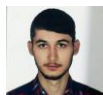


تأثیر تعهد سازمانی بر سیستم های حسابداری و عملکرد مالی سازمان (مورد مطالعه: بانک ملت)

سپیده خلفی^۱

یاشار دربندی^۲



تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۰۴ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۹/۲۵

چکیده

تعهد سازمانی میزان وابستگی افراد سازمان به سازمانی که در آن کار می کنند را نشان می دهد. تعهد کاری نقشی اساسی در تعیین این موضوع دارد که یک کارمند برای مدت طولانی تری در سازمان باقی بماند و با اشتیاق برای رسیدن به هدف سازمان کار کند. هدف از این تحقیق تأثیر تعهد سازمانی بر سیستم های حسابداری و عملکرد مالی سازمان (مورد مطالعه: بانک ملت) می باشد. روش تحقیق در این مقاله پژوهش حاضر از جنبه ی هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی و از نوع همبستگی است. در این پژوهش از هر دو روش میدانی و کتابخانه ای استفاده شده است در روش میدانی پس از بررسی روش ها و جمع آوری نظرات اساتید، ابزار پرسشنامه مناسب ترین روش تشخیص داده شده است. جامعه ی آماری شامل کلیه شعب بانک ملت در استان تهران می باشد که در یکی از ۴ سرپرستی شهر تهران طبقه بندی شده است در حال حاضر بانک ملت در شعب غرب داری ۱۰۵ شعبه در شهر تهران می باشد که ۱۰۴ شعبه در منطقه سرپرستی غرب طبقه بندی شده است. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده هم از روشهای آمار توصیفی و هم از روش آماری استنباطی استفاده می شود. برای تجزیه و تحلیل داده در سطح توصیفی و استنباطی از نرم افزارهای SPSS، smart-pls استفاده خواهد شد. یافته های تحقیق نشان دهنده تأثیر معنادار تعهد سازمانی بر سیستم های حسابداری و عملکرد مالی سازمان می باشد.

واژگان کلیدی

تعهد سازمانی، سیستم های حسابداری، عملکرد مالی، بانک ملت

۱. استادیار، دانشکده حسابداری و مالی، موسسه آموزش عالی الکترونیکی ایران، تهران، ایران sepideh.khalafi@gmail.com

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده حسابداری و مالی، موسسه آموزش عالی الکترونیکی ایران، تهران، ایران.

yashardarbandi@gmail.com

مقدمه

بانک ها به عنوان واحدهای تحت نظارت بانک مرکزی، ملزم به رعایت کلیه قوانین و ضوابط ابلاغ شده از سوی بانک مرکزی میباشند و این، امر عدم اختیار بانکها را در تعیین نرخ سود سپردهها و تسهیلات، نشان می دهد. در چنین شرایطی، رقابت در حوزه های مالی و پولی معنای واقعی خود را از دست داده و بانک ها ناگزیر به استفاده از ابزارهای دیگری جهت حفظ و ارتقاء عملکرد مالی خود می باشند. از سوی دیگر با توجه به اینکه بانک ها و مؤسسات مالی در ایران، ابزارها و مؤلفه های پولی و مالی کارا و مؤثر جهت رقابت را ندارند و در چنین محیطی هر روزه شاهد گسترش انواع بانک ها و مؤسسات اعتباری و صندوق های قرض الحسنه هستیم، عملکرد مالی مطلوب کاری و سیستم های حسابداری با عملکرد بالا بسیار سخت و دشوار خواهد بود. گزارشات مالی سالیانه از شعب بانک ملت نشان میدهد که درصد قابل توجهی از شعب دارای عملکرد مالی مطلوب نیستند (باباییان، ۱۳۹۳).

اقتصاد جمهوری اسلامی ایران با مسائلی چون کاهش نرخ سود افزایش رقابت حضور بانک های نیمه خصوصی و تکالیف و سیاستهای آمرانه دولت مواجه است این شرایط مدیران بانک را بر آن می دارد که نگرش خاصی به بهبود عملکرد مالی خود داشته باشند (جهانگیری، ۱۳۹۶). در کشور ما کاهش سود عملیات بانکی در کنار تغییرات پیوسته در شرایط رقابتی بازار موجب شده است که بانکهای دولتی و خصوصی روشها و شاخصهای بسیاری را برای ارتقا و بهبود عملکرد مالی خود به کار بگیرند تا اطمینان پیدا کنند که در این بازارهای در حال تغییر و چالشی، امکان ایجاد بازدهی بالاتر فراهم شود در کنار تحولات سریع در شرف، تحقق بانکها نیز مشابه هر بنگاه اقتصادی دارای اهداف خاص خود هستند که اهم آن توان حداکثر نمودن ثروت صاحبان سهام و یا به بیانی افزایش مداوم سود یا ارزش افزوده اقتصادی را نام برد. با توجه به اهمیت عملکرد مالی بانک ها، کشف مکانیسم های واسطه ای رابطه ی بین متغیرهای رفتاری و عملکرد مالی، ضروری است پژوهشگران توجه خودشان را به صورت فزاینده بر روی متغیرهای رفتاری در سازمان ها معطوف داشته اند تا اثر متغیرهای رفتاری را بر بهبود عملکرد مالی سازمانها مورد بررسی قرار دهند؛ بنابراین انجام پژوهش ها سیستماتیک در رابطه ی بین اخلاق حرفه ای تعهد سازمانی با عملکرد مالی در صنعت بانکداری لازم و ضروری می باشد.

کاهش میزان جذب منابع و کاهش پرداخت انواع تسهیلات و عدم توازن بین منابع و مصارف، سبب کاهش سودآوری شعب بانک ملت نسبت به سالهای گذشته شده است. با توجه به جایگاه بانک های نیمه خصوصی در صنعت بانکداری پژوهشگر در نظر دارد متغیر تعهد سازمانی که هنوز برای مدیران بانکی یک مفهوم ناملموس است و همچنین رابطه ی متغیرهای مذکور را با عملکرد مالی و سیستم های حسابداری، مورد بررسی قرار دهد. هدف از انجام این پژوهش بررسی این موضوع بوده است که آیا عوامل نرم و مرتبط با حوزه تعهد سازمانی باعث بهبود عملکرد مالی و سیستم های حسابداری شعب بانک ملت می شود.

مبانی نظری

تعهد سازمانی در ادبیات چنین تعریف شده است: "قدرت نسبی شناسایی فرد با یک سازمان خاص و مشارکت در آنکه می تواند با اعتقاد قوی به اهداف و ارزش های سازمان، تمایل به انجام تلاش قابل توجه از طرف سازمان مشخص شود." تعهد سازمانی نشان دهنده وفاداری یک کارمند نسبت به سازمان خود می باشد. به طور کلی، تعهد سازمانی را می توان درجه ای دانست که یک کارمند احساس تعلق به سازمان خود را ایجاد می کند. چنین احساسی از طریق درگیری مداوم در فعالیتهای مختلف سازمانی در بین کارکنان ایجاد می شود. مشارکت مداوم معمولاً با جستجوی پیشنهادهای مهم اعضای تیم، گوش دادن به موضوعات آنها و افزایش میزان مشارکت آنها در روند تصمیم گیری سازمانی تا حدی انجام می شود. با این کار، کارمندان احساس می کنند در سازمان مشارکت داشته و از آنها قدردانی می کنند. برای تعهد سازمانی ابعاد مختلفی وجود دارد: وفاداری، مسئولیت پذیری، تمایل به ادامه کار و ایمان نسبت به سازمان (هانایشا و همکاران^۱، ۲۰۱۶). (رابینز^۲، ۲۰۰۶) تعهد سازمانی را به عنوان مرحله ای تعریف می کند که کارمند گروه خاصی را با اهداف می شناسد و امیدوار است که وضعیت عضو گروه را حفظ کند. علاوه بر این، (لوتانز^۳، ۲۰۰۲) چنین تعریف می کند:

۱. تمایل شدید به ماندن به عنوان یک عضو گروه.

۲. تمایل به کار سخت به عنوان آرمان سازمانی.

۳. تمایل خاصی برای پذیرش ارزش ها و اهداف سازمان. به عبارت دیگر، این رفتارهایی است که نشان دهنده وفاداری کارکنان به سازمان و مرحله بعدی در مورد اعضای سازمان است که از سازمان، موفقیت و توسعه بیشتر مراقبت می کنند. (پالومو و همکاران^۴، ۲۰۲۰). تعهد سازمانی، متقاعد کردن و پذیرش اظهارات و سیاست های سازمانی است که آنها با مطلوبیت کارمند در ارتباط با آن سازمان تعلق دارند. تعهد یک کارمند در یک سازمان در سه سطح گروه بندی شده است که شامل تعهدات احساسی، هنجاری و تداوم است. مایر و آلن در کار خود اظهار داشتند که سه بعد تعهدات توسط کارمندان در سطوح مختلف یک سازمان نشان داده می شود و از هر یک مستقل هستند. پذیرش تعهد عاطفی مربوط به دلبستگی احساسی کارکنان است. تعهد تداوم مربوط به هزینه های مرتبط با جدایی از سازمان است و تعهد عادی تعهد اخلاقی برای ادامه کار در سازمان است. تعهد قدرت مقایسه ای شناسایی و دخالت فرد در سازمانی است که با اعتماد و پذیرش اهداف و ارزش های سازمان حمایت می شود. یک کارمند متعهد تمایل به انجام فعالیتهای گسترده از طرف سازمان و آرزوی قوی برای حفظ عضویت در سازمان

^۱ Hanaysha et al

^۲ Robinz

^۳ Luthanz

^۴ Palomo et al

را دارد (رامشکومار^۵، ۲۰۲۰). تعهد سازمانی یک نیروی تثبیت کننده یا اجباری است که به رفتار شما جهت می دهد. کارمندان متعهد یک مزیت رقابتی برای سازمان فراهم می کنند (مسنر^۶، ۲۰۱۷).

(بوکانان^۷، ۱۹۷۴) تعهد را چنین تعریف می کند: تعهد نوعی وابستگی عاطفی و تعصب آمیز به ارزشها و اهداف یک سازمان است. وابستگی نسبت به نقش فرد در رابطه با ارزشها و اهداف سازمان، به خاطر خود سازمان جدای از ارزشهای ابزاری آن است.

(پورتر و همکاران^۸، ۱۹۷۸) تعهد سازمانی را به عنوان درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت و درگیری او در سازمان تعریف کرده اند. در این تعریف، تعهد سازمانی سه عامل را شامل می شود:

۱. اعتقاد به اهداف و ارزشهای سازمان

۲. تمایل به تلاش قابل ملاحظه به خاطر سازمان

۳. آرزو و خواست قوی و عمیق برای ادامه عضویت با سازمان

در این دیدگاهها تعهد به عنوان یک مفهوم تک بعدی نگریسته می شود که تنها متمرکز بر تعهد عاطفی است. سالها، اندیشمندان درک ما را از تعهد سازمانی با نگرستن به آن به شکل چندبعدی تغییر داده اند. این محققان علاقه مند به یک مجموعه وسیعتر از پیوندها بین کارکنان و سازمانها نسبت به آنچه که پورتر مطرح کرد، بوده اند. در حالی که پورتر متمرکز بر یک پیوند توصیف شده با قبول اهداف سازمان بوده است، تحقیقات محققان بعدی بر انواع تعهد متمرکز شده است که می تواند برای توجیه رفتار فرد و استمرار آن در محیط کار در نظر گرفته شود.

الگوهای چند بعدی تعهد

مدل اریلی و چتمن

(اریلی و چتمن^۹، ۱۹۸۶) الگوی چندبعدی خود را مبتنی بر این فرض بنا نهادند که تعهد، نگرشی را نسبت به سازمان ارائه کرده و مکانیسمهایی دارد که از طریق آنها می تواند نگرش شکل بگیرد؛ بنابراین، مبتنی بر کار کلمن^{۱۰} در نگرش و تغییر رفتار (۱۹۵۸) اریلی و چتمن معتقدند که پیوند بین فرد و سازمان می تواند سه شکل متابعت، همانندسازی و درونی کردن را به خود بگیرد. متابعت، زمانی اتفاق می افتد که نگرشها و رفتارهای همسو با آنها به منظور کسب پاداشهای خاص اتخاذ می شوند.

^۵ Rameshkumar

^۶ Messner

^۷ Buchanan

^۸ Porter et al

^۹ Ariely and Chatman

^{۱۰} Coleman

هماندسازی، زمانی اتفاق می افتد که فرد نفوذ را به خاطر ایجاد یا حفظ رابطه ارضاکننده می پذیرد. سرانجام درونی کردن، رفتاری که از ارزش ها و یا اهداف نشأت گرفته را منعکس می کند که با ارزش ها یا اهداف سازمان منطبق است (باقری ریزی، ۱۴۰۰).

بررسی جدیدتر از یک نمونه بزرگتر دو نوع تعهد را به جای سه نوع تعهد مشخص کرد که تعهد ابزاری (متابعت) و تعهد هنجاری (هماندسازی و درونی کردن) نامیده شدند.

در تحقیقات بعدی این دو محقق و همکارانشان نتوانستند تمایزی را بین همانندسازی و درونی کردن قایل شوند. از این رو، آن ها در تحقیقات جدیدتر موارد همانند سازی و درونی کردن را ادغام کردند و آن را تعهد هنجاری نامیدند. متابعت، نیز در کار اخیرشان تعهد ابزاری نامیده شده است که متمایز از همانند سازی و درونی کردن است. برای مثال، اریلی و چتمن متوجه شدند که متابعت به طور مثبت تا منفی با ترک شغل ارتباط دارد. با در نظر گرفتن اینکه تعهد سازمانی عموماً به عنوان متغیری در نظر گرفته می شود که احتمال ترک شغل را کاهش دهد، این یافته بعضی سوالها را درباره اینکه آیا متابعت می تواند، به عنوان یک شکل از تعهد سازمانی در نظر گرفته شود را به وجود آورده است.

مدل می یو و آلن^{۱۱}

می یو و آلن مدل سه بعدیشان را مبتنی بر مشاهده شباهت ها و تفاوت هایی که در مفاهیم تک بعدی تعهد سازمانی وجود داشت، ایجاد کردند. بحث کلی آن ها این بود که تعهد، فرد را با سازمان پیوند می دهد و بنابراین، این پیوند احتمال ترک شغل را کاهش خواهد داد. آن ها بین سه نوع تعهد، تمایز قائل می شوند. تعهد عاطفی اشاره به وابستگی احساسی فرد به سازمان دارد. تعهد مستمر مربوط به تمایل به باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه های ترک سازمان یا پاداشهای ناشی از ماندن در سازمان می شود. سرانجام تعهد هنجاری احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان را منعکس می کند. آشکارا یک همپوشی بین روشی که پورتر تعهد را مفهوم سازی کرده و کارهای بعدی اریلی و چتمن و آلن و می یو وجود دارد. روش پورتر به تعهد، خیلی مشابه با بعد درونی کردن اریلی و چتمن و مفهوم تعهد عاطفی آلن و می یو است. در حقیقت به نظر آلن و می یو پرسشنامه تعهد سازمانی پورتر می تواند به عنوان تعهد عاطفی تفسیر شود بررسی های جدیدتر توسط آلن و می یو فرضیاتشان را در ارتباط با ایجاد این مفهوم حمایت می کند، ولی با این حال، بعضی اختلاف نظرها همچنان وجود دارد، بر سر اینکه آیا واقعاً تعهد عاطفی و هنجاری شکلهای متمایزی هستند و یا اینکه آیا تعهد مستمر یک مفهوم تک بعدی است اتفاق نظر وجود ندارد. با وجود این تجزیه و تحلیلها سازگاری بهتر را زمانی نشان می دهند که این دو مفهوم (تعهد عاطفی و هنجاری) فاکتورهای مجزایی تعریف شوند.

^{۱۱} Meyer and Allen

نتایج مربوط به ابعاد تعهد مستمر، پیچیده است. بعضی مطالعات، تک بعدی بودن این تعهد را گزارش کرده و مطالعات دیگر شواهدی بر دو عاملی بودن این تعهد یافته‌اند که یکی از آن‌ها از خودگذشتگی مربوط به ترک سازمان و دیگری درک فقدان فرصتهای استخدام جایگزین را منعکس می‌کنند (چراغی، ۱۳۹۳).

مدل آنجل و پری^{۱۲}

آنجل و پری برپایه نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل پرسشنامه تعهد سازمانی پورتر و همکارانش، بین تعهد ارزشی و تعهد به ماندن، تمایز قائل شدند. اگرچه این پرسشنامه یک بعدی در نظر گرفته شده است، تحلیل آنجل و پری دو عامل اساسی پرسشنامه را آشکار کرد.

یک عامل به وسیله پرسش‌هایی مشخص می‌شود که تعهد به ماندن را ارزیابی می‌کنند و دیگری به وسیله پرسش‌هایی که تعهد ارزشی (حمایت از اهداف سازمان) را اندازه‌گیری می‌کنند، مشخص می‌گردد. تعهد ارزشی آنجل و پری گرایش مثبتی را به سازمان نشان می‌دهد. این نوع تعهد اشاره به تعهد روانی و عاطفی دارد. تعهد به ماندن آنجل و پری اشاره به اهمیت تعاملات پاداشها - مشارکت‌های تفکیک‌ناپذیر در یک مبادله اقتصادی دارد. این نوع تعهد اشاره به تعهد حسابگرانه مبتنی بر مبادله و تعهد مستمر دارد (پارک^{۱۳}، ۲۰۲۰).

مدل مایر و شورمن^{۱۴}

به نظر مایر و شورمن تعهد سازمانی دو بعد دارد. آن‌ها این دو بعد را تعهد مستمر (میل به ماندن در سازمان) و تعهد ارزشی (تمایل به تلاش مضاعف) نامیدند. اگرچه شباهتهایی بین ابعاد تعهد سازمانی شناسایی شده توسط آنجل و پری و مایر و شورمن و آنچه که توسط می‌یر و آلن شناسایی شده وجود دارد، اما یک تفاوت اساسی بین مدل‌های آن‌ها نیز وجود دارد. سه جزء تعهد می‌یر و آلن (عاطفی، مستمر و هنجاری) اصولاً براساس قالب ذهنی که فرد را به سازمان مرتبط می‌کنند، متفاوت هستند. نتیجه رفتاری هر سه جزء تعهد با این حال مشابه است و آن ادامه کار در سازمان است.

برعکس، در مدل‌های آنجل و پری و مایر و شورمن، فرض شده است که تعهد مستمر مرتبط با تصمیم به ماندن یا ترک سازمان است و تعهد ارزشی مرتبط به تلاش مضاعف در جهت حصول به اهداف سازمانی است (پائوو^{۱۵}، ۲۰۰۳).

^{۱۲} Angel and Perry

^{۱۳} Park

^{۱۴} Mayer and Schurman

^{۱۵} Paauwe

مدل پنلی و گولد^{۱۶}

پنلی و گولد یک چارچوب چند بعدی را ارائه کردند. آن‌ها بین سه شکل از تعهد با عناوین اخلاقی، حسابگرانه و بیگانگی تمایز قائل شدند. تعریف تعهد اخلاقی به طور نزدیکی با تعریف تعهد عاطفی می‌یر و آلن و تعهد ارزشی آنجل و پری و مایر و شورمن یکسان است.

استفاده از واژه تعهد حسابگرانه منطبق با متابعت مطرح شده در مدل اریلی و چتمن است و ممکن است به عنوان یک شکل از انگیزش به جای تعهد در نظر گرفته شود. سرانجام منظور آن‌ها از تعهد بیگانگی تاحدی با تعهد مستمر می‌یر و آلن یکسان است (پائوو، ۲۰۰۳).

دیدگاه بالفور و وکسلر^{۱۷}

همچنین ابعاد دیگری از تعهد سازمانی که توسط (الفور و وکسلر، ۱۹۹۶) ارائه شده است با عنوان تعهد همانند سازی شده، تعهد پیوستگی و تعهد مبادله‌ای که مجموع آن‌ها تعهد سازمانی کلی را پدید می‌آورند، می‌باشد. بالفور و وکسلر، تعهد همانند سازی شده را تعهد پدید آمده بر مبنای عضویت در سازمان که برای عموم مورد احترام و ارزش بوده و در کارکنان سازمان احساس غرور به وجود می‌آورد معرفی کرده‌اند. در تعهد پیوستگی، اعضای یک سازمان خود را مانند یک گروه پیوسته در قالب یک خانواده تلقی می‌کنند. تعهد مبادله‌ای در قالب واکنش به توجه، حمایت و تشویق سازمان به کارکنان پدید می‌آید و نوعی پیوند هیجانی و دلبستگی عاطفی آنان به سازمان است (چراغی، ۱۳۹۳).

دیدگاه هانت و مورگان^{۱۸}

هانت و مورگان پنج تعهد سازمانی را در دو بعد خرد و کلان مورد توجه قرار داده‌اند. تعهد در بعد خرد عبارت است از: تعهد به گروه‌های خاص سازمانی که شامل گروه‌های کاری، سرپرستان و مدیریت عالی میشود و تعهد در بعد کلان که عبارت است از: تعهد به سازمان به عنوان یک مجموعه و یک سیستم، بر این اساس تعهد در سطح خرد لزوماً معادل تعهد در سطح کلان نیست و چه بسا وجود تعهد قوی در سطح خرد به تعهد در سطح کلان منجر می‌شود (جلیلیان، ۱۳۹۹).

مدل سه رکنی تعهد

بر اساس مطالعات چهارده شرکت بریتانیایی (مارتین نیکولز^{۱۹}) یک مدل تعهد بر اساس سه رکن اصلی را ارائه کردند: حس تعلق به سازمان، این رکن بر اساس ضرورت وفاداری برای داشتن روابط صنعتی موفق ساخته می‌شود. معنای تعلق به واسطه اطمینان از اینکه نیروی کاری آگاه و سهیم در موفقیت است توسط مدیران ایجاد می‌شود.

^{۱۶} Penley and Gould

^{۱۷} Balfour and Wechsler

^{۱۸} Hunt and Morgan

^{۱۹} Martin nikolz

حس برانگیختگی در شغل، نتایج کار بهبود نخواهد یافت مگر اینکه کارکنان بتوانند اساس بر انگیزش در مورد کارشان که منجر به انگیزش برای عملکرد خوب خواهد شد را داشته باشند. معنای بر انگیزش با توسل به سطوح بالاتر نیازها، غرور، اعتماد و مسولیت در قبال نتایج حاصل خواهد شد.

اطمینان به مدیریت، اگر کارکنان احترام و اطمینان به رهبری مدیریت نداشته باشند تعلق و برانگیختگی می تواند بی نتیجه بماند. این احترام از طریق توجه به اختیار، فداکاری، صلاحیت افزایش خواهد یافت (جلیلیان، ۱۳۹۹).

روش تحقیق

روش پژوهش از دو بعد هدف و نوع مورد بررسی قرار می گیرد. پژوهش حاضر از جنبه ی هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی و از نوع همبستگی است. در این پژوهش از هر دو روش میدانی و کتابخانه ای استفاده شده است در روش میدانی پس از بررسی روش ها و جمع آوری نظرات اساتید، ابزار پرسشنامه مناسب ترین روش تشخیص داده شده است. از نظر مکانی نیز اطلاعات را میتوان به هر یک از راه های اشاره شده در فوق، در محیطی واقعی که پدیده ها روی می دهند یا در محیط آزمایشگاهی، گرد آوری کرد اطلاعات این پژوهش در محیط واقعی جمع آوری شده است. منابع اطلاعاتی نیز می تواند دست اول یا دست دوم و یا از هر دو نوع باشد. در این پژوهش از هر دو منبع اطلاعاتی استفاده شده است. بدین ترتیب که پرسشنامه ی توزیع شده از منابع دست اول است نمونه های اطلاعات دست دوم به کار گرفته شده نیز عبارتند از مقاله های موجود در نشریات معتبر مدیریتی که از سایتهای علمی اینترنتی اخذ گردیده است، بعلاوه مجله های علمی، نمایه ها پایان نامه های دکترا و کارشناسی ارشد و کتابهای مرتبط با موضوع (دلاور، ۱۳۹۰).

جامعه ی آماری شامل کلیه شعب بانک ملت در استان تهران می باشد که در یکی از ۴ سرپرستی شهر تهران طبقه بندی شده است در حال حاضر بانک ملت در شعب غرب داری ۱۰۵ شعبه در شهر تهران می باشد که ۱۰۴ شعبه در منطقه سرپرستی غرب طبقه بندی شده است. برای انتخاب اعضای گروه نمونه، حجم نمونه را بر تعداد سرپرستی ها تقسیم کرده و اعضای گروه نمونه را به صورت تصادفی ساده از سرپرستی غرب شهر تهران انتخاب میکنیم در پژوهش حاضر از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شده است همچنین با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ۸۴ شعبه برآورد شده است.

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل دادههای جمع آوری شده هم از روشهای آمار توصیفی و هم از روش آماری استنباطی استفاده می شود. برای تجزیه و تحلیل داده در سطح توصیفی و استنباطی از نرم افزارهای: SPSS، smart-pls استفاده خواهد شد. در بخش آمار توصیفی شاخصهای آماری نظیر فراوانی و درصد فراوانی مورد استفاده قرار می گیرد. در بخش آمار استنباطی، در مرحله اول نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون اسمیرنوف - کولموگروف و ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار می گیرد. در مرحله بعد روایی سازه های متغیرهای پژوهش و شاخصهای منتج از آنها با

استفاده از آزمون تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار می گیرد. با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری که در حقیقت آمیزه ای از نمودار تحلیل مسیر و تحلیل عاملی تأییدی است به آزمون فرضیه های پژوهش پرداخته می شود.

یافته ها

آماره های توصیفی

در این بخش به بررسی آماره های توصیفی و جمعیت شناسی اعضای جامعه می پردازیم.

جدول ۱- مولفه های جمعیت شناسی جامعه مورد مطالعه قرار گرفته

مولفه های جمعیت شناسی	متغیرها	فروانی	درصد
جنسیت	مرد	۲۷۱	۴۵,۵
	زن	۳۲۴	۵۴,۵
وضعیت تاهل	متاهل	۳۹۲	۶۵,۹
	مجرد	۲۰۳	۳۴,۱
سن	کمتر از ۳۰ سال	۲۰۱	۳۳,۸
	۳۱ تا ۴۰ سال	۳۳۹	۵۷
	۴۱ تا ۵۰ سال	۴۳	۷,۲
	بیشتر از ۵۰ سال	۱۲	۲
تحصیلات	دیپلم	۱۳	۲,۲
	فوق دیپلم	۲۳	۳,۹
	لیسانس	۴۲۱	۷۰,۸
	فوق لیسانس	۱۳۸	۲۳,۲
سابقه خدمت	کمتر از ۱ سال	۲۱	۳,۵
	۱ تا ۳ سال	۱۲۸	۲۱,۵
	۳ تا ۶ سال	۱۶۹	۲۸,۴
	۶ تا ۹ سال	۲۳۰	۳۸,۷
	۹ سال و بالاتر	۴۷	۷,۹

مؤلفه های جمعیت شناسی	متغیرها	فروانی	درصد
پست سازمانی	متصدی امور بانکی	۳۶۹	۶۲
	مسئول دایره صندوق	۶۴	۱۰,۸
	مسئول دایره اعتبارات	۳۹	۶,۶
	معاون شعبه	۸۰	۱۳,۴
	رئیس شعبه	۴۳	۷,۲
مجموع	-----	۵۹۵	۱۰۰

آماره های استنباطی

در این بخش از تحقیق به منظور دستیابی به اهداف و پاسخ گویی به فرضیات تحقیق به تحلیل آزمون های فرض آماری مبتنی بر جدول ذیل می پردازیم:

جدول ۲- آزمون های مورد استفاده

ردیف	آزمون مورد استفاده
۱	اسمرینف- کلموگروف
۲	همبستگی
۳	تحلیل معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی (PLS) اجرای مدل اندازه گیری+ اجرای مدل ساختاری

در این بخش به بررسی وضعیت توزیع نرمال داده های تحقیق پرداخته می گردد:

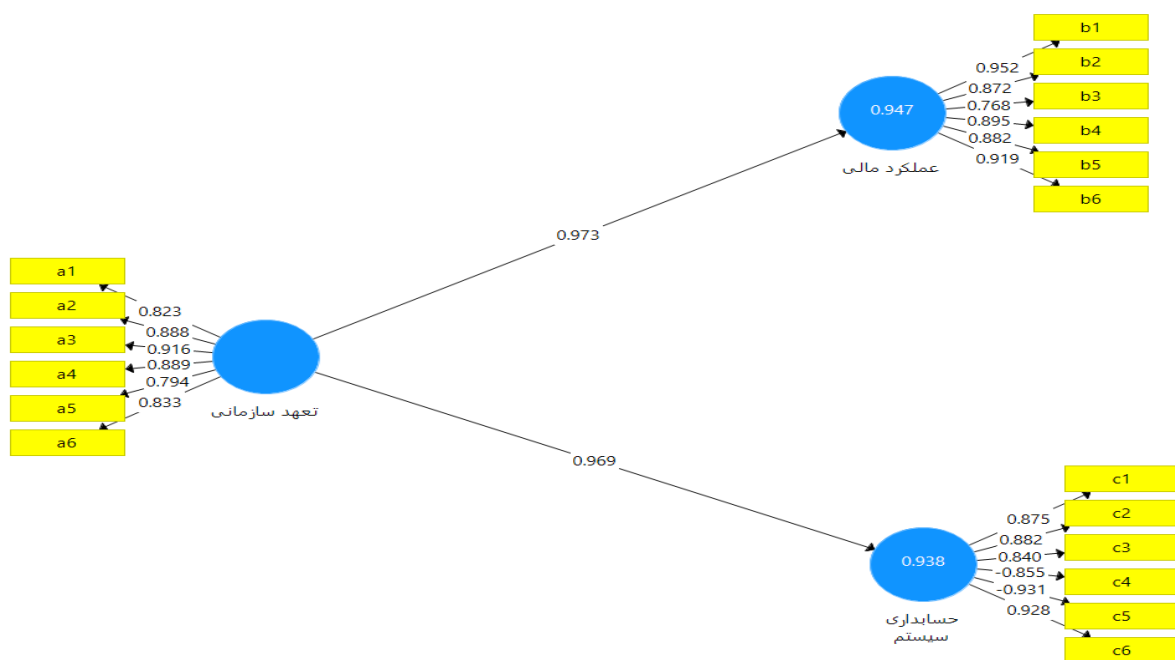
با توجه به تحلیل صورت گرفته شده که در جدول زیر نشان داده شده است، سطح معنی داری داده های جمع آوری شده متعلق به تمامی مؤلفه های مربوط به متغیرهای عملکرد سازمانی، تعهد سازمانی و سیستم های حسابداری از $\alpha=0,05$ بزرگتر بوده است، در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵٪ فرض H_0 تایید گردیده و نشان دهنده ی این است که تمامی این متغیرها دارای توزیع نرمال می باشند.

جدول ۳- آزمون اسمیرنف - کولموگروف متغیرهای مستقل

سیستم حسابداری	عملکرد مالی	تعهد سازمانی	تعداد	پارامترهای نرمال
۵۹۵	۵۹۵	۵۹۵	میانگین	۲۷.۰۲۰
۲۲.۳۶۰	۳۰.۵۸۰	۲۷.۰۲۰	انحراف استاندارد	۳.۲۳۸۰
۲.۹۰۰۸	۳.۶۹۶۰	۳.۲۳۸۰	مطلق	۰.۱۵۰
۰.۱۴۷	۰.۱۲۰	۰.۱۵۰	مثبت	۰.۱۵۰
۰.۱۱۶	۰.۱۲۰	۰.۱۵۰	منفی	-۰.۱۴۶
-۰.۱۴۷	-۰.۱۰۵	-۰.۱۴۶	آماره آزمون	۰.۱۵۰
۰.۱۴۷	۰.۱۲۰	۰.۱۵۰	سطح معناداری (Si g)	۰.۰۰۰ ^c
۰.۰۰۰ ^c	۰.۰۰۱ ^c	۰.۰۰۰ ^c		

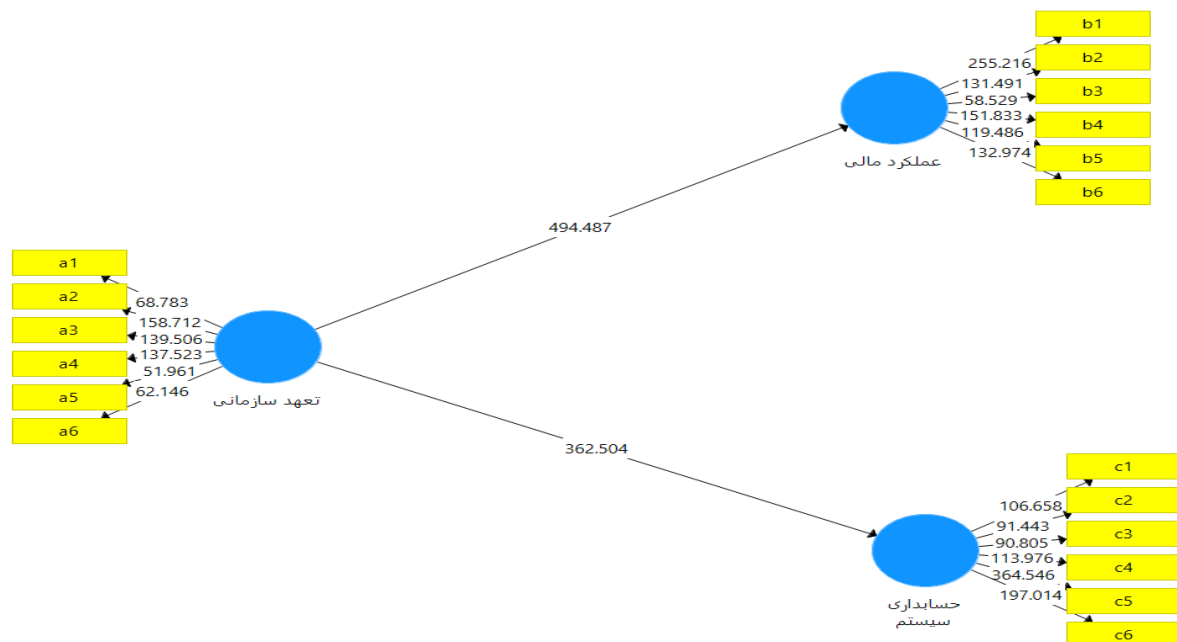
در این بخش به بررسی مدل اصلی تحقیق در ۲ حالت ضرائب استاندارد و ضرائب معناداری می پردازیم.

(سنجش بارهای عاملی، ضرائب مسیر و واریانس تبیین شده متغیرهای مکنون)



نمودار ۱- مدل اصلی بررسی ارزیابی عوامل موثر بر عملکرد مالی و سیستم حسابداری در حالت ضرائب استاندارد

نمودار فوق، مدل مورد بررسی را در حالت ضرابب استاندارد نشان می دهد. همانطور که در شکل فوق مشخص می باشد، بارهای عاملی بدست آمده از مقدار استاندارد ۰,۴ بیشتر می باشند،



نمودار ۲- مدل تحقیق مورد بررسی در حالت ضرائب معناداری (T-Value)

همانطور که در شکل فوق مشخص می باشد، مقادیر و ضرائب معناداری مربوط به ضرائب مسیر و بارهای عاملی بین متغیرهای مورد بررسی نشان داده شده است. با توجه به بررسی مدل مورد بررسی، مقادیر بارهای عاملی باید از ۰,۴ بیشتر و همچنین ضرائب معناداری نیز از ۱,۹۶ بیشتر بوده و در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار باشد؛ بنابراین با توجه به مدل فوق مشخص می گردد که تمامی مقادیر بارهای عاملی بیشتر از ۰,۴ و در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می باشد.

برآزش مدل های اندازه گیری:

مدل های اندازه گیری نشان دهنده ی بارهای عاملی متغیرهای مشاهده شده برای هر متغیر مکنون است و از طریق تحلیل عاملی تاییدی^{۲۰} آزمون می گردد (دلاور، ۱۳۹۰؛ صفحه ۱۹). این کار از طریق تحلیل عاملی مرتبه اول و دوم صورت گرفته است. مدل های اندازه گیری روابط بین متغیرهای مشاهده شده (اندازه گیری شده) و متغیرهای مکنون را مشخص می سازد. با اجرای تحلیل عاملی بارهای عاملی برای هر متغیر مکنون و متغیر مشاهده شده بدست می آید. در این قسمت از شاخص های پایایی

^{۲۰} Confirmatory factor analysis (CFA)

شاخص ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی^{۲۱}، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می گردد. در جدول زیر شاخص های مذکور آورده شده است:

جدول ۴- معیارهای برازش مدل اندازه گیری

متغیر پنهان	نماد	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	اعتبار مرکب ابزار اندازه گیری
تعهد سازمانی	t.s	۰.۶۶۸۶۷۲	۰.۷۵۰۸۲۴	۰.۲۱۵۳۸۸
عملکرد مالی	a.m	۱.۰۰۰۰۰۰	۱.۰۰۰۰۰۰	۱.۰۰۰۰۰۰
سیستم های حسابداری	s.h	۰.۵۳۰۰۹۹	۰.۷۷۷۷۳۸	۰.۶۳۶۵۲۹

با توجه به نتایج بدست آمده در ستون روایی مرکب (Composite Reliability) مشخص گردید تمامی مقادیر مربوطه به ۳ متغیر اصلی تحقیق از مقدار استاندارد ۰,۷ بیشتر بوده و بدین ترتیب مدل مورد بررسی دارای اعتبار مرکب بسیار مناسبی می باشد. همچنین مقادیر مربوط به آلفای کرونباخ مرتبط با متغیرهای پنهان، از مقدار ۰,۵ برای تمامی این متغیرهای بیشتر می باشد و بدین ترتیب پایایی گویه های مورد بررسی نیز تایید می گردد. در ادامه و در بررسی مقادیر ستون اعتبار مرکب (AVE)، مشخص گردید اعتبار مرکب ابزار اندازه گیری گویه ی عوامل پیشران نسبت به گویه های دیگر بیشتر بوده است. برازش مدل ساختاری:

پس از برازش مدل های اندازه گیری، به بررسی مدل های ساختاری یا درونی تحقیق خواهیم پرداخت. در این قسمت نیز معیارهای برازش مدل ساختاری در جدول ذیل آورده شده است:

جدول ۵- معیارهای برازش مدل ساختاری

نوع اعتبار	شاخص	تفسیر شاخص
اعتبار مدل	ضریب تعیین ^{۲۲} (R^2)	واریانس تبیین شده متغیر مکنون را نسبت به واریانس کل آن اندازه گیری می کند. برای این شاخص مقادیر بزرگتر از ۰,۶۷۰ قوی، بزرگتر از ۰,۳۳۳ متوسط و کمتر از ۰,۱۹۰ ضعیف تلقی می شود.
اعتبار مدل	ضرائب مسیر	ضرائب مسیر بین متغیرهای مکنون باید براساس علامت جبری، مقدار و معناداری آن ها بررسی شود.

^{۲۱} Composite Reliability (CR)^{۲۲} Coefficient of Determination

با توجه به توضیحات و اهمیت شاخص های جدول فوق، در جدول زیر به بررسی ضریب تعیین متغیرهای مکنون می پردازیم.

جدول ۶- بررسی ضریب تعیین متغیرهای مکنون

متغیر	درصد ضریب تعیین	تفسیر
عملکرد مالی	۰,۹۴۷	در حدود ۹۴ درصد از تغییرات این متغیر مربوط به متغیر تعهد سازمانی می باشد
سیستم های حسابداری	۰,۹۳۸	در حدود ۹۳ درصد از تغییرات این متغیر مربوط به متغیر تعهد سازمانی می باشد

با توجه به نتایج جدول فوق، واریانس تبیین شده ی متغیرهای عملکرد مالی و سیستم های حسابداری به ترتیب برابر ۰,۹۴۷ و ۰,۹۳۸ می باشد.

برآزش مدل کلی:

برای برآزش و اعتبار سنجش مدل کلی تنها یک معیار با عنوان نیکویی برآزش وجود دارد. این شاخص بین صفر و یک قرار داشته و هرچه قدر به مقدار یک نزدیک تر باشد نشان دهنده ی کیفیت بالاتر مدل می باش. لازم به ذکر است که این شاخص نشانگر توانایی مدل در پیش بینی متغیرهای وابسته می باشد (امانی و همکاران، ۱۳۹۱). بر طبق استاندارد کلی در سنجش این شاخص، مقادیر بالاتر از ۰,۳۳ بعنوان برآزش متوسط معرفی می گردند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). این معیار از طریق فرمول ذیل محاسبه می گردد:

$$GOF^0 = \sqrt[n]{Communalities * R^2}$$

Communalities مقادیر مشترکی می باشد که در خروجی نرم افزار گزارش می شود. طبق خروجی نرم افزار، میانگین

مقادیر مشترک (مربوط به متغیرهای پنهان مرتبه اول) برابر با بدست آمده است:

جدول ۷- مقادیر مشترک مربوط به متغیرهای پنهان مرتبه اول

متغیر پنهان	ave	R2
عملکرد مالی	۰,۶۵۶	۰,۹۴۷
سیستم های حسابداری	۰,۸۵۹	۰,۹۳۸

با توجه به مقادیر بدست آمده طبق معادلات فوق، بدین ترتیب مقدار نیکویی برآزش به قرار زیر محاسبه می گردد:

$$GOF = \sqrt{0.942 * 0.757} = 0.713$$

بدین ترتیب با توجه به محاسبات و بررسی های صورت گرفته مقدار نکویی برازش برابر با ۰,۷۱۳ بدست آمده است که نشان از برازش بسیار بالای مدل مورد بررسی دارد.

نتیجه گیری

مروری بر ادبیات تحقیق در موضوع های تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی نشان می دهد که تمرکز اصلی در ادبیات بر توصیف این دو مفهوم است. تعهد سازمانی به صورت مستقیم و غیر مستقیم بر عملکرد بانک ملت تاثیر دارد این تاثیر هنگامی رخ میدهد که اعضای بانک ملت ارزش ها و باورهای سازمانی را منطبق با ارزشها و باورهای شخصی خود می یابند. این ارتباط نظری بین تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی، دلالت بر این امر دارد که عملکرد سازمانی یکی از پیامدهای تعهد سازمانی است. هدف مالی از انجام تحقیق حاضر مشخص نمودن میزان تاثیر متغیرهای تعهد سازمانی بر عملکرد مالی شعب غرب بانک ملت شهر تهران بوده است؛ و به منظور دسترسی به هدف بیان شده گام های زیر پیموده شد: مطالعه ادبیات موضوع استخراج سازها و متغیرهای تعهد سازمانی، طراحی ابزار اندازه گیری مرتبط با عوامل مؤثر، مطالعات میدانی مقدماتی و معتبرسازی ابزار اندازه گیری داده ها و اطلاعات تهیه پرسش نامه نهایی و توزیع در بین جامعه تحقیق (بانک ملت) مطالعات میدانی اصلی و جمع آوری داده ها و اطلاعات، انجام آزمون های آماری مختلف و در نهایت تجزیه و تحلیل به دست آمده و نتایج آزمونها نشان داد که براساس نتیجه آزمون معادلات ساختاری کلیت الگوی معادله ساختاری متغیرهای تبیین کننده تعهد سازمانی کارکنان بانک ملت مورد تأیید است و برازش معنی دار است. در این پژوهش به شناسایی تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد مالی و سیستم های حسابداری بانک ملت پرداخته و مهمترین عوامل استخراج شده است. در تحقیقات آتی میتوان تاثیر ابعاد تعهد سازمانی را بر دیگر شاخص های مهم در صنعت مانند افزایش بهره وری کارکنان افزایش کارایی عوامل تولید و میزان سودآوری و ... شرکتها استفاده کرد. در پایان، با توجه به ارتباط تنگاتنگ مشاهده شده میان تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی و فضای مثبتی که تعهد سازمانی در جهت ارتقای رضایت و عملکرد کارکنان ایجاد می کند پیشنهاد میشود که از طریق راه کارهایی نظیر اصلاح نظام پیشنهادات اصلاح نظام پاداش و جبران خدمات که بویایی و انعطاف پذیری بالاتری داشته باشند، سوق داده شود.

منابع

۱. بابائیان، علی؛ یوسفی، حسین (۱۳۹۳). تأثیر به کارگیری مدیریت استعداد بر تعهد سازمانی کارکنان ناجا، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، ۹ (۲)، صص. ۲۱۷-۱۳۶.
۲. باقری ریزی، سوده، ۱۴۰۰، تأثیر مدیریت استعداد بر ارزیابی عملکرد کارکنان، اولین کنفرانس بین المللی مهندسی صنایع، مدیریت، اقتصاد و حسابداری، <https://civilica.com/doc/1220733>

۳. توکلی، محمد و ابراهیمی، احمد و شمسی، خالد، ۱۴۰۰، *جانشین‌پروری و مدیریت استعداد شاخص‌هایی اثرگذار بر بهبود عملکرد سازمان‌ها*، دومین کنفرانس بین‌المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، دامغان، <https://civilica.com/doc/1244539>

۴. جلیلیان، رحمان، ۱۳۹۹، *نقش میانجی تعهد سازمانی در تأثیر مدیریت استعداد سرمایه‌های انسانی بر توسعه پایدار*، هفدهمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، تهران، <https://civilica.com/doc/1162158>

۵. جهانگیری، علی؛ عباس پور طهرانی فرد، حسین (۱۳۹۶). *تأثیر مدیریت استعداد بر عملکرد شغلی: با نقش میانجی تلاش کاری و رضایت شغلی*. فصل‌نامه فرآیند مدیریت و توسعه، دوره ۳۰، شماره ۱، پیاپی ۹۹، صص. ۲۹-۵۰.

۶. چراغی، نازنین (۱۳۹۳). *بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر جانشین‌پروری نیروی انسانی با ملاحظه مدیریت فناوری اطلاعات مورد مطالعه شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی شیراز*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران

۷. دلاور، علی. (۱۳۹۰). *روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی*، انتشارات نشر ویرایش، تهران.

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior*, 49(3), 252-276.
- Angel, H. (1981). I & Perry, J. L., "An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness", *Administrative Science Quarterly*, 1-14.
- Ariely, D., Bracha, A., & Meier, S. (1986). Doing good or doing well? Image motivation and monetary incentives in behaving prosocially. *American economic review*, 99(1), 544-55.
- Balfour, D. L., & Wechsler, B. (1996). Organizational commitment: Antecedents and outcomes in public organizations. *Public Productivity & Management Review*, 256-277.
- Bukanan, B. A., Alharbi, A. M., Almarri, M. H., Alqahtani, K. F., Alalwan, H. A., & Mostafa, N. A. (1974). Prevalence of Torus Palatinus and Torus Mandibularis among Dental Patients in Riyadh Elm University, Saudi Arabia.
- Coleman, J. S. (1958). Social capital in the creation of human capital. *American journal of sociology*, 94, S95-S120.
- Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.140>.
- Hunt, S. D., & Morgan, R. M. (2017). The resource-advantage theory of competition: A review. *Review of marketing research*, 153-205.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2002). *Psychological capital: Developing the human competitive edge* (Vol. 198). Oxford: Oxford university press.
- Messner, M. A. (2017). Sports and male domination: The female athlete as contested ideological terrain. *Sociology of sport journal*, 5(3), 197-211.

11. Paauwe, J., & Boselie, P. (2003). Challenging 'strategic HRM' and the relevance of the institutional setting. *Human Resource Management Journal*, 13(3): 56–70.
12. Palomo, A., Grutzeck, M. W., & Blanco, M. T. (2020). Alkali-activated fly ashes: A cement for the future. *Cement and concrete research*, 29(8), 1323-1329.
13. PARK, S.H., LEE, P.J., LEE, B.K., ROSKAMS, Michael and HAYNES, Barry (2020). Associations between job satisfaction, job characteristics, and acoustic environment in open-plan offices. *Applied Acoustics*, 168, p. 107425. <https://doi.org/10.1016/j.apacoust.2020.107425>.
14. PARK, S.H., LEE, P.J., LEE, B.K., ROSKAMS, Michael and HAYNES, Barry (2020). Associations between job satisfaction, job characteristics, and acoustic environment in open-plan offices. *Applied Acoustics*, 168, p. 107425. <https://doi.org/10.1016/j.apacoust.2020.107425>.
15. Penley, L. E., & Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of organizational Behavior*, 9(1), 43-59.
16. Porter, C., & Brimhall, J. (1978). Porter. Mickelson Gallery.
17. Ramesh Kumar, S., Shaiju, P., & O'Connor, K. E. (2020). Bio-based and biodegradable polymers- State-of-the-art, challenges and emerging trends. *Current Opinion in Green and Sustainable Chemistry*, 21, 75-81.
18. Robinz, E. (2006). *Organizational behavior management*. Tehran: institution of business research.
19. Schurman, R., & Munro, W. A. (2013). *Fighting for the Future of Food: Activists versus Agribusiness in the Struggle over Biotechnology* (Vol. 35). U of Minnesota Press.