

طراحی مدل شاخص‌های شایستگی مدیران بازار سرمایه

محمد امین امینی هرندی^۱

محمد مهدی رشیدی^{۲*}

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف شناسایی و استخراج ابعاد کلیدی و مولفه‌های شایستگی مورد نیاز مدیران بازار سرمایه، تجزیه و تحلیل سیستم‌های توسعه شایستگی‌های این مدیران و نهایتاً ارائه مدل مفهومی شاخص‌های مدیران بازار سرمایه بود.

روش: این تحقیق به صورت آمیخته در دو بعد کیفی و کمی انجام شد که در بعد کیفی جامعه آماری نخبگان و متخصصان مرتبط با رشته مدیریت در بازار بورس اوراق بهادار تهران بودند که از سوابق اجرایی در سطوح تصمیم‌گیری برخوردار بودند این گروه برای انجام بخش کیفی پژوهش انتخاب و در فرایند مصاحبه شرکت کردند و از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد و تعداد ۲۶ نفر به عنوان مصاحبه شونده انتخاب شد و برای تحلیل داده‌های کیفی پژوهش از طریق تحلیل محتوا استفاده شد و در بعد کمی جامعه آماری شامل کلیه مدیران فعال در بورس اوراق بهادار تهران که حجم نمونه از طریق فرمول کوکران ۲۲۵ نفر مدیر بدست آمد و از طریق پرسشنامه داده‌ها جمع‌آوری گردید سپس با نرم‌افزار SPSS و SLS سوالات پژوهش تجزیه و تحلیل گردید.

یافته‌ها: بر این اساس پس از مطالعه ادبیات و تجزیه و تحلیل آماری مدل شایستگی مدیران بازار سرمایه شامل سه بعد و ۲۶ مولفه بوده که بعد دانش و مهارت عمومی شامل مولفه‌های تفکر استراتژیک، مدیریت منابع انسانی، مدیریت پروژه، مدیریت تعارض، مدیریت دانش، تفویض اختیار، تصمیم‌گیری، یادگیری و توسعه فردی، نتیجه‌گرایی و مدیریت تغییر و تحول است، بعد دانش و مهارت تخصص شامل مولفه‌های مدیریت سیستم‌ها و فرایندهای مالی، مدیریت برنامه‌های مالی استراتژیک، برنامه‌ریزی مالی و بودجه بندی، ارزیابی سرمایه‌گذاری، تجزیه و تحلیل هزینه - منفعت، مدیریت هزینه و درآمد، ممیزی و حسابرسی و تضمین پاسخگویی مالی بوده و بعد فردی و شخصیتی شامل مولفه‌های مدیریت بر خود، اعتماد به نفس، برون‌گرایی، تفکر خلاق، اعتمادسازی، انعطاف‌پذیری و سازگاری، تفکر سیستمی، اخلاق و تعهد می‌باشد.

نتیجه‌گیری: با توجه به اهمیت بازار سرمایه و همچنین شایستگی‌های مدیران برای موفقیت، مدل مذکور برای تصمیم‌گیرندگان و مشاوران به‌منظور انتخاب مدیران در بازار سرمایه کاربرد دارد.

کلیدواژه‌ها: شایستگی‌ها، مدل‌های شایستگی، مدیران بازار سرمایه، مطالعات فرآیندی

^۱ دانشجوی دکتری رشته مدیریت منابع انسانی، دانشکده شاخص پژوه، دانشگاه اصفهان، اصفهان ایران.

^۲ استادیار مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول). m.rashidi@yahoo.com

مقدمه

امروزه همه مؤسسات با رقابت مواجهند و این یک چالش برای مدیران در جهت توجه به فعالیت‌هایی است که بر سوددهی و نیز کسب مزیت رقابتی موثرند، مدیران برای درک شرایط رقابتی به‌منظور طراحی استراتژی که موقعیت رقابتی قابل دفاعی را خلق کنند متمایل و از انگیزه کافی برخوردارند. بررسی‌های انجام‌شده نشان می‌دهد که اکثر سازمان‌های کشورمان به دلیل عدم رعایت نظام شایسته‌سالاری و لیاقت محوری، در انتخاب و انتصاب مدیران و کارکنان و بی‌توجهی به اصل بهره‌وری، عملکرد رضایت‌بخشی نداشته‌اند. ولی با توجه به استعداد و قابلیت‌ها و خلاقیت‌های موجود در کشورمان چنانچه این عزم ملی به وجود آید که هر مدیری در هر سطحی خود را ملزم به اجرای نظام شایستگی بداند. قطعاً موانع موجود در سر راه پیاده‌سازی این نظام شایسته‌سالاری هموارتر خواهد شد. مدیریت بر بازار سرمایه و از جمله بورس اوراق بهادار از اهمیت بسزایی برخوردار است. بازار سرمایه نهاد حیاتی در فرایند توسعه هر کشوری محسوب می‌شود، نهادی که تسهیل‌گر توسعه اقتصادی جامعه است. اکنون بیش از هر زمان دیگری سازمان‌ها مجبورند که فعالیت‌های خود را بسیار هوشیارانه مدیریت نمایند و توجه به این اصل که بازار سرمایه باید به‌صورت پیش فعال اداره شوند نشان‌دهنده تأکید بر عملکرد درونی این نهاد است. سروکار داشتن با تعداد زیادی از سازمان و با دامنه وسیعی از زمینه‌ها و تجارب، افزایش تنوع برنامه‌ها، کاهش سرمایه‌گذاری دولتی رشد رقابت و تمرکز بر خصوصی‌سازی و به‌طورکلی پیچیدگی‌های جدید محیط، هم بر نقش سرمایه‌گذاران، ذینفعان و هم بر نقش مدیران، رؤسا و تصمیم‌گیرندگان و هماهنگ‌کنندگان در بازار سرمایه مؤثر است، ساختار این مقاله در ادامه به صورتی است که ابتدا بیان مسئله و مبانی نظری تحقیق ارائه می‌گردد، سپس پیشینه تحقیق بیان و بعد از ارائه سوالات تحقیق، روش‌شناسی شامل جامعه و نمونه آماری، متغیرهای مورد مطالعه و نیز روش آزمون فرضیات بیان خواهد شد و در پایان بحث و نتیجه‌گیری تحقیق ارائه می‌گردد (موسی زاده و عدلی، ۱۳۹۵).

در عصر حاضر، برخی از صاحب‌نظران با پیش کشیدن نقش مدیران در توسعه، ضرورت حرفه‌ای کردن مدیریت برای نیل به توسعه را مطرح و در این حوزه بحث و تبیین می‌کنند که مدیریت حرفه‌ای به‌عنوان یک ضلع اساسی برای نیل به توسعه پایدار و انسانی در کنار دو ضلع، توسعه اقتصادی و عدالت اجتماعی حائز اهمیت است و توسعه اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و اجتماعی جوامع و سازمان‌ها در بلندمدت به شایستگی‌های مدیران و رهبران شایسته بازمی‌گردد (میرسپاسی، ۱۳۹۴). همچنین برخی، چالش مدیریت را بنیادی‌ترین چالش سده بیست و یکم ذکر کرده، اشاره می‌کنند چالش مدیریت، چالش پیشتازگی مدیران در رهبری دگرگونی‌ها و تغییرات است. تحولاتی که صرفاً اقتصادی نیستند، فنی محض هم نیستند، بلکه دگرگونی در منابع انسانی، ابعاد اجتماعی، فلسفه فکری و کلیدی‌تر از همه، دگرگونی در نگاه به جهان است (امیچی^۱، ۲۰۱۸). مدل‌ها و پارادایم‌های نوین بیانگر این است که منبع قدرت سازمان‌ها در آینده پیشرو، نه نیروی کار، نه دارایی و منابع فیزیکی، نه تکنولوژی، بلکه مدیران و رهبران شایسته خواهند بود. بنابراین، با چنین نگرشی، منبع و معیار ارزش و قدرت ملت‌ها، دولت‌ها و سازمان‌ها، دانش، مهارت و شایستگی منابع انسانی خواهد بود و دانش، بینش و مهارت منابع انسانی محصول نظام‌های آموزشی در یک فرایند پیچیده و زمان‌بر است (لوسیا^۲، ۲۰۱۷). لذا محصول چنین فرایندی، شایستگی خواهند بود که آینده را برنامه‌ریزی و مدیریت خواهند نمود. بنابراین، تربیت مدیران و رهبران شایسته از استراتژی‌های بارز سازمان‌های پیشرو و موفق آینده محسوب می‌گردد. با باور به چنین فضای فکری است که دراکر صاحب‌نظر علم مدیریت بیان می‌کند شما مدیر تربیت کنید همه‌چیز خودش می‌آید (زاهدی و همکاران، ۱۳۹۸).

منابع انسانی اصلی‌ترین سرمایه هر سازمان است و هر سازمانی در راستای مأموریت، تحقق اهداف و اجرای راهبردهای خود باید اقداماتی را در زمینه منابع انسانی و مدیریت آن انجام دهد. مدیریت سازمان فرآیندی است که ضمن تضمین بهره‌وری منابع انسانی، درصدد افزایش سودآوری سازمانی از طریق آنان است که در جهان کنونی یکی از عوامل موفقیت محسوب می‌شود. از طرفی، در دنیایی که دانش و ارتباط با مشتریان بیش‌ازپیش اهمیت یافته است، نقش بارز مدیر موفق به‌عنوان یکی از اجزای اصلی منابع سازمانی که نشان‌دهنده حجم دانش، مهارت‌های فنی، خلاقیت و تجربه سازمانی است اهمیت فزاینده‌ای می‌یابد و

¹ Emechi

² Lucia

به همین نحو این مدیران نه به عنوان دارایی‌های هزینه‌بردار بلکه به عنوان دارایی‌های مولد در مبانی نظری منابع انسانی تلقی می‌شوند (رنجبر، ۱۳۹۶: ۶۳). اهمیت توجه به بحث مدیران موفق، نگاه‌های بسیاری از پژوهشگران را در موضوعات پژوهشی مدیریت از منظر خرد و کلان به خود جلب کرده است چراکه از دیدگاه خرد می‌توان توجه به خصوصیات فردی همچون توانایی شناختی یا شخصیتی و رابطه مثبت آن با عملکرد فردی را مورد ملاحظه قرار داد و از نگاه کلان شناسایی ارتباط مثبت سرمایه انسانی و عملکرد سطح بنگاه و همچنین اثر سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی کشورها مطرح می‌شود (صوفی و همکاران، ۱۳۹۵). پیشینه تحقیقات انجام گرفته، نشان می‌دهند که سرمایه انسانی برای عملکرد بنگاه اقتصادی همچون عملکرد مالی، نوآوری‌های محصول و خدمت، و خروجی انحصاری حیاتی و ضروری است بر این اساس امروزه بخش عمده‌ای از مطالعات بیشتر به دنبال درک چگونگی اثرگذاری بر منابع انسانی واحدهای سازمانی توسط مدیریت منابع انسانی هستند؛ درحالی‌که محققان کمتر به این موضوع پرداخته‌اند که منبع ویژگی‌های این منابع انسانی در مدیران چیست، یا این منابع به‌طور خاص چه خصوصیتی دارند (رضایت، ۱۳۹۷).

ضمن اینکه برخی تحقیقات شاخص‌های کمی نظیر تحصیلات و کارایی سرمایه انسانی ناشی از ارزش افزوده ایجادشده توسط منابع انسانی بر هزینه حقوق و دستمزد پرداختی، توانایی نیروی انسانی برای کاهش هزینه‌ها، سابقه، تجربه سرمایه‌گذاری و جنسیت، تجربه مدیریتی و تجربه کارآفرینی را در این رابطه در نظر می‌گیرند که البته مهمترین نارسایی این مدل‌ها عدم شفافیت، عدم جامعیت و کلی بودن آن‌ها است. بنابراین کم‌توجهی بومی به سرمایه‌های انسانی کشور به‌ویژه مدیران صندوق‌های سرمایه‌گذاری موفق در بازار سرمایه و پیامدهای اثرگذار این منابع سازمانی در سرنوشت توأم با موفقیت سازمان و دستیابی به مزیت رقابتی پایدار تبدیل به شکاف پژوهشی در مبانی نظری مدیریت منابع انسانی شده است (اثباتی، ۱۳۹۲: ۶۹).

با توجه به این خلل، یکی از بازارهایی که در کشور به‌طور خاص مدیران در آن به ایفای نقش می‌پردازند، بازار سرمایه و بورس اوراق بهادار تهران است. حضور پررنگ مدیران در بخش‌های مختلف سرمایه‌گذاری در بازار بورس اوراق بهادار تهران چنان ملموس است که در شرایطی که طی سال‌های اخیر، این بازار رشد فزاینده‌ای داشته و شاخص بورس اوراق بهادار که به عنوان دماسنج رشد بازار موردتوجه قرار می‌گیرد رشد چشم‌گیری داشته است این مدیران توانسته‌اند بازده‌های عملکرد بالاتری را نسبت به میانگین بازار برای صاحبان سرمایه خود به ارمغان بیاورند. از آنجاکه در اسناد بالادستی کشور نیز، تقویت بازار سرمایه در ردیف اولویت‌های اساسی قرار گرفته است، می‌توان گفت بورس اوراق بهادار به‌نوعی یکی از مهمترین ارکان بازار سرمایه به شمار می‌رود که مطالعه بر روی شایستگی مدیران این بازار از ضرورت و اهمیت قابل‌توجهی برخوردار است، لذا این تحقیق در پی اکتشاف شایستگی‌های مدیران بورس اوراق بهادار تهران در بازار سرمایه، طبقه‌بندی این شایستگی‌ها و درنهایت تعیین میزان اهمیت خصوصیات احصاء شده است، بر این اساس هدف اصلی این پژوهش طراحی مدل شاخص‌های شایستگی مدیران بازار سرمایه است.

گرینهام^۱ (۲۰۱۶)، در پژوهشی «چارچوب برنامه آموزش و توسعه مدیران بازار سرمایه در ایرلند» پرداخت که موضوع را مشتمل بر عناصر و عواملی به شرح شایستگی‌های اصلی (راهبری نظام اخلاقی و امور شعب و مدیریت ریسک در مؤسسات مالی) و شایستگی‌های فرعی (مدیریت امور مالی، مدیریت دارایی‌ها و استراتژی و نوآوری برای خدمات مالی خرد) تبیین کرده است. در بعد نظام اخلاقی و اداره امور شرکت، چارچوب‌های قانونی و نظارتی، اصول عملیاتی اداره شرکت‌ها، مبانی نظری و کاربردی دانش تخصصی خدمات مالی، مدیریت عمومی سازمان، چالش‌های اخلاقی پیش روی مدیران و توسعه توانایی بانکداران مدنظر قرار می‌گیرد. در بعد مدیریت ریسک در مؤسسات مالی، اصول عملیاتی مدیریت ریسک و نحوه کاربرد آن‌ها در خدمات مالی مطرح می‌شود. همچنین شناخت انواع مختلف ریسک از جمله ریسک بازار، ریسک نرخ بهره، ریسک اعتبار، ریسک رفتار و ریسک عملیاتی از شایستگی‌های مطرح در این بعد می‌باشد. در بعد اداره امور مالی، جنبه‌های ضروری مالی شعب مثل تأمین مالی و اصول سرمایه‌گذاری، امنیت کار، مدیریت سرمایه، ترکیب، ادغام و سیاست تقسیم سود مدنظر قرار می‌گیرد. در بعد مدیریت دارایی (سرمایه)، شایستگی‌هایی چون درک صحیح از برنامه‌ریزی مالی و مدیریت سرمایه در تعامل با مشتریان و شناخت ابزارها و مدیریت اوراق بهادار از موضوعات مهم می‌باشد. در این بعد طیف وسیعی از شواهد تجربی و نظری با هدف ارائه بهترین راه‌حل

¹ Gerinham

برای مشاوره دادن به مشتریان، سرمایه‌گذاری و مدیریت سرمایه با هم تلفیق می‌شود. در بعد استراتژی و نوآوری برای خدمات مالی خرد با اشاره به مباحثی چون تأثیر فناوری اطلاعات بر مدل کسب‌وکار بانک‌ها به شایستگی‌هایی چون مدیریت آینده، شناخت شبکه‌های اجتماعی نوین، شناخت بانکداری دیجیتال پرداخته شده است. وتن و کامرون^۱ (۲۰۱۶) در پژوهشی به «بررسی و مطالعه دیدگاه مدیران عالی رتبه بازار سرمایه نسبت به شایستگی‌های مدیریتی در بازار بورس پاریس» پرداختند. هدف پژوهش معرفی شاخص‌های شایستگی‌های موردنیاز مدیران با استفاده از مصاحبه، مشاهده و تحلیل اسناد و یادداشت‌ها، بود که نتایج تحقیق عبارتست از: اعتمادبه‌نفس، امانت‌داری، تلاش و کوشش، کار تیمی و همکاری، مهارت‌های ارتباطی میان فردی قوی، نوآوری و استقبال از ایده‌های جدید، توانایی حل مشکل، آگاهی از عوامل محیطی و موقعیتی، درک رفتار انسانی، تمایل برای توسعه دیگر. هورتون^۲ (۲۰۱۵)، در پژوهشی به «شناسایی و طراحی مدلی برای شایستگی‌های مدیریتی بدون توجه به نوع سازمان و زمینه مربوطه و مناسب برای همه انواع سازمان‌ها در کشور بریتانیا» پرداخت که شایستگی‌های احصاء شده عبارتند از: ارتباط شفاهی، مدیریت زمان و استرس، مدیریت تصمیمات افراد، تشخیص-تعریف و حل مشکلات، برانگیزاندن و تحت تأثیر قرار دادن دیگران، مذاکره، تنظیم اهداف و بینش، خودآگاهی، ایجاد تیم، مدیریت تعارض.

اونی و همکاران^۳ (۲۰۱۳)، در پژوهشی به «ارزیابی تأثیر شایستگی مدیران در صنعت بانکداری آفریقای جنوبی» پرداختند. این پژوهش یک مطالعه توصیفی بوده که جامعه آماری آن ۲۴ بانک بودند که از بین آن‌ها ۷ بانک به‌طور تصادفی انتخاب و ۳۵۰ مورد پرسشنامه برای گردآوری داده‌ها و اطلاعات توزیع شده بود. یافته‌های حاصل از پژوهش نشان داده است که مؤلفه‌های شایستگی مدیران در سه حوزه رفتاری، نگرشی و فکری قرار دارند که برای موفقیت شغلی در ایفای نقش مدیریتی ضروری است. شایستگی‌هایی چون فنون مذاکره، سیاست، مدیریت زمان، تصمیم‌گیری برای حل مسئله، ارتباطات، برنامه‌ریزی، سازماندهی، کار تیمی، توان متقاعدسازی، مدیریت استرس و غیره که ویژگی اساسی یک مدیر محسوب می‌شود.

شجاعی و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهشی به «شناسایی و اولویت‌بندی شایستگی مدیران واحدهای تحقیق، توسعه و فناوری و مالی» پرداختند. در این پژوهش مفاهیم شایستگی مدیران و برخی چارچوب‌های پیشین مورد مطالعه قرار گرفته و در ادامه با برگزاری پانلی با حضور ۱۲ نفر از خبرگان دانشگاه و صنعت نسبت به تأیید شایستگی‌های شناسایی شده و دسته‌بندی آن‌ها اقدام شد. سپس ۳۲ شایستگی شناسایی شده در سه دسته شایستگی‌های فردی و شخصیتی، شایستگی‌های مدیریتی و رهبری و شایستگی‌های فنی و تخصصی قرار گرفتند. در ادامه با دعوت از ۶۲ نفر از مدیران شاغل در این واحدها و برگزاری جلسه‌ای به‌منظور معرفی و تشریح شایستگی‌های شناسایی شده، پرسشنامه پژوهش به آن‌ها ارائه شد. سپس از طریق تحلیل پرسشنامه‌های دریافت شده از طریق آزمون فریدمن نسبت به اولویت‌بندی هر یک از شایستگی‌ها و اولویت‌بندی دسته‌های شناسایی شده اقدام شد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد، کار تیمی، برقراری ارتباط و تسهیم دانش، سازماندهی و هدایت تیم‌های تحقیقاتی و ایجاد انگیزش و توانمندسازی متخصصین و کارکنان دانشی از اولویت بالاتری نسبت به سایر شایستگی‌های شناسایی شده برخوردارند. همچنین در شایستگی‌های دسته‌بندی شده نیز شایستگی‌های فردی و شخصیتی نسبت به سایر دسته‌ها از اولویت بالاتری برخوردار است. قربانی اورنجی (۱۳۹۳)، در پژوهشی به «بررسی نقش شایستگی مدیران بازار سرمایه مطالعه مقایسه‌ای بین شرکت‌های دولتی و خصوصی پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران» پرداخت که نتایج بدست آمده در حوزه نهاد‌های دولتی عبارتند از: بینش استراتژیک، هدایت و حمایت کردن، تصمیم‌گیری و اقدام، حفظ یک چشم‌انداز مثبت، شبکه ارتباطی، ارتباط برقرار کردن، بررسی و تحلیل کردن، مسئولیت‌پذیری برای استانداردهای برتر، آماده شدن به‌طور کامل، درک دیگران، داشتن درک زیاد، اقدام کردن، مشورت و مشارکت، ارتباطات، ایجاد و نوآوری، متقاعد کردن و تأثیرگذاری، حمایت از شهرت خدمات، برقراری روابط قوی، مدیریت کردن تحت فشار، تدوین استراتژی‌ها و مفاهیم و در حوزه نهاد‌های خصوصی عبارتند از: داشتن درک زیاد، اقدام کردن، مشورت و مشارکت، ارتباطات، ایجاد و نوآوری، متقاعد کردن و تأثیرگذاری، حمایت از شهرت خدمات، برقراری روابط قوی، مدیریت کردن تحت فشار، تدوین استراتژی‌ها و مفاهیم.

¹ Watten and Cameron

² Horton

³ Oney et al

رضایی اقدم (۱۳۹۲)، در پژوهشی به «ارزیابی شایستگی مدیران در توسعه بازار سرمایه» پرداخت. این تحقیق با هدف بهبود چارچوب‌های شایستگی برای پرورش مدیران استراتژیک در بازار بورس با انجام دو پیمایش احصاء کرده که شایستگی‌های آن عبارتند از: مهارت اهمیت منابع انسانی، مهارت هوش عاطفی، مهارت استراتژیک و عملیاتی، مدیریت عملکرد خطرپذیری و کار پرمخاطره، بکارگیری ارزش‌های اخلاقی، مهارت باز بودن برای پذیرش سبک‌های مدیریتی، مدیریت پیچیدگی انطباق‌پذیری و یادگیری مستمر، دورنگری و نوآوری، مهارت ارتباط و مذاکره، مهارت فنی، رهبری، مشارکت و شبکه‌سازی، مدیریت دانش و شمس سیاسی. نهایتاً این که سؤال‌های پژوهش حاضر این است که مدل مناسب برای شاخص‌های شایستگی مدیران کدامند.

روش پژوهش

پژوهش بر اساس استراتژی‌های کیفی مصاحبه و تکنیک دلفی خبرگان بود، که بر اساس تحلیل کیفی تم، مصاحبه‌های انجام گرفته، کدگذاری و مفاهیم مشابه دسته‌بندی شده و شایستگی‌های مدیران بازار سرمایه استخراج می‌شود. به عبارتی در این پژوهش بر اساس جمع‌بندی مصاحبه‌های انجام‌شده و حذف گزاره‌های مشابه، گزاره‌های متفاوت شناسایی و احصاء شده و برخی که تکرار کمی داشتند از ویژگی‌ها حذف و چند گویه مشابه شکل دهنده یک شایستگی فرعی و تعدادی شایستگی فرعی تشکیل دهنده یک شایستگی اصلی می‌شود. در فاز اعتباریابی با بهره‌گیری از دلفی خبرگان اول، صحت تفسیرها و طبقه‌بندی انجام گرفته با مصاحبه‌شوندگان موردبررسی قرار گرفته و سپس با نظرسنجی و مصاحبه ساختار یافته با دیگر خبرگان، مدل طراحی‌شده اصلاح و معتبر می‌شود. همچنان که درباره ماهیت مسأله پژوهش یعنی طراحی مدل شاخص‌های شایستگی مدیران در بازار سرمایه از قبل مدلی وجود ندارد، لذا برای ارائه یک مدل می‌تواند مورد استفاده در این بخش قرار گیرد.

جامعه آماری پژوهش کلیه مدیران فعال در بازار سرمایه می‌باشد که این افراد به‌عنوان خبرگان برای وزن‌دهی به عوامل در نظر گرفته می‌شوند و برای انتخاب مدیران بازار سرمایه از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده خواهد شد. به نظر استراوس و کوربین (۲۰۱۶) نمونه‌گیری تا زمانی ادامه خواهد یافت که جواب‌های موردبررسی به اشباع برسد، یعنی زمانی که داده‌های جدید جمع‌آوری شده با داده‌هایی که قبلاً جمع‌آوری شده تفاوتی نداشته و مانند هم شده‌اند. به عبارت دیگر هنگامی که پژوهش به نقطه بازده نزولی در حوزه جمع‌آوری داده‌ها رسید، می‌توان مطمئن شد که پژوهش به کفایت رسیده است. در روش کیفی به این نوع نمونه‌گیری، نمونه‌برداری نظری می‌گویند. بر این اساس، در روش‌های کیفی، تعداد نمونه‌های مورد مطالعه از پیش تعیین شده نیست. نمونه‌گیری نظری، نوعی نمونه‌گیری هدفمند است که محقق سعی می‌کند با بهره‌گیری از نظرات آگاه‌ترین افراد درباره موضوع پژوهش به واکاوی و موشکافی رویداد و پدیده مورد نظر بپردازد. به عبارت دیگر نوع نمونه‌گیری، تصادفی نیست، بلکه عمدی و قضاوتی است (کرسول، ۲۰۱۵). در این پژوهش از روش نمونه‌گیری نظری استفاده شده است. از آنجا که پژوهش به صورت کیفی انجام می‌شود، کلیه مدیران بازار بورس اوراق بهادار تهران، جامعه پژوهش می‌باشد و نمونه خبرگان به صورت غیرتصادفی انتخاب می‌شود. در پژوهش مبتنی بر نظریه داده بنیاد، پژوهشگر به منظور گردآوری داده‌های مصاحبه و برای اشباع مقوله‌ها حدوداً ۲۰ تا ۳۰ مصاحبه بر اساس ملاقات‌های متعدد انجام می‌دهد. همچنین همزمان با گردآوری داده‌ها، تحلیل آن‌ها نیز انجام می‌گیرد.

در هر پژوهشی، گردآوری اطلاعات واقعی با توجه به منظوری که از آن پژوهش مدنظر است دارای اهمیت اساسی می‌باشد. فرایند جمع‌آوری اطلاعات دربرگیرنده فعالیت‌های متنوعی بوده و حاصل آن‌ها گردآوری داده‌هایی است که اندازه‌های عددی از مشخصه‌ها و یا شرحی از صفات کیفی افراد یا عناصر موردبررسی را نمایش می‌دهند. به‌رحال داده‌های جمع‌آوری شده مبنای پاسخگویی به سؤالات تحقیق بوده و اصولاً عمده‌ترین هدف جمع‌آوری اطلاعات نیز همین مطلب است. در این پژوهش بخش اصلی داده‌های موردنیاز از روش مصاحبه‌های عمیق و نیمه ساختار یافته جمع‌آوری شد و تعداد سؤالات فرایند مصاحبه ۷ سوال بود که در جدول زیر به یک نمونه از مصاحبه‌های انجام شده اشاره گردیده است.

جدول ۱. سؤال‌های فرایند مصاحبه

ردیف	سوال
۱	به نظر شما چه عواملی و چگونه می‌توانند بر شایستگی مدیران بازار سرمایه تأثیر داشته باشد؟ تفکر استراتژیک، قدرت تصمیم‌گیری، نتیجه‌گرایی، مدیریت تحول، مدیریت هزینه و درآمد، مدیرین برنامه‌های مالی استراتژیک، اعتماد به نفس، اخلاق و تعهد.
۲	تعریف شما از شایستگی مدیران در بازار سرمایه چیست؟ شایستگی توصیف‌کننده ویژگی‌های فردی، رفتاری و مهارتی افراد یا ترکیبی از آنهاست.
۳	عوامل موثر بر شایستگی مدیران بازار سرمایه چیست؟ مهارت، دانش، انگیزه و ویژگی‌های فیزیکی.
۴	ابعاد و مولفه‌های شایستگی مدیران بازار سرمایه چیست؟ مولفه‌های عمومی، مولفه‌های تخصصی، مولفه‌های فردی.
۵	شایستگی‌ها و صلاحیت‌های لازم برای مدیران در بازار سرمایه چیست؟ شایستگی‌ها در بازار سرمایه ویژگی‌هایی هستند که در مهارت و توانایی‌ها، آشکار می‌شوند و عملکرد موثر را به وجود می‌آورند.
۶	عوامل بازدارنده و تسهیل‌کننده رشد و توسعه شایستگی مدیران بازار سرمایه چیست؟ انتصاب مدیران بر اساس تعهد سیاسی نه بر اساس تخصص.
۷	راهکارهای پیشنهادی شما در خصوص طراحی شایستگی مدیران بازار سرمایه چیست؟ تاکید بر مطالعه ویژگی‌ها، مهارت‌ها و رفتارهای مدیران موفق به منظور ایجاد سیستم منابع انسانی مناسب در راستای شایسته‌سازی است.

در پژوهش‌های کیفی تعاریف، تعبیر و تفاسیر بر اساس داده‌ها صورت می‌گیرد. بنابراین در پژوهش کیفی بررسی ماهیت داده‌ها مهم است و با بررسی اعتبار پژوهش پیوند دارد. در نظریه داده بنیاد که به‌عنوان روش تحلیل داده‌ها مورد استفاده قرار خواهد گرفت، سه مرحله کدگذاری وجود دارد که به ترتیب عبارتند از: کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی. در کدگذاری باز، ابتدا بر روی متن مصاحبه‌ها، کدگذاری مرتبه اولی صورت گرفته و کدهای اولیه استخراج خواهند شد و پس از نهایی کردن کدها، مجدداً بر روی کدهای استخراجی، کدگذاری مرتبه دومی صورت خواهد گرفت که مفاهیم درنهایت مقوله‌ها را شکل می‌دهند. در کدگذاری محوری سعی می‌شود تا مقوله و مفاهیم را در قالب مدل پارادایمی گنجانده و برای مقوله‌های استخراج‌شده یکسری خصوصیات و برای هر خصوصیت یک دامنه تعریف کرد و درنهایت در کدگذاری انتخابی سعی می‌شود تا مقوله‌های بدست آمده و مرتبط با هم را تبیین نموده و مقوله اصلی را بدست آورد و در بخش کمی پرسشنامه طراحی شده و سپس بعد از بدست آوردن حجم نمونه از طریق فرمول کوکران، توزیع می‌گردد سپس داده‌های جمع‌آوری شده تجزیه و تحلیل می‌شوند.

یافته‌های پژوهش

ارائه نتایج توصیفی تحقیق:

به منظور ارائه دیدگاهی مناسب در مورد ویژگی‌های افراد مورد مطالعه، در این بخش توزیع فراوانی افراد نمونه بر حسب متغیرهای جمعیت‌شناختی ارائه گردیده است. همچنین به منظور مقایسه بهتر چگونگی توزیع افراد مورد مطالعه، علاوه بر بیان تعداد افراد بر حسب متغیرهای جمعیت‌شناختی، این ارقام به صورت درصدی نیز بیان شده است. نهایتاً نمودارهای مربوط به توزیع افراد نیز در زیر جدول مربوط به آن آمده است تا از این طریق مقایسه بهتری به تصویر کشیده شود.

جنسیت: نتایج توزیع افراد نمونه بر اساس نوع جنسیت افراد نشان داد که ۱۹۳ نفر از پاسخ‌دهندگان مرد (۸۵/۸ درصد) و ۳۲ نفر زن (۱۴/۲ درصد) هستند. مقادیر فراوانی و درصدی توزیع افراد نمونه نشان داد که گروه مردان بیشتر از گروه زنان هستند. جدول و نمودار (۲) نتایج این توزیع را نشان داده شده است

جدول ۲. توزیع فراوانی افراد نمونه بر حسب جنسیت

جنسیت	شاخص های آماری	
	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۱۹۳	۸۵/۸
زن	۳۲	۱۴/۲
کل	۲۲۵	۱۰۰/۰

منبع: یافته های محقق

سن: نتایج توزیع افراد نمونه بر اساس سن نشان داد که، ۱ نفر (۰/۴ درصد) از افراد نمونه را افراد بین بیست تا سی سال، ۶۴ نفر (۲۸/۴ درصد) را سی و یک تا چهل سال، ۱۳۱ نفر (۵۸/۲ درصد) را چهل و یک تا پنجاه سال و ۲۹ نفر (۱۲/۹ درصد) بالای پنجاه سال سن داشتند. مقادیر فراوانی و درصدی توزیع افراد نمونه نشان داد که توزیع افراد ۴۱-۵۰ سال دارای بیشترین تعداد و افراد کمتر از ۳۰ سال دارای کمترین تعداد است. جدول و نمودار (۳) نتایج این توزیع را نشان داده شده است.

جدول ۳. توزیع فراوانی بر حسب سن

سن	شاخص های آماری	
	فراوانی	درصد فراوانی
۲۰-۳۰ سال	۱	۰/۴
۳۱-۴۰ سال	۶۴	۲۸/۴
۴۱-۵۰ سال	۱۳۱	۵۸/۲
بیشتر از ۵۰ سال	۲۹	۱۲/۹
کل	۲۲۵	۱۰۰/۰

منبع: یافته های محقق

سطح تحصیلات: نتایج توزیع افراد نمونه بر اساس سطح تحصیلات نشان داد که، ۵۳ نفر (۲۳/۶ درصد) کارشناسی، ۱۲۷ نفر (۵۶/۴ درصد) کارشناسی ارشد و ۴۵ نفر (۲۰/۰ درصد) دکترا بودند. مقادیر فراوانی و درصدی توزیع افراد نمونه نشان داد که افراد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد دارای بیشترین توزیع و افراد دارای مدرک دکترا دارای کمترین توزیع هستند. جدول و نمودار (۴) نتایج این توزیع را نشان داده شده است.

جدول ۴. توزیع فراوانی بر حسب سطح تحصیلات

میزان تحصیلات	شاخص های آماری	
	فراوانی	درصد فراوانی
کارشناسی	۵۳	۲۳/۶
کارشناسی ارشد	۱۲۷	۵۶/۴
PHD	۴۵	۲۰/۰
کل	۲۲۵	۱۰۰/۰

منبع: یافته های محقق

سابقه مدیریت: نتایج توزیع افراد نمونه بر اساس سابقه مدیریت نشان داد که، ۱۶ نفر (۷/۱ درصد) از افراد نمونه کمتر از ۵ سال، ۷۳ نفر (۳۲/۴ درصد) ۶ تا ۱۰ سال، ۱۱۲ نفر (۴۹/۸ درصد) ۱۱ تا ۱۵ سال و ۲۴ نفر (۱۰/۷ درصد) بالای ۱۵ سال سابقه مدیریت داشتند. مقادیر فراوانی و درصدی توزیع افراد نمونه نشان داد که توزیع افراد دارای ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه مدیریت، دارای بیشترین تعداد و افراد کمتر از ۵ سال سابقه مدیریت، دارای کمترین تعداد است. جدول و نمودار (۵) نتایج این توزیع را نشان داده شده است.

جدول ۵. توزیع فراوانی بر حسب سابقه مدیریت

بر حسب سابقه مدیریت	شاخص های آماری	
	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۵ سال	۱۶	۷/۱
۶ تا ۱۰ سال	۷۳	۳۲/۴

۱۵-۱۱ سال	۱۱۲	۴۹/۸	۸۹/۳
بیشتر از ۱۵ سال	۲۴	۱۰/۷	۱۰۰/۰
کل	۲۲۵	۱۰۰/۰	

منبع: یافته‌های محقق

تحلیل استنباطی یافته‌های تحقیق:

پایایی متغیرها با آزمون معناداری بارهای عاملی: نتایج بررسی معناداری بارهای عاملی (بیرونی) در جدول آمده است. چنانچه مقدار بدست آمده بالای حداقل آماره در سطح مورد اطمینان در نظر گرفته شده باشد، آن رابطه یا فرضیه تایید می‌شود. در سطح معناداری ۹۰ درصد، ۹۵ درصد و ۹۹ درصد این مقدار به ترتیب با حداقل آماره t ۱/۶۴، ۱/۹۶ و ۲/۵۸ مقایسه می‌شود. بررسی‌ها نشان داد که مقادیر آماره t برای همه متغیرها بیشتر از ۲/۵۸ است. این بدان معناست که مقادیر آماره t برای همه متغیرها در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار هستند.

جدول ۶ نتایج بررسی معناداری بارهای عاملی (بیرونی)

آمار T	خطای استاندارد	انحراف معیار	نمونه متوسط	نمونه اصلی
۰۲۷۶۸۶.۲۳	۰۱۵۵۷۵.۰	۰۱۵۵۷۵.۰	۳۵۸۹۴۳.۰	۳۵۸۶۴۵.۰
۵۶۰۸۴۷.۱۶	۰۰۷۶۷۹.۰	۰۰۷۶۷۹.۰	۱۲۶۸۲۴.۰	۱۲۷۱۶۷.۰
۱۸۷۴۱۶.۲۶	۰۱۴۷۰۲.۰	۰۱۴۷۰۲.۰	۳۸۵۱۰۲.۰	۳۸۴۹۹۸.۰
۲۰۸۱۴۱.۲۵	۰۰۵۴۷۸.۰	۰۰۵۴۷۸.۰	۱۳۷۹۱۱.۰	۱۳۸۰۸۳.۰
۶۰۸۲۶۳.۲۷	۰۱۵۵۷۴.۰	۰۱۵۵۷۴.۰	۴۳۱۵۵.۰	۴۲۹۹۵۹.۰
۳۲۳۴۶۰.۲۴	۰۰۶۱۲۴.۰	۰۰۶۱۲۴.۰	۱۴۸۸۶.۰	۱۴۸۹۵۱.۰
۸۴۹۵۰۳.۳۵	۰۱۰۶۲۳.۰	۰۱۰۶۲۳.۰	۳۷۹۹۸۲.۰	۳۸۰۸۱۲.۰
۲۶۱۴۰۹.۳۰	۰۰۴۹۲۰.۰	۰۰۴۹۲۰.۰	۱۴۸۴۸.۰	۱۴۸۸۹۸.۰
۷۶۴۲۰۷.۳۷	۰۱۰۳۶۶.۰	۰۱۰۳۶۶.۰	۳۹۱۸۰۹.۰	۳۹۱۴۷۴.۰
۶۱۹۲۶۳.۲۳	۰۰۶۴۸۲.۰	۰۰۶۴۸۲.۰	۱۵۳۳۸۷.۰	۱۵۳۰۹۱.۰
۳۱۲۴۹۴.۴۱	۰۰۸۹۸۹.۰	۰۰۸۹۸۹.۰	۳۷۱۲۱۶.۰	۳۷۱۳۶۸.۰
۸۵۴۳۴۴.۲۸	۰۰۵۱۵۵.۰	۰۰۵۱۵۵.۰	۱۴۸۲۷۹.۰	۱۴۸۷۵۳.۰
۴۰۲۶۰۷.۲۷	۰۱۵۳۴۷.۰	۰۱۵۳۴۷.۰	۴۲۰۳۶۷.۰	۴۲۰۵۴۱.۰
۵۷۹۷۲۵.۲۷	۰۰۵۱۶۰.۰	۰۰۵۱۶۰.۰	۱۴۲۴۳۱.۰	۱۴۲۳۰۱.۰
۰۷۳۱۵۷.۳۱	۰۱۲۵۱۱.۰	۰۱۲۵۱۱.۰	۳۸۸۲۱۳.۰	۳۸۸۷۶۵.۰
۵۹۷۵۲۴.۲۳	۰۰۵۷۶۶.۰	۰۰۵۷۶۶.۰	۱۳۶۳۹۷.۰	۱۳۶۰۷۱.۰
۶۴۲۴۹۷.۳۵	۰۱۱۱۰۹.۰	۰۱۱۱۰۹.۰	۳۹۵۵۵۵.۰	۳۹۵۹۵۸.۰
۰۴۹۳۰۲.۲۸	۰۰۴۷۸۴.۰	۰۰۴۷۸۴.۰	۱۳۴۱۳۹.۰	۱۳۴۱۸۲.۰
۴۴۴۱۰۷.۴۰	۰۰۹۵۴۱.۰	۰۰۹۵۴۱.۰	۳۸۳۹۸۱.۰	۳۸۵۸۷۶.۰
۸۰۷۱۰۶.۲۱	۰۰۶۰۷۷.۰	۰۰۶۰۷۷.۰	۱۳۲۱۳۷.۰	۱۳۲۵۲۹.۰
۸۴۰۲۶۶.۳۲	۰۱۱۵۴۱.۰	۰۱۱۵۴۱.۰	۳۷۹۲۹۲.۰	۳۷۹۰۰۱.۰
۰۴۳۱۰۳.۲۶	۰۰۵۴۵۱.۰	۰۰۵۴۵۱.۰	۱۴۲۲۹۶.۰	۱۴۱۹۷۲.۰
۹۷۹۱۲۵.۳۲	۰۱۲۰۷۵.۰	۰۱۲۰۷۵.۰	۳۹۸۲۲۷.۰	۳۹۸۲۳۳.۰
۴۴۱۸۰۳.۳۰	۰۰۴۸۵۴.۰	۰۰۴۸۵۴.۰	۱۴۷۸۴۲.۰	۱۴۷۷۷۹.۰
۰۳۶۷۸۵.۳۲	۰۱۲۹۰۳.۰	۰۱۲۹۰۳.۰	۴۱۳۱۶۶.۰	۴۱۳۳۷۷.۰
۲۲۵۲۵۷.۲۸	۰۰۵۴۲۶.۰	۰۰۵۴۲۶.۰	۱۵۲۹۷۰.۰	۱۵۳۱۶۳.۰
۷۸۱۹۱۵.۴۱	۰۰۹۲۰۲.۰	۰۰۹۲۰۲.۰	۳۸۴۵۱۵.۰	۳۸۴۴۶۱.۰
۶۸۸۱۱۷.۳۱	۰۰۴۴۳۷.۰	۰۰۴۴۳۷.۰	۱۴۰۴۹۶.۰	۱۴۰۵۹۲.۰
۵۵۱۳۵۸.۴۲	۰۰۸۹۱۳.۰	۰۰۸۹۱۳.۰	۳۷۸۳۹۵.۰	۳۷۹۲۷۷.۰
۱۲۱۱۱۷.۲۸	۰۰۵۲۲۳.۰	۰۰۵۲۲۳.۰	۱۴۶۷۳۰.۰	۱۴۶۸۷۱.۰
۳۳۶۲۶۷.۲۹	۰۱۴۰۶۷.۰	۰۱۴۰۶۷.۰	۴۱۲۹۲۷.۰	۴۱۲۶۶۹.۰

۱۶Q -> شایستگی عمومی	۱۴۵۶۱۵.۰	۱۴۵۱۷۶.۰	۰۰۵۰۸۲.۰	۰۰۵۰۸۲.۰	۶۵۲۴۸۵.۲۸
۱۷Q -> مهارت مدیریتی	۴۰۷۶۶۲.۰	۴۰۸۵۵۱.۰	۰۱۳۷۱۵.۰	۰۱۳۷۱۵.۰	۷۲۴۶۰۶.۲۹
۱۷Q -> شایستگی عمومی	۱۳۱۹۶۶.۰	۱۳۲۰۲۶.۰	۰۰۴۸۴۰.۰	۰۰۴۸۴۰.۰	۲۶۱۴۹۰.۲۷
۱۸Q -> مهارت مدیریتی	۳۶۲۰۹۷.۰	۳۶۱۰۲۸.۰	۰۱۵۱۶۷.۰	۰۱۵۱۶۷.۰	۸۷۳۹۷۹.۲۳
۱۸Q -> شایستگی عمومی	۱۳۱۹۱۷.۰	۱۳۱۴۲۹.۰	۰۰۷۴۳۲.۰	۰۰۷۴۳۲.۰	۷۵۰۹۷۷.۱۷
۱۹Q -> تفکر استراتژیک	۳۳۹۲۳۸.۰	۳۳۸۷۴۵.۰	۰۱۰۳۵۶.۰	۰۱۰۳۵۶.۰	۷۵۸۸۵۱.۳۲
۱۹Q -> شایستگی تخصصی	۱۱۹۶۵۵.۰	۱۱۹۵۴۷.۰	۰۰۵۵۵۸.۰	۰۰۵۵۵۸.۰	۵۲۸۸۰۹.۲۱
۲۰Q -> تفکر استراتژیک	۴۱۱۹۳۶.۰	۴۱۲۶۷۹.۰	۰۱۱۷۵۶.۰	۰۱۱۷۵۶.۰	۰۴۱۹۳۶.۳۵
۲۰Q -> شایستگی تخصصی	۱۴۷۹۲۹.۰	۱۴۸۱۲۷.۰	۰۰۵۰۴۱.۰	۰۰۵۰۴۱.۰	۳۴۸۰۵۵.۲۹
۲۱Q -> تفکر استراتژیک	۴۰۶۵۸۹.۰	۴۰۷۲۵۸.۰	۰۱۱۲۰۳.۰	۰۱۱۲۰۳.۰	۲۹۳۸۹۶.۳۶
۲۱Q -> شایستگی تخصصی	۱۴۶۱۹۳.۰	۱۴۶۴۹۲.۰	۰۰۴۶۵۹.۰	۰۰۴۶۵۹.۰	۳۷۹۰۲۰.۳۱
۲۲Q -> دانش	۴۰۵۳۹۴.۰	۴۰۴۵۹۴.۰	۰۱۱۹۵۶.۰	۰۱۱۹۵۶.۰	۹۰۷۹۶۸.۳۳
۲۲Q -> شایستگی تخصصی	۱۴۴۵۴۰.۰	۱۴۴۱۲۸.۰	۰۰۳۸۱۴.۰	۰۰۳۸۱۴.۰	۹۰۰۳۴۷.۳۷
۲۳Q -> دانش	۳۵۷۵۶۰.۰	۳۵۶۸۲۴.۰	۰۰۹۶۶۸.۰	۰۰۹۶۶۸.۰	۹۸۴۴۱۵.۳۶
۲۳Q -> شایستگی تخصصی	۱۲۶۷۱۴.۰	۱۲۶۶۳۳.۰	۰۰۵۸۴۳.۰	۰۰۵۸۴۳.۰	۶۸۷۳۶۸.۲۱
۲۴Q -> دانش	۳۹۱۶۲۹.۰	۳۹۲۸۴۶.۰	۰۱۰۷۷۴.۰	۰۱۰۷۷۴.۰	۳۴۹۱۷۸.۳۶
۲۴Q -> شایستگی تخصصی	۱۳۹۶۷۲.۰	۱۳۹۸۱۸.۰	۰۰۴۱۹۶.۰	۰۰۴۱۹۶.۰	۲۸۹۵۶۶.۳۳
۲۵Q -> تصمیم گیری	۳۷۳۵۷۸.۰	۳۷۳۶۴۷.۰	۰۰۹۰۱۹.۰	۰۰۹۰۱۹.۰	۴۲۲۹۳۶.۴۱
۲۵Q -> شایستگی تخصصی	۱۳۳۸۸۰.۰	۱۳۳۶۸۹.۰	۰۰۵۰۹۶.۰	۰۰۵۰۹۶.۰	۲۷۱۲۹۶.۲۶
۲۶Q -> تصمیم گیری	۳۹۲۱۶۹.۰	۳۹۲۸۶۸.۰	۰۰۹۷۵۸.۰	۰۰۹۷۵۸.۰	۱۸۱۸۲۶.۴۰
۲۶Q -> شایستگی تخصصی	۱۴۳۰۹۸.۰	۱۴۳۳۷۳.۰	۰۰۴۵۶۷.۰	۰۰۴۵۶۷.۰	۳۳۴۸۱۴.۳۱
۲۷Q -> تصمیم گیری	۳۹۱۳۷۲.۰	۳۹۱۲۴۸.۰	۰۰۸۸۶۹.۰	۰۰۸۸۶۹.۰	۱۲۹۰۹۲.۴۴
۲۷Q -> شایستگی تخصصی	۱۴۰۶۳۹.۰	۱۴۰۵۸۵.۰	۰۰۴۴۱۷.۰	۰۰۴۴۱۷.۰	۸۳۹۱۶۲.۳۱
۲۸Q -> شایستگی مدیران	۳۷۲۴۶۴.۰	۳۷۱۴۱۱.۰	۰۱۸۳۹۹.۰	۰۱۸۳۹۹.۰	۲۴۴۰۱۹.۲۰
۲۹Q -> شایستگی مدیران	۳۹۷۸۶۳.۰	۳۹۷۸۲۱.۰	۰۱۴۹۹۴.۰	۰۱۴۹۹۴.۰	۵۳۴۰۷۸.۲۶
۳۰Q -> شایستگی مدیران	۳۷۷۰۶۴.۰	۳۷۶۸۸۵.۰	۰۱۳۱۸۷.۰	۰۱۳۱۸۷.۰	۵۹۲۶۰۲.۲۸

منبع: یافته های محقق

پایایی مرکب متغیرها با آزمون آلفای کرونباخ: نتایج بررسی آلفای کرونباخ که برای بررسی پایایی یا سازگاری درونی بین متغیرهای مشاهده پذیر در یک مدل اندازه گیری انعکاسی است، بیشتر از مقدار پیشنهادی کرونباخ (۱۹۵۱) یعنی ۰/۷ است که قابل قبول بودن این شاخص را نشان می دهد. شاخص آلفای کرونباخ فرض بر این دارد که متغیرهای مشاهده پذیر هر مدل اندازه گیری دارای وزن های یکسانی هستند و در واقع اهمیت نسبی آنها را باهم برابر می گیرد. به منظور رفع این مشکل از شاخص پیشنهادی ورتس و همکاران (۱۹۷۴) با عنوان پایایی مرکب کمک گرفته می شود. در این شاخص به علت اینکه هنگام محاسبه، از بارهای عاملی گویه ها استفاده می شود، مقادیر پایایی مرکب را نسبت به آلفای کرونباخ بیشتر و بهتر نشان می دهد. نتایج بررسی پایایی مرکب نشان داد که مقدار این شاخص بیشتر از ۰/۸ است و بنابراین پایایی مرکب گویه ها تأیید شد (هنسلر و همکاران، ۲۰۱۱).

جدول ۷. آلفای کرونباخ و پایایی مرکب

آلفای کرونباخ	پایایی مرکب
۸۱۰۷۳۰.۰	۸۸۷۶۱۰.۰
۷۷۳۶۳۹.۰	۸۶۸۸۰۸.۰
۸۲۹۵۹۵.۰	۸۹۸۲۵۹.۰
۸۲۶۵۰۷.۰	۸۹۶۲۲۴.۰
۸۳۱۶۳۸.۰	۸۹۹۱۹۴.۰
۹۳۰۶۶۵.۰	۹۴۲۲۴۲.۰

شایستگی عمومی	۹۳۵۳۵۶.۰	۹۳۲۰۳۱.۰
شایستگی فردی	۹۳۳۶۹۷.۰	۹۱۹۷۲۹.۰
شایستگی مدیران	۹۰۴۳۳۴.۰	۸۴۱۰۸۹.۰
مهارت ارتباطی	۸۸۵۶۹۹.۰	۸۰۶۲۰۴.۰
مهارت فناوری	۸۹۴۷۲۶.۰	۸۲۳۵۵۵.۰
مهارت مدیریتی	۸۸۱۵۹۳.۰	۷۹۸۳۰۹.۰

منبع: یافته‌های محقق

روایی متغیرها با آزمون فورنل - لارکر: طبق این معیار یک متغیر پنهان در مقایسه با سایر متغیرهای پنهان، باید پراکندگی بیشتری را در بین متغیرهای مشاهده‌پذیر خود داشته باشد، تا بتوان گفت متغیر پنهان مدنظر روایی تشخیصی بالایی دارد. بر این اساس جذر ریشه دوم میانگین استخراج شده هر متغیر پنهان باید بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). نتایج بررسی این آزمون روایی واگرا مدل اندازه‌گیری را تایید کرد.

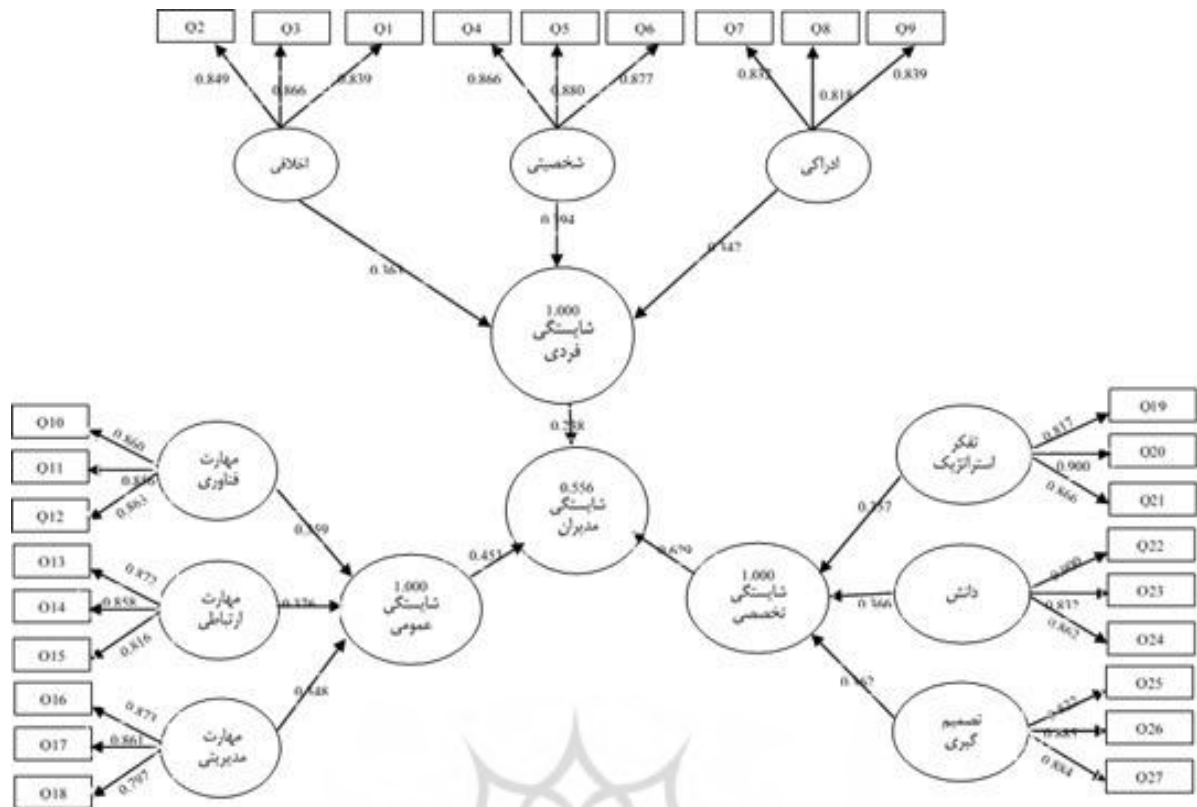
جدول ۸. آزمون فورنل - لارکر

مهارت مدیریتی	مهارت فناوری	مهارت ارتباطی	شایستگی مدیران	شایستگی فردی	شایستگی عمومی	شخصیت	دانش	تفکر استراتژیک	تصمیم‌گیری	مهارت ادراکی	ویژگی اخلاقی
۰.۸۴۴	۷۲۴.۰	۸۰۸.۰	۵۹۳.۰	۷۹۹.۰	۷۱۱.۰	۷۷۵.۰	۶۵۳.۰	۷۴۸.۰	۷۶۱.۰	۷۲۶.۰	۷۲۶.۰
۰.۸۶۰	۸۰۱.۰	۶۱۷.۰	۸۵۷.۰	۷۱۲.۰	۷۳۵.۰	۶۵۰.۰	۶۷۷.۰	۷۳۴.۰	۸۱۱.۰	۷۳۰.۰	۷۳۰.۰
۰.۸۴۹	۶۸۱.۰	۸۵۷.۰	۷۴۴.۰	۷۸۹.۰	۶۷۳.۰	۷۲۲.۰	۶۸۳.۰	۷۲۲.۰	۸۰۶.۰	۷۴۷.۰	۷۰۵.۰
۰.۸۷۱	۶۰۹.۰	۶۸۷.۰	۷۲۲.۰	۶۵۳.۰	۶۸۳.۰	۶۸۳.۰	۶۸۳.۰	۶۸۳.۰	۶۸۰.۰	۵۳۰.۰	۵۵۳.۰
۰.۷۸۲	۷۰۷.۰	۷۰۷.۰	۷۰۶.۰	۷۰۹.۰	۷۵۰.۰	۷۵۰.۰	۷۵۰.۰	۷۵۰.۰	۷۹۰.۰	۷۲۷.۰	۸۱۰.۰
۰.۷۸۵	۷۳۱.۰	۷۱۵.۰	۷۳۱.۰	۷۱۵.۰	۷۷۶.۰	۷۷۶.۰	۷۷۶.۰	۷۷۶.۰	۸۲۹.۰	۸۱۸.۰	۷۸۰.۰
۰.۸۰۳	۷۹۲۹.۰	۷۲۹.۰	۷۲۹.۰	۷۲۹.۰	۷۲۹.۰	۷۲۹.۰	۷۲۹.۰	۷۲۹.۰	۹۳۳.۰	۷۱۴.۰	۷۷۱.۰
۰.۸۶۵	۷۹۴.۰	۷۹۴.۰	۷۹۴.۰	۷۹۴.۰	۷۹۴.۰	۷۹۴.۰	۷۹۴.۰	۷۹۴.۰	۸۰۲.۰	۵۹۷.۰	۶۸۱.۰
۰.۸۶۲	۰.۸۶۲	۰.۸۶۲	۰.۸۶۲	۰.۸۶۲	۰.۸۶۲	۰.۸۶۲	۰.۸۶۲	۰.۸۶۲	۸۰۰.۰	۶۵۲.۰	۷۴۴.۰
۰.۸۳۰	۸۳۰.۰	۸۳۰.۰	۸۳۰.۰	۸۳۰.۰	۸۳۰.۰	۸۳۰.۰	۸۳۰.۰	۸۳۰.۰	۸۳۰.۰	۸۳۰.۰	۸۵۱.۰

منبع: یافته‌های محقق

آزمون مدل‌های ساختاری:

شاخص ضریب تعیین: این معیار که واریانس تبیین شده نیز نامیده می‌شود، نشان دهنده قدرت پیش‌بینی متغیر وابسته از روی متغیرهای مستقل می‌باشد.



نمودار ۱. نمودار ضریب تعیین

معناداری ضرایب مسیر (بتا): نتایج بررسی ضرایب معناداری آماره t در ارتباط بین ابعاد شایستگی مدیران و شایستگی مدیران بازار سرمایه نشان داد که مقدار بدست آمده آماره برای ارتباط همه ابعاد در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار گزارش شد ($P\text{-Value} \leq 0.01$). نتایج معناداری ارتباط بین متغیرها: همانطور که در جدول (۹) ملاحظه می‌شود، مقادیر آماره t برای همه متغیرهای مکنون بیشتر از ۲/۵۸ بوده و در نتیجه ارتباط بین متغیرها در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار گزارش شد. ($P\text{-Value} \leq 0.01$).

جدول ۹. متغیرها

آمار T	خطای استاندارد	انحراف معیار	نمونه متوسط	نمونه اصلی
۱۵۵.۲۸	۰.۱۳.۰	۰.۱۳.۰	۳۵۲.۰	۳۵۳.۰
۸۸۵.۳۲	۰.۱۰.۰	۰.۱۰.۰	۳۴۳.۰	۳۴۲.۰
۳۹۵.۴۲	۰.۰۹.۰	۰.۰۹.۰	۳۶۲.۰	۳۶۲.۰
۳۴۶.۴۶	۰.۰۸.۰	۰.۰۸.۰	۳۵۷.۰	۳۵۷.۰
۰۳۸.۴۶	۰.۰۸.۰	۰.۰۸.۰	۳۵۶.۰	۳۵۶.۰
۰۸۰.۸	۰.۰۶۵.۰	۰.۰۶۵.۰	۵۳۴.۰	۵۲۹.۰
۵۰۲.۴	۱.۰۳.۰	۱.۰۳.۰	۴۵۴.۰	۴۶۳.۰
۶۱۷.۲	۰.۹۱.۰	۰.۹۱.۰	۲۲۹.۰	۲۳۸.۰
۴۴۵.۳۶	۰.۱۱.۰	۰.۱۱.۰	۳۹۴.۰	۳۹۴.۰
۱۲۲.۳۹	۰.۱۰.۰	۰.۱۰.۰	۳۷۶.۰	۳۷۶.۰
۳۳۷.۳۹	۰.۰۹.۰	۰.۰۹.۰	۳۶۰.۰	۳۵۹.۰
۳۷۶.۳۴	۰.۱۰.۰	۰.۱۰.۰	۳۴۷.۰	۳۴۸.۰

برازش کلی مدل معادلات ساختاری:

مدل‌هایی که با رویکرد واریانس محور از طریق نرم افزارهای واریانس محور مانند Smart PLS مورد بررسی قرار می‌گیرند فاقد شاخصی کلی برای نگاه به مدل به صورت یکجا هستند. یعنی شاخصی برای سنجش کل مدل شبیه به رویکرد کواریانس محور وجود ندارد. اما در تحقیقات مختلف در این حوزه پیشنهاد شد که از شاخصی به نام GOF توسط تننهاوس و همکاران (۲۰۰۵) پیشنهاد شد که می‌توان به جای شاخص‌های برازشی که در رویکردهای کواریانس محور وجود دارد، استفاده نمود. این شاخص هر دو مدل ساختاری و اندازه‌گیری را به صورت یکجا در نظر گرفته و کیفیت آن‌ها را مورد آزمون قرار می‌دهد. این شاخص بصورت میانگین R2 و میانگین مقادیر اشتراکی بصورت دستی محاسبه می‌شود.

این شاخص مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی و ضریب تعیین است. از آنجا که این مقدار به دو شاخص مذکور وابسته است، حدود این شاخص بین صفر و یک بوده و وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱؛ ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به ترتیب به‌عنوان مقادیر ضعیف؛ متوسط و قوی برای GOF معرفی نمودند.

جدول ۱۰. نتایج برازش مدل کلی

	R Square	√R Square	Communality	√Communality	GOF
ویژگی اخلاقی		۷۴۵۷۳۲.۰	۷۲۴۷۴۴.۰	۸۳۹۴۵۸.۰	۶۲۶۰۱۱۴.۰
اداراکی			۶۸۸۲۵۳.۰		
تصمیم‌گیری			۷۴۶۶۰۲.۰		
تفکر استراتژیک			۷۴۲۴۷۸.۰		
دانش			۷۴۸۵۲۰.۰		
شخصیت			۶۴۵۲۶۷.۰		
شایستگی عمومی			۶۱۶۹۹۶.۰		
شایستگی فردی			۶۱۰۹۳۳.۰		
شایستگی مدیران	۵۵۶۱۱۷.۰		۷۵۹۲۱۱.۰		
مهارت ارتباطی			۷۲۱۰۶۲.۰		
مهارت فناوری			۷۳۹۱۱۰.۰		
مهارت مدیریتی			۷۱۳۱۰۹.۰		

منبع: یافته‌های محقق

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰/۶۲ بوده که بالاتر از مقدار پیشنهادی وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) یعنی ۰/۳۶ که قوی بودن مدل را نشان می‌دهد، می‌باشد و بنابراین برازش مناسب مدل کلی تأیید می‌شود. بر اساس نتایج، مقدار ضریب تعیین شایستگی مدیران برابر با ۰/۵۵۶ می‌باشد که نشان می‌دهد، شایستگی‌های عمومی، تخصصی و فردی بیش از ۵۵ درصد از تغییرات شایستگی مدیران بازار سرمایه را تبیین می‌کنند که ضریب تاثیر شایستگی فردی بر ۰/۲۳۸، شایستگی تخصصی ۰/۵۲۹ و شایستگی عمومی ۰/۴۶۳ می‌باشد که بر این اساس نتایج بررسی ضرایب معناداری آماره t در ارتباط بین ابعاد شایستگی مدیران و شایستگی مدیران بازار سرمایه نشان داد که مقدار بدست آمده آماره برای ارتباط همه ابعاد در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار گزارش شد ($P\text{-Value} \leq 0.01$). بنابراین با توجه به تجزیه و تحلیل‌های آماری انجام شده مربوط به شایستگی، مولفه‌های مناسب مرتبط با شایستگی مدیران مالی در سه بعد دسته‌بندی شده، که هر بعد دارای چند مؤلفه می‌باشد. این ابعاد شامل: (۱) شایستگی مدیران (دانش و مهارت عمومی)، (۲) شایستگی مدیران (دانش و مهارت تخصصی) و (۳) شایستگی مدیران (فردی و شخصیتی) می‌باشد که اعتبارسنجی ابعاد و مولفه‌ها به شرح زیر می‌باشد.

جدول ۱۱. رتبه‌بندی بکار گرفته برای ارزیابی ابعاد و مؤلفه‌ها

اهمیت / اولویت	ابعاد / مؤلفه‌ها
+++	اگر مقدار میانگین بزرگ‌تر یا مساوی ۴ باشد، بعد یا مؤلفه اثر قوی دارد
++	اگر مقدار میانگین بزرگ‌تر یا مساوی ۳ و کمتر از ۴ باشد ($3 \leq \text{mean} < 4$)، بعد یا مؤلفه اثر متوسط دارد
+	اگر مقدار میانگین کمتر از ۳ باشد، بعد یا مؤلفه اثر ضعیف دارد

جدول ۱۲. اعتبارسنجی مدل پیشنهادی

اهمیت / اولویت	ماکزیمم	مینیمم	انحراف از معیار	میانگین	ابعاد مدل پیشنهادی
++	۵	۳	۰/۷۱۴	۳/۸۰	دانش و مهارت عمومی
+++	۵	۳	۰/۶۹۱	۴/۲۷	دانش و مهارت عمومی
+++	۵	۴	۰/۴۶۶	۴/۷۰	فردی و شخصیتی

جدول ۱۳. اعتبار سنجی مؤلفه‌های مدل پیشنهادی

اهمیت / اولویت	ماکزیمم	مینیمم	انحراف از معیار	میانگین	مؤلفه‌های مدل پیشنهادی
+++	۵	۴	۰/۴۷۹	۴/۶۷	تفکر استراتژیک
+++	۵	۴	۰/۵۰۹	۴/۵۰	مدیریت منابع انسانی
++	۵	۳	۰/۷۱۴	۳/۸۰	مدیریت پروژه
++	۴	۳	۰/۴۹۰	۳/۳۷	مدیریت تعارض
++	۵	۲	۰/۷۳۰	۳/۴۷	مدیریت دانش
+++	۵	۴	۰/۵۰۷	۴/۵۳	تفویض اختیار
+++	۵	۴	۰/۵۰۹	۴/۵۰	تصمیم‌گیری
+++	۵	۳	۰/۶۲۹	۴/۴۷	یادگیری و توسعه فردی
++	۴	۳	۰/۵۰۴	۳/۴۳	نتیجه‌گرایی
+++	۵	۴	۰/۴۹۰	۴/۶۳	مدیریت تغییر و تحول
+++	۵	۴	۰/۵۰۹	۴/۵۰	مدیریت سیستم‌ها و فرایندهای مالی
+++	۵	۴	۰/۳۰۵	۴/۱۰	مدیریت برنامه‌های مالی استراتژیک
+++	۵	۳	۰/۶۸۲	۴/۵۰	برنامه‌ریزی مالی و بودجه‌بندی
++	۵	۳	۰/۶۹۱	۳/۹۳	ارزیابی سرمایه‌گذاری
+++	۵	۴	۰/۴۶۶	۴/۳۰	تجزیه و تحلیل هزینه - منفعت
+++	۵	۴	۰/۴۹۸	۴/۴۰	مدیریت هزینه و درآمد
++	۵	۳	۰/۷۱۴	۳/۸۰	ممیزی و حسابرسی
+++	۵	۴	۰/۵۰۹	۴/۵۰	تضمین پاسخگویی مالی
+++	۵	۴	۰/۴۳۰	۴/۷۷	مدیریت بر خود
+++	۵	۴	۰/۵۰۹	۴/۵۰	اعتماد به نفس
+++	۵	۴	۰/۴۹۸	۴/۶۰	برون‌گرایی
+++	۵	۴	۰/۴۹۸	۴/۴۰	تفکر خلاق
+++	۵	۴	۰/۱۹۸	۴/۶۰	اعتمادسازی
+++	۵	۴	۰/۵۰۷	۴/۵۳	انعطاف‌پذیری و سازگاری
+++	۵	۴	۰/۴۵۰	۴/۲۷	تفکر سیستمی
+++	۵	۴	۰/۵۰۴	۴/۵۷	اخلاق و تعهد

جدول (۱۲) مقادیر میانگین و انحراف معیار برای هر یک از ابعاد مدل و جدول ۱۳ مقادیر میانگین و انحراف معیار برای هر مؤلفه مدل نشان می‌دهد. همانطور که در جداول فوق مشاهده می‌شود میانگین تمام ابعاد بزرگ‌تر از عدد ۳/۸۰ و میانگین تمام مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از عدد ۳/۳۷ می‌باشد و نیز انحراف معیار تمام ابعاد کمتر از عدد ۰/۷۱۴ و انحراف معیار تمام مؤلفه‌ها کمتر از عدد

۰/۷۳۰ می‌باشد. همانطور که نتایج آزمون برای ابعاد نشان می‌دهد سطح معناداری (sig) در تمامی متغیرها کمتر از ۰/۰۵ است. این نشان می‌دهد که توزیع نرمال نمی‌باشد. یعنی بین تابع توزیع تجمعی مشاهده‌شده و نظری تفاوت وجود دارد. نتایج آزمون برای مولفه‌ها نیز نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری برای متغیرهای سوم و هفدهم بیش از ۰/۰۵ و برای متغیرهای دیگر کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد. در ادامه تعیین درجه اهمیت ابعاد و مولفه‌های مدل به کمک آزمون تک‌تک نمونه‌ای انجام گرفته که در این آزمون، فرض بر این است نمونه‌ای با حجم n و میانگین m از یک جامعه انتخاب شده که این نمونه یک نمونه تصادفی از جامعه-ای با میانگین μ است. در این آزمون باید توزیع داده‌ها به صورت نرمال باشد و یا اینکه تعداد نمونه‌ها زیاد باشد تا بتوان آن را نرمال فرض کرد. با توجه به اینکه در این پژوهش تعداد خبره‌ها (نمونه‌ها) ۳۰ می‌باشد پس می‌توان از آزمون t استفاده کرد. مطابق جدول (۹) و (۱۰)، میانگین تمامی ابعاد و مولفه‌ها بیشتر میانه مولفه‌ها (عدد ۳) است. سطح معنی‌داری برای تمام ابعاد و مولفه‌ها کوچک‌تر از ۰/۰۵ است. یعنی میانگین ابعاد و مولفه‌ها به صورت معناداری از عدد ۳ بزرگ‌تر است و به عبارت دیگر از دید خبرگان تمام ابعاد و مولفه‌های معرفی شده از اهمیت بالایی برخوردارند.

بر این اساس پس از مطالعه ادبیات، تجزیه و تحلیل آماری، مدل شامل سه بعد و ۲۶ مؤلفه برای شایستگی مدیران بازار سرمایه بدست آمده که در شکل (۱) نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل شاخص‌های شایستگی مدیران بازار سرمایه

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف طراحی مدل مناسبی برای شایستگی مدیران بازار سرمایه انجام گرفت. شروع کار با مطالعات کتابخانه‌ای به منظور آشنایی با مدل‌ها و چارچوب‌های مرتبط با شایستگی صورت گرفت، سپس مدل پیشنهادی تحقیق طراحی شده و بعد از تجزیه و تحلیل داده‌ها شناسایی شایستگی‌های مناسب مدیران بازار سرمایه انجام شد. با انجام گام‌های پژوهش، ۲۶ شایستگی به عنوان مولفه‌های شایستگی مدیران بازار سرمایه استخراج گردید. این مولفه‌ها عبارتند از تفکر استراتژیک، مدیریت منابع انسانی، مدیریت پروژه، مدیریت تعارض، مدیریت دانش، تفویض اختیار، تصمیم‌گیری، یادگیری و توسعه فردی، نتیجه‌گرایی، مدیریت تغییر و تحول، مدیریت سیستم‌ها و فرایندهای مالی، مدیریت برنامه‌های مالی استراتژیک، برنامه‌ریزی مالی و بودجه‌بندی، ارزیابی سرمایه‌گذاری، تجزیه و تحلیل هزینه - منفعت، مدیریت هزینه و درآمد، ممیزی و حسابرسی، تضمین پاسخگویی مالی، مدیریت بر خود، اعتماد به نفس، برون گرایی، تفکر خلاق، اعتمادسازی، انعطاف‌پذیری و سازگاری، تفکر سیستمی و اخلاق و تعهد (یافته‌های تحقیق، ۱۳۹۵). بر این اساس شایستگی‌های مدل این تحقیق در قالب سه شایستگی کلی یا سه بعد دسته‌بندی شدند و این ابعاد عبارتند از دانش و مهارت عمومی، دانش و مهارت تخصصی و فردی و شخصیتی. سپس با استفاده از ابزار پرسشنامه، ابعاد و مولفه‌های مدل پیشنهادی شایستگی مدیران بازار سرمایه برای اعتبارسنجی در اختیار خبرگان مختلف که دارای حوزه‌های تجربی و تخصصی مختلفی از جمله مدیریت مالی، حسابداری، مهندسی مالی و ... بودند، قرار داده

شدند. به این شکل که ابعاد و مولفه‌های مدل پیشنهادی توسط دو پرسشنامه بر اساس طیف پنج‌گانه لیکرت مورد نظرسنجی قرار گرفت، پرسشنامه نظرسنجی در مورد ابعاد مدل دارای یک سؤال باز در انتهای پرسشنامه بود که اگر بعد دیگری مدنظر خبره می‌باشد به ابعاد مدل اضافه نماید و پرسشنامه نظرسنجی در مورد مولفه‌های مدل، حاوی یک سؤال برای هر بعد بود که اگر مؤلفه دیگری مورد نظر خبره می‌باشد به مولفه‌های بعد فوق اضافه نماید و در نهایت مدل پیشنهادی تحقیق با سه بعد و بیست‌وشش مؤلفه تدوین شد. مدل پیشنهادی در این پژوهش برای مؤسسات، شرکت‌ها، سازمان‌ها و صنایع مختلف قابل استفاده است. همانطور که در اعتبارسنجی مدل و انجام آزمون‌ها و تحلیل‌های آماری مشاهده گردید، تمام ابعاد و مولفه‌های مدل پیشنهادی تحقیق با توجه به دریافت میانگین مناسب و بالاتر از عدد ۳ در طیف لیکرت، توسط خبرگان تأیید شده، همچنین یافته‌های این پژوهش با نتایج تحقیقات قهرمانی (۱۳۹۵)، قربانی (۱۳۹۳)، رضایی‌اقدم (۱۳۹۲)، گرینهام (۲۰۱۶)، هورتون (۲۰۱۵)، ریف (۲۰۱۲) و آلت و همکاران (۲۰۱۱) همسو بوده و مطابقت دارد.

شایان ذکر است که یافته‌های تحقیق فقط مربوط به مدت‌زمان جمع‌آوری داده‌هاست و اعتبار آن محدود به دوره زمانی کوتاه-مدت است و همچنین با گذشت زمان و تغییر و تحولات در مدیریت‌ها و مکانیزم‌ها ممکن است بر شاخص‌های شایستگی مدیران تأثیر بگذارد که موجب تغییر نتایج می‌شود که بر این اساس پیشنهاد می‌شود که با توجه به ضرورت و اهمیت آموزش و بهره‌گیری از علوم و فنون روز دنیا مسئولین باید برای یادگیری بهتر و بیشتر در زمینه‌های شغلی در مدیران، کارکنان و کارشناسان ایجاد انگیزه نمایند. از آنجایی که نیازهای آموزشی مدیران با گذشت زمان و شرایط، دچار تغییر و تنوع می‌شود، پیشنهاد می‌گردد انجام پروژه‌های نیازسنجی همواره و در مقاطع مختلف زمانی استمرار یابد و به‌عنوان پیشنیاز برنامه‌ریزی و طراحی دوره‌های آموزشی مورد استفاده قرار گیرد و نیازسنجی باید به‌صورت دوره‌ای و نه مقطعی و بر اساس اصول و شیوه‌های علمی و نوین انجام پذیرد. از مسئولین اجرایی انتظار می‌رود زمینه‌های تحقیقاتی و امکانات لازم، خصوصاً ارتباطات و تسهیلات مربوط به تبادل اطلاعات نوین و روز دنیا را جهت استفاده مدیران در اختیار آن‌ها قرار دهند، همچنین در طراحی و تدوین برنامه‌های آموزشی ترتیب اولویت‌های ابراز شده و نیازها رعایت گردد که حصول به اهداف آموزشی در نظر گرفته و تدوین شده، آسان‌تر باشد. پیشنهاد می‌شود مدیران و سیاست‌گذاران بازار سرمایه راهکارهای ارتقای شایستگی را در میان اعضا بهبود دهند و همچنین در پی ارتقاء این شاخص‌ها از طرق مختلف در این محیط باشند.

منابع

- اثباتی، امیرحسین؛ عابدی، اکرم؛ حیدری، یونس. (۱۳۹۲). «بررسی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران نهادهای دولتی ایران»، مجله فرایند مدیریت و توسعه، ۲۵ (۱): ۶۹-۹۲.
- اسماعیلی و همکاران. (۱۳۹۵). «طراحی الگوی مزیت رقابتی پایدار مبتنی بر شایستگی مدیران در صنعت بیمه»، فصلنامه مدیریت بیمه مرکزی، (۹۷): ۸۰-۹۴.
- رضایت، غلامحسین. (۱۳۹۷). «طراحی الگوی شایستگی‌های رؤسای بانک‌های دولتی و خصوصی». پایان‌نامه دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه شهید بهشتی. ص ۳۷-۶۹.
- رضایی اقدم، علی. (۱۳۹۲). «ارزیابی شایستگی مدیران در توسعه بازار سرمایه»، ماهنامه حسابداری و حسابرسی، شماره ۲۲، ص ۱۴-۲۷.
- رنجبر، محبوبه. (۱۳۹۶). «نقش آموزش‌های شایستگی و مهارتی در توسعه قابلیت‌های فناوری شرکت‌های بورس»، چهارمین همایش ملی مدیریت تکنولوژی، تهران: انجمن مدیریت فناوری ایران، ص ۱۱۴-۶۳.
- زاهدی، شمس‌السادات؛ شیخ، ابراهیم. (۱۳۹۸). «الوی شایستگی‌های راهبردی مدیران رده میانی دولتی در بخش صنعت و اقتصاد کشور»، کنفرانس توسعه منابع انسانی، ص ۲۷-۶۳.
- شجاعی و همکاران. (۱۳۹۴). «شناسایی و اولویت‌بندی شایستگی مدیران واحدهای تحقیق، توسعه فناوری و مالیه»، ماهنامه حسابداری دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه تهران، (۱۷۴): ۱۸-۲۷.
- صوفی، جهانیار؛ اعرابی، سیدمحمد؛ امیری، مقصود. (۱۳۹۵). «چارچوب مفهومی شایستگی مدیران عامل شرکت‌های بورس اوراق بهادار تهران»، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، (۱۲): ۱۶۱-۱۴۵.
- قربانی اورنجی، حسن. (۱۳۹۳). «بررسی نقش شایستگی مدیران بازار سرمایه: مطالعه مقایسه‌ای بین شرکت‌های دولتی و خصوصی پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران»، فصلنامه مدیریت دولتی دانشکده مدیریت تهران، (۱): ۳۱-۴۵.
- قهرمانی و همکاران. (۱۳۹۵). «شناسایی و تبیین مولفه‌ها و شاخص‌های توسعه شایستگی مدیران در صنعت بانکداری کشور»، فصلنامه مدیریت و بانکداری بانک مرکزی، (۸۴): ۵۷-۶۹.
- موسی زاده، زهره؛ عدلی، مریم. (۱۳۹۵). «معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج‌البلغه»، اندیشه مدیریت، (۱): ۱۰۳-۱۳۲.
- میرسپاسی، ناصر و غلام زاده، داریوش. (۱۳۹۴). «طراحی الگوی شایستگی برای پرورش مدیران در بخش دولتی ایران». مجله پژوهش‌های مدیریت، (۸۳): ۱-۱۰.
- میرسپاسی، ناصر. (۱۳۹۴). «مدیران شایسته با رویکرد ضرورت حرفه‌ای کردن مدیریت در جامعه». مجله مطالعات مدیریت دانشگاه یزد، (۵۲): ۵۰-۹۳.
- Amechi, U C, Long C S. (2018). Human Resource Professionals Technology Proponent Competency: A Review. *Asian Social Science*, 11(1), 33-38.
- Brianz A, Wilsmen D. (2014). A competency model for effectiveness in managing multiple projects, *Journal of High Technology Management Research*, 18: 118-131
- Cabrera E F, Cabrera A. (2016). Strategic human resource evaluation. *Journal of human Resource Planning*, 26(1): 41-50.
- Fornel C, Laker D. (1981). Implementing your strategic plan: How to turn “intent” into effective action for sustainable change. New York: American Management Association . Pp: 17-34.
- Garinham K E. (2016). University HRM Curriculum and HRM Competencies: A Comparative Study (Ph.D. Thesis). Available on Dissertation Abstracts Internationa. 39-51.
- Horton B, Loedolff V P, Hammann M F. (2015). Competencies for Human Resource Development Practitioners. *International Business & Economics Research Journal*, 9 (8): 113-126.
- Kersol B, et all. (2015). Frome the other Sid of the academy to academic leadership roaed crossing the great divide; new directions for higher education, (124): 13-20.

- Lucia A, Lepsinger B. (2017). "The Art and science of competency models", Jossey – Bass/ Pfeiffer. San Francisco. CA. pp: 115-154.
- Oney A, et al. (2013). A Hierarchy of management training requirements: The competency domain model. Public personnel management. 22(1): 43-46.
- Rofe D, Brockbank W, Ulrich M. (2012). Capturing the Credible Activist to Improve the Performance of HR Professionals. People and Strategy, 33(2): 22-30.



Designing a model of capital market competency indicators

Mohammad Amin Amini Harandi¹
Mehdi Rashidi^{2*}

Abstract

Purpose: The aim of this study was to identify and extract the key dimensions and components of competency needed by capital market managers, analysis and analysis of competency development systems of these managers and finally provide a conceptual model of capital market managers indicators.

Methodology: This study was conducted in two qualitative and quantitative dimensions. In the qualitative dimension, the statistical population of elites and specialists related to management were in the stock market of Tehran Stock Exchange who had executive records in decision-making levels. Qualitative research was selected and participated in the interview process. Targeted sampling method was used and 26 people were selected as interviewees. To analyze qualitative data, the research was used through content analysis and in a quantitative dimension, statistical population including all Active managers in the Tehran Stock Exchange, the sample size of which was obtained through the Cochran's formula of 225 managers and collected through a data encyclopedia, were then analyzed by SPSS and SLS software.

Findings: According to the literature and statistical analysis, the competency model of capital market managers includes three dimensions and ۲۶ components, which include general knowledge and skills, including components of strategic thinking, human resource management, project management, conflict management, Knowledge management is the delegation of authority, decision-making, personal learning and development, consequentialism and change management, then knowledge and expertise skills include components of systems management and financial processes, strategic financial program management, program مالی Financial and budgeting, investment evaluation, cost-benefit analysis, cost and revenue management, audit and financial assurance, and individual and personality dimensions including self-management components, self-confidence, external Capitalism is creative thinking, building trust, flexibility and adaptability, systemic thinking, ethics and commitment.

Conclusion: Therefore, considering the importance of the capital market as well as the competencies of managers for success, the mentioned model is used for decision makers and consultants in order to select managers in the capital market.

Keywords: Competencies, Competency Models, Capital Market Managers

¹ PhD Student in Human Resource Management, Faculty of Index Research, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

² Assistant Professor of Human Resource Management, School of Management, University of Isfahan, Isfahan, Iran Author in charge m.rashidi@yahoo.com