

بررسی تاثیر خودکارآمدی عمومی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون

زهرا محسن پور^۱، رحیم گودرزی^۲

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت مالی، گروه مدیریت، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون (نویسنده مسئول)

^۲ استادیار گروه حسابداری، واحد ممسنی، دانشگاه آزاد ممسنی، ایران

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی تاثیر خودکارآمدی عمومی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون بود. به لحاظ ماهیت و اهداف، این پژوهش از نوع کاربردی و برای اجرای آن از روش توصیفی-همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون به تعداد ۲۹۱ نفر بوده که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۶۵ نفر به عنوان حجم نمونه به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شده اند. برای گردآوری داده ها از دو پرسشنامه خودکارآمدی عمومی ریگز و نایت (۱۹۹۴) و عملکرد مالی عزیزی (۱۳۹۰) استفاده شده است. روایی پرسشنامه ها توسط اساتید مدیریت مورد تأیید قرار گرفت و ضریب پایایی پرسشنامه ها برای متغیر خودکارآمدی عمومی ۰/۷۹۶ و برای متغیر عملکرد مالی عزیزی ۰/۸۶۵ فرضیات تحقیق با استفاده از (آزمون کولموگروف-اسمیرنف و آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون) تجزیه و تحلیل شد. یافته های تحقیق حاکی از آن است که خودکارآمدی عمومی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون تاثیرگذار است.

واژه های کلیدی: خودکارآمدی عمومی، عملکرد مالی، مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

در عصر کنونی تحولات شگرف دانش مدیریت وجود نظام مالی قدرتمند را اجتناب ناپذیر کرده است در صورتی که سازمان ها عملکرد مالی مطلوبی نداشته باشند شکست خواهند خورد (علی پور لری و مسلمی مهنی، ۱۳۹۷) عملکرد را فعالیت هایی تعریف کرده اند که به طور معمول بخشی از شغل و فعالیت های فرد است و باید آن را انجام دهد. عملکرد مالی به عمل انجام فعالیت مالی اشاره دارد. به معنای وسیع تر، عملکرد مالی به میزان اهداف مالی که در آن انجام شده یا به دست آمده است، اشاره دارد. این مقیاس برای اندازه گیری وضعیت مالی کلی شرکت در یک دوره زمانی مشخص استفاده می شود (گل محمدی و ملک اخلاق، ۱۳۹۰).

موضوع عملکرد مالی همواره از جمله موضوع های مطرح در مبانی نظری مالی بوده است و موجب نگرانی اصلی دست اندرکاران کسب و کار در همه نوع سازمانی می باشد زیرا عملکرد مالی دلالت بر سلامت یک سازمان داشته و سرانجام موجب بقای آن می شود به طوری که می تواند ضامن اجرای اهداف سازمان و توسعه و پیشرفت آن باشد به همین منظور، ارزیابی عملکرد مالی شرکت ها از مهمترین موضوع های مورد توجه سرمایه گذاران، دولت ها و مدیران است (جبلی، ۱۳۹۶). عملکرد مالی موضوعی اصلی در تمامی تجزیه و تحلیل های سازمانی است. ارزیابی و اندازه گیری عملکرد مالی موجب هوشمندی سیستم و برانگیختن افراد در جهت رفتار مطلوب می شود (حضرتی و تقی زاده، ۱۳۹۵). بانک ها برای اینکه به عملکرد مالی خوبی دست یابند باید به عوامل تاثیر گذار بر عملکرد مالی توجه کنند و از آن عوامل یاری جویند. یکی از این عوامل خودکارآمدی عمومی می باشد. فردی که باور داشته باشد که نمیتواند نتایج مورد انتظار را به دست آورد و یا به این باور برسد که نمیتواند مانع رفتارهای غیر قابل قبول شود، انگیزه او برای انجام کار کم خواهد شد. اگرچه عوامل دیگری وجود دارند که به عنوان برانگیزنده های رفتار انسان عمل می کنند، اما همه آنها تابع باور خودکارآمدی فرد هستند و ضرورت توجه به خودکارآمدی را نشان می دهد (بارون و مورین، ۲۰۱۰). می توان بیان کرد که خودکارآمدی درک شده بر میزان تلاش برای انجام یک کار اثر میگذارد. افرادی که به کارآمدی خود باور دارند برای غلبه بر موانع و مشکلات تلاش های مضاعفی می کنند. در مقابل افرادی که به شایستگیهای خود شک می کنند و یا باور کارآمدی ضعیفی دارند و یا اینکه راه حل های پایینتر از حد معمول ارائه می دهند و این افراد علت شکست را به ناتوانی خویش نسبت می دهند. در آن موقع توجه آنان به جای حل مسئله، متمرکز بر فقدان شایستگی خود است. ولی افراد با خودکارآمدی بالا علت شکست را تلاش و کوشش کم می دانند (قنبری و فرشچی، ۱۳۹۴).

از آنجا که چاپ صدها مقاله در دهه گذشته در مجله های مختلف علمی بیانگر اهمیت و جایگاه سازه خودکارآمدی در جنبه های مختلف زندگی و سلامت انسان ها می باشد. در دهه ی اخیر خود کارآمدی به عنوان یکی از نیرومندی های مثبت آدمی و به موازات گسترش روان شناسی مثبت توجه تعداد زیادی از روان شناسان را به خود معطوف داشته است همچنین مشکل های ایجاد شده در بانک ها نشان دهنده ی این است که کارمندان و افرادی که از خود کارآمدی بالایی برخوردار هستند میتوانند به صورت مفید تری در موقعیتهای سخت و طاقت فرسا موفق شوند و در انجام وظیفه خود کارآیی لازم را داشته باشند یا دچار انحراف از رسالت شغلی خود نشوند و منبعی برای خلق مزیت رقابتی در میان انبوه بانکها و موسسات مالی و اعتباری دولتی و خصوصی باشند. بنابراین بر آن شدیم که به بررسی تاثیر این عامل مهم بر عملکرد مالی کارکنان و مدیران بانکها در شهرستان کازرون بپردازیم. تا بتوانیم راه کار هایی در این موضوع ارائه دهیم.

خودکارآمدی عمومی

خودکارآمدی عمومی، به عنوان قضاوت فرد در مورد توانایی خود برای انجام اصلی تکالیف در چارچوب شغلی و حرفه ای معین، تعریف شده است. این سازه به عنوان عاملی تأثیرگذار و مهم بر هدایت منابع در جهت رسیدن به اهداف بیان شده است. بسیاری از پژوهشها نشان داده اند که باورهای خودکارآمدی شغلی نقش اساسی در توسعه ی حرفه ای کارکنان ایفا می کند؛ به

^۱ - Baron & Morin

عبارت دیگر باورهای خودکارآمدی شغلی تأثیر زیادی بر انتخاب شغل و رشته توسط نوجوانان و جوانان دارد. منظور از باورهای خودکارآمدی شغلی ارزیابی شناختی افراد در زمینه‌ی توانایی خود برای انجام تکالیف یک کار هست (علایی خرایم و نریمانی، ۱۳۹۱).

عملکرد مالی

عملکرد مالی یک اصطلاح گسترده است که دو فعالیت مطالعه نحوه مدیریت پول و روند واقعی دریافت وجوه مورد نیاز را شرح می‌دهد. این شامل نظارت، ایجاد و مطالعه پول، بانک، اعتبار، سرمایه‌گذاری، دارایی‌ها و بدهی‌هایی است که سیستم‌های مالی را تشکیل می‌دهند (نظری، ۱۳۹۷).

عملکرد مالی یک مقیاس ذهنی است که چگونه یک شرکت می‌تواند از حالت اولیه کسب و کار خود استفاده کند و تولید درآمد کند. این اصطلاح همچنین به عنوان یک شاخص کلی از سلامت مالی شرکت در طی یک دوره زمانی مشخص استفاده می‌شود و می‌تواند برای مقایسه شرکت‌های مشابه در یک صنعت مشابه برای مقایسه صنایع یا بخش‌ها در تجمیع استفاده شود (حق پناه، ۱۳۹۳).

پیشینه تحقیقات داخلی

-سنجری، اسمعیلی، تجاری (۱۳۹۹)، تحقیقی با عنوان بررسی رابطه یادگیری سازمانی با خودکارآمدی عمومی و اشتیاق کاری در ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی، انجام دادند. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی تشکیل دادند (۲۸۹ نفر) که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۱۵۹ نفر از میان آن‌ها انتخاب شدند. بر اساس یافته‌ها مشخص شد که رابطه معنا داری بین یادگیری سازمانی و خودکارآمدی عمومی و نیز یادگیری سازمانی و اشتیاق کاری کارکنان وجود دارد. همچنین نتایج بیانگر این است که از بین مولفه‌های یادگیری سازمانی، انتقال و یکپارچه سازی دانش قوی‌ترین متغیر در پیش‌بینی خودکارآمدی عمومی و اشتیاق کاری کارکنان می‌باشد.

-مظاهری (۱۳۹۵) تحقیقی با عنوان رابطه‌ی مدیریت زمان و خودکارآمدی شغلی کارکنان با توانمندسازی کارکنان آموزشگاه علوی شیراز انجام داد. جامعه آماری پژوهش ۲۶۰ نفر از کارکنان شاغل آموزشگاه علوی شیراز بود. از میان این تعداد با روش نمونه‌گیری در دسترس و براساس جدول کرجسی-مورگان، نمونه‌ای به حجم ۱۵۰ نفر انتخاب گردید. نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره نشان داد که مدیریت زمان و خودکارآمدی شغلی قدرت تبیین و پیش‌بینی توانمندسازی کارکنان را به میزان ۱۴ درصد دارا هستند. از میان ابعاد مدیریت زمان، برنامه‌ریزی زمانبندی کارها و اولویت بندی کارها به گونه‌ای معنادار توان پیش‌بینی توانمندسازی کارکنان را دارند. همچنین از میان ابعاد خودکارآمدی شغلی، باورهای خودکارآمدی فردی، باورهای خودکارآمدی جمعی و انتظار پیامدهای جمعی به گونه‌ای معنادار، توان پیش‌بینی توانمندسازی کارکنان را دارند.

-توسلی، فلاوندی، عباس زاده و نعمتی (۱۳۹۵)، تحقیقی با عنوان تحلیل کانونی روابط بین خودکارآمدی و ظرفیت انطباق پذیری سازمانی انجام دادند. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های شهید چمران علوم پزشکی و پیام نور اهواز در سال ۱۳۹۳ می‌باشد. که به کمک روش نمونه‌گیری تصادفی ۳۱۳ نفر از جامعه آماری برای نمونه انتخاب شدند. روش پژوهش همبستگی از نوع کانونی است. داده‌های پژوهش به روش همبستگی کانونی تجزیه و تحلیل شدند. نتایج تحلیل نشان داد به جز مولفه باورهای خودکارآمدی فردی، تمام مولفه‌های خودکارآمدی با مجموعه مولفه‌های ظرفیت انطباق پذیری سازمانی رابطه دارند.

-سواری، فلاحی، وزایچی (۱۳۹۵)، تحقیقی با عنوان بررسی رابطه خودکارآمدی، اشتیاق شغلی و انگیزش درونی با عملکرد شغلی آموزگاران انجام دادند. جامعه آماری این پژوهش کلیه آموزگاران شهر شادگان در سال ۱۳۹۵ بودند که تعداد ۲۰۰ نفر از آنان به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. نتایج پژوهش با استفاده از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون نشان دادند که بین خودکارآمدی با عملکرد شغلی و بین اشتیاق شغلی با عملکرد شغلی آموزگاران و بین انگیزش درونی با عملکرد شغلی آموزگاران رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. متغیر خودکارآمدی با ضریب بتای ۰/۳۸، متغیر اشتیاق شغلی با

ضریب بتای ۰/۳۲ و متغیر انگیزش درونی با ضریب بتای ۰/۲۹ توانست به طور مثبت و معنی دار عملکرد شغلی آموزگاران را پیش بینی کنند.

-اصفهان‌ای اصل و وفائی(۱۳۹۴)، تحقیقی با عنوان رابطه خودکارآمدی عمومی با عملکرد شغلی کارکنان بیمارستان گلستان اهواز، انجام دادند. نمونه این پژوهش شامل ۲۶۵ نفر از کارکنان بیمارستان گلستان اهواز بود، که به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. نتایج نشان داد که بین خودکارآمدی عمومی و عملکرد شغلی در کارکنان بیمارستان گلستان اهواز رابطه معنی داری وجود دارد. در نتیجه با اطمینان ۹۵٪ هرچه خودکارآمدی عمومی در کارکنان بیمارستان گلستان اهواز بالاتر باشد، افزایش عملکرد شغلی آنان را به همراه خواهد داشت. و همچنین طبق نتایج حاصل از رگرسیون با روشهای مرحله ای متغیر خودکارآمدی عمومی بهترین پیش بینی کننده برای عملکرد شغلی در کارکنان بیمارستان گلستان اهواز است.

-مهداد، خردمندمشعل و تاجیک (۱۳۹۴)، تحقیقی با عنوان بررسی رابطه خودکارآمدی و عملکرد وظیفه: اثر تعدیلی عزت نفس سازمانی انجام دادند. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان یک بیمارستان دولتی بود که از بین آن ها تعداد ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه تعیین و از طریق روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. هم چنین نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که خودکارآمدی و عزت نفس سازمانی قادر به پیش بینی معنادار عملکرد وظیفه بوده و عزت نفس سازمانی قادر به تعدیل رابطه خودکارآمدی و عملکرد وظیفه می باشد.

-اصفهان‌ای اصل و وفائی(۱۳۹۴)، در تحقیق خود به بررسی رابطه استرس شغلی و خودکارآمدی عمومی با عملکرد شغلی کارکنان بیمارستان گلستان اهواز پرداخته اند. نمونه این پژوهش شامل ۲۶۲ نفر از کارکنان بیمارستان گلستان اهواز بود، که به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. نتایج نشان داد که بین استرس شغلی با عملکرد شغلی در کارکنان بیمارستان گلستان اهواز رابطه معنی داری وجود دارد و بین خودکارآمدی عمومی و عملکرد شغلی در کارکنان بیمارستان گلستان اهواز رابطه معنی داری وجود دارد.

-حیدری(۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین خودکارآمدی شغلی و استرس شغلی با عملکرد مالی مدیران سرمایه گذار در بورس اوراق بهادار انجام داد. در این تحقیق تعداد ۱۲۴ شرکت به عنوان نمونه طی نیمه ی دوم سال ۱۳۹۳ انتخاب شده بود. در نهایت نتیجه حاصل شده نشان می دهد که بین خودکارآمدی شغلی و استرس شغلی با عملکرد مالی مدیران سرمایه گذار در بورس اوراق بهادار ارتباط معنادار وجود دارد.

-ساکي، نعمتی و رضایی (۱۳۹۲)، تحقیقی با عنوان بررسی رابطه خودکارآمدی با عملکرد شغلی دبیران در مدارس متوسطه دخترانه دولتی شهر تهران انجام دادند. روش تحقیق از نوع توصیفی -همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق شامل دبیران مدارس متوسطه دخترانه دولتی شهر تهران در سال تحصیلی ۹۲-۹۱ بود که تعداد آنها در حدود ۹۶۵۷ نفر بوده است. از این تعداد، بر اساس جدول مورگان، ۳۸۰ دبیر به عنوان نمونه انتخاب گردید. روش نمونه گیری در این تحقیق روش خوشه ای چند مرحله ای بوده است. یافته های تحقیق نشان می دهد از بین ابعاد توانمندی، بعد موثر بودن با ضریب تبیین ۰/۳۶ می تواند عملکرد شغلی را پیش بینی کند و همچنین از بین مولفه های خودکارآمدی، مولفه درگیر کردن با ضریب تبیین ۰/۵۲ می تواند عملکرد شغلی را پیش بینی کند.

-دیندرا و همکاران (۲۰۱۹)، تأثیر واسطه ای خودکارآمدی مالی بر روابط سواد مالی انجام دادند. برای این منظور، مدل معادلات ساختاری به صورت تجربی مورد آزمایش قرار گرفت. علاوه بر این، تأثیرات غیرمستقیم واسطه ای خودکارآمدی مالی در روابط سواد مالی و محیط اقتصادی بر رفتارهای مالی و عملکرد مالی از طریق تجزیه و تحلیل روش شناختی دو مرحله ای مورد آزمایش قرار گرفت. نتایج نشان داد خودکارآمدی مالی، سواد مالی و ادراک اقتصادی بر رفتار مالی شخصی تأثیر دارد.

چرین و جاکوب (۲۰۱۶) در تحقیقی با عنوان^۳ بررسی تأثیر خودکارآمدی بر انگیزش و عملکرد کارکنان به این نتیجه رسیدند که نظریه خودکارآمدی می‌تواند عملکرد مربوط به کار را از نظر انگیزه‌های مختلف کارکنان و فعالیتهای سازمانی تحت تأثیر قرار میدهد.

لوبرز و همکاران (۲۰۱۵)، در تحقیقی با عنوان^۴ خودکارآمدی عمومی کارگران جوان و تأثیر آن بر سلامتی و عملکرد، یک ارتباط مهم بین خودکارآمدی شغلی و عملکرد کاری یافتند و همچنین به این نتیجه رسیدند که خودکارآمدی شغلی به عنوان یک عامل پیش بینی کننده میتواند پیامدهای شغلی را پیشگویی کند. به عبارتی خودکارآمدی شغلی کارکنان بر عملکرد شغلی آنها تأثیر دارد. حس خودکارآمدی شغلی بالا موجبات ارتقای شایستگی‌های حرفه‌ای کارکنان و اثربخشی سازمان را فراهم می‌آورد.

استفانو، جاوراس و دولکریدو، (۲۰۱۰۳) در پژوهشی با عنوان^۵ بررسی نقش خودکارآمدی شخصی و باورهای خودکارآمدی جمعی معلمان بر روی رضایت شغلی آنها و احساسات تجربه شده در مدرسه نشان دادند که خودکارآمدی شخصی معلمان تأثیر مثبت بر خودکارآمدی جمعی آنان دارد و همین طور خودکارآمدی جمعی تأثیر زیادی بر رضایت شغلی دارد و از طرفی خودکارآمدی معلمان بر احساسات آنها اثر مثبت دارد.

فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی

خودکارآمدی عمومی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون تأثیرگذار است.

فرضیه های فرعی

باورهای خودکارآمدی فردی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون تأثیرگذار است.

انتظار پیامدهای فردی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون تأثیرگذار است.

باورهای کارآمدی جمعی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون تأثیرگذار است.

انتظار پیامدهای جمعی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون تأثیرگذار است.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی می باشد، چرا که به دنبال توسعه دانش تخصصی در یک زمینه خاص می باشد و از نظر گردآوری داده های پژوهش، تحقیق حاضر توصیفی- همبستگی می باشد. این پژوهش از این منظر که نظرات مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون را پیرامون متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار داده توصیفی است. از ویژگی‌های تحقیق توصیفی این است که محقق دخالتی در موقعیت، وضعیت و نقش متغیرها ندارد و آنها را دستکاری یا کنترل نمی کند و صرفاً آنچه وجود دارد مطالعه کرده، به توصیف و تشریح آن می پردازد. ضمناً از آنجا که رابطه ی میان متغیرهای خودکارآمدی عمومی کارکنان و عملکرد مالی بررسی می شود، از فنون و آزمون های همبستگی نیز بهره گرفته خواهد شد.

جامعه آماری

در پژوهش فوق جامعه آماری مورد نظر کلیه کارکنان بانک های شهرستان کازرون بوده که تعداد آنها ۲۹۱ نفر می باشد.

حجم نمونه و روش نمونه گیری تحقیق

برای بدست آوردن تعداد نمونه از فرمول کوکران (کوچران) که مربوط به تعداد نمونه در یک جامعه بسته است استفاده شده است. در این فرمول به خاطر حداکثر شدن تعداد نمونه احتمال وجود کارایی را $p=0/50$ در نظر می گیریم.

^۲ Cherian & Jacob

^۴ Lubbers et all

^۵ Stephanou & Gkavras & Doulkeridou

در فرمول کوکران

تعداد نمونه $n = 165$ جامعه آماری $N = 291$ ضریب اطمینان $Z = 95\% = 1/96$ احتمال وجود کارایی $p = 0/5$ عدم احتمال وجود عدم کارایی $q = 0/5$ دقت $d = 0/05$

$$n = \frac{NZ^2 pq}{Z^2 pq + (N-1)d^2}$$

$$n = \frac{(291)(1/96)^2 (0/5)(1-0/5)}{(290)(0/05)^2 + (1/96)^2 (0/5)(1-0/5)} \approx 165$$

بنابراین حداقل حجم نمونه لازم ۱۶۵ نفر می‌باشد که مبنای تجزیه و تحلیل قرار خواهد گرفت. روش نمونه‌گیری این پژوهش با توجه به نوع جامعه آماری، از نوع تصادفی طبقه‌ای می‌باشد.

ابزار گردآوری اطلاعات

در این پژوهش دو پرسشنامه استاندارد برای بررسی متغیرهای خودکارآمدی عمومی و عملکرد مالی به عنوان ابزار اصلی گردآوری داده‌ها مورد استفاده قرار گرفته‌اند.

الف: پرسشنامه خودکارآمدی عمومی: برای بررسی خودکارآمدی عمومی، از پرسشنامه استاندارد خودکارآمدی عمومی ریگز و نایت (۱۹۹۴) بهره گرفته شد. این پرسشنامه، مشتمل بر ۳۱ گویه بود که به گونه تفکیکی و براساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت، خودکارآمدی عمومی را می‌سنجد.

جدول (۱): توزیع سوالات پرسشنامه خودکارآمدی عمومی ریگز و نایت (۱۹۹۴)

شماره سوالات	تعداد سوالات	خودکارآمدی عمومی
۱ تا ۱۰	۱۰	باورهای خودکارآمدی فردی
۱۱ تا ۱۸	۸	انتظار پیامدهای فردی
۱۹ تا ۲۵	۷	باورهای کارآمدی جمعی
۲۶ تا ۳۱	۶	انتظار پیامدهای جمعی

ب: پرسشنامه عملکرد مالی: برای بررسی عملکرد مالی، از پرسشنامه استاندارد عملکرد مالی عزیزی (۱۳۹۰) بهره گرفته شد. این پرسشنامه، مشتمل بر ۲۱ گویه بود که به گونه تفکیکی و براساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت، عملکرد مالی را می‌سنجد.

جدول (۲): توزیع سوالات پرسشنامه عملکرد مالی عزیزی (۱۳۹۰)

شماره سوالات	تعداد سوالات	عملکرد مالی
۱ تا ۷	۷	مدیریت ارزش
۸ تا ۱۴	۷	کنترل ریسک
۱۵ تا ۲۱	۷	کنترل هزینه

روایی پرسشنامه‌های این تحقیق توسط چند تن از اساتید و کارشناسان مربوطه مورد تایید قرار گرفت. در این تحقیق برای سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید.

جدول (۳): پایایی پرسشنامه ها

نام پرسشنامه	تعداد سؤال	ضریب آلفای کرونباخ
خودکارآمد عمومی	۳۱	۰/۷۹۶
عملکرد مالی	۲۱	۰/۸۶۵

آزمون فرضیات

در این قسمت با انجام تحلیل های مناسب به آزمون فرضیات تحقیق خواهیم پرداخت. برای آزمون فرضیات تحقیق با بهره گیری از نرم افزار SPSS و آزمون ضریب همبستگی و رگرسیون روابط بین متغیرها را بررسی نموده ایم

فرضیه فرعی اول: باورهای خودکارآمدی فردی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون تاثیرگذار است.

فرضیه آماری به صورت فرض صفر (H_0) و فرض مقابل (H_1) به شرح زیر می باشد:

H_0 : باورهای خودکارآمدی فردی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون تاثیر معناداری ندارد.

H_1 : باورهای خودکارآمدی فردی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون تاثیر معناداری دارد.

برای پی بردن به تاثیر باورهای خودکارآمدی فردی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون از آزمون رگرسیون خطی استفاده شده است. نتایج حاصل از رگرسیون تک متغیره به قرار زیر است:

جدول (۴): خلاصه مدل

مقادیر	آماره
۰/۷۹۳	ضریب همبستگی پیرسون
۰/۰۰۰	سطح معنی داری
۰/۶۲۹	ضریب تعیین
۰/۶۲۶	ضریب تعیین تعدیل شده

در جدول ۴ مقدار ضریب همبستگی پیرسون برابر ۰/۷۹۳ و سطح معنی داری آن کمتر از ۰/۰۵ بوده که بیانگر وجود رابطه مستقیم و معنا دار بین باورهای خودکارآمدی فردی و عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون می باشد. مقدار ضریب تعیین برابر ۰/۶۲۹ می باشد که نشان می دهد باورهای خودکارآمدی فردی حدود ۶۲/۹٪ از عملکرد مالی در بانک های شهرستان کازرون را توجیه می کند.

در جدول زیر نتایج آنالیز واریانس را نشان می دهد.

جدول (۵): آنالیز واریانس

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری
رگرسیون	۵۱,۴۳۶	۱	۵۱,۴۳۶	۲۷۵,۸۶۵	۰/۰۰
باقی مانده	۳۰,۳۹۲	۱۶۳	۰.۱۸۶		
مجموع	۸۱,۸۲۹	۱۶۴			

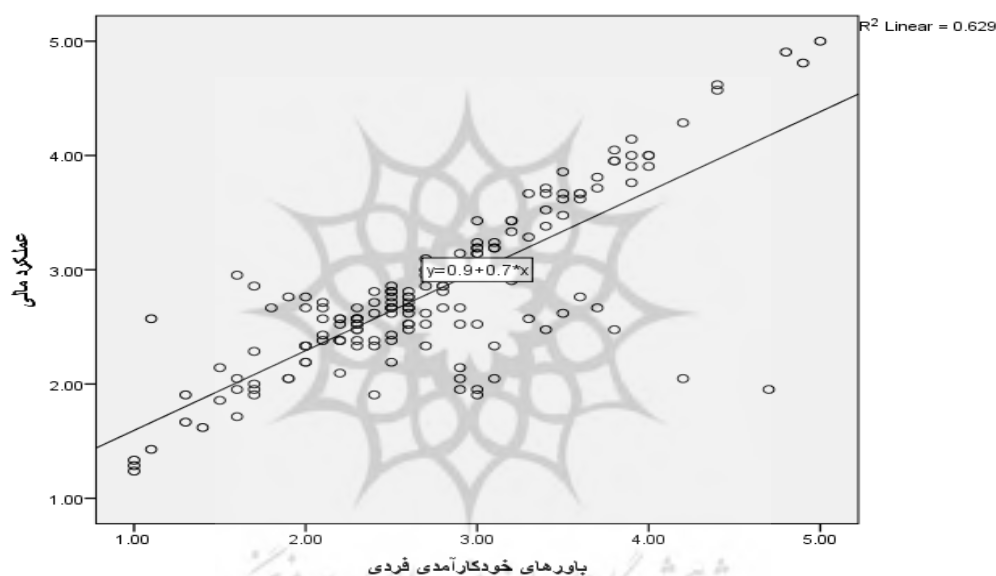
با توجه به نتایج جدول فوق سطح معنی داری آزمون برابر ۰/۰۰۰ می باشد و از میزان خطای پذیرش (۰/۰۵) کمتر می باشد لذا فرض صفر رد شده و رگرسیون از نظر آماری معنی دار می باشد.

چون رگرسیون از نظر آماری معنی دار بود لذا در در مرحله بعد می‌بایست ضرایب معادله رگرسیون برآورد شده و معنی دار بودن آنها مشخص شود. جدول زیر حاوی این نتایج می‌باشد:

جدول (۶): ضرایب رگرسیون

متغیر	برآورد پارامتر	آماره T	سطح معنی داری
β_0 عرض از مبدا	۱۸۹۷	۷,۵۱۸	۰/۰۰
β_1 باورهای خودکارآمدی فردی	۱۶۹۷	۱۶,۶۰۹	۰/۰۰

با توجه به نتایج جدول فوق سطح معنی داری ضریب عرض از مبدا برابر ۰/۰۰۰ کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد همچنین سطح معنی داری ضریب متغیر خودکارآمدی فردی نیز برابر ۰/۰۰۰ کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد و با توجه به مقدار برآورد شده ضریب ۰/۶۹۷ که مثبت است می‌توان گفت متغیر باورهای خودکارآمدی فردی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون تاثیر مثبت و معنادار دارد و نتیجتاً فرضیه فرعی اول پذیرفته می‌شود. همچنین نمودار پراکنش نیز بیانگر تایید فرضیه فرعی اول می‌باشد.



نمودار (۱): پراکنش بین باورهای خودکارآمدی فردی و عملکرد مالی

فرضیه فرعی دوم: انتظار پیامدهای فردی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون تاثیر گذار است.

فرضیه آماری به صورت فرض صفر (H_0) و فرض مقابل (H_1) به شرح زیر می‌باشد:

H_0 : انتظار پیامدهای فردی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون تاثیر معناداری ندارد.

H_1 : انتظار پیامدهای فردی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون تاثیر معناداری دارد.

جدول (۷): آزمون همبستگی بین انتظار پیامدهای فردی و عملکرد مالی

متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	عملکرد مالی
انتظار پیامدهای فردی	۰.۷۵۲*	

* $P < .05$

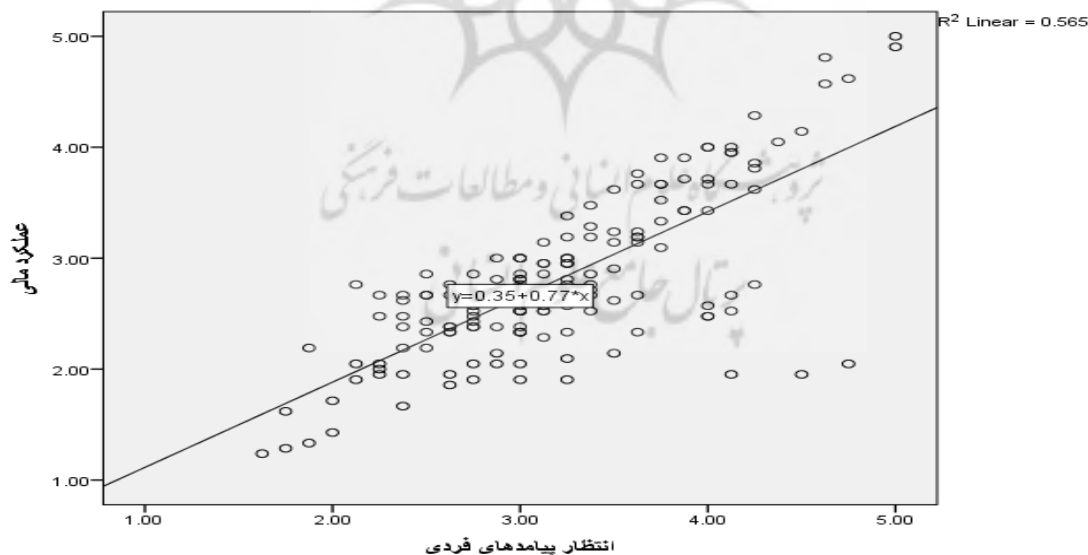
با توجه به نمودار پراکنش (۱) و خروجی آزمون ضریب همبستگی پیرسون جدول (۷) مقدار P -value نشان دهنده وجود ارتباط معنی دار بین انتظار پیامدهای فردی و عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون در

سطح اطمینان ۹۵ درصد می باشد به این معنی که فرضیه H_0 در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تائید قرار نمی گیرد. از طرفی با توجه به اینکه ضریب همبستگی برای دو متغیر ۰,۷۵۲ می باشد عدد معنی داری (sig) مشاهده شده (معیار تصمیم) از سطح معنی دار استاندارد ($\alpha= 0/05$) کمتر است بین این دو متغیر رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و از آنجا که هدف بررسی تاثیر انتظار پیامدهای فردی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون می باشد بنابراین از رگرسیون خطی استفاده شده است که نتایج آن در ادامه آمده است.

در جدول ۸، سطح معنی داری آزمون آنالیز واریانس کمتر از ۰/۰۵ بوده که نشان می دهد مدل رگرسیون توانسته است تغییرات در متغیر وابسته (عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون) را توضیح دهد و با توجه به معنادار بودن رگرسیون و مقدار آماره T و سطح معنی داری ضریب عرض از مبدا برابر ۰/۰۰۰ که کمتر از ۰/۰۵ می باشد می توان گفت که متغیر انتظار پیامدهای فردی تاثیر معنادار و مثبت بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون دارد، و نتیجتاً فرضیه فرعی دوم پذیرفته می شود.

جدول (۸): آزمون فرضیه فرعی دوم

متغیر مستقل : انتظار پیامدهای فردی		متغیر وابسته : عملکرد مالی		سطح اطمینان : ۹۵٪	
ضریب تعیین تعدیل شده Adjusted R square	ضریب تعیین R square	معنی داری کل مدل Anova		مقادیر بتای (Beta) استاندارد	آماره T
		آماره F	Sig		
۰.۵۶۳	۰.۵۶۵	۲۱۱,۹۵۵	۰۰۰.	۰.۷۵۲	۲,۰۰۷
				مقدار R	۰.۷۵۲



نمودار (۲): نمودار پراکنش بین انتظار پیامدهای فردی و عملکرد مالی

فرضیه فرعی سوم: باورهای کارآمدی جمعی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون تاثیر گذار است.

فرضیه آماری به صورت فرض صفر (H_0) و فرض مقابل (H_1) به شرح زیر می باشد:

H₀: باورهای کارآمدی جمعی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون تاثیر معناداری ندارد.

H₁: باورهای کارآمدی جمعی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون تاثیر معناداری دارد.

جدول (۹): نتایج آزمون همبستگی بین باورهای کارآمدی جمعی و عملکرد مالی

عملکرد مالی		متغیر
.۴۰۶*	ضریب همبستگی پیرسون	باورهای کارآمدی جمعی

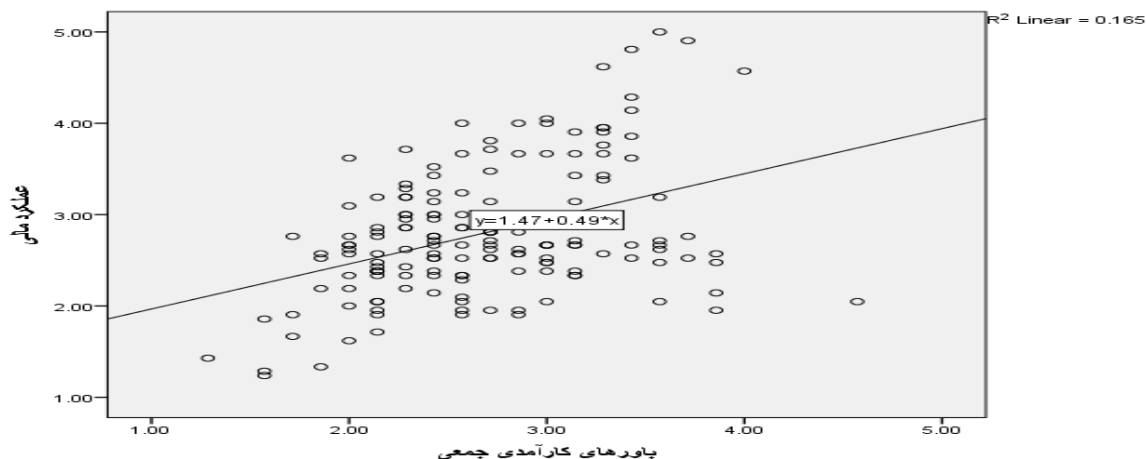
* P<.05

با توجه به نمودار پراکنش ۳ و خروجی آزمون ضریب همبستگی پیرسون جدول (۹) مقدار ۰,۰,۰ بعنوان P-value نشان دهنده وجود ارتباط معنی دار بین باورهای کارآمدی جمعی و عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون در سطح اطمینان ۹۵ درصد می باشد به این معنی که فرضیه H₀ در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید قرار نمی گیرد. از طرفی با توجه به اینکه ضریب همبستگی برای دو متغیر ۰,۴۰۶ می باشد و عدد معنی داری (sig) مشاهده شده (معیار تصمیم) از سطح معنی دار استاندارد ($\alpha= ۰/۰۵$) کمتر است بین این دو متغیر رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و از آنجا که هدف بررسی تاثیر باورهای کارآمدی جمعی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون می باشد بنابراین از رگرسیون خطی استفاده شده است که نتایج آن در ادامه آمده است.

در جدول ۱۰، سطح معنی داری آزمون آنالیز واریانس کمتر از ۰/۰۵ بوده که نشان می دهد مدل رگرسیون توانسته است تغییرات در متغیر وابسته (عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون) را توضیح دهد و با توجه به معنادار بودن رگرسیون و مقدار آماره T و سطح معنی داری ضریب عرض از مبدا برابر ۰/۰۰۰ که کمتر از ۰/۰۵ می باشد می توان گفت که متغیر باورهای کارآمدی جمعی تاثیر معنادار و مستقیم بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون دارد، و نتیجتاً فرضیه فرعی سوم پذیرفته می شود

جدول (۱۰): آزمون فرضیه فرعی سوم

متغیر مستقل : باورهای کارآمدی جمعی		متغیر وابسته : عملکرد مالی		سطح اطمینان : ۹۵٪	
ضریب تعیین تعدیل شده	Adjusted R square	معنی داری کل مدل Anova		مقادیر بتای (Beta) استاندارد	آماره T
		ضریب تعیین R square	Sig		
.۱۵۹	.۱۶۵	۳۲,۰۹۳	.۰۰۰	.۴۰۶	۶,۱۵۲
				مقدار R	۴۰۶.



نمودار (۴): نمودار پراکنش بین باورهای کارآمدی جمعی و عملکرد مالی

فرضیه فرعی چهارم: انتظار پیامدهای جمعی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون تاثیرگذار است. فرضیه آماری به صورت فرض صفر (H_0) و فرض مقابل (H_1) به شرح زیر می باشد:

H_0 : انتظار پیامدهای جمعی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون تاثیر معناداری ندارد.

H_1 : انتظار پیامدهای جمعی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون تاثیر معناداری دارد.

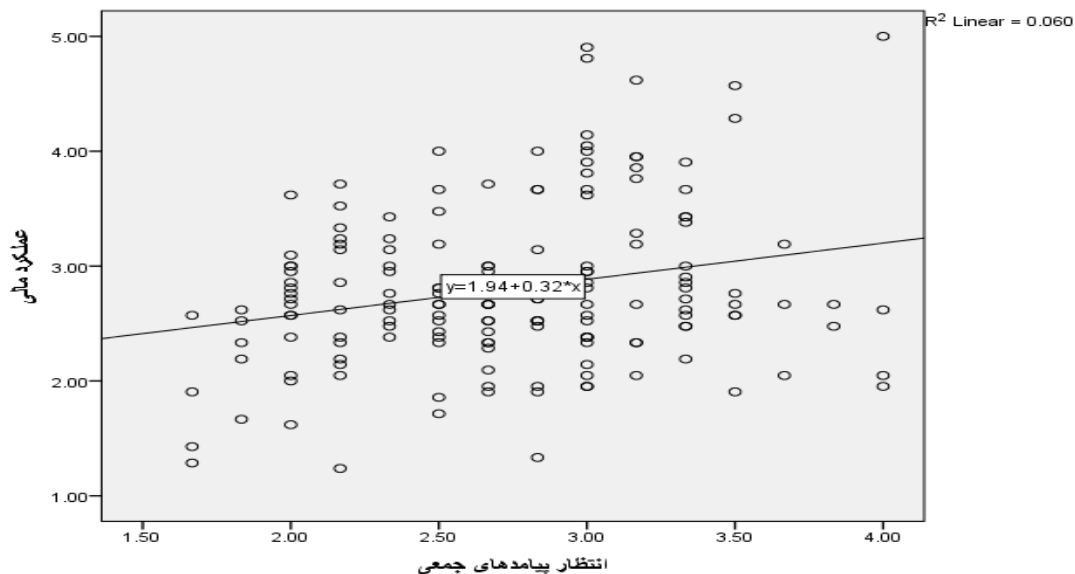
جدول (۱۱): نتایج آزمون همبستگی بین انتظار پیامدهای جمعی و عملکرد مالی

عملکرد مالی		متغیر
	ضریب همبستگی پیرسون	انتظار پیامدهای جمعی
	.۲۴۵*	

$P < .05$ *

با توجه به خروجی نمودار پراکنش ۴ و آزمون ضریب همبستگی جدول (۱۱) مقدار 0.245 بعنوان P -value نشان دهنده وجود ارتباط معنی دار بین انتظار پیامدهای جمعی و عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون تاثیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد می باشد به این معنی که فرضیه H_0 در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تائید قرار نمی گیرد. در نتیجه با توجه به اینکه ضریب همبستگی برای دو متغیر 0.245 می باشد عدد معنی داری (sig) مشاهده شده (معیار تصمیم) از سطح معنی دار استاندارد ($\alpha = 0.05$) کمتر است بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد که با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی حاصله این رابطه مستقیم می باشد یعنی هرچه انتظار پیامدهای جمعی بیشتر باشد عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون در سطح اطمینان ۹۵ درصد بهبود خواهد یافت.

در جدول ۱۱، سطح معنی داری آزمون آنالیز واریانس کمتر از 0.05 بوده که نشان می دهد مدل رگرسیون توانسته است تغییرات در متغیر وابسته (عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون) را توضیح دهد و با توجه به معنادار بودن رگرسیون و مقدار آماره T و سطح معنی داری ضریب عرض از مبدا برابر 0.000 که کمتر از 0.05 می باشد می توان گفت که متغیر انتظار پیامدهای جمعی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون تاثیر معنادار و مثبت دارد، و نتیجتاً فرضیه فرعی چهارم پذیرفته می شود.

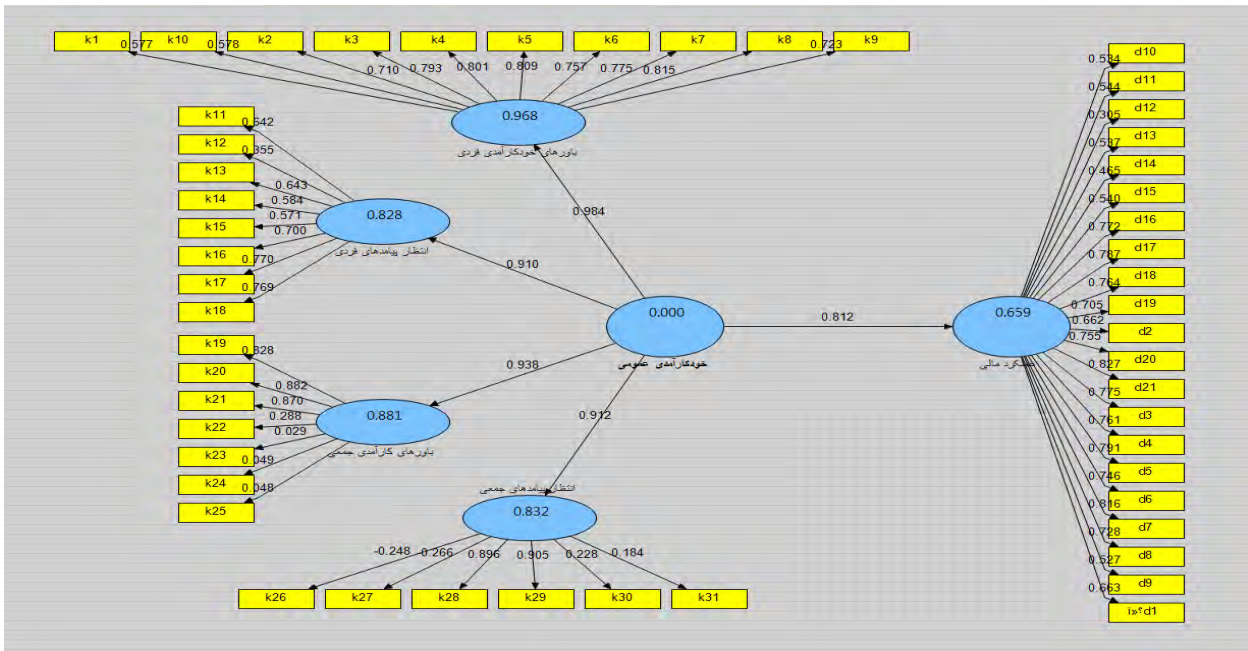


نمودار (۵): پراکنش بین انتظار پیامدهای جمعی و عملکرد مالی

جدول (۱۲): آزمون فرضیه فرعی چهارم

متغیر مستقل: انتظار پیامدهای جمعی		متغیر وابسته: عملکرد مالی		سطح اطمینان: ۹۵٪	
ضریب تعیین شده	ضریب تعیین R square	معنی داری کل مدل Anova		مقادیر بتای (Beta) استاندارد	آماره T
		آماره F	Sig		
		۱۰,۳۹۴	۰۰۰	۰.۲۴۵	۷,۱۲۶
Adjusted R square	۰.۵۴			مقدار R	۰.۲۴۵

فرضیه اصلی: خودکارآمدی عمومی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون تاثیرگذار است. یکی از قوی ترین و مناسب ترین روش های تجزیه و تحلیل در تحقیقات علوم رفتاری، تجزیه و تحلیل چند متغیره است. زیرا ماهیت این گونه موضوعات چند متغیره بوده و نمی توان آنها را با شیوه دو متغیری (که هر بار تنها یک متغیر مستقل با یک متغیر وابسته در نظر گرفته می شود) حل نمود. از این رو، در این تحقیق برای تأیید یا رد فرضیات از مدل معادلات ساختاری و بطور اخص تحلیل مسیر استفاده شده است. تحلیل مسیر (مدل ساختاری) تکنیکی است که روابط بین متغیرهای تحقیق (مستقل، میانجی، تعدیلگر و وابسته) را بطور همزمان نشان می دهد. بطور خلاصه برای شناسایی اثرات متغیرهای ارائه شده در مدل مفهومی پژوهش و آزمون فرضیه اصلی ارائه شده از روش تحلیل مسیر استفاده شده است.



شکل (۱): برازش مدل مفهومی در حالت تخمین استاندارد

شکل ۱، برازش مدل مفهومی تحقیق را در حالت تخمین استاندارد نشان می دهد. بارهای عاملی مدل در حالت تخمین استاندارد میزان تاثیر هر کدام از متغیرها و یا گویه ها را در توضیح و تبیین واریانس نمرات متغیر یا عامل اصلی نشان می دهد. به عبارت دیگر بار عاملی نشان دهنده میزان همبستگی هر متغیر مشاهده گر (سوال پرسشنامه) با متغیر مکنون (عامل ها) می باشد.

برازش مدل مفهومی

به منظور بررسی پایایی ابزار از شاخص های پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ بهره گرفته شد. از آنجایی که معیار آلفای کرونباخ یک معیار سنتی برای تعیین پایایی سازه ها می باشد، روش pls از معیار مدرن تری نسبت به آلفا بنام پایایی ترکیبی که توسط ورتس و همکاران (۱۹۷۴) معرفی شده است برای بررسی پایایی استفاده می کند. در نتیجه برای سنجش بهتر پایایی در روش pls، هر دوی این معیار ها به کار برده می شوند. در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی برای هر سازه بالای ۷/ شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل اندازه گیری دارد.

آلفای کرونباخ و پایایی مرکب

آلفای کرونباخ شاخصی سنتی برای بررسی پایایی یا سازگاری درونی بین متغیرهای مشاهده پذیر در یک مدل اندازه گیری انعکاسی است. معیار قابل قبول بودن برای این شاخص که نشان دهنده ی پایایی مدل اندازه گیری انعکاسی خواهد بود. حداقل مقدار ۰،۷ می باشد که البته موس و همکاران (۱۹۹۸) در مورد متغیرهایی با تعداد سوالات اندک مقدار بالای ۵/ را نیز به عنوان سرحد قابل قبول ضریب آلفای کرونباخ قبول کرده اند. این شاخص برای مدل های اندازه گیری که از یک متغیر مشاهده پذیر تشکیل شده اند محاسبه نمی شود یعنی در واقع عدد ۱ را نشان میدهد به دلیل سختگیرانه بودن این شاخص برای بررسی همسانی درونی مدل اندازه گیری از شاخص دیگری به نام پایایی مرکب استفاده می شود.

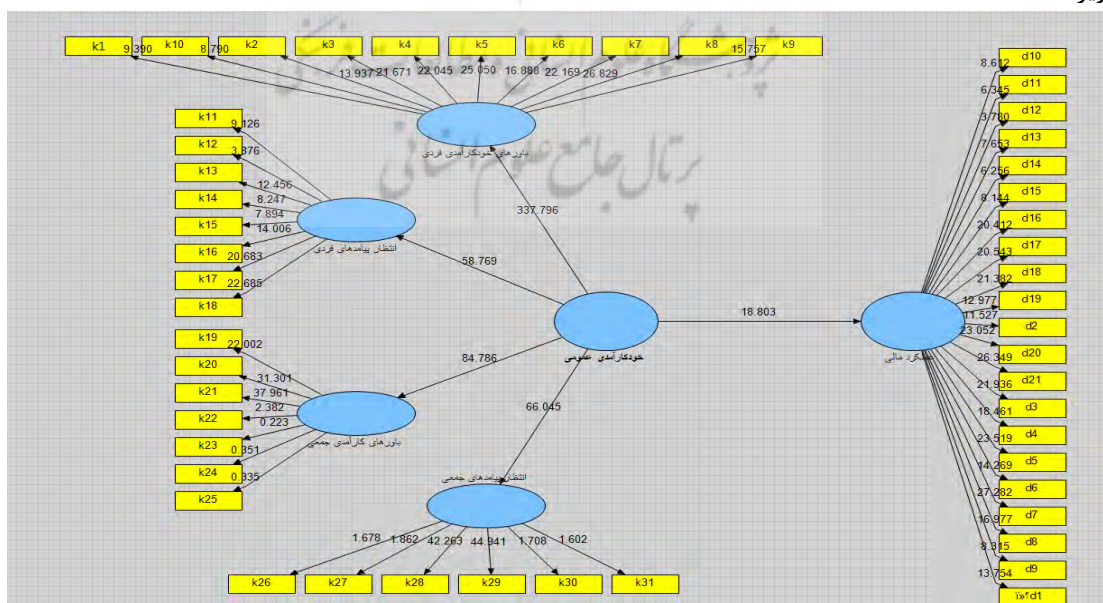
جدول (۱۳): آلفای کرونباخ متغیرهای مدل مفهومی

آلفای کرونباخ	متغیر
۰.۹۱۹۰۲۱	خودکارآمدی عمومی
۰.۹۳۹۰۰۵	عملکرد مالی
۰.۹۰۵۲۹۷	باورهای خودکارآمدی فردی
۰.۷۹۱۴۷۶	انتظار پیامدهای فردی
۰.۷۲۷۷۱۳	باورهای خودکارآمدی جمعی
۰.۸۴۴۰۰۷	انتظار پیامدهای جمعی

جدول (۱۴): مقادیر پایایی ترکیبی متغیرهای مدل مفهومی

پایایی ترکیبی (Composite Reliability)	متغیر
۰.۹۲۹۸۲۹	خودکارآمدی عمومی
۰.۹۴۵۶۸۷	عملکرد مالی
۰.۹۲۲۲۱۶	باورهای خودکارآمدی فردی
۰.۸۴۳۳۰۱	انتظار پیامدهای فردی
۰.۷۵۶۵۳۴	باورهای خودکارآمدی جمعی
۰.۷۰۹۸۸۹	انتظار پیامدهای جمعی

آزمون فرضیه اصلی: با توجه به مطلوب بودن شاخصهای برازش مدل با استفاده از خروجی آزمون Bootstrapping خلاصه نتایج به شرح زیر است:

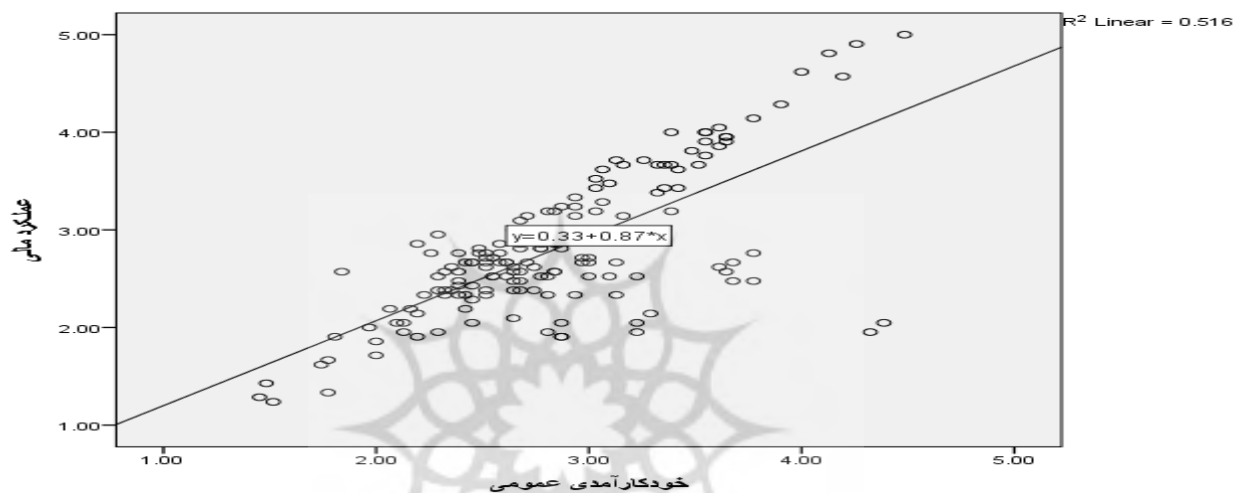


شکل (۲) برازش مدل مفهومی در حالت معناداری

جدول (۱۵): آزمون معناداری فرضیه اصلی

T Statistics (O/STERR)	
۱۸,۸۰۳	عملکرد مالی -> خودکارآمدی عمومی

با توجه به خروجی شکل ۶و بر اساس یافته های جدول ۱۵ مقدار آماره t بیشتر از ۱,۹۶ می باشد که نشان دهنده معنی داری ضریب برآورد شده می باشد در نتیجه خودکارآمدی عمومی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون تاثیرگذار است و فرضیه اصلی تایید می شود.



نمودار (۶): نمودار پراکنش بین خودکارآمدی عمومی و عملکرد مالی

بحث و نتیجه گیری:

فرضیه اصلی: خودکارآمدی عمومی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون تاثیرگذار است.

نتایج نشان داد مقدار آماره t بیشتر از ۱,۹۶ می باشد که نشان دهنده معنی داری ضریب برآورد شده می باشد در نتیجه خودکارآمدی عمومی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون تاثیرگذار است و فرضیه اصلی تایید می شود.

در تبیین تاثیر خودکارآمدی عمومی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون می توان گفت که عملکرد مالی جزء ابزار مهم و متداول حسابداری مدیریت هستند و تمرکز این معیار بر عواملی است که بیشترین تاثیر را بر سود شرکت دارند. عملکرد موثر به داشتن مهارت ها و هم به باور در توانایی انجام مهارت ها نیازمند است. اداره کردن موقعیت های دائم تغییر، مبهم، غیرقابل پیش بینی و استرس زا مستلزم داشتن مهارت های چندگانه است. بنابراین مبادلات با محیط تا حدودی تحت تاثیر قضاوت های فرد در مورد توانایی های خویش است. افرادی که به کارآمدی خود باور دارند برای غلبه بر موانع و مشکلات تلاش های مضاعفی می کنند.

نتایج بدست آمده حاصل از پژوهش حاضر با پژوهش سنجرى، اسمعیلى، تجارى (۱۳۹۹)، سواری، فلاحی، وزایرچی (۱۳۹۵)، مهداد، خردمندمشعل و تاجیک (۱۳۹۴)، اصفهانی اصل و وفائی (۱۳۹۴)، حیدری (۱۳۹۳)، لوبرز و همکاران (۲۰۱۵)، چرین و جاکوب (۲۰۱۶)، دیپندرا و همکاران (۲۰۱۹)، همخوانی دارد.

فرضیه فرعی اول: باورهای خودکارآمدی فردی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون تاثیرگذار است.

نتایج نشان می دهد مقدار ضریب همبستگی پیرسون برابر $0/793$ و سطح معنی داری آن کمتر از $0/05$ بوده که بیانگر وجود رابطه مستقیم و معنا دار بین باورهای خودکارآمدی فردی و عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون می باشد. مقدار ضریب تعیین برابر $0/629$ می باشد که نشان می دهد باورهای خودکارآمدی فردی حدود $62/9$ از عملکرد مالی در بانک های شهرستان کازرون را توجیه می کند.

در تبیین تاثیر باورهای خودکارآمدی فردی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون می توان گفت که افراد کارآمد در مواجهه با رویدادهای دشور، استقامت و پشتکار زیادی به خرج می دهند به از منابع فردی و محیطی بازخوردهای مثبت می گیرند. خودکارآمدی با توانایی داشتن در شغل موجب می شود که افراد به صورت مداوم جهت انجام بهتر وظایف خود و پیشرفت در شغل تلاش کرده و از دارایی های سازمان، در کسب و کار و درآمدهای حاصل از تولید بهره برداری نمایند که این خود زمینه بهبود عملکرد مالی فراهم می سازد. نتایج بدست آمده حاصل از پژوهش حاضر با پژوهش مظاهری (۱۳۹۵)، همخوانی دارد.

فرضیه فرعی دوم: انتظار پیامدهای فردی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون تاثیرگذار است.

نتایج نشان می دهد مقدار ضریب همبستگی برای دو متغیر $0/752$ می باشد و عدد معنی داری (sig) مشاهده شده (معیار تصمیم) از سطح معنی دار استاندارد ($\alpha=0/05$) کمتر است بین این دو متغیر رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و با توجه به معنادار بودن رگرسیون و مقدار آماره T و سطح معنی داری ضریب عرض از مبدا برابر $0/000$ که کمتر از $0/05$ می باشد می توان گفت که متغیر انتظار پیامدهای فردی تاثیر معنادار و مثبت بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون دارد.

در تبیین تاثیر انتظار پیامدهای فردی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون می توان گفت که این یافته ها را چنین می توان توصیف کرد که رشد و ادامه فعالیت سازمان ها نیازمند منابع مالی است که تامین این منابع، همواره با محدودیت همراه است و برای اینکه فرایند جذب منابع تداوم داشته باشد، نحوه استفاده از این منابع باید بگونه ای باشد که موجبات ایجاد سهم مناسبی از ارزش را برای تامین کنندگان و استفاده کنندگان از منابع فراهم آورد. انتظار پیامد، با استفاده از انگیزه دهنده ها (پیامدهای مثبت) یا پیامدهای منفی (عوامی که انگیزه را از بین می برند) می تواند موجب انگیزش گردد. ایجاد انگیزه در کارکنان موجب می شود آنها در پیگیری اهداف مطلوب پشتکار بیشتر نشان می دهند و از حالت اولیه کسب و کار خود استفاده کرده و تولید درآمد کند که این امر منجر به افزایش عملکرد مالی در سازمان می شود. نتایج بدست آمده حاصل از پژوهش حاضر با پژوهش توسلی، فلاوندی، عباس زاده و نعمانی (۱۳۹۵)، همخوانی دارد.

فرضیه فرعی سوم: باورهای کارآمدی جمعی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون تاثیرگذار است.

نتایج نشان می دهد ضریب همبستگی برای دو متغیر $0/406$ می باشد و عدد معنی داری (sig) مشاهده شده (معیار تصمیم) از سطح معنی دار استاندارد ($\alpha=0/05$) کمتر است بین این دو متغیر رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و با توجه به معنادار بودن رگرسیون و مقدار آماره T و سطح معنی داری ضریب عرض از مبدا برابر $0/000$ که کمتر از $0/05$ می باشد می توان گفت که متغیر باورهای کارآمدی جمعی تاثیر معنادار و مستقیم بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون دارد.

در تبیین تاثیر باورهای کارآمدی جمعی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون می توان گفت که رابطه مثبت بین باورهای کارآمدی جمعی و عملکرد مالی حاکی از وجود این مسئله مهم در سازمان است که در بین کارکنان جامعه مورد پژوهش توجه به فعالیت های گروهی جز مسائل مهمی است که سازمان به آن توجه دارد. به عبارتی افراد تابع

گروه و جمعی هستند که در یک محیط در تعامل باهم فعالیت می کنند و نظرات جمعی را بر نظرات فردی ارجح می دانند و به نوعی افراد از محیط گروهی که عضو آن هستند تأثیر می پذیرند و برآن تأثیر می گذارند کارایی شخصی زیاد ترس از شکست را کاهش می دهد و سطح آرزوها را بالا می برد و توانایی مسئله گشایی و تفکر تحلیلی را بهبود می بخشد تا کارکنان تصمیم گیری مناسبی در ارتباط با تامین منابع مورد نیاز داشته باشند و کارکنان میتوانند از طریق استفاده درست از منابع، از تقبل هزینه و انجام وظایف و فرایندهای نامناسب تولید محصولات و ارائه خدمات جلوگیری کنند و بدین ترتیب عملکرد مالی سازمان به واسطه اثربخشی و کارایی پیامدهای جمعی کارکنان افزایش می یابد. نتایج بدست آمده حاصل از پژوهش حاضر با پژوهش مظاهری (۱۳۹۵)، توسلی، فلاوندی، عباس زاده و نعامی (۱۳۹۵)، استفانو، جاوراس و دولکریدو (۲۰۱۳)، همخوانی دارد.

فرضیه فرعی چهارم: انتظار پیامدهای جمعی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون تأثیرگذار است.

نتایج نشان می دهد ضریب همبستگی برای دو متغیر ۲۴۵. می باشد و عدد معنی داری (sig) مشاهده شده (معیار تصمیم) از سطح معنی دار استاندارد ($\alpha = 0/05$) کمتر است بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد که با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی حاصله این رابطه مستقیم می باشد و با توجه به معنادار بودن رگرسیون و مقدار آماره T و سطح معنی داری ضریب عرض از مبدا برابر $0/000$ که کمتر از $0/05$ می باشد می توان گفت که متغیر انتظار پیامدهای جمعی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون تأثیر معنادار و مثبت دارد.

در تبیین تأثیر انتظار پیامدهای جمعی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های شهرستان کازرون می توان گفت که انتظارات پیامدهای جمعی از طریق تقویت باورهای کارکنان، به افزایش تلاش و انگیزه بیشتر آنها برای انجام امور چالش انگیز منجر می شود، همچنین انتظارات کارآمدی سبب ایجاد و افزایش اطمینان اعضا در جهت انجام موفقیت آمیز وظایف و دستیابی به اهداف مدنظر می شود. بنابراین، از آنجا که باورهای خودکارآمدی بر شیوه تفکر، احساس، انتظار و عملکرد اعضای سازمان تأثیر می گذارد، احساس کارآمدی بالا به آنها قدرت می دهد در صورت رویارویی با مسائل مالی، با حفظ تمرکز و انرژی خود، از طریق تفکر تحلیلی نسبت به رفع مشکل اقدام کنند و به اهداف مالی سازمان در راستای افزایش ثروت و نائل می آید. نتایج بدست آمده حاصل از پژوهش حاضر با مظاهری (۱۳۹۵)، توسلی، فلاوندی، عباس زاده و نعامی (۱۳۹۵)، همخوانی دارد.

پیشنهاد های مبتنی بر یافته های تحقیق (کاربردی)

- به جامعه مورد بررسی پیشنهاد می شود از طریق آموزش های تئوری و برگزاری کلاس های ضمن خدمت و ترغیب و تشویق کارکنان به حضور در این کارگاه ها سطح مولفه های خودکارآمدی را که شامل باور های خودکارآمدی فردی، انتظار پیامدهای فردی، باور های خودکارآمدی جمعی، انتظار پیامدهای جمعی میباشند، به بالاترین حد ممکن برساند.
- تقویت خودکارآمدی از طریق فراهم کردن امکانات مشارکت افراد
- ارائه بازخوردهای منظم و پیوسته به صورت گزارشهای ماهیانه، فصلی و سالیانه کارکنان را از نحوه تأثیرگذاریشان بر فرایندهای سازمان مطلع ساخته تا با بهره گیری از این ساز و کار، کارکنان از تأثیر عملکرد مالی خویش بر تحقق اهداف مالی آگاهی بیشتری به دست آورند.
- تسهیل همکاری و مشارکت بیشتر کارکنان با مدیران از طریق ایجاد یک چشم انداز مشترک و تصریح اهمیت وظیفه شناسی و تعهد قوی نسبت به هدف
- اصلاح سیستم های جبران خدمات و پاداش از طریق ارائه معیارهای صریح و روشن در خصوص پرداخت ها

- ایجاد محیطی صمیمی و آشنا در سازمان، در چنین محیطی افراد با یکدیگر در طول زمان آشنا شده و احساس تعلق و وفاداری به زندگی در یک گروه را پیدا می کنند در نتیجه انجام کارها بسیار ساده تر است و فعالیت های گروهی به خوبی و با سرعت پیشرفت می نماید.
- تقویت روحیه جمع گرایی بجای فرد گرایی از طریق ایجاد تیم های کاری و ارائه پاداش بر پایه مشارکت و همکاری اعضای تیمها

منابع

- اصفهانى اصل، مریم و وفائی، آتوسا، (۱۳۹۴)، رابطه استرس شغلی و خودکارآمدی عمومی با عملکرد شغلی کارکنان بیمارستان گلستان اهواز، اولین همایش علمی پژوهشی روانشناسی، علوم تربیتی و آسیب شناسی جامعه، کرمان
- اصفهانى اصل، مریم، وفائی، آتوسا (۱۳۹۴)، رابطه استرس شغلی با عملکرد شغلی در کارکنان بیمارستان گلستان اهواز، اولین همایش ملی راهکارهای توسعه و ترویج علوم تربیتی، روانشناسی، مشاوره و آموزش در ایران، تهران.
- توسلی، داریوش، فلاوندی، حسن، عباس زاده، میرمحمد، نعیمی، عبدالرضا. (۱۳۹۵). تحلیل کانونی روابط بین خودکارآمدی و ظرفیت انطباق پذیری سازمانی، فصلنامه مدیریت دولتی، ۳(۴)، ۵۴-۵۹
- جلیلی، محمد (۱۳۹۶)، بررسی تاثیر رفتار فرصت طلبانه عرضه کننده بر عملکرد مالی و غیر مالی سازمان با نقش میانجی اعتماد بین فردی و اعتماد بین سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهر قدس
- حضرتی، مرتضی، تقی زاده، نرگس (۱۳۹۵). مطالعه تاثیر سرمایه هوشمندی بر عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: بانک ملی استان گیلان)، کنفرانس بین المللی مهندسی صنایع و مدیریت، تهران، دبیرخانه دائمی کنفرانس
- حق پناه، سارا. (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد مالی شرکت ایران خودرو، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی و غیردولتی رجاء قزوین
- حیدری، زینب (۱۳۹۴). رابطه بین خودکارآمدی شغلی و استرس شغلی با عملکرد مالی مدیران سرمایه گذار در بورس اوراق بهادار، پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی کار خرمدره
- ساکي، رضا؛ حمیده نعمتی امیرکلایی و مریم رضایی، (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین خود کارآمدی با عملکرد شغلی دبیران دخترانه مدارس شهر تهران، اولین کنفرانس بین المللی روانشناسی و علوم تربیتی، شیراز، موسسه عالی علوم و فناوری حکیم عرفی شیراز.
- سنجری، محمد و اسمعیلی، محمدرضا و تجاری، فرشاد، (۱۳۹۹)، بررسی رابطه یادگیری سازمانی با خودکارآمدی عمومی و اشتیاق کاری در ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی، نشریه مطالعات مدیریت ورزشی (پژوهش در علوم ورزشی)، ۶(۴)، ۵۶-۹۸
- سواری، کریم، فلاحی، نوریه، زایرچی، مریم، (۱۳۹۶). رابطه خودکارآمدی، اشتیاق شغلی و انگیزش درونی با عملکرد شغلی آموزگاران، پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی، ۳(۴)، ۴۵-۶۵
- علایی خرایم، رقیه؛ نریمانی، محمد (۱۳۹۱). مقایسه ی باورهای خودکارآمدی و انگیزه ی پیشرفت در میان دانش آموزان با و بدون ناتوانی یادگیری. مجله ی ناتوانی های یادگیری، ۳(۱)، ۷۸-۹۱.
- علی پور لری، رضا، مسلمی مهنی، حبیب (۱۳۹۷). اهمیت عملکرد مالی در سازمان، اولین کنفرانس علمی پژوهشی دستاوردهای نوین در مطالعات علوم مدیریت، حسابداری و اقتصاد ایران، ایلام، موسسه آسو سیستم آرمون،
- قنبری، سیروس، فرشچی، فاطمه. (۱۳۹۴). سنجش وضعیت خودکارآمدی شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا، همایش ملی مدیریت و آموزش، ملایر، دانشگاه ملایر
- گل محمدی، هانیه، ملک اخلاق، اسماعیل. (۱۳۹۸)، تاثیر کنترل استراتژیک بر بهبود عملکرد مالی سازمان، پنجمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار، تهران، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.

-مظاهری، زینب. (۱۳۹۵)، رابطه‌ی مدیریت زمان و خودکارآمدی شغلی کارکنان با توانمندسازی کارکنان آموزشگاه علوی شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه محقق اردبیلی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

-مهداد، علی، خردمند مشعل، حسن، تاجیک، افسانه (۱۳۹۴)، رابطه خودکارآمدی و عملکرد وظیفه: اثر تعدیلی عزت نفس سازمانی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۷(۲۶)، ۶۰-۶۵

-نظری، سودابه، (۱۳۹۷)، تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد مالی و پایداری مالی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری، موسسه آموزش عالی باختر ایلام

-Baron, L. and Morin, L. (2010) The Impact of Executive Coaching on Self-Efficacy Related to Management Soft Skills. *Leadership & Organization Development Journal*, 31, 18-38.

-Cherian, J., & Jacob, J. (2016). Impact of self-efficacy on motivation and performance of employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14): 80-88.

-Dipendra Singh & Albert A. Barreda & Yoshimasa Kageyama & Nripendra Singh (2019). "The Mediating Effect of Financial Self-Efficacy on the Financial Literacy-Behavior Relationship: A Case of Generation Y Professionals," *The Economics and Finance Letters, Conscientia Beam*, vol. 6(2), pages 120-133

-Lubbers, R., Loughlin, C., Zweig, D. (2015). Young workers job selfefficacy and affect: Pathways to health and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 67(1): 199-214.

-Stephanou1,G., Gkavras, G & Doulkeridou, M. (2013). The Role of Teachers' Self and Collective-Efficacy Beliefs on Their Job Satisfaction and Experienced Emotions in School. *Scientific Research*, 4(3), 268-278

