

شناسایی عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد مدیران مالی ناجا

رضا جوادیان^۱، منصور روضه‌ای^۲، کریم ساحلی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۰/۱۵

از صفحه ۱۰۹ تا ۱۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۲/۲۵

چکیده

هدف اصلی این پژوهش شناسایی و سنجش عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد مدیران مالی ناجا است به طوری که بتوان عوامل تأثیرگذار بر بهبود عملکرد مدیران مالی ناجا اعم از فردی، سازمانی و محیطی را شناسایی، و آنها را اولویت‌بندی کرد. این مقاله از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی پیمایشی است. جامعه مورد مطالعه شامل تمام مدیران مالی ناجا به تعداد ۱۲۸ نفر است. روش نمونه‌گیری تمام شمار است. روایی پرسشنامه با استفاده از اعتبار محتوایی به تأیید رسید که از طریق اعمال نظر متخصصان در طراحی سؤالات پرسشنامه لحاظ شد. برای سنجش پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مقدار ۰/۸۱۴ به دست آمد که بیانگر پایایی خوب پرسشنامه است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمونهای کلموگروف-اسمیرنوف و تحلیل رگرسیون و آزمون فریدمن استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد عوامل محیطی دارای بیشترین رتبه میانگین و عوامل سازمانی دارای کمترین رتبه میانگین است. بررسی نتایج تحقیق بیانگر این است که عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل محیطی بر بهبود عملکرد مدیران مالی ناجا تأثیر دارد.

واژگان کلیدی

بهبود عملکرد مدیران مالی، عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد، عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد مدیران مالی ناجا

۱. استادیار مدیریت بازرگانی دانشگاه علوم انتظامی امین. رایانامه: rezaj83@yahoo.com

۲. دانشجوی دکتری حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی. رایانامه: man.phd.acc@gmail.com

۳. کارشناسی ارشد مدیریت مالی دانشگاه علوم انتظامی امین (نویسنده مسئول). رایانامه: bazresi_dtk@police.ir

۱. مقدمه

امروزه بهبود عملکرد فراتر از معیار به عنوان فرهنگ و نگرش به کار و زندگی مطرح شده و بهبود آن منشأ اصلی توسعه اقتصادی است. ارتقای بهبود عملکرد بر پدیده‌های اصلی اجتماعی، اقتصادی و سیاسی جامعه مانند کاهش تورم، افزایش سطح رفاه عمومی، افزایش سطح اشتغال، افزایش توان رقابت سیاسی و اقتصادی و مانند اینها تأثیرات وسیعی دارد.

در حال حاضر تقریباً تمامی کشورهای توسعه یافته و برخی کشورهای در حال توسعه، سرمایه‌گذارهای زیادی را به منظور بهبود و ارتقای بهبود عملکرد در سطوح ملی، منطقه‌ای، بخشی، مؤسسات و سازمانها و حتی افراد انجام داده‌اند و رشد و توسعه روزافزون خود را مرهون توجه و نگرش صحیح به این مسئله می‌دانند.

امروز بهبود عملکرد فراتر از معیار و شاخص اقتصادی است و به عنوان رویکردی جامع، فرهنگ و نگرشی نظامگرا، و کلی از همه اجزا مطرح است به گونه‌ای که می‌تواند هریک از جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور، سازمان و یا افراد را تحت تأثیر متقابل قرار دهد. بهبود عملکرد یکی از موضوعات اساسی است که در سطوح مختلف و در فعالیتهای گوناگون بشری، سابقه چند صد ساله دارد و اهمیت آن در فعالیتهای اقتصادی، اجتماعی و صنعتی بشدت مورد تأکید قرار گرفته است. بدون شک در میان سرمایه‌های موجود، نیروی انسانی جایگاهی رفیع را به خود اختصاص داده است. باید به این نکته توجه کرد که پیشرفت هر ملتی به کار و تلاش همه اقشار جامعه وابسته است و بهبود عملکرد معیار ارزیابی عملکرد این فعالیتها و تلاشها در بخشهای مختلف اجتماعی و اقتصادی است (پورصالحی، ۱۳۹۵، ص ۵).

اهمیت آن در این است که در میان عوامل تولید، نیروی انسانی بر خلاف دیگر منابع سازمانی ذی‌شعور است و هماهنگ‌کننده دیگر عوامل شناخته می‌شود. هم‌چنین مهمترین عامل یا اهرم اصلی کاهش یا افزایش بهره‌وری سازمان، منابع انسانی آن است؛ لذا از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است و باید به آن توجه خاصی مبذول کرد. این نقش در سازمانهای خدماتی اهمیت بیشتری می‌یابد. حال اگر انسان با انگیزه و توانمند و بهره‌ور باشد، می‌تواند دیگر منابع را به نحو احسن و مطلوب به کار گیرد و انواع بهره‌وری را محقق سازد و نهایتاً سازمان را بهره‌ور کند. در مجموع باید اذعان کرد که فعالیتهای هر سازمانی تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل قرار دارد که شناخت و بررسی این عوامل می‌تواند به بهبود فعالیتهای و تحقق اهداف سازمانی کمک مؤثری کند (وردی و همکاران، ۱۳۹۳).

دی‌حسابان به عنوان نیروی انسانی راهبردی در دستگاه‌های دولتی بویژه نیروی انتظامی نقش

کنترلی و نظارتی ایفا می‌کنند و از آنجا که آسان‌کننده دیگر مأموریت‌های سازمانی و پشتوانه مالی هر یگان هستند، اهمیت زیادی دارند. نگهداری حساب وجوه و نقدینگی، اجرای هزینه، تهیه گزارش‌های مالی و تهیه صورت‌های مالی از عمده فعالیت‌های امور مالی و ذی‌حسابی به شمار می‌رود که هر یک از آنها قوانین و مقررات خاصی دارد.

به جرأت می‌توان گفت امور مالی، قانونمندترین مجموعه ناجا است و ضوابط بر آن از دقیقترین و محکمترین ضوابط یگان است. ویژگی‌های امانتداری، شفافیت، ثبت تمامی فعالیت‌های مالی و دقت در محاسبات، مجموعه مالی و عاملان ذی‌حسابی را از دیگر مجموعه‌ها متمایز و عاملان ذی‌حسابی ناجا را نیروی انسانی راهبردی در دستگاه‌های دولتی و نیروی انتظامی معرفی کرده است.

از آنجا که در سال‌های اخیر ضعفها و مشکلاتی در عملکرد عاملان ذی‌حسابی دیده شده که موجب هدر رفت منابع مالی سازمان تشکیل پرونده و برخورد قضایی و سازمانی شده است. لازم است با ریشه‌یابی و مشخص کردن علل و عوامل وقوع آنها و اتخاذ راهکارها و تدابیر پیشگیرانه عملکرد عاملان ذی‌حسابی را بهبود بخشید. بنابراین با عنایت به اینکه عوامل متعددی می‌تواند بر بهبود عملکرد مدیران مالی ناجا تأثیر داشته باشد، سؤال اصلی تحقیق این است که عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد مالی مدیران مالی ناجا کدام است.

"پلیس" به عنوان بخشی از نظام گسترده دولتی - حکومتی به دلیل تعامل مستقیم با مردم و با توجه به ماهیت اقدامات و وظایف آن، می‌تواند نقش بی‌بدیلی در برقراری نظم و امنیت در جامعه، اجرای قوانین و تضمین حقوق شهروندی مردم داشته باشد و این کارکرد حمایتی و تضمین کننده می‌تواند در افزایش رضایت مردم، افزایش احساس امنیت و رفاه مردم و افزایش کارایی نظام حکومتی و بهبود تعامل حکومتگرایی و شهروندان، تأثیر قابل توجهی داشته باشد. پلیس برای دستیابی به این اهداف خود باید عملکردی عالی داشته، و یکی از سالمترین ارگانهای اجرایی در کشور باشد و عاملان ذی‌حسابی نیروی انتظامی باید به عنوان پشتوانه مالی مأموریت‌های ناجا از بهترین عملکردها برخوردار باشند و باید‌هایی شامل توجه به فرهنگ قناعت و صرفه جویی، آشنایی به چگونگی استفاده از اختیارات و امکانات و منابع، شناخت از مصداق‌های جرائم مالی و اقتصادی، توجه با آموزشها و دیگر باید‌های مبتلا به را رعایت و نبایدهایی شامل نداشتن روحیه تجمل‌گرایی و افزون‌طلبی، اعتماد غیرقانونی مانند در اختیار قرار دادن چک و اسناد سفید امضا به دیگران، صدور دستور غیرقانونی، قرار دادن اعتبار بیش از سقف تعیین شده در اختیار کارپرداز و دیگر نبایدهای مبتلا به را نیز رعایت کنند. از طرفی مدیریت سازمان نیز باید‌ها و نبایدهای خود

را رعایت کند که از آن جمله می‌توان گماردن مسئولان و کارکنان غیرصلاحیت‌دار از نظر تعهد و تخصص در امور مالی، عدم گردش شغلی و جا به جایی بموقع برابر دستورالعملها و مقررات، ضعف در زیرساختهای موجود برای جلوگیری از بروز فساد مالی در سطح یگانها (تنظیم قراردادها و...)، ضعف در آموزش مستمر و ناآگاهی و اشرافیت کارکنان اشاره کرد. هم‌چنین محیط نیز بر این مهم تاثیرگذار است به گونه‌ای که نبود راهبرد مناسب برای نظارت بر فعالیتهای اقتصادی منطبق با اسناد بالادستی، نارسایی و پیچیدگی برخی قوانین و مقررات، نبودن برنامه‌ای مدون برای کاهش سطح تماس مردم با مأموران، عدم شفافیت دستورها در حوزه فعالیتهای مالی، عدم هماهنگی ساختار و سیستمی بین دستگاه‌های ذی‌ربط در جهت کنترل اقدامات مالی از جمله این موارد است؛ لذا برای تحقق این مهم، بهبود عملکرد عواملن ذیحسابی ناجا باید همیشه مدنظر فرماندهان، رؤسا و مدیران ناجا باشد و ضروری است که عوامل تأثیرگذار بر بهبود عملکرد عواملن ذیحسابی ناجا اعم از فردی، سازمانی و محیطی، شناسایی و اولویت‌بندی شود. این تحقیق نیز در این راستا در تلاش است تا عوامل تأثیرگذار بر بهبود عملکرد عواملن ذیحسابی ناجا را شناسایی و اولویت‌بندی کند.

۲. سؤالات

۱-۲. سؤال‌های اصلی

- آیا عامل ساختاری بر بهبود عملکرد مدیران مالی ناجا تأثیر دارد؟

۲-۲. سؤال‌های فرعی

- آیا عامل فردی بر بهبود عملکرد مدیران مالی ناجا تأثیر دارد؟

- آیا عامل سازمانی بر بهبود عملکرد مدیران مالی ناجا تأثیر دارد؟

- آیا عامل محیطی بر بهبود عملکرد مدیران مالی ناجا تأثیر دارد؟

- عامل مؤثر بر بهبود عملکرد مدیران مالی ناجا بر چه اولوی می‌توان تعیین کرد؟

۳. پیشینه پژوهش

تحقیق یعقوبی (۱۳۹۴) درباره بررسی عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد کارکنان براساس دید مدیران ارشد، اداری و پرستاری (بیمارستانهای آموزشی مدل شهر اصفهان) انجام گرفت. روش تحقیق توصیفی بر اساس روش آماری رگرسیون چندگانه صورت گرفته است. نتایج نشان داد هر سه گروه مدیران، توانایی را مهمترین عامل در بهبود عملکرد فرد دانسته‌اند. هر سه

گروه تأثیر ارزیابی را نسبت به بقیه عوامل کمرنگتر دانسته‌اند. اخوان علوی، رحمتی و قنبری (۱۳۹۳) در تحقیقی تحت عنوان "بررسی تأثیر عوامل انگیزشی (شغلی، سازمانی، فردی) بر کیفیت نظارت مالی ذی‌حسابان و مدیران مالی دستگاه‌های اجرایی" به این نتیجه رسیدند که ارتباط عوامل انگیزشی با کیفیت نظارت مالی با ضریب همبستگی ۰/۷۶ است و عوامل شغلی (ضریب همبستگی ۰/۷۶۴)، عوامل سازمانی (ضریب همبستگی ۰/۸۲۸) و عوامل فردی (ضریب همبستگی ۰/۸۴۴) نیز با کیفیت نظارت مالی ارتباط دارد. روضه‌ای، حسن‌زاده کرد، نظری مله و نوری مظفر (۱۳۹۴) تحقیقی تحت عنوان "بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی عاملان ذی‌حسابی ناجا" انجام داده‌اند که نتایج ضریب همبستگی پیرسون ($r = 0/828$) نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی عاملان ذی‌حسابی ناجا در سطح $P > 0/01$ معنادار است. بنابراین می‌توان گفت که با اطمینان ۹۹ درصد بین رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد سازمانی عاملان ذی‌حسابی ناجا ارتباط وجود دارد و در نتیجه رفتار شهروندی سازمانی با اطمینان ۹۹ درصد می‌تواند تغییرات مربوط به عملکرد سازمانی را پیش‌بینی کند. هر چه میزان رفتار شهروندی سازمانی عاملان ذی‌حسابی ناجا بیشتر باشد، عملکرد سازمانی در این سازمان بهتر خواهد بود. عمده‌ترین یافته‌های پژوهش حاکی بود که رابطه مثبت و معناداری بین رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن (نوع‌دوستی، جوانمردی، نزاکت، وجدان کاری و آداب اجتماعی) با عملکرد سازمانی عاملان ذی‌حسابی ناجا در سطح ۰/۰۱ وجود دارد. لوچیو (۲۰۱۲) "به بررسی شناسایی عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد در دستگاه‌های دولتی ایالت کانزاس آمریکا" با تکیه بر عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل محیطی پرداخته است، جامعه آماری ۱۳۵ نفر از مدیران ۳۲ دستگاه دولتی ایالت کانزاس است که در پست سازمانی مدیران برنامه و بودجه مشغول به کار بوده‌اند. جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه در قالب ۳۰ سؤال صورت گرفته است. نتایج نشان می‌دهد در پژوهش هوگو و آدامس (۲۰۱۴) درباره سازمانهای بخش دولتی استرالیا اندازه‌گیری عملکرد در داخل ایالت و بخش دولتی در استرالیا بررسی و اندازه‌گیری شد. در این پژوهش از کارت امتیازی متوازن برای ارزیابی عملکرد استفاده شده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد ارزیابی عملکرد در وسعت بزرگی در بخشها و سازمانهای بزرگ استفاده می‌شود که در اثربخشی هزینه‌ها و ارزیابی کیفیت و اندازه‌گیری یادگیری و رشد در سازمانها تأثیر زیادی دارد. مدیران در توانایی نظارت و مسئولیتهای محیطی و اجتماعی از ارزیابی عملکرد کمترین استفاده را می‌کردند. اغلب ارزیابی عملکرد برای برآوردن انتظارات جامعه و التزام قانونی استفاده می‌شود. بیشتر شرکت کنندگان موافق بودند که نتایج استفاده از ارزیابی

عملکرد باعث افزایش اثربخشی و بازده برنامه‌های سازمان آنها می‌شود و نهاد آنها از زمانی بهتر شده است که از ارزیابی عملکرد استفاده می‌کنند (هوگو و آدامس، ۲۰۱۴). مطالعه‌ای که توسط آلتمن و اشیش (۲۰۱۱) در کشور مالی انجام گرفت، نشان داد ارزشیابی عملکرد با انگیزش شغلی ارتباط دارد به گونه‌ای که بین نظر واحدهای مورد مطالعه درباره پیامدهای ارزشیابی عملکرد و میزان انگیزش شغلی آنان ارتباط معنی‌دار وجود داشت. هم‌چنین بین نظر واحدهای مورد مطالعه درباره بعد بهبود عملکرد از پیامدهای ارزشیابی و میزان انگیزش شغلی آنان ارتباط معنی‌داری مشاهده شد (آلتمن و اشیش، ۲۰۱۱، ص ۶۱). مارکو ساندرز (۲۰۱۱) "بهبود در نظام بودجه‌ریزی را با عوامل فردی، محیطی و فنی" مورد بررسی قرار داد. پژوهش وی توصیفی و ابزار جمع‌آوری اطلاعات، مصاحبه بود. جامعه آماری این پژوهش، سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی وزارت علوم و تحقیقات بوده است. به منظور شناسایی فعالیت‌های دفتر برنامه‌ریزی و تألیف از کارشناسان، مصاحبه به عمل آمد و ابزار جمع‌آوری اطلاعات از طریق جدول‌های طراحی شده مورد ارزیابی قرار گرفته است. وی با شناسایی پرونده‌های دفتر برنامه‌ریزی و تألیف کتاب‌های درسی عمومی و نظری از طریق فرمول ریاضی بهای تمام شده را محاسبه کرده است. برای محاسبه دقیق‌تر باید به عوامل فردی بیشتر توجه شود. هانگ یا، هیلین و ام کلین^۱ (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان "تأثیر عوامل فردی، محیطی و فنی بر یکپارچه ساختن منابع سازمانی" به این نتیجه رسیدند که ابتکارهای مدیریت دانش می‌تواند در کمک به یکپارچه ساختن منابع سازمانی، تنظیم فرایندهای کسب و کار سازمانی، نوسازی فرهنگ، یادگیری سازمانی و تقویت سرمایه اجتماعی سازمانی نقش مهمی ایفا کند. آرچیولی و ون یون^۲ (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان "تأثیر عوامل فردی، محیطی و فنی بر فرایندهای راهبردی به این نتیجه رسیدند که تعادل بین فرایندهای راهبردی و راهبردی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی، نکته‌ای کلیدی و مزیت رقابتی مستمری برای سازمانهای کسب و کار به شمار می‌رود.

۴. مروری بر مبانی نظری پژوهش

به فرایند سنجش جامع عملکرد در قالب عباراتی نظیر کارایی، اثربخشی، معناداری و توانمندسازی پاسخگویی در چارچوب اصول و مفاهیم مدیریت برای تحقق اهداف و برنامه‌های بلند مدت "ارزیابی عملکرد" گفته می‌شود؛ به عبارت دیگر، سنجش نسبی عملکرد در زمینه چگونگی فعالیت‌های مشخص در یک دوره زمانی معین در مقایسه با استاندارد کار و هم‌چنین تعیین

1. Hang ya & Huilien & Mclean

2. Rchyvly& Vanion

ظرفیتهای بالقوه به منظور برنامه‌ریزی در جهت به فعلیت درآوردن آنها ارزیابی عملکرد نامیده می‌شود؛ به بیانی دیگر، اندازه‌گیری عملکرد، فرایند کمی‌سازی اثربخشی و کارایی است. در تمامی تعاریف، ارزیابی عملکرد، فعالیت بهبود در نظر گرفته، و این ارزیابی نه تنها در سطح کارکنان بلکه در کل سازمان نیز انجام خواهد شد. ارزیابی عملکرد تا آنجا اهمیت دارد که پژوهشگران نخستین شرط ترقی و پیشرفت و نهایتاً دستیابی به برتری کار را توسعه و تکمیل سامانه سنجش عملکرد عنوان کرده‌اند.

با بررسی تعاریف و عوامل مربوط به هرکدام از سه متغیر اصلی پژوهش، عامل ارائه شده توسط "پنمن" برای تأثیر عوامل فردی، سازمانی و محیطی بر بهبود عملکرد، به منظور تحقیق در نظر گرفته شد.

عوامل فردی شامل سطح تحصیلات و تخصص، دانش کاری مربوط به شغل، تجربه کاری، استعداد مربوط به کار است (رضاییان، ۱۳۹۴، ص ۴۱۹).

شاخصهای تحصیلات و تخصص شامل تخصص و صلاحیت کافی در زمینه شغل مورد تصدی، داشتن مهارتهای کافی در زمینه شغل مورد تصدی، تجربه کاری، سابقه خدمت و ارائه آموزشهای لازم است.

کارکنان، سرمایه‌های اصلی هر سازمان هستند. دستیابی به هدفهای هر سازمان در گرو مدیریت درست این منابع با ارزش است. نیروی کار عامل مهم و مؤثر در بهره‌وری است. اگر نیروی کار با آرامش خاطر و انگیزه قوی مشغول کار، و به دلایل گوناگون از آینده واهمه نداشته باشد، بهره‌وری او بیشتر خواهد بود (شریفی، ۱۳۹۶، ص ۷۵).

عوامل فردی شامل سطح تحصیلات و تخصص، دانش کاری مربوط به شغل، تجربه کاری، استعداد مربوط به کار است. شاخصهای مربوط به ارتباطات بین فردی شامل افزایش اعتماد بین رئیس دستگاه و ذیحساب، افزایش کارگروهی و افزایش همکاری بین ذیحساب با رئیس دستگاه و کارکنان است. شاخصهای تحصیلات و تخصص شامل تخصص و صلاحیت کافی در زمینه شغل مورد تصدی، داشتن مهارتهای کافی در زمینه شغل مورد تصدی، تجربه کاری، سابقه خدمت و ارائه آموزشهای لازم است.

عوامل سازمانی بوروکراسی یکی از انواع ساختارهای سازمانی است که به وسیله جامعه شناس آلمانی مطرح شد. وی در صدد توصیف سازمان آزمایشی برآمد؛ سازمانی که کلاً عقلانی باشد و بتواند حداکثر کارایی را از عملیاتش به دست آورد.

ویژگیهای بروکراسی عبارت است از تقسیم کار، سلسله مراتب، اختیار، رسمیت زیاد، ماهیت غیرشخصی و شایسته سالاری (الوانی و دانایی فرد، ۱۳۹۲، ص ۲۶۰).

شاخصهای بوروکراسی اداری در فرایند کاری ذیحسابان، شامل طولانی بودن مراحل اجرای بودجه، طولانی بودن دوره قبل از تأمین اعتبار، قوانین و مقررات بودجه، وظایف و مسئولیتهای تعریف و مشخص شده برای ذیحسابان است.

عوامل محیطی (برون سازمانی)

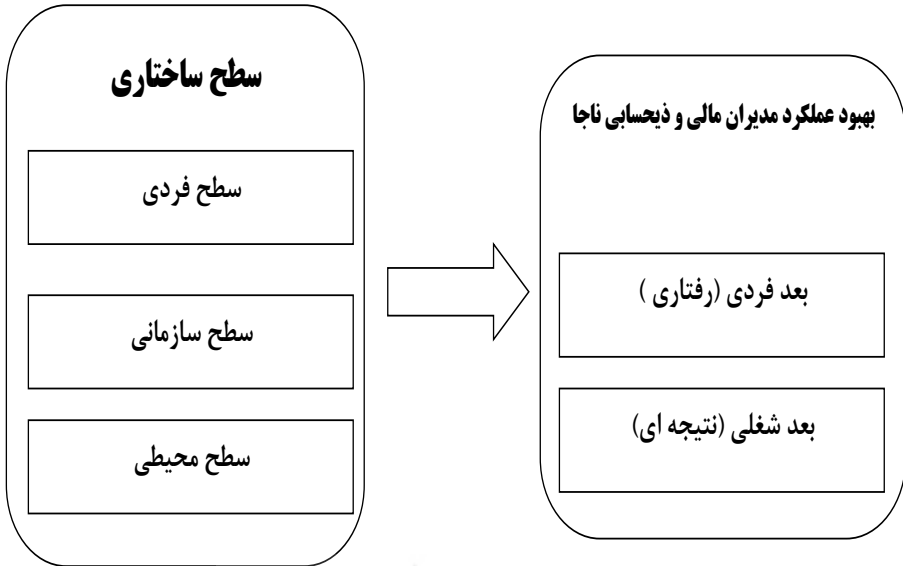
- دیدگاه‌های سیاسی
- امید کم به وضعیت آینده اقتصادی
- امید کم به امکان رشد حرفه‌ای و تخصصی در برخی حوزه‌ها
- بدگمانی به مدیران به دلیل شایعات
- سطح توقع از زندگی و تغییر سبک زندگی مطلوب
- آرمانگرایی
- رفتارهای دوگانه به دلیل نداشتن تجربه (علوی، ۱۳۹۱)

عملکرد

عملکرد، حاصل فعالیتهای کارمند از لحاظ اجرای وظایف پس از مدت زمانی معین است. به طور خلاصه عملکرد، مجموعه رفتارهایی است که افراد در ارتباط با شغل از خود نشان می‌دهند؛ به عبارتی محصول بازدهی که به موجب اشتغال فرد و شغلیش به دست می‌آید. (اسکندری، ۱۳۹۴).

۵. الگوی مفهومی

همچنانکه بیان شد، بهبود عملکرد به بررسی عوامل ساختاری آنان منوط است. ابعاد اساسی آن نیز سطح فردی، سازمانی و محیطی است. از سوی دیگر برای بهبود عملکرد نیز توجه به عوامل آن از اهمیت خاصی برخوردار است. بنابراین به نظر می‌رسد که این دو متغیر تأثیر علی دارد که این تحقیق درصدد بررسی همین موضوع است.



شکل (۱): الگوی مفهومی تحقیق (پنمن ۲۰۱۰)

۶. روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش، از نظر روش، همبستگی، و از دیدگاه نتایج، کاربردی، و از نظر فرایند اجرا، پژوهشی کمی به شمار می‌رود. از دیدگاه منطق و زمان اجرا به ترتیب، استقرایی و مقطعی است؛ چرا که برای توصیف رفتار و نگرشهای افراد در جامعه‌ای در مقطعی مشخص از زمان انجام شده است. روش نمونه‌گیری تمام شمار است. جامعه مورد مطالعه، شامل کلیه مدیران مالی ناجا است. بر این اساس، جامعه آماری پژوهش ۱۲۸ نفر است. با توجه به حجم جامعه محاسبه شده ۱۲۸ پرسشنامه به عنوان ابزار گردآوری داده‌ها توزیع شد که ۱۱۶ مورد آنها بازگردانده شده است. روایی و پایایی لازم نیز در ابزار گردآوری داده‌ها (پرسشنامه) ملحوظ شده است به طوری که با اعتبار محتوایی که از طریق اعمال کردن نظر متخصصان در طراحی سؤالات پرسشنامه لحاظ شده، روایی و اعتبار لازم در ابزار گردآوری داده‌ها منظور، و برای سنجش پایایی و امکان اعتماد از آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضریب آلفا مطابق جدول (۱) مقدار ۰/۸۱۴ شده که بیانگر پایایی خوب پرسشنامه است.

جدول (۱): نتایج آلفای کرونباخ

عامل	تعداد عنوان	ضریب آلفای کرونباخ
عوامل فردی	۱۱	۰/۹۰۱
عوامل سازمانی	۱۰	۰/۸۸۲
عوامل محیطی	۵	۰/۸۴۷
کل	۲۶	۰/۸۸۶

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از آنجا که هدف تعیین میزان تأثیر عوامل ساختاری بر بهبود عملکرد مدیران مالی ناجا بوده و از روش تحلیل رگرسیون استفاده شده است؛ چرا که تحلیل رگرسیون آزمونی است که برای بررسی تأثیر یک متغیر بر متغیر دیگر استفاده می‌شود. در این پژوهش فرض صفر این است که عوامل ساختاری بر بهبود عملکرد مدیران مالی ناجا تأثیر ندارد و فرض مقابل (فرض H_1) این است که عوامل ساختاری بر بهبود عملکرد مدیران مالی ناجا تأثیر دارد. برای آزمون رتبه‌بندی متغیرها نیز از آزمون فریدمن استفاده شده است.

۷. یافته‌های پژوهش

سؤال اصلی: آیا عوامل ساختاری بر بهبود عملکرد مدیران مالی ناجا تأثیر دارد؟

جدول (۲): تحلیل رگرسیون عوامل ساختاری با بهبود عملکرد

ضریب R	ضریب تعیین یا R^2	ضریب تعیین اصلاح	انحراف معیار خطای معادله تخمین
۰/۲۸۸ (a)	۰/۰۸۳	۰/۰۸۰	۱۱/۳۶۰۳۰

بر اساس جدول (۲) ضریب همبستگی $r=0/288$ و ضریب تعیین $R^2=0/083$ شده و به این معنی است که عوامل ساختاری می‌تواند ۸۳ درصد از تغییرات متغیر بهبود عملکرد را پیش‌بینی کند.

جدول (۳): تحلیل واریانس عوامل ساختاری با بهبود عملکرد

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
۳۷۲۳/۰۹۸	۱	۳۷۲۳/۰۹۸	۲۸/۸۴۶	۰/۰۰۰
۴۱۲۹۸/۰۳	۱۱۵	۱۲۹/۰۵۶		
۴۵۰۲۱/۱۳	۱۱۶			
رگرسیونی				
باقیمانده				
کل				

با توجه به جدول (۳) مقدار F برابر با $۲۸/۸۴۶$ شده که این مقدار با درجه آزادی ۱ در سطح $۰/۰۰$ معنی دار شده و این سطح از $۰/۰۵$ کمتر است؛ بنابراین نتیجه می‌گیریم که عوامل ساختاری، بهبود عملکرد مالی را در ناجا پیش بینی می‌کند.

سؤال فرعی اول: آیا عوامل فردی بر بهبود عملکرد مدیران مالی ناجا تأثیر دارد؟

جدول (۴): تحلیل رگرسیون عوامل فردی با بهبود عملکرد مالی

ضریب R	ضریب تعیین یا R^2	ضریب تعیین اصلاح	انحراف معیار خطای معادله تخمین
۰/۵۲۸ (a)	۰/۳۳۹	۰/۳۳۷	۹/۶۴۶۰۵

بر اساس جدول (۴) ضریب همبستگی $I=۰/۵۲$ و ضریب تعیین $R^2=۰/۳۳۹$ شده و به این معنی است که عوامل فردی می‌تواند ۳۳ درصد از تغییرات متغیر بهبود عملکرد را پیش بینی کند.

جدول (۵): تحلیل واریانس عوامل فردی با بهبود عملکرد مالی

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
۱۵۲۴۶/۲۹	۱	۱۵۲۴۶/۲۹۵	۱۶۳/۸۵۷	۰/۰۰۰
۲۹۷۷۴/۸۴	۱۱۵	۹۳/۰۴۶		
۴۵۰۲۱/۱۳	۱۱۶			
				رگرسیونی
				باقیمانده
				کل

با توجه به جدول (۵) مقدار F برابر با $۱۶۳/۸۵۷$ شده که این مقدار با درجه آزادی ۱ در سطح $۰/۰۰۰$ معنی دار شده و این سطح از $۰/۰۵$ کمتر است؛ بنابراین نتیجه می‌گیریم که عوامل فردی، بهبود عملکرد مالی را پیش بینی می‌کند.

سؤال فرعی دوم: آیا عوامل سازمانی بر بهبود عملکرد مدیران مالی ناجا تأثیر دارد؟

جدول (۶): تحلیل رگرسیون عوامل سازمانی با بهبود عملکرد مالی

ضریب R	ضریب تعیین یا R^2	ضریب تعیین اصلاح	انحراف معیار خطای معادله تخمین
۰/۳۴۵ (a)	۰/۰۹۶	۰/۰۹۰	۱۱/۸۴۰۳۰

بر اساس جدول (۶) ضریب همبستگی $I=۰/۳۴$ و ضریب تعیین $R^2=۰/۰۹۶$ شده و به این معنی است که عوامل ساختاری می‌تواند ۳۴ درصد از تغییرات متغیر بهبود عملکرد مدیران مالی ناجا را پیش بینی کند.

جدول (۷): تحلیل واریانس عوامل سازمانی با بهبود عملکرد مالی

سطح معناداری	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	
۰/۰۰۰	۳۵/۸۳۵	۲۱۲۱/۸۳۴	۱	۲۱۲۱/۸۳۴	رگرسیون
		۱۴۰/۳۵۶	۱۱۵	۴۴۸۹۹/۰۳	باقیمانده
			۱۱۶	۴۵۰۲۱/۱۳	کل

با توجه به جدول (۷) مقدار F برابر با ۳۵/۸۳۵ شده که این مقدار با درجه آزادی ۱ در سطح ۰/۰۰ معنی دار شده و این سطح از ۰/۰۵ کمتر است؛ بنابراین نتیجه می‌گیریم که عوامل سازمانی بهبود عملکرد مالی را پیش‌بینی می‌کند.

سؤال فرعی سوم: آیا عوامل محیطی بر بهبود عملکرد مدیران مالی ناجا تأثیر دارد؟

جدول (۸): تحلیل رگرسیون عوامل محیطی با بهبود عملکرد مالی

ضریب R	ضریب تعیین یا R ^۲	ضریب تعیین اصلاح	انحراف معیار خطای معادله تخمین
۰/۲۶۲ (a)	۰/۰۶۹	۰/۰۶۶	۱۱/۴۴۵۶۵

بر اساس جدول (۸) ضریب همبستگی $I=0/26$ و ضریب تعیین $R^2=0/69$ شده و به این معنی است که عوامل محیطی می‌تواند ۶۹ درصد از تغییرات متغیر بهبود عملکرد مدیران مالی ناجا را پیش‌بینی کند.

جدول (۹): تحلیل واریانس عوامل محیطی با بهبود عملکرد مالی

سطح معناداری	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	
۰/۰۰۰	۲۳/۶۶۵	۳۱۰۰/۱۷۸	۱	۳۱۰۰/۱۷۸	رگرسیون
		۱۳۱/۰۰۳	۱۱۵	۴۱۹۲۰/۹۵	باقیمانده
			۱۱۶	۴۵۰۲۱/۱۳	کل

با توجه به جدول (۹) مقدار F برابر با ۲۳/۶۶۵ شده که این مقدار با درجه آزادی ۱ در سطح ۰/۰۰ معنی دار شده و این سطح از ۰/۰۵ کمتر است؛ بنابراین نتیجه می‌گیریم که عوامل محیطی، بهبود عملکرد مالی را پیش‌بینی می‌کند.

سؤال فرعی چهارم: عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد مدیران مالی ناجا بر چه اولوی می‌توان

تعیین کرد؟

با توجه به هر یک از سؤال‌های فرعی از جمله عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل محیطی تأثیر معنادار بین آنها است. با توجه به جدول (۱۰) سطح معنی‌داری آزمون فریدمن برابر ۰/۰۰ است که از سطح معناداری ۰/۰۵ کمتر است و به این نتیجه می‌رسیم که عوامل متغیر مستقل از دید مدیران مالی قابل اولویت‌بندی است.

جدول (۱۰): آزمون رتبه‌بندی در اجرا

عوامل	رتبه میانگین	سطح معنی‌داری
عوامل محیطی	۲/۳۴	۰/۰۵
عوامل فردی	۲/۸۷	
عوامل سازمانی	۲/۲۳	

همان‌طور که از جدول مشخص است، عوامل محیطی دارای بیشترین رتبه میانگین و عوامل سازمانی دارای کمترین رتبه میانگین است.

۸. نتیجه‌گیری

نتایج مربوط به سؤال فرعی اول نشان داد که عوامل فردی بر بهبود عملکرد مدیران مالی ناجا ضریب $R(0/339)$ و در سطح ۰/۰۰۰ مثبت و معنی‌دار است؛ به عبارت دیگر با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت عوامل فردی بر بهبود عملکرد مدیران مالی ناجا تأثیرگذار است. در همین رابطه ماجدی راد (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان "تأثیر عوامل فردی بر بهره‌وری کارکنان امور اداری شرکت ملی گاز تهران بزرگ" به این نتیجه رسیده است که در شرکتهای خدماتی، افراد عنصر اصلی سازمان به شمار می‌روند. به منظور ایجاد ارتباط بین عوامل انسانی و احساس بهره‌وری بین کارکنان، اصولی باید رعایت شود. بهره‌وری در هر سازمان از جمله ساز و کارهایی است که پیوسته باید مورد توجه و نظر سازمان باشد به این دلیل که مزیت رقابتی در بهبود عملکرد به دست می‌آید. آنچه اساس بهره‌وری در سازمان است، انسانهای فرهیخته و دانش‌آفرین است که با درایت و توان فکر را به کالا و محصول و خدمت تبدیل می‌کنند؛ زیرا اساس بهبود عملکرد در سازمان، بهره‌وری در فکر و اندیشه است. امروزه مزیت رقابتی سازمانها در منابع انسانی فرهیخته و توسعه یافته است؛ به این دلیل که تجهیزات مواد و امکانات فیزیکی، حد مشخصی دارد و توان تبدیل شدن آن به مزیت پایدار محدود است؛ ولی آنچه توان نامحدود دارد و ماندگاری پایدار را در بازار رقابت تضمین می‌کند، منابع انسانی است.

نتایج مربوط به سؤال فرعی دوم نشان داد که عوامل سازمانی بر بهبود عملکرد مدیران مالی

ناجا ضریب $(0/345) R$ ، و در سطح $0/000$ مثبت و معنی‌دار است؛ به عبارت دیگر با 99 درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت عوامل سازمانی بر بهبود عملکرد مدیران مالی ناجا تأثیرگذار است. به منظور ایجاد تأثیر بین عوامل سازمانی و بهبود عملکرد مدیران مالی ناجا پیشنهاد می‌شود: اولاً، فرهنگ یادگیری را در سازمان حاکم سازند؛ یعنی یادگیری را فرهنگ قرار دهند؛ سپس به کارکنان شایسته، آزادی عمل و اختیارات لازم برای انجام دادن صحیح کار داده شود؛ در این صورت افراد از دانشی که دارند در سازمان به طور درست استفاده می‌کنند و این دانش بدرستی باعث بهره‌وری در سازمان می‌شود. انتقال و توزیع دانش به ذخیره‌سازی و جاسازی دانش کسب یا تولید شده در حافظه سازمانی و حفظ و نگهداری و در عین حال روزآمدسازی آن اشاره دارد. ذخیره‌سازی دانش و توسعه منابع انسانی به انتخاب، سازماندهی یا طبقه‌بندی و نیز روزآمدسازی دانش وابسته است. سازمانها باید این واقعیت را بپذیرند که دانش سازمانی بسیار آسیب‌پذیر، و هر لحظه ممکن است به معنای واقعی سازمان را ترک کند. چالش امروز سازمانها گردآوری و محافظت از این دانش است.

نتایج مربوط به سؤال فرعی سوم نشان داد که عوامل محیطی بر بهبود عملکرد مدیران مالی ناجا ضریب $(0/26) R$ ، و در سطح $0/000$ مثبت و معنی‌دار است؛ به عبارت دیگر با 99 درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت عوامل محیطی بر بهبود عملکرد مالی ناجا تأثیرگذار است؛ بدین منظور می‌توان گفت بهتر است که قبل از بهبود عملکرد در سطوح سازمانی در برون سازمان به اشتراک گذارده شود. تعامل بین عوامل درونی و برونی، فنون و افراد می‌تواند بر بهبود عملکرد اثر مستقیم داشته باشد؛ به عنوان مثال، ساختار محیطی سازمانی با توجه به شکل آن سازمان و چگونگی اداره شدن آن فرصتهای بهبود عملکرد را افزایش می‌دهد. به طور کلی عوامل محیطی سازمانی باید در جهت محصولات، خدمات و فرایند سازمان به کار گرفته شود. اگر سازمانی براحتی نتواند شکل صحیح عوامل محیطی را در جای مناسب آن مشخص کند در عرصه‌های رقابتی با مشکل رو به رو خواهد شد. سازمان باید بتواند عوامل محیطی را در جای مناسب به کار گیرد؛ به طور مثال در سازمان نیروی انتظامی عوامل محیطی باید طوری انجام شود که همه کارکنان در یک راستا و با توجه به دانش و فنی که دارند و از روی برنامه تدوین یافته کارها را پیش ببرند که این خود باعث پیشرفت این سازمان یا هر سازمان دیگری می‌شود.

۹. پیشنهادهای کاربردی

- نتایج نشان داد که عوامل ساختاری بر بهبود عملکرد مدیران مالی ناجا تأثیر مثبت دارد. بنابراین به مسئولان و مدیران نیروی انتظامی پیشنهاد می شود که زمینه بهبود عملکرد کارکنان را با عوامل ساختاری بالا ببرند و از طریق نوآوری و حس رقابت دانشی بین کارکنان سازمان تشکیل اتاق فکر در سطوح مختلف و استفاده از متخصصان برون سازمانی در امر مدیریت دانش و آموزش‌های دانشی روزآمد که با نظارت دقیق همراه باشد میزان عملکرد کارکنان در سازمان افزایش می یابد.

- نتایج نشان داد که عوامل فردی بر بهبود عملکرد مدیران مالی ناجا تأثیر مثبت دارد. بنابراین به مسئولان و مدیران نیروی انتظامی پیشنهاد می شود که راهکارهایی در سازمان ارائه نمایند که باعث بهبود عملکرد در سازمان گردد و نگهداری گزینشی اطلاعات، مدارک و حفظ تجارب همکاران و ذخیره سازی و روز آمد کردن منظم دانش دارای ارزش بالقوه‌ای برای آینده‌اند و این نگهداری دانش باعث شود که به خوبی از آن در قسمت‌های مختلف سازمان استفاده شود و باعث بهره وری سازمان و کارکنان سازمانی گردد.

- نتایج نشان داد که عوامل سازمانی بر بهبود عملکرد مدیران مالی ناجا تأثیر مثبت دارد. بنابراین به مسئولان و مدیران نیروی انتظامی پیشنهاد می شود که در راستای هماهنگی کارکنان سازمان در بهبود عملکرد و پذیرش آن در بین کارکنان خود تلاش‌های لازم را داشته باشند و اصل تقسیم کار و تخصص گرایی مستلزم مدیریت و توصیف معنادار گستره بهبود عملکرد است و مهمترین گام، تحلیل انتقال دانش از فرد به گروه یا سازمان می باشد تا از این طریق باعث افزایش بهبود عملکرد در سازمان گردد.

- نتایج نشان داد که عوامل محیطی بر بهبود عملکرد مدیران مالی ناجا تأثیر مثبت دارد. بنابراین به مدیران و مسئولان نیروی انتظامی پیشنهاد می شود برنامه آموزشی در سازمان برای اعضای سازمان فراهم شود که بتوانند نحوه بررسی مسائل، ارائه راه‌حلهای مناسب برای آنها، تجربه‌های حاصل از راه حل ها و ارزیابی نتایج را منعکس سازند و همچنین توجه به ایده‌های جدید و بهره گیری از خلاقیت کارکنان می بایست سنجیده شود و افراد با استفاده از فرآیند بهبود عملکرد می توانند باعث بهره وری بالا در سازمان گردند.

فهرست منابع

- اخوان علوی، سیدحسن (۱۳۹۳)، "آسیب‌شناسی جایگاه پژوهش و کاربری آن در مدیریت شهری"، فصلنامه نظام مدیریت شهری.
- اسکندری، خسرو؛ صالحی، مرتضی (۱۳۹۴)، "موردکاوی و مستندسازی تجربیات اختلاس"، تهران مرکز تحقیقات کاربردی بازرسی کل ناجا.
- پورصالحی، محمد رضا (۱۳۹۵)، "فرهنگ و سلامت سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی".
- حجازی، یوسف؛ شمس، علی (۱۳۹۱)، "بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی آذربایجان شرقی"، فصلنامه دانش مدیریت دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ش ۶۸.
- رضائیان، علی (۱۳۹۴)، "مدیریت رفتار سازمانی"، تهران، انتشارات سمت.
- روضه‌ای، منصور و همکاران (۱۳۹۴)، "بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی عاملان ذیحسابی ناجا"، فصلنامه علمی ترویجی منابع انسانی ناجا، ش ۴۲.
- شریفی، جعفر (۱۳۹۵)، "بررسی تأثیر عوامل فردی بر عملکرد کارشناسان مالیاتی استانهای اردبیل گیلان و آذربایجان شرقی"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت.
- قانون محاسبات عمومی مصوب ۱۳۶۶
- وردی، مصطفی؛ فرح‌آبادی، سیدمحمد احسان و سجادی، حانیه‌السادات (۱۳۹۳)، "عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی از دیدگاه مدیران میانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان"، فصلنامه بیمارستان، دوره ۱۹، ش ۱۳ و ۴، ص ۲.
- Altman LP, Ashish C(2006), An unexpected benefit of formative student evaluations, Los Angeles, pub: **College Teaching**; 54(3):251-8
- Archuli Voon (2015). **Organizational learning capability** . new york , oxford , university press.
- Hugo.J& Adams.(2014). An empirical ondisynlation between learning organizational and organizational commitment. **procedia social and behavioral sciences** ,No 2. pp 3472-6.
- Hungbau b , Ceylon A. (2009).The effect of spintual leadership on organizational learning capacity . **African journal of business management** , vol 3. pp:184-190.
- Marco, sanders ,. (2011) Organizational learning as a situateroutin based activity. **Journal of world business**, No 41. PP: 41-48.



Abstracts

پروہ سکاہ علوم انسانی و مطالعات تربیتی

پرتال جامع علوم انسانی