



## Development of professional competencies of financial managers of the army of the Islamic Republic of Iran

Mehdi Niazi <sup>1✉</sup> | Mohammad Tayer <sup>2</sup> | Mir Hossein Mousavi <sup>3</sup>

1. Master's student, Faculty of Command and Staff, Aja University of Command and Staff, Tehran, Iran, Email: <mailto:mehdiniyazi4569@gmail.com>

2. Ph.D. Student of Defense Management. Command and Staff University, Tehran, Iran, Email: <mailto:mohammadtayer1354@gmail.com>

3. Faculty member and lecturer, Jang University, Tehran, Iran, Email: <mailto:mhmoosavi715@gmail.com>

### Article Info

#### Article type:

Research Article

#### Article history:

Received

27 April 2024

Received in revised form

6 May 2024

Accepted

07 June 2024

Published

20 June 2024

#### Keywords:

*specialized knowledge,*

*professional competencies,*

*skill and ability, individual*

*characteristics*

### ABSTRACT

**Objective:** The purpose of this article was to explain how to develop the professional competencies of the financial managers of the Islamic Republic of Iran Army.

**Methodology:** In terms of practical purpose, in terms of the type of implementation, descriptive research is mixed with an approach. The statistical population is the number of 125 AJA financial managers who have at least 15 years of service and have a bachelor's degree or higher. The size of the sample population at the interview stage is 91 people using the Cochran formula. 91 people were calculated and sampled by random stratified method. Questionnaire interviews and library studies have been used as data collection tools. The validity of the questionnaire was confirmed by the opinion of experts. Also, its reliability was obtained using Cronbach's alpha coefficient of 91.6%. The results of the research at the 0.05% error level showed that the sample community developed competencies

**Findings:** Professional financial managers of Aja have found it appropriate through the development of specialized knowledge by 83.70 percent, through the development of skills and abilities by 82.05 percent, and through the development of individual characteristics by 95.05 percent.

**Originality:** the results of the hypothesis test show that the individual characteristics with an average of 61.4 have the greatest impact on the development of the professional competencies of financial managers of Aja. Also, in the next ranks, the components of specialized knowledge and skill and ability are respectively with The average is 4.26 and 4.18.

**Cite this article Citation:** Niazi, M., Tayer, M., & moosavi, M.H (2024). Development of professional competencies of financial managers of the army of the Islamic Republic of Iran, Warfare Study Quarterly 6 (20), 29-56. DOI:<http://doi.org/10.22034/qjws.2024.2027481.1205>



© The Author(s)

**Publisher:** Command and Staff University

DOI: [10.22034/qjws.2024.2027481.1205](https://doi.org/10.22034/qjws.2024.2027481.1205)



## توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مالی ارتش جمهوری اسلامی ایران

مهدی نیازی<sup>۱</sup> | محمد طایر<sup>۲</sup> | میر حسین موسوی<sup>۳</sup> |

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده فرماندهی و ستاد، دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران

نویسنده مسئول، رایانامه: <mailto:mehdiniyazi4569@gmail.com>

۲. دانشجوی دکتری مدیریت دفاعی، دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران. رایانامه:

<mailto:mohammadtayer1354@gmail.com>

۳. عضو هیئت علمی و مدرس، دانشگاه جنگ، تهران، ایران. رایانامه: <mailto:mhmoosavi715@gmail.com>

### اطلاعات مقاله چکیده

نوع مقاله:	هدف:
مقاله پژوهشی	مقاله حاضر باهدف تبیین چگونگی توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مالی ارتش جمهوری اسلامی ایران انجام گردید.
تاریخ دریافت:	روش: این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نوع اجرای پژوهش توصیفی با رویکرد آمیخته است. جامعه آماری، تعداد ۱۲۵ نفر از مدیران مالی آجا است که حداقل دارای ۱۵ سال سابقه خدمت می‌باشند و از مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر برخوردارند.
تاریخ بازنگری:	حجم جامعه نمونه در مرحله مصاحبه به روش هدفمند قضاوتی به تعداد ۹ نفر و برای پرسشنامه با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۹۱ نفر محاسبه و نمونه‌گیری به روش طبقه‌ای تصادفی انجام شده است. از مصاحبه، پرسشنامه و مطالعات کتابخانه‌ای به‌عنوان ابزار جمع‌آوری داده استفاده شده است. روایی پرسش‌نامه با استفاده از نظر خبرگان مورد تأیید قرار گرفت. همچنین پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرون باخ مقدار ۰/۹۱۶٪ به دست آمد.
تاریخ پذیرش:	یافته‌ها: نتایج تحقیق در سطح خطای ۰/۰۵٪ نشان داد که جامعه نمونه توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مالی آجا را از طریق توسعه دانش تخصصی به میزان ۸۳/۷۰ درصد، از طریق توسعه مهارت و توانایی به میزان ۸۲/۰۵ درصد و از طریق توسعه ویژگی‌های فردی به میزان ۹۵/۰۵ درصد مناسب دانسته‌اند.
تاریخ انتشار:	نتیجه‌گیری: نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان می‌دهد که ویژگی‌های فردی با میانگین ۴/۶۱ بیشترین تأثیر را بر توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مالی آجا دارد. همچنین در رتبه‌های بعدی مؤلفه‌های دانش تخصصی و مهارت و توانایی به ترتیب با میانگین ۴/۲۶ و ۴/۱۸ قرار دارند.
کلیدواژه‌ها:	
دانش تخصصی، شایستگی‌های حرفه‌ای، مهارت و توانایی، ویژگی‌های فردی	

استناد: نیازی، مهدی؛ طایر، محمد و موسوی، میر حسین (۱۴۰۳). توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مالی ارتش جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه مطالعات جنگ، ۶ (۲۰)، ۵۶-۲۹.

DOI: <http://doi.org/10.22034/qjws.2024.2027481.1205>



ناشر: دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران

## مقدمه

اگر در رأس هرم سازمان‌ها که مشاغل پیچیده‌تر وجود دارند، مدیرانی قرار گیرند که علاوه بر ویژگی‌های عمومی برای احراز شغل از توانایی‌ها و شایستگی‌های خاصی نیز برخوردار باشند. موفقیت سازمان در رسیدن به اهداف سازمانی نیز تضمین خواهد شد. امروزه شایستگی بسیار مورد توجه صاحب‌نظران است و شاید تنها تفاوت بین صاحب‌نظران در انواع شایستگی‌های لازم برای یک مدیر باشد. در دنیای پرقابته، سازمانی موفق خواهد بود که مدیرانی با شایستگی‌های متعدد در اختیار داشته باشد. (یاراحمدی خراسانی، ناصری و فریبرز، ۱۴۰۰) شایستگی ترکیبی از مهارت‌ها، دانش‌ها و نگرش‌های مورد نیاز برای اجرای یک نقش به‌گونه‌ای اثربخش می‌باشد. همچنین شایستگی عبارت است از ترکیبی از انگیزه‌ها، ویژگی‌ها، خودآگاهی‌ها، نگرش‌ها یا ارزش‌ها، دانش محتوایی و مهارت‌های رفتاری و شناختی می‌تواند برای تمایز قائل شدن بین کارکنان عالی و متوسط نشان داده شود. (جوکار، فلاح و صفاریان، ۱۳۹۷)

در قرن حاضر، سازمان‌ها به سرعت در حال رشد هستند و یکی از مهم‌ترین عوامل و ابزارها برای کمک به سازمان‌ها، مدیران مالی توانمند هستند که جریان‌های سازمان را کنترل می‌کنند و به‌عنوان طراحان، هدایتگران و اداره‌کنندگان مالی از جایگاه بالایی برخوردار هستند. مدیران مالی، عنصری مهم در موفقیت هر سازمان هستند که مسئولیت اصلی آن‌ها، نظارت بر امور مالی و مشاوره در مورد ایده‌ها و چشم‌اندازهای یک سازمان است. درک دانش و مهارت‌های مورد نیاز آن‌ها بسیار مهم است. (شایق، تفتیان و معین‌الدین، ۱۴۰۲) مدیران مالی در ارتش جمهوری اسلامی ایران با تجزیه و تحلیل صورت‌های مالی (تجزیه و تحلیل نسبت‌های مالی، تجزیه و تحلیل ترکیب منابع مالی، تجزیه و تحلیل هزینه‌ها، تجزیه و تحلیل سودآوری، تجزیه و تحلیل جریان‌های نقدی)، حسابرسی، کنترل داخلی، مدیریت هزینه و نظارت بر فعالیت‌های عواید زایی همواره تلاش می‌کنند تا به فرماندهان در اتخاذ تصمیم‌گیری صحیح و به‌موقع در امور مالی، بهره‌برداری حداکثری از ظرفیت‌های اقتصادی، مولدسازی منابع راکد، برنامه‌ریزی مالی، کنترل هزینه‌ها و جلوگیری از هرگونه تخلف و سوءاستفاده مالی کمک نمایند. مدیران مالی نقش کلیدی در تصمیم‌گیری آگاهانه فرماندهان در برنامه‌های راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران دارند. به همین دلیل عملکرد این دسته از مدیران از حساسیت ویژه‌ای برخوردار است. تغییرات بی‌امان محیطی، پیچیدگی شرایط، ضرورت نوآوری‌های مستمر، وظایف تخصصی و متنوع، تعدد قوانین و مقررات، انتظارات متعدد مراجعین و پیشرفت‌های فن‌آورانه، لزوم پاسخ‌گویی، محدودیت شدید در اعتبارات واگذاری و چالش‌هایی از این دست لزوم توسعه روزافزون شایستگی حرفه‌ای مدیران

مالی آجا را در جهت مدیریت مالی مطلوب این سازمان خاطرنشان می‌سازد. از طرفی عملکرد ضعیف آنان در پاره‌ای از اوقات، منتج به پیامدهای منفی در ابعاد فردی (برای خود مدیران مالی)، ابعاد سازمانی (مجموعه یگان) گردیده است که علاوه بر کاهش اثربخشی یگان در اجرای مأموریت ذاتی خود، در برخی موارد موجب پایین آوردن جایگاه سازمان در سطح جامعه نیز گردیده است. پژوهشی که به صورت جامع به بررسی و تبیین چگونگی توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مالی ارتش پرداخته باشد در مطالعات قبلی، ارائه نشده است. ادامه روند مذکور و عدم توجه به توسعه شایستگی مدیران مالی، سازمان ارتش جمهوری اسلامی ایران را با مشکلات عدیده‌ای مواجه خواهد نمود. این مسئله باعث شده است تا مسئولین و کارشناسان آجا در راستای پرورش شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مالی عملاً دچار مشکل و سردرگمی شوند. لذا پژوهشگر با مدنظر قراردادن مسئله فوق، تلاش می‌نماید با رویکرد علمی با ارائه راهکارهایی جامع، از سردرگمی در این حوزه بکاهد. اهمیت این پژوهش، افزایش سهولت در تدوین آیین‌نامه‌های مرتبط با شایسته پروری کارکنان و کاهش دغدغه کارشناسان آجا جهت پرورش شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مالی متناسب با شرایط موجود است. نپرداختن به این مسئله، موجب افزایش خطاهای کارشناسان آجا در پرورش شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مالی به صورت نامتوازن و عدم تطابق شایستگی حرفه‌ای مدیران مالی با شایستگی‌های حرفه‌ای موردنیاز سازمان خواهد بود.

بر همین اساس، هدف از پژوهش حاضر، تبیین چگونگی توسعه شایستگی حرفه‌ای مدیران مالی ارتش جمهوری اسلامی ایران است که برای دستیابی به آن اهداف فرعی تبیین چگونگی توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مالی ارتش جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر توسعه دانش تخصصی، توسعه مهارت و توانایی و توسعه ویژگی‌های فردی مدنظر قرار گرفته‌اند. سؤال اصلی تحقیق عبارت است از اینکه چگونه می‌توان شایستگی حرفه‌ای مدیران مالی ارتش جمهوری اسلامی ایران را توسعه بخشید؟ و سؤالات فرعی تحقیق عبارت است از اینکه چگونه می‌توان دانش تخصصی، مهارت و توانایی و ویژگی‌های فردی مدیران مالی ارتش جمهوری اسلامی ایران را توسعه بخشید؟

## مبانی نظری و پیشینه‌های پژوهش

### مبانی نظری

یکی از معیارهای مهم در انتصاب و به‌کارگیری مدیران معیار شایستگی است. شایستگی در زبان لاتین به معنای صلاحیت در قضاوت و همچنین حق اظهار نظر است. در لغت‌نامه دهخدا شایستگی

به معنای حالت و کیفیت شایسته، سزاواری لیاقت و استحقاق معنا شده است. (دهخدا، ۱۳۷۷:۱۲۶۷) شایستگی مجموعه‌ای از توانایی‌ها، دانش، مهارت و ویژگی‌های شخصی، شخصیتی و علایق فرد یا هوشمندی و استعداد که بعضی قابل یادگیری و برخی نیز کمتر قابل یادگیری است می‌باشد. (ابوالعلائی، ۱۴۰۰:۳۱)

بویاتزیس<sup>۱</sup> اظهار می‌دارد که شایستگی به‌طور کلی بر روی صفات و ویژگی‌های اساسی یک شخص تأکید دارد. این صفات می‌تواند انگیزش، رفتار، نگرش، مهارت و تصور فرد از نقش اجتماعی و یا مجموعه‌ای از دانشی باشد که فرد انجام کارها و فعالیت‌ها مورد استفاده قرار می‌دهد. (یگانگی، ۱۳۹۸)

شایستگی‌های حرفه‌ای، ظرفیت تحرک و ترکیب شناخت‌ها، دانش‌های کاری شایستگی‌هایی برای تسلط پیدا کردن بر موقعیت‌های حرفه‌ای و به دست آوردن دستاوردهای مورد انتظارند. این موضوع عبارت از داشتن شناخت و دانش کاری اما استفاده از آن‌ها در یک موقعیت کاری، با ایفای نقش خود است (نویه دیدیه، ۱۳۹۵:۱۲)

بنابراین به‌طور کلی دو مکتب فکری در تعریف شایستگی وجود دارد یک مکتب فکری مدعی است که شایستگی بر دانش و مهارت دلالت دارد و مکتب دوم مدعی است که شایستگی دربردارنده‌ی ویژگی‌هایی است که به عملکرد کمک می‌کند. در تعریف دوم، شایستگی می‌تواند شامل دانش و مهارت و برخی از خصوصیات دیگر مانند سطوحی از انگیزه و صفات شخصیتی باشد. هسته اصلی مکتب فکری دوم فلسفه‌ای است که معتقد است تمرکز باید بر روی کسانی باشد که کار را انجام می‌دهند کاری که توسط این افراد انجام می‌شود. مکتب اول را رویکرد انگلیسی و مکتب دوم را رویکرد آمریکایی به شایستگی معرفی می‌کنند. (بهمن پور، ۱۳۹۹:۴۹)

در یک دسته‌بندی که از شایستگی‌های ارائه‌شده است شایستگی‌ها را به دو گروه شایستگی‌های سه‌گانه بنیادی و شایستگی‌های کانونی پنج‌گانه تقسیم کرده‌اند که این دسته‌بندی به شرح زیر خلاصه‌شده است.

شایستگی‌های سه‌گانه بنیادی:

- مهارت‌های پایه: خواندن، نوشتن، محاسبات ریاضی و عددی، گوش دادن و صحبت کردن
  - مهارت‌های فکر کردن: تفکر خلاق، تصمیم‌گیری، تجسم فکری، تصور، دانستن راه یادگیری
  - کفایت شخصی: آشکار کردن حس مسئولیت، اعتمادبه‌نفس، جامعه‌گرایی، اراده، امانت و صداقت
- شایستگی‌های کانونی پنج‌گانه:

- منابع: شناسایی، سازمان‌دهی، برنامه‌ریزی و تخصیص منابع
- کار با دیگران: عضو گروه بودن، مشارکت، پاسخ‌دهی به انتظارات ذینفعان، گفت‌وگو، تنوع در کار
- اطلاعات: تحصیل و ارزیابی اطلاعات، سازمان‌دهی و نگهداری اطلاعات، تفسیر و ارائه اطلاعات، استفاده از رایانه در پردازش اطلاعات
- سامانه‌ها: فهم روابط پیچیده سیستم‌ها، نظارت و اصلاح عملکردها و بهبود و طراحی سیستم‌ها
- فناوری: انتخاب فناوری و به‌کارگیری این فناوری در کار و وظیفه (Bates & Phelank, 2018)

معلومات نظری که پر سابقه‌ترین بعد شایستگی می‌باشد، حاصل مطالعات و تحقیقات اندیشمندان است. فرآیند توسعه دانش و معلومات نظری، به‌طور معمول از طریق تحصیل در رشته مدیریت و غالباً در سطوح دانشگاهی طی می‌شود. توسعه دانش و معلومات، زیربنای توسعه مهارت‌ها و نگرش به شمار می‌آید و به‌تنهایی و به‌خودی‌خود تأثیر چندانی در توسعه شایستگی‌های مدیریتی ندارد. (روحی، ۱۳۹۸: ۱۵)

سازمان نظامی به‌عنوان سازمانی پیشرو در میان سایر سازمان‌ها، برای اجرای بهینه مأموریت‌ها علاوه بر برخورداری از تجهیزات و فناوری‌های نوین باید از مدیرانی شایسته و کارکنان توانمند و سازمانی با ساختار مناسب برخوردار باشد. مسئله مدیران شایسته، به‌عنوان یکی از ارکان ارتش جمهوری اسلامی ایران و به دلیل برخورداری از جایگاه خاص و وابسته بودن بسیاری از امور کارکنان به آن‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است. توجه نکردن به این مسئله‌ی مهم می‌تواند یکی از مشکلات اساسی نظام اداری در ارتش جمهوری اسلامی ایران باشد. (پورصادق: ۱۳۹۸)

تا زمانی که ارتش به دنبال دانش‌محور شدن باشد باید برای مشاغل مدیریتی، باید افراد نخبه و دانش‌محور که از آگاهی و دانش روز در موضوعات مختلف مؤلفه‌های قدرت ملی برخوردارند، انتخاب شوند. مدیران آجا بایستی از تفکر راهبردی برخوردار باشد و داشتن ذهنیت راهبردی و دوری گزیدن از تفکر مقطعی و جزیره‌ای اندیشیدن و جاری ساختن فضای فکری در سطوح تصمیم‌گیری لازمه کار در یک سیستم شایسته‌سالار است. توجه به اهداف و تفکرات راهبردی و نگاه استراتژیکی داشتن لازمه یک مدیر در سطح ستاد آجا است تا توان برنامه‌ریزی برای نیروهای تابعه داشته باشد. همچنین وجود ساختار سازمانی مناسب، روش‌های اجرایی کارآمد و تجهیزات و ابزار کار سالم و یک فضای کار متعادل به‌دوراز تلاطم و ناامنی بستری خواهد بود برای

به‌کارگیری نیروی انسانی واجد شرایط و واجد صلاحیت با بهره‌وری مطلوب که به معیاری برای شایسته‌سالاری می‌توان اطلاق نمود. (مرادی دمنه، ۱۳۹۷)

مدیریت مالی عبارت است از مدیریت بر منابع و مصارف سرمایه، به‌گونه‌ای که ثروت سهامداران حداکثر شود. دلیل استفاده از عنوان افزایش ثروت به‌جای افزایش سود به سه نکته برمی‌گردد.

(۱) اگرچه از نظر کارفرمایان به‌واسطه‌ی حداکثر کردن درآمد و حداقل نمودن هزینه‌ها میزان سود ماکزیمم می‌شود اما در مفهوم مربوط به سود کوتاه‌مدت و سود بلندمدت ابهام وجود دارد.

(۲) مبحث زمان و ارزش زمانی پول باید در نظر گرفته شود.

(۳) جنبه کیفی فعالیت‌ها باید در نظر گرفته شود. (نظری و میرخانی، ۱۳۹۷:۲۴)

نقش سنتی مدیر مالی شامل ثبت و تهیه گزارش‌های مالی مربوط به وضعیت و عملکرد بنگاه و مدیریت وجوه نقد به‌منظور پرداخت به‌موقع حساب‌ها و تعهدات بنگاه بود. هنگامی که بنگاه دچار

کمبود نقدینگی می‌گردید، مدیر مالی مسئول تأمین منابع موردنیاز بود. افزایش مسئولیت مدیر مالی از تهیه گزارش‌ها و تأمین منابع از خارج از بنگاه به سمت مسئولیت مقابله با مشکلات و

تصمیمات مربوط به اداره دارایی‌های بنگاه از جمله موارد گسترش نقش مدیریت مالی می‌باشد. (نادری، ۱۳۹۸:۷)

حسابرسی فرآیند سیستماتیک جمع‌آوری و ارزیابی بی‌طرفانه شواهد درباره ادعاهای مدیریت در ارتباط با فعالیت‌ها و وقایع اقتصادی به‌منظور تعیین میزان انطباق این ادعاها با معیارهای از پیش

تعیین‌شده و گزارش نتایج به افراد ذینفع است. (گروه مؤلفان سنجش امیرکبیر، ۱۳۹۹:۳)

کنترل داخلی: مجموعه روش‌ها و تدابیری است که برای اداره امور و هدایت عملیات یک مؤسسه باهدف‌های زیر اتخاذ می‌شود.

(۱) افزایش کار آیی عملیات و ارزیابی عملکرد کلیه قسمت‌های یک مؤسسه

(۲) مراعات خط‌مشی‌ها، دستورالعمل‌ها و تصمیمات مدیریت در عمل

(۳) محافظت از دارایی‌ها و جلوگیری از تقلب، سوءاستفاده،

(۴) استفاده نادرست و اتلاف منابع اقتصادی متعلق به یک مؤسسه،

(۵) اطمینان از صحت و قابلیت اعتماد مدارک مالی. (احمدی، ۱۳۹۸:۱۴)

حسابداری مدیریت مجموعه روش‌هایی است که کاربرد آن‌ها مدیریت و کارکنان سازمان را به سمت تصمیم‌گیری جهت دستیابی به اهداف سازمان رهنمون می‌سازد. اطلاعات موردنیاز برای

تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، هدایت و کنترل عملیات سازمان و ارزیابی وضعیت رقابتی آن را تهیه می‌نماید. (گروه مؤلفین، ۱۳۹۵:۱۳)

توانایی یعنی توان فرد در انجام کارهایی که در یک پست سازمانی باید انجام شود به عبارت دیگر توانایی، ارزیابی کاری یا عملی است که فرد می‌تواند انجام دهد. توانایی‌های فرد شامل دو توانایی است هوشی و توانایی جسمانی (فیزیکی)

مهارت یعنی رسیدن به حد شایستگی در هر کار و وظیفه‌ای مانند مهارت در تیراندازی، رانندگی و غیره، به بیانی دیگر مهارت یعنی توانایی فرد به منظور این‌که معلوماتش را به‌طور مؤثر به کاربرد. مهارت‌ها ممکن است دستی (انجام‌شده با دست) یا ذهنی باشد. مهارت عبارت است از توانایی پیاده‌سازی علم در عمل مهارت از راه تکرار کاربرد دانش در محیط واقعی به دست آمده و توسعه می‌یابد توسعه مهارت منجر به بهبود کیفیت عملکرد می‌شود بدون آن در بسیاری از موارد معلومات منشأ تأثیر زیادی نخواهند بود برای مثال هیچ مدیری بدون به‌کارگیری و تجربه کردن اصول کار تیمی در عمل نمی‌تواند مهارت کار تیمی را با مطالعه کسب کند. (بهمن پور، ۱۳۹۹: ۱۰)

مدیریت منابع انسانی را شناسایی، انتخاب، استخدام، تربیت و پرورش نیروی انسانی و نگهداشت کارکنان به‌منظور نیل به اهداف سازمان تعریف کرده‌اند. منظور از منابع انسانی یک سازمان تمام افرادی است که در سطوح مختلف سازمان مشغول به کار هستند (زرین‌نگار، ۱۳۹۸: ۲۲)

سواد رایانه‌ای به‌عنوان دانش و توانایی کارآمدی در استفاده از رایانه و فناوری وابسته با سطوح مهارت از استفاده مقدماتی تا برنامه‌نویسی رایانه و حل مسائل پیشرفته تعریف می‌شود. سواد رایانه‌ای همچنین می‌تواند به میزان راحتی فرد در استفاده از برنامه‌ها و نرم‌افزارهای کاربردی رایانه اشاره داشته باشد. از دیگر اجزای ارزشمند سواد رایانه‌ای درک چگونگی کارکرد رایانه و عملکرد آن است. سواد رایانه‌ای از برنامه‌نویسی رایانه متفاوت و متمایز است سواد رایانه‌ای یک فرد میزان توانایی و توانمندی فرد در استفاده از رایانه‌ها و درک نحوه کار آن‌هاست. برای سنجش میزان سواد رایانه‌ای می‌توان فرد از پرسشنامه یا حل مسئله رفع عیوب اولیه بهره گرفت. (خلف‌زاده، ۱۳۹۹: ۷۹)

خلاقیت از پیچیده‌ترین و عالی‌ترین جلوه‌های اندیشه انسانی است که در رشد و تکامل فرد و تمدن بشری نقش مؤثری دارد و زیربنای اختراعات و دستاوردهای هنری و علمی به شمار می‌رود. خلاقیت نقش حیاتی در بهبود و تکامل زندگی انسان‌ها دارد به همین دلیل خلاقیت عامل مهمی در بقای جوامع در محیط پرقابوت کنونی و مملو از مسائل است، خلاقیت در علم، هنر، ادبیات و سایر جنبه‌های فرهنگ و تمدن همواره مورد احترام انسان‌ها بوده است و به همین سبب پرورش

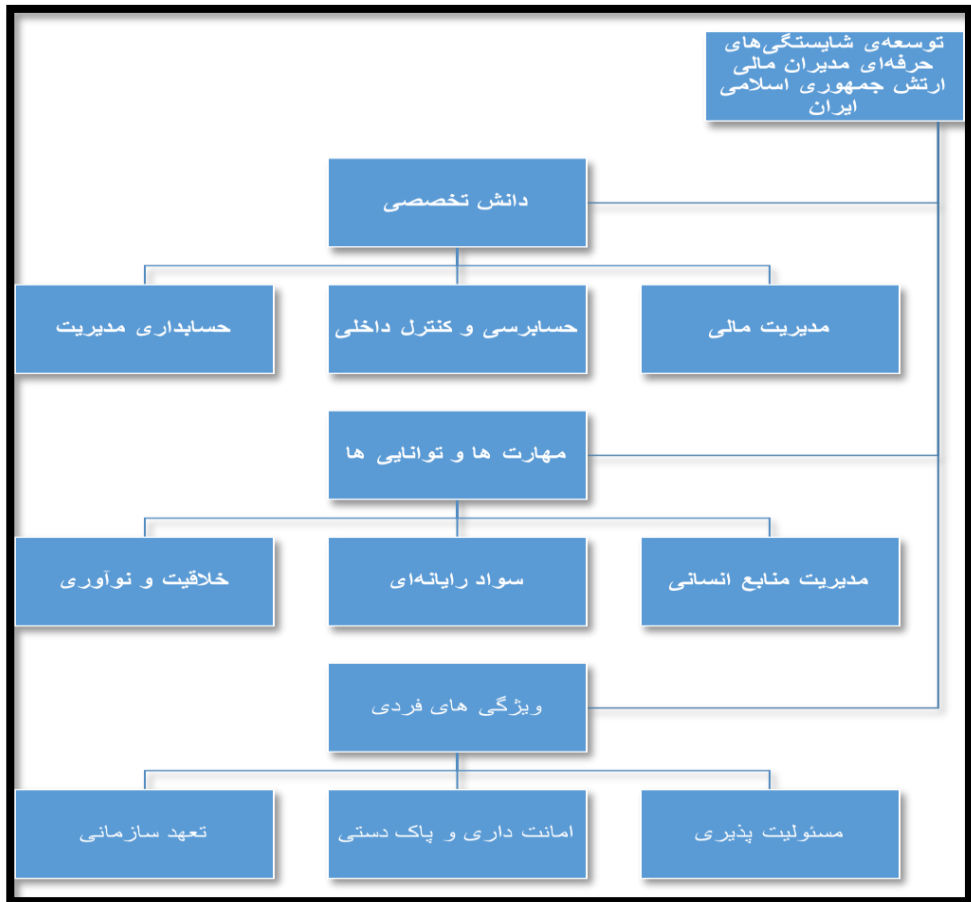
استعدادهای خلاق، همانند پرورش توانایی حل مسئله یکی از هدف مهم آموزش و پرورش به شمار می‌آید. (سیرت<sup>۱</sup>، جین<sup>۲</sup>، ۱۴۰۰:۱۲۷)

منظور از نوآوری خلاقیت متجلی شده و به مرحله عمل رسیده است به عبارت دیگر، نوآوری یعنی اندیشه خلاق تحقق یافته نوآوری همانا ارائه محصول فرایند و خدمات جدید به بازار است؛ نوآوری به کارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید است. (عصاره و راهبر، ۱۳۹۹:۱۸)؛ لذا مدیران جهت پرورش افراد خلاق و آموزش آنان موارد زیر را باید امکان پذیر سازند: تحمل مخاطره، کاهش کنترل بیرونی، کاهش تقسیم کار، تحمل راه‌های غیرعملی، تحمل تضاد، تمرکز بر نتایج تا ابزارها، ارتباطات همه‌جانبه، ایجاد نظام مشارکت جو، گسترش گروه‌های کاری. (سید جوادین، ۱۳۹۶:۳۱۸)

شخصیت، ماهیت منحصربه‌فرد شخص را از جنبه‌های رفتاری و برخورد با دیگران ارائه می‌دهد. شخصیت یک سری ویژگی‌های جسمی و ذهنی را ادغام و نشان می‌دهد که انسان چگونه به نظر می‌رسد، فکر می‌کند، عمل می‌کند و احساس می‌کند. درک شخصیت از این جنبه که شباهت‌ها و توانایی‌ها و انگیزه‌های افراد ارائه می‌دهد در فهم رفتار سازمانی مؤثر است (بهمن پور، ۱۳۹۹:۱۰). مسئولیت‌پذیری یعنی قابلیت پذیرش، پاسخگویی و به عهده گرفتن کاری که از کسی درخواست می‌شود؛ و شخص حق دارد که آن را بپذیرد و یا رد کند. مسئولیت‌پذیری در روند صحیح رشد انسان‌ها پدید می‌آید. مسئولیت با وظیفه تفاوت دارد. وظیفه کاری است که یک نفر به دیگری محول می‌کند و باید حتماً انجام بگیرد وقتی از کسی می‌خواهید مسئولیتی را بپذیرد باید برای او کاملاً مشخص شود که موضوع درخواست چیست و در برابر به عهده گرفتن آنچه چیزی به دست می‌آورد. البته اجباری برای پذیرش این درخواست وجود ندارد. در واقع مسئولیت انتخابی آگاهانه است؛ درست مثل قراردادی نانوشته که تمام اجزای آن برای طرفین مشخص است. در برقراری هر ارتباط وجود سه عنصر ضرورت دارد. پیام، پیام‌دهنده و پیام‌گیرنده که هر دو باید درک و تفسیر واحدی از پیام داشته باشند. پیشنهاد مسئولیت نباید با احساس گناه یا احساس بدهکاری یا اعمال زور و مبارزه برای کسب قدرت همراه باشد، بلکه باید بدون فشار مالی یا عاطفی مطرح شود. (مقدس‌نیا، ۱۳۹۹:۵۲)؛ پرورش روح امانت‌داری در افراد و پیش‌گیری از خیانت جز در سایه تقویت مبانی ایمان امکان‌پذیر نیست؛ زیرا یکی از ریشه‌های عمده خیانت، شرک و عدم اعتقاد کامل به قدرت پروردگار و رازقیست او است. افراد ضعیف‌الایمان به گمان این‌که اگر دست

به خیانت نزنند در زندگی عقب می‌مانند و منافع آن‌ها تأمین نمی‌شود تن به ذلت خیانت می‌دهند اما هنگامی که پایه‌های ایمان تقویت شد. توکل و اعتماد بر خدا و اطمینان به وعده‌های تخلف‌ناپذیر او سبب می‌شود که راه انحراف شرک را برای وصول به مواهب زندگی نپیماید. از سویی دیگر چون یکی از عوامل مهم خیانت، نیاز افراد است باید تا آنجا که می‌شود نیازهای معقول و مشروع کسانی را که تحت مدیریت انسان قرار دارند برآورده کنند. مبادا نیازشان سبب شود که زنجیر طلایی امانت را پاره کنند و به خیانت روی آورند. (نهج‌البلاغه: ۶۰۳)

تعهد سازمانی حالتی است که در آن کارکنان خود را با یک سازمان خاص و اهدافش شناسایی و تعیین هویت نموده و آرزوی باقی ماندن و عضویت در آن را دارند که این امر موجب بالا رفتن اثربخش و کار آیی سازمان و دستیابی به اهدافش می‌شود. به‌طورکلی می‌توان گفت که تعهد سازمانی به‌عنوان نوعی تمایل به جهت‌گیری نسبت به سازمان که هویت فرد را به سازمان پیوند می‌دهد اهمیت و ضرورت خاص در مقوله رفتار سازمانی پیدا کرده است تعهد سازمانی نوعی نگرش و حالت روانی است که نشان‌دهنده‌ی میزان تمایل، نیاز و الزام به ادامه اشتغال در سازمان است. (کفاش، ۱۳۹۶)



شکل (۱) مدل مفهومی تحقیق

### پیشینه‌های پژوهش

جدول (۱) پیشینه تحقیقات انجام‌شده

نتایج تحقیق	هدف تحقیق	موضوع تحقیق	محقق و سال انتشار
نتایج این پژوهش منجر به شناسایی ۴ مضمون فراگیر، ۱۰ مضمون سازمان دهنده و ۴۰ مضمون پایه شد. مضامین فراگیر و سازمان دهنده شامل؛ دانش و تجربه کاری (دانش تخصصی، دانش عمومی و تجربه کاری) ویژگی‌های فردی (ویژگی‌های اخلاقی، ویژگی‌های شخصیتی) شایستگی‌های تعاملی (ارتباطات درون سازمانی،	هدف از انجام این پژوهش طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران تأثیرگذار بر عملکرد بیمارستان‌های سازمان تأمین	طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران تأثیرگذار بر عملکرد بیمارستان‌های اجتماعی استان تهران	مهدی رضایی یزدلی و همکاران ۱۴۰۲

<p>مهارت‌های ارتباطی، ارتباطات برون‌سازمانی) و شایستگی‌های اجرایی (شایستگی‌های مدیریتی و شایستگی‌های رهبری) بود. بر اساس مضامین به‌دست آمده در پژوهش، الگوی شایستگی مدیران تأثیرگذار بر عملکرد بیمارستان‌های تأمین اجتماعی توسط محققین طراحی گردید.</p>	<p>اجتماعی استان تهران بود</p>		
<p>نتایج بخش کیفی در این پژوهش نشان داد که سه شایستگی حرفه‌ای، ارزشی و شناختی بر توانمندسازی حرفه‌ای فرماندهان از نظر خبرگان مؤثر بوده‌اند که در ۸ مقوله فرعی و ۳۱ شاخص تبیین شد. همچنین نتایج بخش کمی نشان داد که میزان اثرگذاری شایستگی‌ها بر توانمندسازی فرماندهان به ترتیب شامل، شایستگی‌های حرفه‌ای با ضریب تأثیر ۰ / ۴۵۹، شایستگی‌های شناختی با ضریب تأثیر ۰ / ۲۷۰ و شایستگی‌های ارزشی با ضریب تأثیر ۰ / ۲۴۶ بوده است.</p>	<p>پژوهش حاضر باهدف شناسایی شایستگی‌های مؤثر در توانمندسازی حرفه‌ای ارتش جمهوری اسلامی ایران صورت گرفته است.</p>	<p>مدل ساختاری شایستگی‌های تأثیرگذار در توانمندسازی حرفه‌ای فرماندهان ارتش جمهوری اسلامی ایران</p>	<p>بهنام گلشاهی و علیرضا نه روزیان ۱۴۰۱</p>
<p>بر اساس این پژوهش، در مجموع ۷۹ شایستگی به‌عنوان شایستگی‌های موردنیاز برای کارشناسان مالی بانک دی شناسایی شد که در قالب ۱۲ مقوله فرعی و ۴ مقوله اصلی با عناوین فردی، میان فردی، دانش پایه‌ای و عمومی شغل، دانش فنی و کلیدی شغل و نهایتاً در دو بعد شایستگی‌های تخصصی و عمومی تعیین و تعریف گردیدند.</p>	<p>این مقاله به شناسایی شایستگی‌های کارشناسان مالی در حوزه بانکی می‌پردازد.</p>	<p>واکاو و شناسایی شایستگی‌های عمومی و تخصصی کارشناسان مالی با رویکرد توسعه‌ای (مطالعه موردی: بانک دی)</p>	<p>منصوره چهار دولی و همکاران ۱۴۰۰</p>
<p>محققین متوجه شدند که برای حفظ شایستگی خود در طول زمان، شرکت‌های تابعه درگیر چیزی می‌شوند که آن را پایلوت می‌نامند: چرخه‌های متحرک از شیوه‌هایی که فرصت‌ها و روندها را شناسایی می‌کند، شایستگی‌ها را در پاسخ به آن نوآوری می‌کند و شایستگی‌هایی را که انتظار می‌رود «کالا سازی» و منسوخ شوند، واگذار می‌کنند. امکان جابجایی و تمدید شرکت فرعی را فراهم کند. سهم اصلی آن‌ها پیشبرد تئوری در مورد شرکت‌های تابعه ایجاد شایستگی با آشکار ساختن پایلوت به‌عنوان مکانیزمی برای تجدید استراتژیک MNE است. آن‌ها همچنین با</p>	<p>در این مقاله، ما تئوری‌های چرخه عمر قابلیت و قابلیت فرعی را برای بررسی مطالعات موردی متعدد شرکت‌های تابعه ایجاد شایستگی در بخش فناوری‌های اطلاعات و</p>	<p>پایداری ایجاد شایستگی در شرکت چندملیتی (نقش پایلوت در شرکت‌های تابعه)</p>	<p>مارتی ریلی<sup>۱</sup>، پاملا شارکی اسکات<sup>۲</sup> ۲۰۲۳</p>

1- Marty Reilly

2- Pamela Sharkey Scott

شناسایی اینکه چگونه شرکت‌های تابعه به‌طور داوطلبانه فعالیت‌های کالایی را تسلیم می‌کنند تا به انعطاف‌پذیری منابع برای ایجاد شایستگی اجازه دهند، بر نظریه‌های تکامل شرکت‌های فرعی استوار می‌شوند.	ارتباطات (ICT) گرد هم می‌آوریم.		
نتایج این تحقیق نشان داد که مدیران پرستاری در فعالیت‌های مدیریت مالی بیمارستان‌ها مشارکت می‌کنند. برای نقش مدیریت مالی و نیاز به توسعه شایستگی مدیریت مالی، هشت موضوع اصلی شامل برنامه‌ریزی مالی، نظارت مالی، تصمیم‌گیری مالی، کنترل مالی، ناکافی بودن شایستگی‌های مدیریت مالی، آمادگی آموزشی برای مدیریت مالی در برنامه‌های پرستاری، راهنمایی و آموزش را شناسایی کردند. مدیران پرستاری در سازمان‌های مراقبت‌های بهداشتی عمومی وظیفه مدیریت مالی دارند. آن‌ها مهارت‌ها، دانش و شایستگی‌های لازم برای انجام این نقش را ندارند و به دانش، مهارت و آموزش بیشتری نیاز دارند. متعاقباً یک چارچوب شایستگی برای بهبود شایستگی‌های مدیریت مالی مدیران پرستار ایجاد شد.	هدف از این مطالعه بررسی نقش مدیریت مالی مدیران پرستاری در محیط‌های کاری فعلی آن‌ها، شناسایی نیازهای توسعه مدیریت مالی لازم برای عملکرد مدیر پرستار و ایجاد چارچوب مدیریت مالی برای بهبود مهارت‌های مدیران پرستاری بود.	توسعه یک چارچوب شایستگی مدیریت مالی برای مدیران پرستار در سازمان‌های مراقبت بهداشتی عمومی در استان کوازولو-ناتال، آفریقای جنوبی	نیلی نارانجی <sup>۱</sup> ، ناکوخلا سیبیا <sup>۲</sup>

### روش‌شناسی پژوهش

هدف از این تحقیق سودمندی عملی است و محقق به چگونگی توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مالی ارتش جمهوری اسلامی ایران پرداخته است، بنابراین از نظر نوع تحقیق کاربردی است. روش تحقیق توصیفی با رویکرد تحلیل کیفی و کمی داده‌ها (آمیخته) است. در این راستا در گام نخست پس از انجام مطالعات کتابخانه‌ای و شکل‌گیری مبنای تئوریک پژوهش که به شناسایی مجموعه عوامل اثرگذار بر توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مالی آجا منتج شد. در ادامه با تنظیم مصاحبه نیمه‌ساختاریافته به تبیین عوامل مؤثر بر توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مالی آجا از بین جامعه خبرگان مورد مطالعه پرداخته و در بخش دوم با استفاده از ابزار پرسشنامه محقق ساخته در پی ارزیابی فرضیه‌های پژوهش بوده است؛ بنابراین ابزار گردآوری

1- Nellie Naranjee

2- Maureen Nokuthula Sibiya

داده‌ها علاوه بر مطالعات کتابخانه‌ای، شامل مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان و مدیران ارشد مالی آجا برای گردآوری داده‌های کیفی در جهت پاسخگویی به سؤالات پژوهش و پرسش‌نامه محقق ساخته و برای گردآوری داده‌های کمی به‌منظور ارزیابی فرضیه‌های پژوهش بوده است. این پرسش‌نامه دارای ۳۶ گویه، ۳ سؤال در مورد مشخصات جامعه نمونه، ۱۲ سؤال در مورد مؤلفه توسعه دانش تخصصی، ۱۲ سؤال در مورد مؤلفه توسعه مهارت‌ها و توانایی‌ها و ۱۲ سؤال در مورد مؤلفه توسعه ویژگی‌های فردی که در راستای تبیین چگونگی توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مالی آجا بوده است.

جامعه آماری برای بخش کیفی (خبرگی) شامل خبرگان، صاحب‌نظران و مدیران مالی آجا است که دارای معیارهایی چون حداقل مدرک کارشناسی ارشد، سن خدمتی بالای ۲۵ سال و سابقه خدمت در معاونت طرح و برنامه بودجه و ذی‌حسابی را می‌باشند. جامعه آماری برای بخش کمی شامل مدیران و روسای دواير مربوط به حوزه مدیریت مالی آجا در معاونت طرح و برنامه و بودجه و ذی‌حسابی و سازمان حسابرسی آجا و همچنین روسای کنترلر و عاملین ذی‌حساب در نیروهای چهارگانه آجا واجد شرایط (حداقل دارای ۱۵ سال سابقه خدمت و دارا بودن مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر) می‌باشند که با اعمال ضریبی تعداد آنان ۱۲۵ نفر است. در این پژوهش، حجم نمونه آماری در بخش کیفی به روش هدفمند قضاوتی به تعداد ۹ نفر تا مرحله اشباع اطلاعات بوده است. برای تعیین حجم نمونه آماری در بخش کمی از فرمول کوکران در جامعه محدود استفاده شده است.

$$n = \frac{N \cdot Z_{\alpha/2}^2 \cdot \delta^2}{\varepsilon^2 (N-1) + Z_{\alpha/2}^2 \cdot \delta^2} = \frac{125 \times (1.96)^2 \times (0.462)^2}{(0.05)^2 \times (125-1) + (1.96)^2 \times (0.462)^2} = 90.70 \cong 91$$

**n:** حجم نمونه آماری

**N:** حجم جامعه آماری

**δ:** انحراف معیار بر مبنای محاسبات انجام شده در تحقیقات مشابه = ۰/۴۶۲

**ε:** مقدار اشتباه مجاز = ۰/۰۵

**Z:** متغیر نرمال واحد متناظر با سطح اطمینان ۹۵ درصد؛  $Z_{\alpha/2} = 1.96$

جامعه آماری از مدیران و روسای دواير مربوط به حوزه مدیریت مالی آجا در معاونت طرح و برنامه و بودجه و ذی‌حسابی آجا و همچنین روسای کنترلر و عاملین ذی‌حساب در نیروهای چهارگانه

آجا تشکیل گردیده‌اند. در این راستا حجم نمونه آماری هر طبقه متناسب با جامعه آماری آن طبقه به شرح زیر محاسبه گردید.

جدول (۲) حجم نمونه و جامعه آماری

ردیف	طبقات جامعه آماری	تعداد	حجم نمونه
۱	مدیران مالی در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران	۴۹ نفر	۳۶ نفر
۲	مدیران مالی در نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران	۱۸ نفر	۱۳ نفر
۳	مدیران مالی در نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران	۱۳ نفر	۹ نفر
۴	مدیران مالی در نیروی پدافند ارتش جمهوری اسلامی ایران	۲۷ نفر	۲۰ نفر
۵	مدیران مالی در ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران	۱۸ نفر	۱۳ نفر
	جمع	۱۲۵ نفر	۹۱ نفر

در این پژوهش روایی سؤالات مصاحبه و پرسشنامه به روش روایی محتوایی و با تأیید متخصصان و کارشناسان تأیید گردیده است. در این راستا با اعمال رفت و برگشتی در چندین مرتبه سؤالات به رؤیت و اساتید و صاحب‌نظران رسیده و نظرات آنان اعمال گردید. همچنین پایایی ابزار پرسشنامه نیز با ضرایب آلفای کرون باخ به ترتیب برای متغیرهای دانش تخصصی، مهارت‌ها و توانایی‌ها و ویژگی‌های فردی  $0.806$ ،  $0.832$  و  $0.892$  به دست آمده است که از قابلیت اطمینان بسیار بالایی برخوردار می‌باشد.

درعین حال روش تجزیه و تحلیل داده‌ها برای مرحله مصاحبه به روش تحلیل محتوا و با رویکرد توصیفی و برای مرحله پرسشنامه با استفاده از آزمون کای مربع و توسط نرم‌افزار تحلیل داده‌های پژوهشی انجام شده است.

## تجزیه و تحلیل داده‌ها

### تجزیه و تحلیل کیفی

در این پژوهش پس از بررسی اسناد، مدارک و انجام مصاحبه در خصوص اهداف تحقیق، نقطه نظرات ارائه شده توسط صاحب‌نظران دسته‌بندی و پس از بررسی شباهت‌ها و تفاوت‌های آن، تحلیل اطلاعات و داده‌های جمع‌آوری شده به‌طور جداگانه و به‌صورت کیفی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

## تحلیل کیفی هدف اول: تبیین چگونگی توسعه شایستگی حرفه‌ای مدیران مالی ارتش جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر توسعه دانش تخصصی

توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مالی آجا، از طریق توسعه دانش تخصصی از سه مؤلفه مدیریت مالی، حساسی و کنترل داخلی و حسابداری مدیریت تشکیل شده است. شاخص‌های احصاء شده در مؤلفه دانش تخصصی مدیریت مالی:

- (۱) تدوین برنامه جامع آموزشی پویا و منعطف؛
- (۲) اعزام به دانشگاه‌های معتبر کشور جهت طی مدارج تحصیلی تکمیلی؛
- (۳) برگزاری کارگاه‌های آموزشی مستمر و مداوم؛
- (۴) به‌روز بودن محتوی آموزشی و بهره‌برداری از متون و سرفصل‌های معتبر مبتنی بر نیازسنجی علمی جهت دوره‌های طولی و عرضی.

شاخص‌های احصاء شده در مؤلفه دانش تخصصی حساسی و کنترل داخلی:

- (۱) آموزش حین کار و فراهم نمودن فرصت مشاهده و بازدید میدانی،
  - (۲) تهیه و در اختیار قراردادن کتاب‌های صوتی، الکترونیکی، پادکست‌ها و نشریات تخصصی،
  - (۳) برگزاری سمینارها و کنفرانس‌های توجیهی به‌صورت منظم،
  - (۴) منتورینگ و بهره‌برداری از پیشکسوتان رسته دارایی.
- شاخص‌های احصاء شده در مؤلفه دانش تخصصی حسابداری مدیریت:
- (۱) تدریس درس حسابداری مدیریت در دوره‌های مقدماتی و عالی،
  - (۲) بهره‌برداری از اساتید مجرب و ماهر،
  - (۳) تهیه سایت‌ها و وبلاگ‌ها و اتاق‌های گفت‌وگوی آنلاین در بستر اینترنت داخلی آجا،
  - (۴) ایجاد سامانه مدیریت دانش به‌منظور انتقال تجارب بااهمیت.

## تحلیل کیفی هدف دوم: تبیین چگونگی توسعه شایستگی حرفه‌ای مدیران مالی ارتش جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر توسعه مهارت و توانایی

توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مالی آجا، از طریق توسعه مهارت و توانایی از سه مؤلفه مدیریت منابع انسانی، سواد رایانه‌ای و خلاقیت و نوآوری تشکیل شده است. شاخص‌های احصاء شده در مؤلفه مهارت و توانایی مدیریت منابع انسانی:

- (۱) تدریس درس مدیریت رفتار سازمانی در دوره مقدماتی و عالی؛
- (۲) برنامه‌ریزی مسیر شغلی؛

- ۳) تفویض اختیار بخش از اختیارات قانونی به مدیران مالی؛
  - ۴) برگزاری کارگاه‌های تخصصی روانشناسی.
- شاخص‌های احصاء شده در مؤلفه مهارت و توانایی سواد رایانه‌ای:
- ۱) ایجاد سیستم‌های اطلاعات مدیریت؛
  - ۲) اعزام به مراکز آموزشی معتبر همچون جهاد دانشگاهی جهت طی دوره‌های ICDL؛
  - ۳) برگزاری کارگاه‌های آموزشی دوره‌های تخصصی جهت نرم‌افزارهای مالی،
  - ۴) در اختیار قراردادن نرم‌افزارها و سخت‌افزارهای بروز.
- شاخص‌های احصاء شده در مؤلفه مهارت و توانایی خلاقیت و نوآوری:
- ۱) ایجاد مشوق‌های مادی و معنوی در جهت خلق ایده و نوآوری؛
  - ۲) تدریس روش‌های حل مسئله (تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی) در دوره‌های مقدماتی و عالی؛
  - ۳) تدریس مباحث تفکر راهبردی، تفکر انتقادی و تفکر خلاق در دوره‌های عرضی و تحمل مخاطره؛
  - ۴) افزایش ریسک‌پذیری توسط سازمان.

### تحلیل کیفی هدف سوم: تبیین چگونگی توسعه شایستگی حرفه‌ای مدیران مالی ارتش

#### جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر توسعه ویژگی فردی

- توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مالی آجا، از طریق توسعه ویژگی‌های فردی از سه مؤلفه مسئولیت‌پذیری، امانت‌داری و پاک‌دستی و تعهد سازمانی تشکیل شده است.
- شاخص‌های احصاء شده در مؤلفه ویژگی فردی مسئولیت‌پذیری:
- ۱) برقراری عدالت سازمان؛
  - ۲) ارزیابی دقیق و منصفانه از عملکرد مدیران مالی؛
  - ۳) توجه به شایسته‌سالاری و شایسته‌گزینی مدیران مالی و طراحی؛
  - ۴) به‌کارگیری نظام انگیزشی مناسب؛
  - ۵) برقراری امنیت شغلی.
- شاخص‌های احصاء شده در مؤلفه امانت‌داری و پاک‌دستی:
- ۱) کنترل و نظارت مستمر بر عملکرد مدیران مالی؛
  - ۲) رسیدگی به معیشت مدیران مالی نیز از جمله مسکن‌سازمانی و...؛
  - ۳) توجه به حسن شهرت اخلاقی در انتخاب مدیران مالی.
- شاخص‌های احصاء شده در مؤلفه تعهد سازمانی:

- ۱) حمایت مادی و معنوی سازمان از مدیران مالی؛
- ۲) قدردانی از اقدامات سازنده مدیران مالی؛
- ۳) ارتقاء منزلت اجتماعی و سازمانی؛
- ۴) مشارکت مؤثر مدیران مالی در تصمیم‌گیری‌های مهم.

### تجزیه و تحلیل کمی

پس از استخراج ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های تحقیق که با مطالعه اسناد، مدارک و انجام مصاحبه با خبرگان که از مرحله تجزیه و تحلیل کیفی احصاء گردید در بخش دوم پژوهش به منظور بررسی آماری و تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از طریق ابزار پرسش‌نامه جهت آزمون فرضیه‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است.

### آمار توصیفی

#### آمار توصیفی هدف اول

به منظور دست‌یابی به هدف اول تعداد ۱۲ پرسش از جامعه نمونه آماری پژوهش، پرسیده شد. نتایج کلی نشان داد ۴۴/۶۰ درصد از جامعه نمونه، توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مالی آجا را از طریق توسعه دانش تخصصی (مدیریت مالی، حسابداری و کنترل داخلی، حسابداری مدیریت)، به طور خیلی زیاد، ۳۹/۱۰ درصد به طور زیاد و ۱۴/۳۸ درصد متوسط بیان داشته‌اند.

جدول (۳) نتایج تجزیه و تحلیل آماری فرضیه اول

تفسیر میزان تاثیر	آماره آزمون	فاصله اطمینان		اولین	تغییرات	واریانس	میانگین	شاخص‌های هدف اول	رتبه
		بالا	پایین						
بالای متوسط	۰/۹۸	۴/۲	۴/۵	۶	۰/۱۶	۰/۴۸	۴/۳۳	تدوین برنامه جامع آموزشی پویا و منعطف	۱
بالای متوسط	۴/۲۸	۴/۴	۴/۷	۲	۰/۱۴	۰/۴۲	۴/۵۵	اعزام به دانشگاه‌های معتبر کشور	۲
بالای متوسط	۳/۵۷	۴/۴	۴/۷	۴	۰/۱۵	۰/۴۵	۴/۵۱	برگزاری کارگاه‌های آموزشی مستمر و مداوم	۳

۴	بهر روز بودن محتوی آموزشی و بهره‌برداری از متون و سرفصل‌های معتبر مبتنی بر نیازسنجی علمی جهت دوره‌های طولی و عرضی	۴/۳۴	۰/۵۸	۰/۱۸	۵	۴/۵	۴/۲	۱/۰۱	بالای متوسط
۵	آموزش حین کار و فراهم نمودن فرصت مشاهده و بازدید میدانی	۴/۶۳	۰/۲۶	۰/۱۱	۱	۴/۷	۴/۵	۶/۹۴	بالای متوسط
۶	تهیه و در اختیار قراردادن کتاب‌های صوتی، الکترونیکی، پادکست‌ها و نشریات تخصصی	۴/۰۴	۰/۵۰	۰/۱۸	۹	۴/۲	۳/۹	-۲/۹۶	بالای متوسط
۷	برگزاری سمینارها و کنفرانس‌های توجیهی به صورت منظم	۳/۸۸	۰/۱۸	۰/۱۱	۱۲	۴/۰	۳/۸	-۸/۵۳	بالای متوسط
۸	منتورینگ و بهره‌برداری از پیشکسوتان رسته دارایی	۴/۱۸	۰/۸۰	۰/۲۱	۸	۴/۴	۴/۰	-۰/۸۴	بالای متوسط
۹	تدریس درس حسابداری مدیریت در دوره‌های مقدماتی و عالی	۳/۹۳	۰/۷۶	۰/۲۲	۱۱	۴/۲	۳/۷	-۳/۶۰	بالای متوسط
۱۰	بهره‌برداری از اساتید مجرب و ماهر	۴/۵۴	۰/۳۸	۰/۱۴	۳	۴/۷	۴/۴	۴/۳۵	بالای متوسط
۱۱	تهیه سایت‌ها و وبلاگ‌ها و اتاق‌های گفت‌وگوی آنلاین در بستر اینترنت داخلی آجا	۳/۹۷	۰/۶۹	۰/۲۱	۱۰	۴/۲	۳/۸	-۳/۳۲	بالای متوسط
۱۲	ایجاد سامانه مدیریت دانش به منظور انتقال تجارب بااهمیت	۴/۲۱	۰/۵۶	۰/۱۸	۷	۴/۴	۴/۰	-۰/۶۳	بالای متوسط

۸۳.۷۰ درصد افراد جامعه نمونه (اکثریت مطلق) معتقدند که می‌توان با توسعه دانش تخصصی، شایستگی حرفه‌ای مدیران مالی ارتش جمهوری اسلامی ایران را توسعه بخشید. با توجه به اولویت‌بندی انجام‌گرفته بر اساس ضرایب تعیین، در کلیه مؤلفه‌ها، تأثیر آموزش حین کار و فراهم نمودن فرصت مشاهده و بازدید میدانی از بالاترین اولویت برخوردار بوده و بعدازآن تأثیر اعزام به دانشگاه‌های معتبر کشور جهت طی مدارج تحصیلی تکمیلی در اولویت دوم قرار گرفته است. همچنین تأثیر بهره‌برداری از اساتید مجرب و ماهر در اولویت سوم قرار دارد.

### آمار توصیفی هدف دوم

به منظور دست‌یابی به هدف دوم تعداد ۱۲ پرسش از جامعه نمونه آماری پژوهش، پرسیده شد. نتایج کلی نشان داد ۳۸/۳۷ درصد از جامعه نمونه، توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مالی ارتش جمهوری اسلامی ایران را از طریق توسعه مهارت و توانایی (مهارت مدیریت منابع انسانی،

مهارت سواد رایانه‌ای، مهارت خلاقیت و نوآوری) به‌طور خیلی زیاد، ۴۳/۶۸ درصد به‌طور زیاد و ۱۵/۸۴ درصد متوسط بیان داشته‌اند.

جدول (۴) نتایج تجزیه و تحلیل آماری هدف دوم

تفسیر میزان تأثیر	آماره آزمون	فاصله اطمینان		اولویت	ضریب تغییرات	واریانس	میانگین	شاخص‌های هدف دوم	رتبه
		حد پایین	حد بالا						
بالای متوسط	-۳/۷۹	۳/۶	۴/۱	۱۲	۰/۲۲	۰/۷۳	۳/۸۴	تدریس درس مدیریت رفتار سازمانی در دوره مقدماتی و عالی	۱
بالای متوسط	۰/۱۵	۴/۰	۴/۴	۵	۰/۱۷	۰/۴۸	۴/۱۹	برنامه‌ریزی مسیر شغلی	۲
بالای متوسط	-۴/۱۴	۳/۷	۴/۱	۱۱	۰/۱۹	۰/۵۴	۳/۸۶	تفویض اختیار بخش از اختیارات قانونی به مدیران مالی	۳
بالای متوسط	-۱/۲۸	۳/۹	۴/۳	۸	۰/۱۸	۰/۵۵	۴/۰۸	برگزاری کارگاه‌های تخصصی روانشناسی	۴
بالای متوسط	۰/۱۴	۴/۰	۴/۴	۶	۰/۱۸	۰/۵۷	۴/۱۹	ایجاد سیستم‌های اطلاعات مدیریت	۵
بالای متوسط	۳/۸۹	۴/۳	۴/۶	۳	۰/۱۶	۰/۵۱	۴/۴۷	اعزام به مراکز آموزشی معتبر همچون جهاد دانشگاهی جهت طی دوره‌های ICDL	۶
بالای متوسط	۴/۵۵	۴/۴	۴/۷	۲	۰/۱۶	۰/۵۱	۴/۵۲	برگزاری کارگاه‌های آموزشی و دوره‌های تخصصی جهت نرم‌افزارهای مالی	۷
بالای متوسط	۵/۹۰	۴/۴	۴/۷	۱	۰/۱۴	۰/۴۰	۴/۵۷	در اختیار قرار دادن نرم‌افزارها و سخت‌افزارهای بروز	۸
بالای متوسط	۳/۵۵	۴/۳	۴/۶	۴	۰/۱۶	۰/۵۳	۴/۴۵	ایجاد مشوق‌های مادی و معنوی در جهت خلق ایده و نوآوری	۹
بالای متوسط	-۰/۷۱	۳/۹	۴/۳	۷	۰/۱۹	۰/۶۳	۴/۱۲	تدریس روش‌های حل مسئله (تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی) در دوره‌های مقدماتی و عالی	۱۰
بالای متوسط	-۲/۹۹	۳/۷	۴/۱	۱۰	۰/۲۲	۰/۷۴	۳/۹۱	تدریس مباحث تفکر راهبردی، تفکر انتقادی و تفکر خلاق در دوره‌های عرضی	۱۱

بالای متوسط	-۳/۱۹	۳/۸	۴/۱	۹	۰/۱۷	۰/۴۷	۳/۹۵	تحمل مخاطره و افزایش ریسک‌پذیری توسط سازمان	۱۲
-------------	-------	-----	-----	---	------	------	------	---	----

۸۲/۰۵ درصد افراد جامعه نمونه (اکثریت مطلق) معتقدند که می‌توان با توسعه مهارت‌ها و توانایی‌ها، شایستگی حرفه‌ای مدیران مالی ارتش جمهوری اسلامی ایران را توسعه بخشید. با توجه به اولویت‌بندی انجام‌گرفته بر اساس ضرایب تعیین، در کلیه مؤلفه‌ها، تأثیر در اختیار قرار دادن نرم‌افزارها و سخت‌افزارهای بروز از بالاترین اولویت برخوردار بوده و بعدازآن تأثیر برگزاری کارگاه‌های آموزشی و دوره‌های تخصصی جهت نرم‌افزارهای مالی در اولویت دوم قرار گرفته است. همچنین تأثیر اعزام به مراکز آموزشی معتبر همچون جهاد دانشگاهی جهت طی دوره‌های ICDL در اولویت سوم قرار دارد.

### آمار توصیفی هدف سوم

به‌منظور دستیابی به هدف سوم تعداد ۱۲ پرسش از جامعه نمونه آماری پژوهش، پرسیده شد. نتایج کلی نشان داد ۶۷/۰۳ درصد از جامعه نمونه، توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مالی ارتش جمهوری اسلامی ایران را از طریق توسعه ویژگی‌های فردی (ویژگی فردی مسئولیت‌پذیری، ویژگی فردی امانت‌داری و پاک دستی، ویژگی فردی تعهد سازمانی) به‌طور خیلی زیاد، ۲۸/۰۲ درصد به‌طور زیاد و ۴/۴۰ درصد متوسط بیان داشته‌اند.

جدول (۵) نتایج تجزیه و تحلیل آماری فرضیه سوم

تفسیر میزان تأثیر	آماره آزمون	فاصله اطمینان		اولویت	ضریب تغییرات	واریانس	میانگین	شاخص‌های فرضیه سوم	ردیف
		بالا	پایین						
بالای متوسط	۰/۷۷	۴/۵	۴/۸	۵	۰/۱۲	۰/۳۱	۴/۶۶	برقراری عدالت سازمانی	۱
بالای متوسط	-۰/۶۶	۴/۴	۴/۷	۸	۰/۱۴	۰/۴۲	۴/۵۷	ارزیابی دقیق و منصفانه از عملکرد مدیران مالی به‌منظور تصدی مشاغل بالاتر	۲
بالای متوسط	۳/۰۲	۴/۷	۴/۹	۲	۰/۱۰	۰/۲۱	۴/۷۶	توجه به شایسته‌سالاری و شایسته‌گزینی مدیران مالی	۳

پایین متوسط	۲/۸۴-	۴/۲	۴/۶	۱۲	۰/۱۶	۰/۵۲	۴/۴۰	طراحی و به‌کارگیری نظام انگیزشی مناسب	۴
بالای متوسط	۰/۶۴	۴/۵	۴/۸	۶	۰/۱۱	۰/۲۷	۴/۶۵	برقراری امنیت شغلی	۵
بالای متوسط	۲/۶۶-	۴/۳	۴/۶	۱۱	۰/۱۵	۰/۴۴	۴/۴۳	کنترل و نظارت مستمر بر عملکرد مدیران مالی	۶
بالای متوسط	۳/۶۱	۴/۷	۴/۹	۱	۰/۰۹	۰/۱۹	۴/۷۸	رسیدگی به معیشت مدیران مالی نیز از جمله مسکن‌سازمانی و...	۷
بالای متوسط	۰/۹۰-	۴/۴	۴/۷	۱۰	۰/۱۵	۰/۴۷	۴/۵۵	توجه به حسن شهرت اخلاقی در انتخاب مدیران مالی	۸
بالای متوسط	۱/۶۸	۴/۶	۴/۸	۳	۰/۱۱	۰/۲۹	۴/۷۱	حمایت مادی و معنوی سازمان از مدیران مالی	۹
بالای متوسط	۱/۲۳	۴/۶	۴/۸	۴	۰/۱۲	۰/۳۴	۴/۶۹	قدردانی از اقدامات سازنده مدیران مالی	۱۰
بالای متوسط	۰/۰۸	۴/۵	۴/۷	۷	۰/۱۳	۰/۳۵	۴/۶۲	ارتقاء منزلت اجتماعی و سازمانی	۱۱
بالای متوسط	۰/۸۵-	۴/۴	۴/۷	۹	۰/۱۴	۰/۳۸	۴/۵۶	مشارکت مؤثر مدیران مالی در تصمیم‌گیری‌های مهم	۱۲

۹۵.۰۵ درصد افراد جامعه نمونه (اکثریت مطلق) معتقدند که می‌توان با توسعه ویژگی‌های فردی، شایستگی حرفه‌ای مدیران مالی ارتش جمهوری اسلامی ایران را توسعه بخشید. با توجه به اولویت‌بندی انجام گرفته بر اساس ضرایب تعیین، در کلیه مؤلفه‌ها، تأثیر رسیدگی به معیشت مدیران مالی نیز از جمله مسکن‌سازمانی و... از بالاترین اولویت برخوردار بوده و بعداز آن تأثیر توجه به شایسته‌سالاری و شایسته‌گزینی مدیران مالی در اولویت دوم قرار گرفته است. همچنین تأثیر حمایت مادی و معنوی سازمان از مدیران مالی در اولویت سوم قرار دارد.

### آمار استنباطی

تجزیه و تحلیل استنباطی بر اساس آزمون کای مربع صورت پذیرفته است. در این آزمون آماره آزمون با درجه آزادی ۴ و سطح معنی‌دار ۰/۰۵ می‌باشد. لذا، هرگاه آماره آزمون محاسبه شده کوچک‌تر از مقدار بحرانی باشد، فرض  $H_0$  رد نمی‌شود (ابعاد در سطح قابل قبولی از اهمیت قرار ندارند) بنابراین هرگاه آماره آزمون محاسبه شده بیشتر از مقدار بحرانی باشد، فرض  $H_0$  رد می‌شود (ابعاد در سطح قابل قبولی از اهمیت قرار دارند)

جدول (۶) نتایج تجزیه و تحلیل استنباطی

ردیف	ابعاد تحقیق	میانگین	انحراف معیار	سطح عدم اطمینان	درجه آزادی	مقدار بحرانی	آماره آزمون	نتیجه آزمون	ضریب بستگی	نتیجه ضریب بستگی
۱	دانش تخصصی	۴/۲۶	۰/۷۹	۰/۰۵	۴	۹/۴۹	۷۸/۵۷	تائید	۰/۶۸	عدم استقلال
۲	مهارت‌ها و توانایی‌ها	۴/۱۸	۰/۷۹	۰/۰۵	۴	۹/۴۹	۷۴/۳۵	تائید	۰/۶۷	عدم استقلال
۳	ویژگی‌های فردی	۴/۶۲	۰/۶۰	۰/۰۵	۴	۹/۴۹	۱۵۰/۰۷	تائید	۰/۷۹	عدم استقلال

### نتیجه‌گیری و پیشنهادات

#### نتیجه‌گیری

بعد از تجزیه و تحلیل کیفی مطالب جمع‌آوری شده از مطالعه اسناد و مدارک و مصاحبه، نتایج حاصله حاکی از آن است که توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مالی آجا می‌تواند در سه بعد دانش تخصصی، مهارت‌ها و توانایی‌ها و همچنین ویژگی‌های فردی مورد بررسی و ارزیابی قرار گیرد. در این بین بعد دانش تخصصی از سه مؤلفه مدیریت مالی، حسابرسی و کنترل داخلی و حسابداری مدیریت تشکیل شده است. بعد مهارت‌ها و توانایی‌ها از سه مؤلفه مدیریت منابع انسانی، سواد رایانه‌ای و خلاقیت و نوآوری تشکیل شده است. همچنین بعد ویژگی‌های فردی از سه مؤلفه مسئولیت‌پذیری، امانت‌داری و پاک دستی و تعهد سازمانی تشکیل شده است. لذا در هنگام چگونگی توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مالی آجا، باید به صورت هم‌زمان به این ابعاد و مؤلفه‌ها توجه کافی شود؛ همچنین نتایج توصیفی نشان داد بعد ویژگی‌های فردی با ضریب میانگین ۴/۶۱ نسبت به بعدهای دانش تخصصی با ضریب میانگین ۴/۲۶ و مهارت و توانایی با ضریب میانگین ۴/۱۸ از جایگاه بالاتری در نزد مخاطبین قرار دارد. لذا توجه به این اولویت می‌تواند در توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مالی آجا، اثر مطلوب‌تری داشته باشد. در نهایت می‌توان عوامل زیر را جهت توسعه‌ی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مالی آجا را به ترتیب اولویت مطرح نمود:

## جدول (۷) اولویت‌بندی شاخص‌های تحقیق

اولویت	ضریب تغییرات	میانگین	شاخص
۱	۰/۰۹	۴/۷۸	رسیدگی به معیشت مدیران مالی نیز از جمله مسکن‌سازمانی و...
۲	۰/۱۰	۴/۷۶	توجه به شایسته‌سالاری و شایسته‌گزینی مدیران مالی
۳	۰/۱۱	۴/۷۱	حمایت مادی و معنوی سازمان از مدیران مالی
۴	۰/۱۲	۴/۶۹	قدردانی از اقدامات سازنده مدیران مالی
۵	۰/۱۲	۴/۶۶	برقراری عدالت سازمانی
۶	۰/۱۱	۴/۶۵	برقراری امنیت شغلی
۷	۰/۱۱	۴/۶۳	آموزش حین کار و فراهم نمودن فرصت مشاهده و بازدید میدانی
۸	۰/۱۳	۴/۶۲	ارتقاء منزلت اجتماعی و سازمانی
۹	۰/۱۴	۴/۵۷	ارزیابی دقیق و منصفانه از عملکرد مدیران مالی
۱۰	۰/۱۴	۴/۵۷	در اختیار قراردادن نرم‌افزارها و سخت‌افزارهای بروز
۱۱	۰/۱۴	۴/۵۶	مشارکت مؤثر مدیران مالی در تصمیم‌گیری‌های مهم
۱۲	۰/۱۴	۴/۵۵	اعزام به دانشگاه‌های معتبر کشور جهت طی مدارج تحصیلی تکمیلی
۱۳	۰/۱۵	۴/۵۵	توجه به حسن شهرت اخلاقی در انتخاب مدیران مالی
۱۴	۰/۱۴	۴/۵۴	بهره‌برداری از اساتید مجرب و ماهر
۱۵	۰/۱۶	۴/۵۲	برگزاری کارگاه‌های آموزشی و دوره‌های تخصصی جهت نرم‌افزارهای مالی
۱۶	۰/۱۵	۴/۵۱	برگزاری کارگاه‌های آموزشی مستمر و مداوم
۱۷	۰/۱۶	۴/۴۷	اعزام به مراکز آموزشی معتبر همچون جهاد دانشگاهی جهت طی دوره‌های ICDL
۱۸	۰/۱۶	۴/۴۵	ایجاد مشوق‌های مادی و معنوی در جهت خلق ایده و نوآوری
۱۹	۰/۱۵	۴/۴۳	کنترل و نظارت مستمر بر عملکرد مدیران مالی
۲۰	۰/۱۶	۴/۴۰	طراحی و به‌کارگیری نظام انگیزشی مناسب
۲۱	۰/۱۸	۴/۳۴	به‌روز بودن محتوی آموزشی و بهره‌برداری از متون و سرفصل‌های معتبر مبتنی بر نیازسنجی علمی جهت دوره‌های طولی و عرضی
۲۲	۰/۱۶	۴/۳۳	تدوین برنامه جامع آموزشی پویا و منعطف
۲۳	۰/۱۸	۴/۲۱	ایجاد سامانه مدیریت دانش به‌منظور انتقال تجارب بااهمیت
۲۴	۰/۱۷	۴/۱۹	برنامه‌ریزی مسیر شغلی
۲۵	۰/۱۸	۴/۱۹	ایجاد سیستم‌های اطلاعات مدیریت
۲۶	۰/۲۱	۴/۱۸	منتورینگ و بهره‌برداری از پیشکسوتان رسته دارایی
۲۷	۰/۱۹	۴/۱۲	تدریس روش‌های حل مسئله (تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی) در دوره‌های مقدماتی و عالی
۲۸	۰/۱۸	۴/۰۸	برگزاری کارگاه‌های تخصصی روانشناسی
۲۹	۰/۱۸	۴/۰۴	تهیه و در اختیار قراردادن کتاب‌های صوتی، الکترونیکی، پادکست‌ها و نشریات تخصصی
۳۰	۰/۲۱	۳/۹۷	تهیه سایت‌ها و وبلاگ‌ها و اتاق‌های گفت‌وگوی آنلاین در بستر اینترنت داخلی آجا

۳۱	۰/۱۷	۳/۹۵	تحمل مخاطره و افزایش ریسک‌پذیری توسط سازمان
۳۲	۰/۲۲	۳/۹۳	تدریس درس حسابداری مدیریت در دوره‌های مقدماتی و عالی
۳۳	۰/۲۲	۳/۹۱	تدریس مباحث تفکر راهبردی، تفکر انتقادی و تفکر خلاق در دوره‌های عرضی
۳۴	۰/۱۱	۳/۸۸	برگزاری سمینارها و کنفرانس‌های توجیهی به‌صورت منظم
۳۵	۰/۱۹	۳/۸۶	تفویض اختیار بخش از اختیارات قانونی به مدیران مالی
۳۶	۰/۲۲	۳/۸۴	تدریس درس مدیریت رفتار سازمانی در دوره مقدماتی و عالی

### پیشنهادها

- با در نظر گرفتن نتایج و شاخص‌های احصاء شده تحقیق برای توسعه‌ی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مالی آجا، پیشنهادهای اجرایی زیر ارائه می‌گردد.
- پیشنهاد می‌گردد معاونت طرح و برنامه‌بودجه آجا و نیروهای تابعه نسبت به:
- افزایش دانش تخصصی مدیران مالی آجا و ایجاد رشته تحصیلی مدیریت مالی دفاعی در مقطع دکتری دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا اقدام کنند؛
  - افزایش دانش تخصصی مدیران مالی آجا و اعزام مدیران مذکور به دانشگاه‌های معتبر کشور جهت طی مدارج تحصیلی تکمیلی در مقطع کارشناسی ارشد و دکتری اقدام نمایند؛
  - افزایش مهارت و توانایی مدیران مالی آجا و برگزاری کارگاه‌های آموزشی مستمر جهت مدیران مالی اقدام کنند؛
  - افزایش مهارت و توانایی مدیران مالی آجا اقدام کرده و برنامه‌ای جهت بهره‌برداری از تجربیات پیشکسوتان رسته دارایی تدوین و اجرا نمایند؛
  - افزایش مهارت و توانایی مدیران مالی آجا و ایجاد سامانه مدیریت دانش به‌منظور انتقال تجارب بااهمیت جهت قسمت‌های مالی (کنترلر، دارایی و امور مالی سرویس هزینه کننده) اقدام کنند.

### قدردانی

از خبرگان توانمندی که در طول پژوهش، دانش خویش را سخاوتمندانه در اختیار محققان این پژوهش قرار دادند بسیار سپاسگزارم. استواری پژوهش حاضر بر مشارکت و دانش این بزرگواران قرار گرفته است.

## منابع

## الف) منابع فارسی

- ابوالعالی، بهزاد. (۱۴۰۰). مدیریت عملکرد راهنمای مدیران برای ارزیابی و بهبود عملکرد کارکنان، چاپ نهم، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- احمدی، میلاد. (۱۳۹۸). کتاب طلایی حسابرسی ۲ (نسل سوم)، چاپ سوم، تهران: انتشارات طلایی پویندگان دانشگاه.
- بهمن پور، کامران. (۱۳۹۹). بررسی شایستگی‌های رهبری سازمانی، مؤثر بر انگیزه شغلی کارکنان نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا.
- پور صادق، ناصر. (۱۳۹۸). الگوی شایستگی‌های مکتبی مدیران منابع انسانی (مورد مطالعه ارتش جمهوری اسلامی ایران)، فصلنامه علمی-تحقیقی آموزش علوم دریایی، ۶(۱۶): ۴۷-۳۲.
- جوکار، علی؛ فلاح، وحید و صفاریان، سعید. (۱۳۹۷). بررسی رابطه شایستگی مدیران بر توسعه‌سازمانی (مطالعه موردی)، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۲(۱): ۵۴-۴۱.
- چهاردولی، منصوره؛ لبادی، زهرا؛ پرسته قمبوانی، فاطمه و عبدالهی، مژگان. (۱۴۰۰). واکاوی و شناسایی شایستگی‌های عمومی و تخصصی کارشناسان مالی با رویکرد توسعه‌ای (مطالعه موردی: بانک دی)، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۸(۳۰): ۴۶-۲۴.
- خلف زاده، زهرا. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین بستر یادگیری الکترونیکی با سواد رایانه‌ای با در نظر گرفتن نقش میانجی سواد اطلاعاتی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شهید چمران اهواز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- دهخدا، علی‌اکبر. (۱۳۷۷). لغت‌نامه، چاپ دوم، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- رضایی یزدلی، مهدی؛ ودادی، احمد؛ ربیعی مندجین، محمدرضا و جمشیدی اوانکی، مینا. (۱۴۰۲). طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران تأثیرگذار بر عملکرد بیمارستان‌های تأمین اجتماعی استان تهران، پایش، ۲۲(۲): ۱۸۳-۱۷۵.

- روحی، روشنگر. (۱۳۹۸). طراحی مدل شایستگی‌های مدیران مالی شرکت‌های صنعتی استان گیلان: رویکرد تلفیقی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مرکز پیام نور رشت، دانشگاه پیام نور استان گیلان.
- زرین نگار، محمدجعفر. (۱۳۹۸). مدیریت منابع انسانی، چاپ دوم، تهران: موسسه فرهنگی هنری دیباگران تهران.
- سید جوادین، سید رضا (۱۳۹۶)، مبانی مدیریت منابع انسانی، چاپ هفتم، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
- سیرت، مایکل و جین، لامیمان (۱۴۰۰)، مدیریت خلاقیت، ترجمه محمدتقی فرامرزی، چاپ سوم، تهران: نشر آوند دانش.
- شایق، حمید؛ تفتیان، اکرم و معین‌الدین، محمود. (۱۴۰۲)، تدوین و اعتبار یابی سنجش توانمندی دانشی مدیران مالی دستگاه‌های اجرایی، فصلنامه علمی نظارت و بازرسی، ۱۷(۶۴): ۳۳-۶۶.
- عصاره، علیرضا و راهبر، علی. (۱۳۹۹). خلاقیت و روش‌های آموزش آن، چاپ اول، تهران: انتشارات دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی.
- کفاش، لیلی، ایمانی، حمیدرضا. (۱۳۹۶). تأثیر تعهد سازمانی و ارزش‌های اخلاقی بر قصد گزارش تخلف‌های کشف‌شده در بین حسابداران بخش عمومی، مجله علمی پژوهشی حسابداری سلامت، ۶(۲): ۱۰۵-۸۷.
- گروه مؤلفان سنجش امیرکبیر. (۱۳۹۹). آمادگی آزمون کارشناسی ارشد حسابرسی، چاپ پنجم، تهران، انتشارات سنجش امیرکبیر.
- گروه مؤلفین. (۱۳۹۵). حسابداری مدیریت، چاپ سوم، تهران: انتشارات سنجش و دانش.
- گلشاهی، بهنام و علیرضا نه روزیان. (۱۴۰۱). مدل ساختاری شایستگی‌های تأثیرگذار در توانمندسازی حرفه‌ای فرماندهان ارتش جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه علمی آموزشی علوم دریایی، ۹(۱): ۲۰۲-۱۸۶.
- مرادی دمنه، غلامرضا. (۱۳۹۷). بررسی عوامل مؤثر بر بهینه‌سازی شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران ستاد آجا، فصلنامه علوم و فنون نظامی، ۱۴(۴۶): ۳۸-۱۹.

- مقدس نیا، محمد و محمدی، محمدمهدی. (۱۳۹۹). آداب معاشرت، چاپ دوم، تهران: انتشارات افق.
- نادری، معصومه. (۱۳۹۸). طلایی مدیریت مالی ۱، چاپ سوم، تهران: انتشارات طلایی پویندگان دانشگاه.
- نظری، احسانه و میرخانی، راضیه. (۱۳۹۷). مدیریت مالی، چاپ اول، تهران: موسسه فرهنگی هنری دیباگران تهران.
- نویه، دیدیه. (۱۳۹۵)، پرورش شایستگی‌ها برای یک گروه پیشرو، ترجمه محمد راد، چاپ اول، تهران: انتشارات رهرو و پویا.
- یاراحمدی خراسانی، مهدی؛ ناصری، نازیا سادات و فریبرز، الهام. (۱۴۰۰). طراحی مدل مفهومی کانون ارزیابی و توسعه شایستگی‌های مدیران و دستیابی به نظام ارتقاء مطلوب عملکرد سازمانی با رویکرد کیفی، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۱۳(۲): ۱۵۶-۱۲۵.
- Bates, R.A. & phelan, K.C. (2018). Characteristic of a globally competitive workforce, journal of advances in developing human resource, 4(2):121-132.
- Naranjee, N. Sibiya, M.N. & Ngxongo, T.S. (2019), Development of a financial management competency framework for Nurse Managers in public health care organisations in the province of KwaZulu-Natal, South Africa, International Journal of Africa Nursing Sciences, 11: 100154.
- Marty, R. Scott, P.S. Tippmann, E. & Mangematin, V. (2023), Sustaining competence creation in the multinational enterprise: The role of piloting in subsidiaries, Journal of International Management, 29(3):101034.