌ها و مأموریت‌های سازمان استراتژی را تدوین می‌کنند که بتوانند در تحقق مأموریت سازمان کارساز باشد. در این مرحله مدیران لازم است که منابع، فرایندها و تجهیزات لازم را با تحلیل اطلاعات محیطی و در ارتباط با سایر سازمان‌ها به‌منظور طراحی سازمان هوشمند بررسی نمایند، اقدام اصلی در این مرحله شناسایی، دانش، تخصص، فناوری اطلاعات، تجهیزات، زیرساخت‌های لازم، برای پیاده کردن ساختار سازمانی هوشمند است.

۲- متقاعدسازی و پایبندی مدیران و کارکنان زمانی وجود زیرساخت‌ها و فناوری اطلاعات قوی می‌تواند برای سازمان کارگشا باشد که افراد و مدیران سازمان بتوانند با ترکیب مناسب آن‌ها تخصص و هوشیاری لازم را ایجاد کنند بنابراین تعهد و پایبندی مدیران و کارکنان در تمامی سطوح سازمانی، اساس اقدام به طراحی سازمان هوشمند است.

۳- ساختار شکنی: در این مرحله اشخاص و کارکنان از ضرورت تغییر آگاه می‌شوند، در این مرحله گام اساسی آگاهی دادن به کارکنان سازمان از اهمیت ایجاد شکل جدید از سازمان پیامدهای آن برای کارکنان و سازمان است، ساختار سازمانی جاری در این مرحله در هم

تقی زاده و حضرتی (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان تأثیر سرمایه هوشمندی بر عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: بانک ملی استان گیلان) ارائه دادند. آن‌ها بیان کردند: بنابراین با توجه به اهمیت عملکرد سازمانی و تأثیر دانش بر بهبود آن، در این تحقیق به بررسی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی در بانک ملی استان گیلان می‌پردازیم. روش تحقیق از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی و از شاخه همبستگی و از حیث هدف در زمره تحقیقات کاربردی هست. جامعه آماری پژوهش حاضر مدیران بانک ملی شعب استان گیلان بود و نمونه آماری تعداد ۲۰۲ نفر محاسبه شد. سپس با استفاده از پرسشنامه استاندارد بونتیس و همکاران به جمع‌آوری نظرات افراد نمونه درباره سرمایه فکری پرداختیم. همچنین از پرسشنامه استاندارد کارت امتیازی متوازن برای اندازه‌گیری عملکرد استفاده کردیم. برای بررسی داده‌ها و تحلیل و آزمون فرضیات از تحلیل عاملی تأییدی و مدل یابی معادلات ساختاری استفاده کردیم. نتایج نشان داد که سرمایه فکری ارتباط مثبت و معناداری با عملکرد سازمانی دارد. همچنین ابعاد سرمایه فکری شامل سرمایه انسانی، ساختاری، مشتری تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی داشتند. همتیان و شاهی (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان تأثیر هوشمندی سازمانی بر عملکرد مالی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران ارائه دادند. آن‌ها بیان کردند: سازمان‌های امروزی دیگر نمی‌توانند آنچه را در گذشته با موفقیت انجام‌شده است، تنها با تقلید ساده به‌کارگیرند و موفق نیز باشند؛ بلکه هر یک باید دائماً در جستجوی فرصت‌هایی تازه باشند که از دید دیگر رقبا پوشیده مانده است. طبعاً آنچه

بحران‌های مالی از جمله کمبود نقدینگی مواجه شوند. بنابراین، معیارهای ارزیابی عملکرد مبتنی بر آن‌ها نتوانستند در جهت منافع سهامداران و سایر گروه‌های برون‌سازمانی حرکت کنند و موجب تعدیل تضاد منافع شوند (مقیمی و همکارانش، ۲۰۱۳). برای رفع نارسائی‌های مدل‌های ارزیابی عملکرد که به دلیل استفاده از اطلاعات حسابداری به وجود می‌آید، پژوهشگرانی مانند «سوجانن»^{۱۱}، «استیوارت»^{۱۲}، «۱۹۹۱»، «باسیدور»^{۱۳} و همکاران، «باش»^{۱۴} و همکاران، «۲۰۰۳» به جستجوی ارائه معیاری جدید برای ارزیابی عملکرد پرداختند. با پیدایش نظریه‌هایی در زمینه سود اقتصادی یا سود باقیمانده، مدل‌هایی به‌منظور محاسبه سود اقتصادی پیشنهاد شد (استیوارت، ۱۹۹۱). عزیزی (۱۳۹۰) مدل ارزیابی عملکرد خود را بر اساس سه مؤلفه (مدیریت ارزش، کنترل ریسک و کنترل هزینه) ارائه داد.

مدیریت ارزش: یک الگوی مدیریتی در رویکرد ارزشی است که تأکید بر تحریک افراد، توسعه مهارت‌ها و ارتقاء هم‌افزایی و نوآوری باهدف حداکثر نمودن عملکرد کلی سازمان دارد. مدیریت ارزش در سطح سازمانی تکیه بر یک فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش دارد که این ارزش، منافع ذی‌نفعان و رضایت مشتریان (داخلی/خارجی) را به‌صورت توأم در نظر می‌گیرد. کنترل ریسک نیز شامل مراحل برنامه‌ریزی مدیریت ریسک، برنامه‌ریزی نظارت ریسک و اقدامات اصلاحی هست. کنترل هزینه: یک زیرسیستم از سیستم مدیریت هزینه و کنترل هست که این زیرسیستم در دو فرایند برنامه‌ریزی و عملیاتی فعالیت کنترل انجام می‌دهد (خبری زاد، ۱۳۸۹).

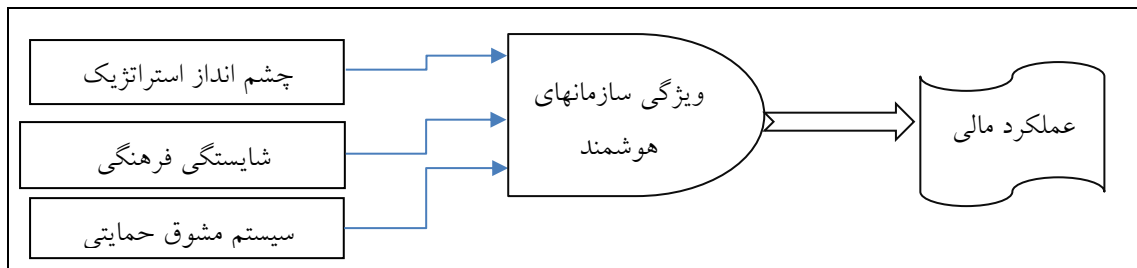
مقدار اطلاعاتی باشد. از این رو، در حالی که یادگیری ماشین‌های خالص مزایای واضحی را فراهم می‌کند، این مزایا ممکن است با هزینه دقت به ارمغان بیاورد.

سایوگو^{۱۸} و همکارانش در سال (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان جریان اطلاعات و افشای هوشمند اطلاعات مالی: چارچوبی برای شناسایی چالش‌های متقابل و اشتراک‌گذاری اطلاعات مرزی ارائه دادند. آن‌ها بیان کردند: نظام بازارهای مالی در ایالات متحده، مسئولیت نظارتی، روابط پیچیده و اختلاف پیچیده در میان احزاب و سردرگمی نقش دارد. این روابط پیچیده اغلب توسط شیوه‌های رسمی و موقت با اشتراک‌گذاری اطلاعات سراسر تنظیم می‌شود. این وضعیت به‌عنوان کمک به خطرات بازار مالی و جلوگیری از پتانسیل سیاست‌های علنی هوشمند به نفع سهامداران بازار مالی شناخته شده است. در این پژوهش یک چارچوب سازگار برای به اشتراک‌گذاری اطلاعات و یکپارچه‌سازی محیط پیچیده در تنظیم بازار مالی موجود است و یک استدلال برای حساسیت و اشتراک‌گذاری تنظیم‌کننده‌های مالی به دنبال برقراری حکومت قوی از بازارهای مالی ارائه می‌شود. این چارچوب سپس برای طرح چالش به اشتراک‌گذاری اطلاعات و یکپارچه‌سازی در تنظیم بازار مالی و برای کمک به مدل جریان اطلاعات مرتبط مورد استفاده قرار می‌گیرد. در ادبیات از یک مطالعه اخیر از به اشتراک‌گذاری اطلاعات در تنظیم بازار مالی استفاده می‌شود علاوه بر این، این پژوهش نمایانگر یک نمونه از برنامه‌های مالی هوشمند برای نشان دادن تأثیر بالقوه به اشتراک‌گذاری

می‌تواند یک سازمان را به این فرصت‌ها رهنمون سازد، پدیده‌ای جز هوشمندی در تمام سطوح آن نیست. هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر هوشمندی سازمانی بر عملکرد مالی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران است. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان مدیران، کارشناسان و کارکنان کلیه شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران بوده است و با توجه به فرمول کوکران در تعیین حجم جوامع آماری محدود تعداد نمونه آماری برابر ۳۸۴ نفر انتخاب گردید و در بازه زمانی شش ماهه نخست ۱۳۹۵ اقدام به جمع‌آوری نظرات این افراد گردیده است. با استفاده از پرسشنامه اطلاعات لازم جمع‌آوری و با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار لیزرل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصله بیانگر تأیید تمامی ابعاد هوشمندی سازمانی به از تأثیر روحیه بر عملکرد مالی بوده است. در انتهای این پژوهش پیشنهادهایی ارائه گردیده است که می‌تواند در شناسایی هرچه بیشتر مؤلفه‌های مؤثر بر عملکرد مالی و بهبود هوشمندی سازمانی مؤثر واقع گردد.

کنستانتینو^{۱۶} و فتون^{۱۷} (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان اطلاعات هوشمند: بهبود دقت پیش‌بینی در عملکرد بلندمدت تیم فوتبال ارائه دادند. آن‌ها بیان کردند: با وجود تحولات امیدوارکننده اخیر با مجموعه داده‌های بزرگ و یادگیری ماشین، ایده‌ای که خودکارسازی تنها می‌تواند تمام روابط کلیدی بین عوامل موردعلاقه را کشف کند، یک کار چالش‌برانگیز است. در حقیقت، در بسیاری از حوزه‌های دنیای واقعی، متخصصان اغلب می‌توانند روابط کلیدی را شناسایی کنند که داده‌ها به‌تنهایی ممکن است نتوانند کشف کنند، مهم نیست که چه

اطلاعات و ادغام چالش در سیاست‌های علنی هوشمند هست.



شکل ۱: مدل مفهومی محقق ساخته با اقتباس از الکازاسبه^{۱۹} (۲۰۱۶) و عزیزی (۱۳۹۰)

مدل مفهومی

در این تحقیق مدل مفهومی برگرفته از ترکیب دو مدل هست برای عملکرد مالی از مدل عزیزی (۱۳۹۰) که شامل مؤلفه‌های: مدیریت ارزش، کنترل ریسک و کنترل هزینه است استفاده شد همچنین برای سازمان هوشمند از مدل الکازاسبه^{۲۰} (۲۰۱۶) استفاده شد که ویژگی سازمان‌های هوشمند شامل: چشم‌انداز استراتژیک، شایستگی فرهنگی و سیستم مشوق حمایتی است.

با توجه به مدل مفهومی فرضیه‌های تحقیق تدوین شد که عبارت‌اند از:
فرضیه اصلی: ابعاد سازمان‌های هوشمند بر عملکرد مالی کارکنان بانک ایران زمین تأثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی:
چشم‌انداز استراتژیک بر عملکرد مالی کارکنان بانک ایران زمین تأثیر دارد.
شایستگی فرهنگی بر عملکرد مالی کارکنان بانک ایران زمین تأثیر دارد.

سیستم مشوق حمایتی بر عملکرد مالی کارکنان بانک ایران زمین تأثیر دارد.

روش تحقیق

این تحقیق بر مبنای اهداف تحقیق از نوع کاربردی و ازلحاظ روش توصیفی از نوع پیمایشی

هست. جامعه آماری پژوهش حاضر مدیران و کارکنان بانک ایران زمین بود که تعداد ۲۸۰۰ نفر را شامل می‌شدند. در پژوهش حاضر، نمونه‌گیری از میان مدیران و کارکنان بانک ایران زمین صورت گرفت. روش نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای و تصادفی ساده است. در این تحقیق برای برآورد حجم نمونه از جدول کرجسی مورگان استفاده شده که توجه به جدول کرجسی مورگان ۳۳۸ نفر تعداد نمونه نفر تعیین شد. جمع‌آوری داده‌ها در این تحقیق ترکیبی از:

- ۱- مطالعات کتابخانه‌ای: برای بررسی ادبیات موضوعی تحقیق به‌طور عمده از کتب، مقالات، منابع و بانک‌ها اطلاعاتی کتابخانه استفاده شد
- ۲- تحقیقات میدانی: به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات موردنظر از طریق مصاحبه با مدیران و مستندات مکتوب سازمان استفاده شد. همچنین جهت تکمیل اطلاعات لازم، از ابزار مصاحبه و پرسشنامه استفاده شد.

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش توسط دو پرسشنامه که یکی پرسشنامه استاندارد ویژگی‌های سازمان‌های هوشمند (الکازاسبه و همکارانش، ۲۰۱۶)؛ که شامل مؤلفه‌های چشم‌انداز استراتژیک، شایستگی فرهنگی و سیستم مشوق

نظرات مقدار ۴،۵ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۳،۲۸ و ۰،۶۲۲ هست. برای متغیر عملکرد مالی مینیمم نظرات مقدار ۱ و ماکزیمم نظرات مقدار ۵ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۳،۸۷ و ۰،۵۶۶ هست. برای متغیر چشم‌انداز استراتژیک مینیمم نظرات مقدار ۱،۵ و ماکزیمم نظرات مقدار ۵ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۳،۶۵ و ۰،۵۶۳ هست. برای متغیر شایستگی فرهنگی مینیمم نظرات مقدار ۱ و ماکزیمم نظرات مقدار ۵ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۳،۷۶ و ۰،۵۴۸ هست. برای متغیر سیستم مشوق حمایتی مینیمم نظرات مقدار ۱ و ماکزیمم نظرات مقدار ۵ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۳،۸۳ و ۰،۶۲۶ هست.

بررسی توزیع داده‌ها

جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. در تفسیر نتایج آزمون، چنانچه مقدار سطح معنی‌داری (sig) از سطح احتمال خطا ($\alpha=0/05$) بیشتر باشد، در آن صورت توزیع موردنظر، توزیع نرمال است (فرض صفر رد نمی‌شود)؛ اما چنانچه مقدار

جدول ۲: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

| متغیر | ویژگی سازمان‌های هوشمند | عملکرد مالی | چشم‌انداز استراتژیک | شایستگی فرهنگی | سیستم مشوق حمایتی |
|------------------------|-------------------------|-------------|---------------------|----------------|-------------------|
| واریانس | ۰،۳۸۷ | ۰،۳۲۱ | ۰،۳۱۸ | ۰،۳۰۱ | ۰،۳۹۳ |
| انحراف معیار | ۰،۶۲۲ | ۰،۵۶۶ | ۰،۵۶۳ | ۰،۵۴۸ | ۰،۶۲۶ |
| خطای استاندارد میانگین | ۰،۰۴۱۷ | ۰،۰۳۸۷ | ۰،۰۳۲۲ | ۳،۷۶ | ۳،۸۳ |
| مقدار میانگین | ۳،۲۸ | ۳،۸۷ | ۳،۶۵ | ۳،۷۶ | ۳،۸۳ |
| حداکثر | ۴،۵ | ۵ | ۵ | ۵ | ۵ |

حمایتی است و دیگری پرسشنامه استاندارد عملکرد مالی عزیزی (۱۳۹۰) که شامل مؤلفه‌های:

جدول ۱: پایایی تحقیق و ابعاد پرسشنامه

| مؤلفه | تعداد سؤال‌ها | آلفای کرونباخ |
|---------------------|---------------|---------------|
| چشم‌انداز استراتژیک | ۷-۱ | ۰/۹۴۲ |
| شایستگی فرهنگی | ۸-۱۱ | ۰/۹۱۷ |
| سیستم مشوق حمایتی | ۱۲-۱۹ | ۰/۹۴۴ |
| عملکرد مالی | ۱-۱۹ | ۰/۷۸ |

مدیریت ارزش، کنترل ریسک و کنترل هزینه است. برای روایی، از اعتبار محتوا استفاده شد بنابراین پرسشنامه تهیه‌شده را در اختیار خبرگان از جمله استاد راهنما و استاد مشاور قرار داده‌شده و پس از اعمال نظرات آن‌ها پرسشنامه نهایی شده و به‌عنوان مبنای کار قرار گرفت پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ به دست آمد بر اساس جدول ۱ هست.

یافته‌های تحقیق

یافته‌های توصیفی

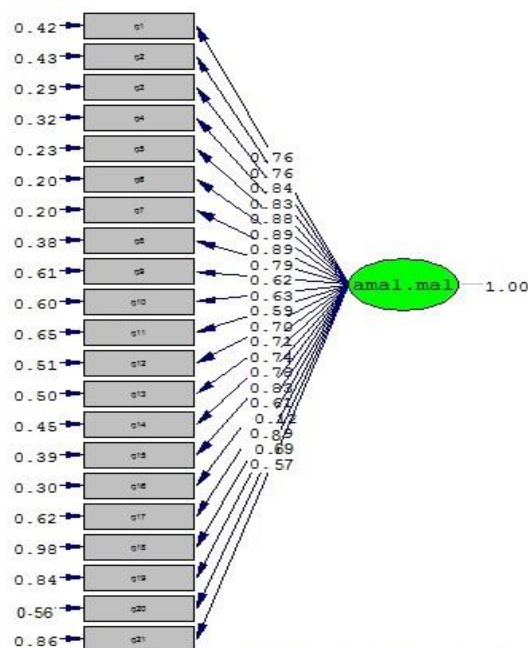
در جدول ۲، آمار توصیفی متغیرهای پژوهش ارائه‌شده است. همان‌گونه که در جدول ۲ قابل‌ملاحظه است، برای متغیر ویژگی سازمان‌های هوشمند مینیمم نظرات مقدار ۱،۵ و ماکزیمم

| حدافل | ۱,۵ | ۱ | ۱,۵ | ۱ | ۱ |
|--|-------------------------|-------------|---------------------|----------------|-------------------|
| جدول ۳: نتایج آزمون نرمال بودن متغیرها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنف | | | | | |
| متغیر | ویژگی سازمان‌های هوشمند | عملکرد مالی | چشم‌انداز استراتژیک | شایستگی فرهنگی | سیستم مشوق حمایتی |
| سطح معنی‌داری | ۰/۰۹۸ | ۰/۰۸۹ | ۰/۰۶۷ | ۰/۰۷۳ | ۰/۰۸۵ |
| نتیجه | نرمال | نرمال | نرمال | نرمال | نرمال |

سطح معنی‌داری از سطح احتمال خطا (۰/۰۵) تحلیل و نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری (=) کوچک‌تر باشد آنگاه توزیع فوق نرمال نخواهد بود با عنایت به نتایج مندرج در جدول ۳ سطح معنی‌داری برای تمامی متغیرها بزرگ‌تر از مقدار خطا ۰/۰۵ است بنابراین توزیع فراوانی گویه‌های متغیرها موردنظر دارای توزیع نرمال هست.

جدول ۴: شاخص‌های برازش مدل متغیر عملکرد مالی

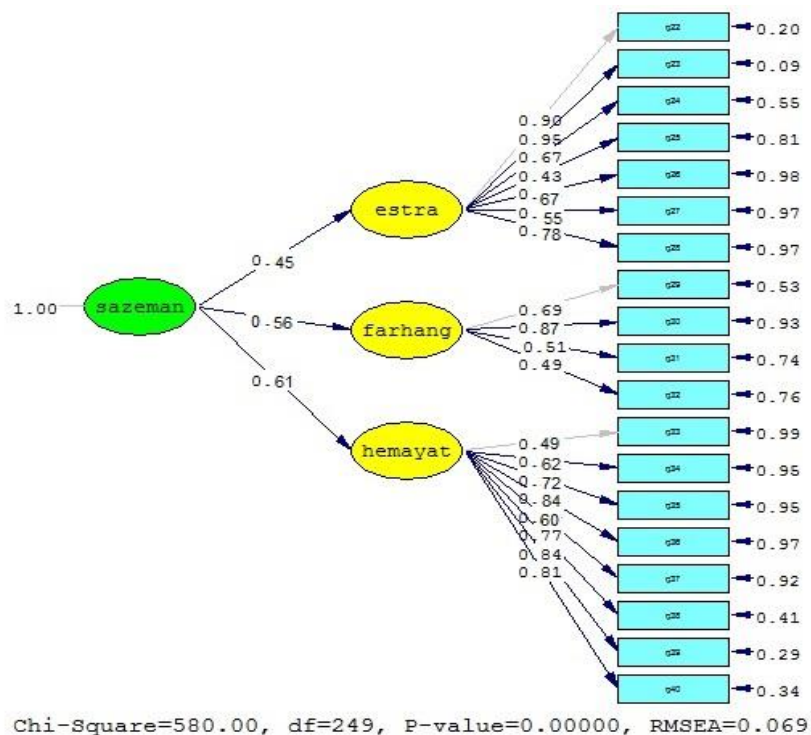
| X2 | DF | X2/DF | RMSEA | GFI | AGFI | NFI | شاخص‌های برازش |
|--------|-----|-----------|------------|----------|----------|----------|--------------------|
| | | | | ملاک بیش | ملاک بیش | ملاک بیش | حد مجاز |
| | | کمتر از ۳ | مساوی ۰,۰۸ | از ۹۰ | از ۹۰ | از ۹۰ | |
| ۷۳۴/۵۲ | ۳۸۹ | ۱/۸۸ | ۰/۰۶۷ | ۰/۹۵ | ۰/۹۳ | ۰/۹۱ | مقادیر به دست آمده |



Chi-Square=734.52, df=389, P-value=0.00000, RMSEA=0.067

شکل ۲: نتیجه تحلیل عاملی تأییدی مدل اندازه‌گیری متغیر عملکرد مالی
جدول ۵: شاخصه‌های برازش مدل متغیر ویژگی سازمان هوشمند

| شاخصه‌های برازش | NFI | AGFI | GFI | RMSEA | X2/DF | DF | X2 |
|-----------------------|----------------|----------------|----------------|-------------------------|----------------|-----------------|--------|
| حد مجاز | ملاک بیش از ۹۰ | ملاک بیش از ۹۰ | ملاک بیش از ۹۰ | ملاک کمتر یا مساوی ۰,۰۸ | ملاک کمتر از ۳ | ملاک بیش از صفر | |
| مقادیر به‌دست‌آمده | ۰/۹۶ | ۰/۹۷ | ۰/۹۴ | ۰/۰۷۳ | ۲/۰۲ | ۲۶۵ | ۵۳۵/۳۱ |



شکل ۳: نتیجه تحلیل عاملی تأییدی مدل اندازه‌گیری متغیر ویژگی سازمان هوشمند

نتایج آزمون فرضیه‌ها

فرضیه اصلی: ویژگی سازمان‌های هوشمند بر عملکرد مالی کارکنان بانک ایران‌زمین تأثیر دارد. مقدار آماره T به‌دست‌آمده برابر با ۱۶/۶۲ که بزرگ‌تر از ۱,۹۶ هست و فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد بنابراین ویژگی سازمان‌های هوشمند بر عملکرد مالی کارکنان بانک ایران‌زمین تأثیر دارد.

متغیر ویژگی سازمان‌های هوشمند با استفاده از سه عامل مجزا مورد اندازه‌گیری قرار گرفت که عبارت‌اند از: چشم‌انداز استراتژیک، شایستگی فرهنگی و سیستم مشوق حمایتی. همان‌گونه که در جدول ۵ مشاهده می‌شود. نتایج تحلیل عاملی تأییدی مؤلفه‌های تبلیغات نشان می‌دهد هم‌بهارهای عاملی بیش از ۰/۴ می‌باشند.

معناداری بر عملکرد مالی کارکنان بانک ایران زمین دارد.

فرضیه فرعی سوم: سیستم مشوق حمایتی بر عملکرد مالی کارکنان بانک ایران زمین تأثیر دارد. مقدار آماره T به دست آمده برابر با $۵/۴۵$ که بزرگ‌تر از $۱,۹۶$ هست و فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد بنابراین سیستم مشوق حمایتی تأثیر معناداری بر عملکرد مالی کارکنان بانک ایران زمین دارد. همچنین ضریب مسیر به دست آمده مثبت هست این رابطه به صورت مستقیم هست $(\beta=۰/۴۵)$ یعنی سیستم مشوق حمایتی منجر به افزایش عملکرد مالی کارکنان بانک ایران زمین می‌شود. از این رو سیستم مشوق حمایتی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد مالی کارکنان بانک ایران زمین دارد.

نتیجه‌گیری و جمع‌بندی

هر پژوهش، تلاشی منطقی، سازمان یافته و علمی برای دستیابی به پاسخ یک پرسش یا راه‌حل برای یک مسئله است. برای رسیدن به پاسخ‌ها و راه‌حل‌ها که در حقیقت هدف‌های اصلی یک پژوهش هستند باید مسیری طی شود که چگونگی طی این مسیر به عوامل گوناگونی چون ماهیت مسئله، پرسش و ... وابسته است. هر مسیر پژوهشی در واقع فرآیندی است که شامل گام‌ها و مرحله‌هاست. در این فرآیند، نتایج پژوهش از اهمیت بسزایی برخوردار است، زیرا می‌تواند مبنایی برای رفع مشکلات یا بهبود وضعیت موجود شده و راه را برای رسیدن به وضعیت مطلوب هموار

همچنین ضریب مسیر به دست آمده مثبت هست این رابطه به صورت مستقیم هست $(\beta=۰/۵۳)$ یعنی ویژگی سازمان‌های هوشمند منجر به افزایش عملکرد مالی کارکنان بانک ایران زمین می‌شود. از این رو ویژگی سازمان‌های هوشمند بر عملکرد مالی کارکنان بانک ایران زمین تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه فرعی اول: چشم‌انداز استراتژیک بر عملکرد مالی کارکنان بانک ایران زمین تأثیر دارد. مقدار آماره T به دست آمده برابر با $۶/۳۱$ که بزرگ‌تر از $۱,۹۶$ هست و فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد بنابراین چشم‌انداز استراتژیک تأثیر معناداری بر عملکرد مالی کارکنان بانک ایران زمین دارد. ضریب مسیر به دست آمده مثبت هست این رابطه به صورت مستقیم هست $(\beta=۰/۴۱)$ یعنی چشم‌انداز استراتژیک منجر به افزایش عملکرد مالی کارکنان بانک ایران زمین می‌شود. از این رو چشم‌انداز استراتژیک تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد مالی کارکنان بانک ایران زمین دارد.

فرضیه فرعی دوم: شایستگی فرهنگی بر عملکرد مالی کارکنان بانک ایران زمین تأثیر دارد. مقدار آماره T به دست آمده برابر با $۶/۴۳$ که بزرگ‌تر از $۱,۹۶$ هست و فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد بنابراین شایستگی فرهنگی تأثیر معناداری بر عملکرد مالی کارکنان بانک ایران زمین دارد. همچنین ضریب مسیر به دست آمده مثبت هست این رابطه به صورت مستقیم هست $(\beta=۰/۷۸)$ یعنی شایستگی فرهنگی منجر به افزایش عملکرد مالی کارکنان بانک ایران زمین می‌شود. از این رو شایستگی فرهنگی تأثیر مثبت و

شایستگی فرهنگی با عملکرد سازمانی رابطه معنا داری وجود دارد. آباد و صنوبری (۱۳۹۴) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که رفتارهای مشوق با توجه به ادراک از رهبری بر عملکرد شعب تأثیر دارد. قراخانی و قلوپسی (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان تأثیر سیستم تشویق و تنبیه بر عملکرد و بهره‌وری کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران زنجان ارائه دادند. بر پایه نتایج به‌دست‌آمده، می‌توان نتیجه گرفت سیستم تشویق و تنبیه بر کار آیی، اثربخشی و بهره‌وری کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان زنجان تأثیر دارد.

پیشنادهای کاربردی تحقیق

با توجه به نتایج فرضیه اصلی که نشان داد ویژگی سازمان‌های هوشمند بر عملکرد مالی کارکنان بانک ایران‌زمین تأثیر دارد، پیشنهاد می‌شود که بر اساس نتایج برگرفته از پژوهش بهتر است که سعی شود در انتخاب مدیران، از مدیران تحصیل‌کرده و آشنا به ترفندهای مدیریتی و عملکرد مالی استفاده شود. داشتن تحصیلات مدیریتی، شرط لازم برای مدیریت سازمان‌های در حال رشد هست،

بر اساس نتیجه فرضیه فرعی اول پیشنهاد می‌شود، به‌منظور بهبود رقابت‌پذیری سازمان و در نهایت بهبود عملکرد کارکنان آن، مدیران به جمع‌آوری اطلاعات ارزشمند درباره وضعیت هوشمندی سازمان و توجیه سرمایه‌گذاری در آن برای سازمان بپردازند.

بر اساس نتیجه فرضیه فرعی دوم پیشنهاد می‌شود از انجاییکه فعالیت‌های فرهنگی - اخلاقی

سازد در این راستا با توجه به مقدار آماره T به‌دست‌آمده فرضیه اصلی تحقیق مورد تأیید قرار گرفت؛ بنابراین ویژگی سازمان‌های هوشمند بر عملکرد مالی کارکنان بانک ایران‌زمین تأثیر دارد. از آنجایی که ضریب مسیر به‌دست‌آمده مثبت هست ویژگی سازمان‌های هوشمند منجر به افزایش عملکرد مالی کارکنان بانک ایران‌زمین می‌شود. نتایج این تحقیق با نتایج پژوهش ترابی و همکارانش در سال (۱۳۹۶) همخوانی دارد. آن‌ها بیان کردند: اهمیت دستیابی به اطلاعات بازار که حاصل هوشمندی رقابتی سازمان است با تغییرات وسیعی که امروزه شرکت‌ها در حوزه‌های مختلف از جمله افزایش شدت رقابت، ورود فناوری‌های جدید، خصوصی‌سازی و مواردی مانند این‌ها در محیط رقابتی خود تجربه می‌کنند، بیش‌ازپیش افزایش یافته و به‌شدت بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد.

با توجه به مقدار آماره T های به‌دست‌آمده از فرضیه‌های فرعی اول، دوم و سوم تحقیق، فرضیه‌ها مورد تأیید قرار گرفتند؛ بنابراین چشم‌انداز استراتژیک، شایستگی فرهنگی و سیستم مشوق حمایتی بر عملکرد مالی کارکنان بانک ایران‌زمین تأثیر دارد از انجاییکه ضریب مسیر به‌دست‌آمده در آن‌ها مثبت هست چشم‌انداز استراتژیک، شایستگی فرهنگی و سیستم مشوق حمایتی منجر به افزایش عملکرد مالی کارکنان بانک ایران‌زمین می‌شود. نتایج این تحقیق با نتایج پژوهش کفچه در سال (۱۳۹۶)، مولوی و جسوری (۱۳۹۵)، قراخانی و قلوپسی (۱۳۹۳) و آباد و صنوبری (۱۳۹۴) همخوانی دارد. مولوی و جسوری (۱۳۹۵) در تحقیق خود نشان داد که بین ابعاد

in smart business network: An exploratory case in insurance industry, Journal of decision support system. Vol, 47, pp.287-296

ChooC.W. (2012) Information management for the intelligent organization: The art of sensing the environment; Information Today, Inc.

Filos, E. (2016). Smart organizations in the digital age. In Integration of ICT in smart organizations (pp. 1-38). IGI Global.

Foraty, Hassan, mahmody, ramezanAli (1395). Barasy avmel moaser bar hoshmandy ensany-sakhtary dar sazmanhay danesh bonian dovomin konferance beinolmelali modireiat VA eghsetam, Tehran.

Gerd, aziz, habiby, vahid (1388). arzyaby tavanmandy malie sherkathay daroy, pagoheha VA siasathy eghtesady, N.52, PP.136-117.

Hematian, hady, shahy, mahsa (1395). tasir hoshmandy bar amalkad Mali sherkathay pazirofteh dar borse oragh bahadar, chaharomin konferance beinolmelali modriat, Tehran.

Kafcheh, parvaz, ahmadyzad, arman (1396). tasir geraeshe esteratejik bar amalkard sazmani dovomin konferance modireiat VA hesabdary, Tehran

Lee, S. Courtney, J. Oikeefe, R. (2012). "A system for organizational learning using cognitivema", OMEGA 26(1), 22-20.

Molavy, mehran, khzary, hossin. (1395). ertebat sazmane hoshmand ba karay sazmane, faslnameh modriat tolid.

Najary, hamidreza, aghay, Ali Akbar. (1393). sazmane hoshmand, avlin konferance beinolmelali modriat, Tehran.

Sayogo, D. S. Pardo, T. A. & Bloniarz, P. (2016). Information flows and smart disclosure of financial data: A framework for identifying challenges of cross boundary information sharing. Government Information Quarterly, 31, S72-S83.

مدیران و کارکنان اثر مهمی بر عملکرد آنها دارد مدیران و کارکنان تشویق شوند تا از طریق اجرای کارگاه‌های آموزشی، سایر مدیران و کارکنان را تحت پوشش قرار دهند.

بر اساس نتیجه فرضیه فرعی سوم پیشنهاد می‌شود مدیران طرح‌های حمایتی مانند مرخصی تشویقی جهت یادگیری نرم‌افزارهای روز مالی بانک را برای کارکنان فراهم آورند این امر به نوبه خود موجب ایجاد حس وفاداری به سازمان می‌شود.

منابع

Abad, lotfolah.Senobary, mohamad (1394). barasy tasir raftarhay moshavgh-taghir rahbar bar amalkard ba naghshah miangy edrak karkonan AZ rahbar karezmatic dar shoab bank mskan, avlin konferance beinolmelali ravanshenasy, Shiraz.

Al-Kasasbeh, M. M. Al-Kasasbeh, S. A. M. & AL-Faouri, A. H. (2016). Smart Organization Characteristics and its Impact on Social and Environmental Performance: An Empirical Study on Jordan Phosphate Mines Company. International Journal of Business and Management, 11(8), 106.

Amirkhany, taybeh, moghimy, Zahra, mohamd hossin (1395). pishnad model bary sazmane hoshmand ba tekhih bar mafahim tasirgozary etelat dakheli va mohity avlin konferance beinolmelali paradaymhay modireiat hoshmandy tejare va sazmani, Tehran.

Buch, A. G. Dorfleitner, and M. Wimmer. (2009). "Rethinking Risk Capital Allocation in a RORAC Framework". Department of Finance, University of Regensburg.

Busquets.Javier, Rodon, Juan, Warehen.Janathan (2016), Adaptability

Schafer, M. A. (2009). Organizational IQ: Characteristics Common to Smart Organizations and Applicability to the U.S. Military. Master Thesis of Business Administration. The Naval Postgraduate School. Monterey. California. Retrieved from <http://www.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a514252.pdf>

Toraby, arezo, Feyzy, sadegh (1395). Barasy tasir hoshmandy reghabaty bar amalkard sazmani dar bank khosy avlin konferance beinolmelali modireiat, Shiraz.

Taghyzaded, narges, hazraty, morteza (1395). motaleh tasir samaeh hoshmandy bar amalkard sazmani konferance beinolmelali modireiat, Tehran.

Khabaryzad, mohamad, (1389). sarmaihgozary rsik. Tehran: entesharate mehr sobhan.chape aval.

Verner, m. (2015). The impact of budget participation on managerial performance via organizational commitment: a study on the top 500 firms in turkey.

Zikmund, W. G. Babin, B. J. Carr, J. C. & Griffin, M. (2016). Business Research Methods (9th Ed). AustraliaSouth-Western

یادداشت‌ها

- ¹ Verner
- ² Zikmund
- ³ Lee
- ⁴ March and Elsoon
- ⁵ ChooC
- ⁶ Veugelers
- ⁷ AL-Kasasbeh
- ⁸ AL-Kasasbeh
- ⁹ Zikmund
- ¹⁰ Schafer
- ¹¹ Sujanen
- ¹² Stewart
- ¹³ Basidur
- ¹⁴ Bash and et al
- ¹⁵ Stewart
- ¹⁶ constantino
- ¹⁷ fenton
- ¹⁸ Sayogo
- ¹⁹ AL-Kasasbeh
- ²⁰ AL-Kasasbeh