

بررسی تاثیر نحوه ی رهبری و محیط سازمانی بر رضایت مندی سرمایه گذاری مورد مطالعه: شرکت سهامی برق زاهدان

مجید جامی^۱، بهنام مرادخانی ملال^۲، مهسا سرگزی^۳

^۱ دکتر مجید جامی، گروه حسابداری موسسه آموزش عالی هاتف.

^۲ بهنام مراد خانی ملال، گروه حسابداری موسسه آموزش عالی هاتف.

^۳ مهسا سرگزی دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری، موسسه آموزش عالی هاتف.

نام نویسنده مسئول:

مهسا سرگزی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۳/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۵/۳۱

چکیده

با توجه به محیط رقابتی کسب و کار امروز، شرکت ها برای بقا نیازمند سرمایه گذاری مداوم هستند و این امر زمانی محقق می گردد که شرکت ها از محیط سازمانی مطلوب و مناسبی برخوردار باشند هدف این پژوهش بررسی تاثیر نحوه ی رهبری و محیط سازمانی مطلوب بر رضایت مندی سرمایه گذاری شرکت سهامی برق زاهدان است. جامعه ی آماری این پژوهش را تعداد ۶۰ نفر از مدیران و کارشناسان شرکت سهامی برق شامل می شود. به منظور گردآوری اطلاعات از شیوه ی کتابخانه ای و میدانی استفاده شده است. در مرحله دوم به منظور گردآوری داده های عددی و آماری، از روش میدانی استفاده شده است، بدین صورت که از ابزار پرسشنامه محقق ساخته با طیف لیکرت، اقدام به گردآوری اطلاعات از جامعه آماری مورد مطالعه، شده است. با توجه به نتایج حاصل می توان گفت رهبری و محیط سازمانی مطلوب بر رضایت مندی سرمایه گذاری تاثیرگذار است و اگر سازمانی دارای محیط مناسب و مطلوب باشد، این امر می تواند بر عملکرد کارکنان آن تاثیرگذار بوده و تمایل آنها را برای انجام وظایف خود به درستی افزایش دهد.

واژگان کلیدی: نحوه ی رهبری، محیط سازمانی مطلوب، رضایتمندی سرمایه گذاری.

مقدمه

محیط در سازمان از ارکان اساسی است که همواره بر اهمیت و چگونگی ایجاد آن تاکید می شود. محیط مطلوب و مناسب سبب افزایش کیفیت کار و عملکرد بهتر کارکنان می گردد، به همین دلیل در محیط پر تلاطم امروزی این امر بعنوان یکی از دغدغه های اصلی مدیران و رهبران سازمان ها تبدیل شده است و آنها سعی می کنند به بررسی عوامل محیطی سازمان به جهت شناخت و ارزیابی فرصت ها و یا ارزیابی عوامل بازدارنده به منظور رسیدن به نتیجه مطلوب بپردازند. سرمایه گذاری از جمله عواملی است که سبب توسعه و عدم رکود شرکت ها می گردد و جذب سرمایه گذاری زمانی اتفاق می افتد که شرکت دارای رهبری موثر باشد که با جذب سرمایه گذاران حقیقی و حقوقی تاثیر به سزایی در پیشرفت شرکت داشته باشند. به عبارت دیگر مدیران می توانند با بکارگیری عوامل موثر برای رسیدن به محیط سازمانی مطلوب بیشترین نرخ بازدهی را ایجاد نمایند و اگر به این امر مهم توجه کافی نشود دچار زیان جبران ناپذیری خواهند شد.

مبانی نظری پژوهش

شرکت ها برای رسیدن به هدف ها و گسترش فعالیت های خود نیازمند محیط سازمانی مطلوب هستند. یکی از وظایف مهم مدیریتی که در توسعه و بسط شرکت ها تاثیر فراوانی دارد شناخت عوامل محیطی سازمان است. اگر مدیران شرکت ها شناخت کافی از محیط داشته باشند و تلاش کنند محیطی مناسب و مطلوب ایجاد نمایند، بدون شک نقش اساسی در افزایش کیفیت عملکرد سازمانی و همچنین جلب رضایت سرمایه گذاران و افزایش دارایی های اقتصادی دارند.

الف- محیط سازمانی

جو سازمانی عبارت است از کیفیت نسبتاً پایدار محیط سازمان، که کارکنان آن را تجربه کرده و بر رفتارشان تأثیر گذاشته و مبتنی بر ادراک جمعی رفتار در سازمان می باشد. (هوی^۱، ۱۹۹۵). یا به عبارت دیگر محیط سازمان عبارت است از: تمام عواملی که در خارج از مرز سازمان قرار دارند و بر تمام یا بخشی از سازمان، اثرات بالقوه می گذارند (سی و ماسینی^۲، ۲۰۱۹). همچنان که شخصیت به خصوصیات اساسی فرد اشاره دارد، جو نیز به ویژگی های پایدار سازمان مربوط است. (علاقه بند، ۱۳۸۹).

ب- سرمایه گذاری و اهداف آن

انواری رستمی سرمایه گذاری را صرف کردن وجوه و منابع جاری جهت نیل به جریان وجوه یا منابع بیشتر در آینده می داند. سرمایه گذار امیدوار است که با دریافتی های بیشتر در آینده، چشم پوشی کردن از مصرف آنی و تورم و تقبل ریسک او جبران گردد. (انواری رستمی، ۱۳۷۸: ۶۱۳).

اهداف سرمایه گذاری عبارتند از:

- درآمد، تامین و دستیابی به جریان ثابتی از درآمد به صورت بهره بری یا سود تقسیم شده
- رشد، افزایش ارزش سرمایه از طریق افزایش قیمت اقلام تشکیل دهنده آن
- ثبات حمایت از سرمایه در مقابل ریسک ناشی از زیان های احتمالی (چاندر، ۱۳۸۴).

ب- رضایتمندی سرمایه گذار و مزایای آن

یکی از مهم ترین موضوعاتی که در جهان رقابتی امروز در شرکت ها و سازمان ها وجود دارد، رضایتمندی مشتری است. رضایت حامل قضایاتی است که مشتری بعد از تماس خدماتی به سازمانی که به منظور دریافت کالا یا خدمات با آن برقرار کرده است، به عمل می آورد. (بی^۳، ۱۹۹۰).

از مزایای رضایتمندی مشتری می توان به موارد زیر اشاره کرد:

1 - Hoy
2 - Ceci And Masini
3 - Yi

مشتریان را از رقبا دور می کند، می تواند مزایای پایداری را ایجاد کند، هزینه های نواقص را کاهش دهد، هزینه های جذب مشتریان جدید را کاهش دهد، تبلیغات مثبت دهان به دهان را افزایش داده و تداوم حمایت و وفادار را تشویق کند که رسیدن به این اهداف صرفاً از طریق بازاریابی مناسب میسر است. (رایکهلد^۴ و همکاران: ۱۹۹۰).

پیشینه پژوهش

نوری (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی ارتباط توانایی مدیریت، آشفستگی مالی با سرمایه گذاری شرکتها پرداخته است و عنوان می کند که توانایی مدیریت به خصوص در زمانهایی که شرکت با بحران مواجه شده نقش تعیین کننده ای در عبور از بحران و رهبری سازمان در پیشبرد اهداف آن دارد. و نتایج نشان داده است که رابطه معنی دار بین توانایی مدیریت و سرمایه گذاری در شرکت های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران وجود دارد. اشتری (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تاثیر توانمندی مدیریت بر فرصت های سرمایه گذاری شرکت بیان می کند که مدیران دارای توانمندی بالاتر احتمالاً از فرصت های سرمایه گذاری بهره بیشتری می برند و دیدگاه مناسبی از ویژگی های مدیران و اثر تصمیمات مالی آن ها بر فرصت های سرمایه گذاری ارائه می دهد. . قدمگاهی (۱۳۹۸) در پژوهشی ارتباط توانایی مدیریت با فرصت سرمایه گذاری و نقش محدودیت مالی را مورد بررسی قرار داده است و عنوان می کند که مدیران توانا تر درک بهتری از محصول، فناوری، کارکنان، رویه های صنعت، وضعیت کلان اقتصادی و سرمایه گذاری در پروژه های با ارزش تر دارند و به صورت اثربخش تری می توانند کارکنان خود را مدیریت کنند و نتایج نشان داده است که بین توانایی مدیریت و فرصت های سرمایه گذاری شرکت ارتباط معناداری وجود دارد. نصیری (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان تأثیر توانایی مدیریت بر عملکرد آتی شرکت با نقش تعدیلگر مدیریت می گوید: عوامل درون سازمانی و برون سازمانی زیادی بر عملکرد شرکت های بورس موثر می باشد، که یکی از عوامل قابلیت و توانایی مدیران است. خسروی چیتگر (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین توانایی مدیریت و فرصت های سرمایه گذاری شرکت پرداخته است و عنوان می کند که بین توانایی مدیریت و فرصت های سرمایه گذاری شرکت رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین نشان می دهد که دوگانگی وظیفه مدیرعامل، رابطه بین توانایی مدیریت و فرصت های سرمایه گذاری را افزایش می دهد. شهبازی و لعلی سرابی (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی تاثیر توانایی مدیران بر کارایی سرمایه گذاری و ریسک سقوط قیمت سهام پرداخته اند و نتایج نشان داده است که در سطح اطمینان ۹۵٪ نتایج بیانگر این است که توانایی مدیران بر کارایی سرمایه گذاری تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین توانایی مدیران بر ریسک سقوط قیمت سهام تاثیر منفی و معناداری دارد. . بخشی پور (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان توانایی مدیریت و مدیریت واقعی سود عنوان می کند که مدیریت سود ممکن است به تنهایی از طریق دستکاری ارقام تعهدی و یا در کنار دستکاری عملیات واقعی صورت گیرد. اگر مدیران برای پنهان کردن ارزش پایین شرکت و یا عملکرد ضعیف آن، اقدام به مدیریت واقعی سود کنند ممکن است این عمل تأثیر منفی بر عملکرد آینده شرکت داشته باشد. از سوی دیگر هر قدر مدیران توانمندتر باشند انتظار کارآمدی بیشتری از آن ها می رود و ممکن است با توانایی های مدیریتی این تأثیر منفی کاهش یابد. منصورفر و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر توانایی مدیریت بر کیفیت سود شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران بیان می کنند که توانایی مدیریت تأثیر مثبت و معناداری بر کیفیت سود گذاشته، همچنین، باعث پایداری بیشتر سود و کیفیت بهتر ارقام تعهدی می شود. علی لو (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی تأثیر درک ارزش سرمایه گذاری بر رضایت سرمایه گذاران در بازار بورس اوراق بهادار پرداخته است. جامعه آماری به صورت سرمایه گذاران بورس اوراق بهادار تهران در نظر گرفته شده است و از فرمول کوکران (جامعه نامحدود) برای نمونه گیری استفاده شده است و نتایج نشان داده است که درک ارزش سرمایه گذاری و ابعاد آن بر رضایت سرمایه گذاران تأثیر معنادار داشتند. الهادی و گرانتلی^۵ (۲۰۱۵) در پژوهشی به رابطه بین توانایی مدیریتی و چرخه عمر شرکت ها پرداخته اند و نتایج نشان داده است که توانایی مدیریت با مراحل رشد و بلوغ ارتباط مثبت و معناداری

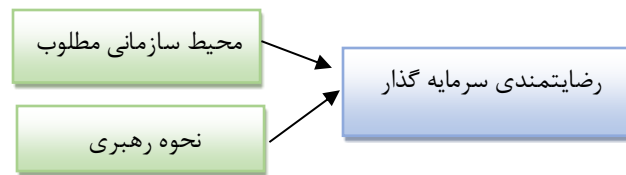
4 - Reichheeld

5 - Al-hadi And Grantia

وجود دارد. دمیرجیان^۶ و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان توانایی مدیریتی و کیفیت کسب رابطه بین توانایی مدیران و کیفیت سود را مطالعه کردند. آنها به این نتیجه رسیدند که بین توانایی مدیریت و کیفیت سود رابطه مثبتی وجود دارد. فرانسیس^۷ و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی رابطه بین توانایی مدیریتی و اجتناب از مالیات پرداختند و نتایج نشان داده است که مدیران توانمندتر اجتناب از مالیات کمتری دارند و بین توانایی مدیریت و اجتناب از مالیات رابطه منفی وجود دارد. بایک^۸ و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان توانایی مدیریت و کیفیت کسب درآمد به بررسی تأثیر وجود سیستم قانونی مستحکم و قوی در شرکتها در رابطه بین توانایی مدیران و کیفیت سود پرداختند و نتیجه گرفتند که کیفیت سود همبستگی منفی با توانایی مدیران دارد، اما وجود یک سیستم قانونی منسجم این رابطه منفی را کاهش میدهد.

مدل مفهومی و فرضیات

مدل پژوهش به صورت زیر در نظر گرفته خواهد شد:



فرضیه اصلی

نحوه ی رهبری و محیط سازمانی مطلوب بر رضایتمندی سرمایه گذار تأثیرگذار است.

فرضیه های فرعی

۱- محیط سازمانی مطلوب بر رضایتمندی سرمایه گذار تأثیرگذار است.

۲- نحوه ی رهبری بر رضایتمندی سرمایه گذاری تأثیرگذار است.

روش شناسی

تحقیق حاضر از نظر نوع هدف کاربردی است چرا که نتایج این تحقیق می تواند در کلیه سازمان ها و شرکت ها بکار رفته شود و از سوی دیگر، با توجه به اینکه این پژوهش به توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص توجه دارد، می توان آن را در زمره تحقیقات کاربردی قرار داد. براساس چگونگی بدست آوردن داده های مورد نظر می تواند زمره تحقیق توصیفی به شمار آورد و چون داده های مورد نظر از طریق نمونه گیری از جامعه، برای بررسی توزیع ویژگی های جامعه آماری انجام می شود این تحقیق از شاخه پیمایشی است. جامعه آماری در پژوهش شامل کلیه مدیران و کارشناسان شرکت سهامی برق زاهدان در نظر گرفته خواهد شد که تعداد آنها نفر ۶۰ نفر می باشد. در پژوهش حاضر با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه مشخص خواهد شد که بر اساس جدول مورگان حجم نمونه برابر با ۵۲ نفر انتخاب خواهد شد. در این پژوهش ابتدا برای جمع آوری مبنای نظری و پیشینه تحقیق از روش مطالعه کتابخانه ای استفاده شده. در تحقیق حاضر با توجه به متغیرهای موضوع و رابطه ی مولفه های تحقیق اقدام به جمع آوری داده های مورد نیاز در تحقیق شده است. در روش میدانی با توزیع پرسشنامه محقق ساخته با طیف لیکرت اقدام به جمع آوری داده ها شده است. پرسشنامه به عنوان یکی از متداولترین ابزار جمع آوری اطلاعات در تحقیقات پیمایشی، عبارت است از مجموعه ای از پرسش های هدف مدار که با بهره گیری از مقیاس های گوناگون، نظر، دیدگاه و بینش یک فرد پاسخگو را مورد سنجش قرار می دهد. سوال ها در درون پرسشنامه به معنای واقعی خود را باز می یابند؛ بنابراین ساخت پرسشنامه، نحوه تنظیم آن و... نقشی ویژه در کار تحقیق دارند. برای سنجش شاخص ها از طیف پنج گزینه ای لیکرت از مقدار خیلی کم تا خیلی زیاد استفاده شد. برای تنظیم سؤالات پرسشنامه از تعدادی از اساتید برجسته

6 - Demerjian

7 - Francis

8 - Back

دانشگاه در این زمینه نظرخواهی شد. پس از تجزیه و تحلیل پرسشنامه های عودت داده شده از سوی خبرگان و اساتید مربوطه، پرسشنامه نهایی جهت توزیع میزان نمونه آماری (که همان جامعه آماری است) طراحی شد. مقیاس ها در طیف لیکرت از ۱ تا ۵ با تعاریف خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد پیش روی پاسخگو قرار گرفت، از این رو ارزش های اختصاص داده شده به هر یک از طیف ها مطابق جدول شماره ۱ می باشد.

جدول ۱: مقیاس لیکرت و ارزش های اختصاص داده شده

خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
۱	۲	۳	۴	۵

پس از جمع آوری داده ها با استفاده از پرسشنامه ابتدا ویژگی های آزمودنی ها و داده های تحقیق با استفاده از آمار توصیفی به صورت شکل، جدول و نمودار جمع بندی شد به عبارت دیگر با استفاده از تکنیک آمار توصیفی، شاخص های مرکزی و پراکندگی میزان متغیرهای پژوهش از جمله میانگین، انحراف معیار و میانه محاسبه شد. سپس فرضیه های تحقیق (پس از تایید نرمالیتی داده ها: نتایج کلموگروف اسمیرنوف) در صورت پارامتریک بودن به کمک روش ضریب همبستگی و تحلیل واریانس و در صورت ناپارامتریک بودن از آزمون های ناپارامتریک در سطح معنی داری پنج درصد با استفاده از نرم افزار SPSS۲۲ انجام شده است.

یافته های پژوهش

توصیف متغیرهای تحقیق

در این بخش شاخص های آماری میانه، انحراف استاندارد و درصد خطا (متغیر مستقل و وابسته) گزارش شده است. در واقع این شاخص ها می تواند به درک بیش تر متغیرهای پژوهش کمک کند.

جدول ۲- توصیف متغیرهای پژوهش

چولگی	کشیدگی	واریانس	انحراف معیار استاندارد	میانگین	حداکثر	حداقل	تعداد	
-۰/۸۷۸	۰/۵۲۳	۰/۶۶۱	۰/۸۱۲۷۹	۳/۹۲۳۱	۵	۱/۷۵	۵۲	محیط سازمانی مطلوب
-۰/۹۴۶	۰/۷۸۳	۰/۳۵۴	۰/۵۹۴۶۲	۴/۲۷۴۰	۵	۲	۵۲	نحوه رهبری

باتوجه به جدول ۲ مشاهده می شود که کمترین مقدار میانگین متعلق به متغیر محیط سازمانی مطلوب و بالاترین مقدار آن متعلق به نحوه رهبری است. هم چنین از آنجایی که مقدار چولگی در بازه ی (-۳ و +۳) قرار دارد، بنابراین می توان گفت داده ها از توزیع نرمال برخوردار هستند.

تجزیه و تحلیل استنباطی داده ها

در آزمون فرضیه ها یا آزمون معناداری، پژوهشگر، فرضیه صفر را رد یا قبول می کند. یعنی اینکه اگر H_0 پذیرفته شود، فرض می شود که H_1 رد شده است و اگر H_0 رد شود H_1 پذیرفته شود. برای تعیین معناداری آماری یک مطالعه پژوهشی، پژوهشگر باید سطح احتمالی یا سطح معناداری آن را تعیین کند؛ تا فرضیه صفر در مقابل آن آزموده شود. اگر نتایج مطالعه احتمالی، کمتر از این سطح را نشان دهد، پژوهشگر می تواند فرضیه صفر را رد کند. هرگاه اثبات نتیجه ی پژوهش احتمال

بالایی داشته باشد، پژوهشگر باید فرضیه صفر را تأیید کند؛ در حقیقت، از آنجا که فرضیه صفر، عموماً بیان نمی‌شود، قبول یا رد، در فرضیه "پژوهش" به کار بسته می‌شود، نه در فرضیه صفر.

بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌ها

برای استفاده از تکنیک‌های آماری ابتدا باید مشخص شود که داده‌های جمع‌آوری شده از توزیع نرمال برخوردار است یا خیر؟ زیرا در صورت نرمال بودن توزیع داده‌های جمع‌آوری شده برای آزمون فرضیه‌ها می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده نمود و در صورت غیر نرمال بودن از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده کرد. برای این منظور در این پژوهش از آزمون معتبر کلموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای اصلی استفاده می‌شود. این آزمون در حالت تک نمونه‌ای به مقایسه تابع توزیع تجمعی مشاهده شده با تابع توزیع تجمعی مورد انتظار در یک متغیر در سطح سنجش فاصله‌ای می‌پردازد. در تفسیر نتایج آزمون، چنانچه مقدار سطح خطای مشاهده شده از ۰/۰۵ بیشتر باشد، در آن صورت توزیع مشاهده شده با توزیع نظری یکسان است و تفاوتی بین این دو وجود ندارد. یعنی توزیع بدست آمده توزیع نرمال است. اما چنانچه مقدار معنی داری از ۰/۰۵ کوچکتر باشد آنگاه توزیع مشاهده شده با توزیع مورد انتظار متفاوت است و توزیع فوق نرمال خواهد بود. این آزمون با توجه به فرضیات زیر به بررسی نرمال بودن داده می‌پردازد.

H0: بین فراوانی‌های مشاهده شده و مورد انتظار تفاوت وجود ندارد (توزیع نرمال هست).

H1: بین فراوانی‌های مشاهده شده و مورد انتظار تفاوت وجود دارد (توزیع نرمال نیست).

جدول ۳- تست نرمالیت متغیرها

متغیر	نوع توزیع به کار گرفته شده	سطح معناداری	مقدار خطا	تایید فرضیه	نتیجه
محیط سازمانی مطلوب	نرمال	۰.۰۹۸	۰/۰۵	H ₀	نرمال
نحوه رهبری	نرمال	۰/۰۷۱	۰/۰۵	H ₀	نرمال

فرضیه اول: محیط سازمانی مطلوب بر رضایتمندی سرمایه گذار تأثیرگذار است.

H0: به نظر می‌رسد محیط سازمانی مطلوب بر رضایتمندی سرمایه گذار تأثیرگذار نیست.

H1: به نظر می‌رسد محیط سازمانی مطلوب بر رضایتمندی سرمایه گذار تأثیرگذار است.

جدول ۴- ضریب همبستگی فرضیه اول

	رضایتمندی سرمایه گذار	محیط سازمانی مطلوب
رضایتمندی سرمایه گذار	ضریب پیرسون	۰/۸۳۵
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
	تعداد	۵۲
محیط سازمانی مطلوب	ضریب پیرسون	۰/۸۳۵
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
	تعداد	۵۲

همانطور که در جدول ۴ مشاهده می‌کنید، مقدار سطح معناداری فرضیه سوم کمتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین بین محیط سازمانی مطلوب و رضایتمندی سرمایه گذار رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین می‌توان گفت که فرضیه سوم تأیید و فرض صفر آن رد می‌شود. مقدار و علامت ضریب این آزمون نیز جهت و قدرت رابطه را نشان می‌دهد. از آنجایی که علامت ضریب

مثبت است بنابراین رابطه مثبت و مستقیم بین محیط سازمانی مطلوب و رضایتمندی سرمایه گذار وجود دارد. پس می توان گفت که محیط سازمانی مطلوب بر رضایتمندی سرمایه گذار تأثیر گذار است.

جدول ۵- خلاصه مدل

تعیین خطای استاندارد	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۰/۴۰۳۵۱	۰/۶۹۱	۰/۶۹۷	۰/۸۳۵

مقدار ضریب همبستگی برابر است با ۰/۸۳۵ که اشاره دارد به همبستگی ساده بین دو متغیر و به عبارتی شدت همبستگی بین محیط سازمانی مطلوب و رضایتمندی سرمایه گذار نشان می دهد. همان طور که از مقدار R (همبستگی پیرسون بین دو متغیر) نمایان است، بین دو متغیر یعنی محیط سازمانی مطلوب و رضایتمندی سرمایه گذار، همبستگی ساده وجود دارد. مقدار ضریب تعیین نشان می دهد که چه مقدار از متغیر وابسته رضایتمندی سرمایه گذار می تواند توسط متغیر مستقل محیط سازمانی مطلوب گذار تبیین شود.

جدول ۶- آزمون F جهت معنادار بودن رگرسیون

متغیر	مجموع مربعات	میانگین مربعات	درجه آزادی	F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۸/۷۱۵	۱۸/۷۱۵	۱	۱۱۴/۹۴۰	۰/۰۰۰۰
باقی مانده	۸/۱۴۱	۰/۱۶۳	۵۰		
کل	۲۶/۸۵۶		۵۱		

جدول ۶ میزان تاثیر متغیر مستقل یعنی محیط سازمانی مطلوب بر متغیر وابسته یعنی مربوط به رضایتمندی سرمایه گذار نشان می دهد. همانطور که مشاهده می کنید مقدار معنی داری کوچکتر از ۰/۰۵ است بنابراین به طور کلی می توان گفت متغیر مستقل بر متغیر وابسته اثر گذار است.

جدول ۷- ضرایب تاثیر رگرسیون

متغیر	بتا	T	سطح معناداری
مقدار ثابت	-	۳/۷۹۶	۰/۰۰۰
محیط سازمانی مطلوب	۰/۸۳۵	۱۰/۷۲۱	۰/۰۰۰۰

مقدار ثابت همان عرض از مبدا است و میزان متغیر وابسته را بدون دخالت متغیر مستقل نشان می دهد. با توجه به نتایج جدول فوق می توان گفت با ارتقا یک واحد از متغیر مستقل به میزان ضریب نوشته شده متغیر وابسته ارتقا پیدا خواهد کرد. آماره t اهمیت نسبی متغیر مستقل را نشان می دهد. با توجه به مقدار این آماره و سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ می توان گفت متغیر مورد نظر تاثیر آماری معنی داری در تبیین تغییرات متغیر وابسته داشته است. ضرایب رگرسیون نیز تاثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته را تایید می کند. با توجه به ضریب محیط سازمانی مطلوب، فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. در نتیجه می توان گفت محیط سازمانی مطلوب بر رضایتمندی سرمایه گذار تأثیر گذار است.

فرضیه دوم: نحوه رهبری بر رضایتمندی سرمایه گذار تأثیر گذار است.

H0: به نظر می رسد نحوه رهبری بر رضایتمندی سرمایه گذار تأثیر گذار نیست.

H1: به نظر می رسد نحوه رهبری بر رضایتمندی سرمایه گذار تأثیر گذار است.

جدول ۸- ضریب همبستگی فرضیه دوم

نحوه رهبری	رضایتمندی سرمایه گذار	
۰/۴۴۱	۱	ضریب پیرسون
۰/۰۰۱		سطح معناداری
۵۲	۵۲	تعداد
۱	۰/۴۴۱	ضریب پیرسون
	۰/۰۰۱	سطح معناداری
۵۲	۵۲	تعداد

همانطور که در جدول ۸ مشاهده می کنید، مقدار سطح معناداری فرضیه چهارم کمتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین بین نحوه رهبری و رضایتمندی سرمایه گذار رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین می توان گفت که فرضیه چهارم تایید و فرض صفر آن رد می شود. مقدار و علامت ضریب این آزمون نیز جهت و قدرت رابطه را نشان می دهد. از آنجایی که علامت ضریب مثبت است بنابراین رابطه مثبت و مستقیم بین نحوه رهبری و رضایتمندی سرمایه گذار وجود دارد. پس می توان گفت که نحوه رهبری بر رضایتمندی سرمایه گذار تأثیر گذار است.

جدول ۹ خلاصه مدل

تعیین خطای استاندارد	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۰/۶۵۷۶۶	۰/۱۷۹	۰/۱۹۵	۰/۴۴۱

مقدار ضریب همبستگی برابر است با ۰/۴۴۱ که اشاره دارد به همبستگی ساده بین دو متغیر و به عبارتی شدت همبستگی بین نحوه رهبری و رضایتمندی سرمایه گذار نشان می دهد. همان طور که از مقدار R (همبستگی پیرسون بین دو متغیر) نمایان است، بین دو متغیر یعنی نحوه رهبری و رضایتمندی سرمایه گذار، همبستگی ساده وجود دارد. مقدار ضریب تعیین نشان می دهد که چه مقدار از متغیر وابسته رضایتمندی سرمایه گذار می تواند توسط متغیر مستقل نحوه رهبری گذار تبیین شود.

جدول ۱۰- آزمون F جهت معنادار بودن رگرسیون

متغیر	مجموع مربعات	میانگین مربعات	درجه آزادی	F	سطح معناداری
رگرسیون	۵/۲۳۰	۵/۲۳۰	۱	۱۲/۰۹۳	۰/۰۰۱
باقی مانده	۲۱/۶۲۶	۰/۴۲۳	۵۰		
کل	۲۶/۸۵۶		۵۱		

جدول ۱۰ میزان تأثیر متغیر مستقل یعنی نحوه رهبری بر متغیر وابسته یعنی مربوط به رضایتمندی سرمایه گذار نشان می دهد. همانطور که مشاهده می کنید مقدار معنی داری کوچکتر از ۰/۰۵ است بنابراین به طور کلی می توان گفت متغیر مستقل بر متغیر وابسته اثر گذار است.

جدول ۱۱- ضرایب تاثیر رگرسیون

متغیر	بتا	T	سطح معناداری
مقدار ثابت	-	۲/۵۱۳	۰/۰۱۵
نحوه رهبری	۰/۴۴۱	۳/۴۷۷	۰/۰۰۱

مقدار ثابت همان عرض از مبدا است و میزان متغیر وابسته را بدون دخالت متغیر مستقل نشان می دهد. با توجه به نتایج جدول فوق می توان گفت با ارتقا یک واحد از متغیر مستقل به میزان ضریب نوشته شده متغیر وابسته ارتقا پیدا خواهد کرد. آماره t اهمیت نسبی متغیر مستقل را نشان می دهد. با توجه به مقدار این آماره و سطح خطای کمتر از ۰.۰۵ می توان گفت متغیر مورد نظر تاثیر آماری معنی داری در تبیین تغییرات متغیر وابسته داشته است. ضرایب رگرسیون نیز تاثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته را تایید می کند. با توجه به ضریب نحوه رهبری، فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. در نتیجه می توان گفت نحوه رهبری بر رضایتمندی سرمایه گذار تأثیرگذار است.

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که فرضیه اول مبنی بر محیط سازمانی مطلوب بر رضایتمندی سرمایه گذار تأثیرگذار است، به علت داشتن سطح معناداری کمتر از ۰.۰۵ مورد تایید می باشد. لذا می توان گفت بین متغیر فرضیه سوم رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه سوم مورد تایید می باشد. لذا می توان گفت محیط سازمانی مطلوب بر رضایتمندی سرمایه گذار تأثیرگذار است. با توجه به نتایج حاصل می توان گفت اگر سازمانی دارای محیط مناسب و مطلوب باشد، این امر می تواند بر عملکرد کارکنان آن تأثیرگذار بوده و تمایل آنها را برای انجام وظایف خود به درستی افزایش دهد، و از طرفی در صورت وجود محیط مناسب می توان انتظار بهبود رضایتمندی سرمایه گذاران را داشت. لذا با توجه به نتایج حاصل می توان گفت که نتایج پژوهش حاضر با مطالعه الهادی و گرانتلی (۲۰۱۵)، دمیرجیان و همکاران (۲۰۱۳)، فرانسیس و همکاران (۲۰۱۳) و بایک و همکاران (۲۰۱۲) همسو می باشد.

نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که فرضیه دوم مبنی بر نحوه رهبری بر رضایتمندی سرمایه گذاری تأثیرگذار است، به علت داشتن سطح معناداری کمتر از ۰.۰۵ مورد تایید می باشد. لذا می توان گفت بین متغیر فرضیه چهارم رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه چهارم مورد تایید می باشد. لذا می توان گفت نحوه رهبری بر رضایتمندی سرمایه گذاری تأثیرگذار است. با توجه به نتایج حاصل می توان گفت که شیوه رهبری یک عامل مهم در هدایت سرمایه سازمان می باشد، در صورتی که رهبران از شیوه مدبرانه و اصولی استفاده کنند، می توان انتظار افزایش رضایتمندی سرمایه گذار را داشت، چرا که این امر منجر به بهبود روند سرمایه گذاری می شود. لذا با توجه به نتایج حاصل می توان گفت که نتایج پژوهش حاضر با مطالعه شهبازی و لعلی سرابی (۱۳۹۵)، بخشی پور (۱۳۹۴)، منصورفر و همکاران (۱۳۹۴) و علی لو (۱۳۹۳) همسو می باشد.

پیشنهادات

پیشنهادات کاربردی

پیشنهاد می شود با استفاده از شیوه های رهبری مدبرانه نسبت به ایجاد امنیت شغلی جهت ارتقا و بهبود محیط سازمانی مطلوب اقدام شود.

منابع:

- [۱] اشتری، الهام، (۱۳۹۸)، بررسی تاثیر توانمندی مدیریت بر فرصت های سرمایه گذاری شرکت، پایان نامه ی کارشناسی ارشد رشته حسابداری، موسسه آموزش عالی مولوی.
- [۲] انواری رستمی، علی اصغر، (۱۳۸۷)، مدیریت مالی و سرمایه گذاری (تجزیه و تحلیل پورتفولیو)، چاپ اول، تهران: طراحان نشر.
- [۳] بخشی پور، نسرین، (۱۳۹۴)، توانایی مدیریت و مدیریت واقعی سود، پایان نامه کارشناسی ارشد حسابداری، دانشکده مدیریت و حسابداری، موسسه آموزش عالی پرندک.
- [۴] چاندر، پراسانا، (۱۳۸۴)، مدیریت پرتفوی، ترجمه آمنه ثقفی، چاپ اول، تهران: نشر نقطه.
- [۵] خسروی چیتگر، خلیل، (۱۳۹۶)، بررسی ارتباط بین توانایی مدیریت و فرصت های سرمایه گذاری شرکت، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته حسابداری، موسسه آموزش عالی کویان.
- [۶] شهبازی، افشین، لعلی سرابی، امیر، (۱۳۹۵)، بررسی تاثیر توانایی مدیران بر کارایی سرمایه گذاری و ریسک سقوط قیمت سهام، چهارمین همایش علمی پژوهشی یافته های نوین علوم مدیریت، کارآفرینی و آموزش ایران، تهران.
- [۷] علاقه بند، علی، (۱۳۸۹)، اصول مبانی نظری مدیریت آموزشی، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره سوم - شماره ۱۱، ص ۶.
- [۸] علی لو، پریسا، (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر درک ارزش سرمایه گذاری بر رضایت سرمایه گذاران، کنفرانس بین المللی حسابداری، اقتصاد و مدیریت مالی، تهران.
- [۹] ۹ قدمگاهی، سید جواد، (۱۳۹۸)، ارتباط توانایی مدیریت با فرصت سرمایه گذاری و نقش محدودیت مالی، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته حسابداری، دانشگاه پیام نور، مرکز پیام نور مشهد.
- [۱۰] منصورفر، غلامرضا، دیدار، حمزه، دیدار، حسین پور، وحید، (۱۳۹۴)، تأثیر توانایی مدیریت بر کیفیت سود شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، دوره هفتم، شماره ۱، صص ۳۷-۵۴.
- [۱۱] نصیری، مسعود، (۱۳۹۷)، تأثیر توانایی مدیریت بر عملکرد آتی شرکت با نقش تعدیل گر مدیریت، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته حسابداری، دانشکده علوم انسانی، موسسه آموزش عالی تاکستان.
- [۱۲] نوری، مجید، (۱۳۹۹)، بررسی ارتباط توانایی مدیریت، آشفستگی مالی با سرمایه گذاری شرکتهای، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته حسابداری - حسابداری، دانشکده علوم انسانی، موسسه آموزش عالی رجاء
- [13] Al-hadi.A, Grantiy.G,(2015),Corporate Life Cycle and Managerial Ability, working paper,Available at :www. Ssrn.com.
- [14] Back, K. & Shanklin, C. W. (2007). "Mixed findings on the service recovery paradox". The Service Industries Journal, 27 (6), pp. 671-686.
- [15] Ceci, F., Masini, A,(2019),Balancing specialized and generic capabilities in the provision of integrated solutions.Industrail and Corporate Change,20(1),91-131.
- [16] Demerjian, P., Lewis, M., Lev, B. and Mc Vay, S., (2013),Managerial Ability and Earning Quality". The Accounting Review: Vol. 88, No. 2, Pp. 463-498.
- [17] Frencis,B.B,Sun, X.Wu ,Qiang,(2013), Managerial Ability and tax Avoidance, working paper,Available at :www. Ssrn.com.
- [18] Hoy, W.k., (1995), Organizational Climate of School, Journal of Educational administration, V34 , Vol . P 41.
- [19] Reichheld, F, F, Sasser W.E.J. , Zerodefections(1990), Quality comes to servies, Harvard Business Review, VOL.68: 105-111.
- [20] Yi Y.A,(1990), Critical review of , custmor satisfaction , Review of marketing, Vol 4.