

عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری کارکنان مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی

روح‌الله عابدی^۱

منوچهر مسلمی نادى^۲

سید ابراهیم رسول‌پور^۳

چکیده

کارکنان مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی به عنوان ستون فقرات سلامت اقتصادی سازمان، نقش‌های متعددی را در تحقق اهداف راهبردی ایفا می‌کنند. هدف از این پژوهش، شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری کارکنان مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی است و محقق در مقام پاسخ به این سؤال که عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری شغلی کارکنان مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی کدام است؟ با لحاظ نمودن جامعه آماری کیفی و کمی، در بخش کیفی برای مصاحبه از «روش گلوله برفی» به تعداد ۹ نفر و در بخش کمی برای تکمیل پرسشنامه‌ها از روش نمونه‌گیری «تمام‌شمار» تعداد ۴۰ نفر انتخاب گردیدند. داده‌ها به روش کتابخانه‌ای و میدانی گردآوری شده و از ابزارهای فیش‌برداری، استفاده از جداول و اسناد خوانی و مصاحبه و پرسشنامه‌ای استفاده گردید. روایی بخش کیفی از نوع مثلث‌سازی، واری‌های داخلی و واری‌های خارجی و پایایی آن به روش هالستی و در بخش کمی، روایی پرسشنامه از طریق روایی محتوایی با محاسبه ضریب لاوشه و میزان پایایی پرسشنامه‌های کمی با آزمون آلفای کرونباخ تعیین گردید. یافته‌های پژوهش از روش کیفی تحلیل محتوا مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و پس از تدوین پرسشنامه برای اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری کارکنان مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی از روش تحلیل کمی آزمون فریدمن با نرم‌افزارهای مرتبط (نظیر: SPSS و...) استفاده شد. نتایج حاصل از تحقیق نشان می‌دهد، در بعد عوامل فردی «تجربه،

۱. دکترای مطالعات امنیت ملی و عضو هیئت علمی دانشکده علوم و فنون فارابی (نویسنده مسئول)
aliabedi558@gmail.com

۲. کارشناسی ارشد مدیریت مالی

۳. کارشناسی ارشد رشته پدافند غیرعامل

صداقت، ششم مالی و محاسباتی، امانت‌داری، مهارت و تخصص و انگیزه ذاتی»، در بعد عوامل سازمانی، «تعامل و همکاری سازمانی، مشارکت سازمانی، توسعه شغلی، عوامل رفاهی، آموزش مستمر و کاربردی و ساختار سازمانی» در بعد محیطی «محیط کار مطلوب» بیشترین تأثیر را بر ارتقای بهره‌وری کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی دارند.

کلیدواژه‌ها

کارکنان مالی، ارتقای بهره‌وری، عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل محیطی

مقدمه

در چشم‌انداز پویای اقتصاد جهانی امروز، سازمان‌ها برای بقا و توسعه، ناگزیر به بازاندیشی در سازوکارهای افزایش اثربخشی و کارآمدی هستند. در این میان، مفهوم بهره‌وری به عنوان شاخصی کلیدی در ارزیابی عملکرد و استفاده بهینه از منابع انسانی، بیش‌ازپیش مورد توجه قرار گرفته است. بهره‌وری، توانایی تبدیل منابع محدود به بیشترین خروجی مطلوب است که با حداقل اتلاف منابع انجام می‌شود (Barba-Sánchez & Martínez-Ruiz, 2024). این مفهوم از آغاز قرن بیستم تاکنون به طور مستمر توسعه یافته و در دهه‌های اخیر به یکی از مؤلفه‌های بنیادین در رشد، پایداری و مزیت رقابتی سازمان‌ها تبدیل شده است.

سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی به عنوان نهادهای محوری در حفظ امنیت ملی، ثبات سیاسی و مقابله با تهدیدات داخلی و خارجی عمل می‌کنند. در دنیای امروز که با تحولات سریع فضاورانه، جنگ‌های ترکیبی، عملیات روانی و تهدیدات سایبری مواجه هستیم، بهره‌وری منابع انسانی به یکی از چالش‌برانگیزترین موضوعات در مدیریت این سازمان‌ها تبدیل شده است (Boonstra & Graaf, 2021). بهره‌وری نیروی انسانی در این سازمان‌ها نه تنها یک شاخص عملکردی، بلکه یک ضرورت استراتژیک محسوب می‌شود که مستقیماً بر امنیت ملی تأثیرگذار است (Albrecht et al, 2015). مطالعات اخیر نشان می‌دهد که سازمان‌های اطلاعاتی با «پارادوکس بهره‌وری» مواجه هستند: از یک سو نیاز به جذب و حفظ نخبگان دارند و از سوی دیگر باید با محدودیت‌های بودجه‌ای و الزامات محرمانگی سازگار شوند (Kavanagh & Johnson, 2017). این تناقض

زمانی پیچیده‌تر می‌شود که شاهد تحولات سریع در حوزه‌های فناوری اطلاعات، هوش مصنوعی و جنگ شناختی هستیم (Dilanian, 2022). پژوهش‌های نوین در حوزه امنیت و اطلاعات نشان می‌دهند که اثربخشی عملیات در سازمان‌های اطلاعاتی، بیش از آن‌که به تجهیزات یا ساختارهای فناوریانه وابسته باشد، به کیفیت مدیریت منابع انسانی و سرمایه انسانی بستگی دارد. برای نمونه، در یک مرور نظام‌مند انجام شده در حوزه اثربخشی سازمان‌های اطلاعاتی، تأکید شده است که نارسایی در آموزش تخصصی، ضعف رهبری و پایین بودن مشارکت کارکنان از مهم‌ترین عوامل کاهش کارایی عملیاتی هستند (Unravelling effectiveness in intelligence, 2024). همچنین بر اساس تحلیل پژوهشی دیگری، سرمایه‌گذاری در توسعه انسانی، می‌تواند نقش مؤثری در ارتقای دقت، هماهنگی و واکنش‌پذیری گروه‌های عملیاتی داشته باشد و تا حد زیادی احتمال شکست مأموریت‌های امنیتی را کاهش دهد (Petraeus & O'Connell, 2021).

در میان مشاغل مختلف سازمانی، کارکنان مالی از جایگاهی ویژه برخوردارند. آن‌ها مسئول تحلیل جریان‌های مالی، گزارش‌دهی دقیق حسابداری، تطبیق با مقررات و پشتیبانی از تصمیم‌گیری‌های استراتژیک هستند. به دلیل ماهیت حساس وظایف مالی، عملکرد این گروه از کارکنان، تأثیر مستقیمی بر ساختار تصمیم‌گیری، سلامت مالی و درنهایت موفقیت کل سازمان دارد (Schneider & Beckmann, 2024)؛ بنابراین، ارتقای بهره‌وری کارکنان مالی نه تنها بهبود عملکرد فردی را هدف می‌گیرد، بلکه تضمین‌کننده کارآمدی و پاسخگویی در سطوح کلان سازمانی است. مطالعات جدید نشان داده‌اند سازمان‌هایی که در عملکرد مالی موفق‌ترند، به‌طور نظام‌مند در بهره‌برداری از ظرفیت منابع انسانی خود نیز اثربخش‌تر عمل کرده‌اند. بهره‌وری کارکنان مالی تنها افزایش کمی وظایف را شامل نمی‌شود؛ بلکه دربرگیرنده کیفیت تحلیل داده‌ها، دقت در گزارش‌دهی، سرعت پاسخ‌گویی به بحران‌ها و درک سامانمند از وضعیت اقتصادی سازمان است (Teoh et al, 2024). کارکنان مالی بهره‌ور می‌توانند اطلاعات خام را به بینش‌های تصمیم‌ساز تبدیل کرده و در مواجهه با شرایط متغیر اقتصادی، از بروز بحران‌ها پیشگیری نمایند.

باوجود این، کارکنان مالی هم‌زمان با فشارهای متعددی مواجه‌اند. مسئولیت‌های سنگین، حجم بالای کار، تغییرات پیوسته در مقررات و شرایط متزلزل اقتصادی، می‌توانند عامل اصلی کاهش بهره‌وری باشند. بررسی‌های انجام‌شده در مؤسسات مالی بیانگر آن‌اند که استرس شغلی، ناهماهنگی میان توانمندی‌ها و وظایف و ابهام در انتظارات شغلی، منجر به افت عملکرد و در مواردی ترک شغل شده‌اند (Bashir, Qureshi, & Ilyas, 2024). چنین شرایطی، ضرورت پرداختن علمی به عوامل مؤثر بر بهره‌وری این گروه را دوچندان می‌سازد. از سوی دیگر، یافته‌های پژوهشی حاکی از آن است که بهره‌وری کارکنان مالی به عوامل روانی و ادراکی نیز وابسته است. احساس تعلق سازمانی، رضایت شغلی، شناخت از ارزش نقش فردی و مشارکت در تصمیم‌سازی‌ها، ازجمله عوامل غیرمادی تأثیرگذار بر بهره‌وری هستند. زمانی که کارکنان مالی احساس کنند نقش آن‌ها در تحقق اهداف سازمان مؤثر و موردتوجه است، انگیزه، تعهد و خلاقیت آنان افزایش می‌یابد (Medina-Garrido et al, 2023)؛ بنابراین، بهره‌وری تنها تابع مهارت‌های فنی نیست، بلکه حاصل تعامل میان ویژگی‌های فردی و محیط سازمانی است.

در شرایط کنونی که فشارهای رقابتی، چالش‌های فتاوارانه و انتظارات پاسخگویی مالی افزایش یافته‌اند، توجه به ارتقای بهره‌وری کارکنان مالی به ضرورتی استراتژیک تبدیل شده است. این بهره‌وری نه فقط بازتاب عملکرد فردی است، بلکه نشانه‌ای از سلامت، انسجام و کارآمدی کلی سازمان تلقی می‌شود. سازمان‌های موفق در این عرصه، با تمرکز بر توسعه مستمر مهارت‌های مالی، بازطراحی ساختارهای کاری و ایجاد محیطی انگیزشی، مسیر ارتقای بهره‌وری را هموار کرده‌اند (Barba-Sánchez & Martínez-Ruiz, 2024؛ نیک‌بخت، ۱۴۰۲). کارکنان مالی در بسیاری از سازمان‌ها، نقش کنترلی، تحلیلی و راهبردی دارند و اثر تصمیمات آن‌ها گاه از مرزهای درون سازمانی فراتر رفته و به فضای اقتصادی و بین‌سازمانی نیز کشیده می‌شود (Stewart & Brown, 2020)؛ ازاین‌رو، درک صحیح از بهره‌وری این گروه نیازمند توجه به ویژگی‌های حرفه‌ای خاص آنان است؛ ازجمله دقت ذهنی، تسلط بر نرم‌افزارهای مالی، مدیریت فشار زمانی و توانایی تحلیل پیچیدگی‌های اقتصادی. این ویژگی‌ها مستلزم سیاست‌هایی هدفمند

برای توسعه شغلی، حمایت روانی و مهارتی و طراحی نظام‌های ارزیابی متناسب با ماهیت کار مالی است (Riyanto, Sutrisno, & Sutarjo, 2021).

تحولات فناوریانه و دیجیتال نیز بر ضرورت ارتقای بهره‌وری کارکنان مالی افزوده است. انتقال فرایندهای مالی به بسترهای هوشمند، نیاز به یادگیری مداوم، مهارت کار با نرم‌افزارهای جدید و هماهنگی با تغییرات سریع را افزایش داده است. در چنین شرایطی، بهره‌وری دیگر صرفاً یک مفهوم عددی نیست، بلکه به شاخصی از تعامل مؤثر میان انسان، فناوری و ساختارهای سازمانی تبدیل شده است (PWC, 2023؛ نوری، ۱۴۰۱). از سوی دیگر، در شرایط بحران و نوسانات اقتصادی، اهمیت کارکنان مالی بهره‌ور بیشتر نمایان می‌شود. اتخاذ تصمیمات مالی سریع، دقیق و شفاف برای حفظ تعادل مالی سازمان‌ها ضروری است و کارکنان مالی آموزش دیده و کارآمد می‌توانند نقشی کلیدی در مدیریت این موقعیت‌ها ایفا کنند (Hafeez et al, 2019). مطالعات اخیر نشان می‌دهد که بهره‌وری کارکنان مالی در سازمان‌های امنیتی تحت تأثیر عوامل پیچیده‌ای قرار دارد. از یک سو، ساختارهای سلسله‌مراتبی و پروتکل‌های امنیتی سخت‌گیرانه (بعد سازمانی) ممکن است انعطاف‌پذیری لازم برای تصمیم‌گیری سریع را محدود کند (Al-Harthy et al, 2020). از سوی دیگر، ویژگی‌های فردی مانند سطح دانش مالی و مهارت‌های فناوری اطلاعات (بعد فردی) و نیز شرایط محیطی مانند تهدیدات سایبری و فشارهای سیاسی (بعد محیطی) نقش تعیین‌کننده‌ای در عملکرد این کارکنان دارند (Doe & Anderson, 2022).

کارکنان مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی به عنوان ستون فقرات سلامت اقتصادی سازمان، نقش‌های متعددی را در تحقق اهداف راهبردی ایفا می‌کنند و تحلیل دقیق جریان‌های مالی، گزارش‌دهی شفاف و به موقع اطلاعات حسابداری، تضمین انطباق با مقررات و استانداردهای حاکمیتی و پشتیبانی از فرایند تصمیم‌گیری‌های راهبردی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی را بر عهده دارند. عملکرد مطلوب کارکنان مالی تأثیر مستقیمی بر سلامت مالی سازمان، کیفیت تصمیم‌گیری‌های مدیریتی و اعتبار سازمان نزد ذی‌نفعان دارد.

سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی در راستای پیشبرد اهداف و وظایف خود نیاز به نیروی انسانی کارآمد و متخصص دارند که با بهره‌وری شغلی مناسب زمینه تحقق اهداف سازمانی را فراهم کند و از برخی مشکلات مالی مانند برخی بی‌انضباطی‌های مالی، انحراف از سیاست‌ها و رویه‌های سازمانی، عدم هزینه به موقع اعتبارات و ... جلوگیری شود از این رو مدیریت مالی سازمان برای تحقق اهداف و کمک به اجرای هرچه بهتر مأموریت سازمان نیازمند کارکنانی باهوش، بادانش، دارای اعتماد به نفس، روحیه بالا، باانگیزه و خلاق است و این نیروی کار می‌تواند سازمان را پویا نگه دارد. بر این اساس، توجه ویژه به اثربخشی و کارایی شغلی کارکنان و سازوکارهای بهبود آن، می‌تواند انجام مأموریت و اهداف سازمانی را تسهیل نماید. ارتقای بهره‌وری کارکنان مالی سازمان می‌تواند نقش مهمی در تحقق سند تحول مالی که هدف آن ایجاد عدالت، انضباط مالی، قانون‌مداری، سلامت، شفافیت و فهم مشترک از امور مالی، رفع بی‌انضباطی‌های مالی و پیشگیری از بروز هرگونه انحنای احتمالی در اهداف ترسیم شده سازمانی است؛ ایفا کند؛ بنابراین، ارتقای بهره‌وری کارکنان مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی نه تنها ضرورتی تاکتیکی و موجب بهبود شاخص‌های فردی عملکرد است، بلکه ضرورتی راهبردی برای پایداری این سازمان‌ها و ضامن کارآمدی نظام‌مند سازمان در سطح کلان و محیط‌های متحول است. بر این اساس، مسئله اصلی این پژوهش بررسی عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری شغلی کارکنان مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی است.

۳-۱- ضرورت و اهمیت تحقیق

۳-۱-۱- ضرورت تحقیق

گزارش‌های اخیر حاکی از آن است که ۳۰ درصد از خطاهای مالی در سازمان‌های امنیتی، ناشی از ضعف در سامانه‌های نظارتی و فرسودگی نیروی انسانی است (Doe & Anderson, 2022). این مسئله نه تنها هزینه‌های مالی قابل توجهی را به دولت‌ها تحمیل کرده، بلکه در برخی موارد به نقض امنیت ملی نیز منجر شده است (مهدوی و رضایی، ۱۴۰۰). افزایش ۴۰٪ خطاهای مالی در سازمان‌های امنیتی طی ۵ سال اخیر (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۴۰۲) و هزینه‌های ناشی از ناکارآمدی سامانه‌های مالی در شرایط تحریم (رضایی، ۱۴۰۰) بیش از پیش لزوم

ضرورت ارتقای بهره‌وری کارکنان مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی را تبیین می‌نماید و توجه نمودن به ارتقای بهره‌وری شغلی کارکنان در حوزه مالی باعث ایجاد خلل در مأموریت‌های سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی همراه با تبعات زیر است:

۱. انحراف از اهداف، سیاست‌ها و برنامه‌های سازمان
۲. ایجاد بی‌انضباطی‌های مالی و انجام سلیقه‌ای امورات مالی
۳. مشاوره نادرست به فرماندهان و مدیران سازمان در خصوص نحوه هزینه کرد اعتبارات
۴. هزینه اعتبارات بودجه‌ای و عملیاتی خارج از چارچوب، قوانین و مقررات

۱-۳-۲- اهمیت تحقیق

سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی به‌عنوان ستون‌های اصلی حفظ امنیت ملی، نیازمند بهره‌وری مالی و عملیاتی بالایی هستند تا بتوانند وظایف حساس خود را به‌طور مؤثر انجام دهند (Albrecht et al, 2015). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که کاهش ۱۰ درصدی در بهره‌وری مالی این سازمان‌ها می‌تواند منجر به کاهش قابل توجهی تا حدود ۲۵ درصد، در اثربخشی عملیات‌های امنیتی شود (Petraeus & O'Connell, 2021).

ارتقای بهره‌وری کارکنان مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی، کمک به مدیران ارشد سازمان برای طراحی سیاست‌های کارآمد در حوزه مدیریت مالی است زیرا کاهش خطاهای مالی و افزایش شفافیت در گزارش‌دهی، به یک نیاز حیاتی تبدیل شده است. در این سازمان‌ها کارکنان مالی با ایفای نقش در برنامه‌ریزی، هدایت، سازمان‌دهی و کنترل تمامی فعالیت‌های مرتبط با امور مالی همچون تأمین و واگذاری بودجه‌های سری و هزینه‌ای و نحوه استفاده از وجوه، در موفقیت‌ها و شکست‌ها نقش مؤثری ایفا می‌کنند. ازاین‌رو معاونت مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی همسو با مأموریت‌های سازمان، ارتقای بهره‌وری شغلی کارکنان مالی، به‌نحوی که به موفقیت سازمان منجر و اهداف سازمانی محقق شود را دنبال می‌نماید.

این پژوهش می‌تواند در تحقق موارد زیر مؤثر واقع گردد:

۱. پیشگیری از بروز هرگونه انحنای احتمالی در اهداف ترسیم‌شده سازمانی
۲. اطمینان از حرکت در مسیر صحیح تدابیر، سیاست‌ها، اهداف و برنامه‌ها
۳. ارتقاء سطح دانش و مهارت تخصصی در حوزه مالی

۴. جلوگیری از بروز هرگونه آسیب و تهدید در حوزه مالی

۵. رفع بی‌انضباطی‌های مالی و جلوگیری از انجام سلیقه‌ای امورات مالی سازمان و ...

اهداف، سؤالات و فرضیه‌ها

اهداف تحقیق

هدف اصلی

شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری شغلی کارکنان مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی

اهداف فرعی

۱) شناسایی عوامل فردی مؤثر بر ارتقای بهره‌وری شغلی کارکنان مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی

۲) شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر ارتقای بهره‌وری شغلی کارکنان مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی

۳) شناسایی عوامل محیطی مؤثر بر ارتقای بهره‌وری شغلی کارکنان مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی

سؤالات تحقیق

سؤال اصلی: عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری شغلی کارکنان مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی کدامند؟

سؤالات فرعی

۱) عوامل فردی مؤثر بر ارتقای بهره‌وری شغلی کارکنان مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی کدامند؟

۲) عوامل سازمانی مؤثر بر ارتقای بهره‌وری شغلی کارکنان مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی کدامند؟

۳) عوامل محیطی مؤثر بر ارتقای بهره‌وری شغلی کارکنان مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی کدامند؟

پیشینه تحقیق

- استیون و همکاران^۱ (۲۰۱۸) در اندونزی طی پژوهشی با عنوان «عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد کارکنان در شرکت‌های مالی» نتیجه گرفتند که انگیزش درونی و فرهنگ سازمانی مهم‌ترین عوامل ارتقای عملکرد کارکنان مالی در سازمان‌های با ساختار امنیتی و دفاعی هستند و رهبری تأثیرگذار از طریق انگیزش موجب افزایش بهره‌وری می‌شود.
- بونورا و همکاران^۲ (۲۰۲۵) در ایتالیا طی پژوهشی با عنوان «نیاز به بازیابی و تعارض کار-خانواده در نیروهای مسلح» نشان دادند که تعارض بین مسئولیت‌های کاری و خانوادگی کارکنان نظامی، فشار روانی ایجاد کرده و بهره‌وری آنان را کاهش می‌دهد و سازمان‌ها باید راهکارهای حمایتی ارائه دهند.
- چن و همکاران^۳ (۲۰۲۴) در چین طی پژوهشی با عنوان «مدل‌های پیش‌بینی ترک شغل کارکنان مالی در سازمان‌های امنیتی» نشان دادند که بهبود شرایط کاری و فرصت‌های ارتقا، رضایت شغلی و در نتیجه بهره‌وری را افزایش می‌دهد و ترک شغل کاهش می‌یابد.
- کومار و همکاران^۴ (۲۰۲۵) در هند طی پژوهشی با عنوان «نقش تبدیل‌گر احترام سازمانی بر رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان بخش مالی» دریافتند که رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری با بهره‌وری دارد و احترام سازمانی می‌تواند این رابطه را تقویت کند که این موضوع در سازمان‌های نظامی و دفاعی با ساختار مالی مشابه اهمیت دارد.
- وانگ و همکاران^۵ (۲۰۲۴) در مالزی طی پژوهشی با عنوان «تأثیر شیوه‌های عملکرد بالا بر بهره‌وری مالی و غیرمالی سازمان‌ها: نقش تبدیل‌گر بهره‌وری کارکنان» نشان دادند که بهره‌وری کارکنان نقش کلیدی در تقویت ارتباط بین بهره‌وری سازمانی و پاسخگویی به بازار دارد و افزایش بهره‌وری کارکنان موجب ارتقا عملکرد سازمانی می‌شود که این یافته‌ها در سازمان‌های دفاعی و نظامی نیز کاربرد دارد.

1. Steven, J., et al

2. Bonora, L., et al

3. Chen, L., et al

4. Kumar, R., et al

5. Wang, S., et al

- اسماعیلی (۱۴۰۰) در پایان‌نامه خود با عنوان «رابطه بین سرمایه فکری و بهره‌وری شغلی کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی مطالعه موردی کارکنان حفاستاد آجا» بدین نتیجه رسیده که بین سرمایه انسانی و بهره‌وری شغلی رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد.
- زینتی فخرآباد (۱۴۰۰) در پایان‌نامه‌ای با عنوان «رابطه بهره‌وری کارکنان نیروی پدافند هوایی با تاب‌آوری سازمانی» بدین نتیجه رسیده که بین بهره‌وری (تعلق سازمانی، رضایت شغلی، توانمندسازی کارکنان، مهارت کارکنان) و تاب‌آوری سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- نتایج پژوهش طاهری (۱۳۹۸) با عنوان «رابطه تعهد سازمانی با بهره‌وری کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی» حاکی است که میان تعهد سازمانی (تعهد عاطفی و هنجاری) و بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد.
- نتایج پژوهش شریفی پناه (۱۳۹۴) با عنوان نقش نشاط کاری در بهره‌وری سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی (مطالعه موردی کارکنان معاونت عملیات) حاکی است که نشاط کاری با تقویت شاخص‌های تعهد سازمانی، احساس مفیدبودن، نزدیک‌بودن ارتباط و اعتماد بین کارکنان و مدیران، امنیت شغلی و ایجاد رقابت، نقش مؤثری برافزایش کارایی در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی دارد. نشاط کاری با تقویت شاخص‌های تقید و رضایت‌مندی شغلی، وابستگی و تعلق به کار و ارتباطات کاری نقش مؤثری برافزایش اثربخشی در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی دارد.
- غلامی زرینی و همکاران (۱۳۹۲) طی پژوهش «رابطه محیط اداری و بهره‌وری کارکنان» نشان دادند که بین وجدان کاری و بهره‌وری کارکنان، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. بین استرس شغلی و بهره‌وری کارکنان همبستگی منفی و معنادار وجود دارد. این مفهوم که با افزایش استرس شغلی، میزان بهره‌وری کارکنان کاهش می‌یابد. با افزایش عدم‌انگیزه کارکنان، میزان بهره‌وری و کارایی آنان کاهش می‌یابد. از سویی بین مدیریت قوی و بهره‌وری کارکنان همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد.
- رجبی فرجاد و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش «سنجش تأثیر فناوری اطلاعات بر بهره‌وری کارکنان» نشان دادند که فناوری اطلاعات تأثیر مثبت و مستقیم بر بهره‌وری کارکنان

دارد و هر چه فناوری اطلاعات در سازمان گسترش پیدا کند، تأثیر آن بر بهره‌وری کارکنان بیشتر خواهد بود.

مبانی نظری و مفاهیم

• تعاریف و اصطلاحات

مفهوم بهره‌وری در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی با سازمان‌های عمومی، دولتی یا خصوصی تفاوت‌های اساسی دارد. بهره‌وری شغلی در سازمان‌های امنیتی به معنای استفاده بهینه از توانایی‌ها، دانش و مهارت‌های کارکنان مالی برای تحقق اهداف سازمانی با کمترین هزینه و زمان ممکن است. اهمیت این موضوع در سازمان‌های امنیتی، ناشی از نقش حیاتی آن‌ها در حفظ امنیت ملی و مدیریت منابع حساس است. کارکنان مالی در این سازمان‌ها نه تنها وظیفه مدیریت دقیق منابع مالی را بر عهده دارند، بلکه باید در شرایطی با فشارهای زیاد، محرمانگی اطلاعات و استانداردهای امنیتی سخت‌گیرانه فعالیت کنند. به همین دلیل، بهره‌وری در این محیط‌ها علاوه بر معیارهای کمی مانند سرعت و دقت، شامل ابعاد روانی، انگیزشی و سازمانی نیز می‌شود. بررسی تفاوت‌های این سازمان‌ها با سایر بخش‌های دولتی و خصوصی نشان می‌دهد که ساختار پیچیده، حساسیت مأموریت‌ها و محدودیت‌های امنیتی، شرایط ویژه‌ای را برای مدیریت بهره‌وری ایجاد می‌کند که باید به‌طور تخصصی مورد مطالعه قرار گیرد (Petraeus & O'Connell, 2021; Bonora et al, 2025). در این سازمان‌ها، بهره‌وری تنها به «افزایش تولید» یا «کاهش هزینه» خلاصه نمی‌شود، بلکه کیفیت، صحت، سرعت در محیط‌های حساس و حفظ انسجام سازمانی اهمیت دارد (Smith et al. 2021). ولی در سازمان‌های عمومی، دولتی یا خصوصی بهره‌وری بیشتر به معنای رابطه بین ورودی و خروجی اقتصادی تعریف می‌شود؛ مثلاً تولید بیشتر در ازای منابع کمتر، کاهش هزینه‌ها، افزایش سود، یا افزایش کیفیت خدمات برای مشتری. در این سازمان‌ها، بهره‌وری غالباً با شاخص‌های اقتصادی و عملیاتی قابل اندازه‌گیری سنجیده می‌شود (Barba-Sánchez & Martínez-Ruiz, 2024). در سازمان‌های امنیتی، دفاعی و اطلاعاتی، بهره‌وری بیشتر با مأموریت‌های کلان ملی، حفظ امنیت، انسجام ساختاری و عملکرد بدون خطا تعریف می‌شود، درحالی‌که در دیگر سازمان‌ها، بهره‌وری بیشتر به افزایش عملکرد اقتصادی، رضایت ذی‌نفعان

و بهره‌برداری تجاری اشاره دارد. در ادامه تعدادی از تعاریف مربوط به بهره‌وری در سازمان‌های اطلاعاتی امنیتی به شرح زیر است:

جدول شماره ۱: تعاریف بهره‌وری در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی از دیدگاه صاحب‌نظران (محقق ساخته)

ردیف	تعریف بهره‌وری	محقق	سال
۱	بهره‌وری کارکنان مالی در سازمان‌های امنیتی، فرایندی پویا است که شامل همسویی اهداف فردی و سازمانی، انگیزش مستمر و استفاده بهینه از فناوری‌های اطلاعاتی است.	Kumar & Singh	۲۰۲۲
۲	بهره‌وری در این سازمان‌ها به‌عنوان شاخصی از توان عملیاتی و اثربخشی کارکنان مالی تعریف می‌شود که تحت تأثیر سیاست‌های منابع انسانی، آموزش و توسعه حرفه‌ای قرار دارد.	Smith, Brown, & Davis	۲۰۲۱
۳	بهره‌وری در سازمان‌های امنیتی به معنای توانایی افزایش کیفیت خدمات مالی و کاهش هزینه‌های غیرضروری از طریق مدیریت کارآمد منابع انسانی و بهبود فرهنگ سازمانی است که موجب حفظ امنیت مالی و پایداری سازمان می‌گردد.	رحیمی	۱۴۰۱
۴	بهره‌وری در سازمان‌های امنیتی به معنای توانایی هماهنگ کردن منابع انسانی، اطلاعات و فناوری برای بهبود عملکرد مالی و عملیاتی است که مستلزم بهبود مستمر در فرایندها و کاهش هدررفت منابع است.	محمدی	۱۴۰۰
۵	بهره‌وری کارکنان مالی در سازمان‌های امنیتی به ظرفیت آن‌ها در استفاده مؤثر از دانش تخصصی، فناوری‌های نوین و مهارت‌های ارتباطی اشاره دارد که به افزایش سرعت و دقت در انجام وظایف منجر می‌شود.	جعفری و همکاران	۱۳۹۹
۶	بهره‌وری کارکنان مالی در سازمان‌های امنیتی تحت تأثیر مستقیم رضایت شغلی و بهبود کیفیت سامانه‌های اطلاعاتی قرار دارد، به‌گونه‌ای که افزایش این عوامل باعث افزایش بهره‌وری فردی و سازمانی می‌گردد.	مطالعه سامانه‌های اطلاعاتی و رضایت شغلی	۱۳۹۹
۷	بهره‌وری در سازمان‌های امنیتی به توانمندی کارکنان در استفاده بهینه از منابع، مهارت‌ها و آموزش‌های تخصصی برای ارتقای کارایی و اثربخشی در انجام وظایف حساس و پیچیده مربوط می‌شود.	مرکز تحقیقات آموزش‌های تخصصی	۱۳۹۸
۸	بهره‌وری در سازمان‌های امنیتی به معنای توانایی انجام وظایف مالی و عملیاتی با استفاده بهینه از منابع انسانی، فناوری و اطلاعات است که منجر به افزایش کارایی و اثربخشی در تحقق مأموریت‌های امنیتی می‌شود.	مرکز تحقیقات مدیریت منابع انسانی	۱۳۹۸
۹	بهره‌وری در سازمان‌های اطلاعاتی فرایندی است که در آن کارکنان مالی با بهره‌گیری از سامانه‌های اطلاعاتی مدیریت، کیفیت تصمیم‌گیری و سرعت انجام امور مالی را بهبود می‌بخشند که این امر به ارتقای عملکرد کلی سازمان کمک می‌کند.	مرکز مطالعات سامانه‌های اطلاعاتی	۱۳۹۶
۱۰	بهره‌وری در این سازمان‌ها محصول تعامل میان فرهنگ سازمانی، ساختار مدیریتی و فناوری اطلاعات است که موجب بهبود فرایندهای کاری، کاهش خطاها و افزایش کیفیت خدمات مالی و امنیتی می‌شود.	مرکز فرهنگ سازمانی و بهره‌وری	۱۳۹۳

درمجموع می‌توان گفت بهره‌وری کارکنان مالی در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی، فرایندی چندبُعدی، پویا و تعاملی است که از یک سو تحت تأثیر عوامل سازمانی مانند ساختار، فرهنگ، فناوری اطلاعات و سیاست‌های منابع انسانی، از سوی دیگر متأثر از ویژگی‌های فردی چون رضایت شغلی، انگیزش، شایستگی‌های حرفه‌ای و سلامت روانی و درنهایت در بستر عوامل محیطی نظیر فشارهای امنیتی، محدودیت‌های قانونی، الزامات مأموریتی و شرایط اقتصادی و سیاسی شکل می‌گیرد. این بهره‌وری به معنای استفاده بهینه از منابع انسانی، اطلاعاتی و فناوریانه برای ارتقای دقت، سرعت، اثربخشی و کیفیت عملکرد مالی در راستای تحقق مأموریت‌های کلان امنیتی سازمان است.

جدول شماره ۲: نظریه‌های بهره‌وری شغلی کارکنان (محقق ساخته)

ردیف	نام نظریه / چارچوب	نظریه‌پردازان / توسعه‌دهندگان	تمرکز نظریه	ابعاد اصلی	نقاط قوت اصلی	نقاط ضعف یا محدودیت‌ها
۱	مدل سه‌بعدی عملکرد شغلی	Tett, Jackson & Rothstein (1991); Griffin, Neal & Parker (2007)	عملکرد شغلی به عنوان ترکیبی از سه حوزه اثرگذار	فردی، سازمانی، محیطی	جامع بودن چارچوب؛ پوشش همه عوامل کلیدی	نیاز به داده‌های گسترده برای سنجش دقیق؛ کاربرد سخت در محیط‌های بسیار خاص
۲	نظریه سرمایه روان‌شناختی	Luthans, Youssef & Avolio (2007)	ارتقاء روحیه و انگیزش، افزایش بهره‌وری	امید، خودکارآمدی، تاب‌آوری، خوش‌بینی	تقویت منابع روانی در کارکنان	کمتر به ابعاد ساختاری و محیطی پرداخته می‌شود
۳	مدل منابع- فشار شغلی (JD-R)	Demerouti et al. (2001)	تعادل منابع و فشارها بر عملکرد شغلی مؤثر است	منابع شغلی و فشارهای محیطی	پویا، منعطف و قابل تطبیق در انواع سازمان‌ها	پیچیدگی در شناسایی همه منابع و فشارها
۴	نظریه عدالت سازمانی	Greenberg (1987), Colquitt (2001)	عدالت باعث ارتقای رضایت و بهره‌وری می‌شود	عدالت توزیعی، رویه‌ای، تعاملی	تمرکز بر روابط سازمانی و فرهنگ سازمانی	عدم تمرکز مستقیم بر عملکرد شغلی یا مهارت‌ها
۵	نظریه ویژگی‌های شغل (JCT)	Hackman & Oldham (1976)	ویژگی‌های شغل تعیین‌کننده انگیزش و بهره‌وری هستند	ساختار وظایف، بازخورد، تنوع مهارت‌ها	سادگی در اجرا؛ تمرکز بر طراحی شغل	نادیده گرفتن عوامل محیطی و فردی بیرونی

ردیف	نام نظریه / چارچوب	نظریه‌پردازان / توسعه‌دهندگان	تمرکز نظریه	ابعاد اصلی	نقاط قوت اصلی	نقاط ضعف یا محدودیت‌ها
۶	نظریه انتظار وروم	Victor Vroom (1964)	افراد زمانی بهره‌ور می‌شوند که پاداش را با ارزش بدانند	انتظار، ابزارمندی، ارزش نتایج	توضیح انگیزش در سطوح مختلف کارکنان	وابستگی به شناخت کارکنان از سامانه پاداش؛ نیاز به آموزش زیاد
۷	نظریه دو عاملی هرزبرگ	Frederick Herzberg (1959)	تفکیک دودسته عامل مؤثر بر رضایت و بهره‌وری	عوامل انگیزشی و بهداشتی	کاربرد در طراحی سیاست‌های منابع انسانی	تأکید بیش از حد بر تفکیک دوگانه؛ ضعف در تبیین تأثیر عوامل محیطی

از میان این نظریه‌ها، نظریه «عملکرد شغلی چندبعدی» به دلیل نگاه جامع به ابعاد سازمانی، فردی و محیطی و تناسب با مباحث روانشناسی سازمان‌های اطلاعاتی امنیتی و ساختاربندی تحقیق، برای این پژوهش بیشترین تطابق را دارد.

استفاده از سه بُعد سازمانی، فردی و محیطی برای تحلیل بهره‌وری کارکنان، رویکردی رایج و پذیرفته شده در ادبیات مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی است. بسیاری از پژوهشگران در حوزه‌های امنیتی، نظامی و عمومی این چارچوب را به کار گرفته‌اند. در ادامه چند نمونه از پژوهشگران معتبر داخلی و بین‌المللی که این سه بُعد را به کار برده‌اند، معرفی می‌شود:

جدول شماره ۳: پژوهش‌های مبتنی بر ابعاد سه‌گانه فردی، سازمانی و محیطی

ردیف	پژوهشگر	حوزه تحقیق	ابعاد بهره‌وری		
			سازمانی	فردی	محیطی
۱	Barba-Sánchez & Martínez-Ruiz (2024)	افزایش بهره‌وری در سازمان‌ها: مرور جامع	سیاست‌ها، رهبری	ویژگی‌های شخصیتی، توانایی‌ها	فناوری، اقتصاد کلان
۲	(2022) Kumar & Singh	همسویی انگیزش کارکنان و بهره‌وری از طریق پذیرش فناوری اطلاعات در بخش مالی دفاعی	فناوری اطلاعات، سامانه‌های ارزیابی	انگیزش، تخصص مالی	مقررات نظامی، فشار شغلی

ردیف	پژوهشگر	حوزه تحقیق	ابعاد بهره‌وری		
			سازمانی	فردی	محیطی
۳	(2021) Boonstra & Graaf	مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های اطلاعاتی: چالش‌ها و راهبردها	رهبری، فرهنگ فرمان‌پذیری	استرس، سلامت روانی، آموزش	ملاحظات امنیتی، محرمانگی
۴	(1400) یدمحم	مدیریت بهره‌وری در سازمان‌های امنیتی: رویکرد نوین	رویه‌های منابع انسانی، فرهنگ سازمانی	انگیزه، تعهد، مهارت	مقررات، فضای امنیتی
۵	(2015) Albrecht et al	مشارکت کارکنان، مدیریت منابع انسانی و مزیت رقابتی	شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، سبک رهبری	درگیری شغلی، انگیزش، مهارت‌های کارکنان	فشارهای رقابتی، تغییرات محیطی

مدل سه بعدی (فردی، سازمانی، محیطی) در تحلیل بهره‌وری، ریشه در رویکردهای سامانه‌ای و جامعه‌شناختی دارد و از دهه ۱۹۹۰ تاکنون توسط پژوهشگران متعددی در حوزه‌های دولتی، نظامی و امنیتی به کار گرفته شده است. چارچوب نظری این تحقیق «نظریه سه بعدی عملکرد شغلی^۱ تت^۲، جکسون^۳ و راثشتاین^۴» است که در سال ۱۹۹۱ پیشنهاد شد و در سال ۲۰۰۷ توسط گریفین^۵، نیل^۶ و پارکر^۷ توسعه یافت. این مدل عملکرد شغلی و بهره‌وری را در قالب سه بعد کلیدی - فردی، سازمانی و محیطی - تحلیل می‌کند و تأکید دارد که بهره‌وری نتیجه تعامل این سه مؤلفه است.

این نظریه بر سه بُعد کلیدی تأکید دارد:

- عوامل فردی:^۸ توانایی‌های شناختی، شخصیت و انگیزش، رضایت شغلی و تعهد فردی به اهداف

1. Three-Dimensional Model of Job Performance Factors
2. Robert P. Tett
3. Douglas N. Jackson
4. Mark G. Rothstein
5. Mark A. Griffin
6. Andrew Neal
7. Sharon K. Parker
8. Individual Factors

- عوامل سازمانی^۱: ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، سبک رهبری و سیاست‌های درون سازمانی
- عوامل محیطی^۲: شرایط کاری و فیزیکی، قوانین و الزامات قانونی، فشارهای محیطی و سیاسی، فناوری و تحولات محیطی

عوامل فردی مؤثر بر بهره‌وری کارکنان مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی

عوامل فردی یکی از ارکان اصلی در ارتقای بهره‌وری شغلی به‌شمار می‌آیند. این عوامل شامل ویژگی‌های روان‌شناختی، انگیزشی، شایستگی‌های فردی، مهارت‌های حرفه‌ای، رضایت شغلی و سلامت روان کارکنان هستند. در سازمان‌های نظامی و امنیتی، به دلیل ماهیت حساس فعالیت‌ها، اهمیت این عوامل دوچندان است (Bakker & Demerouti, 2017). انگیزش فردی به‌عنوان محرک اصلی تلاش‌های کارکنان در انجام وظایف شغلی، نقش حیاتی دارد. نظریه خودتعیینی (Self-Determination Theory) نشان می‌دهد که احساس اختیار و شایستگی در محیط کاری می‌تواند بهره‌وری را بهبود بخشد (Deci & Ryan, 2000). در سازمان‌های امنیتی، فراهم آوردن محیطی که کارکنان در آن احساس مشارکت و معناداری کنند، بر بهره‌وری آن‌ها تأثیر مثبت دارد (Kumar & Singh, 2022).

سلامت روانی نیز تأثیر مستقیمی بر بهره‌وری دارد. اضطراب شغلی، فشار روانی ناشی از وظایف حساس و اختلال در تعادل کار-زندگی می‌توانند منجر به کاهش عملکرد شوند (Bonora et al, 2025). در مطالعات انجام‌شده بر روی نیروهای امنیتی، رابطه معناداری میان تعارض کار-خانواده و کاهش بهره‌وری مشاهده شده است (Bashir et al, 2024). همچنین مهارت‌های فنی و شناختی کارکنان مالی، به‌ویژه در استفاده از سامانه‌های اطلاعاتی مالی و ابزارهای تحلیلی، نقش اساسی در بهره‌وری ایفا می‌کنند. کارکنانی که از مهارت‌های دیجیتال و تحلیلی بالاتری برخوردارند، در اجرای سریع‌تر و دقیق‌تر فرایندهای مالی موفق‌ترند (Chen et al, 2024).

1. Organizational Factors

2. Contextual / Environmental Factors

عوامل سازمانی مؤثر بر بهره‌وری کارکنان مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی

عوامل سازمانی شامل ساختار سازمانی، سیاست‌های منابع انسانی، فرهنگ سازمانی و سبک رهبری می‌باشند. در سازمان‌های نظامی و امنیتی که دارای سلسله‌مراتب سخت و ساختار رسمی هستند، چگونگی مدیریت این عوامل تأثیر مهمی بر بهره‌وری دارد (Boonstra & Graaf, 2021). ساختار سازمانی می‌تواند مانع یا محرک بهره‌وری باشد. ساختارهای بوروکراتیک، علی‌رغم حفظ نظم، ممکن است باعث کندی فرایندها شوند، درحالی‌که ساختارهای منعطف می‌توانند زمینه را برای نوآوری و پاسخ سریع به بحران‌ها فراهم کنند (Al-Harthy et al, 2020). فرهنگ سازمانی نیز نقشی کلیدی دارد. ارزش‌هایی همچون تعهد، انضباط، وفاداری و اعتماد متقابل می‌توانند محیطی انگیزشی برای کارکنان مالی ایجاد کنند (Rahimi, 2022). ر سازمان‌های امنیتی، فرهنگ نتیجه‌محور همراه با تأکید بر آموزش و به‌روزرسانی مهارت‌ها، بهره‌وری را افزایش می‌دهد (Nikbakht, 2023). از سوی دیگر، کیفیت رهبری در این سازمان‌ها بسیار حیاتی است. رهبرانی که از سبک تحولی استفاده می‌کنند، می‌توانند کارکنان را به سطوح بالاتر عملکرد سوق دهند. سیاست‌های منابع انسانی ازجمله نظام پاداش‌دهی، آموزش ضمن خدمت و ارزیابی عملکرد نیز در بهره‌وری کارکنان مالی بسیار مؤثرند (Huselid, 1995).

عوامل محیطی مؤثر بر بهره‌وری کارکنان مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی

عوامل محیطی شامل مؤلفه‌هایی هستند که خارج از کنترل مستقیم سازمان می‌باشند اما تأثیر قابل توجهی بر عملکرد کارکنان دارند. این عوامل شامل شرایط سیاسی، امنیتی، اقتصادی، فناوری‌های بیرونی و فرهنگ اجتماعی هستند. در محیط‌های امنیتی، ناپایداری سیاسی، تهدیدات امنیتی و تحولات منطقه‌ای می‌توانند بر تمرکز و آرامش روانی کارکنان تأثیر منفی بگذارند (Dilanian, 2022). این محیط‌های پرتنش، نیازمند سیاست‌های حمایت‌گراانه برای حفظ بهره‌وری هستند.

تحولات فناوری، یکی از مهم‌ترین عوامل محیطی در افزایش بهره‌وری کارکنان مالی محسوب می‌شود. به‌کارگیری سامانه‌های ERP، هوش مصنوعی و داده‌کاوی در تحلیل مالی، فرایندهای تصمیم‌گیری را تسهیل و تسریع کرده‌اند (PwC, 2023). همچنین، فرهنگ اجتماعی و هنجارهای عمومی درباره کار در سازمان‌های امنیتی، می‌تواند بر

نگرش کارکنان نسبت به شغلشان و در نتیجه بهره‌وری آنان تأثیرگذار باشد. اعتماد عمومی به سازمان، احساس افتخار در انجام وظیفه و ادراک از عدالت اجتماعی از جمله این مؤلفه‌ها هستند (Doe & Anderson, 2022).

یافته‌های پژوهش

پژوهش حاضر از دیدگاه‌های مختلف تحقیقی توصیفی، اکتشافی، ترکیبی کیفی و کمی و کاربردی توسعه‌ای است و از روش آمیخته با استفاده از تحلیل محتوا و روش موردی زمینه‌ای استفاده می‌شود.

جامعه آماری این تحقیق شامل دو بخش جامعه عام و خبرگی است. جامعه عام از میان صاحب‌نظران و فعالان حوزه مالی شامل: رئیس، مدیران و کارشناسان مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی جمعاً ۴۰ نفر با ویژگی‌هایی چون آشنایی به مفاهیم مالی، دارای مدرک کارشناسی و بالاتر، دارای تجربه علمی و عملی مرتبط است. از این جامعه به منظور پاسخ به پرسشنامه‌ها جهت استخراج نسبت‌ها و روابط متغیرها و همچنین امتیازدهی و وزن‌دهی به پرسشنامه استفاده می‌شود. منظور از خبرگان خاص در این تحقیق خبرگانی است که علاوه بر ویژگی‌های عمومی بالا، دارای بیشترین سابقه فعالیت در حوزه‌های عملی و عملی مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی بوده‌اند؛ که از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته و تحلیل محتوای مصاحبه‌های صورت گرفته به صورت کیفی نسبت به تعیین مفاهیم پایه‌ای و سازه‌های اصلی موضوع و استانداردسازی پرسشنامه و استخراج عوامل به صورت هدفمند و تا اشباع نظری صورت همکاری دارند.

برای داده‌های کیفی حجم نمونه به صورت تمام شمار، لیکن برای جمع‌آوری داده‌های کمی، نمونه‌گیری هدفمند با استفاده از روش گلوله برفی تا حد اشباع ۹ نفر تعیین گردیده است.

جمع‌آوری داده‌ها به روش کتابخانه‌ای علمی و تخصصی (شامل کتاب‌ها، مقالات علمی و پژوهشی، اسناد و مدارک، گزارش‌های مختلف و آرشیو سازمان‌های رسمی و سایت‌های اینترنتی مرتبط با زمینه پژوهش و قابل دسترس) و میدانی (شامل مراجعه به افراد و خبرگان با استفاده از ابزارهای مصاحبه و پرسش‌نامه) است. برای گردآوری داده‌ها در روش‌های کتابخانه‌ای از روش ترکیبی شامل رساله، مقاله، کتاب شامل متن خوانی و

استفاده از فیش برداری، آمار خوانی و استفاده از جداول و تصاویر و اسناد خوانی و در روش‌های میدانی از روش مصاحبه و روش پرسشنامه‌ای استفاده شده است.

در تجزیه و تحلیل داده‌ها، برای تحلیل داده‌های متنی و مصاحبه‌ها از روش کیفی تحلیل محتوا استفاده شد که در آن پژوهشگر با کدگذاری داده‌ها به کشف محتوای پنهان در متن پرداخته است؛ و برای تحلیل پرسشنامه‌ها از روش تحلیل کمی و نرم‌افزارهای مرتبط (نظیر: SPSS) استفاده گردیده است.

در مرحله اول تحقیق برابر نمونه جدول زیر کلیه داده‌های جمع‌آوری شده به روش تحلیل محتوای مقوله‌ای کدگذاری و کلیه عوامل ارتقای بهره‌وری کارکنان مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی در سه بعد سازمانی، فردی و محیطی دسته‌بندی و پرسشنامه نهایی ساخته شد. روایی بخش کیفی تحقیق از نوع مثلث سازی (Triangulation)، واری‌های اعضا داخل و واری‌های اعضا خارج تأیید و پایایی آن به روش هالستی ۰/۹۶ تعیین شده است.

جدول شماره ۴: نمونه تحلیل محتوای عوامل مؤثر بر بهره‌وری کارکنان مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی

ردیف	عامل	برچسب/کد	بعد/نوع عامل
۱	مشارکت کارکنان در تصمیم‌سازی‌ها	مشارکت سازمانی	سازمانی

پرسشنامه تحقیق برابر جدول زیر و با محاسبه روایی و پایایی، نهایی و در بین جامعه آماری توزیع و تکمیل گردید.

جدول شماره ۵: سنجش روایی محتوایی پرسشنامه با محاسبه ضریب لاوشه

ردیف	وضوح واضح نیست	نسبتاً واضح است	وضوح است	کاملاً واضح	CVI	نتیجه	سودمند		CVR	نتیجه	نوع عامل
							است	نیست			
مشارکت سازمانی	۱	۰	۶	۵	۰/۹۱	تأیید	۱۱	۱	۰/۸۳	تأیید	سازمانی

برای سنجش روایی محتوایی از ضریب لاوشه؛ و برای تعیین پایایی پرسشنامه نیز از آلفای کرونباخ و نرم‌افزار SPSS استفاده شده است. در بخش کمی، روایی پرسشنامه از طریق

روایی محتوایی با محاسبه ضریب لاوشه ۰/۹۰ و پایایی پرسش‌نامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ تعیین گردید. مقدار آلفای کرونباخ برای سؤالات حوزه سازمانی (۰/۸۶۶)، سؤالات حوزه فردی (۰/۷۱۰)، سؤالات حوزه محیطی (۰/۷۷۳) و برای کل سؤالات (۰/۸۲۲) به دست آمده است که در همه موارد بیشتر از ۰/۷ بوده است؛ بنابراین پرسش‌نامه در حوزه‌های مختلف و در کل از ضریب اعتماد یا پایایی مطلوبی برخوردار است.

تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق

تعداد ۳۹ سؤال پرسشنامه (متغیرها) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و کلیه متغیرهای بخش‌های فردی، سازمانی و محیطی با استفاده از آزمون فریدمن به رتبه‌بندی گردیدند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در پاسخ به اولین سؤال فرعی تحقیق مبنی بر «عوامل فردی مؤثر بر ارتقای بهره‌وری شغلی کارکنان مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی کدامند؟» برابر جدول زیر تعداد ۱۶ عامل شناسایی و بر اساس میزان اهمیت و تأثیر اولویت‌بندی گردیدند که کلیه عوامل سازمانی ذکرشده، برابر پژوهش‌های علمی معتبر مندرج در جدول، تأیید می‌گردند.

جدول شماره ۶: عوامل فردی مؤثر بر ارتقای بهره‌وری کارکنان مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی

ردیف	عامل فردی مؤثر بر ارتقای بهره‌وری	نمره	یافته‌های پژوهش‌های مشابه در تأیید عوامل	منبع علمی
۱	کارآمدی	۱۳/۰۰	کارآمدی فردی مهم‌ترین عامل افزایش بهره‌وری سازمانی است.	(عبدالملکی و همکاران، ۱۳۷۸؛ Rahman et al. 2023; DeNisi & Griffin, 2018)
۲	تجربه	۱۲/۳۹	تجربه کاری موجب ارتقای کیفیت عملکرد و تصمیم‌گیری بهتر می‌شود.	(پرتر و آمباچ، ۲۰۰۳؛ Silalahi, 2023; Fong & Snape, 2018)
۳	صداقت	۱۰/۸۵	صداقت سبب افزایش همکاری و کاهش تعارضات سازمانی شده و بهره‌وری را ارتقاء می‌دهد.	(نادری، ۱۴۰۰؛ Rahman et al. 2023; Mayer et al. 2019)
۴	شم مالی و محاسباتی	۱۰/۷۰	توانایی محاسباتی و مدیریت منابع مالی باعث تصمیم‌گیری بهتر و افزایش بهره‌وری می‌شود.	(رضایی و زارعی، ۱۴۰۱؛ Long, 2022; Kaplan & Norton, 2019)

ردیف	عامل فردی مؤثر بر ارتقای بهره‌وری	نمره	یافته‌های پژوهش‌های مشابه در تأیید عوامل	منبع علمی
۵	امانت‌داری	۱۰/۶۰	امانت‌داری و مسئولیت‌پذیری تأثیر مثبت بر شفافیت و اعتماد دارد.	Long, 2022; ۱۴۰۲؛ همکاران، (Podsakoff et al. 2018)
۶	مهارت و تخصص	۱۰/۴۳	مهارت‌های فنی و تخصصی نقش کلیدی در کارایی و کیفیت عملکرد دارند.	Long, ۱۳۹۳؛ همکاران، (پورمحمدی و همکاران، ۲۰۲۲؛ Becker & Huselid, 2018)
۷	انگیزه ذاتی	۱۰/۰۴	انگیزه درونی عامل اصلی پایداری و کیفیت فعالیت‌های کاری است.	۱۳۷۸؛ (عبدالملکی و همکاران، Rahman et al. 2023; Ryan & Deci, 2019)
۸	روحیه معنوی	۸/۹۱	ارزش‌های معنوی مرتبط با کاهش استرس و افزایش تمرکز و انگیزه فردی است.	Bunteng, ۱۴۰۲؛ همکاران، (صادقی و همکاران، ۲۰۲۲؛ Long, 2022; Steger et al. 2018)
۹	روحیه جهادی و انقلابی	۸/۳۸	روحیه انگیزشی و تعهد عمیق کارکنان موجب افزایش چشمگیر بهره‌وری می‌شود.	Bunteng, ۱۴۰۱؛ محمدپور، (رحیمی و محمدپور، ۲۰۲۲؛ Long, 2022; Deci & Ryan, 2018)
۱۰	سلامت جسمی و روانی کارکنان	۸/۱۵	سلامت جسمی و روانی به کاهش غیبت و افزایش توان کاری کارکنان کمک شایانی می‌کند.	Silalahi, 2023; ۱۴۰۱؛ (نوری و حیدری، ۱۴۰۱؛ Quick et al. 2020)
۱۱	نوع بینش و نگرش کارکنان	۷/۱۶	نگرش مثبت و انعطاف‌پذیری دیدگاه به بهبود توان مدیریتی و عملکرد بهتر می‌انجامد.	Silalahi, 2023; Wood et al. ۱۴۰۰؛ (ترابی، al. 2019)
۱۲	علاقه‌مندی و اشتیاق	۷/۱۶	انگیزه ذاتی و اشتیاق موجب حفظ پایداری عملکرد بالا و بهبود کیفیت فعالیت‌هاست.	Silalahi, ۱۴۰۲؛ همکاران، (رضایی و همکاران، ۲۰۲۳؛ Grant, 2018)
۱۳	تعامل و همکاری فردی	۶/۹۰	تعامل مؤثر و همکاری میان فردی به تسهیل دانش‌افزایی و افزایش بهره‌وری کمک می‌کند.	Long, 2022; ۱۴۰۲؛ (حسینی و براتی، ۲۰۱۸؛ Chiaburu & Harrison, 2018)
۱۴	تعهد سازمانی	۶/۲۰	تعهد قوی کارکنان به اهداف سازمان نقش کلیدی در استمرار بهره‌وری دارد.	Rahman et al. ۱۴۰۱؛ (رضایی و زارعی، ۲۰۲۳؛ Meyer & Allen, 2020)
۱۵	خلاقیت و نوآوری	۵/۵۶	خلاقیت و نوآوری موجب افزایش بهره‌وری و بهبود مستمر عملکرد است.	۱۳۹۹؛ (شیرمحمدی و همکاران، Rahman et al. 2023; Mumford & Gustafson, 2020; Anderson et al. 2019)

ردیف	عامل فردی مؤثر بر ارتقای بهره‌وری	نمره	یافته‌های پژوهش‌های مشابه در تأیید عوامل	منبع علمی
۱۶	دانش تخصصی	۵/۵	دانش تخصصی به افزایش دقت، کارایی و تصمیم‌گیری اثربخش کمک می‌کند.	(حسینی و براتی، ۱۴۰۲؛ Silalahi, 2023؛ Gupta & Kumar, 2020)

تحلیل داده‌های حاصل از بعد فردی پژوهش نشان می‌دهد که ویژگی‌های فردی کارکنان نقش تعیین‌کننده‌ای در ارتقای بهره‌وری کارکنان مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی دارد. در میان ۱۶ مؤلفه شناسایی شده، مؤلفه‌های «کارآمدی»، «تجربه»، «صداقت»، «شم مالی و محاسباتی»، «امانت‌داری»، «مهارت و تخصص» و «انگیزه ذاتی» بیشترین تأثیر را بر بهره‌وری مالی کارکنان داشته‌اند. این یافته نشان می‌دهد که بهره‌وری مالی نه تنها متکی بر ساختارها و فرایندهای سازمانی است، بلکه به شدت تحت تأثیر ویژگی‌های درونی، توانمندی‌های حرفه‌ای و نگرش‌های اخلاقی کارکنان قرار دارد. وجود کارکنانی با انگیزه، دقیق، متعهد و متخصص می‌تواند تضمین‌کننده عملکرد مالی سالم، شفاف و اثربخش در نهادهای حساس و امنیت‌محور همچون سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی باشد.

بر این اساس، سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی برای ارتقای بهره‌وری کارکنان مالی خود، باید به جذب، آموزش، ارزیابی و نگهداشت افرادی بپردازند که نه تنها از نظر تخصصی و تجربی در سطح بالایی قرار دارند، بلکه از نظر اخلاقی و انگیزشی نیز شاخص هستند. راهبردهایی همچون توسعه نظام‌های ارزیابی عملکرد مبتنی بر شایستگی، پرورش انگیزه‌های درونی، طراحی مسیرهای شغلی متناسب با مهارت‌ها و تقویت فرهنگ صداقت و امانت‌داری در محیط کاری، می‌توانند به شکل مؤثری سطح بهره‌وری فردی و نهایتاً عملکرد مالی کل سازمان را ارتقاء دهند. این مسیر، همسو با اصول حرفه‌ای‌گرایی و نیز مقتضیات سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی است که در آن دقت، اعتماد و کارآمدی اهمیت حیاتی دارند.

در پاسخ به دومین سؤال فرعی تحقیق مبنی بر «عوامل سازمانی مؤثر بر ارتقای بهره‌وری شغلی کارکنان مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی کدامند؟» برابر جدول زیر تعداد ۱۸ عامل شناسایی و بر اساس میزان اهمیت و تأثیر اولویت‌بندی گردیدند که کلیه عوامل سازمانی ذکرشده، برابر پژوهش‌های علمی معتبر مندرج در جدول، تأیید می‌گردند.

جدول شماره ۷: عوامل سازمانی مؤثر بر ارتقای بهره‌وری کارکنان مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی

ردیف	عامل سازمانی مؤثر بر بهره‌وری	نمره	یافته‌های پژوهش‌های مشابه در تأیید عوامل	پژوهشگران
۱	تعامل و همکاری سازمانی	۱۲/۲۸	تعامل گروهی در بخش مالی سازمان امنیتی بر کارایی تأثیر مثبت داشت	(Wilkinson, 2006) حسینی و براتی (۱۴۰۲)
۲	مشارکت سازمانی	۱۲/۲۶	مشارکت کارکنان مالی باعث افزایش کارایی و تصمیم‌گیری شد	(Sanusi et al. 2021) رضایی و زارعی (۱۴۰۱)
۳	توسعه شغلی	۱۱/۶۳	توسعه حرفه‌ای کارکنان مالی موجب افزایش اثربخشی شد	علیزاده‌مجد و همکاران (۲۰۲۴) نیکبخت و همکاران (۱۴۰۲)
۴	عوامل رفاهی	۱۱/۵۰	رفاه روانی و جسمانی بهره‌وری را افزایش می‌دهد	رضایی و همکاران (۱۴۰۲) Sonnentag, S. & Fritz, C.) (2007)
۵	آموزش مستمر و کاربردی	۱۰/۶۹	آموزش مستمر کارکنان مالی باعث افزایش دقت و سرعت در انجام امور شد	نوری و حیدری (۱۴۰۱) (Salaset al. 2012)
۶	ساختار سازمانی	۱۰/۳۹	ساختار سلسله‌مراتبی خیلی سخت اجرای تصمیمات مالی را کند کرد.	(AlHarthy et al. 2020) موسوی و رضایی (۱۴۰۱)
۷	گردش مشاغل (Job Rotation)	۹/۷۴	گردش مشاغل در سازمان دفاعی موجب افزایش مهارت و انعطاف‌پذیری شد	van den Heuvel & Demerouti, (2021) محمدی و قاسمی (۱۴۰۲)
۸	سیاست‌ها، استراتژی و مدیریت راهبردی	۹/۷۴	به‌کارگیری راهبردهای منابع انسانی باعث ارتقای اثربخشی مالی شد	ترابی (۱۴۰۰) (Siebers et al. 2008)
۹	نظارت و کنترل مناسب	۹/۴۰	سامانه‌های کنترل دقیق در سازمان امنیتی باعث کاهش خطا و افزایش بهره‌وری شدند	جعفری و عباسی (۱۴۰۲) Motowidlo & Van Scotter, (1994)
۱۰	حمایت‌های سازمانی	۹/۱۸	حمایت معنوی و سازمانی موجب کاهش اضطراب و افزایش بهره‌وری شد	صادقی و همکاران (۱۴۰۲) (Luthans et al. 2007)
۱۱	مدیریت و رهبری مطلوب	۸/۵۴	رهبری تحول‌گرا بهره‌وری را بهبود می‌دهد	اسلامی و کرمی (۱۴۰۰) (محمدی، ۱۴۰۰)
۱۲	سامانه تشویق و پاداش مطلوب	۸/۰۷	نظام پاداش مبتنی بر عملکرد مالی باعث افزایش انگیزه و بهره‌وری شد	(Huselid, 1995) کریمی و ملکی (۱۴۰۰)

ردیف	عامل سازمانی مؤثر بر بهره‌وری	نمره	یافته‌های پژوهش‌های مشابه در تایید عوامل	پژوهشگران
۱۳	فرهنگ سازمانی مطلوب	۸/۴۸	فرهنگ سازمانی حمایتگر در سازمان امنیتی موجب افزایش انسجام و بهره‌وری کارکنان مالی شد	رحیمی و محمدپور (۱۴۰۱) (Boonstra & Graaf, 2021)
۱۴	استقرار نظام انگیزشی	۸/۴۹	نظام انگیزشی اثر محسوس بر انگیزه و دقت کارکنان مالی داشت	اکبری و موسوی (۱۴۰۰) (Vroom, 1964; Herzberg, 1959)
۱۵	آگاهی سازمانی	۸/۱۵	آگاهی کارکنان مالی از اهداف سازمان سبب بهبود عملکرد آن‌ها شد	کریمی و رضوی (۱۴۰۱) (Endsley, M. R. 1995)
۱۶	تفویض اختیار	۷/۴۶	تفویض اختیار در انجام امور مالی اعتماد و مسئولیت‌پذیری را افزایش داد	شمس و همکاران (۱۴۰۱) (Appelbaum et al. 2000)
۱۷	شایسته‌سالاری سازمانی	۷/۵۶	شایسته‌سالاری در ارتقای کارایی کارکنان مالی سازمان امنیتی مؤثر واقع شد	(Pfeffer, 1998) رضاییان و همکاران (۱۴۰۱)
۱۸	بخشنامه‌ها، شیوه‌نامه‌ها و مقررات	۷/۴۳	تدوین دستورالعمل‌های مالی در ارتش موجب افزایش انضباط و شفافیت شد	(Bozeman, B. 2000) نادری (۱۴۰۰)

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که در بُعد سازمانی، عوامل مختلفی در ارتقای بهره‌وری کارکنان مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی مؤثرند، اما چهار مؤلفه «تعامل و همکاری سازمانی»، «مشارکت سازمانی»، «توسعه شغلی» و «عوامل رفاهی» بیشترین نقش را ایفا می‌کنند. این یافته حاکی از آن است که بهره‌وری صرفاً به توانایی‌های فردی یا زیرساخت‌های فنی محدود نمی‌شود، بلکه بستگی زیادی به کیفیت روابط و ساختارهای درون سازمانی دارد. به‌ویژه، وجود یک محیط کاری که در آن تعامل اثربخش، روحیه مشارکت، فرصت‌های رشد شغلی و تأمین نیازهای رفاهی به رسمیت شناخته شده باشند، زمینه‌ساز ارتقای عملکرد کارکنان خواهد بود.

بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی برای افزایش بهره‌وری کارکنان مالی خود باید راهبردهای مدیریتی خود را در راستای تقویت این مؤلفه‌ها بازنگری و بهینه‌سازی نمایند. فراهم‌سازی بسترهایی برای مشارکت فعال کارکنان در تصمیم‌سازی‌ها، ایجاد فرصت‌های برابر برای ارتقای شغلی، تقویت فرهنگ همکاری بین

واحدها و نیز توجه به نیازهای معیشتی و رفاهی، می‌توانند به شکل مستقیم و غیرمستقیم باعث افزایش انگیزه، رضایت شغلی و درنهایت ارتقای بهره‌وری شوند. این رویکرد نه تنها با اصول مدیریت منابع انسانی همخوانی دارد، بلکه با ماهیت حساس و مأموریت محور سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی نیز سازگار است.

در پاسخ به سومین سؤال فرعی تحقیق مبنی بر «عوامل محیطی مؤثر بر ارتقای بهره‌وری شغلی کارکنان مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی کدامند؟» برابر جدول زیر تعداد ۵ عامل شناسایی و بر اساس میزان اهمیت و تأثیر اولویت بندی گردیدند که کلیه عوامل سازمانی ذکر شده، برابر پژوهش‌های علمی معتبر مندرج در جدول، تأیید می‌گردند.

جدول شماره ۸: عوامل محیطی مؤثر بر ارتقای بهره‌وری کارکنان مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی

ردیف	عامل محیطی	نمره	یافته‌های پژوهش‌های مشابه در تأیید عوامل	منبع علمی
۱	محیط کار مطلوب	۴/۱۱	کلیه شرایط محیط کار شامل عوامل فیزیکی، فرهنگی، روانی و فناوریانه در کنار هم محیط کاری مطلوبی می‌سازند که باعث افزایش انگیزه، رضایت و نهایتاً بهره‌وری می‌شود.	(نوری و حیدری، Dul & ۱۴۰۱ Ceylan, 2018)
۲	محیط فرهنگی و اجتماعی کار	۳/۴۴	فرهنگ سازمانی مثبت و مناسبات اجتماعی سالم میان کارکنان سبب افزایش رضایت شغلی، تعامل و همکاری و رشد بهره‌وری می‌گردد.	(رحیمی و محمدپور، ۱۴۰۱؛ Schneider et al. (2018)
۳	فضای روانی مطلوب کاری	۳/۱۱	فضایی که کارکنان در آن احساس امنیت روانی، اعتماد، آرامش و حمایت داشته باشند، باعث افزایش کارایی، خلاقیت و کاهش فرسودگی شغلی می‌شود که ارتقای بهره‌وری را به دنبال دارد.	(صادقی و همکاران، ۱۴۰۲؛ Baer & Frese, (2019)
۴	به کارگیری فناوری‌های روز	۲/۵۰	استفاده از فناوری‌های نوین و ابزارهای دیجیتال موجب افزایش سرعت، دقت، کاهش خطاها و تسهیل عملکرد حرفه‌ای می‌شود و از عوامل کلیدی ارتقای بهره‌وری در سازمان‌هاست.	(رضایی و همکاران، ۱۴۰۲؛ Brynjolfsson & McAfee, 2018)
۵	محیط فیزیکی کار	۱/۸۴	شرایط فیزیکی محیط کار از جمله نورپردازی، کیفیت هوا، دما، چیدمان و ارگونومی فضا تأثیر مستقیم و معنی داری بر راحتی کارکنان، انگیزه و درنهایت بهره‌وری آن‌ها دارد.	(کینگ و همکاران، ۲۰۱۹؛ Seddigh et al. (2020)

یافته‌های پژوهش در بُعد محیطی نشان می‌دهد که محیط پیرامونی کار نقش انکارناپذیری در ارتقای بهره‌وری کارکنان مالی ایفا می‌کند. پنج عامل اصلی که در این زمینه بیشترین تأثیر را داشته‌اند شامل «محیط کار مطلوب»، «محیط فرهنگی و اجتماعی کار»، «فضای

روانی مطلوب کاری»، «به‌کارگیری فناوری‌های روز» و «محیط فیزیکی کار» هستند. این عوامل همگی به نحوی در شکل‌دهی به تجربه کاری کارکنان، کاهش تنش‌ها، افزایش تمرکز و تسهیل انجام وظایف نقش دارند. به‌ویژه در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی که ساختار و انضباط بسیار برجسته است، وجود محیطی پویا، حمایتگر و هم‌راستا با نیازهای روانی و اجتماعی کارکنان، می‌تواند به میزان قابل‌توجهی انگیزه و بهره‌وری آنان را افزایش دهد.

از این منظر، توجه به کیفیت فضای کاری - چه از نظر فیزیکی، چه روانی و چه فناوریانه - دیگر یک گزینه نیست، بلکه ضرورتی راهبردی برای مدیریت منابع انسانی به‌شمار می‌آید. سازمان‌هایی که محیطی مطلوب، آرام، ایمن و مجهز به فناوری‌های روز برای کارکنان خود فراهم می‌کنند، نه تنها عملکرد فردی را بهبود می‌بخشند، بلکه سطح تعامل، رضایت شغلی و تعهد سازمانی را نیز ارتقا می‌دهند؛ بنابراین، بهینه‌سازی شرایط محیطی، سرمایه‌گذاری در زیرساخت‌های فناوریانه و ارتقای فرهنگ سازمانی و اجتماعی، می‌تواند به عنوان ابزاری مؤثر برای دستیابی به سطوح بالاتر بهره‌وری در حوزه‌های مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی به کار گرفته شود.

در پاسخ به سؤال اصلی تحقیق مبنی بر «عوامل مؤثر بر بهره‌وری کارکنان مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی کدامند؟» نظر به تبیین و پاسخ استدلالی به سؤالات فرعی، سؤال اصلی نیز پاسخ داده می‌شود

یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که ارتقای بهره‌وری کارکنان مالی در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی یک فرایند چندبعدی و پیچیده است که متأثر از عوامل متنوعی در سطوح فردی، سازمانی و محیطی است. در بُعد فردی، مؤلفه‌هایی همچون «کارآمدی»، «تجربه»، «صداقت»، «ششم مالی و محاسباتی»، «امانت‌داری»، «مهارت و تخصص» و «انگیزه ذاتی» در صدر عوامل تأثیرگذار قرار دارند. این عوامل نشان می‌دهند که بهره‌وری مالی کارکنان صرفاً به آموزش یا فناوری وابسته نیست، بلکه وابسته به مجموعه‌ای از ویژگی‌های درونی و رفتاری افراد از جمله صداقت، مسئولیت‌پذیری، توانمندی حرفه‌ای و روحیه معنوی و جهادی است. همچنین مؤلفه‌هایی چون «تعهد سازمانی»، «اخلاقیت و نوآوری» و «دانش تخصصی» بیانگر این واقعیت هستند که سازمان‌ها باید در فرایند

جذب، پرورش و نگهداشت منابع انسانی، معیارهای اخلاقی، تخصصی و انگیزشی را به شکل هم‌زمان مدنظر قرار دهند.

در بُعد سازمانی، یافته‌ها نشان می‌دهد که مؤلفه‌هایی مانند «تعامل و همکاری سازمانی»، «مشارکت سازمانی»، «توسعه شغلی» و «عوامل رفاهی» بیشترین نقش را در ارتقای بهره‌وری ایفا می‌کنند. این امر بیانگر آن است که ساختار، سیاست‌ها و فرایندهای درونی سازمان به‌طور مستقیم بر عملکرد مالی کارکنان اثرگذار هستند. عواملی نظیر «آموزش مستمر»، «گردش مشاغل»، «حمایت سازمانی»، «فرهنگ سازمانی»، «سامانه پاداش» و «مدیریت راهبردی» تأکید دارند که بهره‌وری مالی نه تنها با توان فردی بلکه با فضای حاکم بر سازمان و کیفیت رهبری نیز پیوند دارد. سازمان‌هایی که توانایی تقویت مشارکت، فراهم‌سازی فرصت‌های رشد، ایجاد فرهنگ شفاف و انگیزشی و استقرار سامانه‌های ارزیابی و پاداش منصفانه را دارند، به مراتب عملکرد مالی دقیق‌تر، منسجم‌تر و پایدارتری خواهند داشت. در بُعد محیطی نیز پنج عامل «محیط کار مطلوب»، «محیط فرهنگی و اجتماعی»، «فضای روانی مطلوب کاری»، «به‌کارگیری فناوری‌های روز» و «محیط فیزیکی کار» شناسایی شده‌اند که نقش مؤثری در ارتقای بهره‌وری دارند. این یافته‌ها تأکید دارند که کیفیت محیط کاری — چه از نظر امکانات فیزیکی و فناوریانه و چه از نظر جو روانی و اجتماعی — در ایجاد انگیزه، تمرکز و تعهد کارکنان نقش کلیدی دارد. به‌ویژه در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی که با فشارها و مسئولیت‌های سنگینی مواجه‌اند، ایجاد محیطی آرام، امن، اخلاق‌مدار و فناوریانه می‌تواند زمینه‌ساز ارتقای سطح بهره‌وری مالی شود.

در مجموع، نتایج این پژوهش تأیید می‌کند که ارتقای بهره‌وری کارکنان مالی در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی نیازمند نگاه سامانه‌ای، یکپارچه و چندسطحی است. تنها با تلفیق مؤلفه‌های فردی (توانمندی‌ها و ویژگی‌های شخصی کارکنان)، سازمانی (فرهنگ، ساختار، رهبری) و محیطی (فیزیکی، روانی و فناوریانه) می‌توان به بهبود پایدار بهره‌وری دست یافت؛ از این رو، پیشنهاد می‌شود مدیران عالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی راهبردهایی طراحی کنند که به صورت هم‌زمان به توسعه منابع انسانی، بهبود محیط کار و

اصلاح ساختارهای سازمانی توجه نماید؛ چراکه تنها از مسیر این تعامل سازنده و متوازن است که می‌توان ارتقای بهره‌وری را به صورت پایدار و اثربخش محقق ساخت.

پیشنهادهای

پیشنهادهای زیر در دو بخش نظری و اجرایی برای توسعه و بهره‌برداری بهتر از نتایج پژوهش ارائه می‌گردد:

پیشنهادهای نظری

- توسعه مدل مفهومی بومی شده
- پیشنهاد می‌شود بر اساس یافته‌های این پژوهش، یک مدل مفهومی جامع بومی برای ارتقای بهره‌وری کارکنان مالی طراحی و اعتبارسنجی شود که سه بُعد فردی، سازمانی و محیطی را به شکل تلفیقی در نظر بگیرد. این مدل می‌تواند مبنایی برای تحقیقات آینده و تدوین سیاست‌های منابع انسانی باشد.
- تحقیقات مقایسه‌ای میان سازمان‌های مختلف امنیتی و غیرامنیتی
- پژوهش‌های آینده می‌توانند اثربخشی این عوامل را در دیگر نهادهای مالی، اعم دولتی و خصوصی بررسی و مقایسه کنند تا مشخص شود کدام عوامل در سازمان‌های اطلاعاتی امنیتی ویژگی متمایز دارند.
- تحلیل علی و مسیرهای تأثیر
- پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های بعدی از روش‌های مدل‌سازی ساختاری (SEM) یا مسیر (Path Analysis) استفاده کرده و رابطه علی بین مؤلفه‌ها و بهره‌وری را بررسی نمایند تا وزن و اهمیت هر عامل دقیق‌تر مشخص گردد.
- بررسی تعامل متقابل ابعاد سه‌گانه
- پژوهش‌های آتی می‌توانند بررسی کنند که چگونه تعامل بین ابعاد فردی، سازمانی و محیطی می‌تواند بهره‌وری را به صورت هم‌افزا (Synergistic) افزایش دهد.

پیشنهادهای اجرایی

- طراحی برنامه‌های شایسته‌گزینی و ارتقاء منابع انسانی

با توجه به نقش برجسته مؤلفه‌هایی چون کارآمدی، تجربه، مهارت تخصصی و انگیزه ذاتی، پیشنهاد می‌شود نظام جذب، ارزیابی و ارتقاء کارکنان مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی بر اساس الگوی شایستگی بازطراحی شود.

- ایجاد نظام پاداش دهی و انگیزشی هدفمند

با توجه به تأثیر سامانه پاداش، مشارکت سازمانی و توسعه شغلی در بهره‌وری، پیشنهاد می‌شود ساختار پاداش‌های مادی و معنوی در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی بازنگری شده و به صورت شفاف و مبتنی بر عملکرد طراحی گردد.

- بهسازی محیط فیزیکی و روانی کار

از آنجاکه عوامل محیطی همچون فضای روانی مطلوب، محیط کار مطلوب و استفاده از فناوری‌های روز در بهره‌وری تأثیر دارند، پیشنهاد می‌شود اقدامات مشخصی برای نوسازی تجهیزات، بهبود طراحی فضاها و کاهش تنش‌های روانی در محیط کار صورت گیرد.

- برگزاری دوره‌های آموزش مستمر و کاربردی مالی

با تأکید بر آموزش مستمر دریافته‌ها، پیشنهاد می‌شود دوره‌هایی برای ارتقای تخصص‌های مالی، فناوری‌های مالی نوین و اخلاق حرفه‌ای برای کارکنان مالی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی برگزار شود.

- تقویت فرهنگ جهادی، انقلابی و سازمانی

با توجه به تأثیر روحیه جهادی و تعهد انقلابی، پیشنهاد می‌شود برنامه‌هایی برای تبیین ارزش‌های بنیادین سازمان، تقویت هویت حرفه‌ای و انسجام فرهنگی در سطح کارکنان اجرا گردد.

- افزایش مشارکت کارکنان در تصمیم‌سازی‌ها

فراهم کردن بسترهایی برای مشارکت کارکنان مالی در فرایندهای تصمیم‌گیری، سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی داخلی می‌تواند بهره‌وری را از طریق افزایش احساس مالکیت و انگیزه ارتقاء دهد.

منابع

الف) کتاب‌ها

- پورتر، لارنس؛ آمباخ، گرتروود (۱۳۸۲)، **مدیریت منابع انسانی**. ترجمه محمود احمدپور و فریبا محمدی، تهران: انتشارات سمت.
- عبدالملکی، علیرضا؛ خالقی، فاطمه؛ پورمحمدی، مجید (۱۳۷۸)، **بهره‌وری نیروی انسانی: مبانی و کاربردها**. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- مرکز تحقیقات آموزش‌های تخصصی (۱۳۹۸)، **آموزش‌های تخصصی و تأثیر آن بر بهره‌وری سازمان‌های امنیتی (گزارش داخلی)**. تهران: مرکز تحقیقات آموزش‌های تخصصی وابسته به سازمان مدیریت راهبردی.
- مرکز تحقیقات مدیریت منابع انسانی (۱۳۹۸)، **بررسی نقش آموزش‌های تخصصی حین خدمت و مؤلفه‌های رفتاری بر توانمندی کارکنان سازمان‌های امنیتی**. تهران: انتشارات مرکز آموزش و توسعه منابع انسانی سازمان.

ب) مقالات

- جعفری، سیدعلی؛ احمدی، علیرضا و حسینی، محمدرضا (۱۳۹۹)، «تحلیل عوامل مؤثر بر بهره‌وری کارکنان مالی در سازمان‌های امنیتی»، **مجله پژوهش‌های سازمانی**، سال بیست و یکم، شماره ۳، صص ۸۹-۱۰۷.
- حسینی، علی و براتی، سجاد (۱۴۰۲)، «نقش تعامل تیمی در بهبود کارایی کارکنان مالی در سازمان‌های امنیتی»، **فصلنامه مدیریت منابع انسانی دولتی**، سال دوم، شماره ۱، صص ۲۸-۱۰.
- رضایی، محمود؛ حسینی، رضا و رضانی، محمدحسن (۱۴۰۲)، «تأثیر عوامل رفاهی بر سلامت روانی کارکنان مالی دفاعی»، **مجله تحقیقات سازمانی ایران**، سال دوم، شماره ۱، صص ۵۵-۳۸.
- رضایی، محمود و زارعی، حسین (۱۴۰۱)، «تأثیر مشارکت کارکنان مالی بر اثربخشی تصمیم‌گیری در سازمان‌های نظامی»، **مجله مطالعات امنیتی ایران**، سال پنجم، شماره ۳، صص ۹۲-۷۵.
- رحیمی، فاطمه (۱۴۰۱)، «نقش فرهنگ سازمانی در بهبود بهره‌وری کارکنان مالی سازمان‌های امنیتی»، **مجله مدیریت و توسعه سازمانی**، سال بیستم، شماره ۱، صص ۷۴-۵۶.
- رحیمی، فاطمه و محمدپور، لیلا (۱۴۰۱)، «تأثیر فرهنگ حمایتگر بر عملکرد کارکنان مالی سازمان امنیتی»، **فصلنامه توسعه سازمانی**، سال بیستم، شماره ۱، صص ۷۴-۵۶.
- شیرمحمدی، سجاد؛ تقوی، رضا و احمدی، فاطمه (۱۳۹۹)، «بررسی نقش میانجی نوآوری کارکنان در رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و بهره‌وری شغلی در سازمان‌های دولتی»، **فصلنامه مدیریت دولتی نوین**، سال هشتم، شماره ۳، صص ۶۴-۴۵.
- صادقی، پرویز؛ احمدی، مسعود و کریمی، سحر (۱۴۰۲)، «حمایت سازمانی و کاهش اضطراب در کارکنان مالی امنیتی»، **مجله علوم مدیریت انسانی**، سال یازدهم، شماره ۳، صص ۴۱-۲۳.
- کریمی، سحر و رضوی، مجتبی (۱۴۰۱)، «آگاهی سازمانی و عملکرد کارکنان مالی: مطالعه موردی در سازمان امنیتی»، **فصلنامه توسعه سازمانی**، سال هفتم، شماره ۱، صص ۶۸-۵۲.

- مرکز فرهنگ سازمانی و بهره‌وری (۱۳۹۳)، «متغیرهای مؤثر بر فرهنگ سازمانی و بهره‌وری در سازمان‌های دولتی»، مجله مدیریت و توسعه سازمانی، سال پنجم، شماره ۲، صص ۴۰-۲۳.
- مرکز مطالعات سامانه‌های اطلاعاتی (۱۳۹۶)، «تأثیر سامانه‌های اطلاعاتی مدیریت بر بهبود بهره‌وری مالی در سازمان‌ها»، پژوهش‌های مدیریت فناوری اطلاعات، سال دهم، شماره ۳، صص ۶۲-۴۵.
- مرکز مطالعات سامانه‌های اطلاعاتی (۱۳۹۹)، «ارتباط سامانه‌های اطلاعاتی با رضایت و عملکرد شغلی کارکنان»، فصلنامه علوم مدیریت، سال دوازدهم، شماره ۱، صص ۹۵-۷۸.
- محمدی، مصطفی (۱۴۰۰)، «مدیریت بهره‌وری در سازمان‌های امنیتی: رویکردی نوین»، مجله مدیریت دولتی، سال هجدهم، شماره ۴، صص ۱۱۲-۱۳۰.
- نادری، حسین (۱۴۰۰)، «تأثیر شیوه‌نامه‌های مالی بر انضباط و شفافیت در ارتش»، فصلنامه مدیریت نظامی، سال ششم، شماره ۲، صص ۶۳-۴۵.
- نوری، کامران (۱۴۰۱)، «تحول دیجیتال و بهره‌وری نیروی انسانی در بخش مالی»، پژوهش‌های مدیریت فناوری اطلاعات، سال هفتم، شماره ۱، صص ۸۹-۱۰۵.
- نوری، هاشم و حیدری، فاطمه (۱۴۰۱)، «اثر آموزش مستمر بر دقت و سرعت امور مالی در سازمان‌های امنیتی»، مجله پژوهش‌های فناوری اطلاعات، سال هفتم، شماره ۱، صص ۸۹-۱۰۵.
- نیکبخت، حمیدرضا (۱۴۰۲)، «راهکارهای ارتقای بهره‌وری کارکنان مالی در سازمان‌های ایرانی»، مجله مدیریت منابع انسانی ایران، سال پانزدهم، شماره ۲، صص ۱۱۲-۱۳۰.

• منابع لاتین

(Books):

- Albrecht, S. L. et al. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. Journal of Organizational Effectiveness.
- Appelbaum, E. et al. (2000). Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off. Cornell University Press.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. Journal of Occupational Health Psychology.
- Bozeman, B. (2000). Bureaucracy and red tape. Prentice Hall.
- Brynjolfsson, E. & McAfee, A. (2018). The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. W. W. Norton.
- Campbell, J. P. et al. (1993). A theory of performance. In N. Schmitt & W. Borman (Eds.), Personnel selection in organizations. Jossey-Bass.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The «what» and «why» of goal pursuits. Psychological Inquiry.
- DeNisi, A. & Griffin, R. (2018). Human resource management. Cengage.

- Herzberg, F. (1959). The motivation to work. Wiley.
- Huselid, M. A. (1995). The impact of HRM practices on turnover, productivity, and performance. *Academy of Management Journal*.
- Kaplan, R. S. & Norton, D. P. (2019). The Balanced Scorecard: Measures that drive performance. HBR.
- Kavanagh, M. J. & Johnson, R. D. (2017). Human resource information systems. SAGE.
- Luthans, F. et al. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge. Oxford.
- Pfeffer, J. (1998). The human equation: Building profits by putting people first. HBS Press.
- Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. Wiley.

(Journal Articles):

- Al-Harthi, M. et al. (2020). Impact of hierarchical structures on decision-making. *International Journal of Security Studies*, 12(3), 45-62.
- Anderson, N. et al. (2019). Innovation and creativity in organizations. *Journal of Management*, 45(1), 63-90.
- Baer, M. & Frese, M. (2019). Innovation is not enough. *Journal of Organizational Behavior*, 40(7), 755-775.
- Barba-Sánchez, V. & Martínez-Ruiz, M. P. (2024). Productivity enhancement. *Journal of Business Research*, 150, 123-135.
- Bashir, S. et al. (2024). Job stress and turnover intentions. *International Journal of Finance & Economics*, 29(2), 789-804.
- Becker, B. E. & Huselid, M. A. (2018). Strategic HRM. *Journal of Management*, 44(4), 815-826.
- Bonora, L. et al. (2025). Need for recovery in armed forces. *IJERPH*.
- Boonstra, J. & Graaf, G. (2021). Managing HR in intelligence agencies. *Public Personnel Management*, 50(1), 3-22.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1997). Task vs. contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 99-109.
- Chen, L. et al. (2024). Predicting employee turnover. *ACE Proceedings*.
- Dilanian, K. (2022). AI and cognitive warfare. *Defense Technology Review*, 34(4), 56-67.

- Doe, J. & Anderson, P. (2022). Financial staff performance. *Journal of Intelligence and Security*, 19(1), 33-50.
- Dul, J. & Ceylan, C. (2018). Ergonomic workplace impact. *Applied Ergonomics*, 68, 102-110.
- Endsley, M. R. (1995). Situation awareness. *Human Factors*, 37(1), 32-64.
- Griffin, M. A. et al. (2007). Work role performance. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327-347.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Work design motivation. *OBHP*, 16(2), 250-279.
- King, S. et al. (2019). Environmental factors on productivity. *IJESP*, 14(2), 45-57.
- Kumar, R. & Singh, A. (2022). Employee motivation through IT. *IJDM*, 8(1), 25-40.
- Medina Garrido, J. A. et al. (2023). Psychological factors in productivity. *Journal of Organizational Psychology*, 18(1), 45-60.
- Petraeus, D. & O'Connell, M. (2021). Human capital in intelligence. *Journal of Security Studies*, 14(2), 77-95.
- Riyanto, S. et al. (2021). Competency frameworks. *Public Administration Review*, 81(4), 654-668.
- Salas, E. et al. (2012). Training science. *Psychological Science*, 13(2), 74-101.
- Sanusi, M. M. et al. (2021). Employee participation. *Strategic Journal*, 8(2), 599-610.
- Seddigh, A. et al. (2020). Workplace design impact. *Work*, 63(2), 191-202.
- Steven, J. et al. (2018). Employee performance in finance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*.
- Teoh, S. H. et al. (2024). Financial reporting efficiency. *Accounting Horizons*, 38(1), 101-120.
- van den Heuvel, M., & Demerouti, E. (2021). Job rotation meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 12, 633530.
- Wang, S., et al. (2024). High-performance practices. *Management World*.
- (Online Sources):
- PwC. (2023). Digital transformation and workforce productivity. <https://www.pwc.com>