

Public Organizations Management

Open
Access

ORIGINAL ARTICLE

Phenomenology of University Financial Managers' View to the Financial Management Profession

Mohammad Bakhtazmay Bonab^{1*}, Aliakbar Peyvasteh²

¹ Assistant Professor, Department of Public Administration, Branch Mamaghan, Islamic Azad University, Mamaghan, Iran.

² Assistant Professor, Department of Public Administration, Osveh Institute of Higher Education, Tabriz, Iran.

Correspondence

Mohammad Bakhtazmay Bonab
Email: M_azmayb@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the lived experience of financial managers of universities regarding the profession of financial management, and it was conducted using a qualitative method and a phenomenological approach. Accordingly, the Colaity method was used as the basis and model of research implementation. The statistical population was financial managers of Islamic Azad University in the East Azerbaijan province, and purposeful sampling was used. The data collection tool was a semi-structured interview with 12 financial managers, emphasizing theoretical saturation. After analyzing the interviews, the four main themes of responsibilities and duties including planning and decision-making, monitoring and report writing, analysis and forecasting, in the field of expertise and skills including knowledge and academic education, problem-solving skills, technology and software skills, math and statistics skills, communication skills, analytical skills, organizational skills, in the field of job satisfaction including income and benefits, nature of the job and work environment and in the field of personality traits including accuracy, thoughtful and logical, independent and decisive, and conscientiousness were identified and defined and finally, practical suggestions were presented.

KEYWORDS

Financial Managers, Financial Management, Phenomenological Approach

How to cite

Bakhtazmay Bonab, M. & Peyvasteh, A.A. (2023). Phenomenology of University Financial Managers' View to Financial Management Profession. Public Organizations Management, 11(2), 43-60.

نشریه علمی

مدیریت سازمان‌های دولتی

«مقاله پژوهشی»

پدیدارشناسی نگاه مدیران مالی دانشگاه‌ها به حرفه مدیریت مالی

محمد بخت‌آزمای بناب^{۱*}، علی اکبر پیوسته^۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر مطالعه تجربه زیسته مدیران مالی دانشگاه‌ها در مورد حرفه مدیریت مالی است و به روش کیفی و با رویکرد پدیدارشناسانه انجام گرفته است. در فرایند تحقیق، متد کولایزی به‌عنوان مبنا و الگوی اجرای تحقیق به‌کار گرفته شد. جامعه آماری مدیران مالی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی بوده و از نمونه‌گیری هدفمند استفاده شده است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با ۱۲ نفر از مدیران مالی با تأکید بر اشیاع نظری مذکور بود. پس از تحلیل مصاحبه‌ها، چهار تم اصلی مسئولیت‌ها و وظایف شامل مقوله‌های برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری، نظارت و گزارش‌نویسی، تجزیه و تحلیل و پیش‌بینی، درزمینه تخصص و مهارت‌ها شامل مقوله‌های دانش و تحصیلات اکادمیک، مهارت حل مسئله، مهارت فناوری و نرم‌افزار، مهارت ریاضی و آمار، مهارت ارتباطی، مهارت تحلیلی، مهارت سازمان‌دهی، در زمینه رضایت شغلی شامل مقوله‌های درآمد و مزایا، ماهیت شغل و جو کاری و در زمینه ویژگی‌های شخصیتی شامل چهار مقوله دقیق بودن، متفکر و منطقی بودن، مستقل و قاطع بودن و با وجدان بودن شناسایی و تعریف و در نهایت پیشنهادها کاربردی ارائه شد.

واژه‌های کلیدی

مدیران مالی، مدیریت مالی، رویکرد پدیدارشناسانه.

^۱ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد ممقان، دانشگاه آزاد اسلامی، ممقان، ایران.
^۲ استادیار، گروه مدیریت دولتی، مؤسسه آموزش عالی اسوه، تبریز، ایران.

نویسنده مسئول:

محمد بخت‌آزمای بناب

رایانامه: M_azmayb@yahoo.com

استناد به این مقاله:

بخت‌آزمای بناب، محمد و پیوسته، علی اکبر (۱۴۰۱). پدیدارشناسی نگاه مدیران مالی دانشگاه‌ها به حرفه مدیریت مالی. فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۱ (۲)، ۴۳-۶۰.

<https://ipom.journals.pnu.ac.ir/>

مقدمه

دنیای امروز دنیای سازمان‌هاست و مدیران مالی یکی از با ارزش‌ترین منابع سازمانی محسوب می‌شوند. آنها به سازمان معنا و مفهوم بخشیده و زمینه‌های تحقق اهداف سازمانی را فراهم می‌آورند. امروز بیش از هر زمان دیگری رشد و توسعه سازمان‌ها در گرو استفاده صحیح از مدیران مالی است.

تغییر سریع در فضای کسب‌وکار در سراسر جهان، تحول نگاه‌های کوچک و متوسط را به سمت پیشرفت پایدار سوق داده است. اگرچه موفقیت این کسب‌وکارها برای هر اقتصاد در حال توسعه مهم است، اما به دلیل ضعف مدیریت مالی، میزان شکست بالا و در حدود ۹۰٪ در سراسر جهان نشان داده شده است. ادبیات مربوط به شیوه‌های مدیریت مالی، مزایای اجرای این شیوه‌ها را برای بهبود رشد تجارت نشان می‌دهد (زادا، یوکان و زادا، ۲۰۱۹).

در تصمیم‌گیری‌های راهبردی مدیران مالی نتایج نشان می‌دهد که بین هریک از عوامل سرآمدی عملکرد فرایندها و خدمات، عوامل سازمانی، عوامل فردی و مدیریت خطر و سرمایه‌گذاری به ترتیب، فعالیت اجتماعی و قانونی، عوامل زمینه‌ای (محیطی)، عقلانیت ایستا و محیط‌زیست، بیشترین تأثیر را بر تصمیم‌گیری‌های راهبردی مالی مدیران دارند (تاجیک و همکاران، ۱۴۰۲). مدیران مالی یکی از ورودی‌های سیستم سازمانی می‌باشند. هرچه سازمان بتواند نیروی مالی شایسته‌تری جذب و از آن نگهداری و استفاده موثرتری نماید، در رسیدن به اهدافش موفق‌تر و نسبت به رقبایش پیش‌تر است.

طبیعتاً شخصی که به عنوان مدیر مالی یک نهاد یا سازمان منصوب می‌شود وابسته به اینکه در چه سازمانی فعالیت دارد با در نظر گرفتن مؤلفه‌هایی همچون نیاز سازمان، اندازه و ابعاد آن و مهم‌تر از همه مقایسه آن با سایر سازمان‌های مشابه باید بر عهده‌ای از توانایی‌های مدیریتی عالی و تجارب حرفه‌ای مسلط باشد. یقیناً چنین شخصی برای پیشبرد اهداف و برنامه‌های سازمان با بسیاری اشخاص دیگر از قبیل مدیران ارشد، واحدهای حسابداری، مشاوران و... ارتباط پیاپی و نزدیکی دارد. به همین منظور برخورداری از یک روحیه مدیریتی و رهبری مالی جدای از دانش و تجربه کافی برای او ضروری است. از دیگر مهارت‌های یک مدیر مالی موفق برخورداری از دقت و حوصله کافی است تا بتواند ریشه‌یابی مسائل و مشکلات را به بهترین نحو ممکن انجام داده و راه‌حل‌های کاربردی و مؤثر پیدا کند. اطلاع از قوانین و

آیین‌نامه‌های مربوط به حسابداری و حسابرسی سازمان از دیگر توانایی‌های چنین فردی می‌باشد (آزادواری، ۱۴۰۱).

مدیریت مدیران مالی معطوف به سیاست‌ها، اقدامات و سیستم‌هایی است که رفتار، طرز فکر و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و شامل چهار وظیفه جذب، توسعه، ایجاد انگیزش و نگهداشت است؛ به عبارت دیگر مدیریت مدیران مالی یعنی مدیریت کارکنان سازمان. انسان از زمان خلقت و زندگی بر روی کره خاکی هرگز بدون در نظر گرفتن فردای خود سر به بالین نگذاشته و همواره در اندیشه آینده خود و وابستگی‌هایش بوده است. امروزه با پیچیده شدن زندگی و به وجود آمدن سازمان‌های بزرگ، داشتن راه و روش صحیح برای برخورد با مخاطرات و استفاده درست از فرصت‌ها بیش از پیش قابل لمس است. داشتن یک برنامه جامع و کامل برای دستیابی به اهداف اساسی اصلی انکارناپذیر است که از طریق استراتژی منابع انسانی و تدوین آن می‌توان به این مهم نائل شد. پیچیدگی و اهمیت فعالیت‌های منابع انسانی بدان اندازه افزایش یافته است که حتی کوچک‌ترین سازمان‌ها هم برای دایره منابع انسانی مدیری تمام‌وقت را به خدمت می‌گیرند. در هر سازمان مدیر منابع انسانی فعالیت‌ها و تصمیمات مربوط به تأمین نیروی انسانی را هماهنگ می‌کند. در شرکت‌های بزرگ مدیریت منابع انسانی با چالش‌ها و مسائل زیادی روبه‌رو است. این مسائل موجب کاهش بازدهی، افت عملکرد، استعفای کارکنان، اخراج آن‌ها، خراب شدن روحیه، اختلاف خانوادگی و نارضایتی عمومی می‌شوند. استراتژیست‌ها به این نکته پی برده‌اند که برای موفق شدن در استراتژی‌ها ناگزیرند به منابع انسانی توجه خاصی نمایند. مدیران مالی در تدوین و اجرای استراتژی‌ها نقش‌هایی فعال و مبتکرانه بر عهده می‌گیرند. در حال حاضر بسیاری از شرکت‌های بزرگ دنیا برنامه‌ریزی استراتژیک را در بخش نیروی انسانی خود لحاظ کرده‌اند؛ چراکه موفقیت سازمان خود را در گرو آن می‌دانند.

اگر مدیران دلایل درست و منطقی ماندن را تقویت کنند و از تقویت دلایل غلط بپرهیزند نه تنها می‌توانند آمار ترک خدمت نیروهای مالی را کاهش دهند، بلکه هدف‌های دیگر را نیز تحقق می‌بخشند. در هر حال اولین اقدام درک کارکنان و احترام گذاشتن به آن‌ها به عنوان افرادی است که ارزش‌های متفاوت از ارزش‌های مدیران دارند. اگر برای مدیریت مهم است که افراد به خاطر دلایلی که هم برای خودشان و هم برای جامعه مفید است باقی بمانند، باید سازمان‌هایی که به صورت زنده و پویا اداره می‌گردند را توسعه دهند و به افراد و ارزش‌ها و اعتقادات آنها احترام بگذارند. هدف این پژوهش

دیگر فقط اختصاص به سازمان‌های اقتصادی و توسعه‌نگر ندارد. بلکه دولت‌ها نیز که خود به‌نوعی به یک سازمان بزرگ و البته فراگیر تبدیل شده‌اند نیاز به برنامه‌ریزی و مدیریت مالی در جهت حفظ شهروندان و سازمان‌های اقتصادی دارند این امر تا آن حد از درجه اهمیت برخوردار است که اگر سازمانی با تکیه بر مدیریت مالی و دانش به‌روز خود بتواند به اهداف خود برسد لکن با عدم حمایت دولت و یا به تعبیری عدم مدیریت مالی مناسب دولت نمی‌تواند مدت‌زمان زیادی به بقای خود ادامه دهد. از طرف دیگر دولت‌ها هرچند در برنامه‌ریزی‌های مالی موفق باشند ولی در عرصه عمومی فعال نباشند نمی‌توانند از این برنامه‌ریزی‌ها طرفی ببندند. پس یک رابطه دوسویه و مهم بین دولت و سازمان‌های اقتصادی برقرار است (کوکبی، ۱۳۹۵).

بنابراین یکی از مهم‌ترین وظایف مدیریت سازمان‌ها در بعد نیروی انسانی، حفظ و نگهداشت مدیران مالی می‌باشد. آنها مسئول سلامت مالی سازمان هستند، گزارشات مالی را تهیه و فعالیت‌های سرمایه‌گذاری را هدایت می‌کنند، استراتژی‌ها را توسعه می‌دهند و برای رسیدن به اهداف مالی بلندمدت سازمان برنامه‌ریزی می‌کنند.

پیشینه‌های پژوهش

خلاصه‌ای از پیشینه پژوهش‌های انجام شده داخلی و خارجی، در خصوص موضوع پژوهش در جدول ۱ نشان داده است.

بررسی نگاه مدیران مالی دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی به حرفه مدیریت مالی از منظر پدیدارشناسی است.

مبانی نظری

امروزه دانش مدیریت مالی به عنوان بخشی لاینفک از مدیریت کلی در کسب و کارهای مختلف کاربرد و اهمیت فراوان دارد. نقش و اهمیت مدیریت مالی در حوزه معدن و سرمایه‌گذاری‌ها و پروژه‌های معدنی دوچندان است که سرمایه بر بودن، داشتن جریان نقدینگی نامتعارف، درازمدت و دیربازده بودن، قوانین استهلاک و مالیات، نقش متمایز سود تجاری و سود سرمایه و نیز ضرورت یکسانی بررسی‌های مالی و اقتصادی در پروژه‌های مختلف از مهم‌ترین دلایل این امر می‌باشند. مدیریت مالی با تنظیم و تحلیل صورت‌های مالی به عنوان مهم‌ترین اطلاعات مدیریتی، هیئت‌مدیره و مدیران واحد تجاری را در مدیریت و راهبری بنگاه کمک می‌نماید. همچنین برای تعمیق مطالعات امکان‌سنجی و ارزیابی پروژه‌های سرمایه‌گذاری نیازمند دانش مدیریت مالی بوده تا تصمیم‌گیری مدیران نیز براساس مطالعات و بررسی‌های جامع و کامل صورت پذیرد (محمودی و میر ابوالحسنی، ۱۳۹۶).

بحران‌های اقتصادی به خصوص بحران اقتصاد جهانی در پایان دهه اول قرن بیست و یک باعث توجه بیشتر به نقش مدیریت مالی بر عملکرد سازمان‌ها شده است. امروزه مدیریت

جدول ۱. الف. خلاصه پیشینه پژوهش

Table 1. Summary of Research Background

مؤلف (سال)	عنوان	نتایج پژوهش
تاجیک و همکاران (۱۴۰۲)	شناسایی و رتبه‌بندی عوامل شناختی مؤثر بر تصمیم‌گیری‌های راهبردی مدیران مالی	تحلیل داده‌ها نشان داد تصمیم‌گیری‌های راهبردی مالی مدیران مالی، تحت تأثیر عوامل سرآمدی عملکرد فرایندها و خدمات، عوامل سازمانی، عوامل فردی و مدیریت خطر و سرمایه‌گذاری هستند و با یکدیگر رابطه دارند. اولویت‌بندی ابعاد و مؤلفه‌ها نیز با استفاده از فن فرایند تحلیل شبکه‌ای انجام شد. نتایج نشان داد که در بین هر یک از عوامل سرآمدی عملکرد فرایندها و خدمات، عوامل سازمانی، عوامل فردی و مدیریت خطر و سرمایه‌گذاری به ترتیب، فعالیت اجتماعی و قانونی، عوامل زمینه‌ای (محیطی)، عقلانیت ایستا و محیط‌زیست، بیشترین تأثیر را بر تصمیم‌گیری‌های راهبردی مالی مدیران دارند. از بین چهار معیار فوق، فعالیت اجتماعی و قانونی، رتبه اول و آمادگی شناختی، رتبه آخر را به دست آورده است.
لشکری و شهسواری‌پور (۱۳۹۹)	اهمیت و نقش مدیریت مالی	اگر اصلاحات رویکرد مدیریت مالی به صورت متعادل و متناسب با زیرساخت‌های کشور به کار بسته شود پیامدهای مطلوبی همچون ارتقاء، شفافیت، بهره‌وری و ... خواهد داشت. از آنجایی که کلیه فعالیت‌های سازمان وابسته به امور مالی می‌باشد پیشنهاد می‌گردد که سازمان‌ها از سیستم‌های اطلاعاتی (هوش تجاری) استفاده نمایند. وجود چنین سیستم‌هایی باعث شفافیت و بازدهی سازمان و افزایش بهره‌وری می‌شود.

جدول ۱. ب. خلاصه پیشینه پژوهش خلاصه پیشینه پژوهش

مؤلف (سال)	عنوان	نتایج پژوهش
بنایی (۱۳۹۷)	نقش امور مالی در سازمان	مدیریت مالی در سازمان‌ها دارای نقش محوری است و بر بودجه‌بندی، تأمین مالی در بازارهای مالی و ارزیابی پروژه‌های سرمایه‌گذاری و بازاریابی مؤثر است. تقویت مدیریت مالی به عنوان یکی از مهم‌ترین توانایی‌های مدیران سازمان‌ها از ابزارهای کاربردی مؤثر در مسیر رهبری و مدیریت سازمان‌ها و اجرای استراتژی‌های رشد و توسعه به شمار می‌رود.
محمودی و میر ابوالحسنی (۱۳۹۶)	نقش مدیریت مالی در سرمایه‌گذاری‌ها و پروژه‌های معدنی	اگرچه مدیریت مالی به عنوان یکی از وجوه مدیریتی در کلیه صنایع و کشورها اهمیت دارد، اما ویژگی‌های ذاتی صنعت معدن و معدن‌کاری در ارتباط با مسائل مالی و اقتصادی و نیز شرایط و ویژگی‌های اقتصادی خاص حاکم بر کشور ما، نقش و تأثیر آن را در معدن‌کاری متمایز و مضاعف می‌سازند. با توجه به پاره‌ای مسائل می‌توان اعمال مدیریت مالی را بزرگ‌ترین چالش فراروی صنعت معدن کشور برشمرد.
کوکبی (۱۳۹۵)	نقش مدیریت مالی در توسعه اقتصادییا تمرکز بر سازمان‌های اقتصادی	در این پژوهش به روش توصیفی و تحلیلی ابتدا به بررسی نقش مدیریت مالی از منظر کلان با تکیه بر شاخص‌های توسعه مالی در سازمان‌های اقتصادی پرداخته شده و سپس در سطح خرد و میانی نقش مدیریت مالی از سه منظر، مدیریت مالی استراتژیک، حسابداری مدیریت بر پایه رویکردهای نوین و استراتژی‌های مالی ارزش‌آفرین بر موفقیت سازمان‌های اقتصادی مورد بررسی قرار گرفته و در آخر با تکیه بر مباحث عنوان شده راهکارهایی در جهت نیل به موفقیت سازمان‌های اقتصادی ارائه شده است.
زادا و یوکان و زادا (۲۰۱۹)	تأثیر شیوه‌های مدیریت مالی بر توسعه شرکت‌های کوچک و متوسط: شواهدی از پاکستان	یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که درجه بالاتری از عملکرد مدیریت سرمایه در گردش، گزارشگری مالی، سیستم‌های اطلاعات حسابداری، تصمیمات سرمایه‌گذاری و شیوه‌های تأمین مالی با عملکرد مالی و رشد شرکت ارتباط مثبت دارد. نتایج حاکی از همبستگی مثبت و معنادار قوی بین عملکرد مدیریت مالی و رشد شرکت‌ها است. بهبود عملکرد مالی در شرکت‌های کوچک با استفاده از شیوه‌های مدیریت مالی پیامدهای ارزشمندی را برای صاحبان، مدیران و تنظیم‌کنندگان فراهم می‌کند و یک عامل مهم برای موفقیت این شرکت‌هاست.
دیکسون ^۱ (۲۰۱۷)	شیوه‌های مدیریت مالی و عملکرد مالی شرکت‌های غیرمالی ذکر شده در بورس اوراق بهادار نایروبی کنیا	یافته‌های تجربی حاکی از آن است که مدیریت نقدینگی و بودجه ریزی سرمایه بر عملکرد مالی شرکت‌های غیرمالی تأثیر دارد. پژوهشگر به این نتیجه می‌رسد که مدیریت نقدینگی مناسب و بودجه‌بندی مناسب سرمایه می‌تواند سودآوری بالاتری را به همراه داشته باشد. براساس این نتیجه‌گیری، این مطالعه توصیه کرده است که مدیران ارشد شرکت‌های غیرمالی فهرست شده در بورس اوراق بهادار نایروبی بیشتر بر بودجه بندی سرمایه و مدیریت نقدینگی تمرکز کنند تا در پایین‌ترین سطح مؤسسات خود پیشرفت نمایند. بررسی عملکرد مدیریت ارشد باید بر روی عملکردهای مدیریت مالی مانند نقدینگی و بودجه‌بندی برای بهبود عملکرد مالی مؤسسات آن‌ها متمرکز باشد.

روش‌شناسی پژوهش

هدف اصلی از انجام این پژوهش پدیدارشناسی^۱ نگاه مدیران مالی به حرفه مدیریت مالی است. بنابراین این پژوهش براساس هدف، کاربردی است و محقق با توجه به اینکه به دنبال تجربیات زیسته مدیران مالی است، روش کیفی را انتخاب کرده است. بنابراین از نظر ماهیت کیفی و به لحاظ روش مورد استفاده پدیدارشناسی می‌باشد. پدیدارشناسی، توضیح صریح و شناسایی پدیده‌ها است؛ آن‌گونه که در موقعیتی خاص توسط افراد ادراک می‌شوند (ون‌منن^۲، ۱۹۹۰).

پدیدارشناسی به توصیف معانی یک مفهوم یا پدیده از دیدگاه عده‌ای از مردم و برحسب تجارب زیسته آنان در آن مورد می‌پردازد. بنابراین در پی فهم تجارب مشترک عده‌ای از مردم می‌باشد (یانوا و شوارتز^۳، ۲۰۰۶). درواقع کسانی که به‌طور واقعی در حال بسر بردن زندگی خویش در هم‌جواری با پدیده مورد مطالعه هستند، تنها منبع مشروع داده‌هایی هستند که محقق می‌تواند با اتکا به آن به حقیقت پدیده دست یابد. همچنین پدیدارشناسی به کسب فهم عمیق‌تری از ماهیت و معانی تجارب روزانه کمک می‌کند. پدیدارشناس می‌پرسد: «این تجربه چیست و به چه می‌ماند؟» (دمرایز و تیسدا^۴، ۲۰۰۲) برای گردآوری داده‌های مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش از روش‌های کتابخانه‌ای و جهت جمع‌آوری داده‌ها برای پاسخ به سؤال پژوهش از روش میدانی استفاده شده است. در بخش میدانی پژوهش شیوه گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه ساختاریافته است. مصاحبه نیمه ساختاریافته از روش‌های اصلی جمع‌آوری داده‌ها محسوب می‌شود که به دلیل انعطاف‌پذیری و عمیق بودن، مناسب پژوهش‌های کیفی است و به شرکت‌کنندگان اجازه می‌دهد آزادانه به توصیف تجارب خود بپردازند. سؤالاتی که در جریان مصاحبه نیمه ساختاریافته از مشارکت‌کنندگان پرسیده شده به شرح ذیل می‌باشند:

- ۱- مدیریت مالی شامل چه وظایف و مسئولیت‌هایی است؟
- ۲- آیا در شغل خود (مدیریت مالی) احساس رضایت شغلی می‌کنید؟
- ۳- چه تخصص و مهارت‌هایی برای مدیریت مالی الزامی است؟
- ۴- ویژگی‌های شخصیتی برای مدیریت امور مالی چه مواردی هستند؟

شایان ذکر است سؤال اول و دوم در راستای سؤال کلی «در مورد پدیده موردنظر چه تجربه‌ای دارید؟» و سؤال سوم و چهارم در راستای سؤال کلی «چه زمینه یا وضعیتی نوعاً بر تجربه شما از پدیده موردنظر تأثیرگذار است؟» می‌باشد.

فرایند انجام پژوهش: همان‌گونه که پیش‌تر اشاره شد پژوهش حاضر مبتنی بر رویکرد پدیدارشناسی است. فرایند اجرای پدیدارشناسی در برخی نوشته‌ها تشریح شده است. کاربردی‌ترین روش در این رویکرد که اولین بار موستاکاس^۵ به آن پرداخت، رویکرد کولایزی^۶ است که شامل گام‌های سیستماتیک در فرایند تحلیل داده‌ها و رهنمودهایی برای تلفیق توصیفات ساختاری و متنی است. کرسول (۲۰۰۷) این رویکرد را شامل ۶ گام ذیل معرفی می‌کند:

گام اول: کشف یک موضوع و پرسشی که بن‌مایه اصلی آن، معانی و ارزش‌های فردی یا اجتماعی است. در این مرحله، به تعیین این موضوع می‌پردازد که مسئله تحقیق با به‌کارگیری رویکرد پدیدارشناسی، بهتر بررسی می‌شود. بهترین مسائلی که برای این شکل از تحقیق مناسب است، مسائلی هستند که مستلزم فهم م یا تجربه مشترک عده‌ای در باب یک پدیده باشند. حائز اهمیت خواهد بود که درک از این تجارب مشترک جهت توسعه حقایق یا خط‌مشی‌ها و یا توسعه درکی عمیق‌تر در مورد ویژگی‌های یک پدیده به دست آید.

گام دوم: کشف معنای موضوع و یا پدیده موردنظر از منظر گروه‌های متفاوت از مردم: موستاکاس (۱۹۹۴) طیفی از پدیده‌های زیادی که به این شیوه می‌توان مطالعه کرد را فراهم کرده است.

گام سوم: تشخیص و تعیین مفروضات فلسفی گسترده پیرامون پدیدارشناسی: مثلاً یک نفر می‌تواند در مورد ترکیب عینیت‌گرایی واقعی و تجارب فردی بنویسد. این تجارب زیسته آگاهانه‌اند و به سمت یک عینیت سوق داده شده‌اند. جهت توصیف کامل چگونگی نگرش مشارکت‌کنندگان به پدیده مورد بررسی، محققان باید تا جایی که امکان دارد تجارب خویش را درون پرانتز (تعلیق) قرار دهند.

1. Phenomenology
2. Van Manen
3. Yanwa & Schwartz-shea
4. DeMarrais & Tisdale

متنی مرکب جهت ایجاد امتزاجی از معانی و جوهره‌های یک پدیده یا تجربه صورت می‌گیرد (کرسول، ۲۰۰۷).
در استراتژی راهبردی پژوهش، شش گام فوق در روش کولایزی را می‌توان در قالب نمودار ذیل نیز ترسیم کرد:



نمودار ۱. گام‌های تحقیق پدیدارشناسی (کرسول، ۲۰۰۷)

Figure 1. The Phenomenological Research Steps (Creswell, 2007)

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل مدیران مالی هستند که در دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی مشغول به فعالیت بوده و تخصص و مهارت لازم را در این زمینه دارا می‌باشند. در مطالعات پدیدارشناسی، حجم نمونه شامل افرادی است که تجاری درخصوص پدیده موردنظر دارند. با توجه به ماهیت پژوهش حاضر که کیفی و مبتنی بر رویکرد پدیدارشناسی است حجم نمونه که تعداد شرکت‌کنندگان در مصاحبه را تشکیل می‌دهند ۱۲ نفر از مدیران مالی شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی می‌باشند و نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع نمونه‌ها ادامه یافت.

اعتبارسنجی روش پژوهش: ضروری است که محقق به‌طور عملی نسبت به قابل اعتماد بودن به کارگیری ابزار موردنظر و معتبر بودن آن‌ها اطمینان نسبی لازم را پیدا کند. لذا باید روایی^۱ و پایایی^۲ ابزارهای مورد استفاده در تحقیق بررسی گردد. اقدامات ذیل در این خصوص صورت گرفت:

- درخواست همکاری از مشارکت‌کنندگان قبل از انجام تحلیل برای مشخص نمودن مغایرت بین آنچه که مکتوب شده است با مصاحبه و نظر ایشان در خصوص موضوع پژوهش. به

گام چهارم: جمع‌آوری داده‌ها: داده‌ها از افرادی گردآوری می‌شود که تجاری در خصوص پدیده موردنظر دارند.

گام پنجم: پرسش از مشارکت‌کنندگان: از پاسخگویان (نمونه مورد مطالعه) دو سؤال گسترده و عمومی پرسیده می‌شود: ۱- در مورد پدیده موردنظر چه تجربه‌ای دارید؟ ۲- چه زمینه یا وضعیتی نوعاً بر تجربه شما از پدیده موردنظر تأثیرگذار است؟ سؤالات دیگری نیز، ممکن است پرسیده شود. اما این دو سؤال، به‌طور ویژه متمرکز بر گردآوری داده‌هایی است که منجر به توصیفی متنی و ساختاری از تجارب می‌گردد و نهایتاً درکی از تجارب مشترک مشارکت‌کنندگان فراهم می‌نماید.

گام ششم: اجرای فرایند تحلیل: دیدگاه تمام پدیدارشناسان روان‌شناختی در مورد گام‌های تحلیل داده‌های پدیدارشناختی، مشابه است. (موس تاکاس، ۱۹۹۴) بر پایه داده‌های حاصل از سؤالات اول و دوم تحقیق، تحلیلگران به بررسی داده‌ها (نظیر رونوشت مصاحبه‌ها) و برجسته کردن گزاره‌های مهم، جملات و عبارت فراهم‌کننده چگونگی شکل‌گیری تجربه مشارکت‌کنندگان در خصوص پدیده می‌پردازند. موس تاکاس این گام را افقی‌سازی (هر گزاره‌ای دارای ارزش برابر می‌باشد) می‌نامد. سپس محقق به توسعه دسته‌ها و خوشه‌هایی از معانی از درون گزاره‌های مهم و بامعنی به شکل تم می‌پردازد. تعیین حدود افق‌ها به‌عنوان کیفیت‌های لایتغیر و ثابت و دسته‌های غیرتکراری و غیرهم‌پوشان سازنده تم‌ها حائز اهمیت می‌باشد. سپس این گزاره‌های بامعنی و مهم و تم‌ها جهت نگارش توصیفی از تجارب مشارکت‌کنندگان (توصیف متنی) مورد استفاده قرار می‌گیرد و ایجاد انسجام میان توصیفات متنی فردی در درون یک توصیف متنی عام صورت می‌گیرد. تحلیلگران همچنین به نگارش توصیفی از متن و محتوای مؤثر بر چگونگی شکل‌گیری تجربه مشارکت‌کنندگان از پدیده می‌پردازند که متغیر تصویری پر انگاشتی یا توصیف ساختاری نامیده می‌شود. لحاظ کردن آزادانه کیفیت‌های ساختاری و پویایی آن مهم می‌باشد. خوشه‌بندی کیفیت‌های ساختاری به درون تم‌ها به معنای توسعه تم‌های ساختاری است. از طریق ادغام و یکپارچه کردن توصیفات متنی و ساختاری، محقق به نگارش توصیفی جامع مرکب از (تم‌های متنی و ساختاری) که جوهره پدیده را عیان می‌سازد؛ می‌پردازد که ساختار الزامی یا لایتغیر یا جوهر نامیده می‌شود. به عبارت دیگر، انسجام شهودی بازتابی از توصیفات ساختاری مرکب و توصیفات

صوتی مرتبط و تسلط کامل بر آن‌ها، اقدام به استخراج تم‌ها گردید. مراد از پایایی این است که اگر ابزار اندازه‌گیری را در یک فاصله زمانی کوتاه چندین بار و برای گروه واحدی به کارگیریم نتایج حاصل نزدیک به هم باشند (خاکی، ۱۳۹۶). این مورد در تحقیقات کمی که در آن‌ها فرضیه مطرح می‌گردد، نمود بیشتری دارد. اما در پژوهش‌های کیفی که ماهیت هستی‌شناختی دارند، منحصر به فرد هستند و اتکای آن‌ها به شهود مشارکت‌کنندگان است، قدرت تعمیم‌پذیری این روش را محدود می‌سازد. لذا نتایج و یافته‌ها در پژوهش‌های کیفی و از جمله پژوهش‌های پدیدارشناسی بیشتر به منظور انتقال و نه برای تعمیم کاربرد دارند.

یافته‌های پژوهش

الف- یافته‌های توصیفی

در این بخش ابتدا ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان ارائه می‌شود و سپس اطلاعات حاصل از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با مدیران مالی به صورت جداگانه و به تفصیل ارائه می‌گردد که خلاصه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آن‌ها در جدول ۲ قابل مشاهده است.

این ترتیب میزان توافق در آنچه که تحلیل گردید، افزایش یافت. در مرحله دوم از همین اقدام، پس از استخراج تم‌ها از محتوای مصاحبه، باز هم مشارکت‌کنندگان در نقش همکار پژوهشی، تم‌های مذکور را اصلاح و تأیید نمودند. با این اقدام به ایشان فرصت داده شد که صحت توصیف تجربه خود را تأیید نمایند و به این ترتیب یکی از مهم‌ترین اقدامات در کسب قابلیت پذیرش در پژوهش‌های کیفی صورت پذیرفت. در مرحله‌ای از این اقدام پس از تولید مفاهیم از درون تم‌ها، مجدد از مشارکت‌کنندگان درخواست گردید نظرات خود را بیان کنند، اصلاحات لازم را انجام دهند و چنانچه مفهومی دیگر با توجه به تجربه‌شان برای ایجاد جوهره نهایی در نظر دارند، اعلام نمایند.

- در طول مصاحبه از یادداشت‌برداری و ضبط صدا برای حفظ ممیزی استفاده گردید. همچنین از مشارکت‌کنندگان درخواست شد متن نهایی را مطالعه کنند تا هرگونه مغایرت با نظرشان رفع گردد.

- چندوجهی کردن اجرای پژوهش با دقت انجام پذیرفت؛ به این ترتیب که جمع‌آوری داده‌ها و مصاحبه توسط محقق صورت گرفت و از ممیز خارجی به منظور تحلیل تم استفاده گردید.

- پس از مطالعه چندین باره متن مصاحبه و شنیدن محتوای

جدول ۲. نمونه‌ای از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

Table 1. Examples of Demographic Characteristics

شماره مصاحبه	جنسیت	سن	مدرك تحصیلی	سابقه کار
۱	مرد	۴۷	دکتری مدیریت مالی	۶
۲	مرد	۴۵	دکتری مدیریت بازرگانی	۵
۳	مرد	۴۸	دکتری مدیریت مالی	۷
۴	مرد	۵۳	فوق لیسانس مدیریت مالی	۹
۵	مرد	۵۴	لیسانس مدیریت مالی	۱۰
۶	مرد	۵۰	دکتری اقتصاد	۷
۷	مرد	۴۹	فوق لیسانس مدیریت مالی	۷

یافته‌های استنباطی

در این بخش ابتدا نتایج حاصل از کدگذاری در قالب جدول ارائه می‌گردد و سپس به تحلیل و توصیف مقوله‌های استخراج شده مرتبط با هر تم پرداخته می‌شود. شایان ذکر است پاسخ مشارکت‌کنندگان به این سؤال شامل تجربه زیسته ایشان در مورد حرفه مدیریت مالی است.

سؤال ۱. یافته‌های حاصل از مصاحبه با مدیران مالی در زمینه عوامل مربوط به وظایف و مسئولیت‌های حرفه مدیریت مالی.

با توجه به تجربه زیسته مدیران مالی، وظایف و مسئولیت‌های حرفه مدیریت مالی شامل تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی، نظارت و گزارش‌نویسی و نهایتاً تجزیه و تحلیل و پیش‌بینی شناسایی گردید.

جدول ۳. کدگذاری عوامل مربوط به وظایف و مسئولیت‌های حرفه مدیریت مالی
Table 3. Coding of Factors Related to the Duties and Responsibilities
 of the Financial Management Profession

تم اصلی	مقوله‌های شناسایی شده	کدهای استخراج شده از مصاحبه مشارکت‌کنندگان
وظایف و مسئولیت‌های حرفه مدیریت مالی	تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی	تصمیم‌گیری در امور تخصیص بودجه و فرایندهای برنامه‌ریزی (۱۰ نفر)، کمک به مدیریت در تصمیم‌گیری‌های مالی (۳ نفر)، مشاوره به مدیران مالی برای حداکثر سازی سود و افزایش ثروت سهامداران (۹ نفر)، تصمیم‌گیری در مورد اهداف مالی بلندمدت سازمان (۸ نفر)، تصمیم‌گیری در مورد استراتژی (۸ نفر)، برنامه‌ریزی در مورد اهداف مالی (۱۰ نفر)، تصمیم‌گیری در مورد صرف منابع مالی (۱۲ نفر)، تصمیم‌گیری در خصوص تأمین منابع مالی (۸ نفر)، برنامه‌ریزی در مورد نحوه قیمت‌گذاری (۱۱ نفر)، برنامه‌ریزی در مورد کنترل هزینه‌ها و چگونگی آن (۹ نفر)
	نظارت و گزارش‌نویسی	نظارت بر جزء جزء مسائل مالی (۱۲ نفر)، نظارت بر فرایند مالی برای رعایت تمام و کمال قانون (۷ نفر)، گزارش‌های مربوط به مسائل مالی (۱۱ نفر)، گزارش فعالیت‌های سرمایه‌گذاری مستقیم (۸ نفر)، کمک به اعضای سازمان در تدوین گزارش‌های پیچیده (۹ نفر)، ارائه گزارش با استفاده از فناوری و نرم‌افزارهای مالی (۱۱ نفر)، نظارت بر جریان امور مالی (۸ نفر)، تهیه گزارش‌ها، بیمه و حسابرسی (۷ نفر)، نظارت بر کارکنان مسئول گزارش دهی مالی و بودجه‌ریزی (۷ نفر)
	تجزیه و تحلیل و پیش‌بینی	تجزیه و تحلیل بازار برای پیدا کردن فرصت‌هایی برای توسعه و پیشرفت (۱۱ نفر)، انجام تجزیه و تحلیل داده‌های مالی با نرم‌افزار (۹ نفر)، تجزیه و تحلیل گزارش‌های مالی شرکت و ارائه راهکارهایی در راستای کاهش هزینه‌ها (۷ نفر)، پیش‌بینی سود (۵ نفر)، پیش‌بینی بازده مورد انتظار (۱۲ نفر)، پیش‌بینی جریان مالی (۱۱ نفر)، تجزیه و تحلیل گرایش‌های بازار به منظور یافتن فرصت‌هایی برای تأمین مالی بهتر (۸ نفر)، تجزیه و تحلیل گرایش‌های بازار سرمایه‌گذاری در پروژه‌های جدید و یا پیشی گرفتن از شرکت‌های رقیب (۷ نفر)

شده مرتبط با هر تم پرداخته می‌شود. شایان ذکر است پاسخ مشارکت‌کنندگان به این سؤال شامل تجربه زیسته ایشان در مورد (پدیده) حرفه مدیریت مالی است.

سؤال ۲. یافته‌های حاصل از مصاحبه با مدیران مالی در زمینه رضایت شغلی از حرفه مدیریت مالی در این بخش ابتدا نتایج حاصل از کدگذاری در قالب جدول ارائه می‌گردد و سپس به تحلیل و توصیف مقوله‌های استخراج

جدول ۴. کدگذاری عوامل مربوط به رضایت شغلی از حرفه مدیریت مالی
Table 4. Coding of Factors Related to Job Satisfaction of the Financial Management Profession

تم اصلی	مقوله‌های شناسایی شده	کدهای استخراج شده از مصاحبه مشارکت‌کنندگان
رضایت شغلی از حرفه مدیریت مالی	درآمد و مزایا	درآمد نسبتاً خوب (۱۲ نفر)، درآمد و مزایای رضایت‌بخش (۹ نفر)، در مقایسه با سایر مشاغل مالی و حسابداری میزان درآمد و مزایا مطلوب (۹ نفر)، درآمد خوب به شرط سابقه طولانی (۱۱ نفر)، افزایش درآمد و مزایا با توسعه بخش خصوصی (۱۰ نفر)
	ماهیت شغل	شغل با معنی و جذاب (۱۰ نفر)، شغل پرمحتوی (۱۲ نفر)، قابلیت ارتقای شغل (۱۱ نفر)، شغل پیچیده (۹ نفر)، شغل تخصصی و دشوار (۱۱ نفر)، شغل خسته‌کننده و پیچیده (۹ نفر)، شغل زمان‌بر و نیاز به مهارت بالا (۷ نفر)، شغل تلاش‌برانگیز (هر ۷ نفر)، شغل متنوع (۹ نفر)، قابلیت پیشرفت در مسیر شغلی (۱۱ نفر)، کار تیمی (۸ نفر)، کار تمام‌وقت (۷ نفر)، کار با حجم بالا (۷ نفر)، امکان ترفیع با توسعه توانمندی‌ها (۹ نفر)، رشد شغلی قابل توجه (۱۱ نفر)، دستورالعمل‌های شغلی استاندارد و بدون تغییر (۸ نفر) محیط کاری متفاوت و متنوع (۷ نفر)، دامنه محیط کار گسترده (۹ نفر)
	جوکاری	رفتار دوستانه مدیر (۱۲ نفر)، درخواست مشاوره توسط مدیر (۹ نفر)، نظرخواهی مدیر (۸ نفر)، کمک به زیردستان و همکاران (۹ نفر)، احترام در فضای کاری (۸ نفر)

ارائه می‌گردد و سپس به تحلیل و توصیف مقوله‌های استخراج شده مرتبط با هر تم پرداخته می‌شود. شایان ذکر است پاسخ مشارکت‌کنندگان به این سؤال شامل تجربه زیسته ایشان در مورد زمینه‌های تأثیرگذار بر حرفه مدیریت مالی است.

توجه به تجربه زیسته مدیران مالی، از عوامل مربوط به رضایت شغلی از حرفه مدیریت مالی شامل درآمد و مزایا، ماهیت شغل و نهایتاً جو کاری شناسایی گردید.

سؤال ۳. یافته‌های حاصل از مصاحبه با مدیران مالی در زمینه تخصص و مهارت‌های موردنیاز حرفه مدیریت مالی

در این بخش ابتدا نتایج حاصل از کدگذاری در قالب جدول

جدول ۵. کدگذاری عوامل مربوط به تخصص و مهارت‌های موردنیاز حرفه مدیریت مالی

Table 5. Coding of Factors Related to the Expertise and Skills Required for the Financial Management Profession

تم اصلی	مقوله‌های شناسایی شده	کدهای استخراج شده از مصاحبه مشارکت‌کنندگان
تخصص و مهارت‌های موردنیاز حرفه مدیریت مالی	دانش و تحصیلات اکادمیک	تحصیلات اکادمیک در رشته‌های حسابداری- مدیریت مالی- سایر گرایش‌های مدیریت به خصوص بازرگانی، صنعتی و دولتی و نیز اقتصاد و ریاضی (۱۲ نفر) سپری نمودن دوره‌های MBA در مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت (۹ نفر)
	مهارت حل مسئله	توانایی حل مسائل مالی (۱۲ نفر)، مهارت در یافتن راه‌حل‌ها و اجرای آن‌ها در تجزیه تحلیل بودجه شرکت (۹ نفر) مهارت در یافتن ریسک سرمایه‌گذاری (۱۱ نفر)، مهارت در یافتن راه‌حلی برای نیل به اهداف مالی بدون ریسک و خطر (۱۲ نفر)
	مهارت ریاضی و آمار	توانایی در انجام محاسبات مرتبط به امور مالی (۹ نفر)، توانایی مطالعه و ثبت گزارش‌های مالی در قالب اعداد و ارقام (۷ نفر)، مهارت اطلاعات و آمار برای ارائه اطلاعات صحیح به مدیران ارشد (۱۲ نفر)، ارائه تجزیه و تحلیل جامع و قابل فهم بر مبنای تمام جزئیات آماری (۱۱ نفر)، مهارت در ساخت و درک فرمول‌های ریاضی (۱۲ نفر)
	مهارت فناوری و نرم‌افزار	تسلط بر فناوری اطلاعات و نرم‌افزارهای مربوط (۱۲ نفر)، استفاده از نرم‌افزار برای انجام تجزیه و تحلیل داده‌ها (۱۱ نفر)، استفاده از نرم‌افزارها برای تصمیم‌گیری (۹ نفر)، استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی برای دستیابی به آخرین آمار و اطلاعات (۱۲ نفر)، گزارش‌دهی اطلاعات مالی با استفاده از نرم‌افزار و فناوری (۹ نفر)
حرفه مدیریت مالی مهارت‌های موردنیاز	مهارت ارتباطی	ارتباط مؤثر با سایر مدیران شرکت (۱۲ نفر)، ارتباط با سازمان‌های قانونی مثل اداره بیمه، مالیات و شرکت‌های حسابرسی (۱۲ نفر)، همکاری برای حل مشکلات با اعضای تیم مالی و دیگر افراد سازمان (۵ نفر)، تشویق تیم کاری برای افزایش راندمان (۹ نفر)، مهارت بالا در برقراری ارتباطات کلامی و شفاهی برای توضیح و تشریح مسائل پیچیده مالی (۱۱ نفر)
	مهارت تحلیلی	شناسایی و تحلیل مسائل و موانع (۱۲ نفر)، مهارت تحلیلی در نوشتن قراردادها (۱۱ نفر)، مشخص کردن بودجه با تحلیل دقیق مسائل مرتبط (۱۲ نفر)، پیش‌بینی سود و ضرر با تجزیه و تحلیل داده‌ها (۹ نفر)
	مهارت سازمان‌دهی	توانایی مدیریت، کنترل و سازمان‌دهی مناسب کارکنان بخش مالی (۱۲ نفر)، توان ارائه گزارش‌های ساختاریافته و هدفمند به مدیریت ارشد شرکت (۱۱ نفر)، توان ارائه برنامه‌های سازمان‌یافته برای اداره دارائی و بودجه (۹ نفر)، تسلط به سازمان‌دهی اطلاعات (۸ نفر)

در زمینه ویژگی‌های شخصیتی برای مدیریت امور مالی
در این بخش ابتدا نتایج حاصل از کدگذاری در قالب جدول ارائه می‌گردد و سپس به تحلیل و توصیف مقوله‌های استخراج شده مرتبط با هر تم پرداخته می‌شود. شایان ذکر است پاسخ مشارکت‌کنندگان به این سؤال شامل تجربه زیسته ایشان در مورد زمینه‌های تأثیرگذار بر حرفه مدیریت مالی می‌باشد؛ که در جدول ۶ اشاره شده است.

با توجه به تجربه زیسته مدیران مالی، از عوامل مربوط به مربوط به تخصص و مهارت‌های موردنیاز حرفه مدیریت مالی شامل دانش و تحصیلات اکادمیک، مهارت حل مسئله، مهارت ریاضی و آمار، مهارت فناوری و نرم‌افزار، مهارت ارتباطی، مهارت تحلیلی و نهایتاً مهارت سازمان‌دهی شناسایی شد.

سؤال ۴. یافته‌های حاصل از مصاحبه با مدیران مالی

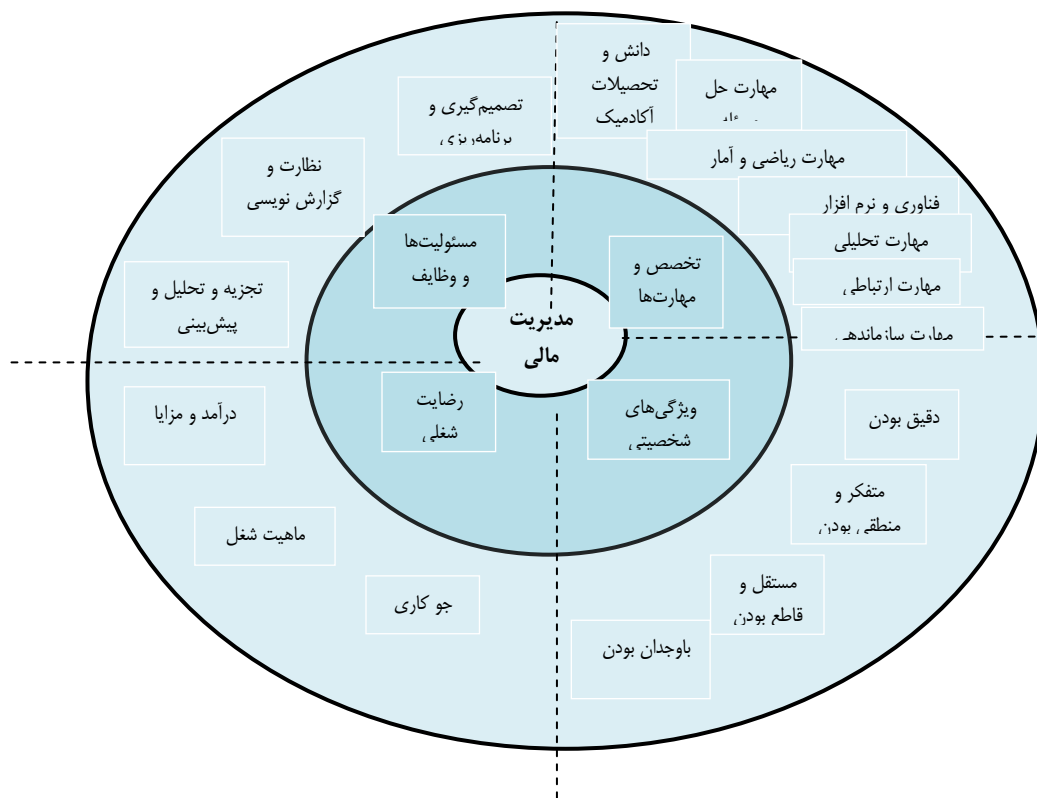
جدول ۶. کدگذاری عوامل مربوط به ویژگی‌های شخصیتی برای مدیریت امور مالی

Table 6. Coding of Factors Related to Personality Characteristics for Managing Financial Affairs

تم اصلی	مقوله‌های شناسایی شده	کدهای استخراج شده از مصاحبه مشارکت‌کنندگان
ویژگی‌های شخصیتی برای مدیریت امور مالی	دقیق بودن	دقت به جزئیات در انجام محاسبات و تجزیه و تحلیل داده‌ها (۱۲ نفر)، تمرکز دقیق در نظارت بر تنظیم گزارش‌های مالی (۱۲ نفر)، دقت در تنظیم قراردادهای (۹ نفر)، دقت در اجرای قوانین و مقررات و نیز استانداردها (۱۲ نفر)، دقت در تمام جزئیات مسائل پیچیده (۹ نفر)
	متفکر و منطقی	توانایی رویارویی منطقی با مشکلات و مسائل پیچیده (۱۱ نفر)، توانایی تجزیه و تحلیل منطقی داده‌ها (۱۲ نفر)، توان فکری برای حل مسئله (۱۲ نفر)، تحلیل منطقی ریسک در شرایط سرمایه‌گذاری (۱۲ نفر)، تفکر بر برنامه‌ریزی در بودجه‌بندی و صرف منابع مالی محدود (۹ نفر)
	مستقل و قاطع	توانایی کار به صورت مستقل و بدون نیاز به نظارت مداوم (۱۲ نفر)، قاطعیت در تصمیم‌گیری مسائل مالی (۹ نفر)، استقلال در انجام امور شغلی به روش خودشان (۱۱ نفر)، متکی به خود و دارای اهداف مشخص و شفاف (۹ نفر)، نظارت قاطع و بدون ملاحظه در تمامی امور مالی (۸ نفر)
	باوجدان بودن	حساس بودن به نتایج کار و تصمیم‌گیری در زمینه مدیریت مالی (۱۲ نفر)، احساس مسئولیت در زمینه مشاوره‌های ارائه شده به مدیران ارشد (۱۱ نفر)، احساس مسئولیت در قبال تجزیه و تحلیل‌های انجام شده (۱۰ نفر)، حساس بودن به عملکرد پرسنل زیرمجموعه خود (۱۲ نفر)

شامل دقیق بودن، متفکر و منطقی، مستقل و قاطع و نهایتاً با وجدان بودن شناسایی شد.

با توجه به تجربه زیسته مدیران مالی، از عوامل مربوط به مربوط به تخصص و مهارت‌های موردنیاز حرفه مدیریت مالی



شکل ۲. مدل تحلیلی برآمده از پدیدارشناسایی حرفه مدیریت مالی از منظر مدیران مالی

Figure 2. Analytical Model Resulting from the Phenomenology of the Financial Management Profession from the Perspective of Financial Managers

بحث و نتیجه‌گیری

نیازهای مالی یکی از اساسی‌ترین الزاماتی است که در دنیای اقتصادی امروز سازمان‌ها با آن روبرو هستند. کلیه فعالیت‌های سازمان وابسته به امور مالی می‌باشند و در صورتی که سازمان از نظر امور مالی با مشکلی مواجه شود، کل حیات سازمان به خطر می‌افتد. از این‌رو، کلیه سازمان‌ها اعم از دولتی و یا خصوصی برای انجام فعالیت‌ها و نیل به اهداف خود به مدیریت امور مالی نیازمندند. مدیریت مالی یعنی استفاده درست و راهبردی از کاربرد اصول و مفاهیم اقتصادی به منظور تصمیم‌گیری و حل مسئله. مدیریت مالی در واقع همان اقتصاد کاربردی می‌باشد. پژوهشگر طی فرایند کولایزی به جمع‌آوری اطلاعات با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته پرداخت که با توجه به تجربه زیسته مدیران مالی دانشگاه آزاد اسلامی مشخص شد حرفه مدیریت مالی در چهار تم اصلی شامل مسئولیت‌ها و وظایف، تخصص و مهارت‌ها، رضایت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی قابل شناسایی و تعریف است.

در مقایسه نتایج به دست آمده با نتایج تحقیقات پیشین، با توجه به بدیع بودن موضوع پژوهش، مطالعات بسیار اندکی وجود دارد. اما از آنجا که رویکرد پژوهش حاضر پدیدارشناسی می‌باشد، این روش در پژوهش‌های عمادی (۱۳۹۸)، نژندی (۱۳۹۷) و احمدی (۱۳۹۶) به کار گرفته شده است و از این منظر می‌توان گفت مشابهت‌هایی در زمینه روش تحقیق بین آن‌ها و پژوهش حاضر وجود دارد. به‌طور مشابه؛ در تحقیقات سنندارل (۲۰۱۹) و لاولر (۲۰۱۹) نیز از رویکرد پدیدارشناسی بهره گرفته شده که از این لحاظ با پژوهش حاضر مطابقت دارد.

محمودی و میرابوالحسنی (۱۳۹۶) در نتایج تحقیق خود تأکید کرده‌اند که مدیریت مالی با تنظیم و تحلیل صورت‌های مالی به عنوان مهم‌ترین اطلاعات مدیریتی، هیئت مدیره و مدیران واحد تجاری را در مدیریت و راهبری بنگاه کمک می‌نماید. همچنین برای تعمیق مطالعات امکان‌سنجی و ارزیابی پروژه‌های سرمایه‌گذاری نیازمند دانش مدیریت مالی بوده تا تصمیم‌گیری مدیران نیز براساس مطالعات و بررسی‌های جامع و کامل صورت پذیرد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش اصلی در تم وظایف و مسئولیت‌ها، مقوله‌های تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی، تجزیه و تحلیل و نیز نظارت و گزارش‌نویسی کاملاً مطابقت دارد. لشکری و شهسواری‌پور (۱۳۹۹) نیز در یافته‌های خود خاطرنشان ساختند که برنامه‌ریزی و کنترل مالی نقش حیاتی در موفقیت سازمان دارد که مجدد با مقوله برنامه‌ریزی و نظارت در تم وظایف و مسئولیت‌ها که در تحقیق حاضر به آن پرداخته شد، همخوانی

دارد. بنایی (۱۳۹۷) نیز تأمین مالی و کمک به مدیران ارشد در مسیر رهبری و مدیریت شرکت‌ها و سازمان‌ها و اجرای استراتژی‌های رشد و توسعه را از وظایف مدیران مالی دانسته که با نتایج تحقیق حاضر سازگار است. کوکبی (۱۳۹۵) نیز برنامه‌ریزی و مدیریت مالی را از اهم اقدامات مدیران مالی می‌داند که مجدداً با آنچه که در پژوهش حاضر حاصل شد، سازگار است. در بخش تحقیقات خارجی، زادا و همکاران (۲۰۱۹) وظایف و مسئولیت‌های مدیران مالی را شامل مدیریت سرمایه در گردش، گزارشگری مالی، سیستم‌های اطلاعات حسابداری، تصمیمات سرمایه‌گذاری و شیوه‌های تأمین مالی می‌دانند که با مقوله‌های برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، نظارت و گزارش‌نویسی در تم وظایف و مسئولیت‌ها و نیز با مهارت فناوری و نرم‌افزار در تم تخصص و مهارت‌ها که در مطالعه حاضر به آن‌ها پرداخته شد، کاملاً مطابقت دارد. دیکسون (۲۰۱۷) نیز بر مدیریت نقدینگی و بودجه‌ریزی سرمایه و همچنین شاه (۲۰۱۵) بر حداکثرسازی سود به‌عنوان وظایف مدیران مالی تأکید نموده‌اند که با آنچه که در تحقیق حاضر به دست آمد، همخوانی و مطابقت دارد.

مقوله‌های شناسایی شده تم اصلی مسئولیت‌ها و وظایف

با توجه به تجربه زیسته مدیران می‌توان نتیجه گرفت مقوله تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی از مهم‌ترین وظایف مدیران مالی است. شایان ذکر است که این مقوله از کدهای تصمیم‌گیری در امور تخصیص بودجه و فرایندهای برنامه‌ریزی، کمک به مدیریت در تصمیم‌گیری‌های مالی، مشاوره به مدیران مالی برای حداکثرسازی سود و افزایش ثروت سهام‌داران، تصمیم‌گیری در مورد اهداف مالی بلندمدت سازمان، تصمیم‌گیری در مورد استراتژی، برنامه‌ریزی در مورد اهداف مالی، تصمیم‌گیری در مورد صرف منابع مالی، تصمیم‌گیری در خصوص تأمین منابع مالی و برنامه‌ریزی در مورد نحوه قیمت‌گذاری و کنترل هزینه‌ها و چگونگی آن استخراج گردید.

با توجه به تجربه زیسته مدیران می‌توان نتیجه گرفت مقوله نظارت و گزارش‌نویسی یکی دیگر از وظایف مدیران مالی می‌باشد. شایان ذکر است این مقوله از کدهای نظارت بر جزء به جزء مسائل مالی، نظارت بر فرایند مالی برای رعایت تمام و کمال قانون، گزارش‌های مربوط به مسائل مالی، گزارش فعالیت‌های سرمایه‌گذاری مستقیم، کمک به اعضای سازمان در تدوین گزارش‌های پیچیده، ارائه گزارش با استفاده از فناوری و

از نرم‌افزار برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، استفاده از نرم‌افزارها برای تصمیم‌گیری، استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی برای دستیابی به آخرین آمار و اطلاعات، گزارش‌دهی اطلاعات مالی با استفاده از نرم‌افزار و فناوری شناسایی گردید.

با توجه به تجربه زیسته مدیران می‌توان نتیجه گرفت مهارت ارتباطی یکی از وظایف مدیران مالی می‌باشد. این مقوله از کدهای ارتباط مؤثر با سایر مدیران شرکت، ارتباط با سازمان‌های قانونی مثل اداره بیمه، مالیات و شرکت‌های حسابرسی، همکاری برای حل مشکلات با اعضای تیم مالی و دیگر افراد سازمان، تشویق تیم کاری برای افزایش راندمان، مهارت بالا در برقراری ارتباطات کلامی و شفاهی برای توضیح و تشریح مسائل پیچیده مالی شناسایی گردید.

با توجه به تجربه زیسته مدیران می‌توان نتیجه گرفت مهارت تحلیلی یکی از وظایف مدیران مالی است. این مقوله از کدهای شناسایی و تحلیل مسائل و موانع، مهارت تحلیلی در نوشتن قراردادهای مشخص کردن بودجه با تحلیل دقیق مسائل مرتبط، پیش‌بینی سود و ضرر با تجزیه و تحلیل دقیق داده‌ها شناسایی گردید.

با توجه به تجربه زیسته مدیران می‌توان نتیجه گرفت مهارت سازمان‌دهی یکی از وظایف مدیران مالی است. این مقوله از کدهای توانایی مدیریت، کنترل و سازمان‌دهی مناسب کارکنان بخش مالی، توان ارائه گزارش‌های ساختاریافته و هدفمند به مدیریت ارشد شرکت، توان ارائه برنامه‌های سازمان‌یافته برای اداره دارایی و بودجه، تسلط به سازمان‌دهی کردن اطلاعات شناسایی گردید.

مقوله‌های شناسایی شده تم اصلی رضایت شغلی

با توجه به تجربه زیسته مدیران می‌توان نتیجه گرفت درآمد و مزایا یکی از مقوله‌های تم رضایت شغلی است. این مقوله از کدهای درآمد نسبتاً خوب، درآمد و مزایای رضایت‌بخش، در مقایسه با سایر مشاغل مالی و حسابداری میزان درآمد و مزایا مطلوب، درآمد خوب به شرط سابقه طولانی و افزایش درآمد و مزایا با توسعه بخش خصوصی شناسایی گردید.

با توجه به تجربه زیسته مدیران می‌توان نتیجه گرفت ماهیت شغل یکی از مقوله‌های تم رضایت شغلی است. این مقوله از کدهای شغل بامعنی و جذاب، شغل پرمحتوی، قابلیت ارتقای شغل، شغل پیچیده، شغل تخصصی و دشوار، شغل خسته‌کننده و پیچیده، شغل زمان‌بر و نیاز به مهارت بالا، شغل تلاش‌برانگیز، شغل متنوع، قابلیت پیشرفت در مسیر شغلی، کار تیمی، کار

نرم‌افزارهای مالی، نظارت بر جریان امور مالی، تهیه گزارش‌های بیمه و حسابرسی، نظارت بر کارکنان مسئول گزارش‌دهی مالی و بودجه‌ریزی شناسایی گردید.

با توجه به تجربه زیسته مدیران می‌توان نتیجه گرفت مقوله تجزیه و تحلیل و پیش‌بینی یکی دیگر از وظایف مدیران مالی می‌باشد. شایان ذکر است که تجزیه و تحلیل بازار برای پیدا کردن فرصت‌هایی برای توسعه و پیشرفت، تجزیه و تحلیل داده‌های مالی با نرم‌افزار، تجزیه و تحلیل گزارش‌های مالی شرکت و ارائه راهکارهایی در راستای کاهش هزینه‌ها، پیش‌بینی سود، پیش‌بینی بازده مورد انتظار، پیش‌بینی جریان مالی، تجزیه و تحلیل گرایش‌های بازار به منظور یافتن فرصت‌هایی برای تأمین مالی بهتر، تجزیه و تحلیل گرایش‌های بازار سرمایه‌گذاری در پروژه‌های جدید و یا پیشی گرفتن از شرکت‌های رقیب شناسایی گردید.

مقوله‌های شناسایی شده تم اصلی تخصص و مهارت‌ها

با توجه به تجربه زیسته مدیران می‌توان نتیجه گرفت مقوله دانش و تحصیلات اکادمیک از مهم‌ترین وظایف مدیران مالی می‌باشد. این مقوله از کدهای تحصیلات اکادمیک در رشته‌های حسابداری، مدیریت مالی، سایر گرایش‌های مدیریت به خصوص بازرگانی، صنعتی و دولتی و نیز اقتصاد، ریاضی و MBA در مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت شناسایی شد.

با توجه به تجربه زیسته مدیران می‌توان نتیجه گرفت مقوله مهارت حل مسئله یکی از وظایف مدیران مالی است. این مقوله از کدهای توانایی حل مسائل مالی، مهارت دریافتن راه‌حل‌ها و اجرای آن‌ها در تجزیه و تحلیل بودجه شرکت، مهارت دریافتن ریسک سرمایه‌گذاری و مهارت دریافتن راه‌حلی برای نیل به اهداف مالی بدون ریسک و خطر شناسایی گردید.

با توجه به تجربه زیسته مدیران می‌توان نتیجه گرفت مهارت ریاضی و آمار یکی از وظایف مدیران مالی می‌باشد. این مقوله از کدهای توانایی در انجام محاسبات مرتبط به امور مالی، توانایی مطالعه و ثبت گزارش‌های مالی در قالب اعداد و ارقام، مهارت اطلاعات و آمار برای ارائه اطلاعات صحیح به مدیران ارشد، ارائه تجزیه تحلیل جامع و قابل فهم بر مبنای تمام جزئیات آماری و مهارت در ساخت و درک فرمول‌های ریاضی شناسایی گردید.

با توجه به تجربه زیسته مدیران می‌توان نتیجه گرفت مهارت فناوری و نرم‌افزار یکی از وظایف مدیران مالی است. این مقوله از کدهای تسلط بر فناوری اطلاعات و نرم‌افزارهای مربوط، استفاده

به‌منظور بهبود عملکرد نظارت: تعیین دقیق اهداف نظارت

مالی و کاربرد صحیح ابزارهای نظارت مالی که عبارت‌اند از: نظارت پیشینی بر عملکرد مالی (نظارت پیش از اجرای عملکرد مالی)، نظارت اداری بر عملکرد مالی (نظارت در حین اجرا)، نظارت پسینی بر عملکرد مالی (نظارت پس از اجرای عملکرد مالی) و نظارت قضایی- مالی بر مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی.

به‌منظور بهبود عملکرد گزارش‌نویسی: استفاده از الگوی

گزارش‌های مالی: ترازنامه‌ها با به‌کارگیری گزارش‌های مالی، دارایی‌ها، میزان بدهی، سود شرکت و سودی که به سهامداران پرداخت می‌شود را مشخص می‌کنند. به‌منظور سازمان‌دهی اطلاعات از الگوی گزارش مالی شرکت خود استفاده کنید. در واقع برای تهیه گزارش می‌توانید دارایی‌ها را در سمت چپ صفحه و یا در بالای صفحه قرار دهید و همچنین تعهدات و مالکیت سهامداران را در سمت راست و یا پایین صفحه بگذارید.

محاسبه سود سهامداران برای هر سهم: این بخش از گزارش‌های مالی به‌منظور اعلام حقوق سهامداران در نظر گرفته می‌شود. به‌منظور انجام این کار می‌توان سود خالص را بر تعداد سهامداران تقسیم کرده و سهم هر سهامدار را مشخص کرد.

محاسبه مبلغ نقدی که شرکت هزینه نموده است: این اطلاعات با عنوان جریان پول شناخته می‌شود. با تجزیه و تحلیل ارقام ذکر شده در دارایی‌ها، بدهی‌ها، حقوق صاحبان سهام و بخش‌های درآمد گزارش خود را به اتمام برسانید.

به‌منظور بهبود عملکرد تجزیه و تحلیل: ویژگی اقتصادی

صنعت خود را شناسایی کنید: اول، تجزیه و تحلیل زنجیره ارزش صنعت را انجام دهید. زنجیره‌ای از فعالیت‌ها که شامل ساخت، تولید و توزیع محصولات و یا خدمات شرکت است. معمولاً روش‌هایی مانند پنج نیروی پورتر یا تجزیه و تحلیل ویژگی‌های اقتصادی در این مرحله استفاده می‌شود.

استراتژی‌های شرکت را شناسایی کنید: پس از آن، به ماهیت محصول و خدماتی که شرکت عرضه می‌کند از جمله منحصربه‌فرد بودن محصول، سطح حاشیه سود، ایجاد وفاداری نسبت به برند و کنترل هزینه‌ها توجه کنید. علاوه بر این، عواملی مانند یکپارچه‌سازی زنجیره تأمین، تنوع صنعت و تنوع جغرافیایی را باید در نظر بگیرید.

تمام وقت، کار با حجم بالا، امکان تفریع با توسعه توانمندی‌ها، رشد شغلی قابل توجه، دستورالعمل‌های شغلی استاندارد و بدن تغییر، محیط کاری متفاوت و متنوع و دامنه محیط کار گسترده شناسایی گردید.

با توجه به تجربه زیسته مدیران می‌توان نتیجه گرفت جو کاری یکی از مقوله‌های تم رضایت شغلی است. این مقوله از کدهای رفتار دوستانه مدیر، درخواست مشاوره توسط مدیر، نظرخواهی مدیر، کمک به زیردستان و همکاران و احترام در فضای کاری شناسایی گردید.

مقوله‌های شناسایی شده تم اصلی ویژگی‌های

شخصیتی

با توجه به تجربه زیسته مدیران می‌توان نتیجه گرفت دقیق بودن یکی از مقوله‌های تم ویژگی‌های شخصیتی است. این مقوله از کدهای دقت به جزئیات در انجام محاسبات و تجزیه و تحلیل داده‌ها، تمرکز دقیق در نظارت بر تنظیم گزارش‌های مالی، دقت در تنظیم قراردادهای دقت در اجرای قوانین و مقررات و نیز استانداردها و دقت در تمام جزئیات مسائل پیچیده شناسایی گردید.

پیشنادهای پژوهش

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که وظایف و مسئولیت‌های مدیران مالی عبارت‌اند از: برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری، نظارت و گزارش‌نویسی، تجزیه و تحلیل و پیش‌بینی. در خصوص بهبود عملکرد مدیران مالی هریک از این مسئولیت‌ها پیشنهاد می‌شود:

به‌منظور بهبود عملکرد برنامه‌ریزی: تعیین اولویت‌های

سازمان و تجزیه و تحلیل تصمیمات مدیریتی که نتیجه آن در دارایی‌ها و بدهی‌های جاری، بودجه‌بندی سرمایه‌ای، تنظیم ساختار مالی، عملیاتی کردن سیاست تقسیم سود و چگونگی تخصیص منابع در دسترس جهت به حرکت درآوردن چرخه‌ای فعالیت‌های عملیاتی سازمان‌ها دیده می‌شود.

به‌منظور بهبود عملکرد تصمیم‌گیری: تصمیم‌گیری در مورد

سود سهام و نقدینگی و تصمیم‌گیری عاقلانه برای تجزیه دارایی‌های فرسوده که ارزش افزوده‌ای ندارند، استفاده از دارایی‌های فرسوده برای تأمین دارایی‌های مفید دیگر و محاسبه هزینه فرصت سرمایه و نرخ برش درست با استفاده از هزینه فرصت.

راه‌حل‌های ممکن و موجود را ارزیابی کنید. علاوه بر ذکر هزینه‌ها و مزایای آن‌ها، ممکن است استدلال قیاسی، نظریه بازی و قوانین منطق را نیز برای آن‌ها اعمال کنید.

مدیریت ریسک: راهی جهت پیش‌بینی خطرات احتمالی و تلاش برای جلوگیری از کمبود راه‌حل‌های کلیدی است. تیم شما می‌تواند خطرات احتمالی را به صورت یک لیست تهیه کرده و احتمال وقوع هر یک از آن‌ها را ارزیابی کند. تاریخی را که ممکن است هریک از این خطرات احتمالی اتفاق بیفتد پیش‌بینی کرده و راه‌هایی برای کاهش آن‌ها در نظر بگیرد.

تصمیم‌گیری: توانایی تصمیم‌گیری در مورد راه‌حل و پیشبرد آن یکی دیگر از مهارت‌های موردنیاز جهت حل مسئله است. پس از مدت‌زمان مناسب، تجزیه و تحلیل راه‌حل‌های ممکن و بازخوردهای اعضای تیم، فرد تعیین شده جهت اخذ تصمیم نهایی، بایستی یک راه‌حل را انتخاب و پیاده‌سازی کند.

مدیریت احساسات: استفاده از هوش هیجانی به بهبود توانایی اعضای تیم کمک خواهد کرد. این امر مستلزم آن است که احساسات را در خود و دیگران شناسایی کرده و مدیریت کنید، سپس آن را به کارهای مفیدی منتقل کنید.

به‌منظور بهبود مهارت فناوری و نرم‌افزار: گذراندن دوره‌های مهارت کاربرد سیستم‌های اطلاعاتی ویژه مدیران مالی، سپری کردن دوره‌های نرم‌افزار تخصصی تحلیل و گزارشگری مالی، تحقیق و مطالعه دوره‌ها، برنامه‌های کاربردی و نرم‌افزارهای جدید مدیریت مالی و برگزاری دوره‌های آموزشی نرم‌افزار برای پرسنل زیرمجموعه خود

به‌منظور بهبود مهارت ریاضی و آمار: سپری نمودن دوره‌های تخصصی ریاضی و آمار ویژه مدیران مالی، گذراندن دوره‌های نرم‌افزار آماری تخصصی مدیریت مالی و برگزاری دوره‌های آموزشی نرم‌افزارهای مذکور برای پرسنل زیرمجموعه خود.

به‌منظور بهبود مهارت ارتباطی:

تقویت همدلی: همدلی در مدیران به معنای پذیرش عواطف و احساسات دیگران همانند عواطف خود و تلاش برای راضی و خشنود کردن همگان نیست بلکه همدلی به معنی توجه توأم با از خودگذشتگی نسبت به احساسات کارکنان در فرایند اتخاذ تصمیمات هوشمندانه است.

کیفیت صورت‌های مالی شرکت را ارزیابی کنید.
سودآوری و ریسک‌های اخیر را تحلیل کنید.

صورت‌های مالی پیش‌بینی شده را آماده کنید: اگرچه این کار بسیار چالش‌برانگیز است اما متخصصان مالی باید فرضیات منطقی در مورد آینده این شرکت (و صنعت آن) بسازند و نشان دهند که چگونه این فرضیات جریان‌های نقدی و بودجه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این کار اغلب شکل صورت‌های مالی مبتنی بر روش‌هایی مانند رویکرد درصد فروش به خود می‌گیرد.

شرکت را ارزیابی کنید: در حالی که روش‌های ارزیابی زیادی وجود دارد رایج‌ترین روشی که می‌توانید استفاده کنید یک نوع روش تنزیل جریان‌های نقدی است. این جریان‌های نقدی را می‌توان در قالب سود سهام پیش‌بینی شده بیان کرد و یا تکنیک‌های دقیق‌تری مانند جریان نقدی آزاد برای صاحبان سهام یا سرمایه‌گذار شرکت به کار گرفت. روش‌های دیگر نیز شامل استفاده از ارزیابی نسبی یا ارزیابی‌های مبتنی بر حسابداری مانند ارزش افزوده اقتصادی هستند.

به‌منظور بهبود عملکرد پیش‌بینی: مطالعه دقیق و هدفمند روش‌های پیش‌بینی، شناخت و انتخاب دقیق و مناسب مدل‌های تحلیلی پیش‌بینی و ارزیابی تکنیک‌های مورد بررسی در مدیریت مالی. تخصص و مهارت‌های موردنیاز مدیران مالی عبارت‌اند از: دانش و تحصیلات آکادمیک، مهارت حل مسئله، مهارت فناوری و نرم‌افزار، مهارت ریاضی و آمار، مهارت ارتباطی، مهارت تحلیلی، مهارت سازمان‌دهی

به‌منظور بهبود دانش و تخصص: مدیران مالی در رشته‌های تخصصی حسابداری، مدیریت مالی، سایر گرایش‌های مدیریت به خصوص بازرگانی، صنعتی و دولتی و نیز اقتصاد و ریاضی تحصیلات آکادمیک داشته باشند و دوره‌های MBA در مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت را سپری نمایند.

به منظور بهبود مهارت حل مسئله: تعریف مسئله: درک عمیق یک مسئله از طریق تحقیق، منجر به راه‌حل‌های بهتری خواهد شد. تحقیقات می‌تواند شامل مصاحبه، خواندن کتاب و مقاله، تجزیه و تحلیل داده‌های مالی، جستجوی درون سازمان و در نهایت سازمان‌دهی یافته‌های شما باشد.
تحلیل مسئله: با استفاده از فرایندهای فکری منظم

به‌منظور بهبود مهارت تحلیلی: بهبود ارتباطات: باید یک ارتباط مؤثر داشته باشید و الگوهای را که در داده‌ها مشاهده می‌کنید توضیح دهید. گاهی اوقات شما باید اطلاعات را به‌طور صحیح در جلسه ارائه دهید. بار دیگر، شما باید یک گزارش بنویسید؛ بنابراین باید مهارت‌های ارتباطی قوی داشته باشید.

بهبود خلاقیت: اغلب تجزیه و تحلیل نیاز به یک چشم خلاق به‌منظور مشخص کردن روند داده‌های دیگران دارد. خلاقیت زمانی مهم است که به حل مسئله بپردازد. کارکنان اغلب باید خارج از جعبه فکر کنند تا راه‌حل‌های مؤثر برای مشکلات بزرگ را بیابند.

بهبود تفکر انتقادی: تفکر انتقادی برای داشتن مهارت‌های تحلیلی قوی لازم است. تفکر انتقادی به ارزیابی اطلاعات و سپس تصمیم‌گیری براساس یافته‌های شما اشاره می‌کند. تفکر انتقادی به یک کارمند کمک می‌کند که در تصمیم‌گیری برای حل مسائل شرکت مشارکت نماید.

بهبود تجزیه و تحلیل داده‌ها: شما باید فراتر از خواندن و درک اطلاعات، شناختن و دیدن الگوها باشید.

بهبود تحقیق: اغلب کارکنان ابتدا باید داده‌ها یا اطلاعات را قبل از تحلیل جمع‌آوری کنند و قبل از حل مشکل بیشتر درباره آن یاد بگیرند. بنابراین، یک مهارت مهم تحلیلی، توانایی جمع‌آوری داده‌ها و تحقیق در مورد موضوع است.

به‌منظور بهبود مهارت سازمان‌دهی: تأمین عوامل انسانی و مادی موردنیاز برای تحقق برنامه تنظیم شده. برقرار کردن ساختار رسمی سازمانی در بخش مالی (اصل سلسله‌مراتب و اصل وحدت فرماندهی) برای هدایت اختیارات و اجرای هماهنگ فعالیت‌ها. تعریف کردن وظایف و تشویق و ترغیب نمودن کارکنان مجموعه مالی برای پذیرش مسئولیت و ارائه ابتکارات. استفاده از اصل نظم و ترتیب و حفظ انضباط تا ادارات هر سازمان به‌وسیله مدیران شایسته بتوانند بهترین خدمات را ارائه کنند.

تم رضایت شغلی برآمده از تجربیات زیسته مدیران در پژوهش حاضر

شامل سه مقوله درآمد و مزایا، ماهیت شغل و جو کاری است. در خصوص بهبود هریک از این مقوله‌ها پیشنهاد می‌شود:

تقویت حمایت‌گری: یک رابطه میان فردی مؤثر و قابل اتکا رابطه‌ای است که در یک فضای حمایت‌گرانه شکل گرفته باشد. ارتباطات میان فردی باز و همدلانه نمی‌تواند در یک فضای توأم با هراس و تهدید دوام یابد و دیر یا زود به دشواری کشیده شده و منجر به گسستگی رابطه می‌شود. سکوت، ارائه حالات همدلانه و حفظ تساوی در ارتباطات در تقویت این مؤلفه مؤثرند.

تقویت مثبت‌نگری: یک ارتباط میان فردی مؤثر زمانی رخ می‌دهد که علاوه بر موارد یاد شده از مثبت‌گرایی نسبی بهره‌مند باشد. مثبت‌گرایی در یک ارتباط میان فردی حداقل به دو جنبه با عوامل مختلف تکیه دارد: اول، ارتباط میان فردی زمانی به درستی شکل می‌گیرد و پرورش پیدا می‌کند که احترام مثبت و معینی برای خویشتن در نظر داشته باشیم. دوم، ارتباط میان فردی زمانی به درستی شکل می‌گیرد و به بالندگی خود نزدیک می‌شود که احساس خوشایند خود را نسبت به طرف مقابل به او منتقل کنیم.

تقویت خود نظمی: نظمی که همانند گفتگوی درونی مستمر است، موجب رهایی ما از دام احساسات می‌شود. ازجمله نشانه‌های خود نظمی می‌توان به تمایل به نشان دادن واکنش و از خودگذشتگی، سازگاری با ابهام و تغییر و توانایی نه گفتن به فشارهای آنی اشاره کرد.

تقویت مهارت اجتماعی: مهارت‌های اجتماعی به فرد امکان می‌دهند که با دیگران ارتباط برقرار کند، احساسات دیگران را برانگیزد و الهام‌بخش آنان واقع شود. در ارتباط‌های صمیمانه پیشرفت کند، افراد را قانع کند و بر آنان تأثیر بگذارد و به دیگران اطمینان خاطر دهد.

تقویت نفوذ آرمانی و الهام بخشی: مدیران بایستی برای ایجاد و گسترش نفوذ آرمانی، الگوهای رفتاری نیرومندی را از خود به نمایش بگذارند. رهبران تحول‌آفرین در عین حال چشم‌انداز نویدبخشی را از آینده سازمان ارائه و به دنبال آن تلاش می‌کنند با اتخاذ سازوکارهای لازم، پیروان خویش را به منظور پذیرش اهداف و چشم‌انداز ارائه شده و نیز مبادرت به بسیج آرمانی همه‌جانبه و پرخروش برای تحقق آن، ترغیب و وادار سازند.

تقویت فرهیختگی: دسته از فعالیت‌هایی است که به ارتقای سطح ابتکار عمل و خلاقیت‌های فردی و جمعی پیروان می‌انجامد. رهبران تحول‌آفرین، اهتمام بسیاری را در زمینه هدایت پیروان برای به چالش کشیدن باورها و شیوه‌های رایج انجام دادن کار به خرج می‌دهند و فضای لازم را برای دریافت هرگونه پیشنهاد سازنده‌ای ایجاد می‌کنند که متضمن راهکارهای نوینی باشد.

بهبود ویژگی‌های ساختار کار و اجرای فعالیت‌های گروهی: طراحی شغل بر اساس مجموعه‌ای از کار در قالب یک شغل یا گروهی از مشاغل است. یک نفر ممکن است یک وظیفه اصلی داشته باشد که دربرگیرنده تعدادی از اجزای کاری مرتبط به هم است. یا به عکس ممکن است یک شغل بین تعدادی از افراد یا یک گروه تقسیم شود.

بهبود ویژگی‌های شغلی، وظایف، مقاصد: ویژگی‌های شغلی دربرگیرنده مفاهیمی مانند تنوع مهارت‌ها، اهمیت شغل، هویت شغل، استقلال عمل، بازخورد شغل، عنصرهای شناختی شغل مانند ارتباطات شغلی، پردازش اطلاعات و تصمیم‌گیری شغلی، حجم وظیفه‌ای زیاد یا کم شغل که ممکن است کمی یا کیفی باشد و همچنین تعداد روابط زیاد یا کم نقش‌های شغلی که تأثیر عمده‌ای بر طراحی شغل می‌گذارند، است.

به منظور بهبود جوکاری: ایجاد انگیزه در کارکنان و مشارکت دادن آنها در تصمیم‌گیری‌های امور سازمان‌ها، ایجاد حس اعتماد در کارکنان نسبت به خود، ایجاد شرایط مطلوب و انسانی در محیط کار و آموزش مستمر شغلی کارکنان.

تم ویژگی‌های شخصیتی برآمده از تجربیات زیسته مدیران در پژوهش حاضر شامل چهار مقوله دقیق بودن، متفکر و منطقی بودن، مستقل و قاطع بودن و با وجدان بودن است. در خصوص بهبود هریک از این مقوله‌ها پیشنهاد می‌شود:

در هنگام انتخاب هر شغلی به‌ویژه مدیریت مالی، افراد با توجه به تیپ شخصیتی و استعدادها و علایق خود اقدام نمایند و مسائل مالی یا وجهه اجتماعی‌شان را در اولویت‌های بعدی قرار دهند. در این راستا، مراجعه به مشاوران (شغلی) و افراد متبحر در زمینه روان‌شناسی شخصیت و تعیین تیپ شخصیتی هر فرد می‌تواند بسیار مفید و مؤثر باشد.

سپاسگزاری

نویسندگان مقاله لازم می‌دانند از همکاری و مساعدت جامعه دانشگاهی و همه عزیزانی که در این پژوهش ما را یاری کرده‌اند. سپاسگزاری کنند.

به منظور بهبود درآمد و مزایا: تهیه شناسنامه‌های شغلی: جمع‌آوری اطلاعات از راه کاربینی، مطالعه اسناد و سوابق و مصاحبه با کارکنان و سرپرستان و مدیران، آنالیز مشاغل از جهت توزیع متناسب اختیارات، وظایف و مسئولیت‌ها، تنظیم شرایط احراز و شایستگی‌های اساسی برای هر شغل که در جذب و مدیریت عملکرد بتوان از آن استفاده کرد، تکمیل شناسنامه‌های شغلی با توجه به اطلاعات گردآوری شده و داده‌های موجود در مراکز داده‌ای.

ارزیابی مشاغل: پس از تعریف مشاغل و مشخص کردن حدود آن نوبت به تعیین میزان اهمیت و وزن هر شغل می‌رسد تا بتوان مبنایی برای پرداخت عادلانه فراهم کرد.

اتخاذ استراتژی منابع انسانی/ استراتژی جبران خدمت: استراتژی جبران خدمت که نحوه مواجهه سازمان با تلاش‌های کارکنان را تبیین می‌کند، متأثر از سیاست‌های منابع انسانی کسب و کار است. اینکه آیا شرکت باید نخبگان بازار کار را با حداکثر پرداخت جذب کند یا به دنبال جذب تازه واردان بازار کار با حقوق کمتر و هزینه آموزش بالاتر باشد. آیا شرکت تمایل دارد که بودجه جبران خدمت را بر روی حقوق و دستمزد متمرکز کند یا از قدرت چانه زنی خود به عنوان خریدار بزرگ استفاده کرده و مزایای ارزان برای کارکنان پیشنهاد کند. پاسخ به این سوالات تعیین‌کننده موقعیت مناسب در بازار کار است.

استقرار سیستم جبران خدمات و مزایا و پرداخت انگیزشی: پس از تعیین میزان اهمیت هر کدام از مشاغل و مشخص شدن گروه شغل، نوبت پرداخت عادلانه است. عدالت داخلی در نظر دارد که پرداخت مساوی برای کار مساوی و شرایط یکسان انجام شود؛ اما رقابت در بازار کار در جذب سرمایه‌های ارزشمند و استعدادها را نیز نباید از نظر دور داشت.

به منظور بهبود ماهیت شغل: ایجاد انگیزه درونی: چگونگی استفاده از فنون طراحی مشاغل بر این فرض بنا شده که اثربخشی کار و رضایت کارکنان از ماهیت شغل ناشی می‌شود. این نکته با این مفهوم بنیادی در ارتباط است که افراد وقتی چگونگی نیل به اهداف برای آن‌ها تدارک دیده شود، برانگیخته می‌گردند.

References

- Azadvari, H. (2021). presenting a new approach to the necessity of financial management and accounting in the revenue system of municipalities in Iran, the sixth international conference on knowledge and technology of the third millennium of Iran's economy, management and accounting, Tehran. (In Persian)
- Banaei, A. (2017). The role of finance in the organization. 2th Applied Research Conference In Economics,

- Management and Accounting Sciences, Jiroft. (In Persian)
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications.
- DeMarrais, K., & Tisdale, K. (2002). What happens when researchers inquire into difficult emotions?: Reflections on studying women's anger through qualitative interviews. *Educational Psychologist*, 37(2), 115-123.
- Dickson, M. (2017). *Financial management practices and financial performance of non financial firms listed at the nairobi securities exchange Kenya*. Kenyatta University, Kenyatta University Institutional Repository.
- Khaki, G. (2016). *Research Method with an Approach to Thesis Writing*. Tehran: baztab Publications. (In Persian)
- Kokbi, A. (2015). The role of financial management in economic development - focusing on economic organizations. *the third international management conference in the century*. (In Persian)
- Lashgari, L., Shahsavari-pour, S. (2019). The Importance and Role of Financial Management. 4th National Research Conference in Accounting and Managemen. <https://civilica.com/doc/1036617>. (In Persian)
- Mahmoudi, R., & Mirabolhosni, H. (2016). The role of financial management in investments and mining projects. 2th *international conference on integration of management and economics in development*, Tehran. (In Persian)
- Moustakas, C. E. (1994). *Phenomenological research methods*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications
- Shah, S. A. M. (2015). Financial management performance effect on organization profitability. *International journal of research in engineering, social sciences*, 5(4), 55-64.
- Tajik, E., Didekhani, H., & Eslami Mofid Abadi, H. (2023). Identification and ranking of the cognitive factors effective on the financial strategic decision-making of NIGC managers, *Journal of Psychological Research in Management*, 9(1), 243-272. (In Persian)
- Van Manen, M. (1990). *Researching Lived Experience: Human Science for an Action Sensitive Pedagogy*. [Albany NY]: State University of New York Press, 1990. *Curriculum Inquiry*, 24(2), 135-70.
- Yanow, D., & Schwartz-Shea, P. (2006). *Interpretation and method: Empirical research methods and the interpretive turn*. Routledge.
- Zada, M., Yukun, C., & Zada, S. (2021). Effect of financial management practices on the development of small-to-medium size forest enterprises: Insight from Pakistan. *GeoJournal*, 86, 1073-1088.