

طراحی و اعتباریابی الگوی آموزش حرفه‌ای مبتنی بر شایستگی

منصوره چهاردولی^۱، زهرا لبادی^۲، فاطمه پرسته قمبوانی^{۳*}، مژگان عبدالهی^۴

۱- دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

mansoureh.chahardoli@gmail.com

۲- استادیار گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

zahra_lebady@yahoo.com

۳- نویسنده مسول) استادیار گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

fatemeh.parasteh@yahoo.com.sg

۴- استادیار گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

Mabdollahi49@gmail.com

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخچه مقاله	هدف: مطالعات انجام شده در رابطه با آموزش مبتنی بر شایستگی نشان می‌دهد که آموزش تلاشی برنامه‌ریزی شده به منظور تسهیل یادگیری شایستگی‌های شغلی کارکنان است. این پژوهش با هدف طراحی و اعتباریابی الگوی آموزش حرفه‌ای مبتنی بر شایستگی کارشناسان مالی انجام شده است.
دریافت:	روش‌شناسی: روش این پژوهش آمیخته اکتشافی است. رویکرد بخش کیفی آن، مبتنی بر نظریه داده بنیاد و در بخش کمی، پیمایشی بود. جهت گردآوری اطلاعات در بخش کیفی، مصاحبه نیمه‌ساختار یافته و روش تجزیه و تحلیل اطلاعات، کدگذاری باز، محوری و گزینشی مورد استفاده قرار گرفته است. کدها و مؤلفه‌های شایستگی از مصاحبه‌ها احصا گردید. به منظور سنجش یافته‌های حاصل از مصاحبه، در بخش کمی پرسشنامه تدوین و توزیع شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش‌های تحلیل عاملی و تحلیل مسیر صورت پذیرفت و الگوی مربوطه طراحی گردید.
۱۴۰۱/۶/۱۷	یافته‌ها: نتایج به دست آمده نشان داد که مؤلفه‌های الگوی آموزش حرفه‌ای مبتنی بر شایستگی کارشناسان عبارت‌اند از: فلسفه و اهداف، مؤلفه‌های شایستگی کارشناسان مالی، روش‌های توسعه، مراحل اجرایی توسعه شایستگی‌ها، اجرای برنامه آموزشی، ارزیابی برنامه آموزشی و اصلاح برنامه.
پذیرش:	نتیجه‌گیری: سنجش تناسب و برازش الگو نشان داده بود که الگو از برازش مناسب برخوردار است و می‌تواند به عنوان الگویی برای آموزش کارشناسان مالی مورد استفاده قرار گیرد.
۱۴۰۱/۸/۱	کلمات کلیدی: طراحی الگو، آموزش حرفه‌ای، شایستگی.
(مقاله پژوهشی)	

سازمان‌ها برای مقابله با تهدیدات محیطی و استفاده از فرصت‌های احتمالی ناچارند تمام ظرفیت‌ها و توانمندی‌های درونی خود را شناخته، نقاط ضعف را ترمیم نموده و به تقویت نقاط قوت خود بپردازند. با در نظر داشتن نقش و کارکرد توسعه و آموزش منابع انسانی، طبق گزارش منتشرشده توسط بانک جهانی در سال ۲۰۱۹ یکی از دلایل وجود شکاف در شایستگی‌ها، فرصت‌های آموزشی محدود در حین کار می‌باشد. یافته‌های این گزارش حاکی از آن است که تنها ۵ درصد از نیروی کار، آموزش رسمی دریافت کرده‌اند (Gitaastuti, Putranto, 2021). از سوی دیگر، نشریه آموزش (۲۰۱۷) اذعان می‌دارد میزان سرمایه‌گذاری شرکت‌های ایالت متحده آمریکا در بخش آموزش در سال‌های ۲۰۱۶ و ۲۰۱۷ به ترتیب ۷۰٫۶ و ۹۳٫۶ میلیارد دلار اعلام شده است (Diba & Nouri, 2021:45) که نشان می‌دهد آموزش مهارت‌های لازم برای موفقیت در انجام وظایف شغلی در محیط‌های کاری بسیار بااهمیت می‌باشد. در تشریح پژوهش حاضر در جامعه بانکی، باید اشاره کرد که صنعت بانکداری یکی از مهم‌ترین بخش‌های خدماتی در اقتصاد کشور محسوب می‌شود که عهده‌دار وظایفی خطیر در راستای دستیابی به رشد و توسعه اقتصادی است، به طوری که کاهش تورم، افزایش سطح اشتغال، کاهش میزان بیکاری، کنترل نقدینگی، افزایش رفاه و درآمد افراد جامعه و رونق تولید از جمله آثار نظام بانکی کارآمد محسوب می‌شود. (Jafarzadeh, Ahghar & Ahmadi, 2020:190). بررسی‌ها حاکی از آن است که در حال حاضر بانک‌های خصوصی کشور با چالش‌ها و دشواری‌هایی مواجه شده‌اند، در فاز نخست چالش‌هایی نظیر «متنوع شدن شیوه‌ها و مدل‌های کسب‌وکار، مواجهه با تغییر انتظارات کارکنان، ورود سیستم‌های نرم‌افزاری نوین و ارتباط آن با نیروی انسانی، بروز ریسک‌های مختلف منابع انسانی و ...» (Eydi et al, 2019 :2)، در فاز دوم، انباشت ضرر در ناحیه دارایی‌ها، ریسک دارایی‌های بانک‌ها، انباشت مطالبات مشکوک‌الوصول بانک‌ها، افزایش هزینه‌های بانک‌ها بابت فعالیت در حوزه تأمین مالی و انجماد دارایی‌های بانک‌ها در بخش‌های غیر تسهیلاتی که موجب روند نزولی شاخص‌های سلامت نظام بانکی کشور شده‌اند.

بنابراین توسعه کارشناسان مالی بانک دی که در تقسیم‌بندی سازمانی این بانک، در طبقه معاونت مالی قرار داشته و با توجه به مأموریت اصلی بانک شناسایی، تحلیل، ارائه آمار و گزارش‌های درون‌سازمانی و برون‌سازمانی از مهم‌ترین وظایف این گروه کارشناسی به شمار می‌رود، یکی از دغدغه‌های جدی مطرح‌شده از سوی معاونت سرمایه انسانی به‌عنوان متولیان بخش آموزش گزارش شده است. در این بین کارشناسان جهت انجام هر چه بهتر وظایف نیازمند کسب و بهبود شایستگی‌های فردی هستند. در ادامه پیشینه مختصری از ریشه‌های موضوع مورد پژوهش در زمینه الگوی آموزش، آموزش‌های مبتنی بر شایستگی و شایستگی در ادبیات پژوهشی داخلی و خارجی مورد اشاره قرار می‌گیرد. شعبانی و همکاران به ارائه الگوی شایستگی مدیران مالی در شرکت ملی نفت ایران پرداختند. بر اساس یافته‌های پژوهش، تعداد ۲۶ مؤلفه در قالب ۴ بعد شامل، مهارت‌های فنی، مهارت‌های رهبری، مهارت‌های فردی و مهارت‌های تجاری شناسایی و تأیید شدند (Shaabani et al, 2021). سفیدگران و همکاران در پژوهشی با عنوان «تبیین ابعاد توسعه مدیران

منابع انسانی نظام بانکی مبتنی بر شایستگی» به این نتایج دست یافتند که با بهره‌مندی از نتایج حاصله چارچوب نهایی شایستگی مدیران منابع انسانی در چهار بعد؛ فردی، میان‌فردی، حرفه‌ای و مدیریتی ارائه شده است که می‌تواند مبنای توسعه آنان باشد (Sefidgaran et al, 2018). عاشقی و همکاران در پژوهشی با عنوان «تدوین الگوی مفهومی طراحی برنامه آموزش مدیران مبتنی بر شایستگی مدیریتی در بانک توسعه تعاون» به این نتایج دست یافتند که برای طراحی برنامه آموزشی به منظور بهسازی حرفه‌ای مدیران به چهار بعد: (۱) حمایت‌کنندگان و تسهیلگران آموزش، (۲) رده‌های مدیریتی مدیران، (۳) حوزه‌ها و حیطه‌های آموزشی و (۴) شایستگی‌های مدیران توجه گردد (Asheghi, Ghahramani & Ghourchian, 2017). عاشقی و قهرمانی در پژوهشی دیگر با عنوان "تدوین برنامه توسعه حرفه‌ای مدیران و کارکنان شعب حوزه بانکی و پولی به بررسی و مطالعه" پرداختند. یافته‌های پژوهش شامل شناسایی شایستگی‌های مشاغل موجود در شعب بانک یعنی، رئیس، معاون، رئیس دایره، متصدی و تحصیلدار شعب در چارچوب یک مدل با ابعاد ۱- فردی و ۲- سازمانی و حوزه‌های ۱- شخصیتی، ۲- نگرشی، ۳- دانشی و ۴- مهارتی بوده است (Asheghi & Ghahremani, 2017). آگوسینتا و فاکریال به بررسی شایستگی‌های مدیریت منابع انسانی در بانک‌های اندونزی پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد اگرچه بانکداری محصولات مشابهی با شرکت‌های فین تک دارد، اما ویژگی‌های متفاوتی نیز دارد که در آن بانک‌ها از اصل احتیاطی بالاتری برخوردارند. لازم به توضیح است شایستگی‌های مورد نیاز مدیریت منابع انسانی در برخورد با فین تک ۴,۰، مشتمل است بر دروازه پرداخت، کلان داده، زیرساخت ابری، هوش مصنوعی، امضای دیجیتال، توانایی نوآوری، تمایل به یادگیری و تغییر و نیز قادر به ارائه تشویق خلاق می‌باشد (Agusinta & Fachrial, 2022). گیتاستوتی و پوترانتو به طراحی برنامه آموزشی برای حل شکاف شایستگی‌ها در یکی از شرکت‌های آسیای جنوب شرقی پرداختند. فرآیند طراحی یک برنامه آموزشی جدید شامل تحلیل نیاز آموزشی، طراحی آموزش بر اساس شایستگی و استفاده از مدل کرک پاتریک برای ارزیابی برنامه آموزشی است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که شرکت برای ایجاد یک برنامه آموزشی که بتواند مشکل شکاف شایستگی‌های آن را حل کند، نیاز به چندین بهبود دارد موارد قابل بهبود شامل همسویی استانداردهای شایستگی با اهداف سازمانی و طراحی سازمانی است؛ ایشان اشاره می‌کنند که از چندین ابزار برای شناسایی بهتر شکاف شایستگی کارکنان استفاده کنید؛ بین مهارت نرم و مهارت سخت یا بین دانش استراتژیک و دانش عملیاتی در طراحی آموزش تفاوت قائل شوید و هر چهار مرحله مدل کرک پاتریک در ارزیابی آموزش را انجام دهید (Gitaastuti, Putranto, 2021). سیاهان به مطالعه توسعه استراتژی‌ها برای تحریک عملکرد کارکنان: مطالعه موردی بانکداران پرداخت. این مطالعه باهدف ارزیابی دو استراتژی، اول، استراتژی‌های مبتنی بر کیفیت شخصی که شایستگی‌ها و هوش هیجانی کارکنان است و دوم استراتژی‌های مبتنی بر انگیزه که ارزیابی عملکرد منصفانه و فرصت ارتقاء است، صورت پذیرفته است. نتایج نشان داد که هر دو استراتژی به‌طور قابل توجهی عملکرد کارکنان را تحریک می‌کنند و اشاره می‌کند که ساختمان شایستگی‌ها برای تحریک عملکرد آن‌ها مؤثرتر بودند و بهترین استراتژی آموزش کارکنان هوش هیجانی برای مقابله با کار است (Siahaan, 2020). سریلاتا و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی تلاش کردند تا یک مدل شایستگی برای ارائه آموزش مؤثر به بیمه‌گذاران

بانکی پیشنهاد کنند. در نهایت، مدل شایستگی ISTD جامعه آموزش و توسعه آمریکا را برای ارائه استراتژی آموزش حرفه‌ای موفق پیشنهاد می‌کنند (Srilatha, Lokanandha Reddy, Madhavi, 2015). صدیق و همکاران در پژوهشی با عنوان منابع انسانی به‌عنوان منبع مزیت رقابتی به بررسی رابطه بین آموزش مبتنی بر شایستگی و عملکرد کارکنان با تمرکز ویژه بر بخش بانکی پرداختند. نتیجه مطالعه نشان می‌دهد که اکثر بانکداران در مورد آموزش مبتنی بر شایستگی ارائه‌شده پاسخ مثبتی داشته‌اند (Siddiq et al, 2016)؛ بنابراین، آموزش اختصاصی به شغل یک گزینه مناسب برای سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی به‌منظور بهبود عملکرد کلی کارکنان است. نتایج مطالعه نشان می‌دهد که دانش در مورد شغل نه تنها کلید موفقیت است و همچنین مهارت در انجام کار شرط اجتناب‌ناپذیر است. فردی که دانش و مهارت لازم برای یک شغل خاص را دارد ممکن است قهرمان نباشد مگر اینکه نگرش مناسب نسبت به آن شغل و سازمانی که با آن کار می‌کند داشته باشد. بر پایه پیشینه مطالعاتی، خلأ ارائه الگوی آموزش‌های مبتنی بر شایستگی کارشناسان مالی با احصاء شایستگی‌های مبتنی بر وظایف شغلی و فعالیت‌های کارشناسان مالی و درعین حال هماهنگ با نظام بانکداری کنونی مشخص گردیده است. تخصص در حوزه مالی یک امر پیچیده است و متغیرهای متعددی در آن دخالت دارند که برخی جنبه درون‌سازمانی همچون میزان آموزش کارشناسان مالی، دانش و مهارت آن‌ها در امور مالی، فرهنگ و ساختار سازمانی و برخی نیز متأثر از متغیرهای برون‌سازمانی‌اند از جمله نحوه آموزش‌های صورت گرفته در رشته‌های مرتبط در حوزه‌های مالی و اقتصادی در آموزش عالی، نحوه پاسخگویی به بانک مرکزی و سایر مراجع ذی‌صلاح، ارتباط با مشتریان و ... است. ترکیب منحصر به فرد این متغیرها، اثربخشی و کارایی حوزه مالی بانک را مشخص می‌کند. با توجه به آنچه بیان شد و با در نظر داشتن نقش حیاتی کارشناسان مالی بانک در کمیته‌های مختلف مالی، اعتباری، وصول مطالبات، امور شعب و ...، خلأ مطالعات در زمینه شایستگی‌های کارشناسان مالی (در رابطه با مدیران مالی پژوهش‌هایی صورت گرفته است) و مؤلفه‌های اثرگذار بر آن در نظام بانکی و نقش کلیدی کارشناسان مالی در تصمیم‌سازی آگاهانه مدیران در برنامه‌های استراتژیک بانک‌ها (Chahardoli et al, 2021)، هدف کلی این پژوهش ارائه الگوی آموزش حرفه‌ای مبتنی بر شایستگی کارشناسان مالی بانک دی است تا بانک‌ها و مؤسسات مالی بتوانند بر اساس ارزش‌ها و مبانی فلسفی حاکم، از آن‌ها بهره‌برداری کرده و به سرعت شایستگی‌های مورد نیاز کارشناسان مالی‌شان را توسعه دهند. در راستای پاسخگویی به مسئله اصلی پژوهش «چه الگویی برای آموزش حرفه‌ای مبتنی بر شایستگی‌های کارشناسان مالی بانک دی می‌توان طراحی کرد؟» و تأمین این هدف کلی، سؤال‌های اساسی این مقاله عبارت‌اند از: مؤلفه‌های شایستگی کارشناسان مالی بانک دی کدام است؟ شکاف بین مؤلفه‌های شایستگی کارشناسان مالی بانک دی در وضع موجود و مطلوب چگونه است؟ چه الگویی برای آموزش حرفه‌ای مبتنی بر شایستگی کارشناسان مالی بانک دی می‌توان طراحی کرد؟ درجه تناسب الگوی آموزش حرفه‌ای مبتنی بر شایستگی کارشناسان مالی بانک دی از نظر متخصصان به چه میزان است؟

روش‌شناسی

این پژوهش از لحاظ روش، آمیخته از نوع اکتشافی است. همچنین رویکرد پژوهش، ترکیبی از رویکردهای کیفی و کمی (آمیخته) است که در آن از روش‌های کیفی مقتضی از جمله داده بنیاد جهت استخراج مؤلفه‌ها (شایستگی‌ها) و از روش‌های کمی برای تأیید مؤلفه‌ها، طراحی الگو و سنجش الگوی طراحی شده استفاده شده است. بر همین اساس و با توجه به موضوع و ماهیت این پژوهش، از طرح پژوهش ترکیبی متوالی اکتشافی استفاده شده است. در این طرح ابتدا داده‌های کیفی و سپس در مرحله دوم داده‌های کمی گردآوری و تحلیل می‌شوند. در نهایت، هر دو تحلیل کیفی و کمی یکجا مورد تفسیر قرار می‌گیرند (Creswell & Clark, 2007).

جامعه آماری در بخش کیفی تحقیق که به دنبال شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی، از طریق مصاحبه می‌باشد، شامل ۱۰۷ نفر در دو گروه است. به جهت اینکه بخش کیفی پژوهش در سال ۱۳۹۸ و منطبق با چارت مصوب سال ۱۳۹۶ انجام شده است گروه اول شامل مدیران ارشد و ستادی حوزه معاونت مالی (اداره حسابداری کل، اداره مدیریت نقدینگی و حسابداری مدیریت، اداره خزانه و اوراق بهادار)، حوزه معاونت سرمایه انسانی (اداره منابع انسانی، اداره خدمات رفاهی کارکنان و اداره آموزش) است. تعداد مدیران این دو معاونت ۱۲ نفر می‌باشد. گروه دوم شامل کارشناسان مالی ستادی (۴۱ نفر) و رؤسای شعب استان تهران به تعداد ۵۴ نفر می‌باشد.

جامعه آماری بخش کمی پژوهش دربرگیرنده دو قسمت می‌باشد، قسمت اول شامل سنجش ابعاد شایستگی (حاصل از بخش کیفی) و قسمت دوم سنجش الگوی آموزش حرفه‌ای مبتنی بر شایستگی می‌باشد. جامعه آماری قسمت اول جهت سنجش مؤلفه‌های شایستگی مستخرج از مصاحبه‌ها، بدین شرح می‌باشد ادارات حسابداری (۱۲ نفر)، نقدینگی و حسابداری مدیریت (۸ نفر)، خزانه و اوراق بهادار (۹ نفر)، اعتبارات (۱۲ نفر)، بانکداری شرکتی و اختصاصی (۵ نفر)، منابع انسانی (۶ نفر)، آموزش (۴ نفر)، امور شعب (۱۰ نفر)، رؤسای شعب کل کشور (۹۱ نفر)، معاونین شعب کل کشور (۹۱ نفر) که در مجموع ۲۴۸ نفر می‌باشند. جامعه آماری قسمت دوم جهت سنجش الگوی شایستگی و اعتبارسنجی الگو ۱۰۰ نفر از متخصصان علوم بانکی است.

در قسمت کیفی پژوهش با مدیران و کارشناسان مالی مصاحبه به عمل آمد، این افراد تجربه لازم به لحاظ سنوات خدمت را داشتند و همچنین دانش و آگاهی لازم در زمینه رویدادهای مالی را دارا بودند. در نتیجه بر اساس قاعده اشباع اطلاعات، انجام مصاحبه با مشارکت ۳۰ نفر از جامعه مورد نظر به پایان رسید.

در بخش کمی پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای استفاده شده است. بر اساس فرمول کوکران حداقل حجم نمونه جامعه آماری در بخش اول قسمت کمی (۲۴۸ نفر)، با محاسبه خطای ۵ درصد ۱۵۱ می‌باشد. نمونه دوم در بخش کمی، ۳۴ نفر از متخصصان علوم بانکی هستند که به صورت تصادفی ساده نمونه‌گیری شده بودند.

ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی مصاحبه نیمه‌ساختار یافته است. در این پژوهش با راهنمایی اساتید ۷ سؤال جهت انجام مصاحبه طراحی گردید. بر اساس مصاحبه‌ها ابعاد مسئله مورد کاوش قرار گرفت. زمان انجام مصاحبه بین ۳۰ تا ۶۰ دقیقه بود. مصاحبه با نمونه مورد نظر تا جایی ادامه یافت تا پس از ۳۰ مصاحبه، کدها و اطلاعات جدیدی ارائه نشد و به عبارتی مصاحبه‌ها به حد اشباع اطلاعاتی رسید.

به‌منظور سنجش یافته‌های حاصل از مصاحبه، پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۱۱۹ گویه (بر اساس یافته‌های حاصل از مصاحبه‌ها ۹۵ گویه در رابطه با مفاهیم مرتبط با شایستگی و ۲۴ گویه در ارتباط با راه‌های توسعه شایستگی‌ها) طراحی گردید. گویه‌های این پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت به‌صورت دوسویه تنظیم گردیده است. برای تعیین تناسب الگوی آموزش حرفه‌ای مبتنی بر شایستگی نیز پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۱۴۸ گویه طراحی شد که ۳۰ سؤال در بخش نخست به بررسی تناسب الگوی طراحی‌شده و ۱۱۸ سؤال در بخش دوم به بررسی گویه‌های موجود در شایستگی کارشناسان می‌پردازد.

برای حصول اطمینان از روایی محتوایی بخش کیفی پژوهش و به‌منظور اطمینان خاطر از دقیق بودن یافته‌ها از نظرات اساتید و متخصصین دانشگاهی که در این حوزه خبره و مطلع بودند استفاده شد. به‌طور هم‌زمان از مشارکت‌کنندگان در تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک گرفته شد. همچنین برای محاسبه پایایی از روش پایایی بین دو کدگذار استفاده شد. در مصاحبه با روش توافق درون موضوعی دوکدگذار، از یکی از اساتید مدیریت آموزشی آشنا به کدگذاری و ادبیات پژوهش درخواست شد تا به‌عنوان کدگذار ثانویه در پژوهش مشارکت کند. در ادامه یکی از محققین به همراه این همکار پژوهش، تعداد سه مصاحبه را کدگذاری کرده و درصد توافق درون موضوعی که به‌عنوان شاخص پایایی تحلیل به کار می‌رود، محاسبه شد که پایایی حاصل از دو کدگذار با توجه به محاسبات ۷۵ درصد به دست آمد که بیانگر پایایی مناسب بود.

$$۱۰۰ \times \text{تعداد کل کدها} / ۲ \times \text{تعداد توافقات} = \text{درصد پایایی}$$

در این فرمول تعداد توافقات اشاره به تعداد کدهای مشترک و یکسان بین محقق و کدگذار همکار اشاره دارد. ذکر این نکته ضروری است که تعداد توافقات به‌صورت کدهای جفتی است. به‌عنوان مثال تعداد توافقات در مصاحبه‌شونده دو، ۳۰ جفت و یا به‌عبارت‌دیگر ۶۰ کد است. از آنجایی که پایایی بالای ۶۰ درصد قابل قبول است (Ahmadi, 2016)، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که کدگذاری انجام‌گرفته از پایایی مناسبی برخوردار است.

در خصوص روایی یا اعتبار پرسشنامه‌ی مورد استفاده در این پژوهش، از روش اعتبار محتوا استفاده گردید. روایی محتوایی یک ابزار اندازه‌گیری، به سؤال‌های تشکیل‌دهنده آن بستگی دارد. اگر سؤال‌های ابزار معرف ویژگی‌ها و مهارت‌های خاصی باشد که پژوهشگر قصد اندازه‌گیری آن‌ها را دارد، آزمون دارای روایی محتوا است. با این تفاسیر، پرسش‌نامه عنوان‌شده در اختیار خبرگان و صاحب‌نظران

مربوطه قرار گرفته و نظرات آن‌ها در جهت کسب روایی اخذ و اصلاحات مورد نظر صورت گرفت. به منظور ارزیابی پایایی پرسشنامه، از ضریب آلفای کرونباخ و برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. نتایج حاصله در جدول شماره ۱ آمده است.

جدول ۱: ضرایب آلفای کرونباخ و آزمون کولموگروف-اسمیرنوف عوامل شایستگی‌های کارشناسان

معنی داری		Kolmogorov-Smirnov	تعداد سؤال	آلفای کرونباخ	عوامل شایستگی‌های کارشناسان	
۰/۲۵۰		۱/۰۱۹	۱۲	۰/۹۱۰	شایستگی‌های عمومی	
۰/۵۶۰		۰/۷۹۰	۹	۰/۹۱۳	شایستگی‌های شخصیتی - عمومی	
۰/۴۲۸		۰/۸۷۵	۹	۰/۹۰۸	شایستگی‌های شخصیتی - شغلی	
۰/۰۵۶		۱/۲۲۲	۶	۰/۹۰۶	نگرش سازمانی	
۰/۲۵۴		۱/۰۱۵	۹	۰/۹۱۹	شایستگی‌های مالی - حرفه‌ای	
۰/۶۶۰		۰/۷۳۰	۱۷	۰/۹۵۴	مهارت‌های مالی	
۰/۶۸۹		۰/۷۱۳	۱۶	۰/۹۳۶	دانش علوم بانکی	
۰/۶۶۲		۰/۷۲۹	۱۳	۰/۸۰۶	شایستگی‌های ارتباطی	
۰/۰۵۲		۱/۳۴۲	۴	۰/۸۵۶	شایستگی‌های فناوریانه	
۰/۱۱۶		۱/۰۵۲	۹۵	۰/۹۷۹	کل	
آلفای کرونباخ و آزمون کولموگروف-اسمیرنوف روش‌های توسعه شایستگی‌های کارشناسان						
میانگین مطلوب	میانگین موجود	معنی داری	Kolmogorov-Smirnov	تعداد سؤال	آلفای کرونباخ	روش‌های توسعه شایستگی‌های کارشناسان
۴/۱۳	۳/۲۱	۰/۰۶۴	۱/۲۱۹	۶	۰/۹۱۴	مراحل توسعه شایستگی‌های مبتنی بر آموزش
۴/۰۵	۲/۸۰	۰/۰۵۶	۱/۳۱۰	۱۲	۰/۹۵۷	روش‌های آموزش توسعه شایستگی
۴/۰۱	۳/۰۵	۰/۰۵۹	۱/۲۸۴	۶	۰/۹۰۲	توسعه شایستگی مبتنی بر مسیر شغلی

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد، ضریب آلفای کرونباخ روش‌های توسعه شایستگی‌های کارشناسان از ۰/۹۰۲ برای توسعه شایستگی مبتنی بر مسیر شغلی تا ۰/۹۵۷ برای روش‌های آموزش توسعه شایستگی بود. میانگین روش‌های آموزش توسعه شایستگی ۲/۸۰ در وضع موجود کمترین و میانگین مراحل توسعه شایستگی‌های مبتنی بر آموزش ۳/۲۱ بیشترین بود. سطح معناداری آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای عوامل نیز بیشتر از ۰/۰۵ بود. ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه نخست (پرسشنامه یافته‌های حاصل از مصاحبه‌ها) ۰/۹۷۹ می‌باشد. نتایج بررسی ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه دوم (تعیین تناسب الگو)، نیز در بخش نخست (گویه‌های مربوط به الگوی طراحی شده) ۰/۸۵ و برای بخش دوم (گویه‌های مربوط به شایستگی‌های شناسایی شده کارشناسان) ۰/۹۱ می‌باشد؛ بنابراین توزیع عوامل شایستگی‌های کارشناسان با توزیع نرمال تفاوت معنادار ندارد و برای پاسخ به فرضیه‌های پژوهش از آزمون‌های پارامتریک استفاده می‌شود.

نتایج و بحث

مؤلفه‌های شایستگی کارشناسان مالی بانک دی کدام است؟

در این بخش، مفاهیم به‌عنوان واحد تحلیل مورد توجه قرار گرفتند و با تفکیک متن مصاحبه به عناصر دارای پیام تلاش شد تا کدهای باز (۹۸۶ کد) استخراج شوند. به دلیل تعدد مفاهیم استخراج‌شده، کدها چند بار پالایش و درنهایت ۹۴ مفهوم کلیدی استخراج گردید که با طبقه‌بندی آن‌ها ۶ مقوله حاصل شد که شامل شایستگی‌های عمومی (۱۱ مقوله فرعی)، شایستگی‌های شخصیتی (۱۸ مقوله فرعی)، شایستگی‌های حوزه نگرش (۶ مقوله فرعی)، شایستگی‌های حرفه‌ای (۴۲ مقوله فرعی)، شایستگی‌های ارتباطی (۱۳ مقوله فرعی) و شایستگی‌های فناورانه (۴ مقوله فرعی) می‌باشد.

شکاف بین مؤلفه‌های شایستگی کارشناسان مالی بانک دی در وضع موجود و مطلوب چگونه است؟

برای توصیف وضع موجود و مطلوب عوامل شایستگی از میانگین و انحراف استاندارد و برای مقایسه عوامل شایستگی در وضعیت موجود و مطلوب از آزمون آماری تی زوجی استفاده شد. چون تعداد سؤال در عوامل متفاوت بود برای محاسبه نمره هر یک از عوامل نمره در سؤال‌های مختلف جمع و بر تعداد سؤال تقسیم شد تا نمره نهایی در مقیاس ۱ تا ۵ به دست آید و عوامل قابل‌مقایسه باشند. محاسبه توصیفی-استنباطی و مقایسه عوامل شایستگی در وضعیت موجود و مطلوب شایستگی‌های کارشناسان مالی پس از چرخ واریماکس و نام‌گذاری مجدد توسط صاحب‌نظران بررسی و یافته‌ها در جدول شماره ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲: توصیف و مقایسه عوامل شایستگی در وضعیت موجود و مطلوب

آزمون آماری t زوجی			تفاوت وضعیت موجود و مطلوب	وضعیت مطلوب		وضعیت موجود		عوامل شایستگی‌های کارشناسان
معناداری	درجه آزادی	t		انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	
۰/۰۰۱	۱۴۹	۱۸/۸۶	۱/۰۳	۰/۵۳	۴/۳۴	۰/۵۹	۳/۳۱	شایستگی‌های عمومی
۰/۰۰۱	۱۴۹	۱۸/۱۹	۰/۸۹	۰/۵۵	۴/۴۱	۰/۶۵	۳/۵۲	شایستگی‌های شخصیتی - عمومی
۰/۰۰۱	۱۴۹	۱۹/۳۳	۱/۱۴	۰/۵۶	۴/۳۱	۰/۶۵	۳/۱۷	شایستگی‌های شخصیتی - شغلی
۰/۰۰۱	۱۴۹	۱۸/۵۹	۱/۱۱	۰/۵۴	۴/۴۶	۰/۷۵	۳/۳۵	نگرش سازمانی
۰/۰۰۱	۱۴۹	۱۹/۳۲	۱/۲۹	۰/۷۱	۴/۰۴	۰/۷۳	۲/۷۵	شایستگی‌های مالی - حرفه‌ای
۰/۰۰۱	۱۴۸	۱۸/۳۷	۱/۲	۰/۶۷	۴/۱۳	۰/۶۹	۲/۹۳	مهارت‌های مالی
۰/۰۰۱	۱۴۹	۱۵/۵۴	۰/۹۶	۰/۷۰	۴/۱۸	۰/۶۳	۳/۲۲	دانش علوم بانکی
۰/۰۰۱	۱۴۹	۱۶/۶۸	۰/۹۹	۰/۵۴	۴/۴۴	۰/۷۳	۳/۴۵	شایستگی‌های ارتباطی
۰/۰۰۱	۱۴۹	۱۵/۷۱	۱	۰/۶۴	۴/۳۲	۰/۶۷	۳/۳۲	شایستگی‌های فناورانه

در وضع موجود: میانگین عوامل شایستگی‌های کارشناسان مالی بانک دی از ۲/۷۵ برای شایستگی‌های مالی - حرفه‌ای تا ۳/۵۲ برای شایستگی‌های شخصی - عمومی بود.

در وضع مطلوب: میانگین عوامل شایستگی‌های کارشناسان مالی بانک دی از ۴/۰۴ برای شایستگی‌های مالی - حرفه‌ای تا ۴/۴۶ برای نگرش سازمانی بود.

آزمون آماری تی زوجی نشان داد، عوامل شایستگی‌های کارشناسان مالی بانک دی در وضعیت موجود و مطلوب تفاوت معنادار دارد (سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱ بود). از نظر کارشناسان شایستگی‌های شخصی - عمومی در وضعیت موجود کمترین تفاوت را با وضعیت مطلوب دارد و شایستگی‌های مالی - حرفه‌ای در وضعیت موجود و مطلوب بیشترین تفاوت را دارد.

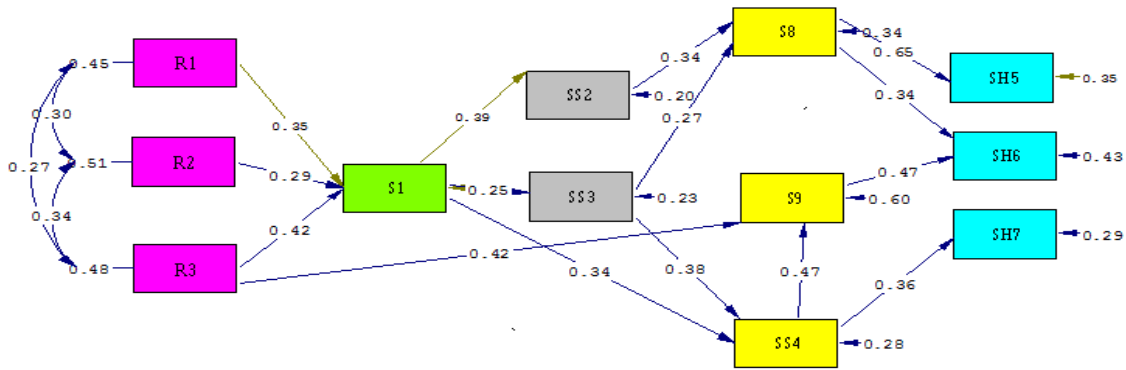
نتایج همبستگی پیرسون به منظور تعیین رابطه بین عوامل شایستگی کارشناسان در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول ۳: ماتریس همبستگی عوامل شایستگی‌های کارشناسان مالی بانک دی ($P < 0.01$)

عوامل شایستگی‌های کارشناسان	شخصی - عمومی	شخصی - شغلی	نگرش سازمانی	مالی - حرفه‌ای	رقابتی	دانش علوم بانکی	ارتباطی	فناورانه
شایستگی‌های عمومی	۱	۰/۷۱**	۰/۶۸**	۰/۷۱**	۰/۶۹**	۰/۵۸**	۰/۶۴**	۰/۵۴۱**
شایستگی‌های شخصی - عمومی		۱	۰/۶۷**	۰/۵۴**	۰/۵۴**	۰/۴۹**	۰/۶۵**	۰/۴۱۰**
شایستگی‌های شخصی - شغلی			۱	۰/۶۷**	۰/۶۲**	۰/۵۲**	۰/۵۳**	۰/۴۵۶**
نگرش سازمانی				۱	۰/۷۳**	۰/۵۸**	۰/۶۰**	۰/۴۵۴**
شایستگی‌های مالی - حرفه‌ای					۱	۰/۷۶**	۰/۵۸**	۰/۵۳۰**
مهارت‌های مالی						۱	۰/۷۴**	۰/۵۷۳**
دانش علوم بانکی							۱	۰/۵۸**
شایستگی‌های ارتباطی								۱
شایستگی‌های فناورانه								

** به معنی داری در سطح یک صدم اشاره می‌کند.

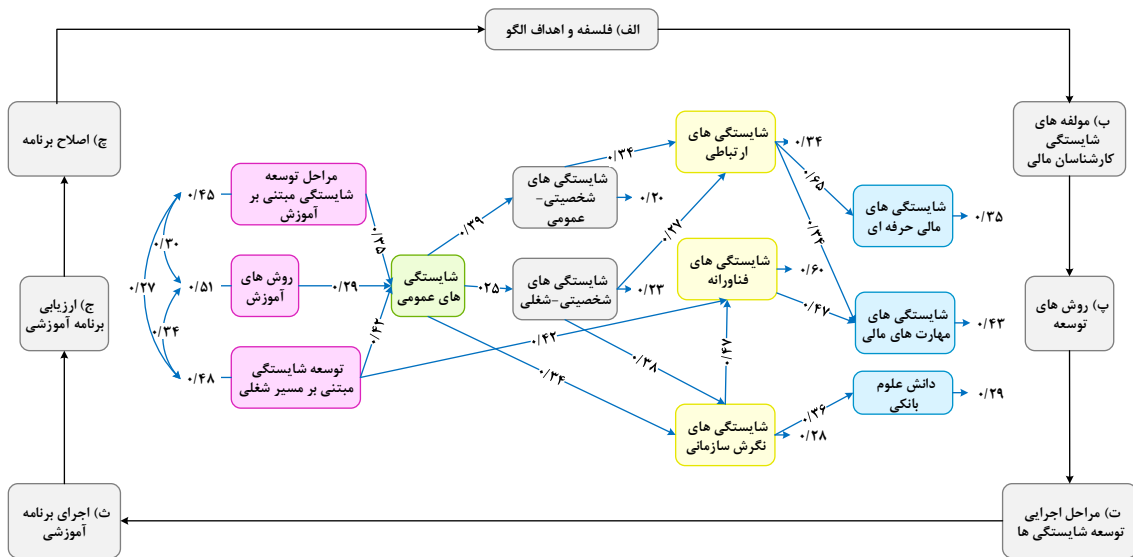
یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد که همه عوامل شایستگی‌های کارشناسان مالی باهم رابطه مثبت و معنادار دارند ($P < 0.01$).



Chi-Square=42.03, df=16, P-value=0.00039, RMSEA=0.065

شکل ۱: الگوی مفهومی حاصل از داده‌ها به انضمام ضرایب مسیر

شاخص‌های برازندگی مورد بررسی نشان داد، مجذور کای نرم شده (χ^2/df) برای مدل اندازه‌گیری در این پژوهش ۲/۰۵ بود که بیان‌کننده برازندگی قابل قبول مدل با داده است. شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) برابر ۰/۸۷ شاخص برازندگی (GFI) برابر ۰/۸۵، شاخص تعدیل‌شده برازندگی (AGFI) نیز ۰/۸۲، شاخص برازندگی نرم شده (NFI) برابر ۰/۹۳ و همچنین RMSEA برابر با ۰/۰۶۵ بود که بر اساس مقادیر به دست آمده می‌توان گفت مدل برازش مناسبی با داده‌ها دارد. ضرایب در تمام مسیرها معنادار بود. با توجه به مسیر متغیرهای تأثیرگذار، الگوی آموزش حرفه‌ای مبتنی بر شایستگی کارشناسان مالی بانک دی به شرح شکل ۲ طراحی گردید.



شکل ۲: الگوی آموزش حرفه‌ای مبتنی بر شایستگی کارشناسان مالی بانک دی

درجه تناسب الگوی آموزش حرفه‌ای مبتنی بر شایستگی کارشناسان مالی بانک دی از نظر متخصصان به چه میزان است؟

به منظور پاسخ به سؤال درجه تناسب الگوی آموزش حرفه‌ای مبتنی بر شایستگی کارشناسان مالی بانک دی از نظر متخصصان، پرسش‌نامه دوم تدوین و در اختیار ۳۴ نفر از متخصصان علوم بانکی قرار گرفت، این پرسش‌نامه ابعاد فلسفه و اهداف، مؤلفه‌ها و

راه‌های توسعه، مراحل اجرایی، اجرای برنامه، ارزیابی برنامه و کل الگوی آموزش را مورد ارزیابی قرار داد. نظرات متخصصان به صورت طیف لیکرت ۵ درجه‌ای شامل: کاملاً مناسب، مناسب، تا حدودی مناسب، نامناسب و کاملاً نامناسب؛ تنظیم و برای بررسی هماهنگی بین نظر متخصصان در رابطه با تناسب ابعاد موجود در الگو از ضریب هماهنگی کندال (در این آزمون $p < 0/05$ دلالت بر هماهنگی میان متخصصان دارد) استفاده شد.

الف) بخش فلسفه و اهداف، $W = 0/098$ ؛ ب) بخش مؤلفه‌ها و راه‌های توسعه، $W = 0/061$ ؛ ج) بخش مراحل اجرایی، $W = 0/057$ ؛ د) بخش اجرای برنامه، $W = 0/062$ ؛ ه) بخش ارزیابی برنامه، $W = 0/069$ و درنهایت و) بخش کل الگوی آموزش، $W = 0/073$ یافته‌های فوق به صورت هماهنگ دلالت بر تناسب الگوی کلی و ابعاد موجود در آن دارد و همان‌طور که در توضیحات بالا آمده است، برای الگوی کلی و ابعاد موجود در آن $P > 0/05$ بود؛ بنابراین الگوی ارائه شده از نظر متخصصان با اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار گرفته است.

یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که ابعاد اصلی الگوی آموزش حرفه‌ای مبتنی بر شایستگی کارشناسان مالی بانک دی شامل فلسفه و اهداف الگو، مؤلفه‌های (مقوله‌های) شایستگی کارشناسان مالی «عمومی، شخصیتی-عمومی، شخصی-شغلی، ارتباطی، فناورانه، نگرش سازمانی، مالی- حرفه‌ای، مهارت‌های مالی و دانش علوم بانکی»، روش‌های توسعه، مراحل اجرایی توسعه شایستگی‌ها، اجرای برنامه آموزشی، ارزیابی برنامه آموزشی و اصلاح برنامه است که با نتایج پژوهش‌های گیتاستوتی و پوترانتو، سفیدگران و همکاران، عاشقی و قهرمانی، سیهان، صدیق و همکاران سازگاری دارد (۱، ۶، ۸، ۱۰، ۱۲). ضمن اینکه شایستگی‌های شخصی-عمومی و شخصی-شغلی با نتایج مطالعات عاشقی و قهرمانی و صدیق و همکاران سازگاری دارد (۸، ۱۲). از منظر شایستگی‌های ارتباطی، فناورانه و نگرش سازمانی با نتایج تحقیقات عیدی و همکاران، سفیدگران و همکاران، عاشقی و قهرمانی هم‌راستا است (۴، ۶، ۸). درنهایت از منظر شایستگی‌های مالی-حرفه‌ای، مهارت‌های مالی و دانش علوم بانکی با نتایج مطالعات شعبانی و همکاران، سفیدگران و همکاران، عاشقی و قهرمانی، آگوسینتا و فاگریال، صدیق و همکاران سازگاری دارد (۵، ۶، ۸، ۹، ۱۲).

یافته‌های حاصل از این پژوهش با پژوهش‌های پیشین به جهت شناسایی، احصاء و دسته‌بندی شایستگی‌ها و حتی عنوان برخی از گویه‌های شایستگی شباهت دارد ولیکن تفاوت اصلی با برخی از پژوهش‌های قبلی اهتمام به برقراری ارتباط بین شایستگی‌های شناسایی شده و ارائه الگوی حرفه‌ای آموزش، مبتنی بر فرایندهای اساسی در الگوهای شناخته شده در آموزش است. در تشریح وجوه تمایز تحقیق حاضر با مطالعات اشاره شده در پیشینه پژوهش می‌توان به «مراحل توسعه شایستگی مبتنی بر آموزش با مطالعه ابعاد نیازسنجی، تعیین اهداف، انتخاب روش‌های آموزشی، تعیین معیار موفقیت، اجرای برنامه‌های آموزشی و ارزشیابی آموزشی»، «روش‌های آموزش توسعه شایستگی با مطالعه روش‌های کارگاه آموزشی، بازی‌های آموزشی و مدیریتی، ایفای نقش، سخنرانی، شبیه‌سازی، آموزش تیمی، کارآموزی، دوره‌های رسمی دانشگاهی، دوره‌های آموزشی خارج از کشور، شرکت در وبینارهای آموزشی،

آموزش مجازی و فیلم‌های آموزشی» و «توسعه شایستگی مبتنی بر مسیر شغلی با ابعاد کارراهه شغلی، جانشین‌پروری، جامعه‌پذیری سازمانی، استادشاگردی، مربی‌گری و چرخش شغلی» اشاره کرد. لازم به توضیح است که یافته‌های پژوهش از منظری دیگر به روشن شدن این مسئله که علاوه بر دیدگاه مبتنی بر دانش و مهارت، رویکردی مبتنی بر ارزش نیز بر آموزش‌های مورد نیاز برای مشاغل، در نظر گرفته شود کمک می‌کند. در این رویکرد علاوه بر در نظر گرفتن عناصر دانش و مهارت، عناصر نگرش که مبتنی بر ارزش‌های مبتنی بر کار و محیط کار است، مورد تأکید می‌باشد.

نظر به اینکه لازمه موفقیت در آموزش حرفه‌ای کارشناسان مالی به‌روز بودن دانش، مهارت‌ها و تربیت و آماده‌سازی ایشان جهت ایجاد نگرش مناسب است، توصیه می‌شود متولیان آموزش با پرورش شایستگی‌های احصا شده، در تقویت گروه مورد نظر الگوی آموزشی مناسب را مد نظر قرار دهند. به‌منظور کاربردی کردن نتایج این پژوهش، پیشنهاد می‌گردد مدیران، کارشناسان مالی را بر اساس مؤلفه‌های شایستگی مورد ارزیابی قرار دهند. همچنین از شایستگی‌های شناسایی شده در برخی ابعاد همچون عمومی، شخصیتی و نگرش می‌توان در تهیه الگوهای شایستگی مشاغل کارشناسی دیگر در بانک بهره جست. همچنین پیشنهاد می‌گردد مطالعات رفتاری برای شناخت بیشتر مفهوم شایستگی و چگونگی ایجاد آن در میان کارکنان انجام گیرد و شایستگی‌های مورد شناسایی در این پژوهش در کانون‌های ارزیابی، جذب و استخدام و گزینش کارکنان جهت احراز سمت کارشناسان مالی و ارتقا در پست‌های کارشناسی مورد استفاده قرار گیرد. برگزاری برنامه آموزشی کارشناسان مالی صرفاً در قالب شایستگی‌های احصاء شده می‌تواند به‌عنوان پیشنهاد دیگر این پژوهش مدنظر قرار گیرد، زیرا یکی از آسیب‌های پژوهش‌های این‌چنینی عدم پیش‌بینی دوره‌های آموزش مرتبط با شایستگی‌های شناسایی شده در تقویم آموزشی و عدم توجه به شکاف‌های شناسایی شده در وضع موجود و مطلوب شایستگی‌ها است. با عنایت به سؤال اصلی پژوهش در رابطه با الگوی آموزش حرفه‌ای مبتنی بر شایستگی‌های شناسایی شده و تأیید شدن درجه تناسب الگو پیشنهاد می‌گردد، نیازسنجی آموزشی و توسعه کارشناسان مالی بر اساس الگوی تدوین شده صورت گیرد و تمامی مؤلفه‌های الگو با توجه به تناسب داشتن آن از دیدگاه صاحب‌نظران مورد توجه قرار گیرد.

نتیجه‌گیری کلی

با توجه به محاسبات و تحلیل‌های انجام شده و مقایسه یافته‌های پژوهش با سوابق و پیشینه‌های موجود، ابعاد و مؤلفه‌های الگوی آموزش حرفه‌ای مبتنی بر شایستگی طراحی و اعتباریابی گردید و با این توصیف به هدف اصلی پژوهش پاسخ داده شد. با توجه به مطالب مورد بحث و چالش‌های پیش‌رو، می‌توان به این نتیجه رسید که توجه به آموزش مبتنی بر شایستگی ضرورتی اجتناب‌ناپذیر در طراحی الگوهای آموزش کنونی است، چرا که بهبود فرایندهای آموزشی به نهادینه‌سازی چنین تفکری در مدیران آموزش وابسته است.

سپاسگزاری:

این پژوهش برگرفته از رساله دکتری خانم منصوره چهاردولی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج با کد رهگیری ۱۶۲۳۴۵۷۹۸ در سامانه پژوهش‌یار آن دانشگاه می‌باشد. بدین‌وسیله از مشارکت کارکنان بخش‌های مالی و منابع انسانی بانک دی که اینجانب را در انجام پژوهش یاری کردند سپاسگزاری می‌گردد

References

1. Gitaastuti, M. and Putranto, NAR. .2021. Designing Training Program to Solve Competencies Gap in Non-managerial Level, Low Management Level, and Middle Management Level at PT Frolant. *Journal Ilmu Sosial, Politik & Humaniora*. 4 :12. 28-34.
2. Diba, T. and Nouri, F. 2021. Pathology of training and improvement of human resources of the Agricultural Insurance Fund. *Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources*. 8:28. 44-61. (In Persian)
3. Jafarzadeh, R., Ahghar, Gh., and Ahmadi, A. 2020. Designing a Management Model for Employee Empowerment with Information Literacy Focus to Improve Their Training. *Journal of Managing Education in Organizations*. 8:2. 187-211. (In Persian)
4. Eydi, A., Navehebrehim, A., Jafarinia, S., and Hasanpoor, A. 2019. Designing of Human Resources Development Strategies Model of Private Banks of Iran. *Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources*. 6:21. 6-19. (In Persian)
5. Shaabani, M., Afsharnejad, A., Al-Abedin Amini Sabegh, Z., and Sadeh, E. 2021. Presenting the competency model of financial managers in the National Iranian Oil Company. *Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources*. 8:30. 224-239. (In Persian)
6. Sefidgaran, B., Gholipor, A., Faghihi, A., and Shahhoseini, M A. 2018. Explaining the dimensions of human resource managers' development in a competency-based banking system: The application of theme analysis. *Iranian Journal of Management Sciences*. 13:49. 1-32. (In Persian)
7. Asheghi, H., Ghahramani, M., and Ghourchian, N GH. 2017. Present a conceptual model for designing managerial training programs based on managerial competence: Qualitative research. *Journal of Modern Thoughts In Education*. 12:3. 47-61. (In Persian)
8. Asheghi, H., and Ghahremani, M. 2017. Developing Professional Development Programs for Managers and Staff in the Branch of Monetary and Banking. *Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources*. 3:11. 1-20. (In Persian)
9. Agusinta, L., and Fachrial, P. 2022. Human Resource Management Competencies in Banking Organizations in Indonesia. *Journal Ilmiah Indonesia*. 7:2. 830-837.
10. Siahaan, E. 2020. Developing strategies to stimulate employees' performance: The case of an Indonesian banker. In *Advances in Business, Management and Entrepreneurship* . Jan 6 (pp. 623-626). CRC Press.
11. Srilatha, P., Lokanandha Reddy, I., and Madhavi, K. 2015. A competency Model for Effective Training in Bancassurance. *International Journal of Management, IT and Engineering*. 5 :6. 242-253.
12. Siddiq, A., Baloch, QB., Iqbal, KH., and Hussain, F. 2016. Human Resource as a Source of Competitive Advantage: A Study on Bankers in Pakistan. *Journal of Business and Tourism*. 2 :1. 107-122.

13.Chahardoli, M., Lebadi, Z., Parasteh-Ghombavani, F., and Abdollahi, M. 2021. Analysis and identification of general and specialized competencies of financial expert (with development approach) (Case Study: Day Bank). Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources. 8:30. 24-46. (In Persian)

14.Creswell., and JW, Vicki L Plano Clark.2007. Designing and conducting mixed methods research.Thousand Oaks: Sage publications.

15.Ahmadi, M.2016. Designing a Competency Model for Inspectors of the General Inspection Organization. [Thesis]. Allameh Tabatabai University. Faculty of Psychology and Educational Sciences. (In Persian)

Designing and validation of competency-based professional training Pattern

Abstract

Introduction: Studies conducted in relation to competency-based training show that training is a planned effort to facilitate the learning of job competencies of employees. This research was done with the aim of designing and validating the pattern of professional training based on the competence of financial experts.

Research methodology: This research was conducted with a mixed exploratory method. The approach of its qualitative part was based on foundational data theory and in the quantitative part, it was a survey. In order to collect information in the qualitative part, semi-structured interview and data analysis method, open, central and selective coding have been used. Competency codes and components were calculated from the interviews. In order to measure the findings from the interview, a questionnaire was compiled and distributed in the quantitative section.

Findings: Data analysis was done with the methods of factor analysis and path analysis and the relevant pattern was designed. The results showed that the components of the training pattern based on the competence of experts are: philosophy and goals, components of competence of financial experts, development methods, executive stages of competence development, implementation of the training program, evaluation of the training program and modification of the program.

Conclusion: The measurement of the appropriateness and fit of the pattern showed that the pattern has a good fit and can be used as a pattern for training financial experts.

Keywords: pattern design, professional training, competency.