



Identifying and ranking the components and indicators related to measuring the knowledge capability of financial managers of executive bodies

Hamid Shayegh¹ Akram Taftiyan*² Mahmood Moeinaddin³

1. PhD Student in Accounting, Islamic Azad University, Yazd Branch, Yazd, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Accounting, Islamic Azad University, Yazd Branch, Yazd, Iran.

3. Associate Professor, Department of Accounting, Islamic Azad University, Yazd Branch, Yazd, Iran.

ARTICLE INFO

Article Type:

Original Research

Received: 04.16.2023

Revised: 09.12.2023

Accepted: 11.13.2023

Keyword:

Capability
Financial Managers of Executive Bodies
Knowledge Capability
Mixed Approach

*Corresponding Author:

Akram Taftiyan

Email:

taftiyan@iauyazd.ac.ir

ABSTRACT

Today, the importance and role of financial managers in organizations is not hidden to anyone; financial managers are responsible for the financial health of an organization and their smallest mistake can have a great impact on the organization. The current research aimed to identify and rank the components and indicators of measuring the knowledge capability of financial managers of the executive bodies of Yazd Province in 2020. Using meta-combination tools, 183 cases of previous research findings were systematically evaluated and analyzed, and after the monitoring process, it was reduced to 53 related articles. Finally, the opinions of 14 experts and professors were collected through a questionnaire and using the Shannon entropy method based on the content analysis approach to determine the effect coefficient of the identified factors. According to the findings of the present research, the four main components of knowledge capability (financial competence, financial literacy, financial skill, and financial education) and 56 sub-indices were extracted. The results demonstrated that knowledge of financial management, knowledge of financial rules and regulations, knowledge of human resources management and financial experience, financial education, knowledge of government accounting topics, economic knowledge, financial and mathematical management skills, and mastery of banking affairs had the highest coefficient of importance. The knowledgeability of financial managers plays a key role in improving resource management in organizations and its inefficiency is challenging. The proposed framework of this research is the first coherent framework for measuring the knowledgeability of managers and can have useful effects in the organization.



EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Knowledge is an essential organizational element that can facilitate the provision of quality services by organizations and substantially improve their performance (Dehghani et al., 2017). Knowledge capability determines how effectively an organization can create value through different processes (Ownbey et al., 2014). It also reveals the ability of organizations to activate knowledge by mobilizing and using various combinations of knowledge resources and skills. In addition, knowledge capability positively influences competitive advantage and organizational effectiveness. Successful knowledge management combines various organizational components (e.g., technology, human resource practices, organizational structure, and culture) to ensure that the right knowledge is provided to the right people, thereby facilitating knowledge innovation (Armstrong et al., 2020).

On the other hand, financial managers have a high position in organizations as financial planners, leaders, and administrators. Moreover, the financial capabilities and knowledge of these managers enable them to make sensible decisions and thereby remarkably affect their position (Coskuner, 2016). Financial capabilities and knowledge are essential tools for the growth, development, and financial stability of both individuals and organizations (Eniola and Entebang, 2017). Considering the critical position of financial managers in organizations and the fact that assessing the knowledge capabilities of managers can solve many organizational problems, this study aimed to identify and rank factors affecting the knowledge capabilities of financial managers of executive organizations. To this end, the following questions were proposed:

- 1) What dimensions, components, and indicators affect the knowledge capabilities of financial managers of executive organizations?
- 2) How can we prioritize and categorize factors affecting the knowledge capabilities of financial managers of executive organizations?

Methodology

The seven-step meta-synthesis approach of Sandelowski and Barroso (2007) was used to conduct this fundamental-applied study. A meta-synthesis is a qualitative method for analyzing previous research findings. In this approach, researchers conduct a detailed review of the research subject and combine the findings of relevant qualitative studies to identify phrases and words that provide a more comprehensive view of the studied phenomenon.

Results and Discussion

Table 1. Dimensions, components and indicators of knowledge capability

| resources | indicators | component | resources | Dimensions |
|--------------------|--|-----------|-----------|------------|
| C15, C16, C17, C18 | Strategic planning and human resources | s | C01 | |

| | | | | |
|--|---|---------------------------|------------|--------------------------|
| C15, C16 | Operational and procurement planning | Financial | C02 | Financial qualifications |
| C16, C23, C18 | Budget planning | planning | C49 | |
| C15, C17 | Strategic planning | | | |
| C16, C22, C19, C23 | Income monitoring and evaluation | Financial | | |
| C16, C21, C15 | Budget and cost evaluation and monitoring | monitoring and evaluation | | |
| C16, C15, C24 | Supervision and analysis of financial statements | | | |
| C16, C22, C21 | Supervision of public sector accounting | | | |
| C20, C21, C23 | Supervising the performance management of public and internal departments | | | |
| C21, C20 | Property account supervision | | | |
| C20, C21 | Monitoring and handling the payment of financial documents to reduce fraud and financial and operational abuses | | | |
| C22, C20 | Monitoring the performance of the organization based on the analysis of the finished service | | | |
| C15, C22, C19, C18 | Decision-making in the field of contracts and tenders | Financial | | decision making |
| C15, C22, C19, C18 | Decision-making in the field of optimal allocation of resources | | | |
| C52, C51 | Making decisions on the financing of activities and fulfilling the financial requirements | | | |
| C15, C19 | Asset and resource control | Financial | | |
| C15, C17, C18 | Cost center management | control | | Financial skills |
| C18, C15 | Internal auditor control | | | |
| C28, C30, C32, C33, C43, C45 | Analytical thinking | Thinking and analytical | C03 C04 | |
| C30, C32 | Investigation and problem-solving | skills | C01 | |
| C24, C30, C32, C33, C45, C46 | Collection of financial information | | C05 C02 | |
| C26, C27, C28, C30, C31, C32, C33, C34 | Accounting skills | Technical and operational | C06 C07 | |
| C24, C30, C25, C29, C31 | Financial analysis | skills | C08 | |
| C30, C31, C32, C33 | Compilation of financial report | | C14 | |
| C30, C31 | Standardization power | | C50 | |
| C30, C31 | Ability in cost accounting and management | | C53 | |
| C25, C26, C27, C30, C31, C32, C33, C34 | Financial management skills | | | |
| C30, C32, C33, C34 | Mathematical/statistical skills | | | |
| C30, C31, C33, C43 | Financial modeling | | | |

| | | | | |
|------------------------|---|----------------------------|-----|---------------------|
| C29, C25, C31 | Skill in debt and cost management | | | |
| C30, C31, C33 | Skill in data management | | | |
| C26 C30, C31, C48 | Ability to use the accounting information system | | | |
| C42, C47 | Management of current assets | Working capital management | C02 | Financial education |
| C31, C42 | Management of current liabilities | | C04 | |
| | | | C10 | |
| | | | C11 | |
| | Risk identification and assessment | Risk management | C03 | |
| C42, C47 | operational risk | | C13 | |
| | Liquidity risk | | C51 | |
| | Credit risk | | | |
| C35, C36 .C39 | Orientation to financial issues | Financial attitude | | |
| C35,C34,C37, C40 | Tendency to financial planning | | | |
| C36 .C37 | Tendency to liquidity | | | |
| C38,C36 .C39, C35, C41 | Financial self-confidence | Financial behaviour | | |
| C35 .C38, C40 | Searching for financial information and financial riskiness | | | |
| C39 . C38 | Financial localization | | | |
| C34, C31, C40, C41 | Financial orientation | | | |
| C38 .C36 . C39 | Financial conservatism | | | |
| C38 .C39 | Need for financial advice | | | |
| C20, C25, C44, C48 | Knowledge of financial management | Financial knowledge | | |
| C20 .C24, C25, C46 | Human resource management knowledge | | | |
| C20 C24,C25, C44 | Economic knowledge | | | |
| C26, C44, C43 | Knowledge of financial rules and regulations | | | |
| C26, C44, C46 | Mastery of banking | | | |
| C39, C44 | Knowledge of government accounting topics | | | |
| C01, C07, C09, C35 | Financial experience | | | |
| C07, C35, C48 | Financial education | | | |

Conclusions

Given the special role and important duties of financial managers, these individuals need to have several capabilities. Financial knowledge is among these capabilities because people with higher financial knowledge have greater professional skills and expertise, which help them increase the financial resources of the entire organization. In this research, a qualitative meta-synthesis approach was adopted to assess the knowledge capabilities of financial managers of executive organizations. A total of 4 main dimensions and 56 sub-

indicators were extracted by analyzing relevant articles using the meta-synthesis approach of Sandelowski and Barroso. The main dimensions included financial competency (financial planning, financial monitoring and evaluation, financial decision-making, and financial control), financial literacy (financial attitude, financial knowledge, and financial behaviour), financial education (working capital management and risk management), and financial skill (intellectual and analytical skills and technical and operational skills). In addition, Shannon's entropy analysis was used to prioritize the identified indicators. In general, knowledge of financial management, financial rules and regulations, human resource management and financial experience, financial education, government accounting topics, economy, financial and mathematical management skills, and mastery of banking affairs were identified as the most important indicators. Therefore, authorities must assess these dimensions and indicators if they plan to improve the knowledge capabilities of financial managers.



شناسایی و رتبه‌بندی مؤلفه‌ها و شاخص‌های مربوط با سنجش توانمندی دانشی مدیران مالی دستگاه‌های اجرایی

حمید شایق^۱ ID، اکرم تفتیان^۲ ID*، محمود معین‌الدین^۳ ID

- ۱- دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد یزد، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، ایران
- ۲- استادیار، گروه حسابداری، واحد یزد، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، ایران (نویسنده مسئول)
- ۳- دانشیار، گروه حسابداری، واحد یزد، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، ایران

چکیده

اطلاعات مقاله

امروزه اهمیت و نقش مدیران مالی در سازمان‌ها بر کسی پوشیده نیست. مدیران مالی، مسئول سلامت مالی یک سازمان هستند و کوچک‌ترین اشتباه آن‌ها می‌تواند آثار بزرگی در سازمان داشته باشد. هدف پژوهش حاضر، شناسایی و رتبه‌بندی مؤلفه‌ها و شاخص‌های سنجش توانمندی دانشی مدیران مالی دستگاه‌های اجرایی استان یزد در سال ۱۴۰۰ بود. با استفاده از ابزار فراترکیب به ارزیابی و تحلیل نظام‌مند ۱۸۳ مورد از یافته‌های پژوهش‌های پیشین پرداخته شده است و بعد از انجام مراحل پایس به ۵۳ مقاله مربوط کاسته شد. در انتها نیز نظر ۱۴ نفر از خبرگان و استادان، به‌وسیله پرسش‌نامه جمع‌آوری شده و با استفاده از روش آن‌تروپی شانون بر اساس رویکرد تحلیل محتوا به تعیین ضریب اثر عوامل شناسایی‌شده، پرداخته شد. طبق این پژوهش تعداد ۴ مؤلفه اصلی توانمندی دانشی شامل صلاحیت مالی، سواد مالی، مهارت مالی، آموزش مالی و ۵۶ شاخص فرعی استخراج گردید که نتایج نشان داد دانش مدیریت مالی، دانش به قوانین و مقررات مالی، دانش مدیریت منابع انسانی و تجربه مالی، تحصیلات مالی، دانش سرفصل‌های حسابداری دولتی، دانش اقتصادی، مهارت مدیریت مالی و ریاضی، تسلط به امور بانکی، بیشترین ضریب اهمیت را دارند. توانایی دانشی مدیران مالی، نقش کلیدی در بهبود مدیریت منابع در سازمان‌ها دارد و ناکارآمدی آن، معضلات بسیاری را در پی خواهد داشت. چارچوب پیشنهادی این پژوهش، نخستین چارچوب منسجم برای سنجش توانایی دانشی مدیران است و می‌تواند آثار مفیدی را در سازمان داشته باشد.

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۱/۲۷

بازنگری مقاله: ۱۴۰۲/۰۶/۲۱

پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۸/۲۲

کلید واژگان:

توانمندی
توانمندی دانش
رویکرد کیفی فراترکیب
مدیران مالی دستگاه‌های اجرایی

*نویسنده مسئول: اکرم تفتیان

پست الکترونیکی:

taftiyan@iauyazd.ac.ir



۱. مقدمه

دانش در هر سازمان به‌عنوان یکی از ارکان اصلی سازمان شناخته می‌شود، به‌طوری‌که در راستای بهبود فرایند عملکرد و به دنبال ارائه خدمات برای یک سازمان، بسیار ضروری و مهم است (چاترجی، چنودهوری و ورونیتیس^۱، ۲۰۲۲). هر سازمان برای رسیدن به هدف‌های خود، احتیاج به منابع مختلفی دارد و بی‌تردید مهم‌ترین منبع در هر سازمان، منابع انسانی شاغل در آن سازمان می‌باشد (آلزوبی^۲، ۲۰۲۲). این منابع انسانی هر سازمانی هستند که نقش اساسی در پیشبرد اهداف سازمانی دارند و در صورتی که منابع انسانی از دانش و توانایی درست و صحیحی برخوردار نباشد، سازمان به سمت نابودی می‌رود (اتمادجا، ساپوترا، تام و پارانون^۳، ۲۰۲۱). از طرفی مدیران مالی در سازمان‌ها به‌عنوان طراحان، هدایت‌گران و اداره‌کنندگان مالی از جایگاه بالایی برخوردار هستند و توانمندی و دانش مالی در ایفای نقش آن‌ها حائز اهمیت است (کاسکندر^۴، ۲۰۱۶) زیرا توانمندی و دانش، فرد را قادر می‌سازد تا با نوعی اطمینان و یقین تصمیم بگیرد. توانایی و افزایش دانش مالی هم برای افراد و هم برای سازمان‌ها به‌عنوان ابزاری اساسی برای رشد، توسعه سازمان و ثبات مالی، امری ضروری است (انیلا و انتبانگ^۵، ۲۰۱۷).

امروزه پرورش و توانمندی مدیران، یکی از ابزارهای مؤثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و توانایی‌های فردی و گروهی آن‌ها در راستای اهداف سازمانی می‌باشد. مدیران دارای استعدادها بالقوه‌ای هستند که توانمندی، به‌بالفعل شدن‌ها آن کمک می‌کند. مدیران با استفاده از توانمندی می‌توانند برای بهبود و توسعه توانمندی‌های نامطلوب کارکنان و استفاده بهتر از این منبع برای کسب اهداف سازمان استفاده کنند (شوکل، سینگ، رای و بهاتج‌رایا^۶، ۲۰۱۸). توانمندی باعث قدرت‌سازگاری و انطباق با تحولات اخیر در عرصه‌های مختلف و کارآمدتر ساختن و عنصری حیاتی برای هدایت سازمان است. توانمندبودن در مدیران امور مالی هر سازمانی، یک رشته حیاتی برای ایجاد و حفظ پایداری مالی است. توانمندی مدیران مالی به شرکت کمک می‌کند تا نیازهایی را که برای پایداری مالی آن حیاتی است کشف کند به‌گونه‌ای که به نفع کل سیستم و مردم باشد. همچنین همه تصمیمات مهم سازمانی، پیامدهای مالی دارند که بستگی شدیدی به مدیران مالی آن دارد (برایهام و هوستون^۷، ۲۰۲۱). بنابراین نقش مدیران مالی در هر سازمانی به‌خصوص سازمان‌های دولتی و دستگاه‌های اجرایی کشور امروزه بر کسی پوشیده نیست اما در کشور ایران آن‌چنان‌که باید جایگاه خود را در سازمان‌ها پیدا نکرده است یا در ابتدای راه است که ممکن است دلایل بسیار زیادی از جمله نادیده‌گرفتن نقش مدیران مالی یا کم‌اهمیت‌دادن و توجه‌نکردن به میزان توانمندی‌ها و مهارت‌های لازم برای آن‌ها و نیز دانش و سواد مالی کم مدیران داشته باشد؛ بنابراین آنچه انجام این پژوهش را ضروری می‌کند توجه به اهمیت و حساسیت جایگاه مدیران مالی در سازمان‌ها و ارزیابی آن‌ها و بررسی توانمندی دانشی آن‌ها است که می‌تواند

۱. Chatterjee & Chaudhuri & Vrontis

۲. Alzoubi

۳. Atmadja, Saputra, Tama & Paranoan

۴. Coskuner

۵. Eniola & Entebang

۶. Shukla, Singh, Rai & Bhattacharya

۷. Brigham & Houston

راهگشای بسیاری از مسائل مبهم باشد زیرا وجود مدیران مالی قدرتمند با توانمندی‌های بالا باعث عملکرد مطلوب آن‌ها می‌گردد و می‌تواند در پیشبرد چشم‌انداز و شکوفایی سازمان تأثیر بسزایی داشته باشد به‌ویژه توانمندی دانشی که به‌عنوان ابزاری مؤثر فرصت لازم را به مدیران مالی می‌دهد تا با استفاده بهتر از خرد و مهارت، تجربیات و انگیزه دستیابی به اهداف سازمانی را تسهیل و توسعه سازمان را بهبود بخشد (کیمباو^۱ و همکاران، ۲۰۲۰)؛ بنابراین، نظر به اهمیت جایگاه مدیران مالی دستگاه‌های اجرایی و اهمیت و نقش آن‌ها، این پژوهش با هدف «شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های توانمندی دانشی مدیران مالی» اجرا شد و از آن‌جا که بررسی و جمع‌بندی یافته‌های مطالعات گذشته، گام مهمی در ترسیم تصویر جامعی از آن‌ها است، این پژوهش، فراترکیب آن‌ها را مدنظر قرار می‌دهد و قصد دارد با بررسی ژرف مطالعات گذشته، آن‌ها را واکاوی و از میان آن‌ها، الگوی جامعی در مورد توانمندی دانشی مدیران مالی عرضه کند. وجه نوآوری پژوهش حاضر را می‌توان بدین شرح برشمرد: ۱- با توجه به کمبود و پراکندگی مطالعات درباره مدیران مالی به‌ویژه در داخل کشور می‌توان ادعا کرد که این پژوهش، نخستین پژوهش در مورد توانمندی دانشی مدیران مالی بخش دستگاه‌های اجرایی است. ۲- پراکندگی مطالعات پیشین، مستلزم فراترکیب آن‌ها بود تا تصویر جامع و یکدستی را از نتایج آن‌ها عرضه کند. ۳- تدوین این الگو باعث می‌شود که دستگاه‌های اجرایی با شاخص‌ها و مؤلفه‌های توانمندی دانشی مدیران مالی آشنا شوند. بنابراین هدف اصلی پژوهش حاضر، شناسایی و رتبه‌بندی مؤلفه‌ها و شاخص‌های مربوط با سنجش توانمندی دانشی مدیران مالی دستگاه‌های اجرایی استان یزد بود.

در پژوهش حاضر پس از بیان مسئله پژوهش و چارچوب نظری با تأکید بر رویکردهای مبتنی بر توانمندی و دانش مالی، با روش فراترکیب که در واقع قصد دارد نتایج مطالعات قبلی را به‌صورت یک‌جا ارائه کند، به بیان نتایج پرداخته شد و در پایان ضمن ارائه یافته‌ها به تحلیل و در نهایت پیشنهادهای پژوهشی پرداخته شده است.

۲- مبانی و پیشینه ادبیات

توانمندی فرایندی است که می‌توان آن را به‌عنوان پیامد تغییردهنده حیات برای افراد، سازمان‌ها و کل جوامع درنظر گرفت و قطعاً مزیت مهمی است و باعث توسعه رهبران جدید می‌شود که می‌توان آن را به‌عنوان بخش کلیدی فرایند توسعه و اعمال رهبری سیاسی و مدنی دانست (کیم و بیهر^۲، ۲۰۲۰). طبق تعریف پریادرشینی^۳ (۲۰۱۷) توانمندی مالی شامل دانش فرد، مهارت‌های او برای درک وضعیت مالی و انگیزه افراد است. شیائو^۴ (۲۰۱۶) از شاخص‌های زیر برای تعریف توانمندی مالی استفاده کرد: دانش مالی عینی، دانش مالی ذهنی، رفتار مالی مطلوب، توانایی مالی درک‌شده و شاخص توانایی مالی برای اندازه‌گیری توانایی مالی. کمپسون و همکاران^۵ (۲۰۰۶) سه عنصر توانمندی مالی را شامل: ۱- دانش و درک مالی ۲- مهارت‌ها و شایستگی‌های مالی

۱. Kembauw

۲. Kim & Beehr

۳. Priyadharshini

۴. Xiao

۵. Kempson

و ۳- مسئولیت مالی دانسته‌اند. فرینجس و همکاران^۱ (۲۰۱۴) نیز چهار عنصر مهم را بیان کردند که به افراد کمک می‌کنند تا توانمندی مالی خود را بهبود بخشند که عبارتند از: ۱- مدیریت پول ۲- برنامه‌ریزی پیش رو (بودجه، برنامه‌ریزی بازنشستگی و بیمه) ۳- توانایی انتخاب‌هایی مانند مقایسه هزینه‌ها و شناسایی محصولات دارای ریسک و ۴- استقلال برای دریافت کمک از طریق اشخاص ثالث. وقتی سازمان‌ها دانش مالی ندارند، در برابر مشکلات اقتصادی آسیب‌پذیرتر هستند بنابراین حضور یک مشاور مالی یا مدیر مالی، یک نیاز در هر سازمان است (لوساردی، ۲۰۱۵). توانمندی شامل دو رویکرد مکانیکی^۲ و رویکرد ارگانیکی^۳ است؛ در رویکرد مکانیکی، توانمندی به معنای تفویض قدرت از بالا به پایین است که همراه با محدودیت‌های روشن و پاسخگویی دقیق است که کنترل مدیریتی را افزایش می‌دهد. در این رویکرد، توانمندی، فرایندی است که طی آن مدیریت ارشد، یک بینش روشن تدوین می‌کند، برنامه‌ها و وظایف معین را برای نیل به آن در سازمان ترسیم می‌کند. او اطلاعات و منابع موردنیاز برای انجام وظایف را برای کارکنان فراهم می‌کند و اجازه می‌دهد تا آنان در صورت نیاز، تغییرات رویه‌ای و اصلاح فرایندها را انجام دهند. در این رویکرد، نتایج کار و فعالیت، بیشتر تحت کنترل مدیریت است (سالم^۴ و همکاران، ۲۰۱۹). در رویکرد ارگانیکی، توانمندی برحسب باورهای شخصی افراد تعریف می‌شود. طبق این دیدگاه، افراد توانا ویژگی‌های مشترکی دارند. طبق این دیدگاه، توانمندی چیزی نیست که مدیران برای کارکنان انجام دهند بلکه طرز فکر کارکنان در مورد نقش آن‌ها در سازمان است، درعین حال مدیریت سازمان می‌تواند بستر لازم برای توانمندتر شدن کارکنان را فراهم کند (روسان و همکاران، ۲۰۱۴).

از عوامل اساسی توانمندی، به‌کارگیری دانش است. به‌طور مختصر دانش زمانی پدید می‌آید که افراد آگاهانه اطلاعات را با مقایسه، ارزیابی، پیوند دادن یا به‌اشتراک گذاشتن با معانی دیگر اختصاص می‌دهند (توماس و گویا، ۲۰۲۲). به‌طور کلی، دانش شبکه‌ای از دانش، مهارت‌ها و مهارت‌هایی است که شخصی برای حل یک کار یا مشکل از آن استفاده می‌کند (رزمریتا، فلیپس و جین^۵، ۲۰۱۶). در ادبیات، دانش را می‌توان با سه ویژگی مختلف طبقه‌بندی و مشخص کرد. شناخته‌شده‌ترین انواع آن شامل دانش آشکار^۶، ضمنی^۷ و نهفته^۸ است (پاسچک، موکان، دوفور و دراگیسی^۹، ۲۰۱۷). دانش مالی یک درک بنیادی قوی از مالی، حسابداری و مالیات، از جمله تاریخچه حرفه مالی و تفکر مالی ارائه می‌دهد، همچنین شامل روش‌هایی برای شناسایی، جمع‌آوری، خلاصه‌سازی، تأیید، تجزیه و تحلیل و تفسیر داده‌های مالی است و شامل توانایی استفاده از داده‌ها، قضاوت، ارزیابی خطرات و حل

1. Frijns

2. Lusardi

3. Mechanical approach

4. Organic approach

5. Saleem

6. Rousan

7. Thomas & Gupta

8. Razmerita, Phillips-Wren & Jain

9. Explicit Knowledge

10. Tacit Knowledge

11. embedded knowledge

12. Paschek, Mocan, Dufour & Draghici

مشکلات دنیای واقعی است (وندر- کروجسن و همکاران^۱، ۲۰۲۱). دانش مالی نوعی سواد در مسائل مالی است. یکی از دلایل افزایش دید دانش مالی این است که بازار مالی قرن بیست و یکم پیچیده تر شده است، مصرف کنندگان در نحوه مدیریت مسائل مالی خود، انتخاب و انعطاف بیشتری خواهند داشت، آن‌ها همچنین باید دانش مناسب را در مورد نحوه استفاده از فناوری‌های جدید و نحوه تصمیم‌گیری مالی به شیوه‌ای آگاهانه جمع‌آوری کنند (دیوی و همکاران^۲، ۲۰۲۰). دانش مالی شامل رفتار مالی، اهداف مالی و تصمیمات مالی است (اتلاس، لو، میکو و پورتو^۳، ۲۰۱۹). برای سنجش سطح دانش مالی می‌توان از دانش مالی ذهنی یا دانش ادراک‌شده و دانش مالی عینی استفاده کرد. دانش مالی ذهنی این است که مردم چگونه خود را برحسب آنچه می‌دانند درک می‌کنند و چگونه سطح دانش مالی خود را ارزیابی می‌کنند (خان و همکاران^۴، ۲۰۱۷). دانش مالی عینی چیزی است که واقعاً در حافظه ذخیره می‌شود و با ارزیابی سطوح درک افراد از اجزای مختلف بازارها و محصولات مالی مانند حساب، دارایی‌ها، بدهی‌ها، پس‌اندازها و سرمایه‌گذاری‌ها، ارزش پول، تورم، بهره مرکب و تنوع ریسک اندازه‌گیری می‌شود (لوساردی، ۲۰۱۵). همچنان طبق مطالعات قبلی دانش مالی شامل شاخص‌هایی از جمله مهارت، آگاهی مالی، تصمیمات مالی است (ریتسالو و مارکاز^۵، ۲۰۱۹). آگاهی مالی بخشی از دانش مالی است و عامل مهمی است که بر دانش درک‌شده تأثیر می‌گذارد که در نهایت باعث ایجاد تصمیم‌گیری درست می‌شود. نگا، یانگ و سالیپان^۶ (۲۰۱۰) شواهدی ارائه کردند مبنی بر اینکه آگاهی مالی، یعنی هم آگاهی عمومی و هم آگاهی از محصول، تحت تأثیر عوامل جمعیت‌شناختی است. کوزمینا^۷ (۲۰۱۵) نیز در مدل مفهومی خود برای دانش مالی، سه شاخص شامل دانش واقعی، دانش درک‌شده و مهارت‌های مالی را ارائه کردند. در جدول ۱ خلاصه نتایج مطالعات پیشین ارائه شده است.

جدول ۱. خلاصه نتایج مطالعات پیشین

| ردیف | نویسنده/گان | عنوان | نتایج |
|------|--------------------------------|---|--|
| ۱ | برزوین شیروان و همکاران (۱۴۰۱) | طراحی الگو و ابزاری برای سنجش دانش مالی مدیران | ابزار سنجش دانش مالی مدیران در سه حیطه دانش مالی، تخصصی-عمومی و عملکرد و پیامدهای دانش مالی وجود دارد. |
| ۲ | هادی و همکاران (۱۴۰۰) | شناسایی و رتبه‌بندی عوامل زمینه‌ای و دانشی مؤثر بر انتقال دانش استانداردهای گزارشگری مالی بین‌المللی با رویکرد توسعه کسب‌وکارهای بین‌المللی | نتایج نشان داد که در عوامل زمینه‌ای، مؤلفه‌های مرتبط با زمینه‌های ساختاری و قانونی، سیاسی و اقتصادی دارای رتبه‌های بالا و زمینه‌های فرهنگی دارای رتبه‌های پایین بودند. همچنین در عوامل دانشی، مؤلفه‌های مرتبط با عوامل صریح بودن و جامع بودن دانش دارای رتبه‌های بالا و عوامل وابسته بودن دانش دارای رتبه‌های پایین بودند. |
| ۳ | عطاریان (۱۳۹۹) | بررسی توانمندسازی کارکنان بخش دولتی در قانون مدیریت خدمات کشوری | نتایج حاصل از بررسی از پیشینه‌های پژوهش نشان داد که آموزش کارکنان سازمان‌های دولتی منجر به بهبود دانش، مهارت و نگرش و در نتیجه افزایش توانمندی کارکنان می‌شود؛ و به توانمندسازی کارکنان بخش دولتی، باید آموزش کارکنان در کنار سایر عوامل توانمندسازی |

۱. Van Der Cruijsen

۲. Greenspan

۳. Atlas, Lu, Micu & Porto

۴. Khan

۵. Riitsalu and Murakas

۶. Nga, Yong & Sellappan

۷. Kuzmina

| | |
|---|---|
| <p>فردی، گروهی و سازمانی در یک برنامه جامع توانمندسازی، زمینه توانمندسازی کارکنان دستگاه‌های اجرایی دولت را فراهم آورد.</p> | |
| <p>نتایج نشان داد که مؤلفه‌های مهارت‌های جهادی و شایسته‌سالاری، مهارت‌های انسانی، مهارت‌های مدیریتی، ویژگی‌های اخلاقی/شخصیتی به‌عنوان مهم‌ترین عوامل در الگو شناسایی شدند.</p> | <p>۴ مرتضی‌نیا و وجودی نوپخت (۱۳۹۸) ارائه الگوی FVHD ارزیابی عملکرد مدیران مالی در بخش عمومی با توجه خاص به معیارهای جهادی و شایسته‌سالاری</p> |
| <p>نتایج حاصل نشان داد که بین مدیریت مالی و مهارت‌ها (توانایی ایجاد زمینه رفاه کارکنان، مدیریت مالی، مدیریت بدهی و هزینه، توانایی ایجاد زمینه رفاه کارکنان، آنالیز مالی) و امور مالی ناجا رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.</p> | <p>۵ رنگریز (۱۳۹۷) بررسی تأثیر نظام مدیریت مالی بر مهارت کارکنان ذی‌حسابی و امور مالی ناجا</p> |
| <p>نتایج پژوهش نشان داد که دانش و سواد بیش از دیگر قابلیت‌ها، توانمندسازی ساختاری منابع انسانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.</p> | <p>۶ صادقی و مزروعی (۱۳۹۷) تأثیر قابلیت‌های دانش بر توانمندسازی ساختاری منابع انسانی</p> |
| <p>نتایج پژوهش نشان‌دهنده ۶ متغیر است که در قالب مدل ساختاری شامل: ۱. اثربخشی مدیریت، ۲ سواد و مهارت، ۳. پذیرش ریسک، ۴. دسترسی به اطلاعات، ۵. مشارکت در تصمیم‌گیری، ۶ فرهنگ سازمانی، ۷. ایمان می‌باشد.</p> | <p>۷ جلالی حسن پور و محبت زادگان (۱۳۹۶) شناسایی و مدل‌سازی عوامل مؤثر بر توانمندسازی مدیران دریایی، ارائه الگو و شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های توانمندسازی مدیران</p> |
| <p>نتایج نشان داد عامل‌هایی همچون آموزش و توسعه، ویژگی‌های شخصیتی، ساختار سازمانی و ماهیت شغل در ارتباط با موضوع توانمندسازی در پژوهشگاه صنعت نفت از اثرپذیری بیشتری نسبت به بقیه عوامل برخوردارند.</p> | <p>۸ رجب پور و افخمی اردکانی (۱۳۹۵) ارائه مدلی به‌منظور تبیین توانمندسازی سرمایه‌های دانشی با استفاده از مدل‌سازی ساختاری تفسیری</p> |
| <p>ابعاد توانمندسازی به ۶ بعد شامل تصمیم‌گیری، مهارت، دسترسی به اطلاعات، سواد، آموزش مداوم و آموزش فناوری جدید طبقه‌بندی شدند. به‌طور عملی، این مطالعه به مدیران اطلاع می‌دهد که سرمایه‌گذاری‌های خود را در فناوری با یک برنامه جهت‌گیری داخلی تکمیل کنند تا بتوانند به‌طور مؤثر با مشتریان ارتباط برقرار کنند و فرصت‌ها را به‌دست آورند.</p> | <p>۹ شمیری و همکاران (۲۰۲۰) بررسی توانمندسازی کارکنان خط مقدم: توسعه و اعتبارسنجی با استفاده از کامپوزیت تأییدی</p> |
| <p>توانمندی مالی دارای سه مؤلفه دانش مالی، رفتار مالی و مهارت‌های مالی است.</p> | <p>۱۰ ژائو و پورتو (۲۰۲۲) بررسی توانمندی مالی و رفاه افراد داخل سازمان‌ها</p> |
| <p>هشت صلاحیت به‌عنوان صلاحیت‌های اصلی معرفی شد که شامل تصمیم‌گیری مالی و غیرمالی (حل مسئله، مدیریت استرس، فرایند تحقیق، آموزش کارکنان، مدیریت زمان، بررسی منابع انسانی، بررسی قراردادهای بررسی مالی) بود.</p> | <p>۱۱ گونزالز گارسیا و همکاران (۲۰۲۰) صلاحیت‌های اصلی مدیران</p> |
| <p>توانمندی‌ها شامل (مهارت کاهش هزینه‌ها و بهبود تحویل، کیفیت، پایداری، مزیت رقابتی استراتژیک، رضایت تأمین‌کننده و نوآوری) شناسایی شد.</p> | <p>۱۲ کلاس و هولگر (۲۰۲۱) ارائه الگوی برای دریافت مهارت‌های لازم و کافی مناسب مدیران مالی</p> |

۳. روش شناسایی

1. Motamarri
2. Xiao & Porto
3. González García
4. Klaas & Holger

روش پژوهش حاضر، کیفی- فراترکیب و به لحاظ ماهیتی بنیادی و کاربردی و همچنین از نظر زمانی مشارکت کنندگان در پژوهش شامل مدیران مالی دستگاه‌های اجرایی استان یزد در سال ۱۴۰۰ بود. فراترکیب، روشی کیفی برای تحلیل یافته‌های تحقیقات گذشته است. فراترکیب مستلزم این است که محقق یک بازنگری دقیق و عمیق انجام دهد و یافته‌های پژوهش کیفی مرتبط را ترکیب کند و از طریق بررسی یافته‌های مقاله‌های اصلی پژوهش محققان واژه‌هایی را آشکار و ایجاد کند که نمایش جامع‌تری از پدیده تحت بررسی را نشان دهد (اسکندری‌نیا، ۱۳۹۹). بر این اساس با استفاده از ابزار فراترکیب ۱۸۳ مورد از یافته‌های پژوهش‌های پیشین ارزیابی و تحلیل نظام‌مند شدند و پس از انجام مراحل پایش به ۵۳ مقاله مربوط کاسته شد. در انتها نیز نظر ۱۴ نفر از خبرگان و استادان، به وسیله پرسش‌نامه جمع‌آوری شدند و با استفاده از روش آنتروپی شانون بر اساس رویکرد تحلیل محتوا به تعیین ضریب اثر عوامل شناسایی‌شده، پرداخته شد. در این پژوهش از روش هفت‌مرحله‌ای فراترکیب سندلوسکی و باروس^۱ (۲۰۰۷) استفاده می‌شود که ادامه ارائه شده‌اند.

گام اول: تنظیم سؤال‌های پژوهش

اولین گام در روش فراترکیب تنظیم سؤال پژوهش است و تخمین سؤال برای شروع فراترکیب چه چیزی است. در جدول ۲ سؤال پژوهش به همراه پارامترهای آن بیان شده است.

با توجه به موارد ذکر شده سؤالات اصلی پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

- ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مربوط به سنجش توانمندی دانشی مدیران مالی دستگاه‌های اجرایی چیست؟
- اولویت و طبقه‌بندی عوامل شناسایی شده مربوط به سنجش توانمندی دانشی مدیران مالی دستگاه‌های اجرایی به چه صورت است؟

جدول ۲. سؤالات کلی جهت شروع روش فراترکیب

| سؤال پژوهش | پارامتر |
|---|-------------------------|
| منابع مختلف شامل انواع مقاله‌ها، پایان‌نامه که در آن به تشریح و سنجش توانمندی و توانمندی دانشی مدیران مالی پرداخته‌اند. | جامعه مورد نظر (who) |
| شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مربوط به سنجش توانمندی دانشی مدیران مالی | هدف پژوهش (what) |
| بررسی آثار و منابع شناسایی و اولویت‌بندی ابعاد و شاخص‌های مؤثر و دسته‌بندی مفاهیم و شاخص‌های شناسایی شده. | روش انجام پژوهش (How) |
| کلیه منابع و مقالات موجود بین سال‌های ۱۹۹۲ الی ۲۰۲۰ میلادی و سال‌های ۱۳۸۴ الی ۱۳۹۹ شمسی (تاریخ انجام پژوهش) | بازه زمانی پژوهش (when) |

گام دوم: بررسی نظام‌مند متون

در این مرحله، پژوهشگر جستجوی نظام‌مند خود را بر مقالات پیشین منتشر شده در جملات مختلف متمرکز می‌کند (اسکندری‌نیا، ۱۳۹۹). با انتخاب واژه‌های کلیدی مناسب (مانند توانمندی، توانمندی دانشی، دانش مالی، مدیریت دانش) جستجو آغاز شد. منبع این پژوهش‌ها از پایگاه داده گوگل^۲، ساینس دایرکت^۳، اشپرینگر^۴

¹. Sandelowski & Barros

². Google

³. ScienceDirect,

⁴. Springer

امرالده^۱، پروکوئست^۲، ابسکو^۳، اسکاپوس^۴ برای مطالعات خارجی و پایگاه تخصصی مگیران، نورمگز، پایگاه جهاد دانشگاهی، برای مطالعات داخلی بررسی شده است، از بین واژه‌های کلیدی برای جستجوی مقالات مورداستفاده در پژوهش به‌کاررفته‌اند و نهایتاً تعداد ۱۸۳ مقاله بررسی شدند.

جدول ۳. واژه‌های کلیدی

| | |
|---|----------------|
| Ability, capability | توانمندی |
| Knowledge capability | توانمندی دانشی |
| Financial knowledge, Financial literacy | دانش مالی |
| knowledge management | مدیریت دانش |
| Financial competence | صلاحیت مالی |
| Financial skills | مهارت مالی |
| Financial education | آموزش مالی |

گام سوم: جستجو و انتخاب مقالات مناسب

هدف از انجام گام سوم، شناسایی منابعی است که با سؤال‌های پژوهش ارتباط دارند و حذف مقالاتی را که به سؤال و هدف پژوهش تناسبی ندارند؛ بنابراین فرایند بازبینی به شرح زیر است:

الف) عنوان مقاله‌ها و چکیده آن‌ها بررسی شدند و مقالاتی که ارتباطی با سؤالات پژوهش نداشتند، کنار گذاشته شدند. در این مرحله، ۳۳ مقاله به دلیل عنوان و ۳۸ مقاله به دلیل چکیده و ارتباطنداشتن با سؤالات حذف شدند.

ب) توجه به هدف پژوهش که بهره‌مندی از یافته‌های کیفی است، مقالات کمی حذف شدند بنابراین ۲۲ مقاله با روش کمی حذف شد.

پ) مقالات باقی‌مانده باید به لحاظ کیفیت محتوا بررسی شوند. کیفیت با سؤالاتی مانند (۱) اهداف پژوهش (۲) منطق روش (۳) طرح پژوهش (۴) نمونه‌برداری (۵) جمع‌آوری داده‌ها (۶) انعکاس‌پذیری (۷) ملاحظیات اخلاقی (۸) دقت تجزیه و تحلیل (۹) بیان روشن یافته‌ها (۱۰) ارزش پژوهش. برای هر مقاله امتیازی در نظر گرفته شده است. منطق‌گزینش مقالات بدین ترتیب است که پژوهشگر با اعطای امتیاز به هریک از شاخص‌ها از خیلی ضعیف (۱) تا خیلی خوب (۵) در هریک از شاخص‌های ده‌گانه امتیازی داده می‌شود (عابدی جعفری و امیری، ۱۳۹۸).

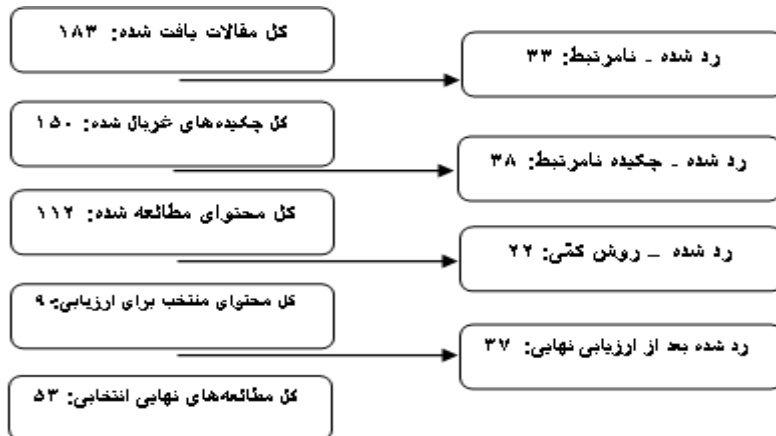
سپس مقالات به ۵ طبقه خیلی خوب (۴۱ تا ۵۰)، خوب (۳۱ تا ۴۰)، متوسط (۲۱ تا ۳۰)، ضعیف (۱۰ تا ۲۱)، خیلی ضعیف (۰ تا ۱۰) دسته‌بندی می‌شوند. در این پژوهش، ۵۳ مقاله در فرایند ارزیابی پذیرفته شدند که از این تعداد ۱۲ مقاله امتیاز متوسط، ۲۲ مقاله خوب و ۱۹ مقاله امتیاز خیلی خوب را کسب کردند.

¹. Emerald

². ProQuest

³. EBSCO

⁴. Scopus



شکل ۱. روند بازبینی و انتخاب منابع مرتبط

فهرست مقالاتی که با استفاده از برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی ارزیابی و پذیرش شدند در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. فهرست مقاله‌ها

| سال و نویسنده | عنوان مقاله | کد مقاله |
|----------------------------|--|----------|
| Penny et al(2011) | Indicators of Management Capability: Developing a Framework | C01 |
| Sumit et al(2015) | knowledge and financial planning: Evidence from India | C02 |
| Saradhi et al(2020) | Frontline employee empowerment: Scale development and validation using Confirmatory Composite. | C03 |
| Yong (2017) | Organizational Capability Model: Toward Improving Organizational Performance | C04 |
| Leonard (1992) | Core capabilities and core rigidities: A paradox in managing new product development | C05 |
| Ross (2000) | Knowledge capabilities as the focus of organizational development and strategy | C06 |
| اعتباریان و همکاران (۱۳۸۹) | بررسی سطح توانمندی دانشی- فنی و رفتاری کارکنان سازمان فرهنگی تفریحی | C07 |
| José et al(2011) | Managerial Capabilities and Paths to Growth as Determinants of High-Growth Small and Medium-Sized Enterprises. | C08 |
| Zander (1992) | Knowledge of the firm, combinative capabilities and the replication of technology | C09 |
| Yennuten et al(2016) | .Financial management skills of nurse managers in the Eastern Region of Ghana | C10 |
| Kalan et al(2016) | Determining the relationship between organizational learning mechanisms and teachers' knowledge sharing behavior and professional development ability. | C11 |
| هداوند و فاضل (۱۳۹۴) | بررسی رابطه آموزش‌های ضمن خدمت و توانمندسازی حرفه‌ای کارکنان | C12 |
| Ning et al(2006) | Knowledge Capability: A Definition and Research Model | C13 |
| خواجهنوری (۱۳۸۴) | مدیریت دانش | C14 |
| Nellie et al(2019) | Development of a financial management competency framework for Nurse Managers in public health care organisations in the | C15 |

| | | |
|-----------------------------|--|-----|
| | province of KwaZulu-Natal, South Africa. International | |
| Roberts (2003) | Public Finance Management SystemS in South Asrica | C16 |
| Brinckmann (2017) | Financial Management Competence of Founding Teams and Growth of New Technology-Based Firms | C17 |
| Liudmila(2020) | Public Finance Management:Challenges and Opportunities | C18 |
| Alberto et al(2020) | Nurse Manager Core Competencies: A Proposal in the Spanish Health System | C19 |
| (۱۳۹۸) مشکینی و کردستانی | پیامدهای به‌کارگیری رویکرد مدیریت مالی عمومی نوین | C20 |
| (۱۳۹۳) اخوان علوی و همکاران | بررسی تأثیر عوامل انگیزشی (شغلی، سازمانی و فردی) بر کیفیت نظارت مالی ذی‌حسابان و مدیران مالی دستگاه‌های اجرایی | C21 |
| (۱۳۹۸) ذبیح اله نژاد | ضرورت به‌کارگیری و پیاده‌سازی حسابداری تعهدی در بخش عمومی و ارزیابی آن در سطح پاسخگویی و گزارشگری مالی برای استفاده در بخش عمومی ایران | C22 |
| Ajam (2016) | Public financial management reform in South African provincial basic education departments | C23 |
| Anderson (2016) | Assessing Nurse Manager Competencies in a Military Hospital | C24 |
| (۱۳۹۷) رنگز | تأثیر نظام مدیریت مالی بر مهارت کارکنان ذی‌حسابی و امور مالی ناجا | C25 |
| Awayiga et al (2010) | Knowledge and Skills Development of Accounting Graduates: The Perceptions of Graduates and Employers in Ghana | C26 |
| Edgard (2011) | How Relevant Do Accountants Consider Knowledge, skills and Instructional Methods Acquired during College and required by the profession? A Cross – Country Analysis. | C27 |
| (۱۳۹۶) رضایی | ارائه الگویی برای شناسایی و رتبه‌بندی مهارت‌های موردنیاز دانش‌آموختگان حسابداری | C28 |
| Jokinen (2005) | Ghobal leadership competencies: A Review and Discussion tourнал of European industrial traininy | C29 |
| Kgapola (2015) | Professional Accountant’s Perspective Of Skills Required to Move into Management Position. | C30 |
| Boyce et al(2010) | Fostering deep and elaborative learning and generic (soft) skill development: the strategic use of case studies in accounting education. | C31 |
| CIMA ¹ (2014) | Ready for business. Bridging the employability gap, The CIMA story | C32 |
| Dilip Guru (2020) | .Top 12 Crucial Finance Skills That Employers. | C33 |
| (۱۳۹۳) رحیمیان و طباطبایی | تحلیل شکاف و نیاز سنجی مهارت‌های عمومی و تخصصی کارشناسان مالی و اقتصاد شهری شهرداری تهران | C34 |
| Lusardi & Mitchell (2014) | The economic importance of financial literacy: theory and evidence | C35 |
| Fünfgeld & Wang (2009) | Attitudes and behaviour in everyday finance: evidence from Switzerland | C36 |
| Rajna et al (2011) | Financial management attitude and practice among the medical practitioners in public and private medical service in Malaysia | C37 |
| Miller & Easterling (1992) | Banking Segmentation Strategy: A Lifestyle Approach | C38 |
| Daniel et al. (2013) | Financial Literacy, Financial Education and Downstream Financial Behaviors | C39 |
| Ani et al (2016) | Development of a financial literacy model for university students" | C40 |
| Perry& Morris (2005) | Who is in control? The role of self - perception, knowledge, and income in explaining consumer financial behavior | C41 |
| Corinna L (2013) | The Impact Of Training Courses On Financial Management Skills Of South African Small-Business Owners | C42 |
| IFAC ^۲ (2010) | .Hand book of International Education pronouncements 2010 Edition | C43 |

¹ Chartered Institute of Management Accountants

^۲. International federation of Accounts

| | | |
|-----|---|--------------------------------|
| C44 | تعیین اجزای دانش و مهارت آموزش حسابداری در محیط‌های تجاری جدید با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری | دهقان دهنوی و همکاران (۱۳۹۱) |
| C45 | Financial management for nurse managers and executives | Finkler et al (2007) |
| C46 | Managerial Training Needs Assessment of Heads of Secondary schools | Hussain & Zamair (2011) |
| C47 | The Impact of Training and Support Interventions on Small Businesses in the Expanded Public Works Programme—Pretoria Region | Lungisani (2018) |
| C48 | تبیین عوامل مؤثر بر اجرای استانداردهای حسابداری بخش عمومی در ایران | غلامی و همکاران (۱۳۹۸) |
| C49 | عوامل کلیدی موفقیت توانمندسازی کارکنان | میر محمدی و همکاران (۱۳۹۶) |
| C50 | شناسایی و مدل‌سازی عوامل مؤثر بر توانمندسازی مدیران دریایی | جلالی و همکاران (۱۳۹۶) |
| C51 | ارائه مدلی به‌منظور تبیین توانمندسازی سرمایه‌های دانشی با استفاده از مدل‌سازی ساختاری تفسیری | رجب‌پور و افخمی‌اردکانی (۱۳۹۵) |
| C52 | بررسی تأثیر قابلیت‌های دانش بر توانمندسازی ساختاری منابع انسانی | صادقی و همکاران (۱۳۹۷) |
| C53 | Can organizational knowledge capabilities affect knowledge sharing behavior? | Yang & Chu Chen |

جدول ۴. مقادیر اندازه توافق

| مقدار | عدد معناداری | تعداد موارد |
|-------------------|--------------|-------------|
| ۰/۷۲۰ | ۰/۰۰۱ | ۵۳ |
| کاپای مقدار توافق | | |

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، عدد معناداری به‌دست‌آمده برای شاخص کاپا کوچک‌تر از ۰/۰۵ است، بنابراین فرض استقلال کدهای استخراجی رد و وابستگی کدهای استخراجی به یکدیگر تأیید می‌شود، بنابراین می‌توان ادعا کرد که ابزار (مقالات) مورد استفاده برای استخراج کدها از پایایی کافی برخوردار بوده‌اند (اسکندری‌نیا، ۱۳۹۹).

مرحله چهارم: استخراج اطلاعات

در فراترکیب، پژوهشگر به‌طور پیوسته مقالات منتخب را به‌منظور دستیابی به یافته‌های درون محتواهای مجزایی که در آن مطالعات اصلی و اولیه انجام شده‌اند، چند بار مطالعه کرده است می‌دهد (اسکندری‌نیا، ۱۳۹۹). جدول ۶ خلاصه‌ای از مؤلفه‌ها و شاخص‌های استخراج شده در تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول ۶. نمونه‌ای از ابعاد استخراج شده طبق پیشینه‌ها

| محقق/سال | عنوان | ابعاد استخراج شده |
|-----------------------|---|--|
| Saradhi et al. (2020) | بررسی توانمندسازی کارکنان و ابعاد توانمندسازی | تصمیم‌گیری، مهارت، دسترسی به اطلاعات، سواد، آموزش مداوم و آموزش فناوری جدید، صلاحیت |
| Yong (2017) | مدل توانمندسازی | دانش (سواد تخصصی و به‌روز)، مهارت (در زمینه اطلاعات) و آموزش و یادگیری |
| José et al. (2011) | توانمندی‌های مدیریتی و مسیرهای رشد | توانمندی‌های دانشی در زمینه مالی (قابلیت بررسی گزارشگری مالی، قابلیت تجزیه و تحلیل صورت‌های مالی، قابلیت کنترل هزینه، سواد مالی و مهارت) |
| Ning et al. | توانمندی دانش سازمانی | توانمندی در آموزش، توانمندی فرهنگی، توانمندی ارتباطی |

| | | |
|-------------|---|--|
| (2006) | | |
| Ross (2000) | توانمندی‌های دانش در توسعه و استراتژی سازمانی | مهارت (مهارت فنی) جمع‌آوری اطلاعات، ذخیره و پردازش اطلاعات برای به اشتراک گذاشتن با سایر ذی‌نفعان، سواد، صلاحیت. |

جدول ۷. نمونه‌ای از مؤلفه‌ها و شاخص‌های استخراج‌کدها از مقالات منتخب

| محقق/سال | عنوان | شاخص‌ها و مؤلفه‌های استخراج‌شده |
|---------------------------|--|---|
| Liudmila(2020) | بررسی ماهیت سیستم مدیریت مالی عمومی | برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، کنترل |
| Nellie et al(2019) | چارچوب صلاحیت مدیریت مالی در سازمان‌های بهداشت عمومی در آفریقای جنوبی | صلاحیت مالی مدیران شامل (برنامه‌ریزی مالی، نظارت مالی، تصمیم‌گیری مالی، کنترل مالی) |
| Brinckmann (2017) | بررسی صلاحیت مدیران مالی تیم‌های مؤسس بر رشد شرکت‌های مبتنی بر فناوری جدید | صلاحیت مالی شامل (برنامه‌ریزی مالی و کنترل مالی) |
| Kgapola (2015) | بررسی مهارت‌های حسابدار حرفه‌ای | مهارت‌های فکری (تفکر تحلیلی، تصمیم‌گیری و حل مسئله، جمع‌آوری اطلاعات)، مهارت‌های فنی (مهارت‌های اقتصادی و تجاری، مدیریت مالی، مهارت حسابرسی، توان آنالیز مالی) |
| Lusardi & Mitchell (2014) | بررسی اهمیت اقتصادی سواد مالی | سواد مالی شامل نگرش مالی (علاقه به مسائل مالی، گرایش به برنامه‌ریزی مالی) و رفتار مالی (جستجوی اطلاعات مالی، محلی‌سازی مالی، جهت‌گیری مالی) و دانش مالی (تحصیلات، تجربه مالی) |
| Corinna Lina (2013) | تأثیر دوره‌های آموزشی مالی در مدیریت مالی جنوب صاحبان مشاغل کوچک آفریقای جنوبی | آموزشی مالی شامل، برنامه‌ریزی کاری، مدیریت سرمایه در گردش و مدیریت ریسک، اندازه‌گیری عملکرد گذشته و انطباق مالیاتی |

مرحله پنجم: تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته

گام پنجم روش تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی پژوهش است. در این مرحله تمام عوامل استخراج‌شده از مطالعات کدگذاری شدند و سپس با در نظر گرفتن مفهوم هریک از این کدها مفاهیم در یک دسته قرار گرفتند.

۴. یافته‌ها

نخست برخی از خصوصیات مشارکت‌کنندگان در پژوهش (روایی و اعتبار) در جدول ۸ ارائه شده است.

جدول ۸. برخی از خصوصیات مشارکت‌کنندگان در پژوهش

| متغیر | فراوانی | درصد |
|----------------|---------|------|
| جنسیت | | |
| مرد | ۱۱ | ۷۸/۵ |
| زن | ۳ | ۲۱/۵ |
| سن | | |
| ۳۰ تا ۴۰ سال | ۳ | ۲۱/۵ |
| ۴۰ تا ۵۰ سال | ۸ | ۰/۵۷ |
| ۵۰ سال به بالا | ۳ | ۲۱/۵ |
| سابقه خدمت | | |

| | | |
|------|---|--------------------|
| ۰/۱۴ | ۲ | کمتر از ۵ سال |
| ۰/۴۳ | ۶ | ۵ تا ۱۵ سال |
| ۰/۴۳ | ۶ | ۱۵ تا ۳۰ سال |
| | | مرتبه علمی |
| ۲۱/۵ | ۳ | استادیار |
| ۰/۵۰ | ۷ | دانشیار |
| ۲۸/۵ | ۴ | استاد |
| | | رشته |
| ۰/۳۶ | ۵ | اقتصاد |
| ۰/۵۰ | ۷ | مدیریت |
| ۰/۷ | ۱ | برنامه‌ریزی آموزشی |
| ۰/۷ | ۱ | حسابداری |

در جدول ۹ مؤلفه‌ها و شاخص‌های توانمندی دانش مدیران مالی ارائه شده است.

جدول ۹. ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های توانمندی دانشی

| ابعاد | منابع | مؤلفه‌ها | شاخص‌ها | منابع |
|-----------------|----------------|-------------------------|--|--|
| صلاحیت‌های مالی | C01 | برنامه‌ریزی | برنامه‌ریزی در زمینه استراتژیک و منابع انسانی | C15, C16, C17, C18 |
| | C02 | مالی | برنامه‌ریزی عملیاتی و تدارکاتی | C15, C16 |
| | C49 | | برنامه‌ریزی بودجه | C16, C23, C18 |
| | | | برنامه‌ریزی راهبردی | C15, C17 |
| | | نظارت و | نظارت و ارزیابی درآمد | C16, C22, C19, C23 |
| | | ارزیابی مالی | ارزیابی و نظارت بودجه و هزینه | C16, C21, C15 |
| | | | نظارت تجزیه و تحلیل صورت‌های مالی | C16, C15, C24 |
| | | | نظارت بر حسابداری بخش عمومی | C16, C22, C21 |
| | | | نظارت بر مدیریت عملکرد بخش‌های عمومی و داخلی | C20, C21, C23 |
| | | | نظارت بر حساب اموال | C21, C20 |
| | | | نظارت و رسیدگی بر پرداخت اسناد مالی با هدف کاهش تقلب و سوءاستفاده‌های مالی و عملیاتی | C20, C21 |
| | | | نظارت بر عملکرد سازمان بر اساس تجزیه و تحلیل تمام‌شده خدمات | C22, C20 |
| | مهارت‌های مالی | C03 | مهارت‌های فکری و تحلیلی | تصمیم‌گیری در زمینه قراردادهای و مناقصه‌ها |
| C04 | | | تصمیم‌گیری در زمینه تخصیص بهینه منابع | C15, C22, C19, C18 |
| C01 | | | تصمیم‌گیری در زمینه تأمین مالی فعالیت‌ها و تحقق الزامات مالی تعیین شده | C52, C51 |
| C05 | | | کنترل دارایی و منابع | C15, C19 |
| C02 | | | مدیریت مرکز هزینه | C15, C17, C18 |
| C06 | | | کنترل حسابرس داخلی | C18, C15 |
| C07 | | | تفکر تحلیلی | C28, C30, C32, C33, C43, C45 |
| C08 | | | بررسی و حل مسئله | C30, C32 |
| C14 | | | جمع‌آوری اطلاعات مالی | C24, C30, C32, C33, C45, C46 |
| C50 | | مهارت‌های فنی و عملیاتی | مهارت حسابداری | C26, C27, C28, C30, C31, C32, C33, C34 |
| C53 | | آنالیز مالی | C24, C30, C25, C29, C31 | |
| | | تدوین گزارش مالی | C30, C31, C32, C33 | |

| | | | |
|--|---|----------------|-------------------|
| C30, C31 | توان معیار سازی | | |
| C30, C31 | توان در حسابداری هزینه و مدیریت | | |
| C25, C26, C27, C30, C31, C32, C33, C34 | مهارت مدیریت مالی | | |
| C30, C32, C33, C34 | مهارت‌های ریاضی/آماري | | |
| C30 C31, C33, C43 | مدل سازی مالی | | |
| C29, C25, C31 | مهارت در زمینه مدیریت بدهی و هزینه | | |
| C30, C31, C33 | مهارت در مدیریت داده | | |
| C26 C30, C31, C48 | توان استفاده از سیستم اطلاعات حسابداری | | |
| C42, C47 | مدیریت دارایی‌های جاری | مدیریت | C02 |
| C31, C42 | مدیریت بدهی‌های جاری | سرمایه در گردش | C04 C10 C11 |
| | شناسایی و ارزیابی ریسک | مدیریت ریسک | C03 |
| C42, C47 | ریسک عملیاتی | | C13 |
| | ریسک نقدینگی | | C51 |
| | ریسک اعتباری | | |
| C35, C36 .C39 | گرایش به مسائل مالی | نگرش مالی | |
| C35, C34, C37, C40 | گرایش به برنامه‌ریزی مالی | | |
| C36 .C37 | گرایش به نقدینگی | | |
| C38, C36 .C39, C35, C41 | اعتماد به نفس مالی | رفتار مالی | |
| C35 .C38, C40 | جستجوی اطلاعات مالی و مخاطره‌پذیری مالی | | |
| C39. C38 | محلی‌سازی مالی | | |
| C34, C31, C40, C41 | جهت‌گیری مالی | | |
| C38 .C36. C39 | محافظه‌کاری مالی | | |
| C38 .C39 | نیاز به مشاوره مالی | | |
| C20, C25, C44, C48 | دانش مدیریت مالی | دانش مالی | |
| C20 .C24, C25, C46 | دانش مدیریت منابع انسانی | | |
| C20 C24, C25, C44 | دانش اقتصادی | | |
| C26, C44, C43 | دانش به قوانین و مقررات مالی | | |
| C26, C44, C46 | تسلط به امور بانکی | | |
| C39, C44 | دانش سرفصل‌های حسابداری دولتی | | |
| C01, C07, C09, C35 | تجربه مالی | | |
| C07, C35, C48 | تحصیلات مالی | | |

در این گام، کیفیت مقوله‌ها و کدهای استخراجی از مراحل قبل ارزیابی می‌شود. در این راستا به‌منظور ارزیابی پایایی مؤلفه‌های استخراجی می‌توان از چهار معیار ضریب هولستی، ضریب پی اسکات، شاخص کاپای کوهن و آلفای کرپیندروف برای بررسی قابلیت اعتبار، قابلیت انتقال، قابلیت تأیید و اطمینان‌پذیری استفاده کرد که اگر مقدار هر کدام از ضرایب بزرگ‌تر از ۰/۷ باشد، توافق مناسب بین دو کدگذار وجود دارد (عابدی جعفری و امیری، ۱۳۹۸). همان‌طور که در جدول ۱۰ مشاهده می‌شود، مقدار این ضرایب بیشتر از ۰/۷ است که دلالت بر وجود پایایی کدهای (مؤلفه‌ها) استخراجی دارد.

جدول ۱۰. نتایج شاخص‌های کنترل کیفیت

| شاخص‌های کنترل کیفیت | ضریب هولستی | ضریب پی اسکات | شاخص کاپای کوهن | آلفای کرپیندروف |
|----------------------|-------------|---------------|-----------------|-----------------|
| مقدار | ۰/۸۶ | ۰/۸۰ | ۰/۷۸ | ۰/۸۸ |
| تعداد موارد | ۵۶ | | | |

در این قسمت برای بررسی روایی محتوای پژوهش، از شاخص نسبت اعتبار محتوایی^۱ لاوشه بهره گرفته شده است. روایی محتوایی که به آن اعتبار منطقی نیز گفته می‌شود به این امر دلالت دارد که آیا شیوه یا ابزار جمع‌آوری داده‌ها به خوبی معرف همان محتوایی است که باید اندازه‌گیری شود. در این روش میزان موافقت میان صاحب‌نظران و متخصصان موضوع، در خصوص ضروری بودن یک گویه خاص اندازه‌گیری می‌شود (عابدی جعفری و امیری، ۱۳۹۸). بر این اساس، این شاخص ۰/۵۷ شد که مورد قبول است بنابراین روایی محتوایی تأیید می‌شود.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، شناسایی و رتبه‌بندی مؤلفه‌ها و شاخص‌های سنجش توانمندی دانشی مدیران مالی دستگاه‌های اجرایی بود. یافته‌ها نشان داد که ۴ مؤلفه اصلی توانمندی دانشی شامل، صلاحیت مالی، سواد مالی، مهارت مالی و آموزش مالی است. این یافته با نتایج برخی مطالعات مانند برزوین شیروان و همکاران (۱۴۰۱)، هادی و همکاران (۱۴۰۰)، صادقی و همکاران (۱۳۹۷)، متمری و همکاران (۲۰۲۰) و گونزالز گارسیا و همکاران (۲۰۲۰) همسو بود. در تبیین نتایج و مؤلفه‌های الگوی شناسایی شده باید گفت مؤلفه این الگو، صلاحیت مالی (برنامه‌ریزی مالی، نظارت و ارزیابی مالی، تصمیم‌گیری مالی و کنترل مالی) بود. در واقع صلاحیت مالی ناظر بر خصوصیات تخصصی است که باید یک مدیر داشته باشد. مدیران دانشی در دنیای رقابتی امروز بیش از هر چیز دیگری نیازمند تخصص در زمینه‌های حرفه‌ای و تخصصی خود هستند بنابراین می‌توان نتیجه گرفت صلاحیت مالی در زمره صفات تخصصی این دسته از مدیران دانشی است که زمینه انجام امورات تخصصی مدیران را فراهم می‌کند. از سوی دیگر می‌توان بیان کرد صلاحیت‌های مالی مدیران باعث می‌شود تا سازمان در زمینه دستیابی برنامه‌ریزی و ارزیابی اهداف خود با معضل مواجه نشود زیرا این دسته مدیران با داشتن صلاحیت می‌توانند اهداف سازمان را پالایش و ارزیابی کنند.

یافته دوم پژوهش سواد مالی (نگرش مالی، دانش مالی، رفتار مالی) بود. در تبیین این یافته باید اشاره کرد که در سازمان‌ها با توجه به پیچیدگی و رقابت‌پذیری آنان داشتن سواد مالی یکی از عناصر مهم تحقق اهداف است. سواد مالی موجب می‌شود سازمان در اهداف مالی خود بتواند ارزیابی کند و وضعیت حال و گذشته خود را مقایسه کند. درواقع مدیران مالی می‌توانند به‌طور شفاف این نوع ارزیابی را انجام دهند و سازمان را در رسیدن به اهداف مالی خود کمک کنند. با توجه به نقش و اهمیت وظیفه‌شان باید از توانایی‌های لازم برخوردار باشند و از جمله توانمندی‌های موردنیاز مدیران مالی، دانش مالی آن‌ها است، زیرا افرادی که دانش مالی بالاتری دارند مهارت و خبرگی بیشتری در کارشان دارند و درنهایت دانش مالی آن‌ها بر افزایش منابع مالی کل سازمان تأثیر می‌گذارد و ایجاد یک الگوی مؤثر بر اساس شناخت انواع توانمندی‌های مدیریتی بسیار مهم است زیرا با کمک آن می‌توان

^۱. Content Validity Ratio (CVR)

افراد مستعد و شایسته و توانا را در مدیریت و سایر نقش‌های مهم شناسایی و انتخاب کند. با پیشرفت شرکت‌ها و سازمان‌ها نیاز به متخصصان مالی توانمند هرروز بیشتر و بیشتر می‌شود. زمان آن فرا رسیده است که مدیران مالی برای آینده مالی سازمان‌ها برنامه‌ریزی کنند و این مستلزم داشتن توانایی در این زمینه است. انتظارات در دنیای امروزی در حال افزایش است. مدیران مالی به‌طور مستمر تحت فشار هستند تا بتوانند در کارها بهترین تصمیم‌گیری را ارائه دهند تا اهداف مالی عملیاتی سازمان یا شرکت را حفظ کنند. یکی از معیارهای مهم در هر سازمانی، انتخاب و استخدام مدیران واجد شرایط و توانا است. سازمان‌ها برای تطبیق مناسب با عملکرد مالی آتی به یک مدیر مالی توانمند و ماهر نیاز دارند. توانمندی مالی مدیران مالی، مانند یک چتر، هرچیزی را که تأثیر مستقیم یا غیرمستقیم بر عملکرد کاری داشته باشد، پوشش می‌دهد.

یافته دیگر الگوی مدیران دانشی، آموزش مالی (مدیریت سرمایه در گردش، مدیریت ریسک) بود. در تبیین نتایج می‌توان گفت یکی از توانمندی‌های دانشی مدیران دستگاه‌های اجرایی، آموزش مالی است. صاحب‌نظران معتقدند که آموزش در حین سازمان، امری ضروری است. درواقع هیچ کارکنی نمی‌تواند خود را از آموزش در حین فعالیت در سراسر دوران حرفه‌ای خود بی‌نیاز ببیند. مدیران نیز نیازمند آموزش هستند. آموزش امور مالی در حوزه دانش موجب می‌شود این دسته از مدیران بتوانند ریسک‌پذیر باشند و مدیریت سرمایه سازمان و شرکت را مدیریت کنند. از سویی دیگر باید گفت آموزش مالی باعث می‌شود مدیران بتوانند بهترین روش‌ها در حوزه مالی را درک کنند و برای کارآمدی و بهینه‌سازی امور مالی خود بهره‌گیرند.

یافته دیگر الگوی مدیران دانشی، مهارت مالی (مهارت‌های فکری و تحلیلی، مهارت‌های فنی و عملیاتی) بود. مهارت مالی ناظر بر اندیشه‌های خلاقانه و مهارتی در راستای امور مالی است. درواقع مهارت‌های مالی باعث می‌شوند که مدیران با روش‌های خلاق برای پردازش امور مالی خود آشنا شوند. امروزه موضوعات و فعالیت‌های مالی از پیچیدگی خاصی برخوردار هستند. علی‌رغم وجود محاسبات آماری و حسابداری، همچنان مهارت و خلاقیت در این نوع فعالیت‌ها ضروری است زیرا به‌کارگیری مهارت در امور مالی باعث می‌شود امور مالی به‌طور مطلوب و روش‌مندتری مورد بررسی قرار گیرد بنابراین می‌توان نتیجه گرفت مهارت‌های مالی، یکی از مؤلفه‌های مهم مدیران دانشی است. همچنین باید گفت مهارت‌های مالی نوعی کارایی برای سازمان ایجاد می‌کند. کارایی عملیاتی، توانایی یک شرکت برای کاهش ضایعات در زمان، تلاش و مواد تا حد امکان است، درحالی‌که همچنان خدمات یا محصولی باکیفیت بالا تولید می‌کند. از نظر مالی، کارایی عملیاتی را می‌توان به‌عنوان نسبت بین ورودی موردنیاز برای ادامه فعالیت شرکت و خروجی که ارائه می‌کند تعریف کرد. ورودی به آنچه در یک کسب‌وکار برای عملکرد صحیح داده می‌شود، مانند هزینه‌ها، کارکنان و زمان اشاره دارد، درحالی‌که خروجی به آنچه ارائه می‌شود یا به‌دست می‌آید، مانند زمان‌های توسعه سریع، کیفیت، درآمد، جذب مشتری و حفظ مشتری اشاره دارد بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مهارت‌های مالی برای مدیران دانشی دارای اهمیت است.

یکی از محدودیت‌های این پژوهش این بود که به لحاظ روش، فراترکیب مطالعات پیشین بود. می‌توان از روش تلفیقی (کیفی - کمی) استفاده کرد و از مزایای آن بهره بیشتری برد. دیگر این بود که همسان کردن نتایج مطالعات پیشین با روش فراترکیب، امری دشوار و چالش‌زا برای محقق بود. نتایج پژوهش، برخی عوامل مؤثر بر توانمندی دانشی را مشخص کرد اما این بدان معنا نیست که عوامل دیگری تأثیرگذار نیستند. درواقع این محدودیت به ماهیت روش فراترکیب برمی‌گردد. بر اساس یافته نخست یعنی صلاحیت مالی پیشنهاد می‌شود که برنامه‌ریزان

امور مدیریتی در انتخاب مدیران اجرایی از مجموع شاخص‌های مرتبط صلاحیت در انتخاب آنان استفاده کنند. این باعث می‌شود مدیران اجرایی در اجرای نقش خود، کمتر دچار چالش شوند و در نهایت از هدررفت هزینه‌ها و منابع انسانی جلوگیری به عمل آید. مطابق یافته دیگر یعنی سواد مالی (نگرش مالی، دانش مالی، رفتار مالی) پیشنهاد می‌شود مدیران دستگاه‌های مختلف به خصوص حوزه اجرایی به صورت پیوسته مورد دانش‌افزایی قرار گیرند. این دانش‌افزایی موجب می‌شوند مدیران نسبت به نگرش و رفتارهای مالی خود بازاندیشی کنند و از رفتارهای کلیشه‌ای و سنتی خودداری کنند و با امور مالی با روش‌های به‌روز و کارآمد استفاده کنند. پیشنهاد دیگر این است که دوره‌های ضمن خدمت مرتبط با آموزش مالی در دستور کار جدی باشد و تجارب مدیران اجرایی مختلف کشور مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد. در واقع با ایجاد بستری برای تبادل تجارب مدیران اجرایی می‌توان شاهد این بود که راه‌حل‌های بهتری برای برخورد با امورات مختلف تدبیر کرد. در راستای ایجاد مهارت مالی در مدیران نیز پیشنهاد می‌شود مدیران دستگاه‌های اجرایی کشور از دستاوردهای مدیریتی داخلی و خارجی استفاده کنند. به عبارتی دیگر این نوع مدیران باید در همایش‌ها و کنفرانس‌های مرتبط شرکت کنند تا بتوانند مهارت‌های خود را با افزایش دانش خود تکمیل کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود از چند نفر افراد مشاور دارای نبوغ در کنار مدیران دانشی استفاده شود تا بهترین تصمیم‌گیری‌ها در فعالیت‌های مدیریتی انتخاب شوند.

تقدیر و تشکر

انجام هر پژوهشی، امری طاقت‌فرسا است که مشارکت‌کنندگان و راهنمایان، نقش مهمی در پیشبرد آن دارند. بدین‌وسیله از استادان محترم راهنما و مشاور که در کل فرایند پژوهش توصیه‌های ارزشمند خود را به محقق ارائه کردند صمیمانه تشکر می‌شود. از استادان مشارکت‌کننده در پژوهش که زمان خود را در اختیار پژوهش قرار دادند نیز قدردانی ویژه می‌شود.

References

- Chatterjee, S., Chaudhuri, R., & Vrontis, D. (2022). Managing knowledge in Indian Organizations: An empirical investigation to examine the moderating role of jugaad. *Journal of Business Research*, 141, 26-39. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S014829632100919X>
- Alzoubi, H. M. (2022). The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommunications companies in Jordan. *International Journal of Data and Network Science*, 429-438. <http://research.skylineuniversity.ac.ae/id/eprint/188/1/59.pdf>
- Atmadja, A. T., Saputra, K. A. K., Tama, G. M., & Paranoan, S. (2021). Influence of Human Resources, Financial Attitudes, and Coordination on Cooperative Financial Management. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 563-570. <https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202104142224615.pdf>
- Coşkuner, S. (2016). Understanding factors affecting financial satisfaction: The influence of financial behavior, financial knowledge and demographics. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research*, 2(5), 377-385.

- <https://www.semanticscholar.org/paper/Understanding-Factors-Affecting-Financial-The-of-Co%C5%9Fkuner/38b185087a8ab7369cf7059333ad09f8dc9d2e90>
- Eniola, A. A., & Entebang, H. (2017). SME managers and financial literacy. *Global Business Review*, 18(3), 559-576. https://www.researchgate.net/profile/Anthony-Eniola/publication/315804109_SME_Managers_and_Financial_Literacy/links/617d01bd3c987366c3048207/SME-Managers-and-Financial-Literacy.pdf
- Shukla, A., Singh, S., Rai, H., Bhattacharya, A. (2018). Employee empowerment leading to flexible role orientation: A disposition-based contingency framework. *IIMB management review*, 30(4), 330-342. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0970389618304555>
- Brigham, E. F., & Houston, J. F. (2021). *Fundamentals of financial management: Concise Learning*. Cengage. [http://lms.aambc.edu.et:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/162/Fundamentals%20of%20Financial%20Management,%2013th%20ed.%20\(20PDFDrive%20\).pdf?sequence=1](http://lms.aambc.edu.et:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/162/Fundamentals%20of%20Financial%20Management,%2013th%20ed.%20(20PDFDrive%20).pdf?sequence=1)
- Kembawu, E., Munawar, A., Purwanto, M. R., Budiasih, Y., & Utami, Y. (2020). Strategies of financial management quality control in business. *TEST Engineering & Management*, 82, 16256-16266. <http://repository.ibik.ac.id/918/1/Strategies%20of%20Financial%20Management%20Quality%20Control%20in%20Business%20-%20Aang%20Munawar.pdf>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2020). Empowering leadership: leading people to be present through affective organizational commitment?. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(16), 2017-2044. https://www.researchgate.net/profile/Minseo-Kim-14/publication/322311134_Empowering_leadership_leading_people_to_be_present_through_affective_organizational_commitment/links/5a54ca9caca272ea27826e1c/Empowering-leadership-leading-people-to-be-present-through-affective-organizational-commitment.pdf
- Priyadharshini, S. H. (2017). From financial literacy to financial well-being: A study of the level of financial literacy of women teaching faculty in educational institutions in Coimbatore region. (Doctoral dissertation, Bharathiar University, Coimbatore). <http://languageinindia.com/march2017/priyafinancialliteracydissertation.pdf>
- Xiao, J. J. (2016). Consumer Financial Capability and Wellbeing. *Handbook of Consumer Finance Research*, 3-17. https://www.researchgate.net/profile/Clinton-Gudmunson/publication/303691196_Financial_Socialization/links/5c054b0792851c6ca1fa3232/Financial-Socialization.pdf#page=24
- Kempson, E., Collard, S., & Moore, N. (2006). Measuring financial capability: An exploratory study for the Financial Services Authority. *Consumer financial capability: Empowering European consumers*, 39. https://www.researchgate.net/profile/Claudia-Abreu-Lopes-2/publication/312526227_The_fable_of_the_grasshopper_and_the_ant_Psychological_determinants_of_consumer_financial_profiles/links/5880aabda6fdcc0848f8f12a/The-fable-of-the-grasshopper-and-the-ant-Psychological-determinants-of-consumer-

[financial-profiles.pdf#page=44](#)

- Frijns, B., Gilbert, A., Tourani-Rad, A. (2014). Learning by doing: The role of financial experience in financial literacy. *Journal of Public Policy*, 34(1), 123-154. <https://openrepository.aut.ac.nz/server/api/core/bitstreams/b6ee2e35-65e0-4855-b942-d7088d7afc3/content>
- Lusardi, A (2015). Financial literacy around the world: An overview. *Journal of Pension Economics & Finance*, 10(4), 497-508. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w17107/w17107.pdf
- Saleem, M. A., Bhutta, Z. M., Nauman, M., & Zahra, S. (2019). Enhancing performance and commitment through leadership and empowerment: An emerging economy perspective. *International Journal of Bank Marketing*, 37(1), 303-322. https://www.researchgate.net/profile/Muhammad-Saleem-223/publication/331083516_Enhancing_performance_and_commitment_through_leadership_and_empowerment_An_emerging_economy_perspective/links/5c6e7f0892851c1c9df1b3e7/Enhancing-performance-and-commitment-through-leadership-and-empowerment-An-emerging-economy-perspective.pdf
- Rousan, T., Al-Haj, O., & Al-Zobaydi, A. (2014). The Roles of Decision Making and Empowerment in Jordanian Web-based Development Organizations. *Web Engineering Journal*, 13(5&6), 21-30. [file:///C:/Users/poyesh/Downloads/kbiswas,+469-482%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/poyesh/Downloads/kbiswas,+469-482%20(1).pdf)
- Thomas, A., & Gupta, V. (2022). Tacit knowledge in organizations: Bibliometrics and a framework-based systematic review of antecedents, outcomes, theories, methods and future directions. *Journal of Knowledge Management*, 26(4), 1014-1041. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JKM-01-2021-0026/full/html>
- Razmerita, L., Phillips-Wren, G., & Jain, L. C. (2016). Advances in knowledge management: an overview. *Innovations in Knowledge Management: The Impact of Social Media, Semantic Web and Cloud Computing*, 3-18. <file:///C:/Users/poyesh/Downloads/2015InovKnowledgeManagementCh1vf.pdf>
- Paschek, D., Mocan, A., Dufour, C. M., & Draghici, A. (2017, October). Organizational knowledge management with Big Data. The foundation of using artificial intelligence. In 8th Balkan Region Conference on Engineering and Business Education and 10th International Conference on Engineering and Business Education. <https://sciendo.com/downloadpdf/journals/cplbu/2/1/article-p301.pdf>
- Van Der Cruijssen, C., de Haan, J., & Roerink, R. (2021). Financial knowledge and trust in financial institutions. *Journal of Consumer Affairs*, 55(2), 680-714. <https://pure.rug.nl/ws/portalfiles/portal/173783027/joca.12363.pdf>
- Dewi, V. I., Febrian, E., Effendi, N., Anwar, M., & Nidar, S. R. (2020). Financial literacy and its variables: The evidence from Indonesia. *Economics & Sociology*, 13(3), 133-154. <https://www.proquest.com/openview/8612e217a64851b3cfb26fead098749d/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1416337>
- Atlas, S. A., Lu, J., Micu, P. D., & Porto, N. (2019). Financial knowledge, confidence, credit use, and financial satisfaction. *Journal of Financial Counseling and Planning*, 30(2), 175-190. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1241045.pdf>

- Khan, M. N., Rothwell, D. W., Cherney, K., Sussman, T. (2017). Understanding the financial knowledge gap: A new dimension of inequality in later life. *Journal of Gerontological Social Work*, 60(6-7), 487-503. https://www.researchgate.net/profile/Mohammad-Nuruzzaman-Khan/publication/316047150_Understanding_the_Financial_Knowledge_Gap_A_New_Dimension_of_Inequality_in_Later_Life/links/5d09b4e7458515ea1a70afb1/Understanding-the-Financial-Knowledge-Gap-A-New-Dimension-of-Inequality-in-Later-Life.pdf
- Riitsalu, L. Murakas, R. (2019). Subjective financial knowledge, prudent behaviour and income: The predictors of financial well-being in Estonia. *International Journal of Bank Marketing*, 37(4), 934-950. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJBM-03-2018-0071/full/html>
- Nga, J. K., Yong, L. H., & Sellappan, R. D. (2010). A study of financial awareness among youths. *Young Consumers*, 11(4), 277-290. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/17473611011093916/full/html>
- Kuzmina, I. (2015) Postgraduate Financial Management for Non-Financial Specialists: Teaching Methodology and Scientific Approach. In: *The Proceedings of 1st International scientific internet conference "Innovations in Business Education"*, SHEI Kyiv National Economic. <https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/11141>
- Borzoian Shirvan, S., norouzi elmi, A., & Taheri, M. (2022). Designing a model and tool for measuring the literacy of primary school principals: Grounded theory. *Journal of Educational Scinces*, 29(1), 123-142. doi: 10.22055/edus.2021.37220.3219 (In Persian) https://education.scu.ac.ir/article_17619_8752347500982f429f4acaffe93d255d.pdf?lang=en
- Hadi, Hamdam, Zinali, Mehdi, Badavar Nahandi, Yunus, Mohammadi, Ahmed. (2020). Identifying and ranking contextual and knowledge factors affecting knowledge transfer of international financial reporting standards with the approach of international business development, *International Business Management*, 4(4), 89-109. https://journals.tabrizu.ac.ir/article_13673.html (In Persian)
- Attarian, F. (2020). Investigating the empowerment of public sector employees in the civil service management law. *Specialized Quarterly Journal of Government Management Education*.5(2). <file:///C:/Users/poyesh/Downloads/6021395H0408.pdf> (In Persian)
- Mortezania, H., Vojoudi Nobakht, A. (2019) Presentation of financial managers' performance evaluation model. *Scientific journal of budget and financial strategic research*, 1(5). <https://www.magiran.com/paper/2185001> (In Persian)
- Rangriz, V. (2018). "The effect of the financial management system on the skills of accounting staff and the financial affairs of Naja". *Development of police organization*. 64(2). <https://www.sid.ir/paper/394933/fa> (In Persian)
- Sadeghi Darwaza, S., Shul, A., Mazrouei, I. (2018). "Investigating the effect of knowledge capabilities on the structural empowerment of human resources". *Quarterly Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*. 1(1). <http://ensani.ir/file/download/article/1540636107-10156-1-2.pdf> (In Persian)

- Jalali, R, Alwani, S, Mohibzadegan, Y. (2017). "Identification and modeling of factors affecting the empowerment of maritime managers". *Quarterly Scientific Research Journal of Marine Science Education*. Number, 4(1). <https://civilica.com/doc/665302/> (In Persian)
- Rajabpour, I., Afkhami Ardakani, M. (2015) "Presenting a model to explain the empowerment of knowledge capitals using interpretive structural modeling". *Training and development of human resources summer*, <http://ensani.ir/file/download/article/20161002155003-10023-62.pdf> (In Persian)
- Motamarri, S., Akter, S., & Yanamandram, V. (2020). Frontline employee empowerment: Scale development and validation using Confirmatory Composite Analysis. *International Journal of Information Management*, 54, <https://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1638&context=gsbpapers>
- Xiao, J. J., & Porto, N. (2022). Financial capability and wellbeing of vulnerable consumers. *Journal of Consumer Affairs*, 56(2), 1004-1018. https://digitalcommons.uri.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1229&context=hdf_facpubs
- González García, A., Pinto-Carral, A., Sanz Villorejo, J., & Marqués-Sánchez, P. (2020). Nurse manager core competencies: A proposal in the Spanish health system. *International journal of environmental research and public health*, 17(9), 3173. <file:///C:/Users/poyesh/Downloads/ijerph-17-03173-v2.pdf>
- Klaas, S., Holger, S. (2021). How to train supply managers, Necessary and sufficient purchasing skills leading to success. *Journal of Purchasing and Supply Management*. <https://doi.org/10.1016/j.pursup.2021.100700>
- Eskandarnia N. (2019). *Qualitative Metasynthesis Guide*, Hime, Tehran. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JKM-01-2021-0026/full/html>
- Abedijafari, A., & Amiri, M. (2019). Meta-Synthesis as a Method for Synthesizing Qualitative Researches. *Methodology of Social Sciences and Humanities*, 25(99), 73-87. doi: 10.30471/mssh.2019.1629. http://method.rihu.ac.ir/article_1629.html?lang=fa