



بررسی تأثیر ویژگی‌های مالی شرکت‌ها بر عملکرد مالی (مطالعه موردی: مدیران بانک ملی استان آذربایجان شرقی)

محمد اَره کش سلماسی^a

^a دانشجوی دکتری اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی

نویسنده مسئول: محمد اَره کش سلماسی

چکیده: هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر ویژگی‌های مالی شرکت‌ها بر عملکرد مالی (مطالعه موردی: مدیران بانک ملی استان آذربایجان شرقی) است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران بانک ملی استان آذربایجان شرقی می‌باشد که حجم نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان برابر با ۱۰۸ نفر به دست آمد که بر اساس روش نمونه‌گیری غیرتصادفی در دسترس انتخاب شدند. به منظور اندازه‌گیری متغیرها از پرسشنامه استاندارد استفاده شد. روایی پرسشنامه به صورت تشخیصی، همگرا و واگرا و پایایی پرسشنامه نیز با ضریب آلفای کرونباخ بررسی گردید. آزمون مدل پژوهش بر اساس روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار LISREL انجام گرفت. نتایج حاصله بر اساس داده‌های جمع‌آوری شده در این پژوهش نشان می‌دهد ویژگی‌های مالی شرکت‌ها بر عملکرد مالی دارد.

کلمات کلیدی: ویژگی‌های مالی شرکت‌ها، عملکرد مالی، بانک ملی

۱- مقدمه

وضعیت مالی عبارت است از توانایی واحد تجاری در کنترل منابع اقتصادی، ارزیابی ساختار مالی، میزان نقدینگی آن و همچنین توانایی در پرداخت بدهی‌ها. وضعیت مالی شرکت دربرگیرنده یک معنای کلی و گسترده از موقعیت اقتصادی شرکت می‌باشد. در اغلب اوقات مفاهیمی هم‌چون درماندگی مالی و ورشکستگی مالی به جای وضعیت مالی به کار برده می‌شود، درحالی‌که درماندگی و ورشکستگی به وضعیت نامطلوب شرکت قلمداد شده و اطلاع داشتن از چنین وضعیت‌هایی به جهت تصمیم‌گیری برای سرمایه‌گذاری، از اهمیت به‌سزایی برخوردار است (سلیمانی‌امیری و ارم ۱۳۹۱).

شواهد تجربی نشان می‌دهد ضعف بودن وضعیت مالی صاحب‌کار ممکن است نشانه‌ای از وجود اشتباهات بااهمیت در صورت‌های مالی آن باشد. کی‌نی و امسی‌دنیل دریافته‌اند اگر وضعیت مالی شرکت ضعیف باشد، آن‌گاه مدیریت به‌احتمال‌زیاد تلاش خواهد کرد از طریق حساب آرایبی به‌طور موقت این وضعیت را به نفع خود جلوه دهد. کریوتزفلدت و والاس به این نتیجه رسیدند که اشتباهات موجود در صورت‌های مالی شرکت‌هایی که با مشکل نقدینگی و قدرت سودآوری پایین روبه‌رو بوده‌اند، نسبت به دیگر شرکت‌ها به‌طور قابل‌ملاحظه بیشتر است. از این‌رو وضعیت مالی می‌تواند از طریق تأثیر بر میزان دست‌کاری‌های موجود در صورت‌های مالی، بر ریسک دادخواهی حساب‌رسان تأثیر بگذارد (سلیمانی‌امیری و رام ۱۳۹۱).

عملکرد مالی^۱ سازمانی نقش بسیار مهمی را در اقتصاد بر عهده دارد و به عنوان ابزاری مفید در بدست آوردن رشد اقتصادی و مزایای سازمان به شمار می‌رود و در اکثر سازمان‌های جهان، مدیران و رهبران سازمانی در پی ارتقا و بهبود عملکرد سازمان‌های خویش می‌باشند (محمد پورزندی و همکاران ۱۳۹۶). عملکرد مالی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین معیارهای سنجش اثربخشی سازمانی، دغدغه‌ی بسیاری از پژوهشگران و مجریان برنامه‌های توسعه‌ی سازمانی می‌باشد (شفیعی و همکاران ۱۳۹۵). عملکرد مالی شامل ابعادی همچون مدیریت ارزش، کنترل ریسک و کنترل هزینه می‌باشند (عزیزی ۱۳۹۰). بنابراین مساله اصلی پژوهش این است که ویژگی‌های مالی شرکت‌ها بر عملکرد مالی شرکت‌ها چه تأثیری دارد؟

۲- مبانی نظری تحقیق:

۲-۱- ویژگی‌های مالی شرکت‌ها

از جنبه‌های عملکردی سازمان‌ها که به‌طور سنتی، بسیار مورد توجه قرار داشته است، جنبه مالی آن‌هاست. از آنجا که کسب سود، هدف اصلی بسیاری از سازمان‌ها قلمداد می‌شود، عملکرد مالی و اندازه‌گیری آن از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است اغلب در مطالعات مربوط به عملکرد مالی بر تعیین روابط بین

^۱ Financial Performance



سنجه‌های مالی و تاثیر آن‌ها روی عملکرد سازمان تاکید شده و در این راستا نیز بیشتر از مدل‌های رگرسیونی جهت نشان دادن میزان اثرگذاری هر یک از این سنجه‌ها روی عملکرد بهره گرفته شده است (یالکین و همکاران^۲ ۲۰۱۲).

۲-۲- مفهوم و تعریف عملکرد مالی

در دهه‌ی گذشته، رویکرد شرکت‌ها در چگونگی برخورد با تحولات در حال رشد دنیای کسب‌وکار تغییراتی اساسی یافته است. سازمان‌ها و شرکت‌ها به منظور رقابت بهتر و حفظ و پشتیبانی از مشتریان و سهامداران، نیازمند به کارگیری ایده‌های راهبردی برای هدایت، سنجش و حفظ عملکرد منحصر به فرد خود هستند. در بخش مالی (به‌ویژه در سال‌های اخیر)، سنجش عملکرد مالی از اهمیت بسیاری برخوردار شده است و استفاده از معیارهای مالی مبتنی بر ارزش، به دلیل توجه بیشتر به ارزش‌افزایی از نگاه سهامداران به ابزاری رایج برای ارزیابی راهبردها، پروژه‌ها و تصمیمات راهبردی سازمانی و شرکتی تبدیل شده است (بایراکدارگلو و یالشن^۳ ۲۰۱۲).

جستجوهای اولیه برای دستیابی به معیارهای ارزیابی عملکرد منجر به استفاده از اعداد و اطلاعات حسابداری در این زمینه شده است. بسیاری از معیارهای ارزیابی عملکرد، مبتنی بر مدل‌های حسابداری؛ به‌ویژه مدل سود حسابداری گزارش شده یا سود هر سهم است. با گذشت زمان، مدیران به منظور حفظ سطح پاداش و بهبود آن، به مدیریت سود از طریق تحریف اعداد حسابداری پرداختند. این موضوع باعث شده است که علی‌رغم آنکه برخی از شرکت‌ها دارای وضعیت مالی مطلوبی از نظر اعداد حسابداری و معیارهای ارزیابی عملکرد مبتنی بر مدل‌های حسابداری بوده‌اند، با بحران‌های مالی از جمله کمبود نقدینگی مواجه شوند. بنابراین، معیارهای ارزیابی عملکرد مبتنی بر مدل‌های حسابداری و طرح‌های پاداش مبتنی بر آن‌ها نتوانستند در جهت منافع سهامداران و سایر گروه‌های برون‌سازمانی حرکت کنند و موجب تعدیل تضاد منافع شوند. برای رفع نارسائی‌های مدل‌های ارزیابی عملکرد که به دلیل استفاده از اطلاعات حسابداری بوجود می‌آید، پژوهشگرانی مانند استیوارت، سوچان و باش^۴ و همکاران به جستجوی ارائه معیاری جدید برای ارزیابی عملکرد پرداختند. با پیدایش نظریه‌هایی در زمینه سود اقتصادی یا سود باقیمانده، مدل‌هایی به منظور محاسبه سود اقتصادی پیشنهاد شد. در این مدل‌ها، سود خالص عملیاتی پس از کسر مالیات و هزینه سرمایه به‌عنوان سود اقتصادی یا سود باقیمانده تعریف می‌شود. هدف اصلی بنگاه‌ها، حفظ و افزایش ثروت سهامداران است و ارزش آفرینی برای بنگاه‌ها تنها راه نبل به این هدف تلقی می‌شود. بنابراین، خلق سود و یا ارزش افزوده اقتصادی را که باعث افزایش ارزش سهام در بازار و بهبود ثروت سهامداران می‌شود، می‌توان عامل ارزش آفرینی بنگاه‌ها تلقی کرد. بنابراین معیارهای ارزش افزوده اقتصادی، ارزش افزوده اقتصادی پالایش شده، ارزش افزوده بازار و سود باقیمانده اقتصادی در سیر تکاملی خود تلاش دارند ضمن توجه به پیچیدگی‌های رفتاری مدیران، به ارزیابی عملکرد آن‌ها و تعدیل تضاد منافع پرداخته و اطلاعات موجود در قیمت و بازده سهام را توضیح دهند (مهدوی و حسینی‌ازان خراي ۱۳۸۷).

عملکرد، به نتیجه رسانیدن وظایفی است که از طرف سازمان برعهده نیروی انسانی گذاشته شده است. ارزیابی عملکرد، به فرایند سنجش و اندازه‌گیری عملکرد دستگاه‌ها در دوره‌ای مشخص گفته می‌شود به‌گونه‌ای که انتظارات و شاخص‌های مورد قضاوت برای دستگاه ارزیابی شونده شفاف و از قبل به آن ابلاغ شده باشد (محمدپور زندی و همکاران ۱۳۹۶).

عملکرد مالی سازمان شامل افزایش فروش، بالا بردن حاشیه سود، جذب سرمایه، کاهش هزینه می‌باشد. عملکرد مالی فرایند سنجش و اندازه‌گیری عملکرد در دستگاه‌های اجرایی در چارچوب اصول و مفاهیم علمی مدیریت برای تحقق اهداف و وظایف سازمانی و در قالب برنامه‌های اجرایی است (افشار و زمانی عمیقین ۱۳۹۳).

عملکرد مالی شامل، بازگشت سرمایه، بازگشت فروش، رشد فروش و سهم بازار. چنگ و همکاران در یک مطالعه تجربی نشان دادند که در بسیاری از خدمات مانند بانکداری و پزشکی که در آن‌ها یک فرایند تبادل دو طرفه بین کارکنان و مشتریان به صورت مستقیم انجام می‌شود، بازارگرایی اثر قابل ملاحظه‌ای بر کارکرد دارد.

عملکرد مالی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین معیارهای سنجش اثربخشی سازمانی، دغدغه‌ی بسیاری از پژوهشگران و مجریان برنامه‌های توسعه‌ی سازمانی می‌باشد (شفیعی و همکاران ۱۳۹۵).

² Yalcin et al

³ by

⁴ Suojanen, Stewart, Bausch

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCI-conf.ir

عملکرد کارکنان، باید به‌طور پیوسته مورد ارزیابی قرار گیرد تا مدیریت ارشد سازمان بتواند با برنامه‌ریزی‌های سازمانی و رعایت متغیرهای دخیل در شهروندی سازمانی خود را بر اساس این عملکرد در سطوح مختلف مورد بازبینی قرار دهد. برخی از اندیشمندان عملکرد سازمانی را حاصل یا نتیجه فرآیندهای اجرایی و تحقق اهداف سازمان میدانند و عبارت است از به نتیجه رساندن وظایفی که از طرف سازمان برعهده نیروی انسانی گذاشته شده است. سازمان‌های تجاری در گذشته از شاخص‌های مالی به‌عنوان تنها ابزار ارزیابی عملکرد استفاده می‌کردند تا اینکه محققان این حوزه در اوایل دهه هشتاد قرن بیستم پس از بررسی و ارزیابی سیستم‌های حسابداری مدیریت بسیاری از ناکارایی‌های این اطلاعات را برای ارزیابی عملکرد سازمان‌ها نمایان ساختند که این ناکارایی ناشی از افزایش پیچیدگی سازمان‌ها و رقابت بازار بود، لذا استفاده از سیستم‌های ارزیابی عملکرد که تنها بر شاخص‌های مالی متکی هستند می‌تواند موجب بروز مشکلاتی برای سازمان شود (اسکندری و ایراندوست ۱۳۹۴).

۴-۲- نظریه‌های عملکرد مالی سازمان

در سال‌های اخیر از فنون پرکاربرد در زمینه ارزیابی عملکرد، فنون، تصمیم‌گیری چند معیاره بوده است که به دلیل توانایی‌های آن در انتخاب بهینه‌ترین گزینه از میان چندین گزینه ممکن بر اساس شاخص‌های عملکردی و همچنین قابلیت‌های این فنون برای کمک به تصمیم‌گیری در شرایط فازی، توأم با عدم اطمینان و بر اساس داده‌های غیر دقیق و ذهنی، بسیار مورد توجه قرار دارد (صفایی قادیکلایی و خلیلی ۱۳۹۴).

امروزه مدیریت واحدهای مختلف تولیدی و خدماتی، به دلیل وسعت و پیچیدگی آن‌ها اهمیت فزاینده‌ای یافته است، به نحوی که بر خورد سیستمی با آن را اجتناب‌ناپذیر می‌نماید این پیچیدگی و ارتباط سیستمی در هدایت واحدهای سازمانی موجب می‌گردد تا نقش عملکرد مالی در تصمیم‌گیری مدیران و راهبری سازمان‌ها به‌عنوان مهم‌ترین تصمیم مطرح گردد. هر عملی در سازمان به نتیجه تصمیم‌گیری در سطوح مختلف مدیریتی آن سازمان بستگی دارد و بدیهی است که اطلاعات صحیح و به‌موقع، متناسب با موضوع و برخوردار از جامعیت لازم، برای فرایند تصمیم‌گیری بهینه، امری حیاتی است. نیاز به اطلاعات و شرایط تردید و انتخاب حاکم بر فرایند تصمیم‌گیری ناشی شده و نقش عملکرد تصمیم‌گیری در این زمینه، بی‌ثبات است. به همین دلیل دسترسی سریع به اطلاعات صحیح، یکی از ضرورت‌های اساسی برای اتخاذ هرگونه تصمیم بوده و در جهت رسیدن به این اهداف ابزارها و روش‌های فراوان در طول زمان، بوجود آمده‌اند (دوریف^۵ ۲۰۱۲).

در سطح کلان اقتصادی، امروزه به اثبات رسیده است که تولید محصولات فن‌آورانه علاوه بر فراهم آوردن ارزش‌های اقتصادی قابل توجه، منجر به رشد اقتصادی و فنی نیز می‌شود و از آنجا که ورود هر محصول به بازار داخلی و خارجی تضمین‌کننده موفقیت و بقای آن است، از این منظر تجاری‌سازی فن‌آوری عاملی حیاتی برای رشد اقتصادی هر کشور به حساب می‌آید. در سطح خرد اقتصادی، در یک نهاد تحقیقاتی نیز بدون تجاری‌سازی، تحقیقات در زمینه تولید یک محصول فن‌آورانه بی‌معنی است؛ چراکه بدون دستیابی به مشتریان خاص یک محصول، تولید و یا انجام آزمایش در مورد یک ایده بی‌فایده به نظر می‌رسد. اهمیت تجاری‌سازی فن‌آوری به حدی است که در حال حاضر بسیاری از موسسات تحقیقاتی با بهره‌گیری از خدمات مشاوره‌ای و انجام پروژه‌های تحقیقاتی به‌صورت همکاری مشترک به تجاری‌سازی فن‌آوری خود رسمیت داده‌اند و تعداد این‌گونه مراکز خدمات مشاوره‌ای در کشورهای پیشرفته صنعتی روز به روز در حال افزایش است. نکته حائز اهمیت آنکه تجاری‌سازی بخش مهمی از فرایند نوآوری است و هیچ فن‌آوری و محصولی بدون آن با موفقیت وارد بازار نمی‌شود (کیارسی حیدر ۱۳۹۴).

در محیط رقابتی کنونی که یکی از مشخصه‌های بارز آن کمیابی منابع است، مدیریت و ارزیابی عملکرد، نقشی حیاتی برای سازمان ایفا می‌کند (آمادو و همکاران ۲۰۱۲).

صاحب‌نظران و محققان معتقدند عملکرد، موضوعی اصلی در تمامی تجزیه و تحلیل‌های سازمانی است و مشکل بتوان سازمانی را تصور کرد که مشمول ارزیابی و اندازه‌گیری عملکرد نباشد. سازمان‌ها جهت فراهم آوردن بازخورد به مدیران در ارتباط با نیل به اهداف استراتژیک به ارزیابی عملکرد متکی‌اند (صفایی قادیکلایی و خلیلی ۱۳۹۴).

رویکرد سنتی کارکرد تجاری بر سودآوری تأکید دارد و اغلب به وسیله نرخ بازده سرمایه‌گذاری ارزیابی می‌شود. کارکرد تجاری دربرگیرنده شاخص‌های بازده فروش، بازده سرمایه‌گذاری و سود هر سهم و شاخص‌های غیرمالی چون سهم بازار و توسعه محصول جدید است. مفهوم عملکرد مالی به‌طور کلی بر کارایی و اثربخشی متمرکز است. چرا که شرکت برای بقا باید سودآور باشد، به طور کلی کارایی مالی چون (سود ناویژه، سود ویژه، نرخ بازده سرمایه‌گذاری،

⁵ Doreef



۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCI-conf.ir



سودآوری نسبی) به عنوان نتیجه نهایی کارکرد مالی استفاده می شود. مارتین کونسوگرا و استبان (۲۰۰۷) نیز کارکرد تجاری را سودآوری، اندازه شرکت، سهم بازار و میزان رشد می دانند (ابراهیم پور ۱۳۹۰).

پورتر در معرفی نقشه موفقیت سازمان رویکردی جامع تحت عنوان استراتژی عام و در سه گروه رهبری هزینه، تمایز و تمرکز ارائه نمود، استراتژی عام مایکل پورتر از سال ۱۹۸۰ مبنای کار بسیاری از محققین در زمینه های تحقیقاتی متعدد طی سال های متمادی قرار گرفته است (ابراهیم پور ۱۳۹۵). یکی از مهمترین مسائل برای سرمایه گذاران، اعتباردهندگان و به طور کلی تصمیم گیرندگان داخلی و بیرونی شرکتها، مسأله ای ارزیابی عملکرد آنها است؛ بنابراین، سرمایه گذاران و به ویژه سهامداران نیازمند معیارهایی هستند که بتوانند از طریق آنها عملکرد مدیریت شرکت را به درستی ارزیابی کنند. قدیمی ترین و مهم ترین رویکردهای ارزیابی عملکرد شرکتها، ارزیابی مالی آنها است که غالباً مبتنی بر صورت های مالی می باشد. تحلیل های مالی، اطلاعات گرانبهایی را در مورد روندها، همبستگی ها، کیفیت سود و درآمد هر سهم و در نهایت، نقاط قوت و ضعف شرکتها و چگونگی وضعیت مالی آنها ارائه می کند (شفیعی و همکاران ۱۳۹۵).

یکی از مهم ترین مسائل برای سرمایه گذاران، اعتباردهندگان و به طور کلی تصمیم گیرندگان داخلی و بیرونی شرکتها، مسأله ای ارزیابی عملکرد آنها است؛ بنابراین، سرمایه گذاران و به ویژه سهامداران نیازمند معیارهایی هستند که بتوانند از طریق آنها عملکرد مدیریت شرکت را به درستی ارزیابی کنند. قدیمی ترین و مهم ترین رویکردهای ارزیابی عملکرد شرکتها، ارزیابی مالی آنها است که غالباً مبتنی بر صورت های مالی می باشد. تحلیل های مالی، اطلاعات گرانبهایی را در مورد روندها، همبستگی ها، کیفیت سود و درآمد هر سهم و در نهایت، نقاط قوت و ضعف شرکتها و چگونگی وضعیت مالی آنها ارائه می کند (شفیعی و همکاران ۱۳۹۵).

در فضای رقابتی سازمانها، دست اندرکاران مدیریت همواره در تلاش هستند با ایجاد مزیت رقابتی پایدار از طریق ارتقا عملکرد سازمانی به رونق نهاد خود بیفزایند. عملکرد در لغت یعنی حالت یا کیفیت کارکرد؛ بنابراین، عملکرد سازمانی یک سازه ای کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد. معروفترین تعریف عملکرد توسط نیلی^۶ و همکاران ارائه شده است "فرایند تبیین کیفیت و اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته". برخی دیگر عملکرد را به نتیجه رساندن وظایفی که از طرف سازمان به عهده نیروی انسانی گذاشته شده، تعریف نموده اند و بر این باورند که عملکرد دارای ابعاد مختلفی بوده و به مثابه چتری است که تعالی، سوددهی و بهره وری را در برمی گیرد (نیلی و همکاران ۲۰۰۲).

عملکرد سازمانی نیز به چگونگی انجام مأموریتها، وظایف و فعالیت های سازمانی و نتایج حاصل از انجام آنها اطلاق می شود. هم چنین عملکرد سازمانی حاصل یا نتیجه فرآیندهای اجرایی و تحقق اهداف سازمان است. با توجه به رقابت جهانی، ارزیابی عملکرد برای بقای سازمان مورد نیاز است و دلیل اصلی برای ارزیابی و اندازه گیری عملکرد سازمانی، افزایش اثربخشی کلی سازمان و فرایندهای کسب و کار است و اینکه به مدیران اجازه می دهد توجه خود را بر بخش هایی که نیاز به بهبود دارند متمرکز کنند (عباسی و همکاران ۱۳۹۴).

عملکرد مالی به زعم عزیز (۱۳۹۰) دارای ابعاد و شاخص هایی به شرح زیر می باشد، که در این تحقیق جهت سنجش عملکرد مالی از این مدل استفاده شده است.

مدیریت ارزش: این بعد از عملکرد مالی شامل عناصر زیر می باشند؛

مدیریت ارزش، یک ابزار ارتقاء ارزش است نه روشی برای از بین بردن هزینه ها.

مدیریت ارزش، روشی بسیار سودمند و کارآمد جهت کاهش هزینه های غیر ضروری است.

مدیریت ارزش، همان کاهش هزینه ها است.

اجرای مدیریت ارزش آسان و نتیجه آن با اهمیت است.

مدیریت ارزش، رویکردی برای صرفه جویی در هزینه ها است.

مدیریت ارزش، برنامه ریزی برای هزینه ها است.

مدیریت ارزش، برای تمام سازمانها قابل کاربرد است.

۲- مدیریت ریسک: این بعد نیز شامل عناصر زیر می باشند؛

⁶ Neely

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی
کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران - مرکز آموزش علمی و کاربردی سازمان مدیریت صنعتی

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCI-conf.ir

MCI CODE IR

اگر برنامه‌های سازمان به‌طور صحیح اجراء نشود، ممکن است امنیت به خطر بیفتد.

مدیریت، هدف و ارزش پیامدهای برنامه‌های اجرائی سازمان را درک نمی‌کند.

تعریف دقیقی از اهداف برنامه‌های سازمان وجود ندارد و پیامدهای آن روشن نمی‌باشد.

نقش‌ها و وظایف مسئولین برنامه‌های سازمان روشن و تعریف شده نمی‌باشد.

برنامه‌های سازمان دارای بعد سیاسی بالائی می‌باشد.

۳- کنترل هزینه: شامل عناصری از قبیل:

جریان‌های نقدی سازمان جهت برنامه‌ریزی تامین منابع مالی استخراج شده است.

ایجاد بانک‌های اطلاعاتی مناسب انجام گرفته است.

ارتباط منطقی هزینه‌ها با نحوه عملکرد فعالیت‌های سازمان ایجاد شده است (عزیزی ۱۳۹۰).

مقابله با چالش‌های پیش‌روی سازمان‌ها نیازمند آن می‌باشد که مدیران آنها الگوی مناسبی از اندازه‌گیری عملکرد داشته باشند تا بتوانند به بهبود مستمر در تمام زمینه‌ها دست یابند. با ظهور روش‌های نوین و استفاده از این روش‌ها به همراه معیارهای مالی سنتی حسابداری، ارزیابی عملکرد سازمان‌ها متحول شد. اما هنوز می‌توان با استفاده از ترکیب روش‌های مختلف و استفاده از معیارهای مالی جدید، دقت اطلاعات خروجی را افزایش داد و لذا جهت نشان دادن میزان موفقیت مدیران در ایجاد و افزایش ارزش از معیارهای ارزیابی عملکرد استفاده می‌شود (خواجوی و همکاران ۱۳۹۴).

امروزه مدیریت واحدهای مختلف تولیدی و خدماتی، به دلیل وسعت و پیچیدگی آن‌ها اهمیت فزاینده‌ای یافته است، به نحوی که بر خورد سیستمی با آن را اجتناب‌ناپذیر می‌نماید این پیچیدگی و ارتباط سیستمی در هدایت واحدهای سازمانی موجب می‌گردد تا نقش عملکرد مالی در تصمیم‌گیری مدیران و راهبری سازمان‌ها به‌عنوان مهم‌ترین تصمیم مطرح گردد. هر عملی در سازمان به نتیجه تصمیم‌گیری در سطوح مختلف مدیریتی آن سازمان بستگی دارد و بدیهی است که اطلاعات صحیح و به‌موقع، متناسب با موضوع و برخوردار از جامعیت لازم، برای فرایند تصمیم‌گیری بهینه، امری حیاتی است. نیاز به اطلاعات و شرایط تردید و انتخاب حاکم بر فرایند تصمیم‌گیری ناشی شده و نقش عملکرد تصمیم‌گیری در این زمینه، بی‌ثبات است. به همین دلیل دسترسی سریع به اطلاعات صحیح، یکی از ضرورت‌های اساسی برای اتخاذ هرگونه تصمیم بوده و در جهت رسیدن به این اهداف ابزارها و روش‌های فراوان در طول زمان، بوجود آمده‌اند (دورین ۲۰۱۲).

دس و دیویس^۷ یکی از مهمترین عوامل تعیین‌کننده عملکرد (مالی) کسب و کار سازمان را گرایش استراتژیک^۸ تعیین کرده و در این رابطه به بررسی تمایلات و اقدامات سازمان در قالب یکی از سه گروه عمده استراتژی‌عام پرداخته و به این نتیجه رسیده‌اند که گرایش استراتژیک منجر به افزایش سودآوری و رشد سازمان می‌شود. مایکل پورتر^۹ استراتژی سازمان بیان شده در تعریف دس و دیویس را چنین بیان می‌کند که پاسخ به سوالاتی مثل اینکه چرا شرکت‌ها متفاوت عمل می‌کنند؟ چگونه اهداف‌شان را انتخاب می‌کنند؟ چگونه رفتار می‌کنند؟ و چگونه مدیریت می‌شوند؟ همه مستلزم کسب بینشی در مورد یک مفهوم واحد است و آن مفهوم «استراتژی» می‌باشد، وی سه شرط اساسی موفقیت سازمان‌ها را موارد زیر می‌داند:

۱- تنظیم و به‌کارگیری مجموعه پایداری از اهداف و سیاست‌های وظیفه‌ای در درون سازمان که مجموعاً موقعیت شرکت را در بازار تعیین می‌کند، از این دیدگاه استراتژی یک روش انسجام فعالیت‌های واحدهای وظیفه‌ای مختلف در سازمان است.

۲- این مجموعه از اهداف و سیاست‌های درونی نقاط قوت و ضعف شرکت و تهدیدات و فرصت‌های بیرونی را متناسب و هماهنگ می‌سازد، از این دیدگاه استراتژی روش سازگاری سازمان با محیط است.

۳- خلق و توسعه توانمندی رقابت متمایز و بی‌همتا تنها از طریق تدوین و به‌کارگیری استراتژی میسر می‌گردد.

به این ترتیب پورتر در معرفی نقشه موفقیت سازمان رویکردی جامع تحت عنوان استراتژی‌عام و در سه گروه رهبری هزینه، تمایز و تمرکز ارائه نمود، استراتژی‌عام مایکل پورتر از سال ۱۹۸۰ مبنای کار بسیاری از محققین در زمینه‌های تحقیقاتی متعدد طی سال‌های متمادی قرار گرفته است (ابراهیم‌پور ۱۳۹۵).

⁷ Dess & Davis

⁸ Strategic Orientation

⁹ Michael Porter



در محیط رقابتی کنونی که یکی از مشخصه‌های بارز آن کمیابی منابع است، مدیریت و ارزیابی عملکرد، نقشی حیاتی برای سازمان ایفا می‌کند. صاحب‌نظران و محققان معتقدند عملکرد، موضوعی اصلی در تمامی تجزیه و تحلیل‌های سازمانی است و مشکل بتوان سازمانی را تصور کرد که مشمول ارزیابی و اندازه‌گیری عملکرد نباشد. سازمان‌ها جهت فراهم آوردن بازخورد به مدیران در ارتباط با نیل به اهداف استراتژیک به ارزیابی عملکرد متکی‌اند (کرانوس^{۱۰} و همکاران ۲۰۱۰).

از جنبه‌های عملکردی سازمان‌ها که به‌طور سنتی، بسیار مورد توجه قرار داشته است، جنبه مالی آن‌هاست. از آنجا که کسب سود، هدف اصلی بسیاری از شرکت‌ها قلمداد می‌شود، عملکرد مالی و اندازه‌گیری آن از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است (صفایی قادیکلایی و خلیلی ۱۳۹۴).

۵-۲- عملکرد مالی

یکی از مهم‌ترین اهداف در هر سازمان ارتقای سطح بهره‌وری آن است و انسان در ایجاد بهره‌وری نقشی محوری دارد. مشارکت کارکنان در امور و تلاش‌های هوشیارانه و آگاهانه آنان همراه با انضباط کاری می‌تواند بر میزان بهره‌وری به‌ویژه در یک محیط متلاطم و توأم با ناامنی تأثیر گذارد. عنصر اساسی در ایجاد و بهبود بهره‌وری، نیروی انسانی است و نیروی انسانی راحت‌ترین داده قابل اندازه‌گیری است (داتا و راجاگوپالان^{۱۱}، ۱۹۹۸). رسالت مدیریت و هدف اصلی مدیران هر سازمان استفاده مؤثر و بهینه از منابع و امکانات گوناگون چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات است. در این رسالت استفاده بهینه از نیروی انسانی (بهره‌وری نیروی انسانی) از اهمیت خاصی برخوردار است چراکه انسان بر خلاف سایر منابع سازمانی دارای عقل و اختیار است و مدیر نمی‌تواند به سادگی از آن استفاده نماید و مهمتر این که نیروی انسانی نه تنها یک منبع سازمانی است، بلکه تنها عامل به کارگیری سایر عوامل می‌باشد. این نقش در سازمان‌های خدماتی اهمیت بیشتری می‌یابد چرا که انسان یکه تاز صحنه کار و عرصه خدمات می‌گردد. حال اگر این انسان با انگیزه و توانمند و بهره‌ور باشد، می‌تواند سایر منابع را به نحو احسن و مطلوب به کار گیرد و انواع بهره‌وری را محقق سازد و نهایتاً سازمان را بهره‌ور کند و گرنه رکود و عقب ماندگی ارمان نیروی انسانی منفعل و بی انگیزه می‌باشد. با توجه به اهمیت نیروی انسانی در یک سازمان و نقش وی در رشد و تحقق اهداف سازمانی، پرداختن به بحث بهره‌وری کارکنان یکی

کوروز^{۱۲} (۱۹۹۷) برای توضیح نحوه تأثیر سرمایه انسانی بر بهره‌وری منابع انسانی چهار اثر را معرفی می‌نماید:

- ۱- اثر کارگری یا بهره‌وری ویژه: با فرض ثبات سایر نهاده‌ها، افزایش در تولید در اثر افزایش یک واحدی در سطح آموزش با تحصیلات، اثر کارگری یا بهره‌وری ویژه نامیده می‌شود.
- ۲- اثر تخصیص: با افزایش سطح آموزش و در نتیجه اطلاعات منابع انسانی مهارت منابع انسانی برای تصمیم‌گیری در مورد نحوه استفاده از سایر نهاده‌ها افزایش یافته و نهاده‌ها، از جمله خود منابع انسانی بصورتی کارآمد در فرآیند تولید تخصیص می‌یابند.
- ۳- انتشار: این اثر نشان می‌دهد که با افزایش سطح آموزش امکان تعدیل فن آوری تولید و ارتقای آن آسان می‌شود. چرا که منابع انسانی ماهر، توانایی بیشتری برای تطبیق با فن آوری جدید دارد.
- ۴- اثر تحقیق: این اثر بر نقش منابع انسانی آموزش دیده به عنوان یک نهاده‌های اساسی در فعالیت‌های تحقیق و توسعه^{۱۳} تأکید دارد. (فلاحی و سجودی، ۱۳۹۰)

۳- پیشینه پژوهش

روشندل اربطانی و شیروانی ناغانی (۱۳۹۴)، در تحقیقی با عنوان "ارائه‌ی مدلی برای بهبود عملکرد مالی سازمان، با تأکید بر نقش «ثبات مدیریت» و «ترکیب منابع انسانی» با هدف بررسی تأثیر ترکیب منابع انسانی سازمان و ثبات مدیریت بر عملکرد مالی را انجام دادند. نتایج نشان داد که ترکیب منابع انسانی و ثبات مدیریت با عملکرد مالی رابطه‌ی مثبت و معناداری دارد، ولی بین خودشان رابطه‌ی معناداری وجود ندارد. و بر اساس یافته‌های تحقیق، مدلی برای بهبود عملکرد مالی شرکت‌ها با تأکید بر نقش ترکیب منابع انسانی و ثبات مدیریت ارائه شده است.

¹⁰ Cravens

¹¹ Datta&Rajagopalan

¹² Corvers

¹³ Research and Development



یالکین^{۱۴} و همکاران (۲۰۱۲)، با هدف ارزیابی عملکرد مالی شرکت‌های تولیدی، با استفاده از روش‌های FAHP، VIKOR و TOPSIS، به ارزیابی شرکت‌های تولیدی ترکیه که در سازمان بورس اوراق بهادار استانبول فعالیت داشتند، پرداختند و رتبه‌بندی از این شرکت‌ها در هفت بخش مختلف صنعت ترکیه ارائه دادند.

وینوگیپال و سوبها^{۱۵} (۲۰۱۲)، در پژوهش خود به بررسی رابطه سرمایه فکری و عملکرد مالی در صنعت نرم‌افزار هند پرداختند. نتایج حاکی از این بود که کارایی سرمایه فیزیکی و کارایی سرمایه ساختاری رابطه معنادار و مثبت با عملکرد مالی دارند.

پاسوات^{۱۶} و همکاران (۲۰۱۱)، پژوهشی اثرهای مثبت و معنادار سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی را تأیید کردند. همچنین یافته‌ها نشان دادند که سرمایه فکری بر هر چهار نشانگر عملکرد از قبیل بازده حقوق صاحبان سهام، بازگشت سرمایه، رشد درآمد و بهره‌وری کارکنان تأثیر می‌گذارد.

رضایی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی به بررسی تأثیر ویژگی‌های شرکت بر رابطه بین ریسک دادخواهی مؤسسات حسابرسی و نگاهداشت وجوه نقد شرکت‌ها پرداختند. ویژگی‌های شرکت شامل محدودیت تأمین مالی، کیفیت گزارشگری مالی و تمرکز مالکیت می‌باشد. در این راستا برای رسیدن به اهداف تحقیق، دوره زمانی ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۵ مورد آزمون قرار گرفته شد. در این تحقیق از رگرسیون خطی چندگانه به روش داده‌های تابلویی استفاده شده است. نتایج نشان دهنده این است که ارتباط معناداری بین قابلیت مقایسه صورت‌های مالی و نگاهداشت وجوه نقد وجود دارد. بر اساس یافته‌ها، ارتباط منفی و معناداری ناشی از تمرکز مالکیت و کیفیت گزارشگری مالی بر رابطه بین قابلیت مقایسه صورت‌های مالی و نگاهداشت وجوه نقد وجود داشت. ضمناً محدودیت تأمین مالی بر رابطه بین ریسک دادخواهی مؤسسات حسابرسی و نگاهداشت وجوه نقد تأثیر معناداری نداشت.

بنابراین فرضیه‌های پژوهش بصورت زیر قابل بیان هست:

۱- ویژگی‌های مالی شرکت‌ها بر عملکرد مالی مدیران بانک ملی استان آذربایجان شرقی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

۴- روش تحقیق

جامعه به کل گروه افراد، وقایع یا چیزهایی اشاره دارد که محقق می‌خواهد به تحقیق درباره آنها بپردازد (سکاران ۱۳۸۸). جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه مدیران بانک ملی استان آذربایجان شرقی می‌باشند که تعداد، طبق اطلاعات و آمار مدیریت بانک ملی استان اردبیل، ۱۴۴ نفر مدیر در بانک ملی استان اردبیل وجود دارد که این مدیران شامل مسئولین واحدها، مسئول تسهیلات، معاونین و رئیس شعبات و مدیران ستادی بانک ملی در استان آذربایجان را شامل می‌شود.

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران بانک ملی استان آذربایجان شرقی می‌باشد. نمونه پژوهش با توجه به اینکه ۱۴۴ نفر می‌باشد با استفاده از جدول مورگان ۱۰۸ نفر انتخاب شدند. و به روش غیرتصادفی در دسترس بین جامعه آماری توزیع و جمع آوری گردید.

روش گردآوری اطلاعات در این پژوهش به دو صورت کتابخانه‌ای (برای تدوین مبانی نظری) و میدانی (برای جمع‌آوری پرسشنامه‌های تحقیق) بود. همچنین ابزار گردآوری اطلاعات از طریق پرسش‌نامه و با مراجعه به منابع کتابخانه‌ای شامل کتب، فصلنامه‌ها، انتشارات مراکز مطالعاتی و پژوهشی، پایان‌نامه‌های دانشجویی و جستجو در پایگاه‌های الکترونیکی اطلاعات (اینترنت) می‌باشد.

پرسشنامه شامل تعدادی سؤال در زمینه اندازه‌گیری ارزیابی پاسخ‌دهندگان از پارامترها، طرز فکرها، برداشت‌ها و ویژگی آن‌ها می‌باشد. در این تحقیق نیز از روش میدانی و ابزار پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است. برای اندازه‌گیری طرز فکر و برداشت افراد، روش‌های متعددی وجود دارد که از جمله آن‌ها مقیاس لیکرت است.

در این تحقیق ۴۵ پرسش در قالب پرسشنامه استاندارد و آماده تنظیم شده است، که اطلاعات این پرسش‌ها توسط اعضای نمونه (مدیران بانک ملی) جمع‌آوری گردید است. همچنین ابزار گردآوری اطلاعات از طریق پرسش‌نامه و با مراجعه به منابع کتابخانه‌ای شامل کتب، فصلنامه‌ها، انتشارات مراکز تحقیقاتی و پژوهشی، پایان‌نامه‌های دانشجویی و جستجو در پایگاه‌های الکترونیکی اطلاعات (اینترنت) می‌باشد.

¹⁴ yalkin

¹⁵ Vingal & sobhal

¹⁶ Paswat



تحقیق حاضر پس از تکمیل پرسشنامه، داده‌های گردآوری شده، بر اساس مقیاس‌های اندازه‌گیری متغیرها کدگذاری شده و با نرم افزار SPSS25 پردازش و تجزیه و تحلیل شد. روش‌های مورد نظر برای تجزیه و تحلیل شامل، آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی در قالب جدول فراوانی و نمودارهای درصد فراوانی نشان داده می‌شود. برای آزمون فرضیه‌ها ابتدا جهت آگاهی از نرمال بودن داده‌ها از آزمون اسمیرنوف-کولموگروف استفاده می‌شود و در صورت نرمال بودن داده‌ها، برای بررسی رابطه و میزان همبستگی بین متغیرها از لیزرل استفاده می‌شود.

یافته‌ها:

ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان

تجزیه و تحلیل ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان

درصد	طبقات	ویژگی‌های جمعیت شناختی
۴۸/۳	مرد	جنسیت
۵۱/۷	زن	
۲۰/۲	کمتر از ۳۰ سال	سن
۳۱/۱	۳۱-۴۰ سال	
۲۹/۸	۴۱-۵۰ سال	
۱۶/۱	۵۱-۶۰ سال	
۲/۸	بیشتر از ۶۰ سال	تحصیلات
۲/۶	کاردانی	
۱۹/۴	لیسانس	
۳۸/۸	فوق لیسانس	
۳۹/۵	دکترای بالاتر	

همان‌طور که در جدول ۱ نشان داده شده است، ۴۸/۳ درصد از پاسخ‌دهندگان مرد و ۵۱/۷ درصد از آن‌ها زن می‌باشند. از طرفی افراد ۳۱ تا ۴۰ سال با ۳۱/۱ درصد بیشترین و همچنین افراد با سن بیشتر از ۶۰ سال با ۲/۸ درصد کمترین بخش پاسخ‌دهندگان را تشکیل داده‌اند. و نهایتاً افراد با مدرک تحصیلی فوق لیسانس با ۳۸/۸ درصد بیشترین و افراد با مدرک تحصیلی کاردانی با ۲/۶ درصد کمترین بخش پاسخ‌دهندگان را به خود اختصاص داده‌اند.

آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

جهت بررسی توزیع داده‌های یک متغیر کمی از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده می‌شود. در این آزمون، فرض صفر نشان‌دهنده ادعای مطرح‌شده در مورد نرمال بودن توزیع داده‌ها است. جدول ۲ نشان‌دهنده نتایج این آزمون است.

جدول ۲: آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیرها	سطح معناداری
ویژگی‌های مالی شرکت	۰.۶۸
عملکرد مالی	۰.۸۲

نتایج به دست آمده در جدول ۳ نشان می‌دهند که تمامی متغیرها در سطح معناداری Sig=000 بیشتر از 0.05 است لذا فرضیه صفر یعنی نرمال بودن متغیرهای پژوهش (ویژگی‌های مالی شرکت و عملکرد مالی) تأیید می‌شود؛ و دارای توزیع نرمال است. بنابراین با توجه به نرمال بودن توزیع تمامی متغیرها، به منظور اجرای روش‌های مرتبط به مدل‌سازی معادلات ساختاری از نرم‌افزار Lisrel استفاده شد.

نتیجه فرضیه‌ها



۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCI-conf.ir



یکی از مهم‌ترین معیارها جهت بررسی برازش مدل ساختاری عبارت آماره تی استیودنت است. چنانچه مقدار آن بزرگ‌تر از قدر مطلق عدد ۱/۹۶ باشد، پارامترهای مدل معنادار هستند. نتایج ضرایب مسیر همراه با مقادیر آماره تی استیودنت و سطح معناداری در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۳. نتایج آزمون فرضیه‌ها

فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	آماره تی استیودنت	نتیجه فرضیه ها
H ₁	ویژگی های مالی شرکتها	عملکرد مالی	۰/۷۶	۱۴/۲۷	تایید

نتایج به دست آمده از جدول ۳ نشان می‌دهد که ویژگی های مالی شرکتها بر عملکرد مالی تاثیر مثبت و معناداری دارد و ضریب مسیر نشان دهنده میزان تاثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته است.

شاخص‌های برازش مدل از مهم‌ترین مراحل تحلیل مدل‌سازی معادلات ساختاری است. این شاخص‌ها برای پاسخ بدین پرسش است که آیا مدل بازنمایی شده با داده‌ها، مدل مفهومی پژوهش را تایید می‌کند یا خیر. نتایج مربوط به برازش تحقیق در جدول ۴ قابل مشاهده است.

جدول ۴: مقایسه شاخص‌های برازش مدل با مقدار مجاز

شاخص	مقدار	مقدار مطلوب	وضعیت
خی دو نسبی (x2)	۲/۲۹	کمتر از ۳	مطلوب
شاخص تعدیل برازندگی (AGFI)	۰/۹۱	بیشتر از ۰/۹	مطلوب
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۹۴	بیشتر از ۰/۹	مطلوب
شاخص برازندگی (GFI)	۰/۹۳	بیشتر از ۰/۹	قابل قبول
شاخص نرمال شده برازندگی (NFI)	۰/۹۱	بیشتر از ۰/۹	مطلوب
ریشه دوم واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۱۴۱	کمتر از ۰/۰۸	مطلوب

با توجه به مقدار شاخص و مقدار مطلوب در جدول ۸، شاخص خی دو نسبی برابر با (۲/۲۹ < ۳)، شاخص تعدیل برازندگی (۰/۹۱ < ۰/۹)، شاخص برازندگی تطبیقی (۰/۹۴ > ۰/۹)، شاخص برازندگی (۰/۹۳ > ۰/۹)، شاخص نرمال شده برازندگی (۰/۹۱ > ۰/۹)، ریشه دوم واریانس (۰/۱۴۱ > ۰/۰۸) می‌باشد که این بدین معنی است مدل تحقیق حاضر دارای برازش مطلوبی است و ساختار عاملی در نظر گرفته شده برای آن قابل قبول است. به عبارت دیگر داده‌های حاصل از تحقیق، مدل نظری را حمایت و تایید می‌کند.

۴- نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر ویژگی‌های مالی شرکتها بر عملکرد مالی (مطالعه موردی: مدیران بانک ملی استان آذربایجان شرقی) است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران بانک ملی استان آذربایجان شرقی می‌باشد که حجم نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان برابر با ۱۰۸ نفر به دست آمد که بر اساس روش نمونه‌گیری غیرتصادفی در دسترس انتخاب شدند. به منظور اندازه‌گیری متغیرها از پرسشنامه استاندارد استفاده شد. روایی پرسشنامه به صورت تشخیصی، همگرا و واگرا و پایایی پرسشنامه نیز با ضریب آلفای کرونباخ بررسی گردید. آزمون مدل پژوهش بر اساس روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار LISREL انجام گرفت. نتیجه نشان داد که ویژگی های مالی شرکتها بر عملکرد مالی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

جستجوهای اولیه برای دستیابی به معیارهای ارزیابی عملکرد منجر به استفاده از اعداد و اطلاعات حسابداری در این زمینه شده است. بسیاری از معیارهای ارزیابی عملکرد، مبتنی بر مدل‌های حسابداری؛ به‌ویژه مدل سود حسابداری گزارش شده یا سود هر سهم است. با گذشت زمان، مدیران به منظور حفظ سطح پاداش و بهبود آن، به مدیریت سود از طریق تحریف اعداد حسابداری پرداختند. این موضوع باعث شده است که علی‌رغم آنکه برخی از شرکتها دارای وضعیت مالی مطلوبی از نظر اعداد حسابداری و معیارهای ارزیابی عملکرد مبتنی بر مدل‌های حسابداری بوده‌اند، با بحران‌های مالی از جمله کمبود نقدینگی

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCI-conf.ir

مواجهه شوند. بنابراین، معیارهای ارزیابی عملکرد مبتنی بر مدل‌های حسابداری و طرح‌های پاداش مبتنی بر آن‌ها نتوانستند در جهت منافع سهامداران و سایر گروه‌های برون‌سازمانی حرکت کنند و موجب تعدیل تضاد منافع شوند. برای رفع نارسائی‌های مدل‌های ارزیابی عملکرد که به دلیل استفاده از اطلاعات حسابداری بوجود می‌آید، پژوهشگرانی مانند استیوارت، سوجان و باش و همکاران به جستجوی ارائه معیاری جدید برای ارزیابی عملکرد پرداختند. با پیدایش نظریه‌هایی در زمینه سود اقتصادی یا سود باقیمانده، مدل‌هایی به منظور محاسبه سود اقتصادی پیشنهاد شد. در این مدل‌ها، سود خالص عملیاتی پس از کسر مالیات و هزینه سرمایه به عنوان سود اقتصادی یا سود باقیمانده تعریف می‌شود. هدف اصلی بنگاه‌ها، حفظ و افزایش ثروت سهامداران است و ارزش آفرینی برای بنگاه‌ها تنها راه نیل به این هدف تلقی می‌شود. بنابراین، خلق سود و یا ارزش افزوده اقتصادی را که باعث افزایش ارزش سهام در بازار و بهبود ثروت سهامداران می‌شود، می‌توان عامل ارزش آفرینی بنگاه‌ها تلقی کرد.

بنابراین به مدیران بانک ملی آذربایجان شرقی پیشنهاد میشود که با بررسی دقیق اطلاعات مالی از جمله در مورد جریان نقدی و مالی بانک و تغییرات محیطی، بتوانند فرصت‌های متناسب با توانمندی‌های خود در محیط‌های عملکرد مالی را تقویت کنند. و همچنین پیشنهاد می‌شود که با ایجاد سیستم‌های منظم یکپارچه در ساختار بانک صنعتی، سیستم ارتباطات مورد استفاده در بانک ملی در راستای تقویت عملکرد مالی اقدام گردد. و نهایتاً پیشنهاد میشود که از طریق ایجاد سیستم یکپارچگی در اطلاعات مالی بانک ملی، مدیران می‌توانند به بررسی منظم رضایت مشتریان و مصرف‌کنندگان اقدام کنند.

۵- منابع

۱. افشار، مصطفی، زمانی عموقین، رامین. ۱۳۹۳. "تبیین ارتباط شاخص‌های ارزیابی عملکرد و رتبه عملکردی با رشد شرکت‌ها" مجله پیشرفت‌های حسابداری دانشگاه شیراز، دوره ششم، شماره اول، بهار و تابستان ۱۳۹۳، پیاپی ۶۶/۳، صص ۲۸-۱.
۲. روشندل‌اربطانی، طاهر، شیروانی‌ناغانی، مسلم. ۱۳۹۴. "ارائه‌ی مدلی برای بهبود عملکرد مالی سازمان، با تأکید بر نقش «ثبات مدیریت» و «ترکیب منابع انسانی»» تحقیقات مالی، دانشکده‌ی مدیریت دانشگاه تهران، دوره‌ی ۱۷، شماره‌ی ۲، پاییز و زمستان ۱۳۹۴، صص ۱۹۹-۲۱۸.
۳. شفیع، شهرام، زارعیان، حسین، براخاص قرمیش، حسین. ۱۳۹۶. "تأثیر هوش تجاری بر عملکرد مالی از طریق نوآوری و موفقیت برند (مطالعه‌ی موردی: باشگاه‌های خصوصی ورزشی شهر رشت)"، مطالعات مدیریت ورزشی شماره ۴۱، فروردین و اردیبهشت ۱۳۹۶. صص ۱۴۶-۱۲۷.
۴. صفایی‌قادیلائی، عبدالحمید، خلیلی، صابر. ۱۳۹۴. "ارزیابی عملکرد مالی شرکت‌های فعال در بورس اوراق بهادار تهران با بکارگیری فنون تصمیم‌گیری چند معیاره"، پژوهش‌نامه‌ی مدیریت اجرایی، علمی- پژوهشی، سال هفتم، شماره چهاردهم، نیمه‌ی دوم ۱۳۹۴.
۵. عباسعلی‌زاده، منصوره، نائیجی، محمدجواد. ۱۳۸۶. "هوش فرهنگی: سازگاری با ناهمگون‌ها"، ماهنامه‌ی تدبیر، ش ۱۸۱، صص ۲۳-۲۰.
۶. عزیزی، خالد. ۱۳۹۰. "بررسی رابطه تجارت الکترونیک و عملکرد مالی ادارات دولتی"، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد. دانشکده مدیریت، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد مهاباد.
۷. محمدپورزند، حسین، امیرکبیری، علیرضا، عظیمی، حمیدرضا. ۱۳۹۶. "نقش تغییر سازمانی بر بهبود عملکرد مالی و اقتصادی سازمان‌ها (مطالعه موردی: بانک شهر)" فصلنامه علمی - پژوهشی اقتصاد و مدیریت شهری، شماره هجدهم، صص ۱۱۳-۱۲۵.
۸. رضایی، فرزین؛ مرادی، مریم؛ مرادی، لیلا. (۱۳۹۹). تأثیر ویژگی‌های شرکت بر رابطه بین قابلیت مقایسه صورت‌های مالی و نگاه‌داشت وجوه نقد شرکت‌ها. پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۱۰(۳)، ۹۸-۸۱.
۹. سلیمانی‌امیری، غلامحسین؛ رام، اکرم. (۱۳۹۱). بررسی عوامل مؤثر بر ساختار مالی شرکت‌های کوچک و متوسط. دانش حسابداری مالی، ۲(۴)، ۴۱-۶۱.
۱۰. مهدوی، غلامحسین و قربانی، اصغر. (۱۳۹۱). بررسی مقایسه‌ای نقش شاخص‌های نوین و سنتی نقدینگی در ارزیابی عملکرد مالی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، مجله پژوهش‌های حسابداری مالی ۱(۱۱): ۶۷-۸۸.
11. Badertscher, B. Jorgensen, B. Katz, S. Kinney, W. (2012). Audit Pricing and Litigation Risk: The Role of Public. Department of Accounting, McCombs School of Business, The University of Texas at Austin, 1 University Station, Office: CBA 3.226, Austin, TX 78712.
12. Collins, S.H. (1985). Professional Liability: The Situation Worsens. Journal of Accountancy, Vol.160:5, Pp.57-66.
13. Yuan, Q., & Zhang, Y. (2015). Do banks price litigation risk in debt contracting? Evidence from class action lawsuits. Journal of Business Finance & Accounting, 42(9-10), 1,310-1,340. <https://doi.org/10.1111/jbfa.12164>.



۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCI-conf.ir



14.

15. Donato, Masciandro, (2005), Financial Supervisory Unification and financial Intelligence Units.

16. Peterson, B. (2004). cultural intelligence: A guide to working with people from other cultures, London: Intercultural press.