



Developing a model of factors affecting the financial competence of managers in production companies affiliated to agricultural cooperatives

Hossein Rahimi Koloor^{1*}, Vahideh Ebrahimi Kharajo²

1. Associate Professor, Department of Management, Faculty of Social Sciences, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran.
2. Ph.D. Candidate of business Management, Faculty of Social Sciences, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran

Article Info

Article type:
Research Full Paper

Article history:
Received: 01.07.2022
Revised: 20.07.2022
Accepted: 01.08.2022

Keywords:
Qualitative research
Financial competence
Financial managers
Agricultural cooperatives
MAXQDA software

ABSTRACT

Nowadays, the training of competent managers has become one of the most key concepts in the field of management, and according to many academic and industrial experts, it can be one of the main approaches to the success of organizations and, beyond that, different industries of a country in national and transnational contexts. The purpose of the current research is to develop a model of financial competence of managers in production companies affiliated to agricultural cooperatives. The current research was applied in terms of its purpose and in terms of the method of data collection, it was field-library. This research was conducted as a qualitative research with a data base theory approach. The data was collected through semi-structured interviews with 16 experts and financial managers in producing companies affiliated to agricultural cooperatives using the purposeful snowball sampling method. After performing three stages of open, central and selective coding and analyzing the data by MaxQuda software, 268 primary codes, 49 components and 17 categories were extracted, and finally by determining the causal conditions (inherent and acquired skills), background conditions (individual and organizational background), intervening conditions (intra-organizational, extra organizational, technical, legal and public), central category (managers' financial competence), strategies (strategic skills, organizational strategy and new strategy) and consequences (intra-organizational and extra-organizational consequences) financial competence model Managers were presented. It is suggested to create a platform to raise the skills of financial managers in organizations, to provide the basis for training competent managers and consequently improve the organization's performance.

Cite this article: Rahimi Koloor, H., Ebrahimi Kharajo, V. 2022. Developing a model of factors affecting the financial competence of managers in production companies affiliated to agricultural cooperatives. *Journal of Studies in Entrepreneurship and Sustainable Agricultural Development*, 9 (3), 17-38.



© The Author(s). DOI: 10.22069/JEAD.2022.20382.1617
Publisher: Gorgan University of Agricultural Sciences and Natural Resources



مطالعات کارآفرینی و توسعه پایدار کشاورزی

شاپا چاپی: ۲۴۷۶-۷۷۴۳
شاپا الکترونیکی: ۲۴۷۶-۷۷۳۵



تدوین مدل عوامل مؤثر بر شایستگی مالی مدیران در شرکت‌های تولیدکننده وابسته به تعاونی‌های کشاورزی

حسین رحیمی کلور^{۱*}، وحیده ابراهیمی خراجو^۲

۱. دانشیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران، رایانامه: h_clever@uma.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله:	امروزه پرورش مدیران شایسته به یکی از کلیدی‌ترین مفاهیم در عرصه مدیریت تبدیل شده است و به‌زعم بسیاری از خبرگان دانشگاهی و صنعتی، می‌تواند یکی از رهیافت‌های اصلی موفقیت سازمان‌ها و فراتر از آن صنایع مختلف یک کشور در بسترهای ملی و فراملی باشد. هدف پژوهش حاضر تدوین الگوی شایستگی مالی مدیران در شرکت‌های تولیدکننده وابسته به تعاونی‌های کشاورزی می‌باشد. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها به صورت کتابخانه‌ای - میدانی بود. این پژوهش از نوع پژوهش کیفی و با رویکرد نظریه داده‌بنیاد انجام گرفت. داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۱۶ نفر از خبرگان و مدیران مالی در شرکت‌های تولیدکننده وابسته به تعاونی‌های کشاورزی به روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع گلوله‌برفی، گردآوری شد. پس از انجام سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی و با تحلیل داده‌ها توسط نرم‌افزار مکس کیودا، تعداد ۲۶۸ مورد کد اولیه، ۴۹ مورد مؤلفه و ۱۷ مورد مقوله استخراج گردید که نهایتاً با تعیین شرایط علی (مهارت‌های ذاتی و اکتسابی)، شرایط زمینه‌ای (زمینه‌ای فردی و سازمانی)، شرایط مداخله‌گر (درون سازمانی، برون سازمانی، فنی و قانونی و عمومی)، مقوله محوری (شایستگی مالی مدیران)، راهبردها (مهارت‌های راهبردی، راهبرد سازمانی و راهبرد جدید) و پیامدها (پیامدهای درون سازمانی و برون سازمانی) مدل شایستگی مالی مدیران ارائه گردید. پیشنهاد می‌گردد با بسترسازی جهت بالابردن مهارت‌های مدیران مالی در سازمان‌ها، زمینه را برای پرورش مدیران شایسته و به‌تبع آن بهبود عملکرد سازمان فراهم نمود.
مقاله کامل علمی - پژوهشی	
تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۰۷	
تاریخ ویرایش: ۱۴۰۱/۰۵/۱۲	
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۳۰	
واژه‌های کلیدی:	
پژوهش کیفی	
شایستگی مالی	
مدیران مالی	
تعاونی‌های کشاورزی	
نرم‌افزار MAXQDA	

استناد: رحیمی کلور، ح.، ابراهیمی خراجو، و. (۱۴۰۱). تدوین مدل عوامل مؤثر بر شایستگی مالی مدیران در شرکت‌های تولیدکننده وابسته به تعاونی‌های کشاورزی. *مطالعات کارآفرینی و توسعه پایدار کشاورزی*، ۹ (۳)، ۳۸-۱۷.

DOI: 10.22069/JEAD.2022.20382.1617



© نویسندگان

ناشر: دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان

مقدمه

امروزه تعاون اهرمی برای توسعه اقتصادی و اجتماعی است که می‌تواند در بهره‌برداری بهینه از شرایط زندگی، کار و تولید و ارتقای سطح درآمد و وضعیت اجتماعی جامعه مؤثر باشد (زارعی و طریقت مهربانی، ۱۳۹۹). تعاونی‌های تولید کشاورزی به دلیل نقش رابط خود بین تولیدکنندگان روستایی، دولت و مصرف‌کنندگان، عوامل مناسبی برای رسیدن به اهداف توسعه به شمار می‌روند. برپایی چنین تشکلهایی در دنیای امروز می‌تواند نقش مهمی در اقتصاد جهانی ایفا کند، به گونه‌ای که قادرند با مدیریت انعطاف‌پذیر و هم‌گرا در بازار رقابتی، محصول مناسب را با قیمت مناسبی عرضه کنند (بلالی و همکاران، ۱۳۹۶). بخش تعاون با رویکرد اقتصادی و اجتماعی تنها بخش اقتصادی است که با بهره‌گیری از همیاری، تقویت روح تفکر و مشارکت جمعی، ابزار مناسبی در برقراری عدالت و توسعه همه جانبه محسوب می‌شود (فیض‌آبادی، ۱۳۸۷). رویکرد تعاونی یکی از بهترین سازوکارهای مشارکت نظام‌مند مردمی در فعالیتهای اقتصادی و اجتماعی است که اشتغال و معیشت پایداری برای اقشار آسیب‌پذیر و کم درآمد ایجاد می‌کند (Shaabanalifami et al., 2006). تشکیل و توسعه شرکت‌های تعاونی در مناطق شهری و روستایی، بهترین راه تجمیع امکانات مالی اندک افراد متوسط جامعه و طبقه کارگر و کشاورز است. سرمایه تعاونی‌ها که در حقیقت نقدینگی آن‌ها محسوب می‌شود، نقش مهمی در توانایی این شرکت‌ها برای تأمین کالای مورد نیاز اعضا و مشتریان شرکت و در نتیجه افزایش رضایت آنان دارد. شرکت‌های تعاونی کشاورزی علاوه بر ایجاد اشتغال به کسب درآمد نیز کمک کرده‌اند (Zhu and Leonard, 2009). از طرف دیگر، سیستم مالی مجموعه‌ای از اجزای یکپارچه است که کارکردهای

مالی بازار را تعیین می‌کند. عناصر این سیستم با یکدیگر در تعامل هستند که با شناخت این عناصر و درک روابط بین آن‌ها می‌توان به شناخت لازم از مؤسسات و ابزارهای مالی و نقش آن‌ها در رشد و توسعه اقتصادی دست یافت (Rahnema Roodi et al., 2013). مدیران مالی در سه تصمیم اساسی یک شرکت دخیل هستند: (۱) تصمیمات سرمایه‌گذاری، (۲) تصمیمات مالی، (۳) تصمیمات مربوط به سیاست‌های تقسیم سود. عملکرد مالی باید مانند یک نیروگاه راهبردی، تحلیلی و مبتنی بر داده باشد که از الکترونیکی شدن استقبال می‌کند و عملکرد را بهبود بخشیده و در نتیجه ارزش کسب‌وکار را افزایش می‌دهد. برای انطباق موفقیت‌آمیز با عملکرد مالی آینده، مدیران مالی باید یک مدل مالی کارآمد، فناوری‌ها و مهم‌تر از همه افراد بسیار ماهر داشته باشند (Robert Half, 2020).

با توجه به اهمیتی که شرکت‌های تولیدکننده وابسته به تعاونی‌های کشاورزی برای توسعه و پیشرفت جوامع دارند، این شرکت‌ها مبنای این پژوهش قرار گرفته‌اند؛ زیرا از طرفی، مدیران مالی مهم‌ترین دارایی‌های این شرکت‌ها محسوب می‌شوند (Antcliff et al., 2021) و با این حال چندان بررسی نشده‌اند. از سوی دیگر، شرکت‌های تولیدکننده وابسته به تعاونی‌های کشاورزی، نقش پررنگی در اقتصاد ملی کشورها دارند. سرمایه انسانی، یکی از منابع بسیار مهمی است که این شرکت‌ها در اختیار دارند و مدیریت مالی رویکرد راهبردی و منسجمی است که وظیفه مدیریت، با ارزش‌ترین دارایی‌های سازمان (دارایی مالی) را بر عهده دارد (Armstrong and Brown, 2019). مدیران از جمله منابع انسانی هستند که در بخش‌های مختلف سازمان‌ها فعالیت می‌کنند و قادرند فرآیند راهبرد و تدوین آن را تحت‌تأثیر قرار دهند (Gachugu et al., 2019).

مالی بردارد و از طریق ایجاد مدلی مناسب برای تکنیک داده‌پردازی و تحلیل ساختاری بنیاد و تبدیل آن به انتخاب مدیران ارشد، مؤثر واقع شود. برای اینکه یک شرکت بتواند کار کند، باید منابعی را تأمین کند که ممکن است با موفقیت و کارآمدی استفاده شود. زمانی که مدیریت ارشد بر امور مالی تمرکز می‌کند، اهدافی را تعیین می‌کند و استراتژی‌های مالی را توسعه می‌دهد، از منابع شرکت کارآمدتر و مؤثرتر استفاده می‌شود. در نتیجه، بهبود استفاده از منابع باعث افزایش رشد شرکت می‌شود. در نتیجه، بر اساس ادبیات مبتنی بر شایستگی، شایستگی مدیریت مالی استراتژیک، یکپارچگی مالی و برنامه‌ریزی عملکرد شرکت را بهبود می‌بخشد. از نتایج این مطالعه می‌توان برای بهره‌برداری و انتخاب صحیح مدیران مالی و همچنین برای حل مسائل مالی که سازمان‌ها در آینده به دلیل تغییر شرایط اقتصادی با آن مواجه می‌شوند، استفاده کرد؛ چرا که این پژوهش، مهارت‌ها، ویژگی‌های فردی، دانش و به‌طور کلی آنچه به‌عنوان شایستگی‌های مالی مدیران جهت افزایش عملکرد شرکت‌های تولیدکننده وابسته به تعاونی‌های کشاورزی موردنیاز است در قالب مدلی نوین ترسیم خواهد نمود.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

شایستگی اصطلاحی چندبعدی است که با معانی مختلف در زمینه‌های علمی متنوع مورد استفاده قرار می‌گیرد (شعبانی و همکاران، ۱۴۰۰). اصطلاح شایستگی را اولین بار Whit (1959) مطرح کرد. Whit با معرفی واژه شایستگی برای توصیف ویژگی‌های فردی مرتبط با عملکرد برتر مشهور شده است. وی شایستگی را «تعامل اثربخش یک فرد با محیط» تعریف کرده است (اسماعیلی‌ماهانی و همکاران، ۱۳۹۵). بررسی منابع مختلف مطالعاتی

یکی از معیارهای موفقیت در کسب‌وکارها، انتخاب و استخدام مدیران واجد شرایط و حرفه‌ای است (Andersson et al., 2014). مدیران مالی برای دست یافتن به بالاترین عملکرد در شرکت‌های تولیدکننده وابسته به تعاونی‌های کشاورزی به مدلی موثر و کاربردی نیازمند هستند (Hall and Kudlyak, 2020). به نظر می‌رسد شایستگی‌ها، مانند یک چتر، هر چیزی را که تأثیر مستقیم یا غیرمستقیم بر عملکرد کاری داشته باشد، پوشش می‌دهد. به عبارت دیگر، شایستگی‌ها مشخص می‌کند که کارکنان چگونه باید مسئولیت‌های خود را انجام دهند. با این وجود، موضوع شایستگی‌های مدیران در دهه‌های اخیر بسیار مورد توجه قرار گرفته و مطالعاتی در این زمینه انجام شده است. نظریه پایه در هیچ یک از مطالعات قبلی برای ساخت یک مدل کامل از شایستگی مدیریت مالی استفاده نشده است. از سوی دیگر، علی‌رغم نقش حیاتی مدیران مالی در رشد ارزش و سودآوری شرکت، دانشگاهیان هنوز نتوانسته‌اند همه مؤلفه‌ها و دسته‌های مرتبط با مهارت‌های مدیران مالی را شناسایی کنند (Mohammadi et al., 2022).

ایجاد و اجرای یک مدل موثر براساس شناخت انواع شایستگی‌های مدیریتی را می‌توان عامل بسیار مهمی تلقی نمود چرا که با به‌کارگیری آن می‌توان افراد مستعد و شایسته را در مدیریت و سایر نقش‌های مهم در کسب‌وکار شناسایی و انتخاب کرد. مدل‌سازی شایستگی فرآیندی سیستماتیک است که به انتخاب و استخدام افراد باهوش و شایسته ختم نمی‌شود. این یکی از حیاتی‌ترین زیرساخت‌های لازم برای موفقیت مدیریت مالی سازمانی و شایسته سالاری است (Softysik et al., 2020).

ف لذا، با انتخاب مدیران مالی واجد شرایط برای آینده شرکت، می‌توان گامی در جهت رشد مدیران

جدید است. برنامه‌ریزی مالی راهبردی در سرمایه‌گذاری‌های جدید شامل اهمیت دادن به حوزه مالی، تعیین اهداف مالی و تهیه یک برنامه مالی برای دستیابی به اهداف مالی است (McMahon, 2001). شایستگی ترکیبی از مهارت‌ها، دانش و نگرش‌های مورد نیاز برای ایفای نقش موثر است (Hwang and Kuo, 2018).

امروزه طراحی مدل‌های شایستگی به‌عنوان یکی از روش‌های کارآمد و رایج جهت پرورش، استخدام، سرمایه‌گذاری و تعالی سرمایه انسانی شایسته و شایسته پروری در کشورهای پیشرفته دنیا شناخته شده است تا جایی که معیار و ملاک انتخاب و گزینش نیروهای مناسب مشاغل مدیریتی، عمدتاً مدل شایستگی‌هاست و نه روش‌های قدیمی نظیر تجزیه و تحلیل شغل. از سوی دیگر جهان امروز بیش از گذشته به سمت مفهوم دهکده جهانی پیش می‌رود و برداشتن موانع تعرفه‌ای و حمایت‌های بیشتر برای گشودن بازارهای داخلی به روی یکدیگر از سوی اکثر کشورهای دنیا، گواه روشنی بر این موضوع و اهمیت رقابت در سطوح فراملی است (Naghbi et al., 2016).

مفهوم شایستگی‌ها شامل حیطه بسیار گسترده‌ای است. این مفهوم دربرگیرنده مواردی همچون قابلیت، رفتار، فعالیت و یا حتی عملکردهای پیچیده‌تر است؛ اما نکته این‌جاست که این عناصر باید بیانگر عملکرد بالاتر از میانگین در یک سازمان باشند تا بتوان آن‌ها را شایستگی نامید. شایستگی‌های در زمینه‌های گوناگون مدیریت منابع انسانی نظیر استخدام و جذب، توانمندسازی، مدیریت عملکرد و برنامه‌ریزی استراتژیک کاربرد دارند (Sanghi, 2016). در گذشته فرآیند رایج استخدام مبتنی بر جذب نیروهایی بود که قادر به انجام مجموعه‌ای از وظایف بودند و متخصصین منابع انسانی اهم توجه خود را معطوف به

نشان می‌دهد که با وجود شباهت‌های زیاد، یک تعریف واحد در مورد شایستگی وجود ندارد. فلذا محققان برخی تعاریف از شایستگی‌ها به عمل آورده‌اند. شایستگی‌ها ویژگی‌هایی هستند که می‌تواند افراد با کارایی بالا را از دیگران که عملکرد پایین‌تری دارند، متمایز سازد (Mishra and Sharma, 2017). شایستگی، ترکیبی از دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و ویژگی‌های قابل مشاهده و قابل اندازه‌گیری است که به بهبود عملکرد کارکنان کمک می‌کند و در نهایت به موفقیت سازمانی منجر خواهد شد (Weng et al., 2020). به‌طورکلی شایستگی به‌عنوان یک نوع توانایی برای شغل یا پست شغلی در نظر گرفته می‌شود (and Jaing, 2019 Chen). همچنین شایستگی‌ها قابل اصلاح هستند و می‌توانند با وظایف جدید و پیچیده‌تر همگام شوند و کارا باشند (عرفانی خانقاهی و همکاران، ۱۴۰۰).

موضوع شایستگی مدیران به ویژه مدیران مالی یکی از حیاتی‌ترین مسائل در موفقیت یک سازمان است. شایستگی همه مدیران یک سازمان برای رشد و تعالی و آینده‌نگری سازمان ضروری است. با پیشرفت فناوری اطلاعات، مدیران مالی باید بیش از گذشته به جایگاه خود فکر کنند زیرا باید جایگاه خود را حفظ کنند و با فناوری اطلاعات تعامل داشته باشند (Mohammadi et al., 2021). پژوهش‌های قبلی با استفاده از رویکرد مبتنی بر شایستگی نشان می‌دهد که تجربه و پیشینه قوی می‌تواند به غلبه بر محدودیت‌های مالی و سرمایه کمک کند (Chandler, 1998). گروهی از محققان بر اهمیت برنامه‌ریزی استراتژیک توسط مدیران مالی برای موفقیت سرمایه‌گذاری جدید تاکید می‌کنند (Delmer and Sheen, 2003)، در حالی که گروهی دیگر این دیدگاه را به چالش می‌کشند. برنامه‌ریزی استراتژیک در امور مالی بخش مهمی از برنامه‌ریزی

دانش فنی افراد می نمودند و در فرآیندهای سنتی، انتخاب افراد مبتنی بر شغل صورت می گرفت؛ اما استخدام مبتنی بر شایستگی در محیط پیچیده و پویای کسب و کار عصر حاضر که در آن شرکتها به ارزش روابط میان فردی، ارتباطات موثر و کار گروهی پی برده اند و از تغییر و یادگیری سریع استقبال می کنند، به مراتب اثربخش تر شده است (Stevens, 2013). فرایند استخدام مبتنی بر شایستگیها، ارزیابی کلیه ویژگی های یک فرد را در برمی گیرد و به دنبال شناسایی میزان توانایی بالقوه یک فرد در نجات سازمان، کمک به سودآوری و یا توسعه پایدار آن است. مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگیها، یکی از الگوهای موفق در توسعه بخش های خصوصی و همچنین یکی از مضامین کلیدی مدرن در توسعه بخش های دولتی کشورها به شمار می رود (Skorková, 2016).

مدیران تصمیمات مختلفی را به عنوان بخشی از ترتیبات معمول خود می گیرند. پیش بینی می شود که آنها درباره بسیاری از مسائل مربوط به استراتژی شرکت، پیکربندیها، سیستم های توسعه، رویه های ارزیابی عملکرد و گردش کار، از جمله موارد نگران کننده تصمیم بگیرند (Ireland and Miller, 2004). به طور مشخص، تصمیمات مدیریتی ممکن است پیامدهای مهمی برای عملکرد و موفقیت شرکت داشته باشد (Hart et al., 2003). این معاملات دارای ویژگی های مالی غیرقابل تعجبی هستند. سپس برای عملکرد کارآمد، داشتن شایستگی مالی برای صاحبان مدیران شرکتها مهم است. اهمیت تصمیمات مالی از نرخ شکست بالاتر در بین شرکتها به دلیل مدیریت مالی ضعیف آنها مشهود است (Van Praag, 2003). صاحبان شرکتها اغلب تخصص مالی قوی ندارند و بنابراین ممکن است تأثیر تصمیمات خود را بر شرکت کاملاً درک نکنند.

شایستگی مالی مالکان برای رشد شرکتها واقعاً حیاتی به نظر می رسد (Adomako et al., 2016). تصمیمات بد، پایداری شرکتها را تهدید می کند و مشکلات عملیاتی گسترده ای را ایجاد می کند (Timmons and Spinelli, 2004). مطمئناً تصمیمات مدیران تأثیر بسزایی بر شرکت آنها دارد، یک تصمیم می تواند توانایی شرکتها را برای پاسخگویی به چالش های رقابتی افزایش دهد یا ممکن است منجر به شکست شود. Ayyagri et al (2007) استدلال کردند که اگر مدیران شرکتها با دانش مناسب در مورد نیاز کسب و کار آشنا نباشند، مطمئناً اهداف آنها را برآورده نخواهند کرد. این امر تأثیر شایستگی مالی را در تصمیم گیری صحیح برای الزام خدمات مؤثر مشخص می کند. مدیران شرکتها و افراد با شایستگی مالی پایین احتمالاً تصمیمات اشتباهی در مورد ساختار سرمایه شرکت؛ به عنوان مثال مشارکت کمتر در سیستم مالی رسمی و استقرار با نرخ بهره بالاتر نسبت به همتایان خود می گیرند (Lusardi et al., 2020). مدیران شرکتها معمولاً مهارت های قوی ندارند و تهیه و درک صورت های مالی در تصمیمات تجاری را ضروری قلمداد نمی کنند (Van Auker, 2005).

علاوه بر این، امروزه در عرصه رقابت جهانی به دلیل کاهش سرعت پیشرفت با بهره گیری از منابع اولیه تولید و همچنین افزایش اهمیت نقش انسانها در فرایند تولید، اهمیت مدیران در شرکت های بزرگ بیش از گذشته مورد تأکید قرار گرفته است (حیدری و همکاران، ۱۴۰۰). از طرفی شرکت های تعاونی کشاورزی، به عنوان نهادهای برآمده از بطن جامعه روستایی، نقش انکارناپذیری در توسعه اقتصادی مناطق روستایی دارند. این تعاونیها، به عنوان منبع مشارکت و تحریک بخش نیروهای انسانی، در نیل به توسعه درونزا

مطالعات کارآفرینی و توسعه پایدار کشاورزی، دوره ۹، شماره ۳، ۱۴۰۱

سال‌های اخیر، ایده‌های متعددی درباره شایستگی مدیریتی و اصول و مؤلفه‌های تعیین‌کننده این شکل از شایستگی مورد بررسی قرار گرفته است و مطالعات متعدد، به‌ویژه مطالعات کیفی یا ترکیبی، این موضوع را مورد بررسی قرار داده‌اند (Dzwigol et al., 2019). در جدول ۱ به پژوهش‌های داخلی و خارجی مختلفی که در مورد شایستگی مدیران مالی، مستقل از روش مورد استفاده، انجام شده است. انجام گرفته شده، می‌پردازیم.

و فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی اهمیت وافری دارند (صی‌محمدی و همکاران، ۱۳۹۹). از این‌رو، شایستگی مالی مدیران شرکت‌ها برای بقای کسب‌وکار آن‌ها ضروری است. این نگرانی با چالش‌های شدیدی که شرکت‌ها با این موج مواجه هستند روبه‌رو است. چرا که شایستگی مالی ضعیف یکی از عوامل اساسی است که باعث تصمیم‌گیری‌های مالی ضعیف می‌شود و این تصمیم‌ها احتمالاً به نوبه خود ممکن است دارای سرریز منفی زیادی باشند (دهرویه و همکاران، ۱۴۰۰). در

جدول ۱- پیشینه مطالعات داخلی و خارجی

ردیف	منبع	عنوان	یافته‌ها
۱	Kansal and Singhal (2018)	توسعه مدل شایستگی برای افزایش اثربخشی سازمانی در یک سازمان دانش‌بنیان	نتایج نشان داد که بهبود مهارت‌های بین فردی، ارزیابی ریسک و معیارها، مهارت‌های مدیریت ریسک، درک واضح از اهداف سازمانی، توجه به تکنیک‌های ارزیابی، ارزیابی کارکنان و توسعه مهارت‌های کارکنان متغیرهای کلیدی در مدل شایستگی هستند.
۲	Podmetina et al (2018)	توسعه یک مدل شایستگی برای نوآوری باز: از سطح فردی تا سازمانی	طبق یافته‌ها متغیرهای اصلی مدل شایستگی نوآورانه مدیران شامل نوآوری، ظرفیت سازمانی، تحلیل آماری، توجه به تأثیر تجارت الکترونیک، پیگیری عملیاتی پروژه‌ها و ابتکار پروژه است.
۳	Tepavicharova et al (2019)	توسعه یک مدل شایستگی برای انتخاب نیروی انسانی در بخش صنعت و معدن در بلغارستان	این پژوهش به شناسایی مجموعه شایستگی‌ها جهت ایجاد یک الگوی مناسب برای مدیریت و انتخاب منابع انسانی در صنایع معدن و صنعت معدن در بلغارستان پرداخته است. پس از بررسی و ارزیابی ۲۱ شایستگی در این پژوهش مشخص شد، شایستگی‌های مورد نیاز کارفرمایان و کارکنان اجرایی متفاوت است.
۴	Daouk, Öyry et Al. (2021)	مدل شایستگی مدیریت مبتنی بر شواهد برای مدیران در تنظیمات بیمارستان	یافته‌ها نشان داد که ابعاد فنی، شناختی و بین فردی که شامل بررسی پروژه، کنترل عملکرد سازمانی، توانمندسازی کارکنان، هوش مناسب، مدیریت تکنولوژیکی و توجه به مسائل مالی و مالیاتی کلی می‌شود، شواهد معتبری برای توسعه یک مدل هستند.
۵	González-García et al (2021)	مدل شایستگی برای مدیر پرستار میانی	در این پژوهش از ویژگی‌های مهمی مانند تصمیم‌گیری، رهبری و ارتباطات برای مدل‌سازی سطوح شایستگی مدیران استفاده شده است.
۶	آراسته و همکاران (۱۳۹۷)	طراحی مدل شایستگی مدیران روابط عمومی (مطالعه موردی: شرکت ملی گاز ایران و شرکت‌های تابعه)	طبق نتایج به دست آمده هفت شایستگی شامل ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌ها، توانایی‌ها، شهرت عمومی، نگرش و بینش، دانش، شهرت حرفه‌ای، مهم‌ترین عوامل شایستگی مدیران هستند.
۷	بهراد و	طراحی مدل شایستگی‌های	این پژوهش به طراحی مدل شایستگی در سه حوزه شایستگی‌های کارکرد

تدوین مدل عوامل مؤثر بر شایستگی مالی... / حسین رحیمی کلور و وحیده ابراهیمی خراجو

همکاران (۱۳۹۷)	روسای گروه‌های مالیاتی در سازمان امور مالیاتی کشور	حرفه‌ای، رفتاری و زمینه‌ای با ۴۹ مفهوم شایستگی در قالب ۱۱ مقوله منجر شده است.
۸ همکاران (۱۳۹۹)	ارائه مدل شایستگی برای مدیران بازاریابی بین‌المللی	طبق یافته‌ها دریافتند که نظریه زمینه‌ای متغیرهای پارادایمیک در توسعه مدل شایستگی مدیران بازاریابی بین‌المللی شامل هوش ریاضی، هوش فرهنگی و ویژگی‌های شخصیتی، عوامل زمینه‌ساز (عملکرد مشاوران ایرانی، عملکرد اتاق‌های بازرگانی) و عوامل (شرایط اقتصادی، سیاسی و فرهنگی) است.
۹ همکاران (۱۴۰۰)	ارائه الگوی شایستگی مدیران مالی در شرکت ملی نفت ایران	این پژوهش به تدوین و ارائه الگوی جامع با تعداد ۲۶ مولفه در قالب ۴ بعد برای شناسایی مدیران مالی شرکت نفت از جمله: مهارت‌های فنی، مهارت‌های رهبری، مهارت‌های فردی، مهارت‌های تجاری، منجر شده است.

منبع: یافته‌های پژوهش

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، اکتشافی و از نظر نوع استفاده، پژوهش کاربردی است و در آن از رویکرد پژوهش کیفی و روش داده بنیاد استفاده شده است. هنگامی که در عرف جامعه علمی جای خالی یک نظریه احساس می‌شود و نظریه‌های موجود و متعارف کفاف نمی‌کنند به سراغ نظریه داده بنیاد می‌رویم. علاوه بر این در مواقعی که تحقیقاتی انجام شده است ولی همچنان ابهاماتی باقی است، اطلس نظری ما نیاز به تکمیل دارد، نظریه‌های بدیع تازه‌ای لازم هست یا حتی دنبال نظریه تازه نیستیم بلکه فقط می‌خواهیم فرضیه‌های تازه برای تحقیقات کمی و محققان بعد از خودمان تولید بکنیم از روش داده بنیاد استفاده می‌کنیم. بنابراین این پژوهش نیز علی‌رغم تحقیقات انجام گرفته در حوزه شایستگی مدیران، برای رفع نواقص پژوهش‌های گذشته با تمرکز بر مصاحبه نیمه ساختاریافته به طراحی مدل شایستگی مالی مدیران از دیدگاه متخصصان و مدیران شرکت‌های تولیدکننده وابسته به تعاونی‌های کشاورزی می‌پردازد. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش خبرگان و مدیران مالی در شرکت‌های تولیدکننده وابسته به تعاونی‌های کشاورزی می‌باشد. نمونه‌گیری از نوع هدفمند و به روش گلوله‌برفی انجام شده

است. متن مصاحبه‌ها با مشارکت‌کنندگان مذکور پس از پیاده‌سازی به روش تحلیل مضمون (کدگذاری باز، محوری و انتخابی) با کمک نرم‌افزار مکس کیودا کدگذاری شده و سپس تحلیل گردید. در این شیوه پس از یافتن مقوله اصلی، عوامل زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر، عوامل علی، اقدامات و راهبردها و پیامدها مشخص می‌شود. در هر سه نوع کدگذاری باز، محوری و انتخابی، محقق به متون مصاحبه‌ها مراجعه کرده و با روش رفت و برگشتی اصلاح داده‌ها انجام شده و در نهایت تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافته است. مصاحبه‌ها ضبط گردید تا با مرور چندباره گفتگوها، تحلیل و بررسی دقیق‌تری نسبت به دیدگاه‌های طرح شده مشارکت‌کنندگان انجام شود. نمونه‌گیری نظری تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. شواهد اشباع نظری مقوله‌ها در مصاحبه ۱۳ برای پژوهشگر دیده شد اما برای اطمینان تا مصاحبه ۱۶ ادامه یافت. مقصود از اشباع نظری یعنی مرحله‌ای که در آن دیگر داده‌های جدیدی در ارتباط با مقوله پدید نیایند، مقوله گسترده مناسبی یافته و روابط بین مقوله‌ها برقرار و تأیید شده باشند. برای تأمین روایی و پایایی در روش تحقیق کیفی از روش ارزیابی Guba and Lincoln (1994) استفاده شد که معادل روایی و پایایی در تحقیقات کمی است. بدین

قالب ۱۷ مقوله فرعی و ۴۹ مولفه در چارچوب نظریه داده بنیاد استخراج شد. نهایتاً در ابعاد و طبقه‌هایی به شرح جداول زیر شناسایی و جمع‌بندی گردید.

شرایط علی: مجموعه عواملی هستند که باعث ایجاد و شکل‌گیری پدیده محوری می‌شوند (Strauss and Corbin, 2008). در این پژوهش شرایط علی شامل دو مقوله فرعی مهارت بیرونی و درونی می‌باشد که مقوله مهارت بیرونی از ۶ مفهوم (مهارت‌های هوشی و مالی، مهارت‌های کنترل داخلی، مهارت‌های راهبردی، مهارت‌های خزانه‌داری، مهارت‌های حسابداری و نهایتاً مهارت‌های مالیاتی) و مقوله مهارت درونی از ۳ مفهوم (مهارت‌های شخصیتی، مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های رهبری) تشکیل شده است. کد اولیه، مفهوم و مقوله‌ها در جدول زیر بیان شده است.

شرایط زمینه‌ای: بیانگر مجموعه خاصی از ویژگی‌های مربوط به پدیده است که به شکل عمومی به مکان رویدادها و وقایع مربوط اشاره دارد. این ویژگی‌ها تسریع‌کننده، تسهیل‌کننده یا محدودکننده بوده و بر کنش‌های متقابل برای کنترل، اداره و واکنش‌ها اثرگذار است (Strauss and Corbin, 2008). در این پژوهش شرایط زمینه‌ای شامل دو مقوله فرعی عوامل زمینه‌ای فنی و سازمانی می‌باشد که مقوله عوامل زمینه‌ای فنی از ۲ مفهوم (مهارت‌های علمی و مهارت‌های دیجیتالی) و مقوله عوامل زمینه‌ای سازمانی از ۳ مفهوم (فعالیت‌های سازمانی موثر، مسئولیت‌ها و گزارش و تحلیل مدیریت) تشکیل شده است. کد اولیه، مفهوم و مقوله‌ها در جدول زیر بیان شده است.

منظور و بر پایه این روش چهار معیار قابلیت اعتبار، انتقال‌پذیری، قابلیت ثبات و تأییدپذیری جهت ارزیابی در نظر گرفته می‌شود (مقیمی و همکاران، ۱۳۹۹). به منظور افزایش قابلیت اعتبار اقدامات ذیل توسط پژوهشگر صورت گرفت: مولفه‌ها و مفاهیم به دست آمده توسط اعضای تیم مورد ملاحظه و بازبینی قرار می‌گرفت و نظرات نهایی استخراج می‌شدند؛ نظرات خبرگان در مورد مفاهیم و مولفه‌ها دریافت می‌شد؛ همچنین از سه خبره دانشگاهی که در پژوهش مشارکت نداشتند برای حصول اطمینان از انتقال‌پذیری مقوله‌ها و مفاهیم مستخرج مورد مشورت قرار گرفتند. در همه مراحل کار و به منظور ایجاد اطمینان، جزئیات پژوهش و یادداشت‌برداری‌ها ثبت و ضبط شد. با استفاده از این فایل‌های ضبط شده پس از هر مصاحبه، سوالات مصاحبه بررسی شدند و خلاءهایی که ممکن است با پرسش‌های ریزتر پر شوند بر پژوهشگر آشکار شد و در مصاحبه بعدی، نتایج کار گرفته شده است، و همین امر به تقویت پایایی ابزار سنجش کمک نمود.

یافته‌های پژوهش

در پژوهش حاضر ۱۵ نفر از مشارکت‌کنندگان مرد (۹۳/۸ درصد) و ۱ نفر زن (۶/۳ درصد) بودند. همچنین ۴ نفر از مشارکت‌کنندگان را افراد دارای تحصیلات فوق‌لیسانس (۲۵ درصد) و ۱۲ نفر دارای تحصیلات دکتری و دانشجوی دکتری (۷۵ درصد) تشکیل دادند. در مجموع تعداد ۶ مقوله اصلی تحت عناوین پدیده محوری، شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، راهبردها، شرایط مداخله‌گر و پیامدها را در

تدوین مدل عوامل مؤثر بر شایستگی مالی... / حسین رحیمی کلور و وحیده ابراهیمی خراجو

جدول ۲- کدها، مفاهیم و مقوله‌های شرایط علی

ردیف	کد	مفهوم	مقوله فرعی	مقوله
۱		بهره هوشی بالا، قدرت انجام سریع محاسبات، درک اولیه ساختار تجاری شرکت، درک عملیات مالی و عملکرد، مسئولیت نظارت بر اجرای استراتژی، مهارت‌های تحلیلی قوی، توانایی مشاوره، آشنایی با برنامه‌ها و محیط، سیستم‌های اطلاعات حسابداری، درک تکنولوژی‌ها و انعطاف‌پذیری.	مهارت‌های هوشی و مالی	
۲		مدیریت چالش‌ها، شناسایی و ارزیابی ریسک، آشنایی با سیاست‌ها و رویه‌ها، مدیریت ریسک، طراحی و اجرای کنترل داخلی	مهارت‌های کنترل داخلی	
۳		ارائه بینش بیشتر در مورد عملکرد تجاری، واحد توسعه و نظارت، اجرای استراتژی سازمان، توانایی استراتژیک و رهبری، جهت‌گیری استراتژیک، تفکر استراتژیک	مهارت‌های راهبردی	
۴		بودجه‌بندی، مدیریت بودجه، تأمین منابع مورد نیاز	مهارت‌های خزانه‌داری	مهارت
۵		شناخت کامل قابلیت انطباق با طیف گسترده‌ای از گزارش‌گری مالی، آشنایی با استانداردهای حرفه‌ای حسابداری، توانایی تهیه و انتشار گزارش‌های داخلی و خارجی، جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، تحلیل داده و حسابداری.	مهارت‌های حسابداری	بیرونی
۶		مشاوره مالیاتی، انطباق، گزارش مالیات، دانش و آشنایی با قوانین و مقررات مالیاتی	مهارت‌های مالیاتی	شرایط علی
۷		علاقه‌مند به یادگیری و دارای شخصیت یادگیرنده، شنود سازنده، شجاع و ریسک‌پذیر بودن، داشتن اعتمادبنفس بالا، عمل‌گرا و اهل عمل بودن، مثبت بودن و انعطاف‌پذیر بودن	مهارت‌های شخصی	
۸		برون‌گرا و اجتماعی، هدفمند و دوراندیش، پرنرزی، دارای ظاهری آراسته، خلاق و نوآور، تعامل و ارتباط مؤثر با همکاران و سایر ذینفعان، حسن نیت، مسئولیت، هوش هیجانی بالا.	مهارت‌های ارتباطی	مهارت درونی
۹		همکاری و مشارکت، رهبری تحول‌گرا، نفوذ الهام‌بخش، مدیریت مؤثر تیم، رهبری جلسه، پذیرش دیدگاه‌های مختلف، مهارت‌های بین‌فردی، بهبود توانایی در مدیریت یک تیم بزرگ، تنوع‌توانایی همکاری و کار با شرکا، الگوی اثربخش.	مهارت‌های رهبری	

منبع: یافته‌های پژوهش

درون‌سازمانی و عمومی می‌باشد که مقوله عوامل مداخله‌گر برون‌سازمانی از ۳ مفهوم (شرایط اقتصادی، سیاسی و فرهنگی) و مقوله عوامل مداخله‌گر درون‌سازمانی از ۳ مفهوم (ناکارآمدی مدیران، ناهنجاری سازمانی و ناکارآمدی کارفرمایان) و نهایتاً مقوله عوامل مداخله‌گر عمومی از ۲ مفهوم (دهکده جهانی و خدمات عمومی) تشکیل شده است. کد اولیه، مفهوم و مقوله‌ها در جدول زیر بیان شده است.

شرایط مداخله‌گر: شامل شرایط عام‌تری همچون زمان، فضا و فرهنگ می‌شود که به عنوان تسهیل‌گر یا محدودکننده راهبردها عمل می‌کنند. این شرایط در راستای تسهیل یا محدودیت کنشی / کنشی متقابل در زمینه خاصی عمل می‌کنند. هر یک از این شرایط، طیفی را تشکیل می‌دهند که تأثیر آن‌ها از بسیار دور تا بسیار نزدیک متغیر است (Strauss and Corbin, 2008). در این پژوهش شرایط مداخله‌گر شامل سه مقوله فرعی عوامل مداخله‌گر برون‌سازمانی،

مطالعات کارآفرینی و توسعه پایدار کشاورزی، دوره ۹، شماره ۳، ۱۴۰۱

جدول ۳- کدها، مفاهیم و مقوله‌های شرایط زمینه‌ای				
ردیف	کد	مفهوم	مقوله فرعی	مقوله
۱		دارا بودن مدارک مالی، واجد شرایط شرکت در دوره‌های ویژه کوتاه‌مدت، بهبود مستمر مهارت‌ها و دانش در مورد روش‌های مالی و رویه‌ها، شرکت در دوره‌ها و آموزش‌های مهارتی	مهارت‌های علمی	عوامل زمینه‌ای فنی
۲		سواد اطلاعاتی و دیجیتالی، استراتژی داده‌ها و برنامه‌ریزی، تجزیه و تحلیل داده‌ها، فرآیند استفاده از راه‌حل‌های جدید	مهارت‌های دیجیتالی	
۳		طراحی اجزای ساختار مالی سازمان، تشویق کارکنان به ارتقای مهارت‌ها، ایجاد فرصت برای توسعه کارکنان، توسعه بیشتر عملکرد مالی، پشتیبانی کارکنان	فعالیت‌های سازمانی مؤثر	شرایط زمینه‌ای
۴		مسئولیت مدیریت مالی، گزارش‌دهی صحیح و اخلاقی، انجام مسئولیت‌های نظارتی، به اشتراک گذاشتن مسئولیت‌ها، رهبری استراتژیک با مدیرعامل و سایر مدیران ارشد، مسئولیت اطمینان از پشتیبانی عملکرد	مسئولیت‌ها	عوامل زمینه‌ای سازمانی
۵		تجزیه و تحلیل مالی، گزارشگری مدیریت اجرایی	گزارش و تحلیل مدیریت	

منبع: یافته‌های پژوهش

جدول ۴- کدها، مفاهیم و مقوله‌های شرایط مداخله‌گر				
ردیف	کد	مفهوم	مقوله فرعی	مقوله
۱		نوسانات شدید ارزی و کاهش ارزش پول ملی، تحریم‌ها، تسهیلات گران قیمت بانکی، حملات سفته بازان به بازار ارز، کاهش شدید نرخ ارز	شرایط اقتصادی	
۲		فقدان ارتباطات دوستانه با بسیاری از کشورهای دنیا، کاغذبازی‌های سفارتخانه‌ای و سلسله مراتب دست و پا گیر اداری، تمرکز صرف بر صادرات کالاهای خام و خام فروشی، تغییر دائمی و عدم وجود امنیت شغلی و در نتیجه بی‌انگیزگی	شرایط سیاسی	عوامل مداخله‌گر
۳		ضعف در اخلاق و رفتار حرفه‌ای و منفعت طلبی‌های صرفاً اقتصادی، ترس از ورود به فرهنگ‌های جدید، هوش فرهنگی پایین، عدم تناسب میان اختیارات و مسئولیت‌ها، عدم شایسته سالاری و به وجود آمدن مدیران رابطه‌ای، اشاعه تصویر غیرقابل اعتماد بودن در ذهن طرف‌های معاملات، به واسطه رفتار نامناسب	شرایط فرهنگی	عوامل مداخله‌گر برون‌سازمانی
۴		عدم اتخاذ استراتژی مناسب در رابطه با اقدامات ریاضتی، تحمیل تصمیمات بدون مشاوره کافی، فقدان توانایی راهبردی و رهبری، عدم تحلیل داده‌ها، عدم مدیریت افراد، فقدان تخصص و تحلیل فنی	ناکارآمدی مدیران مالی	شرایط مداخله‌گر
۵		کنترل تنش‌های احتمالی بین متولیان، گزارش و شفافیت عملکرد سازمانی، حکمرانی مؤثر، مدیریت دارایی، ناهنجاری‌های ساختاری، چالش کارکنان، رعایت دقیق قوانین، منابع و توانمندی‌های سازمان	ناهنجاری سازمانی	عوامل مداخله‌گر درون‌سازمانی
۶		ثبات مالی و عملکرد سازمان، وضعیت کارفرمایان حسابداران حرفه‌ای، نیاز شرکت‌های بزرگ صنعتی (اندازه و نوع شرکت)، مشوق‌های نظارتی و تجاری	ناکارآمدی کارفرمایان	
۷		نیاز به پیش‌بینی و تطبیق تفاوت‌های در حال ظهور، افزایش هماهنگی استانداردهای حسابداری و تجارت، چند زبانه بودن	دهکده جهانی	عوامل مداخله‌گر
۸		نرخ تغییر و نوسانات اقتصادی، تضاد منافع (انتظارات و خواسته‌های گسترده ذینفعان خارجی)، خدمات عمومی برون سپاری شده، ظهور جامعه بدون پول	خدمات عمومی	عوامل مداخله‌گر عمومی

منبع: یافته‌های پژوهش

تدوین مدل عوامل مؤثر بر شایستگی مالی... / حسین رحیمی کلور و وحیده ابراهیمی خراجو

راهبردها: در واقع طرح‌ها و کنش‌هایی هستند که خروجی مقوله محوری مدل بوده و به پیامدها ختم می‌شوند (Strauss and Corbin, 2008). در این پژوهش راهبردها شامل سه مقوله فرعی مهارت‌های راهبردی، راهبرد سازمانی و راهبرد جدید می‌باشد که مقوله مهارت‌های راهبردی از ۶ مفهوم (انتظارات حرفه‌ای از مدیران مالی، مهارت‌های تجاری، مهارت‌های حاکمیتی و شراکتی، مهارت‌های سازگاری، کارشناس مالی، خدمات مشاوره مالی) و مقوله راهبردهای سازمانی از ۲ مفهوم (افزایش دانش مالیاتی و تصمیم‌گیری مالی موثر) و در نهایت مقوله راهبرد جدید از ۲ مفهوم (ارائه خدمات نوآوری و نگرش جامع) تشکیل شده است. کد اولیه، مفهوم و مقوله‌ها در جدول زیر بیان شده است.

جدول ۵- کدها، مفاهیم و مقوله‌های راهبردها

ردیف	کد	مفهوم	مقوله فرعی	مقوله
۱		پاسخ بیشتر به درخواست‌های گزارش‌دهی داخلی و خارجی، نیاز به همکاری و مشارکت با سایر افراد در بخش تجاری، داشتن رفتار استراتژیک، نقش بیشتر در تصمیم‌گیری، قضاوت حرفه‌ای، نظارت بر داده‌ها و مدیریت اطلاعات	انتظارات حرفه‌ای از مدیران مالی	مقوله
۲		آشنایی با مدل‌های کسب‌وکار، آشنایی با بازار و محیط رقابتی و روابط تجاری، داشتن استراتژی و توانایی ارزیابی موقعیت استراتژیک خود، مدیریت شراکت، مدیریت تعارضات احتمالی	مهارت‌های تجاری	مقوله
۳		تصمیم‌گیری استراتژیک و عملیاتی، کمک به سازمان در تدوین راهبرد، هدایت سازمان به سمت دستیابی به راهبرد، ایجاد ارزش پایدار تجربه مدیریت، کنترل گسترده درک مسئولیت‌های خود در قبال سازمان و ذینفعان، کمک به عنوان شریک در رأس واحدهای تجاری، ایجاد ساختارهای پشتیبانی حاکمیتی ویژه برای حسابداران حرفه‌ای	مهارت‌های حاکمیتی و شراکتی	مقوله
۴		حصول اطمینان از عملکرد سازمان مطابق با الزامات قانونی و مقرراتی، عدم به خطر انداختن جنبه‌های نقش قیومیت.	مهارت‌های سازگاری	مقوله
۵		جمع‌آوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل اطلاعات مالی و غیر مالی، تأثیرگذاری بر تصمیم‌گیرندگان، مشاوره و تأثیرگذاری بر ذینفعان مربوطه در سازمان، مدیریت نقدینگی، سودآوری و چشم‌انداز بلندمدت	کارشناس مالی	مقوله
۶		مشاوره مالی و مالیاتی، ارائه مشاوره در زمینه مدیریت مرکز هزینه، ارائه مشاوره در مورد فرآیندهای حسابرسی	خدمات مشاوره مالی	مقوله
۷		آشنایی با قوانین مالیاتی، حسابداری و حسابرسی مالیاتی، تهیه و بررسی اظهارنامه مالیاتی، گزارش مالیاتی	افزایش دانش مالیاتی	مقوله
۸		داشتن هوش هیجانی، تصمیمات مالی موثر در کسب‌وکار و سرمایه‌گذاری، تصمیم‌گیری صحیح در کسب منابع، تصمیمات برنامه‌ریزی مالی	تصمیم‌گیری مالی موثر	مقوله
۹		توجه و شناسایی و ارائه نوآوری‌های ارائه خدمات، استفاده از فرصت‌های نوآورانه و نوآوری مستمر، ارائه راه‌حل‌های نوآورانه درازمدت	ارائه خدمات نوآوری	مقوله
۱۰		داشتن دید گسترده‌تر از جامعه و محیط اقتصادی، مشارکت در تصمیم‌گیری‌های استراتژیک تجاری، ارزیابی و تحلیل مستمر محیط سیاست‌گذاری جدید، درک نیازهای کارفرمایان و جوامع تجاری	نگرش جامع جدید	مقوله

منبع: یافته‌های پژوهش

مالی، دانش‌سازی و تسلط مدیر مالی، برنامه‌ریزی استراتژیک و مدیریت عملکرد، رهبری مالی، ارزش‌آفرینی) و مقوله پیامدهای برون‌سازمانی از ۴ مفهوم (حاکمیت شرکتی، گزارش شرکت، جهانی شدن تجارت و حرفه، تغییر انتظارات از حسابداران حرفه‌ای) تشکیل شده است. کد اولیه، مفهوم و مقوله‌ها در جدول زیر بیان شده است.

پیامدها: همان برون‌دادها یا نتایج کنش‌ها و واکنش‌ها هستند. این نتایج به صورت مشهود یا نامشهود، کوتاه‌مدت یا بلندمدت، خرد یا کلان می‌باشند (Strauss and Corbin, 2008). در این پژوهش پیامدها شامل دو مقوله فرعی پیامدهای درون‌سازمانی و برون‌سازمانی می‌باشد که مقوله پیامدهای درون‌سازمانی از ۵ مفهوم (خودکارآمدی

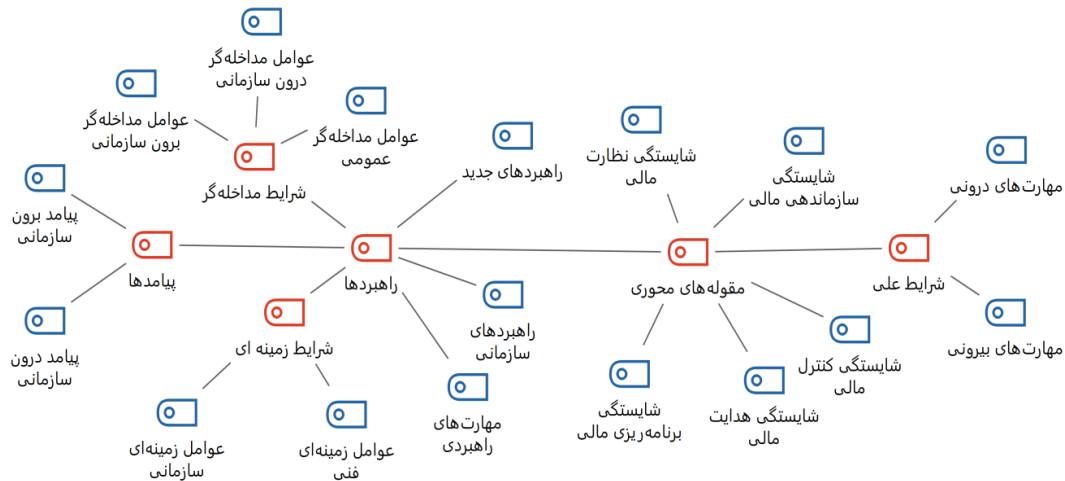
جدول ۶- کدها، مفاهیم و مقوله‌های پیامدها

ردیف	کد	مفهوم	مقوله فرعی	مقوله
۱	یادگیری مدیریت مالی، برنامه‌ریزی مالی مداوم، برنامه‌ریزی برای سودآوری آینده	خودکارآمدی مالی		
۲	یادگیری و تسلط بر امور مالی اسلامی، کسب دانش در مورد مسائل نوظهور، ارزیابی و تحلیل سرمایه‌گذاری پیشرفته، یادگیری کارگروهی	دانش‌سازی و تسلط مدیر مالی (آینده‌نگر)		
۳	افزایش مشارکت در بحث‌های تجاری گسترده، ایفای نقش رهبری فراتر از وظیفه مالی، کسب مهارت‌های مهم در مدیریت عملکرد، برنامه‌ریزی استراتژیک مشارکت بیشتر در تصمیم‌گیری‌های شغلی	برنامه‌ریزی استراتژیک و مدیریت عملکرد	پیامد درون سازمانی	
۴	مدیریت تغییر یادگیری، مدیریت و برنامه‌ریزی منابع یادگیری، ایجاد انگیزه و الهام بخشی، یادگیری رهبری، شایستگی حرفه‌ای، ایجاد ساختارهای مدیریت/ حکومت	رهبری مالی		
۵	ارزش‌آفرین، فعال کردن ارزش، حفظ‌کننده ارزش، حوصله اطمینان از گزارش‌های مرتبط و مفید	ارزش‌آفرینی		
۶	درک اهداف حاکمیت شرکتی، هدایت و مدیریت امور، افشای عملکرد، اخلاق حرفه‌ای	حاکمیت شرکتی		
۷	افزایش دامنه و گزارش‌گری شرکت‌ها، افشای بیشتر (و مکرر) اطلاعات شرکت، افزایش آگاهی از رابطه گزارش‌گری مالی و غیرمالی	گزارش شرکت		پیامدها
۸	تغییرات در زیرساخت‌های جهانی، اقتصادی و نظارتی، هماهنگی بیشتر استانداردهای حسابداری و کسب‌وکار، آشنایی با قوانین پیچیده‌تر جهانی، افزایش هم‌پوشانی بین مالیات و قانون، حاکمیت و خدمات برون‌سپاری	جهانی‌شدن تجارت و حرفه	پیامد برون سازمانی	
۹	ظهور چشم‌انداز تجاری گسترده‌تر، تفکر و اقدام راهبردی‌تر در میان متخصصان ارشد مالی، عملکرد برجسته و گزارش‌دهی غیرمالی، ارائه رویکرد جامع‌تر برای مدیریت ریسک شرکت، تمرکز بر ایجاد ثروت پایدار، تغییر درک عمومی از ارزش حرفه حسابداری	تغییر انتظارات از حسابداران حرفه‌ای		

منبع: یافته‌های پژوهش

کدهای انتخابی تکمیل شدند و طبق آن خط ارتباطی میان مقوله‌های پژوهش شامل شرایط علی، مقوله محوری، بستر (شرایط زمینه‌ای)، شرایط مداخله‌گر، راهبرد و پیامدها مشخص شد. شکل ۲ مدل فرایند کیفی پژوهش را نشان می‌دهد.

مدل پارادایمی پژوهش: تبیین شایستگی مالی مدیران در شرکت‌های تولیدکننده وابسته به تعاونی‌های کشاورزی، دغدغه اصلی این پژوهش بوده است. بر این اساس، مدل پارادایمی مبتنی بر الگوی پارادایمی استراوس و کوربین طراحی شده است. بر اساس تحلیل داده‌های کیفی، کدهای محوری در قالب



شکل ۲- مدل عوامل مؤثر بر شایستگی مالی مدیران (منبع: خروجی نرم‌افزار MAXQDA)

سنجش‌های مدون برای ارزیابی عملکرد مدیران فعال در این حوزه اشاره کرد. نتایج حاصل از به کارگیری روش‌های مذکور در مجموع، ۶ مقوله اصلی تحت عناوین پدیده محوری، شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، راهبردها، شرایط مداخله‌گر و پیامدها را در قالب ۱۷ مقوله فرعی و ۴۹ مولفه آشکار نمود.

در پیشینه شایستگی مالی مدیران، الگوی جامعی وجود ندارد که بتواند تمام ابعاد شایستگی مالی مدیران را بررسی کند. در نتیجه برخی از مولفه‌ها و عوامل الگوی تدوین شده در پژوهش‌های پیشین وجود ندارد. با این حال در خصوص شایستگی مدیران، کیفیت و اثربخشی مدیران مالی و مهارت‌های مدیران در سازمان‌های مختلف پژوهش‌هایی صورت گرفته که با نتایج پژوهش حاضر همسو می‌باشد. از جمله؛ نتایج به دست آمده نشان می‌دهد از جمله شرایط علی اثرگذار در خصوص شایستگی‌های مدیران

بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف از انجام پژوهش حاضر شناسایی شایستگی‌های مالی مدیران با استفاده از نظریه داده‌بنیاد بود. داده‌های پژوهش از طریق انجام مصاحبه‌های عمیق و نیمه‌ساختار یافته با مدیران مالی فعال و با تجربه در شرکت‌های تولیدکننده وابسته به تعاونی‌های کشاورزی جمع‌آوری گردید. با استفاده از روش کثرت‌گرایی یعنی استفاده از چندین روش به صورت توأمان از جمله مصاحبه‌های عمیق، بررسی گسترده و فراگیر ادبیات پژوهش مربوطه مدل بومی و جدیدی حاصل گردید که نشان‌گر شایستگی‌های مالی مدیران شرکت‌های تولیدکننده وابسته به تعاونی‌های کشاورزی است. از جمله کاربردهای مدل ارائه شده می‌توان به انتخاب بهینه افراد برای پست‌های مدیریت مالی، آگاهی بیشتر در خصوص توانمندی‌های مورد نیاز جهت موفقیت در این حرفه و نیز شکل‌گیری

نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که شرایط مداخله‌گری نیز وجود دارد که می‌تواند در شایستگی‌های مدیران مالی نقش داشته باشد. از جمله شرایط اقتصادی، سیاسی، فرهنگی که به عوامل برون سازمانی؛ ناکارآمدی مدیران مالی و کارفرمایان و ناهنجاری سازمانی که به عوامل درون سازمانی؛ دهکده جهانی، خدمات عمومی که به عوامل عمومی مربوط می‌شود را شامل می‌گردد. این نتیجه با نتایج پژوهش بسیجی و همکاران (۱۳۹۹) که به ارائه مدل شایستگی برای مدیران بازاریابی بین‌المللی پرداختند و طبق نتیجه آنان در توسعه مدل شایستگی مدیران عواملی چون هوش ریاضی، هوش فرهنگی و ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد مشاوران ایرانی و شرایط سیاسی، اقتصادی و فرهنگی نقش داشتند؛ همراستا می‌باشد.

در ادامه نتایج به دست آمده راهبردهایی را در جهت افزایش شایستگی‌های مدیران مالی ارائه می‌دهد. که شامل مهارت‌های راهبردی، راهبردهای سازمانی و جدید می‌باشد. این نتیجه با نتایج پژوهش Podmetina et al (2018) که به توسعه یک مدل شایستگی برای نوآوری باز: از سطح فردی تا سازمانی پرداختند و متغیرهایی از جمله نوآوری، ظرفیت سازمانی، تحلیل آماری را به عنوان عوامل مهم در شایستگی‌های مدیران شناسایی کردند. همچنین با نتایج پژوهش DaukOyry et al (2021) که به ارائه مدل شایستگی مدیریت مبتنی بر شواهد برای مدیران در تنظیمات بیمارستان پرداختند و ابعاد فنی، شناختی و بین فردی که شامل بررسی پروژه، کنترل عملکرد سازمانی، توانمندسازی کارکنان، هوش مناسب، مدیریت تکنولوژیکی و توجه به مسائل مالی و مالیاتی کلی می‌شود، را شناسایی کردند. و نهایتاً با مطالعات Gonzalez-Garcia et al (2021) که به ارائه مدل شایستگی برای مدیر پرستار میانی پرداختند و از

مالی می‌توان به مهارت‌های بیرونی و درونی آنان اشاره کرد که مهارت‌های بیرونی اغلب اکتسابی بوده و مهارت‌های درونی به خود فرد و شخصیت او مربوط می‌گردد. این نتیجه با نتایج شعبانی و همکاران (۱۴۰۰) که به ارائه الگوی شایستگی مدیران مالی در شرکت ملی نفت ایران پرداختند و نتایج آنان منجر به شناسایی چهار بعد برای شایستگی مدیران مالی از جمله: مهارت‌های فنی، مهارت‌های رهبری، مهارت‌های تجاری شده است. همچنین با نتایج Tepavichar et al. (2019) که به توسعه یک مدل شایستگی برای انتخاب نیروی انسانی در بخش صنعت و معدن در بلغارستان پرداختند و پس از بررسی و ارزیابی، ۲۱ مهارت را در این پژوهش شناسایی کردند؛ همراستا می‌باشد.

همچنین نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که برخی شرایط زمینه‌ای در خصوص شایستگی‌های مدیران مالی وجود دارد که می‌توان به عوامل زمینه‌ای فنی و سازمانی اشاره کرد. این عوامل در سازمان نقش حیاتی داشته و هم تسهیل‌کننده و هم محدودکننده محسوب می‌شوند. این نتیجه با نتایج پژوهش Kansal and Singhal (2018) که بهبود مهارت‌های بین فردی، ارزیابی ریسک و معیارها، مهارت‌های مدیریت ریسک، درک واضح از اهداف سازمانی، توجه به تکنیک‌های ارزیابی، ارزیابی کارکنان و توسعه مهارت‌های کارکنان به عنوان متغیرهای کلیدی در مدل شایستگی شناسایی کردند. همچنین با نتایج پژوهش آراسته و همکاران (۱۳۹۷) که به طراحی مدل شایستگی مدیران روابط عمومی (مطالعه موردی: شرکت ملی گاز ایران و شرکت‌های تابعه) پرداختند و هفت شایستگی شامل ویژگی شخصیتی، مهارت‌ها، توانایی‌ها، شهرت عمومی، نگرش و بینش، دانش، شهرت حرفه‌ای، به عنوان مهم‌ترین عوامل شایستگی مدیران شناسایی کردند؛ همراستا می‌باشد.

مهارت‌های شخصیتی از جمله دارای شخصیت یادگیرنده، شجاع، عمل‌گرا، با اعتماد بنفس؛ همچنین دارای مهارت‌های ارتباطی بالا از جمله برون‌گرا بودن، خلاق و نوآور، با روابط عمومی و هوش هیجانی بالا و نهایتاً دارای مهارت‌های رهبری از جمله همکاری و مشارکت، رهبری تحول‌گرا، مدیریت موثر، تنوع توانایی همکاری و کار با شرکا باشند.

- لازم است مدیران خود را با تغییرات محیط سازگار نموده و سواد اطلاعاتی و دیجیتالی خود را افزایش دهند.

- سازمان به طراحی اجزای ساختار مالی سازمان پرداخته و مدیران را با پشتیبانی‌های سازمانی و مشوق‌های مختلف علاقمند به ارتقای مهارت‌های خود کنند. و سازمان ضمن اجرای سیاست‌های نظارتی خود مسئولیت‌های مالی را به مدیران مالی در تمام سطوح تفویض نماید و نهایتاً به ارزیابی عملکرد هر بخش بپردازد.

- سازمان با گزارش و شفافیت عملکرد خود به کنترل تنش‌های مذکور پرداخته و با آموزش و مشاوره لازم و کافی به مدیران توانایی راهبردی و رهبری آنان را در کنترل هرگونه ناهنجاری‌ها بالا ببرد. همچنین سیستم‌های نظارتی تجاری را اعمال کرده و باعث افزایش هماهنگی استانداردهای حسابداری و تجارت گردد.

- سازمان‌ها انتظارات حرفه‌ای خود را از مدیران از جمله داشتن رفتار استراتژیک، مشارکت با افراد؛ مهارت تجاری آنان را با آشنایی با بازار و محیط رقابتی، توانایی ارزیابی موقعیت استراتژیک؛ مهارت‌های شراکتی آنان با کمک گرفتن در تدوین راهبرد، ایجاد ارزش پایدار تجربه مدیریت، کمک به عنوان شریک؛ مهارت سازگاری و خدمات مالی با مشاوره و تأثیرگذاری در زمینه سازگاری و

ویژگی‌های مهمی مانند تصمیم‌گیری، رهبری و ارتباطات برای مدل‌سازی سطوح شایستگی مدیران استفاده نمودند؛ همراستا می‌باشد و در نهایت نتایج نشان می‌دهد که برخی پیامدها در خصوص شایستگی‌های مدیران مالی وجود دارد که به پیامدهای درون و برون سازمانی اشاره دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش بهراد و همکاران (۱۳۹۷) که به طراحی مدل شایستگی‌های روسای گروه‌های مالیاتی در سازمان امور مالیاتی کشور پرداختند و سه حوزه شایستگی‌های کارکرد حرفه‌ای، رفتاری و زمینه‌ای با ۴۹ مفهوم شایستگی در قالب ۱۱ مقوله را شناسایی کردند؛ همراستا می‌باشد.

با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق، پیشنهاداتی به شرح زیر ارائه می‌گردد:

- جهت بالا بردن مهارت‌های بیرونی مدیران مالی لازم است تا با ارائه مشاوره‌ها، آشنایی با برنامه‌ها و محیط، سیستم‌های اطلاعات حسابداری، مهارت‌های مالی؛ آشناسازی آنان با سیاست‌ها و رویه‌ها، مدیریت ریسک، مهارت‌های کنترل داخلی؛ ارائه بینش زیاد در خصوص عملکرد تجاری شرکت و چگونگی اجرای راهبردها، مهارت‌های راهبردی؛ آموزش نحوه بودجه‌بندی و برگزاری دوره‌های مدیریت بودجه، مهارت‌های خزانه‌داری؛ آشنا ساختن آنان با استانداردهای حرفه‌ای حسابداری و توانایی تهیه و انتشار گزارش‌های داخلی و خارجی و آشنایی با قوانین و مقررات مالیاتی، مهارت‌های حسابداری و مالیاتی مدیران را تقویت نمود.

- همچنین از آن‌جا که مهارت‌های درونی اغلب اکتسابی نیستند و به خصوصیات مختلفی که در ذات فرد وجود دارد اشاره می‌کند لازم است در مرحله استخدام و جذب دقت لازم انجام گیرد تا افرادی گزینش و انتخاب گردند که دارای

شایستگی مالی مدیران پرداخته شده است و اینکه یافته‌ها جامع نظرات همه مدیران مالی در همه سازمان‌ها باشد یا به نظرات مدیران مالی سایر سازمان‌ها قابل تعمیم باشد جای سوال است. بنابراین یک پیشنهاد عمده تکرار این پژوهش در سایر قلمروهای مکانی برای بسط و بررسی قابلیت تعمیم آن است.

محدودیت دیگر حاکم، روش جمع‌آوری داده‌ها است که در این پژوهش مصاحبه بوده است. به عبارت دیگر در این پژوهش به استخراج مفهوم شایستگی مدیران از متون مصاحبه‌های مدیران اکتفا شده است که لزوماً نمی‌تواند نمایانگر تمام آن تجاربی که وجود دارد باشد. بنابراین یک پیشنهاد دیگر انجام پژوهش‌هایی با استفاده از سایر روش‌های جمع‌آوری داده مانند حضور پژوهشگر در سازمان و مشاهده عکس‌العمل مدیران در مواقعی است که به شایستگی مالی مدیران نیاز است.

مشارکت، مدیریت هزینه، فرآیندهای حسابداری بالا ببرند.

- مدیران مالی با یادگیری مستمر مدیریت مالی و برنامه‌ریزی در خصوص افزایش مهارت‌های خود سعی در کسب دانش درمورد مسائل نوظهور کرده و مشارکت خود را در بحث‌های تجاری گسترده و برنامه‌ریزی استراتژیک و مدیریت عملکرد و برای سازمان خود ارزش‌آفرینی نمایند.

- مدیران لازم است تا با درک کامل اهداف حاکمیت شرکتی، داشتن اخلاق حرفه‌ای، افزایش آگاهی از گزارش‌های مالی و غیرمالی، آگاهی مستمر از تغییرات جهانی و تجاری و هماهنگی بیشتر با استانداردهای جهانی بر پیامدهای برون سازمانی فائق آیند.

از محدودیت‌های پژوهش حاضر، به موارد زیر می‌توان اشاره کرد: شاید مهم‌ترین محدودیت حاکم بر این پژوهش کیفی بودن ماهیت استراتژی پژوهش آن یعنی داده‌بنیادی باشد. در این جا به مفهوم‌پردازی

منابع

- آراسته، ح.، حسن‌پور، ا.، ایزدی، ا.، بستانی املشی، ط. ۱۳۹۷. طراحی الگوی شایستگی مدیران روابط عمومی مطالعه موردی: شرکت ملی گاز ایران و شرکت‌های تابعه. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۵(۱۸): ۵۵-۷۹.
- اسماعیلی ماهانی، ح.، مطهری‌نژاد، ح.، لسانی، م. ۱۳۹۵. شایستگی‌های عمومی مورد نیاز برای موفقیت دانشجویان در زندگی عمومی و حرفه‌ای. فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی، ۶(۱۵): ۱۶۷-۱۹۷.
- باللی، ح.، موحدی، ر.، نظری کمرودی، ج. ۱۳۹۶. ارزیابی عوامل اثرگذار در بهبود عملکرد شرکت‌های تعاونی تولید روستایی در شهرستان سوادکوه. فصلنامه پژوهش‌های روستایی، ۸(۴): ۵۷۷-۵۹۰.
- بسیجی، ع.، بابایی زکلیکی، م.، حسین زاده شهری، م.، آینه، خ. ۱۳۹۹. ارائه مدل شایستگی مدیران بازاریابی بین‌المللی. پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۲۴(۱): ۱۳۱-۱۵۲.
- بهراد، آ.، سبک‌رو، م.، طباطبایی نسب، س. ۱۳۹۷. طراحی مدل شایستگی‌های روسای گروه‌های مالیاتی در سازمان امور مالیاتی کشور (یک رویکرد کیفی). پژوهشنامه مالیات، ۲۶(۴۰): ۶۵-۹۱.
- پورمیرزا، ح.، روستا، ا.، حیدرزاده، ک.، و عبدالوند، م. ۱۳۹۹. توسعه الگوی ارزیابی عملکرد صادرات برای شرکت‌های کوچک و متوسط ایران. چشم انداز مدیریت بازرگانی، ۱۹(۴۱): ۷۹-۱۰۱.
- حیدری، س.، مرادزادی، ه.، و صی محمدی، س. ۱۴۰۰. شناسایی فرصت‌های کسب‌وکارهای خدماتی بخش کشاورزی (مورد مطالعه: تعاونی‌های روستایی استان ایلام). نشریه کارآفرینی در کشاورزی، ۱(۸): ۱-۱۶

تدوین مدل عوامل مؤثر بر شایستگی مالی... / حسین رحیمی کلور و وحیده ابراهیمی خراجو

- جلالی، ر. ۱۳۹۱. نمونه‌گیری در پژوهش‌های کیفی. تحقیقات کیفی در علوم سلامت، ۱(۴): ۳۱۰-۳۲۰.
- دهرویه، ا.، اشرفی، م.، گرگانی دوجی، ج.، خوزین. ع. ۱۴۰۰. نقش ویژگی‌های روان‌شناختی- اجتماعی در تصمیم‌گیری‌های مدیران مالی: با توجه به نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۶(۱): ۱۴۲-۱۵۱.
- زارعی، ق.، طریقت مهربانی، ح. ۱۳۹۹. شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر توسعه شرکت‌های تعاونی روستایی با استفاده از رویکرد ترکیبی در شهرستان سراب. فصلنامه پژوهش‌های روستایی، ۱۱(۱): ۱۵۸-۱۶۹.
- عباس‌پور، ع.، رحیمیان، ح.، دلاور، ع.، غیائی ندوشن، س.، و هاشمیان، ف. ۱۳۹۶. توسعه مدیران شرکت ملی گاز ایران بر اساس مدل شایستگی. فصلنامه روانشناسی تربیتی، ۱(۴۳): ۵۹-۷۳.
- عباسی موصولو، خ.، حسینی، م.، و زارع، ش. ۱۳۹۴. نقش مدیران مالی در توسعه و پیشرفت بنگاه‌های تولید. کنفرانس بین‌المللی تحقیقات جدید در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، استانبول، موسسه مدیران ایده ایلیا پایتخت.
- عسگری، م.، و معززی شیرآباد، س. م. ۱۳۹۶. طراحی مدل شایستگی مدیران مالی. مطالعات مدیریت و حسابداری، ۱(۳): ۲۸۱-۲۹۶.
- عسگری، م.، و احمدیان کلهرودی، س. ۱۳۹۳. مدیریت مالی و نقش آن در توسعه اقتصادی جوامع. اولین همایش ملی مدیریت و حسابداری در دنیای جدید تجارت، اقتصاد و فرهنگ، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول.
- عرفانی خانقاهی، م.، بهرام زاده، ح.، سعیدی، ه. ۱۴۰۰. ارائه الگوی شایستگی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی خراسان رضوی. جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۱۴(۱): ۳۱۹-۳۳۱.
- شعبانی، م.، افشارنژاد، ع.، امینی سابق، ز.، ساده، ا. ۱۴۰۰. طراحی و اعتبارسنجی الگوی شایستگی مدیران مالی در شرکت ملی نفت ایران. فصلنامه مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی، ۱۳(۵۱): ۲۱-۳۴.
- صفری، ح.، جعفرنژاد، ا.، یزدان پناه، ا.، و بیاتی، ع. ۱۳۹۵. رابطه مدیر پروژه شایسته و عملکرد پروژه: صلاحیت مدیریت ریسک، مهم اما مغفول مانده. فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۳۶: ۲۳-۴۱.
- صی محمدی، ف.، مهدی‌زاده، ح.، و صی محمدی، س. ۱۳۹۹. امکان‌سنجی تشکیل تعاونی تولید مبتنی بر کشاورزی سبز میان زنان روستایی استان ایلام. فصلنامه تعاون و کشاورزی، ۹(۳۴): ۹۳-۱۱۸.
- فیض‌آبادی، ح. ۱۳۸۷. بررسی نقش کارآفرینی، پایداری به اصول تعاون و رابطه آنها در موفقیت تعاونی‌ها. مجموعه چکیده مقالات اولین همایش ملی تعاون و کارآفرینی. وزارت تعاون، دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران و سازمان پژوهش‌های علمی و صنعتی ایران، دانشگاه تهران.
- کرسول، ج. ۱۳۹۱. پویای کیفی و طرح پژوهش انتخاب از میان پنج رویکرد (روایت پژوهی، پدیدارشناسی، نظریه داده بنیاد، قوم‌نگاری، مطالعه موردی). ترجمه، دانایی فرد، ح.؛ کاظمی، ح. تهران: صفار.
- کرمائی، ب.، درویش، ح.، سرلک، م.، و پیرحسین، ک. ۱۳۹۶. طراحی مدل شایستگی‌های مدیران بیمارستان. مجله مدیریت ارتقای سلامت، ۷(۲): ۵۸-۶۴.
- مجبی، ع.، و محمدیان شمیم، م. ۱۳۹۶. طراحی مدل شایستگی مدیران و کارشناسان آموزش فرماندهی انتظامی شرق استان تهران. فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۲۰: ۱۴۶-۱۶۴.
- مقدم، ا.، و کمالیان، ا. ۱۳۹۵. تبیین و طراحی الگوی مدیریت منابع انسانی کارآفرینانه: رویکرد داده بنیاد (مطالعه‌ای در صنعت برق، گروه شرکت‌های ایران ترانسفو). بهبود مدیریت، ۱(۳۴): ۱۲۳-۱۵۷.
- مقیم، س. ف. ۱۳۹۹. واکاوی پدیده آنفلونزا و ذهنیت کارآفرینی‌گزینی در میان فرزندان کارآفرینان (با استفاده از نظریه داده بنیاد). فصلنامه توسعه کارآفرینی، ۱۳(۴): ۵۸۱-۶۰۰.

مطالعات کارآفرینی و توسعه پایدار کشاورزی، دوره ۹، شماره ۳، ۱۴۰۱

- میرجوادى، س.م، سعیدنیا، ح.، و عابدی، ا. ۱۳۹۸. الگویابی ارزش آفرینی برند در برندگرایی با تأکید بر کیفیت خدمات. فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۰(۳۹): ۱۲۱-۱۵۱.
- مینایی، م.، و صمدی، ف. ۱۴۰۰. تأثیر سرمایه‌گذاران خطرپذیر و وام بانکی بر عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط. مدیریت کسب‌وکار، ۱۳(۴۹): ۴۰۵-۴۳۱.
- نجیب‌زاده، آ.، و اسکندری، ح. ۱۳۹۶. تحلیل روایت: روش‌های نو در تجزیه و تحلیل داده‌ی روایی. فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی، ۸(۳۰): ۱۰۷-۱۳۳.
- نوری‌خان یوردی، م.، و کلاته، م. ۱۳۹۶. طراحی مدل برند آفرینی شهری ورزشی با رویکرد نظریه داده بنیاد، بنیاد مدیریت برند، ۴(۲): ۶۹-۱۰۶.
- وحیدی‌نیا، ا.، حسین‌زاده شهری، م.، خدادادحسینی، س.ح.، و عبدالوند، ن. ۱۳۹۸. شناسایی و مفهوم‌سازی محرک‌های همکاری رقابتی برای ورود به بازار در صنعت فناوری اطلاعات و ارتباطات ایران. فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۰(۴۰): ۱۹-۴۳.
- Adomako, S., Danso, A., and Ofori Damoah, J. 2016. The moderating influence of financial literacy on the relationship between access to finance and firm growth in Ghana. *Venture Capital*, 18(1): 43-61.
- Antcliff, V., Lupton, B., and Atkinson, C. 2021. Why do small businesses seek support for managing people? Implications for theory and policy from an analysis of UK small business survey data. *International Small Business Journal*, 39(6): 532-553.
- Armstrong, M. and Brown, D. 2019. Strategic Human Resource Management: back to the future. A literature review Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). Berger, R: 1-50.
- Aslan, M., and Pamukcu, A. 2017. Managerial competencies and impact on management levels. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 6(9): 1-15.
- Andersson, H., Sundström, B. W., Nilsson, K., and Ung, E. J. 2014. Competencies in Swedish emergency departments—the practitioners' and managers' perspective. *International Emergency Nursing*, 22(2): 81-87.
- Ayyagari, M., Beck, T., and Demircuc-Kunt, A. 2007. Small and medium enterprises across the globe. *Small Business Economics*, 29(4): 415-434.
- Chandler, G. N., and Hanks, S. H. 1998. An examination of the substitutability of founders human and financial capital in emerging business ventures. *Journal of Business Venturing*, 13(5): 353-369.
- Chen, X., & Jiang, P. 2019. Competency Model-Based Improvement of Marketing Training Process Design. In 3rd International Seminar on Education Innovation and Economic Management (SEIEM 2018): 218-220.
- Carraher, S., and Van Auken, H. 2013. The use of financial statements for decision making by small firms. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 26(3): 323-336.
- Creswell, J. W., and Miller, D. L. 2000. Determining validity in qualitative inquiry. *Theory Into Practice*, 39(3): 124-130.
- Daouk-Öyry, L., Sahakian, T., and van de Vijver, F. 2021. Evidence-based management competency model for managers in hospital settings. *British Journal of Management*, 32(4): 1384-1403.
- Delmar, F., and Shane, S. 2003. Does business planning facilitate the development of new ventures?. *Strategic management journal*, 24(12): 1165-1185.
- Dianat, M., Seyedjavadin, S. R., and Shahhoseini, M. A. 2018. Designing Competency Model for Project Managers in Petroleum Industry. *Strategic Studies in Petroleum and Energy Industry*, 9(36): 3-40.
- Dzwigol, H., Shcherbak, S., Semikina, M., Vinichenko, O., and Vasiuta, V. 2019. Formation of strategic change management system at an enterprise. *Academy of Strategic Management Journal*: 18, 1-8.

- Fouché, J.P., and Kgapola, M.P. 2016. Professional Accountants' Perceived Cative of Skills Required to Progress To Management Positions. *International Journal of Business and Management Studies*, 8(1): 20-36.
- Gachugu, E.M., Awino, Z.B., Iraki, X.N., and Machuki, V. 2019. Top management team diversity and organizational performance: an empirical investigation of strategic leadership influence.
- González-García, A., Pinto-Carral, A., Villorejo, J.S., and Marqués-Sánchez, P. 2021. Competency model for the middle nurse manager (MCGE-Logistic Level). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8): 3898.
- Glaser, B.G., and Strauss, A.L. 2017. *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Routledge.
- Guba, E.G., and Lincoln, Y.S. 1994. Competing paradigms in qualitative research. *Handbook of Qualitative Research*, 2(163-194): 105-113.
- Hart, S.L., and Milstein, M. B. 2003. Creating sustainable value. *Academy of Management Perspectives*, 17(2): 56-67.
- Hall, R. E., and Kudlyak, M. 2020. Why has the US economy recovered so consistently from every recession in the past 70 years? (No. w27234). National Bureau of Economic Research.
- Hwang, H.L., and Kuo, T.Y. 2018. Competency in delivering health education: A concept analysis. *Journal of Interprofessional Education & Practice*, 11: 20-25.
- Ireland, R.D., and Miller, C.C. 2004. Decision-making and firm success. *Academy of Management Perspectives*, 18(4): 8-12.
- Kansal, J., and Singhal, S. 2018. Development of a competency model for enhancing the organisational effectiveness in a knowledge-based organisation. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 16(3): 287-301.
- Lusardi, A., Mitchell, O. S., & Oggero, N. (2020). Debt and financial vulnerability on the verge of retirement. *Journal of Money, Credit and Banking*, 52(5), 1005-1034.
- Liikamaa, K. 2015. Developing a project manager's competencies: A collective view of the most important competencies. *Procedia Manufacturing*, 3: 681-687.
- Madrid-Guijarro, A., García-Pérez-de-Lema, D., and Van Auken, H. 2013. An investigation of Spanish SME innovation during different economic conditions. *Journal of Small Business Management*, 51(4): 578-601.
- McMahon, R. G. 2001. Business growth and performance and the financial reporting practices of australian manufacturing SMEs. *Journal of small Business management*, 39(2): 152-164.
- Mohammadi, S. M. H., Taftiyan, A., Heirani, F., and Eslami, S. 2021. Structural Analysis of the Interaction of Financial Managers' Competency Model. *International Journal of Economics & Business Administration (IJEBA)*, 9(3): 118-136.
- Mohammadi, S. M. H., Taftiyan, A., Heirani, F., and Eslami, S. 2022. Developing and explaining a comprehensive competency model of financial managers in a professional and forward-looking manner with grounded theory method. *International Journal of Nonlinear Analysis and Applications*, 13(1):1-11.
- Misra, Y., & Sharma, V. (2017). An exploratory study on business strategy, competency and firm performance. *Sumedha Journal of Management*, 6(2): 1-13.
- Mikušová, M., and Čopíková, A. 2016. What Business Owners Expect From a Crisis Manager? A Competency Model: Survey Results From Czech Businesses. *Journal of contingencies and crisis management*, 24(3): 162-180.
- Naghbi, H., Farsijani, H., Kasaei, M. and Zandieh, M., 2016. Explanation of effective components in the structure of world class manufacturing in the automotive industry", *Journal of Modern Researches in Decision*, 1(4): 168-169.
- Podmetina, D., Soderquist, K.E., Petraite, M., and Teplov, R. 2018. Developing a competency model for open innovation: From the individual to the organisational level. *Management Decision*, 56(6): 1306-1335.
- Robert Half. Finance. 2020. Closer than you think. <https://www.roberthalf.com.au/research/insights/finance2020>.

- RahnamayeRoodpashti, F. 2013. Fundamentals of Financial Marketing: The Importance and Necessity of Recognizing It in Financial Management Based on Theoretical Approach. *Investment Knowledge Quarterly (Iranian Financial Engineering Association)*, 2(6): 1-14.
- Roman, D. J., Osinski, M., and Erdmann, R. H. 2017. The construction process of grounded theory in administration. *Contaduría y administración*, 62(3): 985-1000.
- Rostami, A. Vadi'i and. M.H. Bagherpour Valashani, M.A. (2019). Developing a competency model for internal audit managers, *Quarterly Financial Accounting Journal*, 11(41): 70-102.
- Sanghi, S., 2016. "The Handbook of Competency Mapping; Understanding, Designing and Implementing Competency Models in Organizations", Sage, India: 80-85.
- Sha'banAli Fami, H., Choobchian, S., RahimZade, M. S., and Rasooli, F. 2006. Women's Cooperatives in Iran: Recognition and analysis of Success. *Women's Studies Sociological and Psychological*, 4(2): 89-109.
- Shields, J.F., and Shelleman, J. M. 2011. Management accounting reports in small businesses: Frequency of use and influence of owner locus of control and goals. *Small Business Institute Journal*, 7(1): 0
- Sołtysik, M., Zakrzewska, M., Sagan, A., and Jarosz, S. 2020. Assessment of project manager's competence in the context of individual competence baseline. *Education Sciences*, 10(5): 1-146.
- Skorková, Z., 2016, "Competency Models in Public Sector, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*", 230(1): 226-234.
- Stevens, G. W., 2013, "A Critical Review of the Science and Practice of Competency Modeling", *Human Resource Development Review*, 12(1): 86-107.
- Strauss, A., and Corbin, J. 1998. *Basics of qualitative research techniques*.
- Tepavicharova, M., Dikova, L., and Zahars, V. 2019. Development of a competency model for selection of human resources in the mining and quarrying sector in Bulgaria. In *E3S Web of Conferences*, 105(1): 04029.
- Thompson, C., McCaughan, D., Cullum, N., Sheldon, T. A., and Raynor, P. 2004. Increasing the visibility of coding decisions in team-based qualitative research in nursing. *International journal of nursing studies*, 41(1): 15-20.
- Timmons, J. A., Spinelli, S., and Tan, Y. 2004. *New venture creation: Entrepreneurship for the 21st century (Vol. 6)*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Van Praag, C. M. 2003. Business survival and success of young small business owners. *Small business economics*, 21(1): 1-17.
- Van Auken, H. E. 2005. A model of small firm capital acquisition decisions. *The International Entrepreneurship and Management Journal*, 1(3): 335-352.
- Weng S S, Liu Y, Dai J, Chuang Y C. (2020). A Novel Improvement Strategy of Competency for Education for Sustainable Development (ESD) of University Teachers Based on Data Mining. *Sustainability*, 12(7): 26-79.
- Yoshino, N., and Taghizadeh-Hesary, F. 2019. Optimal credit guarantee ratio for small and medium-sized enterprises' financing: Evidence from Asia. *Economic Analysis and Policy*, 62: 342-356.
- Zhu, S.H. and Leonard, P. 2009. *Apendaile cooperative organization in rural Canada and the agricultural Cooperative movement in China*. Center for the study of Cooperative University of Saskatchewan.

