

ارزیابی تاثیر توانمند سازی سرمایه انسانی بر اثر بخشی مدیریت مالی در سازمان های حمل و نقل استان اصفهان

زهرا آقاها اسفرجان^۱، مهدی محمدی^۲

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت مالی، دانشگاه پیام نور شاهین شهر

^۲ عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور شاهین شهر، دانشکده مدیریت

چکیده

عملکرد مطلوب و اثر بخش سازمان ها علاوه بر ارتقاء تکنولوژی و امکانات، مرهون اندیشه، خلاقیت و بالندگی نیروی انسانی به عنوان با ارزشترین سرمایه و دارائی سازمان می باشد. در سازمان های حمل و نقل که مدیریت سامانه های حمل و نقل عمومی را برعهده دارند. سرمایه انسانی توانمند در اثر بخشی مدیریت مالی برای دستیابی به اهداف سازمان بسیار تأثیر بوده به نحوی که نظام درآمد و هزینه های سازمان را به نحو مطلوب هدایت می نماید. لذا این مقاله به ارزیابی تاثیر مولفه های توانمند سازی سرمایه انسانی بر اثر بخشی مدیریت مالی در سازمان های حمل و نقل استان اصفهان پرداخته است. نوآوری حاصل از این پژوهش در قالب پیشنهادهای برای اثربخشی بیشتر مدیریت مالی در سازمان های حمل و نقل ارائه شده که می تواند منجر به تحکیم پایداری مالی آن سازمان ها شود. این پژوهش با استفاده از منابع کتابخانه ای و تحقیقات میدانی (به صورت نظر سنجی از ۱۴۰ نفر مدیران، کارکنان سازمان های حمل و نقل استان) و تجزیه و تحلیل داده ها توسط نرم افزار SPSS انجام شد. نتایج نشان داد بر اساس آماره ضریب همبستگی پیرسون بین توانمندسازی سرمایه انسانی و اثربخشی مدیریت مالی رابطه معنادار و مثبت به میزان $(r= 0/410)$ وجود دارد. همچنین براساس مدلسازی معادلات ساختاری ضریب تاثیر مولفه های توانمندسازی سرمایه انسانی بر اثربخشی مدیریت مالی به میزان $0/304$ در سطح اطمینان 95% معنادار بوده و تاثیر توانمندسازی نیروی انسانی بر اثربخشی مدیریت مالی در سازمان های حمل و نقل تایید شد.

واژه های کلیدی: سرمایه انسانی، توانمند سازی، اثر بخشی مدیریت مالی، سازمان های حمل و نقل.

مقدمه

در عصر حاضر همگام با افزایش جمعیت، توسعه شهرنشینی تامین نیازهای ترافیکی و سرویس دهی مطلوب به تقاضای رفت و آمد شهروندان ضرورتی انکارناپذیر است که سازمان‌های حمل و نقل به عنوان متولی امور حمل و نقل عمومی در شهرها این مهم را برعهده دارند و خدمات خود را در قالب سیستم های مختلف حمل و نقل عمومی اعم از مترو، اتوبوس و تاکسی ارائه می نمایند. از طرفی با توجه به اینکه سیستم بها گذاری خدمات حمل و نقل عمومی به نحوی است که کرایه پرداختی مسافران جبران کننده هزینه های سازمان‌های حمل و نقل ناست لذا سازمان‌های مذکور برای تامین مالی و پرداخت هزینه های خود ناگزیر به دریافت کمک از دولت و شهرداری‌ها می باشند بنابراین عملکرد سیستم مدیریت مالی در این گونه سازمان‌ها بسیار تعیین کننده است. از طرفی با عنایت به اینکه نیروی انسانی به عنوان مهمترین منبع با ارزش سازمانی مطرح است و مدیران سازمان‌ها با اتکاء به فرآیند توانمند سازی نیروی انسانی میتوانند با بهره گیری از نیروهای بالقوه و استعدادهای شگرف و خلاقیت نیروی انسانی موجبات پیشرفت سازمان های مربوطه را فراهم سازند. لذا دستیابی به مکانیزم مالی اثر بخش با استناد به توانمند سازی سرمایه انسانی در این سازمان‌ها تحقق اهداف و برنامه های سازمانی را در راستای ارائه خدمات بهتر به شهروندان دست یافتنی تر خواهد نمود. با عنایت به اینکه سازمان‌های حمل و نقل متولی امور حمل و نقل عمومی در شهرها بوده و از آنجا که سیستم های مختلف حمل و نقل عمومی به منظور رفاه شهروندان و بهبود شیوه عبور و مرور شهری و کاهش ترافیک شکل می گیرد و از طرفی سیستم بها گذاری خدمات حمل و نقل عمومی به نحوی است که کرایه پرداختی مسافران جبران کننده هزینه های حمل و نقل آنان است و سازمان‌های حمل و نقل غالباً برای تامین مالی و پرداخت هزینه های خود در کنار کمک های دولتی ناگزیر به استفاده موثر از نیروی انسانی کارآمد و توانمند هستند تا مسائل خود را به نحو اثر بخشی مدیریت کنند.

این مقاله به منظور ارزیابی تاثیر توانمندسازی سرمایه انسانی بر اثر بخشی مدیریت مالی در سازمان‌های حمل و نقل استان اصفهان تدوین گردیده، مولفه های توانمندسازی شامل پنج بعد احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب، احساس موثر بودن، احساس معنی دار بودن، احساس داشتن اعتماد به دیگران می باشد. همچنین اثر بخشی مدیریت مالی در قالب چهار بعد برنامه ریزی مالی، بودجه بندی، کنترل مالی و ارزیابی مالی مورد بررسی قرار گرفته است. نوآوری حاصل از این پژوهش در قالب پیشنهادی برای اثربخشی بیشتر مدیریت مالی در سازمان‌های حمل و نقل ارائه شده که می تواند منجر به تحکیم پایداری مالی آن سازمان‌ها شود

مبانی نظری

از ویژگی های مهم محیط های امروزی، پویایی، ابهام و سنت گریزی است. تغییرات فناوری و اقتصادی سریع و افزایش رقابت جهانی موجب شده تا سازمان ها همواره با چالش های داخلی و خارجی مواجه باشند. از جمله چالش های خارجی رشد شتابان تغییرات؛ محیط رقابتی، انتظارات جدید مشتریان و شرایط جدید بازار کار است. چالش های داخلی بیشتر تاکید بر حفظ و نگهداری نیروهای انسانی کارآمد و متعهد، افزایش سطح انگیزشی و رشد و شکوفایی استعداد و مهارت های کارکنان دارد. از جمله اقدامات سازمان ها در پاسخ به تغییرات محیطی، رقابت جهانی و چالش های خارجی، تجدید ساختار و کوچک سازی است که این برنامه ها با قصد ترک خدمت در کارکنان همراه است. از طرفی چالش های داخلی سازمان، حفظ و نگهداری نیروی انسانی کارآمد و متعهد و رشد و شکوفایی استعداد و مهارت های کارکنان است به این معنا که سازمان ها برای بقا باید

همزمان با سازگاری با تغییرات محیطی، نیروی انسانی متعهد و توانمند را حفظ کرده و رشد دهند. چنانچه نتایج یک پژوهش نشان می دهد رضایت شغلی کارکنان به طور معناداری با تعهد سازمانی، رضایت ذاتی و درونی آنها از کار ارتباط دارد [۸] لذا همزمان با پیشرفت تکنولوژی و حرکت سازمان ها به سمت تخت شدن و حذف لایه های میانی مدیریت، توانمندسازی اهمیت خاص می یابد توانمند سازی ابتدا در علوم سیاسی و علوم اجتماعی به معنای فراهم آوردن منابع و ابزار لازم برای افراد معنا شده به نحوی که برای آنان قابل رویت و استفاده در جهت مصالح آنان باشد [۱] سابقه توانمند سازی در علم مدیریت به دموکراسی صنعتی و دخالت دادن کارکنان در تصمیم گیری های سازمانی تحت عناوین مختلف تیم سازی، مشارکت و مدیریت کیفیت جامع بر می شود و آخرین مفهوم آن تحت عنوان «توانمند سازی کارکنان» به خود نام گرفت [۱۲] اولین تعریف اصطلاح توانمندسازی با عنوان «تفویض اختیار» در نقش سازمانی در سال ۱۷۸۸ عنوان شد که این تفویض اختیار به معنی اشتیاق فرد برای پذیرش مسئولیت است [۴] توانمند سازی فرآیندی است که طی آن مدیر به کارکنان کمک می کند که توانایی لازم برای تصمیم گیری مستقل را به دست آورند که این فرآیند هم در عملکرد و شخصیت آنان موثر است [۱] توانمند سازی فرآیندی ارزشی است که از سطح مدیریت عالی سازمان تا پایین ترین رده امتداد می یابد که در طی آن با دادن اختیار به کارکنان و فراگیری دانش، مهارت و انگیزه آنان می توانند عملکردشان را بهبود بخشند [۱۳]. رویکرد توانمندسازی کارمندان یکی از رویکردهای مدرن در زمینه مدیریت منابع انسانی است. بر طبق مطالعات بسیاری، ابعاد آن را نمی توان از توانمند سازی ساختاری بر توانمند سازی روانشناختی جدا کرد [۹] در منابع علمی ابعاد توانمندی سازی به اشکال مختلفی عنوان شده لیکن در این پژوهش پنج بعد توانمند سازی شامل احساس خود اثر بخشی (احساس شایستگی)،^۱ احساس خود سامانی (احساس داشتن حق انتخاب)،^۲ پذیرفتن شخصی نتیجه (احساس موثر بودن)،^۳ احساس معنا دار بودن (ارزشمند بودن)،^۴ احساس اعتماد به دیگران (احساس امنیت) ^۵ بر اساس مطالعات اسپریتزر و میسرا ارائه گردیده است با توجه به ادبیات موضوع و مطالعات مدل ها و الگوهای مختلف مطرح شده مدل مفهومی زیرمبنای کار این پژوهش قرار گرفت

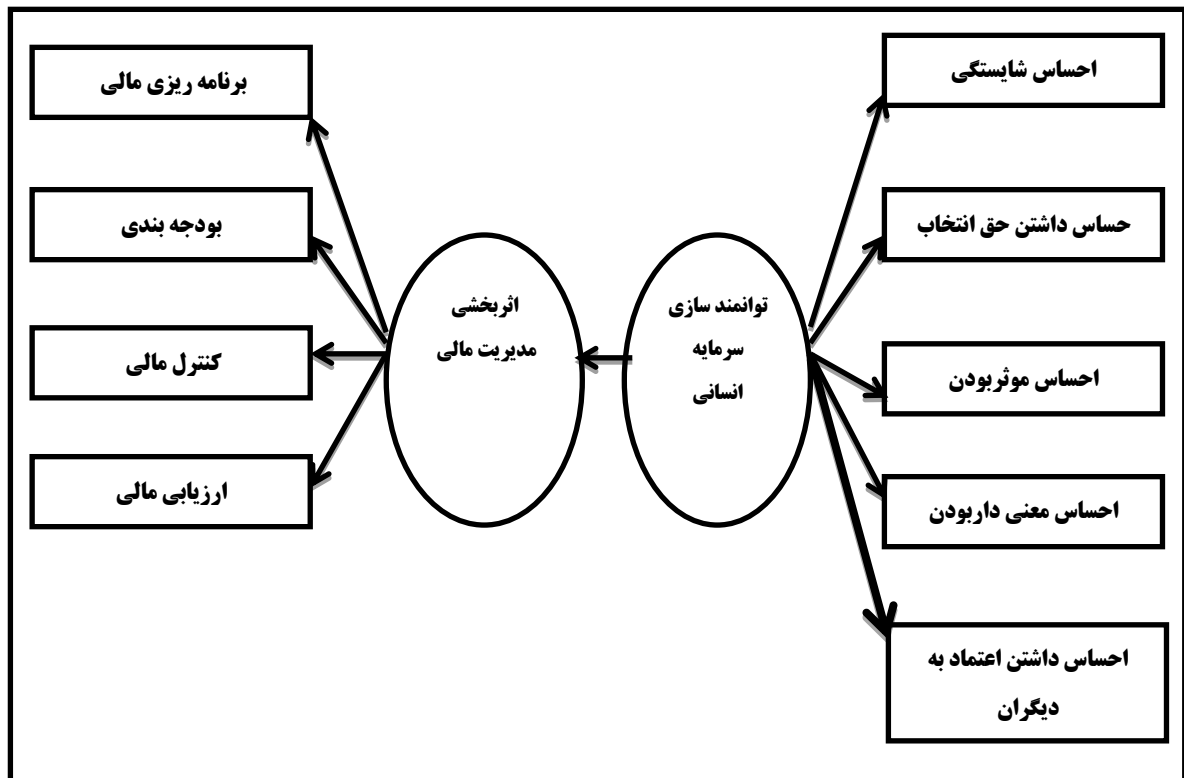
¹ .Self-Efficiency

² . Self-Determination

³ . Personal Consequence

⁴ . Meaning

⁵ .Trust



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

چنانچه مشاهده می شود در این مدل متغیر مستقل توانمند سازی سرمایه انسانی بوده که متغیر وابسته مدیریت مالی را متأثر از خود قرار می دهد پنج مولفه احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب، احساس موثر بودن، احساس معنی دار بودن، احساس اعتماد به دیگران ابعاد پنجگانه توانمند سازی سرمایه انسانی از دیدگاه اسپریتزرو میسر است و مدیریت مالی نیز شامل برنامه ریزی مالی، بودجه بندی، کنترل مالی و ارزیابی مالی است. از آنجا که در هر سازمان مدیریت امور مالی رشته ای ضروری برای ایجاد و حفظ پایداری مالی است و طبق گفته بیرگهام و هوستون (۲۰۱۲)^۶ تمام تصمیم گیری های مهم سازمانی کاربردهای مالی دارند. لذا چهار کارکرد اصلی مدیریت مالی شامل چارچوب های نظارت، بودجه بندی، برنامه ریزی یکپارچه (IPBMS) و وضوح یکپارچه (IC)^۷ در صورتی به بهترین نحو به کار می آیند که مدیران با اعتقاد به عوامل نظارت، مشارکت فعال، پاسخگویی و تعهد به اهداف و مقاصد سازمان ها (که جزء شرایط ضروری برای تاثیرگذاری بر طرح های استراتژیک و تصمیم گیری مالی محسوب می شوند) بتوانند با اعمال تغییرات و مداخلات سازمانی کارآمد، حداکثر نتایج و حداقل هزینه را حاصل نمایند. [۱۰] همانطور که برنامه ریزی سازمانی و بودجه بندی پیشرفت می کند، مدیران نیازمند آموزش در حوزه های چندوجهی مدیریت خواهند بود از جمله مدیریت تغییر، مدیریت مالی، توسعه سازمانی، نظارت و رهبری و ابعاد دیگر که می تواند بهترین اقدامات ممکن مدیریتی را افزایش و ارتقا دهد. مدیریت مالی در پایه ای ترین شکل خود کسب و تخصیص منابعی است که سازمان برای انجام فعالیت های خود بدان نیاز دارد [۲] دستیابی به پایداری مالی سازمانی هدف و چالشی برای

⁶. Brigham, E and Houston, J (2012)

⁷. Integrated planning system for monitoring and budgeting

⁸. Integrated resolution

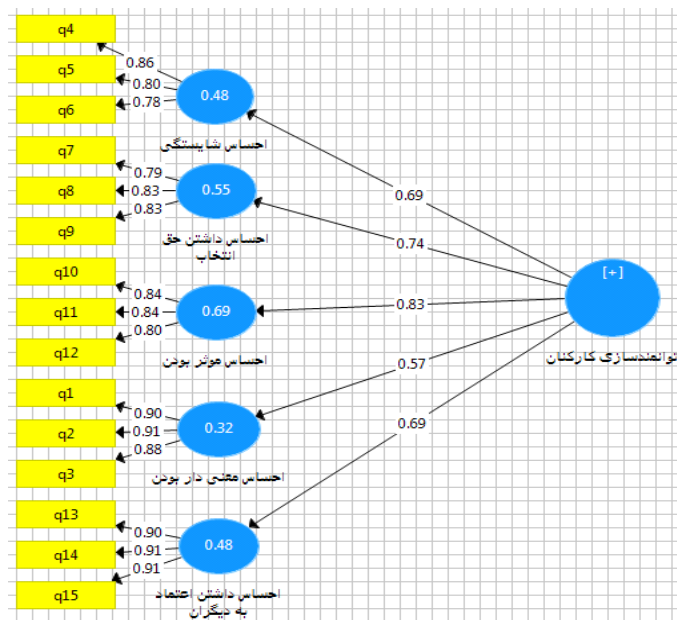
بقاء اقتصادی‌شان است. مطابق نظر پاتریشیا لئون (۲۰۰۱) پایداری مالی ظرفیتی برای ایجاد منابع در پاسخ به تقاضا است تا فرایندهای پربار با نرخ ثابت یا تصاعدی به منظور تولید نتایج و کسب پس‌انداز حفظ شوند. [۱۰] برای موفقیت کارآمد و کارآ در این زمینه وفاداری به چهار کارکرد مدیریت مالی الزامی است، (۱) برنامه‌ریزی به طرح تدوین اقدامات و برنامه‌ها به منظور کسب اهداف و مقاصد اشاره دارد؛ (۲) بودجه‌بندی طرح‌ریزی برنامه را تکمیل می‌کند چرا که منابع مالی به کسب برنامه یا فعالیت برنامه‌ریزی شده تخصیص یافته‌اند؛ (۳) کنترل کردن اطمینان می‌دهد که اقدامات با برنامه مطابقت دارند و تلاش‌هایی برای نظارت بر پیشرفت‌ش صورت گرفته است؛ و در نهایت، (۴) ارزیابی تبدیل به ابزاری برای سنجش موفقیت طرح می‌شود. اگر این کارکردها به صورت مطلوب و راهبردی اجرا شوند، تصمیم‌گیرندگان به حداکثرسازی ارزش‌های سازمان‌شان کمک خواهند کرد و در رفاه ارباب رجوع و کارکنان نقش خواهند داشت [۱۱] اثربخشی را از طریق عواملی مانند به حداکثر رساندن میزان تولید، به حداقل رساندن هزینه‌ها و به کار بردن منافع در حد مطلوب، قابل تحقق است. فایول اثربخشی را نتیجه اعمال قدرت و نظم و انضباط شفاف در داخل سازمان می‌داند. کامرون اثربخشی سازمان را وضعیتی می‌داند که در آن سازمان مورد نظر، منابع را به میزان محدود مصرف کند و قادر باشد به هدف یا اهداف مطمئن شده با توجه به معیارهای تعیین شده دست یابد. [۷] در سازمان‌های مختلف برآورد بودجه مناسب و تأمین منابع مالی پروژه‌ها یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران به شمار می‌رود و مدیریت مالی در پایه‌ای‌ترین شکل خود کسب و تخصیص منابعی است که سازمان برای انجام فعالیت‌های خودبیدان نیاز دارد [۲] ابعاد مدیریت مالی برنامه‌ریزی مالی (برنامه‌ریزی مالی به کلیه جنبه‌های توجه دارد که استقلال مالی و اهداف مالی را در آینده تضمین می‌کند برای حصول یک برنامه کامل باید به موارد بسیاری از جمله میزان درآمد، سرمایه و موجودی نقدی و غیر نقدی، بدهی‌ها و تعهدات مالی کوتاه مدت و بلند مدت، هزینه‌ها و مخارج روزانه، میزان و نوع مناسب سرمایه گذاری [۳] توجه دقیق شود) بودجه بندی (بودجه بندی عبارتست از یک ابزار مدیریتی برای طراحی فعالیت‌های آینده مدیریت که شامل برآورد فروش، هزینه‌ها، تولید و غیره می‌باشد. بودجه بندی برای مشخص کردن نتایج مورد انتظار کسب و کار و خطوط عملیاتی ممکن است که در آینده باید برای دست‌یابی به این نتایج پی‌موده شود انجام می‌شود) کنترل مالی (کنترل مالی از شاخصهایی که از اطلاعات مالی بدست می‌آیند برای ارزیابی عملکرد مدیریت سازمان استفاده می‌کند) [۶] و ارزیابی مالی روشی است که مدیران سازمان‌ها، صاحبان سرمایه، بستانکاران و سرمایه‌گذاران از طریق تجزیه و تحلیل صورتهای مالی از وضع مالی حال و آینده سازمان‌ها و شرکتها آگاه می‌شوند و از طریق آن برنامه‌ریزی‌های لازم را در جهت تحقق اهداف سازمان را انجام می‌دهند [۵]

فرضیه اصلی توانمندسازی سرمایه انسانی بر اثر بخشی مدیریت مالی در سازمان‌های حمل و نقل استان اصفهان تأثیر مثبت و معنا داری دارد و فرضیه‌های فرعی عبارتند از احساس شایستگی بر اثر بخشی مدیریت مالی تأثیر مثبت و معنا داری دارد، احساس داشتن حق انتخاب بر اثر بخشی مدیریت مالی تأثیر مثبت و معنا داری دارد، احساس موثر بودن بر اثر بخشی مدیریت مالی تأثیر مثبت و معنا داری دارد، احساس معنی دار بودن بر اثر بخشی مدیریت مالی تأثیر مثبت و معنا داری دارد، احساس داشتن اعتماد به دیگران بر اثر بخشی مدیریت مالی تأثیر مثبت و معنا داری دارد

⁹.Patricia León(2001)

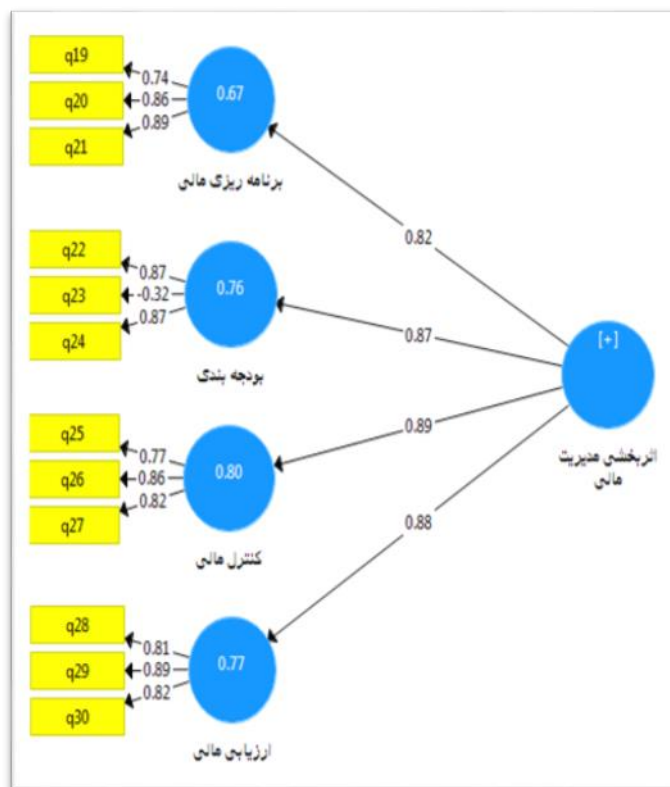
روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی است. از حیث ماهیت، توصیفی و از حیث روش از نوع همبستگی است از لحاظ زمانی مقطعی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه پرسنل، مدیران و کارشناسان بخشی از سازمان‌های حمل و نقل استان اصفهان به تعداد ۲۳۰ نفر بوده‌اند. در این پژوهش انتخاب افراد نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و بر اساس فرمول کوکران^{۱۱} تعداد نمونه ۱۴۳ نفر تعیین گردید و تعداد ۱۵۰ پرسشنامه بین افراد توزیع و ۱۳۹ پرسشنامه به طور کامل و بدون خطا، برگشت داده شد، بنابراین نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها ۹۳ درصد بوده است. روش‌های گردآوری اطلاعات در این پژوهش مطالعات کتابخانه‌ای و همچنین تحقیقات میدانی بوده که در کنار مصاحبه‌های کیفی از نخبگان دانشگاهی و سازمانی از طریق دو پرسشنامه استاندارد انجام گردید. برای مولفه‌های توانمندسازی از پرسشنامه اسپریتزر (۱۹۹۹) که ۱۵ سوال در طیف پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، بی‌نظر، موافقم، کاملاً موافقم) را شامل می‌شد. این پرسشنامه دارای پنج بعد احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب، احساس موثر بودن، احساس معنی‌دار بودن و احساس داشتن اعتماد به دیگران می‌باشد. در مورد اثربخشی مدیریت مالی از پرسشنامه سانچز ویلگس (۲۰۰۳) استفاده شد که ۱۲ سوال در طیف پنج درجه‌ای لیکرت (بسیار کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) شامل چهار بعد برنامه‌ریزی مالی، بودجه‌بندی، کنترل مالی و ارزیابی مالی را بررسی نمود. جهت روایی سازه پرسشنامه از نرم‌افزار اسمارت پی ال اس (نسخه ۳،۲،۶) استفاده گردید. تمامی بارهای عاملی سوالات پرسشنامه بالاتر از ۰/۳ بدست آمد و مورد تایید قرار گرفت.



شکل (۲) ضرایب بارهای عاملی در مدل تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم پرسشنامه توانمندسازی

¹ .Cochran 1
¹ .Smart_PLS 2



شکل (۳) ضرایب بارهای عاملی در مدل تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم پرسشنامه اثربخشی مدیریت مالی

ضمناً مناسب بودن مدل برازش هم توسط آماره های میانگین واریانس استخراجی (A.V.E)، قابلیت اطمینان مرکب (C.R)، آلفای کرونباخ و شاخص فورنل و لارکر در هر دو پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت.

یافته ها

تجزیه و تحلیل حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم افزار آماری اس پی اس^۳ (نسخه ۲۳) و نرم افزار مدل سازی معادلات ساختاری اسمارت پی ال اس^۴ (نسخه ۳,۲) و در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام گردید. برای بررسی نرمال بودن توزیع داده ها آزمون کلموگروف-اسمیرنوف سپس با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری و ضریب همبستگی پیرسون فرضیه اصلی پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از چگونگی توزیع نمونه های آماری از حیث متغیرهای جمعیت شناختی همچون جنسیت (۳۳/۶٪ زن و ۶۶/۴٪ مرد)، سن (بیش از ۸۰٪ افراد بالای ۳۰ سال سن)، میزان تحصیلات (بیش از ۷۰٪ افراد دارای تحصیلات لیسانس و بالاتر)، سابق خدمت (بیش از ۶۰٪ افراد سابقه کار بیش از ۱۰ سال) بود. نتیجه تجزیه و تحلیل توصیفی متغیرهای حاضر در پژوهش در جدول شماره (۱) نشان داده شده است. در این جدول، علاوه بر تعداد سوالات مطرح شده برای هر یک از متغیرهای پژوهش، آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد، کمترین مقدار و بیشترین مقدار مربوط به هر یک از عوامل بیان شده است.

^۱ .SPSS 3

^۱ . Smart_PLS 4

جدول (۱) میانگین متغیرهای اصلی پژوهش (توانمندسازی سرمایه انسانی و اثربخشی مدیریت مالی)

متغیرهای پژوهش	تعداد پاسخگو	شماره سوال	میانگین عوامل	انحراف معیار	کمترین مقدار	بیشترین مقدار
مولفه‌های توانمندسازی	۱۳۰	۱۵-۱	۳/۸۷	۰/۵۶۴	۲/۲۷	۴/۹۳
احساس معنی‌دار بودن	۱۳۷	۳-۱	۴/۵۳	۰/۵۸۵	۱/۶۷	۵/۰۰
احساس شایستگی	۱۳۸	۶-۴	۴/۱۹	۰/۶۳۹	۲/۰۰	۵/۰۰
احساس داشتن حق انتخاب	۱۳۷	۹-۷	۳/۳۲	۱/۰۱۰	۱/۰۰	۵/۰۰
احساس موثر بودن	۱۳۸	۱۲-۱۰	۳/۸۶	۰/۶۷۰	۱/۷۵	۵/۰۰
احساس داشتن اعتماد به دیگران	۱۳۶	۱۵-۱۳	۳/۲۶	۰/۹۵۵	۱/۰۰	۵/۰۰
اثر بخشی مدیریت مالی	۱۳۸	۳۰-۱۹	۴/۰۴	۰/۶۷۲	۱/۳۳	۵/۰۰

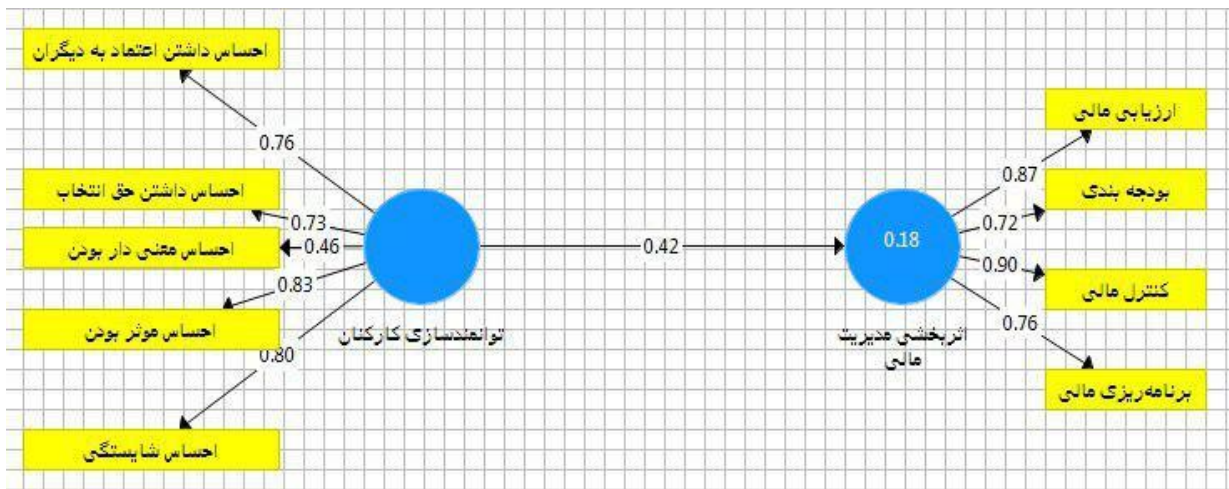
بیشترین میانگین مربوط به بعد احساس معنی‌دار بودن با میانگین ۴/۵۳ و کمترین میانگین مربوط به بعد احساس داشتن اعتماد به دیگران با میانگین ۳/۲۶ می‌باشد. جهت تجزیه و تحلیل استنباطی فرضیه اصلی پژوهش ابتدا ضریب همبستگی پیرسون جهت بررسی وجود رابطه معنادار بین متغیرهای اصلی پژوهش محاسبه گردید که نتیجه آن به شرح جدول زیر است

جدول (۲) ماتریس همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

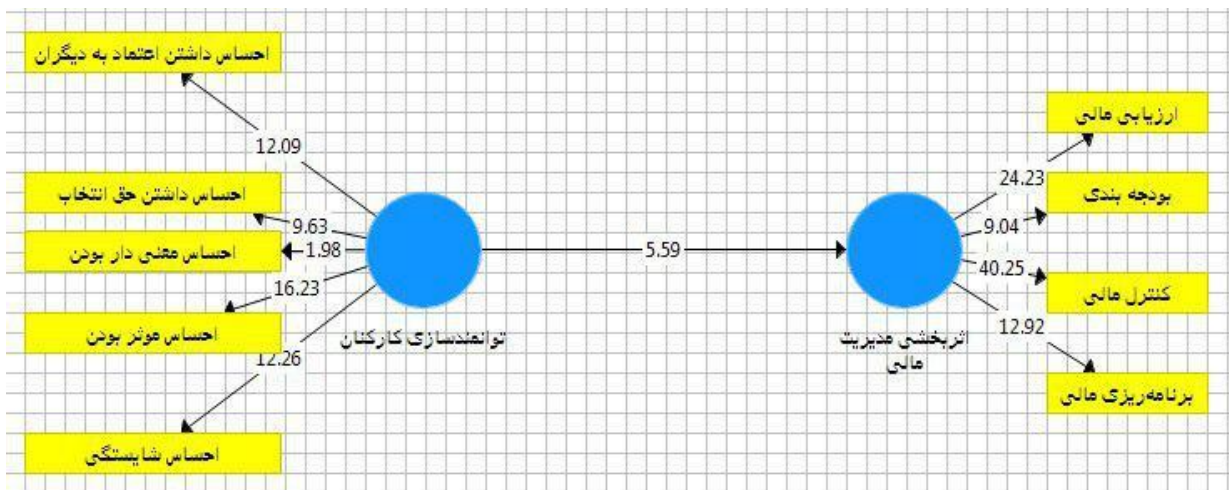
متغیر اصلی	ضریب	توانمندسازی	اثربخشی مدیریت مالی
توانمندسازی	ضریب همبستگی	۱	۰/۴۱۰**
	سطح معناداری	-	۰/۰۰۰

***P < 0.05**P < 0.01**

یافته‌های جدول (۲) نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین توانمندسازی سرمایه انسانی و اثربخشی مدیریت مالی معنادار است و بین این دو متغیر رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. بین توانمندسازی سرمایه انسانی و اثربخشی مدیریت مالی رابطه معنادار و مثبت به میزان $r = 0/410$ وجود دارد. سپس با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری واریانس محور و با توجه به وجود رابطه معنادار بین متغیرهای اصلی، فرضیه اصلی پژوهش توسط نرم‌افزار اسمارت پی ال اس مدل‌سازی و آزمون گردید. که نتایج آن در شکل ۴ و ۵ ارائه شده است. اعداد نوشته شده بر روی خطوط در واقع ضرایب بتا استاندارد حاصل از معادله رگرسیون میان متغیرها می‌باشند که به آنها ضرایب مسیر نیز گفته می‌شود. و عدد داخل دایره مربوط به ضریب تعیین میزان تبیین متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل می‌باشد.



شکل (۴) مدل ساختاری فرضیه اصلی پژوهش با استفاده از ضریب اثر توسط نرم افزار اسمارت پی ال اس



شکل (۵) بررسی معناداری ضرائب مدل ساختاری فرضیه اصلی پژوهش با استفاده از مقادیر تی - ویلیو

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می شود با توجه به ضریب اثر توانمندسازی سرمایه انسانی بر اثربخشی مدیریت مالی ۰/۴۲ در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بوده و تاثیر توانمندسازی سرمایه انسانی بر اثربخشی مدیریت مالی تایید می شود.

جدول (۳) برآورد ضرایب رگرسیون مدل فرضیه اصلی پژوهش

نتیجه فرضیه	سطح معناداری	مقدار تی‌ولیبو	R ²	ضریب اثر	فرضیه اصلی پژوهش
تایید	۰/۰۰۰	۵/۶۰۹	۰/۱۷۹	۰/۴۲۴	توانمند سازی سرمایه انسانی و اثربخشی مدیریت مالی

بحث و نتیجه گیری

نوآوری حاصل از این پژوهش در قالب پیشنهادهای برای اثربخشی بیشتر مدیریت مالی در سازمان‌های حمل و نقل ارائه شده که می‌تواند منجر به تحکیم پایداری مالی آن سازمان‌ها شود این پیشنهادهای به شرح ذیل است. نتایج بدست آمده از نرم افزار اسمارت پی ال اس در خصوص فرضیه اصلی این پژوهش نشان می‌دهد توانمندسازی سرمایه انسانی به طور مستقیم، تاثیر مثبت و معناداری به میزان ۰/۴۲ بر اثربخشی مدیریت مالی دارد به عبارت دیگر توانمندسازی سرمایه انسانی بر اثربخشی مدیریت مالی تاثیر دارد و فرضیه اصلی پژوهش مورد تایید قرار گرفت. با عنایت به اینکه در بین مولفه های توانمند سازی تاثیر مولفه احساس معنی دار بودن کم وزن بوده لذا پیشنهاد می‌شود سازمان‌های حمل و نقل از طریق ایجاد انگیزه و تقویت شخصیت شغلی پرسنل زمینه تقویت احساس معنی دار بودن (تناسب بین الزامات کاری و باورها، ارزش ها و رفتارها) را فراهم نمایند با توجه به اینکه در بین مولفه های صفات مدیران برگزاری دوره های آموزشی مدیریت مالی تأثیر کمتری دارد پیشنهاد می‌شود سازمان‌های حمل و نقل باید با اهمیت دادن به آموزش پرسنل مالی سازمان و با برگزاری دوره های آموزشی ضمن خدمت توان علمی و عملی پرسنل مذکور را تقویت نمایند و با عنایت به اینکه در بین شاخص های اثربخشی مدیریت مالی، برنامه ریزی مالی و بودجه بندی تأثیر کمتری دارد پیشنهاد می‌شود سازمان های حمل و نقل برای تحقق مدیریت مالی اثربخش اقداماتی مرتبط با برنامه ریزی مالی و بودجه بندی مانند برگزاری برنامه های آموزشی به روز برای کارکنان و مدیران امور مالی، شفاف سازی برنامه های مالی و نظارت دقیق بر روند اجرای برنامه های مالی، رعایت انضباط مالی و بودجه بندی عملیاتی، اولویت بندی هزینه ها در قالب منابع درآمدی سازمان، ایجاد منابع درآمدی پایدار برای سازمان، حذف هزینه های غیر ضرور نسبت به اصلاح نظام درآمد و هزینه، را با دقت نظر بیشتری به انجام رسانند. در پایان سایر پیشنهادها منتج از فرضیه های فرعی این پژوهش ارائه شده است. سازمان‌های حمل و نقل با جذب نیروهای شایسته (دارای مهارت و توانائی های لازم) و توانمند سازی افراد شاغل در امور مالی به اثر بخشی مدیریت مالی سازمان‌ها کمک نمایند چرا که تسلط در کار باعث می‌شود علاوه بر تقویت احساس شایستگی در هنگام رویارویی با چالش های جدید بتوانند بیاموزند، رشد کنند و تصمیمات مالی مناسب اتخاذ نمایند و برای تقویت روحیه خلاقیت و ابتکار پرسنل تلاش نمایند با این روحیه افراد احساس می‌کنند در شغل خود آزادی عمل و حق انتخاب بیشتری دارند می‌توانند امور شغلی خود را بهتر انجام رسانند و تصمیمات لازم را در مورد نحوه انجام کارها اتخاذ نمایند که همه این عوامل در موفقیت سازمان تأثیر گذار خواهد بود. مدیران با تجربه در سازمان‌های

حمل و نقل به منظور اثربخشی بیشتر در مدیریت مالی سازمان می توانند احساس موثر بودن را در بین نیروهای مالی تقویت نمایند افرادی که بعد موثر بودن در آنها قوی باشد مهارت ها و توانائی های خود را گسترش می دهند و موانع و محدودیت های شغلی نمی تواند جلوی پیشرفت کاری آنها را بگیرد این افراد احساس کنترل فعال دارند بنابراین می توان اجازه تصمیم گیری و کنترل بیشتر در امور مالی سازمان را به آنها داد. با عنایت به اینکه در بین مولفه های توانمند سازی تاثیر مولفه احساس معنی دار بودن کم وزن بوده لذا پیشنهاد می شود سازمان های حمل و نقل از طریق ایجاد انگیزه و تقویت شخصیت شغلی پرسنل زمینه تقویت احساس معنی دار بودن (تناسب بین الزامات کاری و باورها، ارزش ها و رفتارها) را فراهم نمایند و با توجه به اینکه احساس داشتن اعتماد به دیگران در بین مولفه های توانمند سازی پررنگ و وزن بیشتری دارد پیشنهاد می شود سازمان های حمل و نقل جهت اثر بخشی بیشتر مدیریت مالی کارکنان صادقی که به موفقیت و کامیابی همکاران خود توجه دارند را در امور مالی سازمان بکار گمارند.

منابع و مأخذ

- [1] Abtahi, H., & Abasi, S. (2015). Empowerment of Assignment of Work and Delegation of Authority. Tehran: Fujan Publishing
- [2] Islami, H., & Karami, M. (2016). A Professional Solution to the Daily Challenges of Financial Management. Publication: Ariana ghalam
- [3] Badaley, M. (2017). Financial Planning and Investment Methods. at Mohammad Badali.com
- [4] TaghavaeeYazdi, M., (2016). Managers Empoverment: Approach to the Organization of the Third Millennium: Mehronabi Publishing
- [5]Raymond P, Neveu, Translated by: Jahankhani, A. & Parsayian, A. Fundamental of Managerial Finance.Tehran:Samt Publishing
- [6] Kaplan, R. S. Management Accounting, 5/E. Translated by Karimabadi, M. (2014). Fifth Edition.
- [7]Karkeh Abadi, A. & Amirkabiri, A. (2012). Designing Model of Empowering of Human Resources In Ministry Of Interior. Dissertation for (M.A) on human Resources Islamic Azad University Central Tehran Branch
- [8]Azman, I. (2016). Effect of job satisfaction on organizational commitment. Journal of Contemporary Issues and Thought. Vol. 6, 2016 (10-18)
- [9]Borni Latifa, (2017). The Effect of Structural Empowerment on Psychological Empowerment in Private Health Care in Biskra, Algeria. David Publishing Company
- [10]SanchezVillegas, B. (2014). Factors influencing administrators' empowerment and financial management effectiveness. IETS 2014.Elsevier Journal
- [11] Brigham, E. & Houston, J. (2012). Fundamentals of Financial Management:12 Edition. Philippines: MG Reprorachics, Inc
- [12] Hardy, C. & Leiba- O'Sullivan, S. (1998). The power behind empowerment; Implication for research and practice. Human relations. 51(4):451-453
- [13] Scott, C.D. Jaffe, D.T. (1999). Managing Personal Change. Menol park, Calif: Crisp

Abstract

The desirable and effective performance of organizations, in addition to promoting technology and facilities, is due to the thought, creativity and enhancement of human resources as the most valuable asset and capital of the organization. In the transportation department that manages public transportation systems. Powerful human capital has been very influential in the effectiveness of financial management to achieve the organization's goals, in that it manages the organization's income and expenses in a desirable manner. Therefore, this paper evaluates the effect of human capital empowerment components on the effectiveness of financial management in transportation agencies of isfahan province. Innovation from this research is presented in the form of proposals for the more effective management of finance in transport organizations, which can lead to consolidation of financial sustainability of those organizations. This research was carried out using library resources and field research (through a survey of 140 managers, employees of transportation agencies of the province) and data analysis using SPSS software and structural equations modeling Smart-pls3.2.6 at two levels of statistics Descriptive and inferential statistics. According to Pearson correlation coefficient, there is a significant and positive relationship between Pearson correlation coefficient and financial management effectiveness ($r = 0.410$). Also, based on modeling of structural equations, the coefficient of influence of empowerment components Human capital on the effectiveness of financial management at a confidence level of 304/0 95 % Was significant and the impact of human resource empowerment on the effectiveness of financial management in transport organizations was confirmed.

key words: Human Capital-Empowerment- Financial Management- transportation organization
