

بررسی نقش سواد مالی در عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت OICO)

سجاد سلیمانی نیا*^۱

مسلم محمدیان^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۲۵ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۸/۲۲

چکیده

داشتن سواد مالی به عنوان اطلاعات پایه، برای انتخاب سرمایه گذاری‌ها از جمله عواملی است که می‌تواند بر تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاری و عملکرد سازمانی مؤثر باشد. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش سواد مالی در عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت OICO) انجام شد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوهی جمع‌آوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری محدود و شامل ۱۳۰ نفر از کارکنان شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت OICO می‌باشد که روش سرشماری یا تمام شماری انتخاب شدند. در این پژوهش از یک پرسشنامه استاندارد استفاده شده است و روایی آن به تأیید استاد راهنما و اساتید گروه مدیریت رسیده است و برای پایایی آن از آلفای کرونباخ استفاده شده است که آلفای کرونباخ آن بالای ۷۰ درصد (۰/۸۷) می‌باشد. در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات پیشنهادی و مبانی نظری از روش کتابخانه‌ای و داده‌ها از روش‌های میدانی به کار گرفته شده است. تجزیه و تحلیل داده‌های پرسشنامه از آزمون‌های کلموگروف - اسمیرنوف و آزمون رگرسیون خطی در بسته‌های نرم‌افزاری نسخه‌ی ۲۲ در بخش آمار استنباطی استفاده شده است. نتایج بدست آمده نشان دهنده آن است که سواد مالی کارکنان بر عملکرد سازمانی تأثیر بسزایی دارد. همچنین سواد مالی کارکنان بر ۱. مؤلفه توانایی، ۲. مؤلفه وضوح کارکنان، ۳. مؤلفه کمک کارکنان، ۴. مؤلفه مشوق کارکنان، ۵. مؤلفه ارزیابی کارکنان، ۶. مؤلفه اعتبار کارکنان، ۷. مؤلفه محیط کارکنان تأثیر دارد.

واژگان کلیدی

سواد مالی، عملکرد سازمانی، شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت OICO

^۱ کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام، ایلام، ایران. (نویسنده اول و مسئول:

Sajad.s8463@gmail.com)

^۲ استادیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام، ایلام، ایران.

۱. مقدمه

مؤسسه حسابداران رسمی آمریکا، تعریف سواد مالی را به عنوان توانایی ارزیابی و مدیریت مؤثر امور مالی شخصی به منظور تصمیم‌گیری‌های عاقلانه در جهت رسیدن به اهداف زندگی و دستیابی به وضعیت مالی خوب تعریف کرده است (گنجویی و نایب زاده، ۱۳۹۳). بسیاری از افراد با وجود اهمیت آشکار سواد مالی، به دنبال ارتقاء سواد مالی خود نیستند. شواهد نشان می‌دهد که تعداد زیادی از افراد از درک مفاهیم ابتدایی مالی نیز عاجز می‌باشند. به طور کلی، عموم مردم نمره ضعیفی در زمینه سواد مالی دارند و قادر به درک ابزارهای مالی نیستند (می‌یر و سپرنگر^۱، ۲۰۱۲). نقش افراد به طور فزاینده‌ای در بازارهای مالی فعال‌تر شده است. مشارکت در بازار با ظهور محصولات مالی و خدمات مالی جدید همراه است. با این حال، برخی از این محصولات برای سرمایه‌گذارانی که درک و بینش مالی کمتری دارند، پیچیده و دشوار است. در این میان، آزادسازی بازار و اصلاحات ساختاری برای امنیت اجتماعی و حقوقی موجب شده است که تصمیم‌گیری‌های مسئولانه از دولت و کارفرمایان به سمت بخش خصوصی تغییر کند؛ بنابراین، افراد به عنوان بخش خصوصی باید مسئولیت مالی بیشتر برای خود قایل باشند (روچ و همکاران^۲، ۲۰۱۱). افزایش سواد مالی نه تنها از اثرات منفی در بازارهای مالی جلوگیری می‌کند، بلکه از مصرف‌کنندگان حرفه‌ای انتظار می‌رود که در جستجوی بازارهای کارا باشند، با دقت بر شرکت‌ها نظارت کنند، ارائه‌دهندگان مؤثر را شناسایی کنند و از شرکت‌هایی که در بازار نسبت به نیازهای مصرف‌کنندگان نامطمئن، بی‌کفایت و یا بی‌تفاوت هستند، کناره‌گیری کنند؛ بنابراین، داشتن سواد هم در مورد بازارهای کارآمد و هم در مورد شرکت‌های مؤثر نقش اساسی دارد. با این حال، مشکل فقدان سواد مالی تنها در میان سرمایه‌گذاران غیر حرفه‌ای نیست. اگرچه از کارکنان سطح بالاتر سازمان‌ها به طور ضمنی انتظار می‌رود که دارای این قابلیت باشند، اما بحران مالی اخیر نشان می‌دهد که خطرات ناشی از سرمایه‌گذاری در محصولات مالی جدید نه تنها توسط سرمایه‌گذاران حرفه‌ای و نه توسط شرکت درک نشده است (بای و همکاران^۳، ۲۰۱۲).

همواره در اکثر سازمانهای جهان مدیران و رهبران سازمانی در پی ارتقا و بهبود عملکرد سازمان‌های خویش می‌باشند. عملکرد سازمان ترکیب گسترده‌ای هم از دریافتی‌های غیر ملموس، هم چون افزایش دانش سازمانی و هم دریافتی‌های عینی و ملموس، همچون نتایج اقتصادی و مالی است. مدل‌های گوناگونی تلاش کرده‌اند عملکرد سازمانی را معرفی و ارزیابی کنند. بررسی این الگوها نشان از آن دارد که اولاً تغییرات عملکرد سازمانی باید اندازه‌گیری و سنجش شود. ثانیاً تغییرات عملکرد سازمان باید در تمامی سطوح سازمان مورد توجه باشد و اهداف فردی، گروهی در سازمان باید در راستای اهداف سازمانی قرار گیرد. ثالثاً در اندازه‌گیری سطح عملکرد سازمان باید از ابزارهایی که ابعاد گوناگون عملکرد سازمانی را مورد توجه قرار می‌دهند استفاده کرد (علامه و مقدمی، ۱۳۸۸).

عملکرد را می‌توان به دو بخش کارایی و اثربخشی تقسیم کرد؛ کارایی توصیف‌کننده‌ی چگونگی استفاده سازمان از منابع در تولید خدمات یا محصولات است، یعنی رابطه‌ی بین ترکیب واقعی و مطلوب درونداها برای تولید برونداها معین. اثربخشی نیز توصیف‌کننده‌ی درجه‌ی نیل به اهداف سازمانی است. در حقیقت عملکرد نتیجه عمل است؛ بنابراین، عملکرد یک سازه‌ی کلی است که بر چگونگی انجام عملیات اشاره دارد. می‌توان گفت عملکرد تبدیل یادگیری به رفتار

¹ Meier & Sprenger

² Rooj et al

³ Bay et al

آشکار است؛ یعنی نتیجه یادگیری است نه خودیادگیری؛ لذا به رفتارهای بالفعل و قابل مشاهده و اندازه گیری عملکرد گفته می شود (شفیعی و تارمست، ۱۳۹۳).

شناسایی عوامل مؤثر بر عملکرد سازمانی شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت OICO، باعث می شود مدیران تصمیمات صحیحی در ارتباط با شرکت تحت نظر خود بگیرند و در بلندمدت بتوانند سهم بازار مناسب را به خود اختصاص دهند. بدیهی است با بهبود عملکرد سازمانی شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت OICO، گام مهمی در راستای توسعه صنعتی استان برداشته خواهد شد. تاکنون در تحقیقات مختلف، عوامل مختلفی به عنوان عوامل تأثیرگذار بر عملکرد سازمانی شرکتها مورد بررسی قرار گرفته است؛ اما تاکنون نقش سواد مالی کارکنان به عنوان متغیری مستقل بر عملکرد سازمانی شرکتها مورد مطالعه دقیق قرار نگرفته است. در واقع شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت OICO اهداف انتفاعی را دنبال می نماید و براین اساس لازم است تا پرسنل این شرکتها از تحصیلات مرتبط و بویژه سواد مالی بالایی برخوردار باشند، لذا اهمیت تحقیق در این است که برای اولین بار سعی در فراهم نمودن شواهدی تجربی برای تأثیرگذاری سواد مالی کارکنان بر عملکرد سازمانی این شرکتها دارد. لذا تحقیق حاضر می تواند کمک ارزشمندی به ادبیات عملکرد سازمانی بنماید چراکه نقش متغیری جدید را در عملکرد سازمانی مطالعه می نماید.

با مرور ادبیات تحقیق مشخص می شود که عملکرد سازمانی (چه از لحاظ مالی و چه غیر مالی) در تحقیق زیادی نقش متغیر وابسته را بازی کرده است؛ یعنی تأثیر عوامل مختلفی از جمله رضایت شغلی، تعهد سازمانی، سبک های مختلف رهبری، فرهنگ سازمانی، سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی مورد مطالعه قرار گرفته است؛ اما آنچه که به نظر محقق خلأ تحقیقاتی در زمینه عملکرد سازمانی می باشد این است که تاکنون نقش متغیر سواد مالی کارکنان در عملکرد سازمانی شرکتها بررسی نشده است. لذا تحقیق حاضر در پی پاسخ به این سؤال است که آیا سواد مالی شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت OICO می تواند در عملکرد سازمانی این شرکت اثرگذار باشد یا خیر؟

تعداد محدودی تحقیق پیرامون این موضوع صورت گرفته است، می توان عمده تحقیقات صورت گرفته داخلی را به صورت زیر بیان نمود:

گنجوئی و نائب زاده (۱۳۹۲) در مقاله ای با عنوان بررسی رابطه اعتقادات مذهبی و سواد مالی اسلامی در دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد دریافتند که بین اعتقادات مذهبی و سواد مالی رابطه معنی داری وجود ندارد. یعقوب نژاد و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان آرایه الگویی جهت سنجش سواد مالی دانشجویان ایرانی با استفاده از روش دلفی فازی ابتدا مفهوم سواد مالی و مبانی نظری و پیشینه پژوهش های انجام شده در این حوزه مطرح می شود. سپس از تکنیک دلفی فازی برای کسب اجماع ۱۲ نفر از خبرگان مالی کشور (به عنوان پانل دلفی) استفاده و پرسشنامه ای مشتمل بر ۲۵ سؤال جهت سنجش سواد مالی دانشجویان ایرانی تدوین و به عنوان الگوی سنجش سواد مالی در سطح دانشگاه های کشور آرایه گردیده است. نتایج پژوهش نشان داد سؤالات منتخب حاصل از اجماع خبرگان در بردارنده مفاهیم متنوعی از جمله ارزش زمانی پول، مالیات، سرمایه گذاری در سهام و اوراق مشارکت، تورم، بانکداری الکترونیک، طرق مختلف استقراض، بیمه و بازنشستگی و ... هستند. بزرگی و ذبیحی (۱۳۹۴)، در تحقیق خود تحت عنوان بررسی تأثیر ساختار سهام داران بر سرمایه گذاری شرکت در بورس اوراق بهادار تهران. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و با توجه به اینکه در این تحقیق از روش های کتابخانه ای نیز استفاده شده است، می توان بیان کرد که تحقیق حاضر بر اساس ماهیت و روش، تحقیق

توصیفی- پیمایشی است. با توجه به قلمرو مکانی و زمانی، جامعه آماری پژوهش شامل تمامی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار در دوره زمانی ۱۳۸۷ تا ۱۳۹۲ می‌باشد که با انجام روش‌های نمونه‌گیری انجام شده ۸۳ شرکت به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل نشان داد که هر سه شاخص ساختار سهامداران دولتی، سهامداران نهادی و سهامداران داخلی بر سرمایه‌گذاری شرکت تأثیر معناداری دارد و هر سه فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. عباس‌پور و باروتیان (۱۳۸۹) به منظور بررسی رابطه ارتباطات اثربخش و عملکرد سازمانی (بر اساس مدل اچپو) به روش توصیفی- همبستگی در میان واحدهای ستادی شرکت ملی گاز ایران در سال ۱۳۸۸ انجام شد. نمونه مورد بررسی بر اساس فرمول نمونه‌گیری شامل ۲۵۰ نفر بود. فرضیه‌های اصلی این پژوهش ناظر بر این مسئله بود که بین ارتباطات اثربخش و عملکرد سازمانی مبنی بر مؤلفه‌های مدل اچپو در شرکت ملی گاز ایران رابطه معناداری وجود دارد. ابزار سنجش برای گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌ای با ۶ مؤلفه برای ارتباطات اثربخش و ۷ مؤلفه برای عملکرد سازمانی بود. در نهایت، نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که بین ارتباطات اثربخش و عملکرد سازمانی در جامعه مورد مطالعه رابطه معناداری وجود دارد. امین بیدختی و زرگر (۱۳۹۰)، در تحقیق خود تحت عنوان بررسی موانع موجود در توسعه بنگاه‌های کوچک و متوسط (SMEs) و ارائه چارچوب حمایت از این بنگاه‌ها، به شناسایی مهمترین موانع موجود در توسعه بنگاه‌های کوچک و متوسط صنعتی و ارائه چارچوبی برای حمایت از این بنگاه‌ها پرداخته است. در این راستا بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای و تجربی و نتایج مصاحبه‌های به عمل آمده با مسئولین و کارشناسان دستگاه‌های اجرایی ذیربط و SMEها، مهمترین موانع و مشکلات بنگاه‌های کوچک و متوسط با استفاده از ابزار پرسشنامه مورد بررسی و تحلیل قرار داد. نتایج حاصله نشان داد که بنگاه‌های متوسط و کوچک با آسیبها و مشکلات درونی و بیرونی متعددی مواجه می‌باشند. همچنین تسهیلات و حمایت‌های مالی و غیرمالی بعمل آمده از بنگاه‌های کوچک و متوسط در چهار حوزه مالی، فنی، بازاریابی و مدیریتی ناکافی بوده و نتوانسته است راهگشای مشکلات این دسته از بنگاه‌ها باشد.

تعداد محدودی تحقیق پیرامون این موضوع صورت گرفته است، می‌توان تحقیقات صورت گرفته خارجی را به این صورت بیان نمود: عمر^۴ و همکاران (۲۰۱۴) پژوهشی با هدف بررسی تأثیر سبک رهبری بر نوآوری و عملکرد سازمانی ادراک شده انجام دادند. یافته‌های این تحقیق نشان داد رهبری تحول آفرین تأثیر مثبتی بر روی عملکرد سازمانی دارد و تأثیر آن بر روی نوآوری سازمانی نیز مثبت و معنی‌دار است. اسمایل^۵ و همکاران (۲۰۱۴) تأثیر عوامل نهادی بر روی عملکرد سازمانی از طریق مقیاس‌های عملکردی بانک‌های تجاری در لیبی را بررسی نمودند. نتایج نشان داد فشارهای اجبار آمرا نه با عملکرد سازمانی از طریق مقیاس‌های عملکرد غیر مالی رابطه مثبتی دارند. بهرحال، رابطه معنی داری بین فشارهای هنجاری با عملکرد سازمانی از طریق مقیاس‌های عملکرد غیر مالی یافت نشد. برد^۶ (۲۰۰۸)، در پژوهشی به بررسی و اندازه‌گیری میزان سواد مالی دانشجویان استرالیایی در دانشگاه ولونگنگک به عنوان مطالعه موردی پرداخته است. نتایج تحقیق نشان داد سطح سواد مالی دانشجویان قابل قبول است ولی در برخی از حوزه‌ها دانشجویان نمره پایین کسب نمودند که لازم است بیشتر مورد توجه قرار گیرد. همچنین نتایج پژوهش نشان می‌دهد که سواد مالی پایین با برخی از ویژگی‌های دموگرافیک خاص همبستگی دارد.

بر اساس آنچه بیان شد فرضیه‌ها و مدل مفهومی این پژوهش عبارتند از:

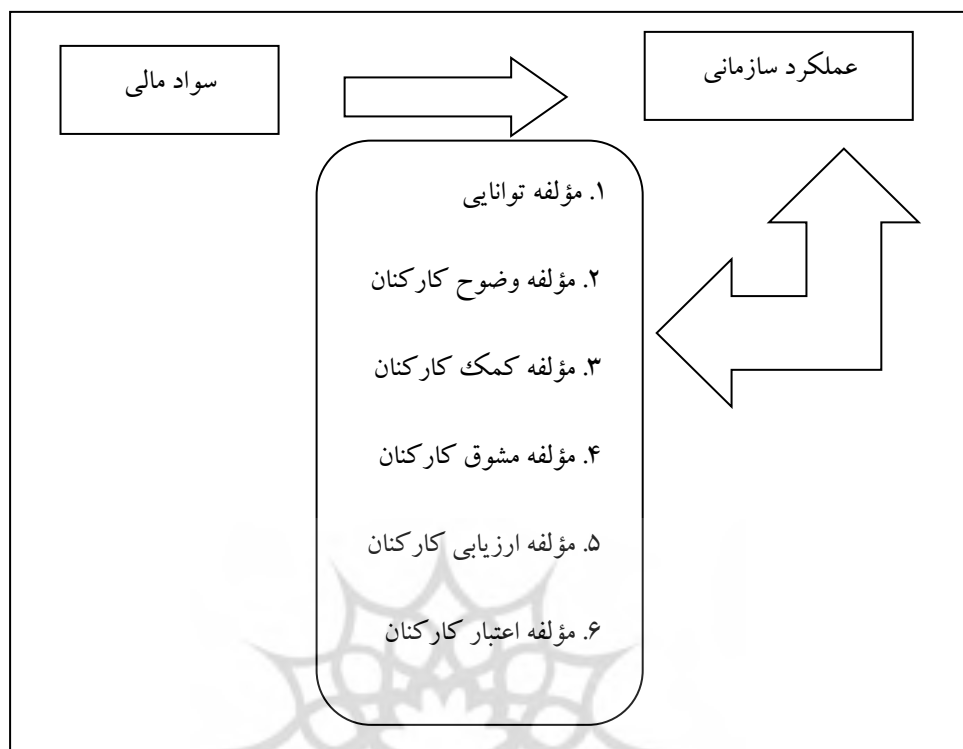
⁴ Omer

⁵ Ismail

⁶ Bird

فرضیه‌ی اصلی: سواد مالی کارکنان بر عملکرد سازمانی کارکنان تأثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی: سواد مالی کارکنان بر ۱. مؤلفه توانایی، ۲. مؤلفه وضوح کارکنان، ۳. مؤلفه کمک کارکنان، ۴. مؤلفه مشوق کارکنان، ۵. مؤلفه ارزیابی کارکنان، ۶. مؤلفه اعتبار کارکنان، ۷. مؤلفه محیط کارکنان تأثیر دارد.



روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است و از نظر روش توصیفی-پیمایشی می‌باشد. منظور از پیمایشی، توزیع و گردآوری پرسشنامه‌ها می‌باشد که ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها در این تحقیق می‌باشد. در این تحقیق جامعه آماری محدود و شامل ۱۳۰ نفر از کارکنان شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت OICO می‌باشد که در بخش‌های مالی، حسابداری فعالیت می‌نمایند و پرسشنامه‌های سواد مالی و عملکرد سازمانی در اختیار آنان قرار گرفت. نظر به اینکه تعداد افراد جامعه آماری محدود می‌باشد از روش سرشماری یا تمام شماری برای توزیع و تکمیل پرسشنامه استفاده خواهد گردید؛ به عبارت دیگر در پژوهش حاضر نمونه آماری وجود ندارد و تعداد افراد جامعه و نمونه را یکسان در نظر می‌گیریم. به منظور دستیابی به نتایج مورد نظر و انجام درست روش تحقیق از روش‌های زیر بهره گرفته شده است:

مطالعات کتابخانه‌ای: جهت تدوین مبانی، تعاریف و مفاهیم نظری از منابع کتابخانه‌ای استفاده شده است و مهمترین منبع، موتورهای جستجو در اینترنت، بانک‌ها و منابع اطلاعاتی و کتابخانه‌ای دانشگاهی و همچنین مقالات داخلی و خارجی بوده است. در تحقیقات میدانی، به منظور گردآوری اطلاعات مورد نظر و سنجش متغیرهای پژوهش، از پرسشنامه استفاده شده است. به دلیل نوع تحقیق و برای دسترسی سریع‌تر به نظرات پرسش‌شوندگان بهترین روش جمع‌آوری داده‌ها در این تحقیق پرسشنامه در نظر گرفته شد. در این تحقیق از یک پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. در این تحقیق سواد مالی کارکنان متغیر مستقل تحقیق محسوب می‌شود. این متغیر با استفاده از ۱۰ سؤال سنجیده می‌شود. پاسخ‌دهندگان میزان آشنایی خود را با مفاهیم مالی (ارزش زمانی پول، مالیات، استقراض، نرخ بازده دارایی‌ها، سرمایه‌گذاری در بورس و غیره)

بیان می‌نمایند. عملکرد سازمانی که نقش متغیر وابسته تحقیق را دارد با استفاده از ۴۲ سؤال عملکرد سازمانی (اچیو)^۱ سنجیده خواهد شد. این پرسشنامه از هفت مؤلفه توانایی، وضوح، کمک، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط تشکیل شده است. برای توزیع پرسشنامه در بین نمونه آماری در ابتدا اقدام به تأیید روایی و پایایی پرسشنامه کردیم. پرسشنامه‌های استفاده شده در این پژوهش، پرسشنامه استاندارد بوده که جهت تأیید روایی آن به تأیید استاد راهنما و اساتید گروه مدیریت رسیده است. پایایی پرسشنامه مورد نظر از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ تعیین شد. در این مطالعه به منظور محاسبه و برآورد میزان پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ^۲ استفاده شده است. مقدار شاخص پایایی بین صفر و یک در نوسان است و نتایج آن را می‌توان به صورت جدول ۱ تفسیر نمود:

اگر مقدار آلفای کرونباخ از ۰/۷۰ بیشتر باشد، پایایی سؤالات قابل قبول است. همانگونه که مشاهده می‌شود تمامی سؤالات پرسشنامه از پایایی بالای ۰/۷۰ برخوردار هستند که نشانگر درجه پایایی و قابلیت اعتماد بالای پرسشنامه است. در این تحقیق با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ، میزان روایی برای پرسشنامه ارزیابی و سنجش کارایی و اثربخشی اطلاع-رسانی در حد ۰/۸۷ مورد ارزیابی قرار گرفت.

جدول ۱. ضریب پایایی مقیاس‌های پرسشنامه

پرسشنامه	تعداد پرسشنامه‌های آزمون شده	مقدار قابل قبول	ضریب آلفای کرونباخ
سواد مالی کارکنان	۳۰	≥ 0.7	۰/۸۶
عملکرد سازمانی	۳۰	≥ 0.7	۰/۷۹

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده نسبت به نوع متغیرهای تحقیق از روش‌های آمار توصیفی (معیارهای تمرکز، معیارهای پراکنندگی و جداول فراوانی همراه با نمودارهای مربوطه) و در روش‌های استنباطی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی جهت بررسی و آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده شده است. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم-افزارهای اکسل و SPSS نسخه ۲۲ استفاده گردیده است.

یافته‌ها

با استفاده از آمار توصیفی ابتدا داده‌های دموگرافیک پرسشنامه و سپس داده‌های مربوط به سؤالات پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در جدول ۲ یافته‌های دموگرافیک پژوهش شامل، جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه خدمت به همراه نمودارهای آماری نشان داده شده است.

¹ Achieve

³ Cronbachs Alpha

جدول ۲- بررسی خصوصیات دموگرافیک نمونه‌ی مورد پژوهش

جنسیت	فرآوری	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
زن	۵۶	۴۳/۱	۴۳/۱
مرد	۷۴	۵۶/۹	۱۰۰
۲۰ تا ۳۰ سال	۷	۵/۴	۱۶/۰
۳۰ تا ۴۰ سال	۱۷	۱۳/۱	۱۸/۵
۴۰ تا ۵۰ سال	۷۴	۵۶/۹	۷۵/۴
۵۰ سال به بالا	۳۲	۲۴/۶	۱۰۰
دیپلم	۱۱	۸/۵	۸/۵
فوق دیپلم	۱۷	۱۳/۱	۲۱/۵
لیسانس	۶۲	۴۷/۷	۶۹/۲
فوق لیسانس	۴۰	۳۰/۸	۱۰۰
کمتر از ۱۰ سال	۲۶	۲۰/۰	۲۰/۰
۱۰ تا ۱۵ سال	۴۹	۳۷/۷	۵۷/۷
۱۵ تا ۲۰ سال	۴۰	۳۰/۸	۸۸/۵
۲۰ سال به بالا	۱۵	۱۱/۵	۱۰۰
مجموع	-	۱۰۰	۱۰۰

برای استفاده از تکنیک آماری ابتدا باید مشخص شود که داده‌های جمع‌آوری شده از توزیع نرمال برخوردارند یا غیر نرمال؟ چون در صورت نرمال بودن توزیع داده‌های جمع‌آوری شده برای آزمون فرضیه‌ها می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده نمود و در صورت غیر نرمال بودن از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده کرد.

جدول ۳- نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

سطح معنی‌داری (sig)	آزمون کولموگروف - اسمیرنوف
۰/۰۰۰	سواد مالی
۰/۰۰۰	سواد مالی کارکنان بر مؤلفه توانایی
۰/۰۰۰	سواد مالی کارکنان بر مؤلفه وضوح
۰/۰۰۰	سواد مالی کارکنان بر مؤلفه کمک
۰/۰۰۰	سواد مالی کارکنان بر مؤلفه مشوق
۰/۰۰۰	سواد مالی کارکنان بر مؤلفه ارزیابی
۰/۰۰۰	سواد مالی کارکنان بر مؤلفه اعتبار
۰/۰۰۰	سواد مالی کارکنان بر مؤلفه محیط

با توجه به نتیجه آزمون کولموگروف- اسمیرنوف همه سؤالات تحقیق دارای سطح معنی داری زیر ۰.۵ است، لذا داده‌ها غیرنرمال هستند؛ بنابراین برای آزمون سؤالات تحقیق باید از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده کرد. در این بخش، یافته‌های استنباطی تحقیق بر اساس فرضیات پژوهش تنظیم و به آن پرداخته شده است. جدول ۴- نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌های پژوهش

ضرایب	فرضیه ۱	فرضیه ۲	فرضیه ۳	فرضیه ۴	فرضیه ۵	فرضیه ۶	فرضیه ۷	فرضیه اصلی
مقدار ضریب همبستگی	۰/۴۹۶	۰/۴۰۸	۰/۲۷۲	۰/۲۷۳	۰/۳۸۱	۰/۳۸۲	۰/۴۶۳	۰/۳۱۳
حجم نمونه	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
مقدار ضریب تعیین	۰/۲۴۶	۰/۱۶۷	۰/۰۷۴	۰/۰۷۵	۰/۱۴۵	۰/۱۴۶	۰/۲۱۴	۰/۰۹۸
t آماره	۱/۹۸۰	۱۱/۲۶۹	۵/۲۲۷	۵/۲۲۸	۳/۱۴۸	۳/۱۱۱	۷/۴۵۲	۳/۷۲
خطای برآورد	۰/۲۱۸	۰/۱۱۲	۰/۲۰۱	۰/۲۰۲	۰/۰۴۶	۰/۰۵۹	۰/۰۸۴	۰/۰۴۰
درجه آزادی	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱

بحث و نتیجه گیری

امروز به لحاظ پیچیدگی محیط‌های تجاری جدید و تنوع محصولات ارائه شده توسط مؤسسات اعتباری، کسب رفاه مالی، مستلزم درک مناسب مباحث و مسائل مالی است. این نیازها از مدت‌ها قبل در اغلب جوامع مدرن درک شده و از سال‌های اولیه دهه ۹۰ میلادی تحت عناوینی نظیر سواد مالی و مالیه شخصی مطرح گردیده و با گذشت زمان به اهمیت آن افزوده شده است. بر این اساس پژوهش حاضر به بررسی نقش سواد مالی در عملکرد کارکنان شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت OICO پرداخت. نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌ی اول نشان داد که سواد مالی کارکنان بر مؤلفه توانایی که شامل سؤالات تا چه میزان رشته‌ی تحصیلی شما با شغل‌تان مرتبط است تا چه میزان شغل فعلی‌تان با تجربه‌ی کاری شما مرتبط است تا چه میزان استعداد و توانایی‌هایتان با شغل فعلی شما متناسب است و تا چه میزان در انجام امور محوله مسئولیت‌پذیر هستید، تأثیر دارد و از مهمترین عوامل در عملکرد شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت OICO محسوب می‌شوند. نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌ی دوم نشان داد که سواد مالی کارکنان بر مؤلفه وضوح که شامل سؤالات تا چه میزان شغل شما برای سازمان اهمیت دارد تا چه میزان هدف از انجام کارتان را می‌دانید تا چه میزان نسبت به اولویت کارتان در سازمان آگاه هستید تا چه میزان با روش‌های بهینه انجام کارتان آشنائی دارید تا چه میزان کارها در محل کارتان بر اساس سلسله مراتب اداری انجام می‌شود تا چه میزان کار شما زمینه‌ی انجام طراحی و برنامه‌ریزی را برای شما فراهم می‌کند و تا چه میزان سازمان سعی در آشنا نمودن افراد با شغلشان را دارد، تأثیرگذار است و از مهمترین عوامل در عملکرد شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت OICO محسوب می‌شوند. نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌ی سوم نشان داد که سواد مالی کارکنان بر مؤلفه کمک که شامل سؤالات تا چه میزان کارکنان در انجام وظایف پیچیده و متنوع از سوی مسئول مستقیم خود، حمایت می‌شوند. تا چه میزان سایر بخش‌ها و قسمت‌های ذیربط در اجرای وظایف محوله‌ی شما، حمایت و پشتیبانی و همکاری لازم را دارند. تا چه میزان همکاری لازم را با سایر بخش‌های سازمان به عمل می‌آورید. تا چه میزان به هنگام بروز مشکلات فردی، از حمایت مدیران خود برخوردارید. تا چه میزان در مورد چگونگی

انجام کارهای محوله به پرسش ترغیب و تشویق می‌شود، تأثیرگذار است و از مهمترین عوامل در عملکرد شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت OICO محسوب می‌شوند. نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌ی چهارم نشان داد که سواد مالی کارکنان بر مؤلفه مشوق که شامل سؤالات میزان تمایل و انگیزه شما نسبت به انجام وظایف محوله چقدر است تا چه میزان در تصمیم‌گیری‌های سازمان مشارکت می‌کنید تا چه میزان در هنگام نشان دادن ابتکار عمل در انجام امور، از پاداش‌های معنوی و مادی بهره‌مند می‌شوید تا چه میزان شغل فعلی‌تان با علایق و تمایلات شما متناسب است تا چه میزان شغل شما از نظر محتوا و تنوع ارضاکننده می‌باشد و تا چه میزان از ابتکارات و نوآوری شما در کار قدردانی می‌شود، تأثیرگذار است و از مهمترین عوامل در عملکرد شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت OICO محسوب می‌شوند. نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌ی پنجم نشان داد که سواد مالی کارکنان بر مؤلفه ارزیابی که شامل سؤالات تا چه میزان وظیفه‌ای که انجام می‌دهید، به عنوان نتیجه‌ای از عملکرد برجسته یک واحد سازمانی است تا چه میزان از کیفیت کاری که انجام می‌دهید مطلع می‌شوید تا چه میزان از ناحیه مسئولین در جریان روش‌های بهبود عملکرد خود قرار می‌گیرد تا چه میزان به موقع در جریان نتایج مثبت و منفی کار خود قرار می‌گیرید تا چه میزان از نقاط ضعف عملکرد خود مطلع می‌شوید تا چه میزان از نقاط قوت عملکرد خود مطلع می‌شوید تا چه میزان جریان اطلاعات میان کارکنان در آموزش حین خدمت دو طرفه است. تا چه میزان جریان اطلاعات میان کارکنان در آموزش حین خدمت دو طرفه است و تا چه میزان از انتظارات کاری مسئولان نسبت به خودتان اطلاع دارید، تأثیرگذار است و از مهمترین عوامل در عملکرد شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت OICO محسوب می‌شوند. نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌ی ششم نشان داد که سواد مالی کارکنان بر مؤلفه اعتبار که شامل سؤالات تا چه میزان حقوق و مزایای خود را نسبت به کاری که برای سازمان انجام می‌دهید، منصفانه ارزیابی می‌کنید تا چه میزان دریافت شما با توجه به نوع کار و مسئولیت‌ها در سازمان در مقایسه با کارکنان مشابه، منصفانه می‌باشد. تا چه میزان به منصفانه بودن تصمیمات مسئولان خود اطمینان دارید. تا چه میزان تصمیماتی که شما در حیطه کار خود می‌گیرید، قابلیت اجرا دارد. تا چه میزان تصمیمات مسئولین مافوق در خصوص منابع انسانی سازمان، نظیر حقوق و دستمزد، ارزیابی کارکنان، آموزش، ارتقاء، اخراج و ...، منطبق با قوانین و مقررات است. تا چه میزان رعایت مفاد قانون، در اتخاذ تصمیمات ملاک عمل قرار می‌گیرد، تأثیرگذار است و از مهمترین عوامل در عملکرد شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت OICO محسوب می‌شوند. نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌ی هفتم نشان داد که سواد مالی کارکنان بر مؤلفه محیط که شامل سؤالات تا چه میزان برای انجام وظایف محوله، نیاز به هماهنگی با سایر افراد و واحدها دارید. تا چه میزان برای انجام امور محوله بودجه و اعتبار کافی در اختیار دارید تا چه میزان شرایط فیزیکی محیط کار جواب ایمنی و بهداشتی کار رعایت شده است تا چه میزان برای انجام وظایف محوله تجهیزات و تسهیلات کافی در اختیار شما قرار داده شده است و تا چه میزان فقدان امکانات، مانع از انجام امور محوله می‌شود، تأثیرگذار است و از مهمترین عوامل در عملکرد شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت OICO محسوب می‌شوند. با توجه به نتایج بدست آمده از این مطالعه، پیشنهادات زیر قابل ارائه می‌باشد: فرضیه اول: سواد مالی کارکنان بر مؤلفه توانایی کارکنان تأثیر دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان اظهار داشت که عموماً کارکنان شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت OICO باید دانش و مهارت‌های لازم در توانایی به انجام رساندن موفقیت‌آمیز یک تکلیف را داشته باشند تا بتوانند در زمینه ارتقاء شرکت گام‌های مؤثر را بردارند. صاحبان شرکتهای با داشتن چنین کارکنانی می‌توان در جامعه مدرن و در برابر تنوع و پیچیدگی‌های محصولات و خدمات مالی مقاومت نمایند و با شکست مواجهه نشوند. فرضیه دوم: سواد

مالی کارکنان بر مؤلفه وضوح کارکنان تأثیر دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان اظهار داشت که عموماً صاحبان شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت OICO باید کارکنانی را استخدام نمایند که درک کامل و جامعی از نحوه کار و محل و چگونگی انجام کار داشته باشند یعنی کارکنانی که درک صریح و روشنی از اهداف و مقاصد دارند. فرضیه سوم: سواد مالی کارکنان بر مؤلفه کمک کارکنان تأثیر دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان اظهار داشت که عموماً صاحبان شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت OICO باید به گونه‌ای صریح و مشخص مشکل را شناسایی کنند و اگر مشکل کمبود پول، منابع انسانی، وسایل و یا تجهیزات است باید ببینند که چطور منابع لازم را می‌توان به گونه‌ای که سرمایه برگردد، تهیه کرد و یا مشکلات و مسائلی که دیگری که در این زمینه وجود دارد حل شوند تا کارکنان را در مقابل چنین مشکلاتی که از حیثه آنان خارج است مقصر و مسئول ندانند. فرضیه چهارم: سواد مالی کارکنان بر مؤلفه مشوق کارکنان تأثیر دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان اظهار داشت که انگیزش افراد در مورد تکمیل تکالیفی بیشتر است که دارای پاداش‌های درونی و بیرونی هستند پس صاحبان شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت OICO باید کارکنانی را که دارای اشکال انگیزشی هستند، در اولین قدم استفاده از پاداش‌ها و تنبیهات بررسی نمایند و باید به وضوح بفهمند که عملکرد در مورد این تکلیف به پرداخت پولی ارتقاء، بازشناسی و امنیت شغلی ارتباط پیدا می‌کند. فرضیه پنجم: سواد مالی کارکنان بر مؤلفه ارزیابی کارکنان تأثیر دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان اظهار داشت که صاحبان شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت OICO باید آگاه باشند که روند بازخورد مناسب و به موقع به کارکنان را مدنظر داشته باشند و پیوسته کارکنان را از چند و چون کار مطلع نمایند. فرضیه ششم: سواد مالی کارکنان بر مؤلفه اعتبار کارکنان تأثیر دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان اظهار داشت که در تحلیل عملکرد، مدیران باید به طور مستمر در مورد اعتبار فعالیت‌های کارکنان نظیر تحلیل شغلی، تقاضای استخدام، ارزیابی، کارآموزی، ترفیع و اخراج، بررسی لازم را به عمل آورند؛ و در صورتی که در مورد مسائل اعتبار اطمینان خاطر ندارند، بایستی آن را با دایره کارگزینی یا اداره حقوقی سازمان مورد بحث قرار دهند. فرضیه هفتم: سواد مالی کارکنان بر مؤلفه محیط کارکنان تأثیر دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان اظهار داشت که صاحبان شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت OICO باید بدانند که اگر مشکل محیطی از قدرت اختیار کارکنان خارج باشد، دیگر نباید در مورد عملکرد به آنان پاداش داد و یا تنبیه‌شان کرد. لذا باید از کارکنان انتظار داشت که در سطحی هماهنگ با محدودیت‌های محیطی خود عمل کنند. با توجه به اینکه مهمترین عوامل عملکرد سازمانی و نقش سواد مالی در این پژوهش با استفاده از فرضیه‌های مربوطه مورد آزمون قرار گرفتند و نیز این فرض‌ها تأیید شدند، پیشنهاد می‌گردد صاحبان شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت OICO تا حد امکان سعی نمایند با ارائه و استفاده از این عوامل در جهت ارتقاء شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت OICO گام بردارند. عواملی که در گروه خیلی کم و کم طبقه بندی شده‌اند، نیاز به توجه بیشتر و بهره‌گیری دقیق‌تر از نظرات مشاورین و صاحب‌نظران را دارند. همچنین، انجام این پژوهش با محدودیت‌های شامل: ۱- وجود محدودیت‌های خاص برای گرفتن وقت کارکنان جهت پاسخ به پرسشنامه‌ها، ۲- عدم درک مناسب پاسخگویان از گویه‌های پرسشنامه و نحوه پاسخگویی به آن از محدودیت‌های پژوهش بود که با حضور محقق و ارائه توضیحات کافی در رابطه با پرسش‌ها تا حد بسیار بالایی این مشکل بر طرف گردید، مواجه بود.

منابع

امین‌بیدختی، علی‌اکبر. زرگر، مجتبی. (۱۳۹۰). بررسی موانع موجود در توسعه بنگاه‌های کوچک و متوسط (SMES) و ارائه چارچوب حمایت از این بنگاه‌ها. مجله کار و جامعه. شماره ۱۳۸ آذرماه.

بزرگی، سکینه. ذبیحی، علی. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر ساختار سهام داران بر سرمایه گذاری شرکت در بورس اوراق بهادار تهران. شرکت علمی پژوهشی و مشاوره‌ای آینده‌ساز. استان مازندران، ساری. ۳۰ خرداد.

شفیعی، مرتضی. تارمست، پگاه. (۱۳۹۳). تأثیر فرایندهای مدیریت زنجیره تأمین بر مزیت رقابتی و عملکرد سازمانی شرکت (مطالعه موردی شرکت ساپکو)، مطالعات کمی در مدیریت، ۵ (۲).

علامه، سیدمحسن. مقدمی، مهدی. (۱۳۸۹). رابطه میان یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی. پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۱۰ (۱).

گنجوئی، اسما و نایب‌زاده، شهناز. (۱۳۹۲). بررسی رابطه اعتقادات مذهبی و سواد مالی اسلامی در دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد. فصلنامه علمی پژوهشی دانش مالی تحلیل اوراق بهادار، ۷ (۲۳).

یعقوب‌نژاد، احمد. نیکومرام، هاشم. معین‌الدین، محمود. (۱۳۹۰). ارائه الگویی جهت سنجش سواد مالی دانشجویان ایرانی با استفاده از روش دلفی فازی. مجله مهندسی مالی و مدیریت اوراق بهادار، ۲۸.

Bay, C., Catusus, B. & Johed, G. (2012). Situating financial Literacy. Critical Perpectuves on accounting, pp. 1-10.

Bird,S (2008). Financial Literacy among university students. An Australian case study. University of Wollongong.

Ismail, E., Faudziah H. F., Rapia. M (2014). The effect of institutional factors on the organizational performance through performance measures of commercial banks in Libya. Procedia – Social and Behavioral Sciences, 164.

Meier, S. & Sprenger, C., (2012). Discounting and participation in financial education programs. Journal of economic behavior and organization. Pp 1-16.

Omer Faruk Iscan., Goknur Ersari., Atilhan. Nakiyok. (2014). Effect of Leadership Style on perceived Organizatonal Performance and Innovation: The Rolr of Transformational Leadership beyond the Impact of Transactional Leadership. An Application amobg Turkish SME's_ Proædia – Social and Behavioral Sciencee 150.

Rooij, M., Lusardi, A. & Alessie, M. (2011). Financial Litracy and stock market particioation. Journal of economic Psychology, 101, pp 449-472.

Investigating the role of financial literacy in organizational performance (Case study: OICO Oil Industries Operation and Operation Company)

Sajjad Soleimaninia ^{*1}
Moslem Mohammadian ²

Date of Receipt: 2021/10/17 Date of Issue: 2021/11/13

Abstract

Having financial literacy as basic information for choosing investments is one of the factors that can influence investment decisions and organizational performance. The aim of this study was to investigate the role of financial literacy in organizational performance (Case study: OICO Oil Industry Startup and Operation Company). This research is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of data collection method. The statistical population is limited and includes 130 employees of the OICO Oil Industries Operation and Operation Company, who were selected by census or counting method. In this study, a standard questionnaire has been used, and its validity has been confirmed by the supervisor and professors of the management group, and for its reliability, Cronbach's alpha has been used, whose Cronbach's alpha is above 70% (0.87). Be. In this research, library methods and data from field methods have been used to collect background information and theoretical foundations. Questionnaire data analysis was performed by Kolmogorov-Smirnov tests and linear regression test in software packages version 22 in the inferential statistics section. The results show that employees' financial literacy has a significant effect on organizational performance. Employees' financial literacy also affects 1. Ability component, 2. Employee clarity component, 3. Employee assistance component, 4. Employee incentive component, 5. Employee appraisal component, 6. Employee credit component, 7. Employee environment component.

Keywords

Financial literacy, organizational performance, OICO oil industry start-up and operation company

1. Master of Business Administration, Faculty of Management and Accounting, Islamic Azad University, Ilam Branch, Ilam, Iran. (First and responsible author: Sajad.s8463@gmail.com)
2. Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Management, Islamic Azad University, Ilam Branch, Ilam, Iran.