



Providing a Performance Evaluation Model for Public Sector Financial Managers

Hamid Mortazaniya*, Armin vojoudi nobakht**

0009-0009-5476-5985

0000-0003-2294-4494

Abstract

The issue of performance appraisal has long been one of the important success factors in different organizations. Financial management is one of the most important sectors in public organizations. The performance of financial managers should be evaluated in terms of criteria and metrics in different areas. The purpose of the present study is to provide a model for evaluating the performance of financial managers in the public sector with particular regard to meritocracy criteria along with financial and management criteria. Structural equation approach and Smart PLS software were used to analyze the data collected through the questionnaire. The sample consisted of 62 people from the financial and managerial statistical population selected through purposive sampling.

In this study, 82 measures were identified and categorized into five components: "ethical / personality traits", "management skills", "human skills" meritocracy skills" and "financial criteria". According to the findings of SmartPLS software, management skills were identified as the most important component and ethical / personality characteristics were the least important factor. The article adds to managerial research in the area of evaluating the performance of financial managers in the public sector and provides a framework for evaluating the performance of financial managers in the public sector.

Keywords: Performance Evaluation, Financial Manager, Public Sector, Structural Equations.

JEL classification:

* Corresponding author: Assistant professor, department of Islamic financial management , faculty of management and economics, Imam Hossein University , tehran, Iran. mortezania@isu.ac.ir

** PhD student, Imam Khomeini International University, Ghazvin, iran. Nobakht.armin@gmail.com



ارائه الگوی ارزیابی عملکرد مدیران مالی

بخش عمومی

حمید مرتضی نیا*، آرمین وجودی نوبخت*

0000-0003-2294-4494 0009-0009-5476-5985

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۸/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۱/۲۱

چکیده

مساله‌ی ارزیابی عملکرد از دیرباز به عنوان یکی از عوامل مهم موفقیت در سازمان‌های مختلف مطرح بوده است. عملکرد مدیران مالی باید با توجه به معیارها و سنججه‌هایی در زمینه‌های گوناگون مورد ارزیابی و سنجش قرار گیرد. این مقاله به ارائه الگویی جهت ارزیابی عملکرد مدیران مالی در بخش عمومی با توجه خاص به معیارهای جهادی و شایسته‌سالاری در کنار معیارهای مالی و مدیریتی می‌پردازد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از طریق پرسشنامه، از رویکرد معادلات ساختاری و نرم‌افزار SmartPLS استفاده شده است. نمونه آماری، ۶۲ نفر از میان خبرگان بوده که با روش نمونه‌گیری تصدی انتخاب شده‌اند. در این مقاله، ۸۲ سنججه در قالب ۵ مولفه «ویژگی‌های اخلاقی/شخصیتی»، «مهارت‌های مدیریتی»، «مهارت‌های انسانی»، «مهارت‌های جهادی و شایسته‌سالاری» و «معیارهای مالی» دسته‌بندی شدند. در این رابطه‌ی مهارت‌های مدیریتی مهم‌ترین و ویژگی اخلاقی/شخصیتی کم‌اهمیت‌ترین مولفه شناسایی شدند. این مقاله به تحقیقات مدیریتی در حوزه ارزیابی عملکرد مدیران مالی در بخش عمومی می‌افزاید و ساختاری جهت ارزیابی عملکرد مدیران مالی بخش عمومی ارائه می‌دهد.

کلیدواژه‌ها: ارزیابی عملکرد، مدیر مالی، بخش عمومی، معادلات ساختاری.

طبقه بندی JEL: L32, H83, D73, P47

* نویسنده مسئول؛ استادیار، گروه مدیریت مالی اسلامی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه جامع امام حسین(ع)، تهران، ایران.

mortezania@isu.ac.ir

** دانشجوی دکتری، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه بین‌المللی امام خمینی، قزوین، ایران. Nobakht.armin@gmail.com

مقدمه

مسالهی ارزیابی عملکرد از دیرباز به عنوان یکی از عوامل مهم موفقیت در سازمان‌های مختلف مطرح بوده است (افشار، ۱۳۹۳). تلاش صاحب‌نظران همیشه بر این بوده است که از ابزار سنجش معتبر در امر ارزشیابی بهره‌جسته و با استفاده از نتایج آن به عنوان پایه و مبنایی جهت برنامه‌ریزی برای رفع نواقص و ارتقا و پیشرفت این سازمان‌ها بهره‌برداری کنند. امروزه اهمیت و ضرورت ارزیابی عملکرد آن‌چنان محرز گردیده که در هر نظام و دستگاه اداری به عنوان امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر مطرح و لازمه یک مدیریت صحیح و پویا به شمار می‌رود (گودرزی، ۱۳۹۲).

طی مصوبه شماره ۴۴۶۴۲/ت/۲۷۷۰۱ ه مورخ ۱۳۸۱/۱۰/۲۸ سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور را مکلف شد تا با همکاری دستگاه‌های اجرایی کشور هر سال اقدام به ارزیابی عملکرد وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها، شرکت‌ها و مؤسسات اجرایی کرده و علاوه بر تهیه گزارش جامع از عملکرد دستگاه‌ها، نقاط ضعف و قوت عملکرد آن‌ها را شناسایی کند و با ارائه راهنمایی و راه‌کارهای مناسب، موجبات بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری و روش کار و در نهایت کارآمدی دستگاه را فراهم سازد. علاوه بر مصوبه یاد شده در مواد ۱۴۲، ۱۵۷ و ۱۵۸ قانون برنامه چهارم توسعه نیز به این موضوع تاکید شده است. اما با تصویب و ابلاغ قانون مدیریت خدمات کشوری که فصل یازدهم (مواد ۸۱، ۸۲ و ۸۳) این قانون استقرار نظام مدیریت عملکرد در دستگاه‌های اجرایی کشور را تکلیف کرده است، اهمیت این موضوع دو چندان شده است. بنابراین مطابق ماده ۸۱ آن قانون، دستگاه‌های اجرایی مکلف به استقرار نظام مدیریت عملکرد هستند. ماده ۸۲ سازمان را موظف به نظارت بر چگونگی استقرار آن نظام در دستگاه‌های اجرایی کرده و در نهایت ماده ۸۳ اشاره به ارزیابی استراتژیک کشور نموده است (صائب، ۱۳۹۳).

ارزیابی عملکرد در بخش‌های مختلف هر سازمانی اهمیت دارد اما امروزه اهمیت جایگاه و نقش مدیران به عنوان طراحان، هدایت‌گران و اداره‌کنندگان اصلی سازمان بر کسی پوشیده نیست و بکارگیری نظام‌های موثر انتخاب، جذب، نگهداری، ارزیابی و توسعه آنان نیز به‌طور طبیعی از

جایگاه ویژه‌ای برخوردارست (دانشور، ۱۳۹۵). برای انجام ارزیابی عملکرد در هر سطحی، نیاز به یک الگو و مدل مرجع می‌باشد که مطابق با آن، سازمان و افراد متولی، امر ارزیابی را به خوبی اجرا کنند (احمد بورا^۱، ۲۰۱۴). از طرفی طبق بررسی‌های گسترده که انجام شده است، شایستگی و ویژگی‌های مورد نیاز برای مدیران نظام جمهوری اسلامی ایران، تفاوت‌های عمیق و اساسی با سازمان‌های فعلی در سایر جوامع دارد (حصیرچی، ۱۳۹۰). بنابراین، نیاز به مدلی مرجع برای ارزیابی عملکرد مدیران در تمامی سطوح که شاخص‌ها و معیارهای مورد نظر نظام جمهوری اسلامی ایران را در نظر بگیرد، اهمیت بسیار دارد.

یکی از مهم‌ترین بخش‌های سازمان‌های عمومی، معاونت مالی آن می‌باشد (دهنراج شارما^۲، ۲۰۱۸). مدیران مالی نیز از دسته افرادی هستند که می‌بایست مرتباً مورد ارزیابی و بازرسی قرار گیرند (منگ‌ونگ^۳، ۲۰۱۷). ارزیابی عملکرد مدیران مالی در بخش عمومی، توسط بازرس‌ها و ارزیاب‌هایی که از طرف هیئت مدیره انتخاب می‌شوند انجام شده و همچنین ارزیابی‌های بیمه‌ای، مالیاتی و... بسیار اهمیت دارد (صائب، ۱۳۹۳). بنابراین، غالباً رویکرد مالی و وظیفه‌ای - ساختاری مورد نظر ارزیاب‌ها می‌باشد و الگوی جامعی برای ارزیابی عملکرد مدیران مالی وجود ندارد. در صورتی که وجود مدلی که جنبه‌های مختلف را برای مدیران مالی در نظر بگیرد، بسیار مهم است زیرا نبود مدل جامعی جهت ارزیابی مدیران منجر به کاهش کیفیت عملکرد آن‌ها می‌شود و نتیجه این امر در سازمان‌های عمومی منجر به کاهش کارآیی کشور خواهد شد (تهرانی، ۲۰۱۲). از طرفی وجود مدل جامع ارزیابی عملکرد می‌تواند تأثیرات مثبتی در ایجاد انگیزش مدیران مالی جهت دستیابی به اهداف سازمان‌های عمومی که عمدتاً دستیابی به منافع عمومی است داشته باشد (حصیرچی، ۱۳۹۰).

بنابراین، طبق موارد بیان شده و همچنین فرمایشات مقام معظم رهبری (مدظله) در زمینه شایستگی مدیران و لزوم ایجاد تفکر جهادی در مدیران کشور، وجود مدلی جامع که در هر بخش

1. Ahmed Bowra
2. Dhanraj Sharma
3. MengWang

با توجه به معیارهای مذکور، افراد را ارزیابی کند، بسیار احساس می‌شود. در این پژوهش، هدف ارائه‌ی الگویی جامع جهت ارزیابی عملکرد مدیران مالی با توجه به معیارهای مالی، فردی و شاخص‌های نظام جمهوری اسلامی ایران در سازمان‌های عمومی می‌باشد.

مبانی نظری، پیشینه پژوهش و ارائه مدل مفهومی

موضوع ارزیابی عملکرد یکی از مباحث گسترده‌ای است که دامنه وسیعی از رشته‌ها و صاحب‌نظران بر آن اثرگذار بوده‌اند. منظور از ارزیابی عملکرد، فرآیندی است که بوسیله آن کارکنان در فواصل معین و به طور رسمی مورد ارزیابی قرار می‌گیرند (دهنراج شارما، ۲۰۱۸). شناخت کارکنان قوی و اعطای پاداش به آن‌ها و از این طریق، ایجاد انگیزه برای بهبود عملکرد آنان و سایر کارکنان، از جمله علل اصلی ارزیابی عملکرد است (استنکیک^۱، ۲۰۱۲). از جمله اهداف اصلی در ارزیابی عملکرد، جمع‌آوری اطلاعات ضروری درباره نیروهای شاغل در سازمان در سطوح مختلف کارمندی و مدیریتی می‌باشد تا بتوان متناسب با اطلاعات موجود، جهت بالابردن کمیت و کیفیت کار کارکنان تصمیماتی اتخاذ نمود (موتندی^۲، ۲۰۱۳).

مطالعات مختلفی در زمینه ارزیابی عملکرد نیروی انسانی در سازمان‌های مختلف صورت گرفته است. بحرانی و همکارش (۲۰۱۷) در مطالعه‌ی خود یک نظام ارزیابی عملکرد پرسنل اعم از مدیران و کارکنان ارائه دادند. ساختار ارائه شده در مطالعه بحرانی و همکارش، قابلیت ارزیابی عملکرد تمامی کارکنان در راهبردهای مختلف دارد. یافته‌های مطالعه مذکور نشان داد که راهبرد رهبری هزینه، معیارهای رعایت سلسله مراتبی کاری، کمیت کار و توانایی تصمیم‌گیری بیشترین ضرایب اهمیت را به خود اختصاص داده‌اند؛ در حالی که در راهبرد تمرکز، معیارهای همکاری و شرکت در کارگروهی، قدرت سرپرستی و اداره امور و توانایی تصمیم‌گیری بیشتری اهمیت را داشتند. در راهبرد تمایز نیز معیارهای ابتکار و خلاقیت، کیفیت و ارائه پیشنهادها سازنده از معیارهای دیگر امتیاز بیشتری کسب کردند. شریفی‌منش و همکارش (۲۰۱۷) در مقاله خود اقدام

1. Stancic
2. Mutindi

به ارائه مدلی جهت ارزیابی عملکرد نیروی انسانی در دانشگاه‌ها نمودند. در این مطالعه، معیارهای ارزیابی تحت ساختار مدل کارت امتیازی متوازن طراحی گردید. مولفه‌های اصلی مورد نظر در مدل شامل تحقق بودجه مصوب، تخصیص متوازن اعتبارات، دوره وصول اعتبارات، ملموسات، همدلی، قابلیت اعتماد و اطمینان، پاسخ‌گویی و تعهد، اصلاح و بهبود فرآیندها، ارتقای سلامت اداری، تغییر و تحول سازمانی، تسهیل ارتباط بین واحدها، رضایت کارکنان، اعتلای فرهنگی سازمانی و توسعه فناوری اطلاعات بودند که متناسب با چنین مولفه‌هایی، کارمندان و مدیران بخش معاونت فرهنگی مورد ارزیابی قرار می‌گرفتند.

موحدمنش (۲۰۱۵) نیز چارچوبی جهت ارزیابی عملکرد مدیران با استفاده از ابزارهای تاپسیس و تحلیل پوششی داده‌ها ارائه داد. در این مطالعه، با بررسی مقالات داخلی و خارجی، ۸۴ معیار جهت ارزیابی عملکرد مدیران شناسایی گردید و بعد از کسب نظرات خبرگان، ۲۷ معیار در گروه‌های ویژگی‌های شخصیتی مدیران، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های تصمیم‌گیری، مهارت‌های مدیریتی و مهارت‌های حرفه‌ای دسته‌بندی شدند. این معیارها طبق نظر خبرگان و رویکرد تاپسیس اولویت‌بندی شده که معیار مهارت‌های تصمیم‌گیری مدیران بیشترین امتیاز را کسب نمود. در مطالعه‌ای با رویکردی متفاوت، سیاهی (۲۰۱۳) با بررسی فرضیه‌ای تحت عنوان بررسی رابطه میان آگاهی مدیران از شرح وظایف خود و ارتباط آن با عملکرد مدیران، پژوهشی در حوزه ارزیابی عملکرد مدیران انجام داد. نتایج نشان داد که میزان آگاهی مدیران از شرح وظایف‌شان در حد متوسط می‌باشد. همچنین بین نمره کلی آگاهی مدیران از وظایف‌شان و عملکرد آنان رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد. همچنین در زیر مقیاس‌های وظایف‌شان نیز بین همه‌ی زیر مقیاس‌ها و عملکرد آنان رابطه مثبت و معنی‌داری مشاهده شد.

در مقالات لاتین نیز، منگ وانگ^۱ و همکاران (۲۰۱۷) مدلی جهت ارزیابی عملکرد مدیران دانشگاهی در دانشگاه‌های چینی ارائه دادند. طبق مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته‌ای که با ۱۸ خبره انجام گرفته و ۶۹۳ پرسشنامه‌ای که توزیع گردید، مولفه‌های تصمیم‌گیری، سازماندهی، برنامه‌ریزی و طراحی، بهره‌وری منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین مولفه‌های ارزیابی عملکرد مدیران

دانشگاهی در دانشگاه‌های چین شناسایی گردید. میهایو دیانا (۲۰۱۳)، ساختاری جهت اندازه‌گیری عملکرد مدیران در بخش عمومی ارائه داده است. شاخص‌های اصلی که در این مطالعه بیان شده است شاخص‌های برنامه‌ریزی، کنترل و نظارت، تصمیم‌گیری، هدایت و سازماندهی می‌باشد. دینی‌سی^۱ و همکارش (۲۰۱۷)، در مطالعه‌ای رویکردهای ارزیابی عملکرد مدیران را طی صد سال پیش مورد بررسی قرار داده‌اند. طبق بررسی‌های صورت گرفته دیده می‌شود که سیستم‌های ارزیابی پیشرفت بسیاری نسبت به گذشته داشته‌اند و نکته قابل توجه این است که تمرکز بر معیارهای شایستگی بیشتر از گذشته شده است.

در مطالعه‌ای دیگر رضایی (۲۰۱۲)، مدلی جهت ارزیابی و مقایسه عملکرد مدیران در بیمارستان‌ها ارائه داده است. در این مطالعه که با استفاده از رویکرد تحلیل سلسله مراتبی انجام گرفته است، مهم‌ترین معیارها شامل برنامه‌ریزی، کنترل و نظارت، تصمیم‌گیری، هدایت و سازماندهی شناسایی شدند.

در جدول زیر، خلاصه معیارهای در نظر گرفته شده در مطالعات گوناگون جهت سنجش عملکرد مدیران بیان شده است.

جدول ۱. مولفه‌های اصلی ارزیابی عملکرد مدیران در مطالعات بررسی شده

ردیف	نویسنده (سال)	مولفه‌های اصلی ارزیابی عملکرد
۱	بحرانی و همکارش (۲۰۱۷)	رهبری هزینه سلسله مراتب کاری کمیت کار توانایی تصمیم‌گیری تمرکز همکاری و شرکت در کارگروهی قدرت سرپرستی و اداره امور تمایز ابتکار و خلاقیت کیفیت ارائه پیشنهادهای سازنده رازدار بودن و صداقت

1. Dinisea

ادامه جدول ۱. مولفه‌های اصلی ارزیابی عملکرد مدیران در مطالعات بررسی شده

ردیف	نویسنده (سال)	مولفه های اصلی ارزیابی عملکرد
۲	شریفی منش و همکارش (۲۰۱۷)	تحقق بودجه مصوب تخصیص متوازن اعتبارات دوره وصول اعتبارات ملموسات همدلی قابلیت اعتماد و اطمینان پاسخ‌گویی و تعهد اصلاح و بهبود فرآیندها ارتقای سلامت اداری تغییر و تحول سازمانی تسهیل ارتباط بین واحدها رضایت کارکنان اعتلای فرهنگی سازمانی توسعه فناوری اطلاعات
۳	فتحی و همکاران (۲۰۱۶)	حاشیه سود خالص مانده سپرده‌های صفر قیمت مانده سپرده‌های مدت‌دار ریالی مانده سپرده‌های مدت‌دار ارزی مانده تسهیلات و مطالبات نسبت مطالبات سر رسید گذشته تعداد پیشنهادات مشتریان آموزش حرفه‌ای ثبات کارکنان بودجه مربوط به تحقیق و توسعه میزان دستورالعمل‌های داخلی تعداد اشتباهات کارکنان فرایندهای منطقی کارایی مبادلات تعداد خدمات جدید

ادامه جدول ۱. مولفه‌های اصلی ارزیابی عملکرد مدیران در مطالعات بررسی شده

ردیف	نویسنده (سال)	مولفه های اصلی ارزیابی عملکرد
۳	فتحی و همکاران (۲۰۱۶)	مکان شعبه ظاهر شعبه سن و تحصیلات مدیر شعبه سن و تحصیلات کارکنان تعداد باجه‌های خدمت‌دهی وضعیت ظاهری و آراستگی کارکنان
	موحد منش (۲۰۱۵)	ویژگی‌های شخصیتی مدیر مهارت‌های ارتباطی مهارت تصمیم‌گیری مهارت‌های مدیریتی قابلیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای
۴	همازاده ابیانه (۲۰۱۴)	رعایت انضباط و مقررات احساس مسئولیت صداقت دلسوز بودن پیگیر بودن جدیت در کار احترام به مراجعین فداکاری و ایثار افزایش معلومات شغلی حفظ اسرار شغلی احترام به همکاران انتقال اطلاعات شغلی خودداری از اتلاف وقت مراقبت از ابزار کاری رعایت انضباط و مقررات
۵	اسماعیل‌زاده (۲۰۱۲)	تاثیر مشارکت در بودجه بندی سیستم‌های حسابداری مدیریت

ادامه جدول ۱. مولفه‌های اصلی ارزیابی عملکرد مدیران در مطالعات بررسی شده

ردیف	نویسنده (سال)	مولفه های اصلی ارزیابی عملکرد
۶	حاجیان و همکاران (۲۰۱۲)	توانمندسازها رهبری و مدیریت تحقیقات خط مشی و راهبردهای تحقیقاتی سرمایه‌های انسانی شراکت‌ها و منابع مالی و اطلاعاتی فرایندهای داخلی نتایج نتایج کاربران و بهره‌وران تحقیقات نتایج سرمایه‌های انسانی نتایج جامعه نتایج کلیدی عملکرد
۷	فرقدانی و همکاران (۲۰۱۲)	شاخص‌های عملکردی شاخص‌های فرایندی شاخص‌های اخلاقی
۸	حصیری و همکاران (۲۰۱۰)	مبانی اعتقادی معرفتی دانش مهارت توانایی‌ها آمادگی‌ها بینش و بصیرت
۱۱	منگ وانگ و همکاران (۲۰۱۷)	تصمیم‌گیری سازماندهی برنامه‌ریزی و طراحی بهره‌وری منابع انسانی عملکرد مدیریت
۱۲	دینی‌سی و همکارش (۲۰۱۷)	عملکرد مدیران بهره‌وری مدیران رسیدن به اهداف تصمیم‌گیری آینده‌نگری

ادامه جدول ۱. مولفه‌های اصلی ارزیابی عملکرد مدیران در مطالعات بررسی شده

ردیف	نویسنده (سال)	مولفه های اصلی ارزیابی عملکرد
۱۳	میهایو دیانا (۲۰۱۳)	برنامه‌ریزی کنترل و نظارت تصمیم‌گیری هدایت سازماندهی
۱۴	رضا تهرانی و همکاران (۲۰۱۲)	روایی امور فعالیت‌ها نفوذ ارزش افزوده نرخ سود

منبع: تلخیص محقق

در ادامه مطالعات بررسی شده و نظرسنجی از خبرگان، این گونه نتیجه حاصل شد که برای ارزیابی عملکرد مدیران مالی، رویکردهای متفاوتی در گذشته و امروزه پیاده‌سازی می‌شود. به طور کلی شاخص‌ها و معیارهای ارزیابی مدیران مالی را می‌توان به سه دسته معیارهای حسابداری، اقتصادی و بازار دسته‌بندی نمود (خواجهی، ۱۳۹۴). بنابراین در مطالعات مختلف، هر کدام از دسته معیارهای بیان شده، به طور جداگانه مورد بررسی قرار گرفته‌اند. از طرف دیگر، در مطالعه‌ای که حصیرچی و همکارانش (۱۳۹۰) از طریق بررسی بیانات، نامه‌ها، احکام و فرمان‌ها و مصاحبه‌های مقام معظم رهبری طی سال‌های ۱۳۶۸ تا ۱۳۹۰ انجام دادند به این یافته رسیدند که معیارهای ارزیابی عملکرد در نظام جمهوری اسلامی ایران با دیگر کشورها تفاوت‌های اساسی دارد و توجه به معیارهای شایستگی و الگوهای مدیریت جهادی از اهمیت بالایی در نظام جمهوری اسلامی ایران برخوردار است.

بنابراین، در این مطالعه، با توجه به معیارهای ویژگی‌های فردی، شاخص‌های مدیریت جهادی و شایسته‌سالاری و شاخص‌های ارزیابی مالی مدیران، الگویی جهت ارزیابی عملکرد

مدیران مطابق با مدل مفهومی زیر ارائه می‌شود.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ روش کار، توصیفی می‌باشد، چرا که به شناسایی معیارها و شاخص‌های ارزیابی عملکرد مدیران مالی در بخش عمومی با بهره‌گیری از ابزارهای متعارف موجود در زمینه‌ی مورد بحث، نسبت به برداشتن گام‌های لازم به منظور دستیابی به اهداف تحقیق و رسیدن به پاسخ سوالات تحقیق اقدام می‌شود. در این پژوهش دخیل و تصرفی در مساله صورت نخواهد گرفت و وضعیت موجود مورد بررسی و تحلیل قرار می‌گیرد (خاکی، ۱۳۹۰). از لحاظ هدف نیز، این تحقیق در زمره‌ی تحقیقات کاربردی است.

جامعه آماری این پژوهش تمامی مدیران مالی، حسابداران، حسابرسان، پژوهشگران حوزه مالی، اساتید دانشگاهی، کارشناسان مالی با سابقه و به طور کل افرادی که در زمینه امور مالی تخصص و تجربه کاری دارند، می‌باشد. روش تحلیل داده‌ها و مدل‌سازی در پژوهش حاضر،

استفاده از روش معادلات ساختاری بوده است. نمونه‌ی آماری مطالعه شامل ۶۲ نفر از خبرگان جامعه آماری بوده است. روش نمونه‌گیری به صورت تصدیقی از میان جامعه آماری انتخاب شده است.

روش مورد استفاده در این مطالعه، رویکرد معادلات ساختاری بوده است. روش مدل‌سازی معادلات ساختاری، تعمیم‌یافته رگرسیون خطی است. رگرسیون خطی یکی از تکنیک‌های پیچیده آماری برای داده‌هایی است که معمولاً در سطح سنجش فاصله‌ای می‌باشد. رگرسیون خطی به دو صورت رگرسیون ساده و رگرسیون خطی چندمتغیره مطرح می‌گردد. در رگرسیون، تاثیر متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته مشخص می‌گردد. مدل‌یابی معادلات ساختاری یک رویکرد جامع بر آزمون فرضیات، درباره‌ی روابط متغیرهای مشاهده شده و مکنون است (آذر و همکاران، ۱۳۹۱). در این پژوهش، از مدل‌یابی معادلات ساختاری با کمک روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار PLS جهت آزمون فرضیات و صحت مدل استفاده شده است.

تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

همانطور که در بخش روش پژوهش بیان گردید، نمونه آماری مطالعه شامل ۶۲ خبره می‌باشد که با روش تصدیقی از میان جامعه آماری پژوهش انتخاب شدند. نمونه آماری مطالعه شامل ۳۷ درصد زن و ۶۳ درصد مرد بوده است. هم‌چنین مقطع تحصیلی خبرگان مورد بررسی شامل دیپلم (۳ درصد)، لیسانس (۳۲ درصد)، فوق‌لیسانس (۴۴ درصد)، دکتری و بالاتر (۲۱ درصد) بوده است. رده سنی افراد نمونه پژوهش شامل کمتر از ۲۵ سال (۸ درصد)، ۲۵ - ۳۰ سال (۲۹ درصد)، ۳۱ - ۴۵ سال (۴۸ درصد) و بیش از ۴۵ سال (۱۵ درصد) می‌باشد. بعد از بررسی مقالات و مطالعات گوناگون و برگزاری جلسات مصاحبه نیمه‌ساختاریافته متعدد، ۸۲ معیار در ۵ دسته شناسایی گردید. در جدول زیر، مولفه‌های ارزیابی عملکرد مدیران مالی به همراه بار عاملی و ضرایب معناداری آن‌ها بیان شده است.

جدول ۲. مولفه‌ها و سنجه‌های ارزیابی عملکرد مدیران مالی

معیار	کد	زیرمعیار	بار عاملی
-------	----	----------	-----------

ارائه الگوی ارزیابی عملکرد مدیران مالی بخش عمومی

۰,۵۲۵	آراستگی ظاهر	B1	ویژگی‌های اخلاقی / شخصیتی (B)
۰,۷۱۵	رعایت شعائر، اخلاق و رفتار	B2	
۰,۶۱۷	صداقت	B3	
۰,۴۸۳	فن بیان و سخن گفتن	B4	
۰,۳۷۸	انتقادپذیری	B5	
۰,۷۰۳	انعطاف‌پذیری	B6	
۰,۶۶۶	صراحت و قاطعیت در گفتار و رفتار	B7	
۰,۶۵۷	قابل اعتماد بودن	B8	
۰,۵۹۸	امانت‌داری و پاک‌دستی	B9	
۰,۶۴۹	عدم توقع بی‌مورد	B10	
۰,۵۶۲	رعایت نظم و انضباط اداری	B11	
۰,۸۳۶	قضاوت	B12	
۰,۸۴۶	رازداری	B13	
0.483	ریسک‌پذیری	C1	مهارت‌های مدیریتی (C)
۰,۶۸۸	قدرت تنبیه و پاداش	C2	
۰,۷۰۲	به روز بودن دانش و اطلاعات	C3	
۰,۶۲۹	به کارگیری فناوری‌های نوین	C4	
۰,۳۵۶	برنامه‌ریزی	C5	
۰,۷۵۸	حسن سابقه کار	C6	
۰,۴۴۰	نظارت و کنترل	C7	
۰,۶۲۵	حمایت و دفاع از پرسنل	C8	
۰,۷۲۷	تخصیص بهینه منابع	C9	
۰,۶۵۱	شایسته سالار	C10	
۰,۵۶۷	توان هدف‌گذاری	C11	

ادامه جدول ۲. مولفه‌ها و سنجه‌های ارزیابی عملکرد مدیران مالی

بار عاملی	زیرمعیار	کد	معیار
۰,۶۹۹	سازمان‌دهی	C12	۹

۰,۶۱۵	تسلط به زبان‌های خارجی	C13	مهارت‌های انسانی (D)
۰,۶۹۹	خلاقیت و نوآوری	C14	
۰,۵۹۵	حل‌کننده مشکلات	C15	
۰,۵۹۵	توانایی پیش‌بینی پیامدها	C16	
۰,۵۶۷	قدرت تصمیم‌گیری	C17	
۰,۴۵۹	داشتن تفکر سیستمی	C18	
۰,۸۱۴	شرکت در فعالیتهای اجتماعی سازمان	D1	
۰,۶۲۱	رفتار و برخورد مناسب با همکاران	D2	
۰,۶۴۲	آموزش، یادگیری و رشد	D3	
۰,۵۶۵	انتقال دانش، تجربه و مهارت	D4	
۰,۵۷۵	شرکت فعال و موثر در جلسات	D5	معیارهای جهادی و شایسته‌سالاری (E)
۰,۶۳۴	توانایی ایجاد انگیزه در کارکنان	D6	
۰,۷۰۰	ایجاد هماهنگی	D7	
۰,۷۰۰	ایجاد محیط برد - برد	D8	
۰,۵۸۷	تیم‌سازی	D9	
۰,۳۸۰	آگاهی	D10	
۰,۶۰۲	اجتناب از تهمت	E1	
۰,۲۴۸	از خودگذشتگی	E2	
۰,۴۶۷	تعهد کاری	E3	
۰,۷۳۸	داشتن روحیه تحولی و نوшوندگی	E4	
۰,۸۰۱	نشاط، امید و نگرش مثبت	E5	
۰,۳۱۴	خستگی ناپذیری	E6	
۰,۴۴۸	اطمینان به توانمندی‌های شخصی	E7	
۰,۷۵۲	ثبات در رفتار	E8	
۰,۷۷۴	منطقی بودن	E9	
۰,۴۶۵	حفظ کرامت و حرمت خود	E10	
۰,۴۲۹	قانع بودن و طمع نداشتن	E11	
۰,۴۵۲	ساده‌زیستی	E12	

ادامه جدول ۲. مولفه‌ها و سنجه‌های ارزیابی عملکرد مدیران مالی

بار عاملی	زیرمعیار	کد	معیار
۰,۵۵۹	دقت در به کارگیری و حفظ بیت‌المال	E13	دقت

ارائه الگوی ارزیابی عملکرد مدیران مالی بخش عمومی

۰,۵۷۳	محبوبیت و مقبولیت در بین مردم	E14	مؤلفه‌های مالی (F)
۰,۶۳۰	ولایت‌مداری و عمل به فرامین مقام معظم رهبری (مدظله)	E15	
۰,۷۰۲	استقبال و پذیرش کارهای سخت	E16	
۰,۵۷۱	عمل به موقع و دقت در کار	E17	
۰,۸۰۵	انعکاس بیان صحیح و صادقانه مطالب	E18	
۰,۷۸۸	پیگیری مصرانه امور	E19	
۰,۷۲۳	اختصاص وقت به فکر کردن و اندیشیدن	E20	
۰,۷۲۰	خوش‌کلامی و حسن رفتار	E21	
۰,۷۰۲	هوشمندی و حرکت مبتنی بر علم و درایت	E22	
۰,۷۹۶	توکل و توسل به خدا	E23	
۰,۷۴۴	جلوگیری از تخلفات	E24	
۰,۵۳۳	حسابرسی و گزارش‌های دوره‌ای	F1	
۰,۳۳۲	تهیه صورت‌های مالی	F2	
۰,۶۳۲	رعایت استانداردهای حسابداری	F3	
۰,۶۸۵	تسلط به قوانین و مقررات	F4	
۰,۴۱۶	امور بانکی	F5	
۰,۳۰۶	افشای حقایق مالی	F6	
۰,۶۳۸	پیگیری رفع معایب و نقایص	F7	
۰,۳۵۴	جابجایی مشخص اعتبارات مالی	F8	
۰,۷۶۳	سازماندهی امور درآمدی	F9	
۰,۴۹۷	رعایت قوانین معاملات	F10	
۰,۴۸۳	رعایت قوانین مربوط به کسورات قانونی	F11	
۰,۷۸۸	تسویه حساب	F12	
۰,۸۰۹	رعایت زمانبندی گزارش‌دهی	F13	
۰,۷۳۵	به‌روز بودن اسناد و اطلاعات	F14	
۰,۷۸۷	نظارت ستادی	F15	
۰,۷۶۲	بایگانی مناسب و ثبت و ضبط	F16	
۰,۷۴۷	گردش مالی سازمان	F17	

متناسب با مدل مذکور و داده‌های جمع‌آوری شده، مدل پژوهش حاضر در نرم‌افزار PLS شبیه‌سازی گردید. نخستین مرحله در ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری، بررسی پایایی سنج‌های

مربوط به سازه‌های پژوهش است. بارهای عاملی هر متغیر آشکار و پنهان، می‌بایست بیش از ۰,۳ باشد و در صورتی که کمتر باشد، سنجه مورد نظر حذف می‌شود. طبق یافته‌های حاصل از نرم‌افزار و جدول ۱ دیده شده است که بار عاملی تمامی سنجه‌ها به جز یک مورد از زیر مجموعه مولفه شاخص‌های مدیریت جهادی و شایسته‌سالاری (از خودگذشتگی) بیش از ۰,۳ بوده است. بنابراین، تنها یک سنجه از میان ۸۲ سنجه از مدل حذف می‌شود.

برای بررسی سازگاری درونی سازه‌ها، به طور سنتی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده می‌شود. آلفای کرونباخ فرض می‌کند که همه معرف‌ها به یک اندازه پایا هستند، همچنین این معیار به تعداد عوامل هر شاخص حساس است و به طور کلی به کم برآوردی پایایی سازگاری درونی تمایل دارد. به دلیل وجود این معایب در ضریب آلفای کرونباخ، باید پایایی مرکب برای همه سازه‌ها محاسبه شود. پایایی مرکب باید بیشتر از مقدار ۰,۷۰۸ باشد. همچنین مقدار آلفای کرونباخ باید بیش از ۰,۷ باشد (آذر و همکاران، ۱۳۹۱). از دیگر شاخص‌ها جهت اعتبارسنجی مدل، بررسی روایی همگرا است. روایی همگرا اندازه‌ای است که یک سنجه با سنجه‌های جایگزین همان سازه به صورت مثبت همبسته است. سنجه‌های مربوط به هر سازه با شیوه‌های متفاوتی برای سنجش همان سازه بکار گرفته می‌شوند، بنابراین عواملی که معرف‌های یک سازه خاص هستند، باید همگرا باشند یا بخش زیادی از واریانس را به اشتراک گذارند. برای ایجاد روایی همگرا، محققان بارهای بیرونی سنجه‌ها و همچنین میانگین واریانس استخراجی را بررسی می‌کنند. اگر مقدار میانگین واریانس استخراجی برای هر سازه بیش از ۰,۵ باشد، روایی همگرای آن سازه تایید می‌شود (آذر و همکاران، ۱۳۹۱).

در جداول زیر، ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراجی برای تمامی سازه‌ها نشان داده شده است.

جدول ۳. ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراجی سازه‌های مدل

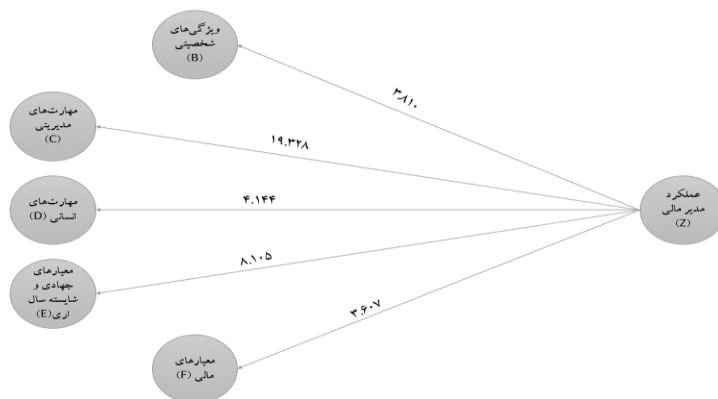
سازه	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراجی
	α	α	

۰,۷۱۳	۰,۹۰۰	۰,۸۸۲	ویژگی‌های شخصیتی (B)
۰,۶۳۶	۰,۹۱۲	۰,۹۰۷	مهارت‌های مدیریتی (C)
۰,۷۴۷	۰,۸۶۲	۰,۸۴۳	مهارت‌های انسانی (D)
۰,۶۳۸	۰,۹۳۸	۰,۹۳۰	معیارهای جهادی و شایسته‌سالاری (E)
۰,۸۰۰	۰,۹۱۱	۰,۹۰۲	معیارهای مالی (F)

منبع: یافته‌های تحقیق

مطابق با نتایج مندرج در جدول فوق، روایی همگرا و پایایی سازه‌ها به تایید می‌رسد. بعد از بررسی موارد بیان شده، می‌بایست تمامی مسیرهای نشان داده شده در مدل مفهومی (فرضیه‌ها) و روابط بین سازه‌ها باهم یا روابط بین هر سازه با سنجه‌های مربوط به خودش از لحاظ آماری معنادار شوند. نرم‌افزار PLS، به صورت پیش‌فرض روابط را در سطح اطمینان ۹۵ درصد آزمون می‌کند و چون مقدار t این سطح اطمینان برابر با ۱,۹۶ است، هر یک از روابط که مقدار t برای آن خارج از بازه -۱,۹۶ تا +۱,۹۶ باشد، از لحاظ آماری، در سطح اطمینان ۹۵ درصد تایید می‌شود. طبق خروجی‌های نرم‌افزار PLS، تمامی روابط علی مدل قابل قبول است، چون مقدار t آن‌ها خارج از بازه مشخص شده به دست آمده است. معناداری روابط بین متغیرها بیان‌کننده تناسب بین سنجه‌ها و سازه‌های مدل است.

در شکل زیر، مقدار t برای متغیرهای مورد نظر پژوهش نشان داده شده است.



شکل ۲. مدل تحقیق در حالت نمایش ضرایب معناداری

رایج‌ترین ضریبی که برای ارزیابی مدل ساختاری استفاده می‌شود، ضریب تعیین است. این ضریب سنجه دقت پیش‌بینی مدل بوده و برابر با توان دوم همبستگی میان مقادیر واقعی و پیش‌بینی شده یک سازه درون‌زای معین است. مقدار ضریب تعیین برای یک سازه درون‌زای، گویای درصد واریانسی است که توسط سازه‌های اثرگذار بر سازه مذکور تبیین می‌شود. هر چه این مقدار برای یک سازه بیشتر باشد، بیان‌کننده این است که مدل طراحی شده توسط محقق از برازش بهتر و قدرت پیش‌بینی‌کنندگی بیشتری برخوردار است. طبق ادبیات تحقیق، در این زمینه مقادیر کوچکتر از ۰,۱۹ برای ضریب تعیین کم، مقادیر بین ۰,۳۳ تا ۰,۶۷ متوسط و مقادیر بیش از ۰,۶۷ زیاد ارزیابی می‌شوند (آذر و همکاران، ۱۳۹۱). مقادیر ضریب تعیین برای سازه‌های درون‌زای مدل تحقیق در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول ۴. ضریب تعیین برای سازه‌های درون‌زا

مقدار R2	متغیر
۰,۱۴۰	ویژگی‌های اخلاقی/شخصیتی
۰,۵۸۲	مهارت‌های مدیریتی
۰,۲۳۰	مهارت‌های انسانی
۰,۲۸۱	مهارت‌های جهادی و شایسته‌سالاری
۰,۲۰۴	معیارهای مالی

همانگونه که در جدول نشان داده شده است، مقادیر ضریب تعیین برای سازه‌های درون‌زای الگو متوسط ارزیابی می‌شوند و این نتیجه نشان‌دهنده قدرت خوب پیش‌بینی‌کنندگی مدل است. به طور کلی، در این مطالعه و مدل بیان شده، ۵ فرضیه به طور کلی مورد بحث قرار گرفته است. این فرضیه‌ها که در مدل مفهومی مطالعه نیز بیان گردید، مطابق با یافته‌های حاصل از نرم‌افزار PLS و جدول زیر، تایید شده‌اند.

جدول ۵. آزمون‌های فرض مدل

نتیجه آزمون	آماره t	ضریب مسیر	فرضیه
پذیرش	۳,۸۱۰	۰,۳۷۴	ویژگی‌های شخصیتی - اخلاقی بر ارزیابی عملکرد مدیران مالی بخش عمومی تاثیر گذار است.
پذیرش	۱۹,۳۲۸	۰,۷۶۳	مهارت‌های مدیریتی بر ارزیابی عملکرد مدیران مالی بخش عمومی تاثیر گذار است.
پذیرش	۴,۱۴۴	۰,۴۸۰	مهارت‌های انسانی بر ارزیابی عملکرد مدیران مالی بخش عمومی تاثیر گذار است.
پذیرش	۸,۱۰۵	۰,۵۳۰	معیارهای جهادی و شایسته‌سالاری بر ارزیابی عملکرد مدیران مالی بخش عمومی تاثیر گذار است.
پذیرش	۳,۶۰۷	۰,۴۵۲	معیارهای مالی بر ارزیابی عملکرد مدیران مالی بخش عمومی تاثیر گذار است.

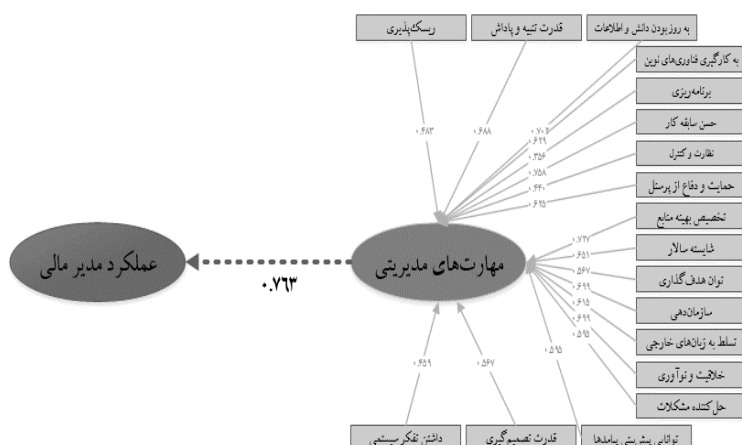
منبع: یافته‌های تحقیق

همانطور که در جدول فوق دیده می‌شود، تمامی ضرایب مسیر از مقدار ۰,۳ بیشتر بوده و هم‌چنین آماره t نیز در تمامی آزمون‌ها از مقدار ۱,۹۶ بیشتر می‌باشد. بنابراین، در سطح معناداری ۰,۰۵، تمامی آزمون‌های فرض رد شدند، رد شدن آزمون فرض به معنای تاثیرگذاری هر کدام از عوامل بر ارزیابی عملکرد مدیران مالی می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

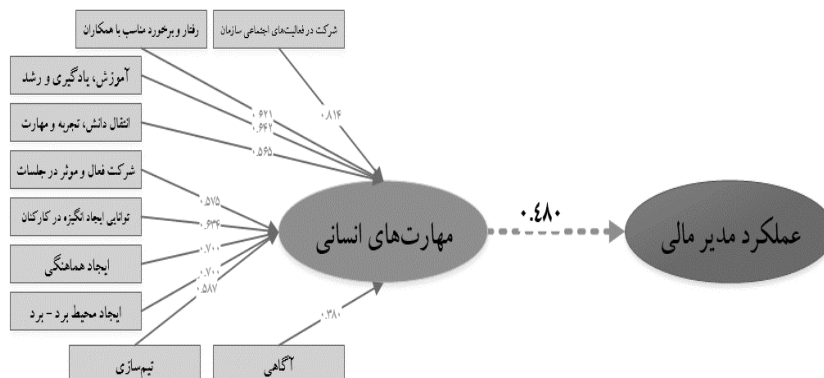
همانطور که در مطالعه پیش رو شرح داده شد، ۵ مولفه کلی بر ارزیابی عملکرد مدیران مالی

در بخش عمومی تاثیرگذار هستند که ۸۲ سنجه در ۵ مولفه مذکور دسته‌بندی شده‌اند. همانطور که در شکل ۳ دیده می‌شود، از میان مولفه‌های مدل، «مهارت‌های مدیریتی»، مهم‌ترین مولفه می‌باشد که از میان ۱۸ سنجه زیرمجموعه آن، مهم‌ترین سنجه‌ها شامل «قدرت تنبیه و پاداش»، «ریسک‌پذیری» و «سازماندهی» می‌باشد.



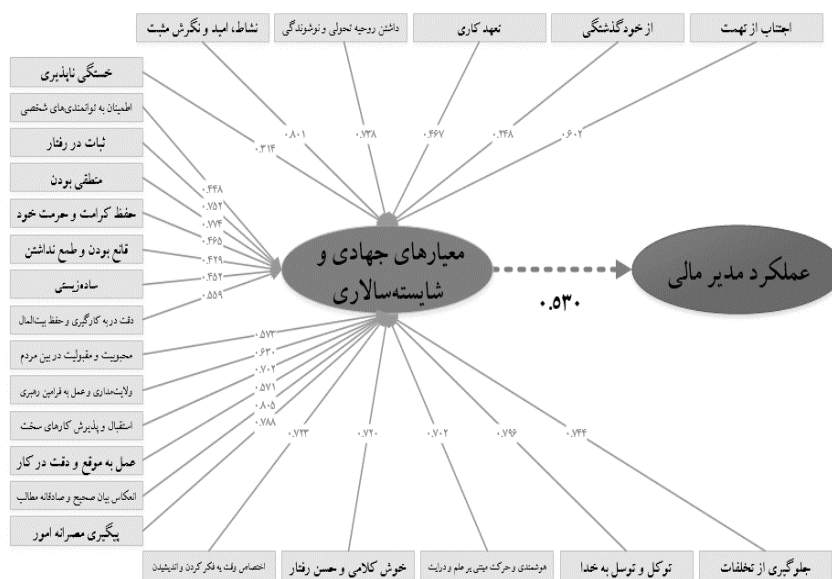
شکل ۳. وزن معیار و سنجه‌های مهارت‌های مدیریتی بر عملکرد مدیر مالی

دومین معیار مهم در مدل، «مهارت‌های انسانی» می‌باشد که شامل ۱۰ زیرمعیار بوده و مهم‌ترین آن‌ها شامل «ایجاد محیط برد - برد»، «تیم‌سازی» و «شرکت در فعالیت‌های اجتماعی سازمان» می‌باشد که در شکل ۴ نشان داده شده است.



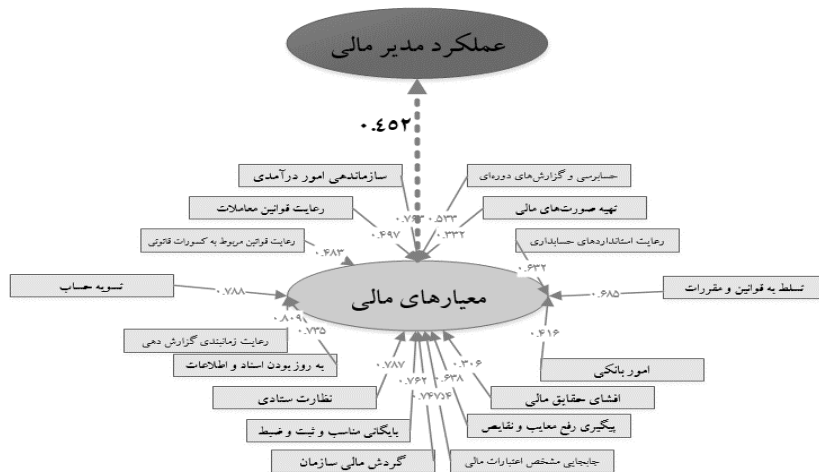
شکل ۴. وزن معیار و سنج‌های مهارت‌های انسانی بر عملکرد مدیر مالی

سومین معیار موثر در مدل، «معیارهای جهادی و شایسته‌سالاری» می‌باشد که شامل ۲۴ زیر معیار بوده و مهم‌ترین آن‌ها شامل «اختصاص وقت به فکر کردن و اندیشیدن»، «تعهد کاری» و «پیگیری مصرانه امور» می‌باشد. در شکل ۵ موارد مذکور بیان شده است.



شکل ۵. وزن معیار و سنج‌های معیارهای جهادی و شایسته‌سالاری بر عملکرد مدیر مالی

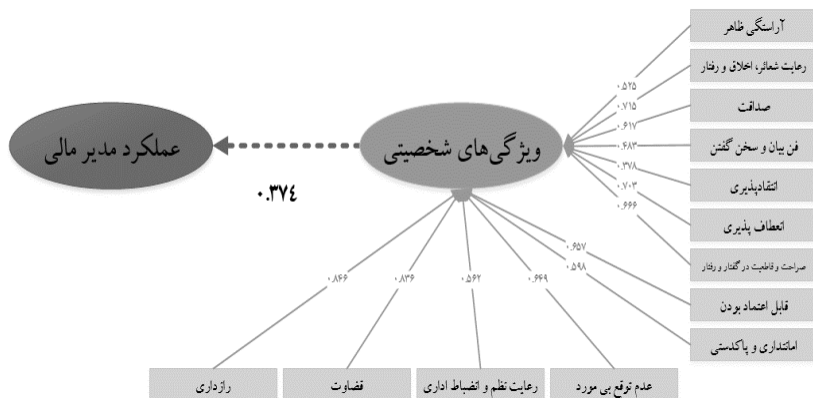
در شکل ۶ نیز دیده می‌شود که چهارمین معیار موثر «معیارهای مالی» بوده که از میان ۱۷ سنجه آن، «سازماندهی امور درآمدمی»، «رعایت استانداردهای حسابداری» و «بایگانی مناسب و ثبت و ضبط» مهم‌ترین سنجه‌ها بوده‌اند.



شکل ۶. وزن معیار و سنجه‌های معیارهای مالی بر عملکرد مدیر مالی

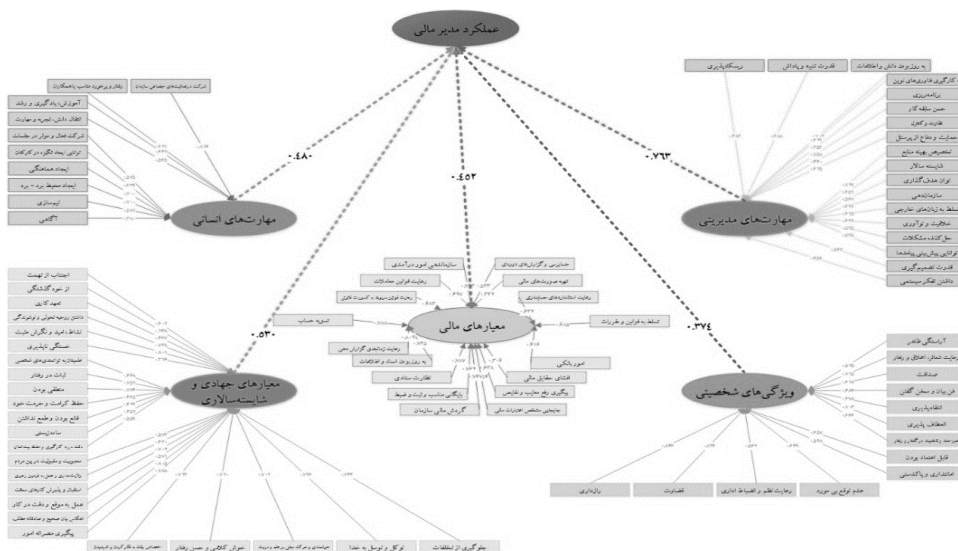
کم‌اهمیت‌ترین مولفه در ارزیابی عملکرد مدیران مالی در بخش عمومی نیز «ویژگی‌های شخصیتی» بوده‌اند. در معیار مذکور، مهم‌ترین سنجه‌ها شامل «رازداری»، «قضاوت» و «رعایت شعائر، اخلاق و رفتار» می‌باشد.

ارائه الگوی ارزیابی عملکرد مدیران مالی بخش عمومی



شکل ۷. وزن معیار و سنج‌های معیارهای مالی بر عملکرد مدیر مالی

در شکل زیر، الگوی نهایی ارزیابی عملکرد مدیران مالی در بخش عمومی به طور کامل ارائه شده است.



شکل ۸. مدل نهایی پژوهش

در شکل ارائه شده، دیده می‌شود که دو متغیر ویژگی‌های شخصیتی و معیارهای جهادی و

شایسته‌سالاری به عنوان متغیرهای مستقل، هم بر دو دسته متغیرهای مولفه‌های مهارت‌های مدیریتی و مهارت‌های انسانی تاثیر گذاشته و هم به طور مستقیم بر عملکرد مدیریت مالی تاثیرگذار هستند. وزن هر کدام از مولفه‌ها و معیارهای آن‌ها در شکل نشان داده شده است. دو متغیر مهارت‌های مدیریتی و مهارت‌های انسانی نیز که متغیرهای رابط هستند، از دو متغیر بیان شده تاثیر گرفته و بر متغیر معیارهای مالی تاثیرگذار هستند. هم‌چنین به طور مستقیم، بر عملکرد مدیر مالی نیز تاثیرگذار می‌باشند. متغیر معیارهای مالی نیز یک متغیر وابسته بوده که از متغیرهای بیان شده تاثیر می‌گذارد اما بر عملکرد مدیر مالی تاثیرگذار است. وزن تاثیر هر کدام از متغیرها بر عملکرد مدیر مالی نیز در شکل به خوبی نشان داده شده است.

اما از میان مولفه‌های ۵ گانه، وزن و اهمیت هر کدام از معیارها متفاوت است. مهم‌ترین معیار در ارزیابی عملکرد مدیران مالی «مهارت‌های مدیریتی» می‌باشند. این دسته معیار، ۱۸ زیرمعیار دارد که مهم‌ترین آن‌ها نیز عبارتند از:

- قدرت تنبیه و پاداش

- ریسک‌پذیری

- سازماندهی

دومین معیار مهم در ارزیابی عملکرد مدیران مالی «مهارت‌های انسانی» می‌باشد. این دسته

معیار نیز شامل ۱۰ زیرمعیار می‌باشد که مهم‌ترین زیرمعیارهای آن عبارتند از:

- ایجاد محیط برد - برد

- تیم‌سازی

- شرکت در فعالیت‌های اجتماعی سازمان

سومین معیار موثر در ارزیابی عملکرد مدیران مالی بخش دولتی، «معیارهای جهادی و

شایسته‌سالاری» می‌باشد که شامل ۲۴ زیر معیار بوده است. مهم‌ترین زیرمعیارهای آن عبارتند از:

- اختصاص وقت به فکر کردن و اندیشیدن

- تعهد کاری

- پیگیری مصرانه امور

چهارمین معیار مهم در ارزیابی عملکرد مدیران مالی بخش دولتی «معیارهای مالی» می‌باشد. مهم‌ترین زیرمعیارهای آن‌ها عبارتند از:

- سازماندهی امور درآمدی

- رعایت استانداردهای حسابداری

- بایگانی مناسب و ثبت و ضبط

کم‌اهمیت‌ترین دسته معیارها در ارزیابی عملکرد مدیران مالی نیز مولفه «ویژگی‌های شخصیتی» می‌باشد.

از مقایسه دیگر مطالعات با پژوهش حاضر، برخی تشابهات در نتایج و یافته‌های آن‌ها با مطالعه حاضر یافت شده است؛ بدین صورت که عیسی صائب (۱۳۹۳) در مطالعه خود عوامل مختلف بر عملکرد مدیران مالی را مورد بررسی قرار داده است که معیارهای صحت و انسجام سیستم اطلاعات حسابداری، به روز بودن مدیر و تعهد کاری و قدرت سازماندهی از جمله مهم‌ترین معیارهای مذکور بودند. هم‌چنین مطلبی زاده (۱۳۹۶) در مطالعه خود به بررسی عوامل موثر بر ارتقا عملکرد مدیران مالی پرداخته است. معیارهای اجتماعی و ارتباط‌گیری، تیم‌سازی و دریافت خروجی‌های مالی موثر بر ارتقا و ارزیابی موثر مدیران مالی از اهمیت بیشتری برخوردار بوده است. در دیگر مطالعه مورد بررسی، سلیمانی (۱۳۹۳) به طور خاص رابطه میان معیارهای مالی و مدیریت سود با ارزیابی عملکرد مدیران را مورد بررسی قرار داده است. طبق یافته‌های این پژوهش، معیارهای مالی تاثیر بسزایی بر عملکرد مدیران مالی دارد اما توجه به دیگر عوامل که در این پژوهش به آن‌ها توجهی نشده است، از اهمیت بیشتری می‌تواند برخوردار باشد.

در انتهای مقاله نیز اینگونه پیشنهاد می‌شود که در ارزیابی عملکرد مدیران مالی بخش عمومی، توجه اصلی و نخست ارزیاب و بازرس، می‌بایست به معیارهای جهادی و شایسته‌سالاری و هم‌چنین ویژگی‌های شخصیتی و اخلاقی باشد. در بخش دوم، مهارت‌های انسانی و مدیریتی می‌بایست مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفته و در گام آخر معیارهای مالی مدیر سنجیده شود.

نکته قابل توجه در این یافته‌ها بدین صورت است که در صورتی که فرد معیارهای جهادی و شایسته‌سالاری و هم‌چنین ویژگی‌های شخصیتی و اخلاقی را در خود پرورش دهد، مهارت‌های انسانی و مدیریتی را نیز می‌تواند به طور کامل و خوب یاد گرفته و نهایتاً با یادگیری مباحث مالی، امور مالی را نیز مسلط شود.

این یافته‌ها، اهمیت بالای معیارهای جهادی و شایسته‌سالاری را می‌رساند. به طور کلی، طبق یافته‌های پژوهش در بخش تحلیل ساختاری تفسیری نیز این نتایج به دست آمد که جهت کامل بودن یک مدیر، سه دسته ویژگی‌ها و معیار را باید در خود تقویت کند. نخست معیارهای جهادی و شایسته‌سالاری و ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی است که با عنوان شایستگی‌های پایه در مدل سطح‌بندی پژوهش نام‌گذاری شده است. در گام بعد، شایستگی‌های میانی شامل مهارت‌های مدیریتی و انسانی را باید یک مدیر در خود تقویت کند و در گام نهایی، شایستگی‌های تخصصی که معیارهای مالی می‌باشد را باید به طور کامل یاد بگیرد.

منابع

- آذر، عادل. غلام زاده، رسول. مهدی قنواتی (۱۳۹۱)، "مدلسازی مسیری- ساختاری در مدیریت- کاربرد نرم افزار smart pls"، انتشارات نگاه دانش.
- افشار، مصطفی؛ زمانی عموقین، رامین (۱۳۹۳)، تبیین ارتباط شاخص‌های ارزیابی عملکرد و رتبه عملکردی با رشد شرکت‌ها، پیشرفت‌های حسابداری، دوره ۶، شماره ۱
- بحرانی، عطیه؛ قراگوزلو، محمدرضا (۱۳۹۶)، تدوین معیارهای ارزیابی عملکرد با استفاده از روش تحلیل سلسله مراتبی فازی. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری.
- حصیرچی، امیر؛ سلطانی، محمدرضا؛ فرهی بوزنجانی، برزو (۱۳۹۰)، "الگوی شایستگی مدیران نظام در اندیشه مقام معظم رهبری (حضرت آیت‌الله العظمی امام خامنه‌ای(مدظله‌العالی))". فصلنامه نظارت و بازرسی، سال پنجم، شماره ۱۷.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۹۰)، "روش تحقیق با رویکرد پایان نامه نویسی"، ویرایش ششم، انتشارات فوژان.
- خواجوی، شکرا...؛ فتاحی، حسن؛ قدیریان، حسین (۱۳۹۴)، "رتبه‌بندی و ارزیابی عملکرد مالی شرکت‌های صنایع منتخب بورس اوراق بهادار تهران با استفاده از مدل ترکیبی فازی، مطالعه‌ی موردی: شرکت‌های صنایع دارویی، فلزات اساسی و خودرو و قطعات، مجله دانش حسابرسی، سال پانزدهم، شماره ۶۰.
- دانشور، مریم (۱۳۹۵)، "طراحی مدل ارزیابی عملکرد شعب بیمه با استفاده از تکنیک DEA"، پژوهش‌نامه علوم انسانی و اجتماعی، زمستان ۱۳۸۵، سال ۶، شماره ۲۳.
- سلیمانی، ابوالفضل (۱۳۹۳)، "بررسی رابطه بین مدیریت سود و معیارهای مالی و اقتصادی ارزیابی عملکرد مدیران". پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، موسسه آموزش عالی سمنگان.
- شریفی‌منش، محمد؛ نظری هاشمی، سیدرضا (۱۳۹۶)، ارزیابی عملکرد براساس مدل کارت امتیازی متوازن BSC با رویکرد فازی سلسله مراتبی. پنجمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت و دومین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری‌های باز.
- صائب، عیسی (۱۳۹۳)، ارزیابی سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری و تاثیر آن بر عملکرد مدیران مالی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی. دانشگاه شهید چمران اهواز.
- گودرزی، علی محمد؛ نجفی، محمد علی (۱۳۹۲)، سخنی با استادان، مدیران و متخصصان منابع انسانی کشور، اولین کنفرانس توسعه منابع انسانی، تهران، سالن اجلاس سران.
- مطلبی‌زاده، سپیده (۱۳۹۶)، بررسی تاثیر انتصاب مدیران شایسته بر ارتقا عملکرد در اداره کل دارایی استان زنجان با رویکرد کارت امتیازی متوازن، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی مدیریت،

موسسه آموزش عالی صوفی رازی.

موحدمنش، ویدا (۱۳۹۴)، ارائه چارچوبی جهت ارزیابی عملکرد مدیران با استفاده از تاپسیس فازی و تحلیل

پوششی داده‌های فازی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه گیلان.

- Ahmed Bowra,Z & Nasir,A.(2014). Impact of Fairness of Performance Appraisal on Motivation and Job Satisfaction in Banking Sector of Pakistan, *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 4(2)16-20.
- Dhanraj Sharma. Ruchita Verma. (2018). "Performance Evaluation of electivity Skills of Fund Managers in India: An Analysis of Index Funds" *International Journal of Engineering Technology Science and Research*. Volume 5, Issue 3 March 2018.
- Meng Wang. Michael J Morley. Fang Lee Cooke. Jiuping Xu. Huimin Bian. (2017). Scholars, strategists or stakeholders? Competing rationalities and impact of performance evaluation for academic managers in Chinese universities. Experience a new dimension of scholarly research.
- Mutindi Mzera, U. J. (2013).The role of value-based management tools on the performance of firms listed in the nairobi securities exchange. *International Journal of Business Administration*, 4: (1), 92-104.
- Siyahi, Somae. (2013). "Assessment of managers 'awareness of task description and its relation with managers' performance". Master thesis. Educational Sciences, Educational Management. University of Sistan and Baluchestan. Faculty of Education and Psychology.
- Stancic, P., Todorovic, M. & Cupic, M. (2012). Value-based management and corporate governance: a study of Serbian corporations. *Economic Annals*, 57: (193), 93-112.
- Tehrani, Reza. Mohammad Reza Mehragan, Mohammad Reza Golkani. (2012). Model for Evaluating Financial Performance of Companies by Data Envelopment Analysis A Case Study of 36 Corporations Affiliated with a Private Organization. *International Business Research*; Vol. 5, No. 8; 2012 ISSN 1913-9004 E-ISSN 1913-9012 Published by Canadian Center of Science and Education.