فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در
مدیریت و حسابداری
سال نهم، شماره ۹۹، زمستان ۱۴۰۴، ۱۰۲۷-۱۰۲۰

Journal of New Research Approaches
in Management and Accounting
ISSN: 2588-4573
http://www.majournal.ir

الگوهای خودکارامدی مالی مدیران دانشگاه علوم پزشکی و ارتباط آن با رهبری مشارکتی

زهرا ربیع‌نیا [۱]
کیا ذبیحی‌شیخ‌رجه [*۲]
فرانک پایدار [۳]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۹/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۱۲/۲۸

چکیده

الگوهای خودکارآمدی مالی که به باور فرد به توانایی‌های خود در انجام وظایف و رفتارهای مالی خاص تعریف می شود، می تواند با سبک‌های رهبری سازمان همانند رهبری مشارکتی مرتبط است. طبق پیشینه نظری، این سبک رهبری با ایجاد فضایی مبتنی بر اعتماد و همکاری، می‌تواند به افزایش احساس مسئولیت‌پذیری، انگیزه و در نهایت خودکارآمدی در اعضای تیم منجر شود. هدف این پژوهش، شناسایی الگوهای متمایز خودکارآمدی مالی در بین مدیران دانشگاه‌های علوم پزشکی و بررسی رابطه این الگوها با سبک رهبری مشارکتی بود. روش پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بود که به صورت مقطعی انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه مدیران (رؤسا، معاونین، مدیران گروه‌ها و بخش‌ها) دانشگاه‌های علوم پزشکی مازندران بود که از میان آن‌ها ۹۲ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد خودکارآمدی مالی و رهبری مشارکتی اطلاعات جمع‌آوری شده ۸۱ مدیر وارد تحلیل گردید. ابتدا از تحلیل پروفایل پنهان (LPA) برای شناسایی الگوهای خودکارآمدی مالی و سپس از رگرسیون لجستیک برای بررسی رابطه رهبری مشارکتی با عضویت در این الگوها استفاده شد. نتایج تحلیل پروفایل پنهان دو الگوی متمایز خودکارآمدی مالی را شناسایی کرد: «خودکارآمدی مالی مطلوب با ۳۹٫۵٪»، و «خودکارآمدی مالی پایین با ۶۰٫۵٪». یافته‌های رگرسیون لجستیک نشان داد که مدیران با نمره رهبری مشارکتی بالا نسبت به رهبری مشارکتی پایین، به مقدار ۴٫۸ برابر ، شانس بیشتری برای قرار گرفتن در پروفایل « مدیران با خودکارآمدی مالی پایین» را دارند($P=0.036$).

واژگان کلیدی

رهبری مشارکتی، سواد مالی، خودکارآمدی مالی، مدیریت دانشگاهی، علوم پزشکی

۱. دانشجوی گروه مدیریت، واحد نور، دانشگاه آزاد اسلامی ، نور، ایران.
۲. گروه حسابداری، واحد نور، دانشگاه آزاد اسلامی، نور، ایران. (*نویسنده مسئول: kiazabihi@iau.ac.ir)
۳. گروه مدیریت، واحد نور، دانشگاه آزاد اسلامی، نور، ایران.

مقدمه

در دنیای پیچیده و پویای امروز، مدیریت اثربخش مالی برای بقا و توسعه هر سازمانی، به ویژه در بخش آموزش عالی و سلامت، از اهمیت حیاتی برخوردار است(Musiega et al., 2024). دانشگاه‌های علوم پزشکی، به عنوان نهادهایی که مسئولیت آموزش، پژوهش و ارائه خدمات بهداشتی و درمانی را بر عهده دارند، با چالش‌های مالی منحصربه‌فردی مواجه هستند که شامل تخصیص منابع محدود، مدیریت بودجه‌های پیچیده، جذب سرمایه و نظارت بر هزینه‌های درمانی می‌شود(Safarani et al., 2018). موفقیت در مواجهه با این چالش‌ها، تا حد زیادی به توانمندی و خودباوری مدیران در حوزه‌های مالی بستگی دارد(Adewumi, 2024).

یکی از مفاهیم روانشناختی کلیدی در این زمینه، «خودکارآمدی مالی» (Financial Self-Efficacy - FSE) است که به باور فرد به توانایی‌های خود در انجام وظایف و رفتارهای مالی خاص اشاره دارد(Bandura, 1977). این مفهوم فراتر از سواد مالی صِرف بوده و شامل اعتماد به نفس در تصمیم‌گیری‌های مالی، برنامه‌ریزی بودجه، سرمایه‌گذاری و مدیریت ریسک مالی می‌شود(Babu & Velmurugan, 2024). اهمیت این مفهوم در آن است که سطح بالاتر خودکارآمدی مالی با رفتارهای مالی سالم‌تر، ثبات اقتصادی و مهارت بیشتر در مواجهه با ریسک‌های مالی سازمانی مرتبط است(Arofah, 2019; Moradzadeh et al., 2022).

در کنار توانمندی‌های فردی، سبک‌های رهبری نیز نقش مهمی در شکل‌دهی به عملکرد و نگرش مدیران ایفا می‌کنند(Wang et al., 2022). «رهبری مشارکتی» (Participative Leadership - PL) سبکی است که بر تصمیم‌گیری مشترک، توانمندسازی کارکنان و تبادل آزاد اطلاعات تأکید دارد(Khassawneh & Elrehail, 2022). طبق پیشینه نظری، این سبک رهبری با ایجاد فضایی مبتنی بر اعتماد و همکاری، می‌تواند به افزایش احساس مسئولیت‌پذیری، انگیزه و در نهایت خودکارآمدی در اعضای تیم منجر شود(Wang et al., 2022).

با وجود اهمیت این دو متغیر، پژوهش‌های محدودی به بررسی الگوهای متمایز خودکارآمدی مالی در بین مدیران، به‌ویژه در دانشگاه‌های علوم پزشکی، پرداخته‌اند و رابطه بین این الگوها و سبک رهبری مشارکتی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. این شکاف پژوهشی، ضرورت درک عمیق‌تر این سازه‌ها را دوچندان می‌کند. این پژوهش مقطعی ، تلاش می‌کند تا این شکاف را پر کند. این مطالعه با بهره‌گیری از «تحلیل پروفایل پنهان» (Latent Profile Analysis - LPA) به دنبال شناسایی گروه‌های ناهمگون و الگوهای پنهان خودکارآمدی مالی در میان مدیران است. سپس، با استفاده از «رگرسیون لجستیک» (Logistic Regression)، به بررسی این موضوع می‌پردازد که چگونه سبک رهبری مشارکتی بر احتمال عضویت مدیران در این الگوهای مختلف تأثیر می‌گذارد.

بر این اساس، اهداف اصلی این پژوهش عبارتند از:

۱. شناسایی الگوهای متمایز خودکارآمدی مالی در بین مدیران دانشگاه علوم پزشکی با استفاده از تحلیل پروفایل پنهان.

۲. بررسی رابطه بین سبک رهبری مشارکتی و عضویت مدیران در این الگوهای خودکارآمدی مالی.

این مطالعه می‌تواند به درک عمیق‌تری از ابعاد خودکارآمدی مالی مدیران منجر شود و رهنمودهای عملی برای بهبود برنامه‌های آموزشی و راهبردهای رهبری در دانشگاه‌های علوم پزشکی ارائه دهد.

روش

این پژوهش مقطعی از نظر ماهیت، توصیفی- همبستگی و براساس هدف، از نوع کاربردی، و روش تحلیل ، از نوع مدل یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری مورد نظر در این پژوهش، کلیه ی مدیران آموزشی، بهداشتی، درمانی دانشگاه علوم پزشکی مازندران در سال‌های ۱۴۰۳-۱۴۰۴ بود. که براساس آخرین آمار و اطلاعات منتشر شده از دانشگاه

علوم پزشکی مازندران ۱۲۰ نفر بود که با استفاده از فرمول کوکران ۹۲ نفر انتخاب و وارد مطالعه شدند. نمونه‌ها به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. بدین صورت که لینک پرسشنامه (https://survey.porsline.ir/s/PIPXr0Lh) از طریق پلتفرم های شبکه های مجازی همانند ایتا(داخلی ایران) و واتساپ برای روابط عمومی دانشگاه علوم پزشکی مازندران ارسال گردید؛ و از آنها خواسته شد تا لینک پرسشنامه را در گروه های مجازی آنها با مدیران سطوح مختلف به اشتراک بگذارند. برای رعایت اخلاق در پژوهش به صورت کوتاه هدف مطالعه را برای شرکت کنندگان در ابتدای پرسشنامه آورده شد و ذکر شد که شرکت در مطالعه حاضر بصورت بدون نام و به صورت کاملا داوطلبانه و اختیاری است.

ابزارهای گردآوری داده‌ها

۱- **پرسشنامه رهبری مشارکتی :**مقیاس شامل ۶ گویه با مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای. آلفای کرونباخ در این مطالعه ۰,۸۸ محاسبه شد. این پرسشنامه شامل ۶ گویه است که توسط (Arnold et al., 2000) توسعه داده شد. پاسخ‌دهی براساس مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای انجام می‌شود (از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم). در مطالعه آرنولد و همکاران (۲۰۰۰)، مقدار آلفای کرونباخ این مقیاس برابر با ۰,۹۱ گزارش شد. در پژوهش حاضر، روایی صوری و محتوایی ابزار با نظر پنج نفر از اساتید دانشگاه بررسی و تأیید شد. آلفای کرونباخ محاسبه‌شده برای این مقیاس در این پژوهش برابر با ۰,۸۸ بود.نمونه آیتم‌ها: «مدیر من، اعضای تیم را در تصمیم‌گیری‌ها دخالت می‌دهد» و «مدیر من به ایده‌های تیم برای حل مشکلات گوش می‌دهد»

۲- **پرسشنامه خودکارآمدی مالی :**این مقیاس براساس مطالعه (Lone & Bhat, 2022) ساخته شده و به سنجش باور افراد نسبت به توانایی خود در مدیریت امور مالی اختصاص دارد. پرسشنامه شامل ۶ گویه تک‌بُعدی است که میزان اعتماد فرد به مهارت‌های مالی خود را می‌سنجد. هر گویه بر اساس مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای (از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) نمره‌دهی می‌شود. نمونه آیتم‌ها عبارتند از: «من اطمینان دارم که می‌توانم تصمیمات مالی عاقلانه‌ای بگیرم» و «من قادر به برنامه‌ریزی برای اهداف مالی بلندمدت خود هستم» . (Lone & Bhat, 2022) آلفای کرونباخ این مقیاس را ۰,۸۵ گزارش کردند. در این پژوهش، ابتدا روایی صوری و محتوایی مقیاس تأیید شد. تحلیل عاملی تأییدی انجام گرفت و مقیاس اصلاح شده آن با ۴ آیتم مورد تایید قرار گرفت(گویه ۳ و ۵ حذف شد). در نسخه اصلاح شده به جز گویه ۱ که بارعاملی ۰,۱۹ داشت، مابقی گویه‌ها دارای بار عاملی ۰,۴ و بالاتر بودند. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه‌شده برای این مقیاس اصلاح شده در این مطالعه برابر با ۰,۵۸ بود.

تحلیل داده‌ها

برای انتخاب بهترین مدل (تعداد پروفایل‌ها)، شاخص‌های برازش مدل از جمله AIC (Akaike Information Criterion)، BIC (Bayesian Information Criterion)، c-AIC (Consistent AIC)، و آزمون‌های LMR-LRT (Lo-Mendell-Rubin Likelihood Ratio Test) و BLRT (Bootstrapped Likelihood Ratio Test) مورد بررسی قرار گرفتند. همچنین، شاخص آنتروپی برای ارزیابی دقت طبقه‌بندی مورد استفاده قرار گرفت(Nylund et al., 2007). پس از شناسایی الگوهای خودکارآمدی مالی، برای بررسی رابطه رهبری مشارکتی با عضویت در این الگوها، از رگرسیون لجستیک دو حالتی(binary) استفاده شد. در این تحلیل، عضویت در پروفایل‌های خودکارآمدی مالی به عنوان متغیر وابسته (پروفایل خودکارامدی مطلوب، به عنوان گروه مرجع) و رهبری مشارکتی به عنوان متغیر پیش بینی کننده اصلی و همچنین برخی از متغیرهای زمینه ای به صورت bivariate مورد بررسی قرار گرفتند. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار Mplus8.3 و STATA17 استفاده شد.

یافته‌ها

از مجموع ۹۲ مدیر شرکت‌کننده در پژوهش، داده های ۸۱ نفر مورد تحلیل قرار گرفت که ۷۱,۶۰ درصد مرد و ۲۸,۴۰ درصد زن بودند. حدود ۵۹ درصد مدیران مساوی و کمتر از ۴۵ سال سن داشتند. ۴۳,۲۱ درصد از مدیران کمتر از ۵ سال و ۱۱,۱۱ درصد مدیران بالای ۱۶ سال تجربه مدیریتی داشتند. بیش از ۹۰ درصد از مدیران متاهل بودند. بیشترین سطح تحصیلات مدیران دکتری تخصصی (PhD) با ۳۸,۲۷٪ و کارشناسی ارشد با ۳۵,۸٪ بود. نزدیک به ۵۰ درصد مدیران دارای نمره رهبری مشارکتی متوسط و ۳۷,۰۴ درصد از آنها دارای نمره رهبری مشارکتی بالا بودند.

برای شناسایی الگوهای خودکارآمدی مالی، مدل‌های ۲ تا ۵ پروفایلی مورد بررسی قرار گرفتند. شاخص‌های برازش مدل (جدول ۱) نشان داد که مدل دو پروفایلی دارای بهترین برازش و بیشترین توجیه نظری بود. اگرچه BIC برای مدل های ۳ پروفایلی کمی پایین‌تر بود، اما LMR-LRT و VLMR -LRT برای مدل دو پروفایلی معنادار بوده ($p < 0.01$) و نشان‌دهنده برتری آن نسبت به مدل ۳ پروفایلی بود. شاخص آنتروپی برای مدل دو پروفایلی ۰,۹۴بود که نشان‌دهنده دقت بالای طبقه‌بندی بود. بنابراین، مدل دو پروفایلی مناسب‌ترین مدل تشخیص داده شد.

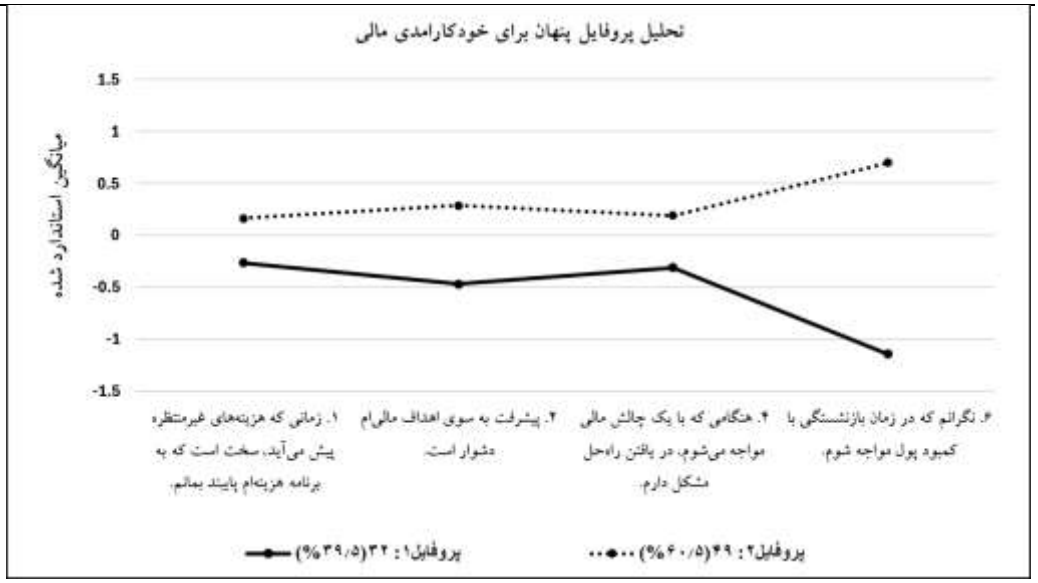
جدول۱: شاخص های برازش مدلهای تحلیل پروفایل پنهان از خودکارامدی مالی

تعداد پروفایل	Log-likelihood	AIC	BIC	aBIC	LMR-LRT	VLMR-LRT	Entropy	sample size
مدل دو پروفایل	**-434.5**	**895.1**	**926.2**	**885.2**	**48.1*** **	**50.3*** **	**0.936**	**32(39.5%)/ 49(60.5%)**
مدل سه پروفایل	-421.5	879.1	922.1	865.3	26.1	24.9	0.955	32(39.5%) 20(24.7%)/ 29(35.8%)
مدل چهار پروفایل	-414.03	874.1	929.1	856.5	14.94	14.29	0.914	38(46.9%)/ 18(22.2%)/ 9(11.1%)/ 16(19.7%)
مدل پنج پروفایل	-398.05	852.1	919.1	830.8	31.95	30.56	0.969	15(18.5%)/ 17(20.9%)/ 12(14.8%)/ 30(37.0%)/ 7(0.09%)

***P-value<0.001

همانطور که در شکل ۱ نشان داده شد، پروفایل ۱ با ۳۹,۵٪ و با برچسب «مدیران با خودکارآمدی مالی خوب» و پروفایل ۲ با مدیران با ۶۰,۵٪ و با برچسب « مدیران با خودکارآمدی مالی پایین» نامگذاری شدند. همانطور که در شکل نشان داده شده، میانگین نمره استاندارد شده آیتم های ۱، ۲، و ۴ در دو پروفایل اختلاف چندانی ندارد، اما آیتم ۶ که پیرامون «نگرانی درباره تمام شدن پول ها در دوران بازنشستگی» است، اختلاف بیشتری دارد. در هر حال، نمره بالاتر در تمامی گویه‌های خودکارآمدی مالی برای پروفایل ۱ با برچسب «مدیران با خودکارآمدی مالی خوب» دیده می شود.

شکل ۱: نمره میانگین استاندارد شده ازهر آیتم خودکارامدی مالی در الگوی ۲ پروفایلی خود کارآمدی



جدول ۲ نشان می دهد، مدیران با نمره رهبری مشارکتی بالا نسبت به رهبری مشارکتی پایین، به مقدار ۴٫۸ برابر ، شانس بیشتری برای قرار گرفتن در پروفایل « مدیران با خودکارآمدی مالی پایین» را دارند(P=0.036). زنان نسبت به مردان، ۳٫۱۳ برابر بیشتر احتمال داشت در پروفایل خودکارامدی پایین قرار گیرند(OR = 3.13; CI: 1.02–9.58; p = 0.045). همچنین، تحصیلات بالاتر خطر قرارگیری در پروفایل خودکارامدی مالی پایین را افزایش می‌داد:کارشناسی ارشد به مقدار ۲۰٫۸ برابر و دکتری به مقدار ۶٫۸۶ برابر نسبت به تحصیلات لیسانس. اما سن، سابقه کار، وضعیت تأهل و اندازه واحد سازمانی ارتباط معناداری نشان ندادند.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این مطالعه، دیدگاه‌های جدید و بعضاً چالش‌برانگیزی را در مورد رابطه میان خودکارآمدی مالی، رهبری مشارکتی و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مدیران ارائه می‌دهد. یافته اصلی پژوهش حاضر، شناسایی دو الگوی متمایز خودکارآمدی مالی در میان مدیران بود: یک گروه با خودکارآمدی مالی «مطلوب» (۳۹٫۵٪) و گروهی دیگر با خودکارآمدی مالی «پایین» (۶۰٫۵٪). این واقعیت که بیش از نیمی از مدیران در این دانشگاه در پروفایل خودکارآمدی پایین قرار گرفته‌اند، یافته‌ای قابل تأمل است. این نتیجه نشان‌دهنده نیاز جدی به تقویت مهارت‌ها و به‌ویژه اعتماد به نفس مالی در این گروه مدیریتی است و می‌تواند زنگ خطری برای مدیران ارشد بخش سلامت و آموزش عالی در این زمینه باشد.

یکی از غیرمنتظره‌ترین و چالش‌برانگیزترین یافته‌های این مطالعه، رابطه معکوس بین رهبری مشارکتی و خودکارآمدی مالی بود. نتایج نشان داد مدیرانی که نمره رهبری مشارکتی بالایی کسب کرده‌اند، ۴٫۸ برابر شانس بیشتری برای قرار گرفتن در پروفایل خودکارآمدی مالی پایین دارند. این یافته با بخش قابل توجهی از ادبیات پژوهشی که رهبری مشارکتی را عاملی برای بهبود خودکارآمدی می‌دانند، در تضاد است(Choi et al., 2021; Lili & Rafiq, 2024). این مطالعات نشان می‌دهند که سبک رهبری مشارکتی از طریق افزایش مشارکت، انتقال دانش و کاهش استرس تصمیم‌گیری، به تقویت خودکارآمدی منجر می‌شود. یک توجیه تحلیلی برای این تضاد آن است که مدیران با سطح تحصیلات بالاتر و درک عمیق‌تر از رهبری مشارکتی، معمولاً مسئولیت‌های مالی بزرگ‌تر، بودجه‌های

پیچیده‌تر و الزامات گزارش‌دهی بیشتری را بر عهده دارند. این فشار مالی مضاعف و معیارهای سخت‌گیرانه‌تری که این مدیران برای ارزیابی عملکرد شخصی خود به کار می‌برند، می‌تواند به طور متناقضی منجر به کاهش باور آن‌ها به توانایی‌های مالی خود شود(Widyakto et al., 2022). این اثر متناقض ممکن است به ویژه در محیط پرریسک و با منابع محدود یک دانشگاه علوم پزشکی دولتی در ایران تشدید شود، جایی که مدیران با سبک مشارکتی در معرض نظارت و پاسخگویی بیشتری برای نتایج مالی پیچیده قرار می‌گیرند و این امر، تردید نسبت به توانایی‌های فردی را تقویت می‌کند(Ahmady et al., 2007).

تحلیل یافته‌های جمعیت‌شناختی نیز این پیچیدگی را تأیید می‌کند. این مطالعه نشان داد که در این گروه خاص از مدیران، زنان ۳,۱۳ برابر بیشتر از مردان در پروفایل خودکارآمدی پایین قرار می‌گیرند. این یافته با مطالعات بین‌المللی که شکاف جنسیتی در سواد و خودکارآمدی مالی را تأیید می‌کنند، همسو است(OECD, 2016; Rahmani Nodeh & Yuzbashi, 2020) و اغلب به عوامل اجتماعی-فرهنگی و ساختارهای مدیریتی سنتی نسبت داده می‌شود. همچنین، یافته دیگر نشان داد که با افزایش سطح تحصیلات، احتمال قرارگیری در پروفایل خودکارآمدی پایین نیز افزایش می‌یابد (کارشناسی ارشد: ۲۰,۸ برابر و دکتری: ۶,۸۶ برابر نسبت به لیسانس)، که این امر فرضیه مطرح شده در بخش قبل مبنی بر افزایش پیچیدگی وظایف و سنگینی مسئولیت‌های مالی را تقویت می‌کند.

بر اساس تحلیل‌های فوق، لازم است سازمان‌ها، به‌ویژه دانشگاه‌های علوم پزشکی، رویکرد خود را در توانمندسازی مدیران بازنگری کنند. برنامه‌های آموزشی نباید صرفاً بر انتقال دانش مالی متمرکز باشند، بلکه باید به طور هدفمند به ارتقای اعتماد به نفس و خودباوری مالی مدیران بپردازند. علاوه بر این، این برنامه‌های توسعه‌ای باید به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مانند جنسیت و سطح تحصیلات توجه ویژه داشته باشند تا مداخلات مؤثرتری صورت گیرد.

این پژوهش با چندین محدودیت مواجه بود که باید در تفسیر نتایج در نظر گرفته شود: اول، طراحی مقطعی: ماهیت مقطعی مطالعه امکان استنتاج روابط علّی را محدود می‌کند. برای فهم بهتر تأثیرات رهبری مشارکتی بر خودکارامدی مالی، مطالعات طولی مورد نیاز است. دوم، حجم نمونه محدود: با وجود اینکه حجم نمونه (۸۱ نفر) بر اساس محاسبات آماری کافی بود، اما برای تحلیل‌های پیچیده مدل‌سازی معادلات ساختاری، نمونه‌های بزرگ‌تر معمولاً قدرت آماری بالاتری ارائه می‌دهند. سوم، پایایی پایین مقیاس اصلاح‌شده خودکارآمدی مالی (FSE) در این مطالعه بود که آلفای کرونباخ آن ۰,۵۸ محاسبه شد. این مقدار پایین می‌تواند بر اطمینان‌پذیری یافته‌های مرتبط با این متغیر تأثیر بگذارد و نتایج باید با احتیاط تفسیر شوند. این محدودیت، لزوم توسعه و اعتباریابی ابزارهای سنجش دقیق‌تر برای این سازه در بستر ایران را نشان می‌دهد. و نهایتاً، روش نمونه‌گیری در دسترس: این روش ممکن است محدودیت‌هایی در تعمیم‌پذیری نتایج ایجاد کند.

بر اساس یافته‌های این مطالعه، پیشنهادات زیر برای پژوهش‌های آینده ارائه می‌شود:

۱. بررسی متغیرهای میانجی جایگزین: مطالعات آینده می‌توانند نقش سایر متغیرهای میانجی مانند انگیزه یادگیری، کیفیت ارتباطات، یا اشتراک‌گذاری دانش را بررسی کنند.

۲. مطالعات طولی: انجام مطالعات طولی برای بررسی تأثیرات بلندمدت رهبری مشارکتی بر توسعه سواد مالی.

۳. تطبیق ابزارهای سنجش: توسعه یا تطبیق ابزارهای سنجش خودکارآمدی مالی برای محیط‌های دانشگاهی و فرهنگ ایرانی.

۴. مطالعات کیفی تکمیلی: انجام مطالعات کیفی برای فهم عمیق‌تر تجربیات مدیران در خصوص رهبری مشارکتی و سواد مالی.

۵. بررسی عوامل محیطی: مطالعه نقش عوامل محیطی و سازمانی در شکل‌گیری روابط میان متغیرها.

نتیجه‌گیری

در نهایت، این مطالعه نشان داد که خودکارآمدی مالی یک مفهوم چندبعدی و پیچیده است که تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل فردی و سازمانی قرار دارد. مهم‌ترین دستاورد نظری این پژوهش، شناسایی رابطه معکوس و غیرمنتظره بین رهبری مشارکتی و خودکارآمدی مالی در بستر دانشگاه علوم پزشکی است. این یافته، درک سنتی از این مفاهیم را به چالش می‌کشد و بر اهمیت در نظر گرفتن پیچیدگی‌های محیطی و شغلی در تحلیل رفتارهای سازمانی تأکید می‌کند. نتایج این پژوهش می‌تواند راهنمای سیاست‌گذاران و مدیران ارشد برای طراحی برنامه‌های توسعه رهبری باشد که به طور همزمان دانش و اعتماد به نفس مالی را در مدیران تقویت کند.

سپاسگزاری

مقاله حاضر برگرفته از رساله پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد محمودآباد مازندران است.

تعارض منافع

نویسندگان هیچ گونه تعارض منافعی ندارند.

References

Adewumi, S. (2024). Level of financial literacy skills and managerial decision implication among University Managers. *International Review of Management and Marketing*, *14*(4), 1.

Ahmady, S., Changiz, T., Masiello, I., & Brommels, M. (2007). Organizational role stress among medical school faculty members in Iran: dealing with role conflict. *BMC Med Educ*, *7*, 14. https://doi.org/10.1186/1472-6920-7-14

Arnold, J. A., Arad, S., Rhoades, J. A., & Drasgow, F. (2000). The empowering leadership questionnaire: the construction and validation of a new scale for measuring leader behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, *21*(3), 249–269. https://doi.org/https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200005)21:3<249::AID-JOB10>3.0.CO;2-#

Arofah, A. A. (2019). Financial Literacy, Self-Efficacy, and Financial Behaviour of College Students [financial literacy; self-efficacy; financial behaviour; financial education]. *2019*, *3*(2), 10. https://doi.org/10.20961/ijpte.v3i2.17546

Babu, J., & Velmurugan, G. (2024). Financial Self-Efficacy Research: A Systematic Bibliometric Mapping (1994-2023). *International Journal of Computational and Experimental Science and Engineering*. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s13132-023-01578-1

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, *84*(2), 191–215. https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191

Choi, W. S., Kang, S. W., & Choi, S. B. (2021). Innovative Behavior in the Workplace: An Empirical Study of Moderated Mediation Model of Self-Efficacy, Perceived Organizational Support, and Leader-Member Exchange. *Behav Sci (Basel)*, *11*(12). https://doi.org/10.3390/bs11120182

Khassawneh, O., & Elrehail, H. (2022). The Effect of Participative Leadership Style on Employees' Performance: The Contingent Role of Institutional Theory. *Administrative Sciences*, *12*(4), 195.

Lili, Z., & Rafiq, M. (2024). The impact of green participative leadership on pro-environmental behavior: mediating role of green self-efficacy and moderating role

of environmental awareness. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, *8*(5), 1783–1802. https://doi.org/10.1108/jhti-06-2024-0537

Lone, U. M., & Bhat, S. A. (2022). Impact of financial literacy on financial well-being: a mediational role of financial self-efficacy. *Journal of Financial Services Marketing*, 1 – 16.

Moradzadeh, M., Kord, B., Ghasemi, M., Yaghoubi, N. M., & Rigi Koteh, B. (2022). The relationship between cognitive abilities and decision making behavior of exchange investors mediated by financial self-efficacy and financial literacy [Research]. *Journal of Psychological Science*, *21*(116), 1563–1580. https://doi.org/10.52547/jps.21.116.1562

Musiega, A., Tsofa, B., & Barasa, E. (2024). How does Public Financial Management (PFM) influence health system efficiency: A scoping review. *Wellcome Open Res*, *9*, 566. https://doi.org/10.12688/wellcomeopenres.22533.1

Nylund, K. L., Asparouhov, T., & Muthén, B. O. (2007). Deciding on the number of classes in latent class analysis and growth mixture modeling: A Monte Carlo simulation study. *Structural Equation Modeling*, *14*(4), 535–569. https://doi.org/10.1080/10705510701575396

OECD. (2016). *OECD/INFE International Survey of Adult Financial Literacy Competencies,OECD Publishing*. https://doi.org/10.1787/28b3a9c1-en.

Rahmani Nodeh, M., & Yuzbashi, A. (2020). *Investigating the role of generational and gender gaps in students' financial literacy (Case study: Iranian Electronic Higher Education Institute)* National Conference on Organization and Business Improvement and Restructuring, https://civilica.com/doc/1044752

Safarani, S., Ravaghi, H., Raeissi, P., & Maleki, M. (2018). Financial challenges of teaching hospitals and providing solutions. *J Educ Health Promot*, *7*, 155. https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_95_18

Wang, Q., Hou, H., & Li, Z. (2022). Participative Leadership: A Literature Review and Prospects for Future Research [Review]. *Frontiers in Psychology*, *Volume 13 - 2022*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.924357

Widyakto, A., Liyana, Z., & Rinawati, T. (2022). The influence of financial literacy, financial attitudes, and lifestyle on financial behavior. *Diponegoro International Journal of Business*, *5*, 33–46. https://doi.org/10.14710/dijb.5.1.2022.33-46