

تعیین تاثیر توانمندسازی سازمان بر عملکرد مالی با نقش تعدیلگر سواد مالی

فریبا صلاحی^۱، زهرا قاسمی ملک^۲

۱- استادیار گروه مدیریت صنعتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

salahi_en@yahoo.com

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، واحد الکترونیکی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

ghasemimlk@gmail.com

چکیده

امروزه توانمندسازی به عنوان یکی از ابزارهای سودمند ارتقاء کیفی کارکنان و افزایش اثربخشی سازمانی تلقی می‌شود. به منظور کسب موفقیت در محیط متغیر کسب و کار امروزی، سازمان‌ها به دانش، نظرات، انرژی و خلاقیت کارکنان، اعم از کارکنان خط مقدم تا مدیران سطح بالا، نیازمند هستند. هدف از تحقیق حاضر بررسی تاثیر توانمندسازی بر عملکرد مالی با نقش تعدیلگر سواد مالی در وزارت اقتصادی و دارایی است. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان وزارت اقتصاد در شهر تهران است، حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران برابر با ۳۱۴ نفر دست آمد که سه پرسش نامه عملکرد مالی، سواد مالی و توانمندسازی بین حجم نمونه پخش شد، نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده بود. روایی پرسش نامه‌های توسط اساتید و پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ تایید شد. نتایج تحقیق نشان داد که توانمندسازی کارکنان بر عملکرد مالی وزارت اقتصاد تاثیر دارد، همچنین تاثیر زیر مولفه های خوداثربخشی، خوداختیاری، پذیرش نتایج شخصی، معنی-دار بودن شغل و اعتماد بر عملکرد مالی تایید شد، بر اساس نتایج به دست آمده مبتنی بر معادلات ساختاری توانمندسازی کارکنان بر عملکرد مالی با نقش تعدیلگر سواد مالی تاثیر دارد.

واژگان کلیدی: توانمندسازی، عملکرد مالی، سواد مالی

مقدمه

امروزه توانمندسازی به عنوان یکی از ابزارهای سودمند ارتقاء کیفی کارکنان و افزایش اثربخشی سازمانی تلقی می‌شود. به منظور کسب موفقیت در محیط متغیر کسب و کار امروزی، سازمان‌ها به دانش، نظرات، انرژی و خلاقیت کارکنان، اعم از کارکنان خط مقدم تا مدیران سطح بالا، نیازمند هستند. جهت تحقق این امر، سازمان‌ها از طریق توانمندسازی به منظور تشویق آنان به ابتکار عمل بدون اعمال فشار، ارج نهادن به منافع جمعی سازمان با کمترین نظارت و انجام وظیفه به عنوان مالکان سازمان، اقدام می‌نمایند. توانمندسازی کارکنان را قادر می‌سازد تا در مواجهه با مشکلات و تهدیدها، از مقاومت و انعطاف‌پذیری بیشتری برخوردار باشند (امیدی و همکاران، ۱۴۰۰). مفهوم مبتنی بر تفکر عملکردمحور و ارزشی، رفتارها و روش‌ها، به‌ویژه برای ایجاد انگیزه در افراد و گروه‌ها، توسعه مهارت‌ها، ارتقای هم‌افزایی و نوآوری است و هدف همه این‌ها، بهبود عملکرد مالی تا بیشترین مقدار ممکن است. 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 (عطاریان، ۱۳۹۹). بهبود عملکرد مالی، روی تعیین اهداف مشخص، افزایش بهره‌وری و نوآوری، بهبود خروجی مالی و در نهایت بازگشت و مدیریت سرمایه تأکید دارد. البته آنچه در بهبود عملکرد مالی، ارزش دانسته می‌شود، بسته به فرد یا گروه ذی‌نفع تفاوت دارد. (منگ و همکاران، ۲۰۲۱).

روش‌های مختلفی برای اندازه‌گیری عملکرد مالی وجود دارد. می‌توان از اقلام خطی مانند درآمد حاصل از عملیات، درآمد عملیاتی یا جریان نقدی از عملیات، و همچنین کل فروش واحد استفاده کرد. شاخص‌های کلیدی عملکرد مالی، بخشی از معیارهای انتخابی هستند که به مدیران و متخصصان مالی در تجزیه و تحلیل کسب‌وکار و سنجش مسیر حرکت به سوی اهداف استراتژیک کمک می‌کنند (معصومی و همکاران، ۱۴۰۱). بهبود عملکرد مالی، روی تعیین اهداف مشخص، افزایش بهره‌وری و نوآوری، بهبود خروجی مالی و در نهایت بازگشت و مدیریت سرمایه تأکید دارد و مطالعه بر روی عوامل تأثیرگذار و تأثیر پذیر بر بهبود عملکرد مالی حائز اهمیت است. دغدغه اصلی مدیریت عملکرد مالی، حفظ و بهبود تعادل بین نیازهای ذی‌نفع‌ها و منابع مورد نیاز برای برآوردن آن‌هاست و مدیریت عملکرد مالی، اولویت‌های مختلفی را برای دستیابی به ارزش مطلوب برای همه ذی‌نفع‌ها تعریف می‌کند. بهبود عملکرد مالی با تمرکز بر محرک‌های عملیاتی و اهداف عملکردی پیش از یافتن راه حل و با هدف تقویت نوآوری، می‌تواند مزایای فراوانی برای هر سازمانی به ارمغان بیاورد، اهمیت پرداختن به عملکرد مالی سازمان‌های دولتی به این دلیل مهم هستند، که مدیران کسب‌وکار را قادر می‌سازند هر گونه مشکل فوری را بدون درگیر شدن در جزئیات آن شناسایی نمایند (ممقانی و همکاران، ۱۳۹۷). با توجه به اهمیت موارد مطرح شده هدف از انجام این پژوهش بررسی تأثیر توانمندسازی بر عملکرد مالی با نقش تعدیلگر سواد مالی است. از این‌رو سؤال اصلی آن است که توانمندسازی سازمان با نقش تعدیلگر سواد مالی بر عملکرد مالی تأثیر دارد؟

ادبیات تحقیق

مطالعات اخیر در مورد نقش شاخص مالی نشان می‌دهند که افزایش اهمیت بازار مالی، صرفاً شاخصی برای ارزیابی تاثیر فرصت‌های سرمایه‌گذاری جدید نیست. فقدان دسترسی به بازار مالی می‌تواند نتیجه‌ی ضعف در صلاحیت اقتصادی باشد. در چند دهه‌ی گذشته، در اثر پیشرفت مالی، ابزارهای مالی پیچیده‌ای به وجود آمده‌اند که استفاده کامل از آنها مستلزم داشتن مهارت زیاد است. اوربیچ و همکاران (۲۰۲۱) در مورد داده‌های اقتصاد خرد دریافتند که احتمال دسترسی افرادی که سواد مالی کمی دارند به بازارهای مالی و سرمایه‌گذاری در سهام کمتر است. پروزیوسی (۲۰۱۰) در سطح اقتصاد کلان نشان داد که برای توزیع دسترسی به بازارهای مالی در میان جمعیت، توان سود بردن از فرصت‌های سرمایه‌گذاری جدید و مشارکت در بازارهای مالی بستگی زیادی به سواد اقتصادی دارد.

پورغفاری و همکاران (۱۴۰۱) تحقیقی با عنوان بررسی تاثیر توانمندسازی بر سواد مالی کارکنان سازمان بورس انجام دادند. جامعه آماری تحقیق آنان شامل کلیه کارکنان سازمان بورس تهران بود. نتایج تحقیق از همبستگی معنادار بین دو مولفه توانمندسازی و سواد مالی حکایت داشت. صغری سینا و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیقی تاثیر سبک‌های رهبری بر عملکرد مالی و تاثیر آن بر خلاقیت کارکنان با نقش تعدیل‌گر خودکارآمدی خلاقانه و نقش میانجی اعتماد و هویت فردی را مورد مطالعه و کنکاش قرار دادند. یافته تحقیق آنان، حکایت از این موضوع داشت که با به‌کارگیری سبک‌های رهبری تحول‌گرا و تعامل‌گرا و نیز هویت بخشی به کارکنان، می‌توان عملکرد مالی را بهبود بخشید و بدین ترتیب شاخص‌های خلاقیت کارکنان، ارتقاء خواهد یافت. تحفه (۱۴۰۱) در پژوهشی تحت عنوان بررسی میزان تأثیر ساختار سازمانی (ابعاد ساختاری) بر توانمندسازی کارکنان، بررسی موردی (معاونت هزینه وزارت امور اقتصادی و دارایی) انجام داد و نتایج نشان داد که میانگین توانمندی روانشناختی بیانگر توانمندی نسبتاً بالا است. همچنین ضریب همبستگی نشان داد که بین ساختار سازمانی (ابعاد ساختاری) و توانمندسازی کارکنان در معاونت هزینه وزارت امور اقتصادی و دارایی، رابطه معنی‌داری وجود دارد. توکلی و نوربخش (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان تاثیر مولفه‌های تاثیرگذار بر توانمندسازی سازمانی بیمارستان‌های دولتی شهر تهران ارائه کردند. یکی از مهم‌ترین مولفه‌های مورد مطالعه در تحقیق آنان، که رابطه معنادار آن با توانمندی سازمانی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت، چابکی سازمانی بود. نتایج مطالعه همبستگی آنان نشان داد که بین چابکی سازمان و توانمندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، و در بین مولفه‌های مربوط به چابکی سازمانی، انعطاف‌پذیری بالاترین رابطه معنادار را با مولفه توانمندی سازمان داشته است. وظیفه و همکاران (۱۳۹۷) تحقیقی با عنوان مدل توانمندی سازمان در شرایط بحران بر مبنای نهادینه‌سازی یادگیری سازمانی مدیران و کارشناسان انجام دادند. در آن تحقیق ابتدا پنج مؤلفه اصلی شامل مؤلفه‌های مدیریتی تاب‌آوری، اهداف تاب‌آوری، فرهنگی تاب‌آوری، استراتژیک و یادگیری توانمندی در شرایط بحران شناسایی و با توجه به ادبیات تحقیق نام‌گذاری شدند. در دومین مرحله، استفاده تکنیک و نرم‌افزار دیماتل (DEMATEL) با بهره‌مندی از قضاوت خبرگان، ساختار سلسله‌مراتبی از عوامل موجود در سیستم، همراه با روابط تأثیرگذاری و تأثیرپذیری متقابل عناصر به‌دست آمد. در مرحله سوم، الگویی جهت نهادینه‌کردن یادگیری سازمانی با استفاده از نرم‌افزار لیزرل طراحی گردید.

در ادامه پنج مؤلفه فوق‌الذکر، زمینه‌ساز پرسش‌نامه مدل تاب‌آوری بر مبنای نهادینه‌سازی یادگیری به عنوان ورودی نرم‌افزار لیزرل جهت طراحی الگوی نهادینه‌سازی یادگیری سازمانی مورد استفاده قرار گرفت.

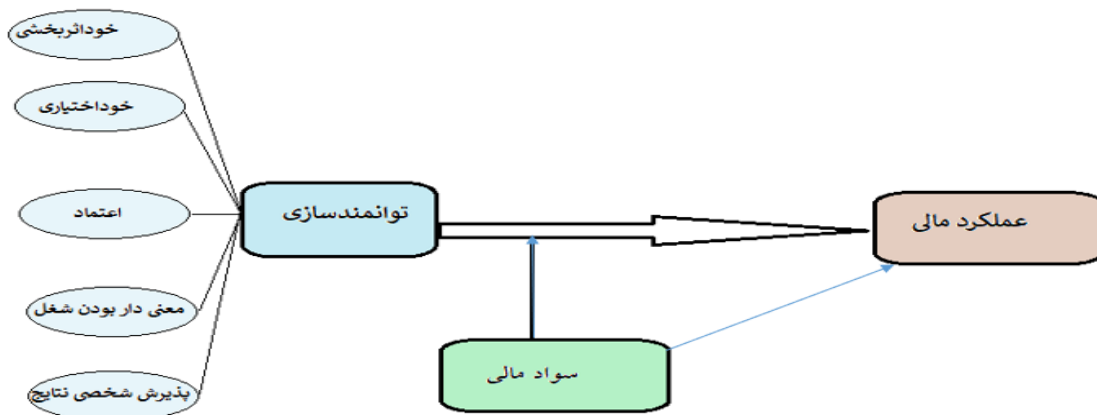
ویرتو و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیقی با عنوان بررسی تاثیر ساختار سازمانی بر عملکرد مالی به بررسی تاثیر طراحی ساختار سازمانی و مولفه‌های آن بر عملکرد مالی پرداختند. مطالعه موردی در تحقیق آنان شامل سازمانی سرمایه‌گذاری ورزشی بود. نتایج تحقیق آنان نشان داد ساختار سازمانی به عنوان توانایی پویای سازمان برای مقابله موفقیت‌آمیز با تغییرات مهماست. این امر از ویژگی‌ها و فرایندهای متقابل چند سطحی (کارمندی، تیمی و سازمانی) بوجود می‌آید که یک سازمان را قادر می‌سازد تا خود را برای تغییرات قابل توجه آماده کند، سازگار کند و از آنها بیاموزد. نتایج مطالعه آنان نشان داد که طراحی مناسب ساختار سازمانی می‌تواند باعث بهبود عملکرد مالی سازمانی شود. ساپتا (۲۰۲۱) در تحقیق خود به ارتباط بین سبک‌های مختلف رهبری با توانمندسازی شغلی کارکنان پرداخت. مطالعه موردی او شامل کارکنان شاغل در مراکز درمانی بود. نتایج تحقیق او نشان داد بین سبک رهبری تحول‌گرا و عدم مداخله با توانمندسازی کارکنان، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و از بین دو سبک رهبری، عدم مداخله بیشتر بر توانمندسازی کارکنان تاثیرگذار است. سان (۲۰۲۱) در مطالعه خود به بررسی تاثیر توانمندسازی و انجام کارگروهی موفق بر تلاش و عملکرد مالی منابع انسانی کارکنان پرداخت. نتایج تحقیق وی علاوه بر اثبات رابطه مثبت و معنادار مولفه توانمندسازی با انعطاف‌پذیری منابع انسانی، حاکی از آن بود که انتصاب رهبرانی با توانایی بالا و سخت‌کوش، تلاش به اشتراک‌گذاری دانش و عملکرد مالی تیم را افزایش می‌دهد. وریس و همیلتون (۲۰۲۱) مطالعه‌ای با عنوان بررسی عوامل موثر بر توانمندی سازمانی شرکت‌های کوچک و متوسط در زمان بحران انجام دادند. مطالعه موردی آنان توانمندی فردی و سازمانی شرکت‌های کوچک و متوسط در زمان بحران‌های طبیعی بود. نتایج تحقیق آنان نشان داد عواملی مانند طراحی مناسب ساختار سازمانی بر توانمندی سازمان‌های کوچک و متوسط در زمان بحران‌های طبیعی موثر است. استانوف و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای با عنوان تاثیر ساختار سازمانی بر عملکرد مالی با نقش میانجی رفتار شهروند سازمانی که در یک شرکت حمل و نقل کشور روسیه انجام گرفت، نشان دادند بین ساختار سازمانی و عملکرد مالی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین نقش میانجی رفتار شهروند سازمانی، در بین دو مولفه ساختار سازمانی و عملکرد مالی تایید گردید.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از حیث نحوه اجرا توصیفی پیمایشی است. از نظر هدف، کاربردی است، و از لحاظ نوع داده‌ها کمی و از حیث بررسی روابط علی بین متغیرها از روش علی استفاده شده است. در این تحقیق بر اساس استراتژی موردنظر از شیوه‌های گردآوری داده‌ها، نظیر پرسش‌نامه و اسناد و مدارک بهره گرفته شده است. جامعه آماری این تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان اداری وزارت اقتصاد و دارایی در شهر تهران بوده، که تعداد آن‌ها ۱۷۰۰ نفر و محدود و معین می‌باشد، برای تعیین تعداد نمونه از فرمول کوکران به صورت تصادفی ساده با تعداد ۳۱۴ نفر استفاده شده است.

مدل ساختاری تحقیق

در این تحقیق توانمندسازی متغیر مستقل و تاثیر گزار است، سواد مالی نقش متغیر تعدیلگر را دارد و متغیر عملکرد مالی متغیر وابسته و تاثیر پذیر است. مدل مفهومی تحقیق در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

اهداف تحقیق

هدف اصلی:

تعیین تاثیر توانمند سازی بر عملکرد مالی با نقش تعدیلگر سواد مالی در وزارت اقتصاد و دارایی

اهداف فرعی:

- تعیین تاثیر توانمند سازی بر عملکرد مالی در وزارت اقتصاد و دارایی
- تعیین تاثیر خوداثربخشی بر عملکرد مالی در وزارت اقتصاد و دارایی
- تعیین تاثیر خوداختیاری بر عملکرد مالی در وزارت اقتصاد و دارایی
- تعیین تاثیر پذیرش شخصی نتایج بر عملکرد مالی در وزارت اقتصاد و دارایی
- تعیین تاثیر معنی دار بودن شغل بر عملکرد مالی در وزارت اقتصاد و دارایی
- تعیین تاثیر اعتماد بر عملکرد مالی در وزارت اقتصاد و دارایی
- تعیین تاثیر سواد مالی بر عملکرد مالی در وزارت اقتصاد و دارایی

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی:

توانمند سازی با نقش تعدیلگر سواد مالی بر عملکرد مالی در وزارت اقتصاد و دارایی تاثیر دارد.

فرضیات فرعی:

توانمند سازی بر عملکرد مالی در وزارت اقتصاد و دارایی تاثیر دارد.
خوداثر بخشی بر عملکرد مالی در وزارت اقتصاد و دارایی تاثیر دارد.
خوداختیاری بر عملکرد مالی در وزارت اقتصاد و دارایی تاثیر دارد.
پذیرش شخصی نتایج بر عملکرد مالی در وزارت اقتصاد و دارایی تاثیر دارد.
معنی دار بودن شغل بر عملکرد مالی در وزارت اقتصاد و دارایی تاثیر دارد.
اعتماد بر عملکرد مالی در وزارت اقتصاد و دارایی تاثیر دارد.
سواد مالی بر عملکرد مالی در وزارت اقتصاد و دارایی تاثیر دارد.

یافته ها

در مدل سازی مسیری ساختاری لازم است پس از بررسی و آزمون فرضیات، شاخص های کیفیت مدل های برآورد شده مورد واکاوی قرار گیرد. در مدل سازی مسیری ساختاری سه دسته شاخص برازش مشتمل بر شاخص های برازش مدل های بیرونی، شاخص های برازش مدل های درونی و شاخص های برازش کل مدل وجود دارد. برای ارزیابی پایایی از شاخص های تک بعدی بودن مثل آلفای کرونباخ و پایایی مرکب و برای ارزیابی روایی از شاخص روایی همگرا استفاده می شود. اگر آلفای کرونباخ یک بلوک بزرگتر از $0/7$ باشد، بلوک تک بعدی است. با توجه به اینکه آلفای کرونباخ برآورد سختگیرانه تری از پایایی سازگاری درونی متغیرهای مکنون (آلفا) ارائه می دهد، در مدل های مسیری ساختاری از یک سنجی دیگر به نام پایایی مرکب استفاده می شود وقتی این مقدار بیشتر از $0/7$ است، آن بلوک تک بعدی است. برای ارزیابی روایی مدل از روایی همگرا استفاده می شود. روایی همگرا به این معنا است که مجموعه معرفها، سازه ی اصلی را تبیین می کنند. شاخص های برازش مدل در جدول ۱ نشان داده شده است.

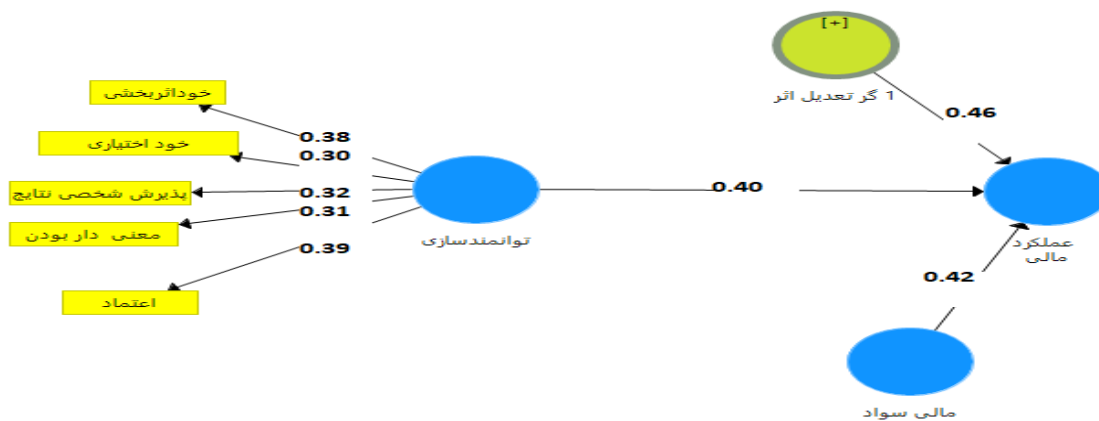
جدول ۱. ارزیابی شاخص های مدل درونی، بیرونی فرضیه های تحقیق

متغیر			α -COM	AVE
توانمندسازی	-----	0.624	0.703	0.524
سواد مالی	-----	0.623	0.765	0.623
عملکرد مالی	0.512	0.671	0.71	0.571

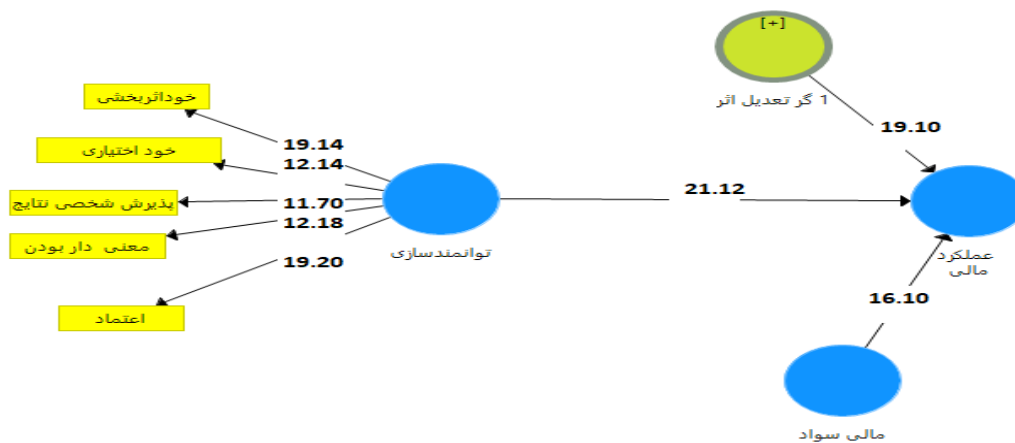
با توجه به اینکه مقدار آلفای کرونباخ تمام متغیرها بالاتر از $0/7$ می باشد، بنابراین میتوان گفت که تمام متغیرهای مکنون مدل، تک بعدی هستند. همچنین مقادیر پایایی مرکب برای تمام بلوک های مدل بیشتر یا تقریباً برابر $0/7$ میباشد. بنابراین بلوک های مدل از پایایی مرکب لازم برخوردارند. همان طور که در جدول بالا مشاهده می شود مقدار AVE برای متغیرهای مکنون بالاتر از $0/5$ است. بنابراین می توان گفت که روایی همگرا مدل های اندازه گیری مطلوب می باشد. شاخص R^2 نیز نشان می دهد که متغیرهای پیشین تا حد بالایی توانسته اند متغیرهای وابسته را پیش بینی کنند. به عبارتی مقادیر ارتباط پیشین نیز نشان میدهند که هیچ یک از آنها صفر نبوده و این به معنای وجود ارتباط پیشین میباشد. متغیر Q نیز بالاتر از صفر می باشد، که نشان می دهد متغیرهای مستقل دارای ارتباط پیش بین

هستند.

در این تحقیق برآورد مدل بر اساس بار عاملی و ضرایب معناداری برای فرضیه های اصلی و فرعی تحقیق در شکل ۲ و ۳ آورده شده است.



شکل ۲. ضرایب بار عاملی مدل برآورد شده



شکل ۳. ضرایب معنا دار T مدل برآورد شده

آزمون فرضیه های تحقیق

با توجه به ضرایب بار عاملی در شکل ۲ و همچنین ضرایب معناداری در شکل ۳ می توان گفت توانمندسازی بر عملکرد مالی مثبت بوده و آماره t آن برابر با ۲۱,۱۲، بزرگتر از مقدار بحرانی است (۱/۹۶). و همچنین ضریب اثر بار عاملی با مقدار ۰,۴ درصد، لذا فرض صفر رد شده و در نتیجه ادعای مطرح شده تایید می گردد بنابراین هرچقدر که سازمان توانمندسازی را به شکل مطلوب انجام دهد، باعث بهبود عملکرد مالی در سازمان خواهد شد. نتایج در جدول شماره ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. آزمون فرضیه فرعی ۱

متغیر مستقل	وابسته	ضریب اثر	ضریب معنا داری T
توانمندسازی	عملکرد مالی	۲۱,۱۲	۰,۴۰

همچنین با توجه به اینکه ضریب مسیر فرضیه تاثیر خوداثر بخشی بر عملکرد مالی مثبت و آماره t آن برابر با ۱۹,۱۴، بزرگتر از مقدار بحرانی است (۱/۹۶). و ضریب اثر بار عاملی با مقدار ۰,۳۸ درصد، لذا فرض صفر رد شده و در نتیجه ادعای مطرح شده تایید می گردد. با توجه به اینکه ضریب مسیر فرضیه تاثیر خود اختیاری بر عملکرد مالی مثبت و آماره t آن برابر با ۱۲,۱۴، بزرگتر از مقدار بحرانی است (۱/۹۶). و ضریب اثر بار عاملی با مقدار ۰,۳۰ درصد، لذا فرض صفر رد شده و در نتیجه ادعای مطرح شده تایید می گردد. با توجه به اینکه ضریب مسیر فرضیه تاثیر پذیرش شخصی نتایج بر عملکرد مالی مثبت و آماره t آن برابر با ۱۱,۷، بزرگتر از مقدار بحرانی است (۱/۹۶). و ضریب اثر بار عاملی با مقدار ۰,۳۲ درصد، لذا فرض صفر رد شده و در نتیجه ادعای مطرح شده تایید می گردد.

با توجه به اینکه ضریب مسیر فرضیه تاثیر معنی دار بودن بر عملکرد مالی مثبت و آماره t آن برابر با ۱۲,۱۸، بزرگتر از مقدار بحرانی است (۱/۹۶). و ضریب اثر بار عاملی با مقدار ۰,۳۱ درصد، لذا فرض صفر رد شده و در نتیجه ادعای مطرح شده تایید می گردد. با توجه به اینکه ضریب مسیر فرضیه تاثیر اعتماد بر عملکرد مالی مثبت و آماره t آن برابر با ۱۹,۲۰ بزرگتر از مقدار بحرانی است (۱/۹۶). و ضریب اثر بار عاملی با مقدار ۰,۳۹ درصد، لذا فرض صفر رد شده و در نتیجه ادعای مطرح شده تایید می گردد و در مجموع می توان گفت اعتماد بر عملکرد مالی سازمان تاثیر دارد. همچنین با توجه به اینکه ضریب مسیر فرضیه تاثیر سواد مالی بر عملکرد مالی مثبت و آماره t آن برابر با ۱۶,۱، بزرگتر از مقدار بحرانی است (۱/۹۶). و ضریب اثر بار عاملی با مقدار ۰,۴۲ درصد، لذا فرض صفر رد شده و در نتیجه ادعای مطرح شده تایید می گردد. نتایج در جداول شماره ۳ الی ۸ نشان داده شده است.

جدول ۳. آزمون فرضیه فرعی ۲

متغیر مستقل	وابسته	ضریب اثر	T ضریب معنا داری
خود اثر بخشی	عملکرد مالی	۱۹,۱۴	۰,۳۸

جدول ۴. آزمون فرضیه فرعی ۳

متغیر مستقل	وابسته	ضریب اثر	ضریب معنا داری T
خود اختیاری	عملکرد مالی	۰,۳۰	۱۲,۱۴

جدول ۵. آزمون فرضیه فرعی ۴

متغیر مستقل	وابسته	ضریب اثر	ضریب معنا داری T
پذیرش شخصی نتایج	عملکرد مالی	۰,۳۲	۱۱,۷۰

جدول ۶. آزمون فرضیه فرعی ۵

متغیر مستقل	وابسته	ضریب اثر	ضریب معنا داری T
معنی دار بودن	عملکرد مالی	۰,۳۱	۱۹,۲۰

جدول ۷. آزمون فرضیه فرعی ۶

متغیر مستقل	وابسته	ضریب اثر	ضریب معنا داری T
اعتماد	عملکرد مالی	۰,۳۹	۱۹,۲۰

جدول ۸. آزمون فرضیه فرعی ۷

متغیر مستقل	وابسته	ضریب اثر	ضریب معنا داری T
سواد مالی	عملکرد مالی	۰,۴۲	۱۶,۱۰

آزمون فرضیه اصلی تحقیق

با توجه به اینکه ضریب مسیر فرضیه تاثیر توانمندسازی با نقش تعدیلگر سواد مالی بر عملکرد مالی مثبت و آماره t آن برابر با ۱۹,۱ بزرگتر از مقدار بحرانی است (۱/۹۶). و همچنین با توجه به ضریب اثر بار عاملی با مقدار ۰,۴۶ درصد، لذا فرض صفر رد شده و در نتیجه ادعای مطرح شده تایید می گردد و در مجموع می توان گفت توانمندسازی با نقش تعدیلگر سواد مالی بر عملکرد مالی تاثیر دارد. بنابراین هرچقدر که در توانمندسازی با نقش تعدیلگر سواد مالی به شکل مطلوب انجام دهد، باعث بهبود عملکرد مالی در سازمان خواهد شد. نتایج در جدول شماره ۹ نشان داده شده است.

جدول ۹. آزمون فرضیه اصلی

متغیر مستقل	متغیر تعدیلگر	وابسته	ضریب اثر	ضریب معنا داری T
توانمندسازی	سواد مالی	عملکرد مالی	۰,۴۶	۱۹,۱۰

بحث و نتیجه گیری

بر اساس نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه اصلی تحقیق توانمندسازی با نقش تعدیلگر سواد مالی بر عملکرد مالی کارکنان در وزارت اقتصاد تاثیر دارد، مقایسه تاثیر متغیرها نشان می دهد که در حالت مستقیم ضریب اثر توانمندسازی برابر با ۰,۴۰، و ضریب اثر سواد مالی برابر با ۰,۴۲ است. حال در صورت استفاده هم زمان از دو متغیر ضریب اثر به ۰,۴۶ افزایش می یابد، نتایج تایید این فرضیه ضرورت پرداختن به بحث های توانمندسازی و سواد مالی در وزارت اقتصاد نشان می دهد، زیرا سازمان ها از طریق توانمندسازی به منظور تشویق آنان به ابتکار عمل بدون اعمال فشار، ارج نهادن به منافع جمعی سازمان با کمترین نظارت و انجام وظیفه به عنوان مالکان سازمان، اقدام می نمایند. توانمندسازی کارکنان را قادر می سازد تا در مواجهه با مشکلات و تهدیدها، از مقاومت و انعطاف پذیری بیشتری برخوردار باشند که این امر زمینه بهبود عملکرد از جمله عملکرد مالی در وزارت اقتصاد را فراهم می سازد. همچنین بر اساس نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه فرعی سواد مالی بر عملکرد مالی در وزارت اقتصاد تاثیر دارد، سواد مالی با دانش مدیریت مالی

در سازمان ارتباط دارد، و هرچقدر که در سازمان میزان این نوع سواد افزایش یابد با توجه به بهبود تخصص کلی سازمان و امکان انتقال آن عملکرد مالی سازمان بهبود خواهد یافت.

منابع

- جواد طبخا، ممقانی، محمدعلی هرمزی زاده، مجید کریمی، (1397) مقایسه نقش سبک های رهبری تحول آفرین و خدمتگزار در توانمندسازی کارکنان سازمان صدا و سیما مرکز مازندران، فصلنامه رسانه های دیداری و شنیداری، (28)12، 229-255.
- حافظ نیا، محمدرضا، ۱۳۸۸، مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، چاپ شانزدهم، تهران، انتشارات سمت
- زهره وظیفه، شهاب رزقی رستمی، حسن پاکدل، (1397) تاثیر توانمندسازی کارکنان بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب)، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، (9)2، 113-122.
- سید رضا پورغفاری، علیرضا منظری توکلی، سنجر سلاجقه، مهدی دهقانی سلطانی، (1401) طراحی و تبیین الگوی آوای کارکنان با تاکید بر فرهنگ سازمانی و با میانجیگری توانمندسازی کارکنان (مورد مطالعه: ستاد مرکزی بانک کشاورزی و شعب آن بانک در تهران بزرگ)، نشریه حقوق اداری، (32)10، 59-91.
- فاطمه صغری سینا، حسن محمدی چلمردی، سیده علیا عمادیان، (1400) رابطه بین سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش شرق استان مازندران، نشریه مدیریت بر آموزش سازمان ها، (2)10، 109-130 محمد رسول تحفه، شمس السادات زاهدی، محمد منتظری، علی یعقوبی پور، (1401) طراحی الگوی توانمندسازی کارکنان در شرف بازنشستگی (مورد مطالعه: صنعت برق ایران)، نشریه تعالی منابع انسانی، (3)3، 62-95. توکلی، مهدی نوربخش، (1399) راهبردهای توانمندسازی کارکنان در نظام اداری ایران، فصلنامه آموزش مدیریت دولتی، (5)2، 58. فیروزه عطاریان، (1399) نقد و بررسی توانمندسازی کارکنان بخش دولتی در قانون مدیریت خدمات کشوری، فصلنامه آموزش مدیریت دولتی، (5)2، 18. امیر معصومی، مهرداد محمدیان، نسرين خدابخشی، (1401) بررسی نقش توانمندسازی کارکنان نیروی انتظامی در تحول و تعالی سازمانی، نشریه تغییرات اجتماعی - فرهنگی، (2)19، 159-185.
- محمدرضا امیدی، نبی امید، حشمت الله عسکری، (1400) اولویت بندی عوامل موثر در بهره وری منابع انسانی نیروی انتظامی با استفاده از تصمیم گیری چند شاخصه، مجله توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، (39)11، 85-104.
- Camisón, César. And Villar-López, Ana. (2011). Non-technical innovation: Organizational memory and learning capabilities as antecedent factors with effects on sustained competitive advantage. *Industrial Marketing Management*. 40 (2011). 1294–1304
- Meng, B., & Han, H. (2021). Determinants of working holiday makers' destination loyalty: Uncovering the role of perceived authenticity. *Tourism Management Perspectives*, 32, 100565. doi:<https://doi.org/10.1016/j.tmp.2019.100565>
- Oubrich, M., Hakmaoui, A., Benhayoun, L., Solberg Söilen, K., & Abdulkader, B. (2021). Impacts of leadership style, organizational design and HRM practices on knowledge hiding: The indirect roles of organizational justice and competitive work environment. *Journal of Business Research*, 137, 488-499. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.045>

- Piwowar-Sulej, K., & Iqbal, Q. (2022). Leadership styles and sustainable performance: A systematic literature review. *Journal of Cleaner Production*, 134600.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.134600>
- Preziosi, M., Tourais, P., Acampora, A., Videira, N., & Merli, R. (2019). The role of environmental practices and communication on guest loyalty: Examining EU-Ecolabel in Portuguese hotels. *Journal of Cleaner Production*, 237, 117659.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.117659>
- Sapta, I. K. S., Rustiarini, N. W., Kusuma, I. G. A. E. T., & Astakoni, I. M. P. (2021). Spiritual leadership and organizational commitment: The mediation role of workplace spirituality. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1966865. doi:10.1080/23311975.2021.1966865
- Sun, S., & Duan, Z. (2019). Modeling passengers' loyalty to public transit in a two-dimensional framework: A case study in Xiamen, China. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*,

Determining the impact of empowering the organization on the financial worker with the role of moderator of financial literacy

Fariba Salahi¹, Zahra Ghasemi Malek¹

- 1-Assistant Professor, Department of Industrial Management, Islamic Azad University, South Tehran Branch, Tehran, Iran (corresponding author)
2- Master's student, Department of Public Administration, Electronic Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Abstract

Today, empowerment is considered as one of the useful tools for improving the quality of employees and increasing organizational effectiveness. In order to achieve success in today's changing business environment, organizations need the knowledge, opinions, energy and creativity of employees, from front-line employees to high-level managers. The purpose of this research is to investigate the impact of empowerment on financial performance with the role of financial literacy moderator in the Ministry of Economy and Finance. The statistical population of this research is all the employees of the Ministry of Economy in Tehran, the sample size was equal to 314 people using the Cochran formula, and three questionnaires of financial performance, financial literacy and empowerment were randomly distributed among the sample size. The validity of the questionnaires was confirmed by the professors and the reliability was confirmed using Cronbach's alpha coefficient, and the research results showed that empowerment and all its 5 sub-components, i.e. self-efficacy, self-determination, acceptance of personal results, were significant, and trust has an effect on financial performance, as well as the effect of literacy. Finance has a positive and meaningful effect on financial performance. Based on the results based on structural equations, the effect of empowerment has an effect on financial performance with the moderating role of financial literacy.

Keywords: empowerment, financial performance, financial literacy