فصلنامه حسابداری مالی/سال دهم/ شماره ۳۷ /بهار ۹۷/صفحات ۷۳- ۴۵

مدل‌سازی نقش واسطه‌ای نگرش نسبت به اطلاعات حسابداری، وضوح نقش و توانمندسازی روان‌شناختی بر رابطه بین نظام جامع ارزیابی عملکرد و عملکرد مدیریتی در شرکت‌های برق منطقه‌ای

شکراله خواجوی *
اکبر زارع گاریزی **

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۳/۲۲ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۷/۲۰

چکیده

ارزیابی عملکرد به‌عنوان یکی از مباحث مهم حسابداری و فرایندهای مدیریتی، نقش برجسته‌ای در کمک به تحقق اهداف و مأموریت‌های سازمان دارد. این امر به‌ویژه در بخش عمومی که بخش عظیمی از مردم از رفتار و الگوهای آن متأثر می‌شوند اهمیت مضاعف می‌یابد. در همین راستا، پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل تأثیرگذار بر عملکرد مدیریتی شرکت‌های برق منطقه‌ای از طریق مدل‌سازی عوامل مؤثر بر عملکرد مدیریتی صورت پذیرفته است. در این خصوص، نظام جامع ارزیابی عملکرد به‌عنوان متغیر مستقل و متغیرهای نگرش نسبت به اطلاعات حسابداری، وضوح نقش و توانمندسازی روان‌شناختی به‌عنوان متغیر میانجی ایفای نقش می‌کنند. روش پژوهش مورداستفاده توصیفی همبستگی از نوع پیمایشی است. کلیه مدیرانی که در شرکت‌های برق منطقه‌ای کشور به هر نحوی می‌توانند تسهیل‌کننده تصمیم باشند، جامعه آماری پژوهش حاضر را تشکیل می‌دهند. بدین منظور ۱۶۰ پرسشنامه بین مدیران ارشد شرکت‌های برق منطقه‌ای کشور توزیع و درنهایت ۱۲۵ پرسشنامه جمع‌آوری گردید. به‌منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از نرم‌افزار SPSS و نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که

*استاد حسابداری، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران (نویسنده مسئول)
Email: shkajavi@rose.shirazu.ac.ir
**دانشجوی دکتری حسابداری و مدیر مالی و ذیحساب برق منطقه ای فارس، شیراز، ایران
Email: akbarz1162@yahoo.com

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

وضوح نقش و توانمندسازی روان‌شناختی در این بین می‌توانند نقش‌های واسطه ایفا کنند، اما اطلاعات حسابداری دارای توانایی ایفای چنین نقشی نیست. همچنین این پژوهش بر نقش سازوکار انگیزشی و شناختی در توضیح تأثیر سیستم‌های حسابداری مدیریت بر عملکرد مدیریتی تأکید می‌کند.

واژه‌های کلیدی: توانمندسازی روان‌شناختی، عملکرد مدیریتی، وضوح نقش، نظام جامع ارزیابی عملکرد، نگرش نسبت به اطلاعات حسابداری.

۱- مقدمه

امروزه تغییرات فن‌آوری، رقابت جهانی، نیازهای مشتریان و نوآوری در فرایندهای تولیدی، پیامدهای چشمگیری در کاربرد سیستم‌های حسابداری مدیریت[1] به‌ویژه نظام‌های ارزیابی عملکرد [2]داشته است. (مک واترز، مورس و زیمرمن[3]، ۲۰۰۲). نظام‌های ارزیابی‌های مالی کوتاه‌مدت یا سنتی به دلیل فقدان جامعیت، تمرکز محدود بر عملکرد بلندمدت و تمرکز بیش‌ازحد به عملکرد کوتاه‌مدت، دیگر برای ارائه اطلاعات موردنیاز و ضروری جهت اخذ تصمیم‌گیری از سوی مدیران کافی نیست (ایتنر و لارکر[4]، ۱۹۹۸). این مشکلات نظام‌های ارزیابی سنتی منجر به این مسئله شده که برای ارزیابی عملکرد، از نظام جامع ارزیابی عملکرد[5] استفاده شود. نظام جامع ارزیابی عملکرد، دربرگیرنده متمایزتری از معیارهای عملکرد است که با راهبرد شرکت پیوند دارد و اطلاعات مربوط به بخش‌های زنجیره ارزش را فراهم می‌کند (چنهال[6]، ۲۰۰۵). در سال‌های اخیر سازمان‌ها به دنبال توسعه نظام جامع ارزیابی عملکرد بوده تا اطلاعات مورد نیاز مدیران و کارکنان را برای مدیریت عملیات شرکت فراهم کند (یولریچ و توتله[7]، ۲۰۰۴)؛ بنابراین، در راستای اهداف نظام‌نامه مدیریت عملکرد، وزارت نیرو به‌منظور جلوگیری از ارزیابی‌های متعدد و تجمیع ارزیابی‌ها، استقرار یک نظام جامع ارزیابی عملکرد را جهت تأمین نیاز همه ذینفعان درونی و بیرونی مدنظر قرار داده است (رضایی، ۱۳۹۲).

1 Management accounting systems (MAS)
2 Performance measurement systems (PMS)
3 McWatters, Morse, and Zimmerman
4 Ittner and Larcker
5 Performance Measurement Comprehensive System (PMCS)
6 Chenhall
7 Ullrich and Tuttle

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

علل عمده توسعه نظام جامع ارزیابی عملکرد کمک به بهبود عملکرد مدیریت است (آتکینسون و ایپستین[۱]، ۲۰۰۰؛ کاپلان و نورتون[۲]، ۱۹۹۶). نظریه‌های روان‌شناختی نشان می‌دهد که سازوکارهای انگیزشی و شناختی می‌تواند رابطه بین نظام جامع ارزیابی عملکرد و عملکرد مدیریتی[۳] را توضیح دهد (ایلگن، فیشر و تیلور[۴]، ۱۹۷۹). افزون بر این، وجود نظام ارزیابی عملکرد، کارآمد و اثربخش در شناسایی استعدادها و توانمندی‌های بالقوه افراد نقش بسزایی دارد (صدرالسادات، ۱۳۸۷).

توانمندسازی روان‌شناختی[۵] که به افزایش انگیزه درونی شغل منجر می‌شود و یکی از عوامل مهمی است که می‌تواند باعث بهبود عملکرد مدیران شود. در ضمن ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی با عواملی که عملکرد را افزایش می‌دهد مرتبط است (نیری و عالم تبریز، ۲۰۱۴). نظام ارزیابی عملکرد مدیر می‌تواند درباره توانمندی مدیریتی نیز بازخورد فراهم کند (نمازی و ابراهیمی، ۱۳۹۲).

افزون براین، نظام جامع ارزیابی عملکرد می‌تواند با فراهم کردن اطلاعات درباره راهبردها و عملیات سازمان، وضوح نقش[۶] مدیران را افزایش داده و به درک بهتر نقش آن‌ها در سازمان کمک کند. دستیابی به اطلاعات عملکرد جامع به مدیران این امکان را می‌دهد که دید وسیعی داشته و نقطه مرجعی را برای درک نقش‌های خود در درون سازمان ایجاد کند (بوون و لاولر[۷]، ۱۹۹۲). در ضمن، نظام جامع ارزیابی عملکرد می‌تواند به‌وضوح و ارائه هدف راهبردی کمک کرده و ابعاد مختلف عملکردی را تسخیر کند که در توصیف عملیات سازمان مهم است (سیمونس[۸]، ۲۰۰۰).

نگرش نسبت به اطلاعات حسابداری[۹] بیانگر دیدگاه کلی مدیران نسبت به اطلاعات حسابداری است. اطلاعات حسابداری به‌ویژه در بحث ارزیابی عملکرد دو هدف اصلی دارد: نقش تأثیرگذاری بر تصمیم‌گیری[۱۰] و نقش تسهیل‌کنندهٔ تصمیم‌گیری[۱۱] (گرافتون، لیلز و ویدنر[۱۲]، ۲۰۱۰؛ وان وین

1 Atkinson and Epstein
2 Kaplan and Norton
3 managerial Performance
4 Ilgen, Fisher, and Taylor
5 Psychological Empowerment
6 Role Clarity
7 Bowen and Lawler
8 Simons
9 Attitudes Towards Accounting Information
10 Decision-Influencing Role
11 Decision-Facilitating Role
12 Grafton, Lillis, and Widener

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

درکس[1]، ۲۰۱۰؛ نمازی و ابراهیمی،۱۳۹۲). هدف اطلاعات تسهیل‌کننده تصمیم، بهبود تخصیص منابع توسط مدیریت است، درحالی‌که هدف اطلاعات تأثیرگذار بر تصمیم، بهبود کنترل سازمان بر تصمیم‌های اتخاذشده توسط کارکنانش می‌باشد. (نمازی و ابراهیمی، ۱۳۹۲). نگرش و استفاده از اطلاعات حسابداری می‌تواند اثر معناداری در تسهیل تصمیم‌گیری مدیران در همه سطوح داشته باشد (چانگ و اگلتون[2]، ۲۰۰۳). افزون بر این، تجربه و دانش مالی بر تصمیمات مدیرعامل مؤثر است و می‌تواند عملکرد شرکت را تحت تأثیر قرار دهد. (ملا زاده، دشت‌بیاض و ساعی، ۱۳۹۵). همچنین، استفاده از اطلاعات حسابداری علاوه برافزایش دانش کاری مدیران، به‌عنوان ورودی تصمیم‌گیری آنان در نظر گرفته می‌شود (هال[3]، ۲۰۱۰)؛ بنابراین، نظام ارزیابی عملکرد می‌تواند همواره نقش مکمل یا مؤثر داشته و همراه با اطلاعات حسابداری به‌عنوان ابزاری هدفمند، موجب بهبود بهره‌وری شود (چنهال، متیو و دیوید[4]، ۲۰۱۷).

بر اساس مطالعات انجام‌شده، این حوزه از دانش حسابداری مدیریت در ایران مورد توجه قرار نگرفته و مطالعه چندانی روی آن صورت نپذیرفته است. در این راستا، مطالعه حاضر در زمینه نظام جامع ارزیابی عملکرد به‌عنوان یک عامل مؤثر از طریق متغیرهای میانجی بر عملکرد مدیریتی به بررسی و پژوهش پرداخته است. به گونه دقیق‌تر، پرسش‌های اصلی این مطالعه عبارت‌اند از:

- تأثیر نگرش نسبت اطلاعات حسابداری، به‌عنوان یک متغیر میانجی بر رابطه بین نظام جامع ارزیابی عملکرد و عملکرد مدیریتی در شرکت‌های برق منطقه‌ای چیست؟
- تأثیر وضوح نقش، به‌عنوان یک متغیر میانجی بر رابطه بین نظام جامع ارزیابی عملکرد و عملکرد مدیریتی در شرکت‌های برق منطقه‌ای چیست؟
- تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی، به‌عنوان یک متغیر میانجی بر رابطه بین نظام جامع ارزیابی عملکرد و عملکرد مدیریتی در شرکت‌های برق منطقه‌ای چیست؟
- تأثیر وضوح نقش، بر توانمندسازی روان‌شناختی مدیران در شرکت‌های برق منطقه‌ای چیست؟

بنابراین، با توجه به منافع ناشی از نظام‌های ارزیابی عملکرد و شکاف موجود با عملکرد مدیریتی این پژوهش ضرورت وجود و پیامدهای رفتاری این نظام‌ها را بر عملکرد مدیران شرکت‌های برق منطقه‌ای موردبررسی قرار داده تا این شرکت‌ها بتوانند با استفاده از نظام جامع

1 Van Veen-Dirks
2 Chong and Eggleton
3 Hall
4 Chenhall, Matthew, and David

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

ارزیابی عملکرد، استراتژی‌های خود را اصلاح‌کرده و به ارزیابی عملکرد سازمان از جنبه‌های مختلف بپردازند؛ لذا نظر به اهمیت ارزیابی عملکرد و عملکرد مدیریتی در شرکت‌های برق منطقه‌ای کشور، این مطالعه پرسش‌های بالا را در این محیط انجام داده است. از این رو، با توجه به سازوکار پژوهش حاضر و متغیرهای موجود، این مقاله با مبانی نظری و پیشینه پژوهش‌های مرتبط با موضوع و هم‌چنین روش پژوهش و فرضیه‌های برگرفته از مسئله و مبانی نظری پژوهش ادامه می‌یابد و پس‌ازآن، نتایج آزمون فرضیه‌ها بیان شده و سرانجام با توجه به نتایج آزمون فرضیه‌ها، مبانی نظری و پیشینه‌ها، نتیجه‌گیری شده و با ارائه پیشنهادها به پایان می‌رسد.

۲- مروری بر مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱- مبانی نظری

نظام جامع ارزیابی عملکرد و توانمندسازی روان‌شناختی

نظام جامع ارزیابی عملکرد باورهای مدیران واحدهای تجاری را نسبت به هر بعد از توانمندسازی روان‌شناختی: احساس معنادار[1] بودن، شایستگی[2]، خودسازماندهی[3] و مؤثر بودن[4] افزایش می‌دهد. اطلاعات عملکرد می‌تواند باورهای افراد را در ارتباط با اهداف تقویت کند، مدیران معتقدند وقتی نتایج عملیات ارائه شود، آن‌ها احساس ارزشمندی می‌کنند (کنگر و کانانگو[5]، ۱۹۸۸). به‌علاوه، دستیابی بیشتر به اطلاعات عملکردی در فراهم کردن امکان این باور در مدیران که کار آن‌ها باارزش است ضروری است (اسپریتزر[6]، ۱۹۹۵). فراهم کردن اطلاعات عملکرد برای افراد در یک سازمان، باورهای شایستگی را تقویت می‌کند (گیست و میشل[7]، ۱۹۹۲). این بدان علت است که اطلاعات عملکرد توانایی افراد را در ارزیابی عملکردشان بهبود می‌دهد.

توانمندسازی روان‌شناختی به افزایش انگیزه درونی شغل منجر می‌شود که در مجموعه‌ای چهار مقوله‌ای تعریف‌شده است؛ احساس معنادار بودن (اطمینان از به دنبال کردن اهداف شغلی مهم و باارزش)، شایستگی (اطمینان از دارا بودن توانایی‌های لازم برای انجام فعالیت‌های مربوط به خود)، خودسازماندهی (اطمینان داشتن از حق انتخاب، در شروع و نظم دادن به فعالیت‌های مربوط به خود) و احساس مؤثر بودن (اطمینان داشتن به توان تأثیرگذاری بر نتایج و پیامدهای

1 Meaning
2 Competence
3 Self-determination
4 Impact
5 Conger and Kanungo
6 Spreitzer
7 Gist and Mitchell

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

استراتژیک، اداری، عملیاتی شغل خود) (اسپریتزر، ۱۹۹۵؛ توماس و ولتهاوس[1]، ۱۹۹۰). سطوح بالای معنادار بودن، شایستگی، خودسازماندهی و احساس مؤثر بودن، انگیزه درونی شغلی بالاتری را منعکس می‌کند (توماس و لتهاوس، ۱۹۹۰)؛ بنابراین، انتظار می‌رود تمرکز روی شغل، تلاش و پافشاری در حین انجام کار منجر به بهبود راهبردهای عملیاتی مناسب شوند (میشل و دانیلز[2]، ۲۰۰۳). ایجاد اطلاعات عملکرد کافی توسعه توانمندسازی روان‌شناختی را افزایش می‌دهد.

توانمندسازی روان‌شناختی و عملکرد مدیریتی

هر بعد توانمندسازی روان‌شناختی مرتبط با رفتارهای بهبود عملکرد مدیریتی است. افرادی که شغل خود معنا داده و یا بیشتر به آن توجه می‌کنند، تلاش و تعهد بیشتری نسبت شغل دارند و ازاین‌رو، می‌توانند در برابر موانع ایستادگی کنند (لیدن، واین و اسپارو[3]، ۲۰۰۰؛ توماس و ولتهاوس، ۱۹۹۰). افرادی که معتقدند می‌توانند عملکرد خوبی در کار داشته باشند (خود را شایسته می‌دانند) بهتر از افرادی که فکر می‌کنند شکست خواهند خورد عمل می‌کنند (گیست و میشل، ۱۹۹۲)؛ بنابراین، عملکرد زمانی افزایش می‌یابد که مدیران به باور اختیار تصمیم‌گیری و چگونگی انجام کار برسند (میلرو مونگ[4]، ۱۹۸۶).

نظام جامع ارزیابی عملکرد و وضوح نقش

یکی از مهم‌ترین نظریه‌های مرتبط با مدیریت که خود از نظریه‌های سیستم‌های اجتماعی نشأت می‌گیرد، نظریه نقش[5] می‌باشد که پیرامون انتظارات فرد از خود، انتظارات دیگران از فرد و چگونگی ادراک انتظارات دیگران از فرد اظهارنظر می‌کند .شناخت نظریه نقش، مدیر را برای درک انطباق و انجام بهتر نقش اجتماعی آماده می‌سازد. وضوح نقش به باورهای افراد درباره انتظارها و رفتارهای مرتبط با وظیفه آن‌ها اشاره دارد (کاهن، ولف، کوین و اسنوک[6]، ۱۹۶۴). دو جنبه از وضوح نقش عبارت‌اند از: وضوح هدف[7] (میزانی از اهداف حاصل از شغل که به‌وضوح بیان و به‌خوبی تعریف‌شده‌اند) و وضوح فرآیند[8] (میزانی که افراد درباره چگونگی انجام کار خود اطمینان دارند) (ساویر[9]، ۱۹۹۲). انتظار می‌رود که اطلاعات نظام جامع عملکرد به توضیح

1 Thomas and Velthouse
2 Michel and Daniels
3 Liden, Wayne, and Sparrow
4 Miller and Monge
5 Role Theory
6 Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, and Rosenthal
7 Goal Clarity
8 Process Clarity
9 Sawye

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

انتظارات نقش مدیران و رفتارهای مناسب آنان کمک کند. سیستم‌های حسابداری مدیریت را می‌توان برای آگاهی افراد، از انتظاراتی که از آن‌ها در مورد نقشی که دارند بکار برد (کولینز، ۱۹۸۲). به‌ویژه، اطلاعات نظام جامع ارزیابی عملکرد می‌تواند با در نظر گرفتن اهداف خاص و رفتارهای مناسب مرتبط با یک نقش کاری، نقش‌های افراد را در سازمان توضیح دهد (ایلگن و همکاران، ۱۹۷۹).

وضوح نقش و عملکرد مدیریتی

افراد برای اجرای موفق کارها نیازمند اطلاعات کافی هستند. نبود اطلاعات درباره اهداف شغلی و رفتارهای شغلی مؤثر می‌تواند به تلاش ناکارآمد، بی‌هدف یا ناکافی برای انجام کارها منجر شود و ازاین‌رو، عملکرد شغلی را کاهش دهد (توبر و کولینز[1]، ۲۰۰۰). وقتی مدیران واحدهای تجاری بدانند چه‌کاری باید انجام دهند و چگونه باید کارکردهای مدیریتی را اجرا کنند، می‌توانند در راستای اهداف و استراتژی، بهبود عملکرد سازمان را فراهم نمایند. نتایج تجربی نشان می‌دهد که ابهام نقش، عملکرد کاری را کاهش می‌دهد (توبر و کولینز، ۲۰۰۰).

وضوح نقش و توانمندسازی روان‌شناختی

کارکنانی که هدف‌های کاری روشن دارند و از چگونگی دستیابی به این هدف‌ها نیز آگاه هستند به این باور می‌رسند که می‌توانند شغلشان را بامهارت انجام دهند و احساس شایسته بودن کنند . کارکنانی با انتظارات نقش نامشخص، بی‌میل هستند و در انجام کار، ابتکاری ندارند. سطوح بالای شفافیت نقش، کارکنان را قادر می‌سازد راهکارهایی را برای انجام مؤثر وظایف ارائه دهند، این امر خودمختاری یا آزادی عمل را در آن‌ها افزایش می‌دهد. فقدان شفافیت نقش این باور را به آن‌ها القا می‌کند که آن‌ها نیازمند حمایت هستند، بنابراین احساس مؤثر بودن در محیط کارشان را کاهش می‌دهد (اسپریتزر، کیزیلوس و ناسون[2]، ۱۹۹۷). کارکنانی که درکی از نقششان داشته باشند تصمیم‌هایی خواهند گرفت که در نتایج کار مؤثر واقع خواهد شد (ساویر،۱۹۹۲).

ابعاد شفافیت نقش شامل شفافیت هدف و شفافیت فرایند که برگرفته از نظریه ساویر می‌باشد .شفافیت هدف اشاره می‌کند به حدی که در آن اهداف عینی و کلی نتایج یک شغل به‌طور واضح بیان و مشخص‌شده است و شفافیت فرایند حدی است که در آن فرد از چگونگی و روند انجام دادن شغلش آگاه است (ساویر،۱۹۹۲).

1 Tubre And Collins
2 Spreitzer, Kizilos, and Nason

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

نظام جامع ارزیابی عملکرد و نگرش نسبت به اطلاعات حسابداری

اطلاعات حسابداری یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های برنامه‌ریزی و سیستم نظارتی است و در بهبود عملکرد مدیریتی نقش تسهیل‌گر را در تصمیم‌گیری‌ها ایفا می‌کند. (اسپرینکل[1]، ۲۰۰۳). در حال حاضر نیز به دلیل اینکه شکاف بین مالکان و مدیران گسترده‌تر شده، اطلاعات حسابداری نقش بسیار بااهمیت‌تری نسبت به گذشته، در ساختار سازمانی پیداکرده است (مهربان پور، برهانی، گرامی راد و کربلایی حسنی، ۱۳۹۶). اگر بپذیریم یک هدف عمومی و مشترک از تهیه و ارائه اطلاعات حسابداری، فراهم ساختن مبنایی برای تصمیم‌گیری‌های اقتصادی است، خواهیم پذیرفت که مطالعه در ابعاد رفتاری حسابداری ضروری است. جنبه‌های رفتاری در تدوین و بسط نظریه‌های حسابداری و ارائه اطلاعات در سیستم‌های تصمیم‌گیری حائز اهمیت است. (بدری،۱۳۷۲)؛ بنابراین، تأثیر اطلاعاتی پیامدهای رفتاری، یکی از مؤلفه سیستم حسابداری مدیریت یعنی نظام جامع ارزیابی عملکرد، از اهمیت خاصی برخوردار است (وب[2]،۲۰۰۴).

هدف نهایی حسابداری مدیریت و حسابداری مالی مشابه است که شامل ارزیابی عملکرد گذشته برای اهداف پاسخگویی و اطلاع‌رسانی و نیز طرح‌هایی برای آینده جهت اتخاذ تصمیمات منطقی تخصیص سرمایه می‌باشند (رهنمای رود پشتی و همایونی راد، ۱۳۹۵)؛ بنابراین، اطلاعات حسابداری مدیریت به‌ویژه در بحث ارزیابی‌های عملکرد دو هدف اصلی دارد: نقش تأثیرگذاری بر تصمیم‌گیری و نقش تسهیل‌کننده تصمیم‌گیری (گرافتون و همکاران، ۲۰۱۰؛ اسپرینکل، ۲۰۰۳؛ وان وین درکس، ۲۰۱۰؛ نمازی و ابراهیمی،۱۳۹۲). تأکید شده است که این دو رویکرد متکی بر یکدیگر هستند. به‌عبارت‌دیگر، این دو هدف لزوماً نامربوط با یکدیگر نیستند. نقش تأثیرگذاری بر تصمیم مربوط به استفاده از اطلاعات حسابداری مدیریت برای کاهش مشکلات کنترل سازمانی به‌منظور تشویق و کنترل مدیران و کارمندان است. از سوی دیگر، نقش تسهیل‌کننده بر تصمیم‌گیری به استفاده از اطلاعات حسابداری مدیریت برای مقابله با شرایط عدم اطمینان قبل از تصمیم‌گیری اشاره دارد. نظام‌های ارزیابی عملکرد باعث ایجاد اطلاعات برای مدیران در تصمیم‌گیری‌ها خواهد بود. چرا که بخش زیادی از اطلاعات لازم برای تصمیم‌گیری‌های مدیریتی از طریق نظام ارزیابی عملکرد فراهم می‌آید؛ بنابراین، نظام ارزیابی عملکرد می‌تواند همواره نقش مکمل یا مؤثر داشته و همراه با اطلاعات حسابداری به‌عنوان ابزاری هدفمند، موجب بهبود بهره‌وری شود (چنهال و همکاران، ۲۰۱۷).

1 Sprinkle
2 Webb

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

نگرش نسبت به اطلاعات حسابداری و عملکرد مدیریتی

شیوه‌هایی که اطلاعات حسابداری مدیریت بر سازمان تأثیر می‌گذارد را می‌توان تحت عنوان تسهیل‌کننده تصمیم و تأثیرگذار بر تصمیم طبقه‌بندی نمود. هدف اطلاعات تسهیل‌کننده تصمیم، بهبود تخصیص منابع توسط مدیریت است، درحالی‌که هدف اطلاعات تأثیرگذار بر تصمیم، بهبود کنترل سازمان بر تصمیم‌های اتخاذشده توسط کارکنانش می‌باشد. (نمازی و ابراهیمی، ۱۳۹۲). استفاده از اطلاعات حسابداری می‌تواند اثر معنی‌داری در تسهیل تصمیم‌گیری مدیران در همه سطوح داشته باشد (چانگ و اگلتون، ۲۰۰۳). استفاده از اطلاعات حسابداری علاوه برافزایش دانش کاری مدیران، به‌عنوان ورودی تصمیم‌گیری آنان در نظر گرفته می‌شود (هال، ۲۰۱۰). کیفیت بالای اطلاعات حسابداری بهبود عملکرد سازمان و مدیران به دنبال خواهد شد (لیو[1]،۲۰۱۷).

فعالیت‌های مدیران را می‌توان به‌طورکلی در قالب پنج وظیفه اصلی برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و رهبری، هماهنگی و نظارت طبقه‌بندی کرد که چارچوب سودمندی را برای سامان دادن به شفافیت و آگاهی مدیریت در راستای اهداف شرکت فراهم می‌آورد (رفیع‌زاده و رونق، ۱۳۹۲). سیستم اطلاعات حسابداری ازجمله سیستم‌های اصلی و اساسی سیستم اطلاعات مدیریت شمرده می‌شوند و وظیفه آن تأمین نیازهای اطلاعاتی سطوح مختلف مدیران در زمینه‌های برنامه‌ریزی و کنترل منابع، ارزیابی عملکرد و تصمیم‌گیری است (حاجی‌ها و نبیونی، ۱۳۹۳) و اطلاعات ارزشمندی جهت تصمیم‌گیری فراهم می‌کند (پراساد وگرین[2]، ۲۰۱۵). بالا بودن توانایی مدیران، کارکنان و توانایی ارزیابی عملکرد به پیاده‌سازی بودجه‌ریزی عملیاتی کمک می‌نماید (کرامتی و بیات،۱۳۹۵) به‌علاوه، بسیاری از پیشینه پژوهش‌های گذشته به بودجه‌ریزی مشارکتی، میزان اهمیت ویژگی‌های اطلاعاتی و نقش سیستم حسابداری مدیریت به‌منظور بهبود عملکرد مدیران و تصمیم‌گیری‌های استراتژیک سازمان‌ها اشاره کردند (اگبجول[3]، ۲۰۰۵؛ روخمن[4]،۲۰۱۷؛ شکرخواه، قربانی و فلاح، ۱۳۹۳). ارزیابی عملکرد بر مبنای حسابداری تعهدی به تصمیم‌گیری مؤثر مدیران کمک می‌کند.

1 Luo
2 Prasad and Green
3 Agbejule
4 Rokhman

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

۲-۲- پیشینه پژوهش

دوسانتوس و لونکس[1] (۲۰۱۷) به بررسی تأثیر نظام ارزیابی عملکرد بر وضوح نقش، توانمندسازی روان‌شناختی و عملکرد مدیریتی پرداخته است. نتایج پژوهش نشان داد که نظام ارزیابی عملکرد بر عملکرد مدیریتی به‌طور غیرمستقیم از طریق متغیرهای واسطه‌ای وضوح نقش (ابعاد اهداف و فرایندها) و بعد احساس شایستگی از ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی مؤثر است؛ همچنین ابعاد وضوح نقش (اهداف و فرایندها) بر عملکرد مدیریتی تأثیر دارد؛ ولیکن بعد احساس مؤثر بودن از ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی بر عملکرد مدیریتی تأثیر ندارد.

نگیوینا، میاب، ویناتاک و وینسنت[2] (۲۰۱۷) نیز به بررسی تأثیر سبک، تحول رهبری و سیستم کنترل مدیریت بر عملکرد مدیریتی پرداختند. نتایج پژوهش بیانگر آن است که سبک و تحول رهبری تأثیر مستقیم و معناداری بر عملکرد مدیریتی دارد. همچنین یافته‌ها حاکی از تأثیر مستقیم و معنادار سبک و تحول رهبری بر نظام جامع ارزیابی عملکرد و اطلاعات حسابداری وجود دارد؛ اما تأثیر معناداری بر سیستم‌های پاداش‌ده‌ی وجود ندارد. در ضمن سبک و تحول رهبری از طریق متغیرهای نظام جامع ارزیابی عملکرد، سیستم‌های پاداش‌ده‌ی و اطلاعات حسابداری بر عملکرد مدیریتی تأثیر غیرمستقیم جزئی دارد.

عبدالله رازاک، مصطفی و ابوکسیم[3] (۲۰۱۶) نیز به بررسی ارزیابی متوازن بر عملکرد مدیریتی با تأکید بر متغیر توانمندسازی روان‌شناختی پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از آن است استفاده از ارزیابی متوازن بر توانمندی روان‌شناختی و عملکرد مدیریتی مؤثر است.

زنیتا؛ نلی، اینوگراها و جمالیاح[4] (۲۰۱۵) نیز به بررسی تأثیر توانایی اطلاعاتی بر عملکرد مدیریتی با تأکید بر متغیرهای حسابداری مدیریت استراتژیک و خودکارآمدی پرداخته‌اند. نتایج پژوهش بیانگر آن است که رابطه مستقیم بین توانائی اطلاعاتی و خودکارآمدی و حسابداری مدیریت استراتژیک بر عملکرد مدیریتی وجود دارد. همچنین نتایج پژوهش نشان می‌دهد تأثیر اطلاعات حسابداری مدیریت استراتژیک بر عملکرد مدیریتی موجب تقویت خودکارآمدی می‌شود.

مارجینسون؛ لاری، ملوین و تونی[5] (۲۰۱۴) نیز به بررسی تأثیر مثبت ارزیابی بر نقش توانمندسازی و عملکرد پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد استفاده از معیارهای غیرمالی می‌تواند موجب تأثیر مثبت توانمندسازی روان‌شناختی و به‌صورت غیرمستقیم موجب افزایش

1 Dos Santos and Lunkes
2 Nguyena, Miab, Winatac, and Vincen
3 Abdul Razak, Mustapha, and Abu Kasim
4 Zenitaa, Nelly, Anugeraha, and Jamaliah
5 Marginson, Laurie, Melvin, and Tony

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

عملکرد می‌شود. همچنین یافته‌های پژوهش حاکی از نقش توانمندسازی روان‌شناختی در سیستم‌های کنترل مدیریت است.

هال[1] (۲۰۰۸) به بررسی تأثیر نظام‌های جامع ارزیابی عملکرد بر وضوح نقش، توانمندسازی روان‌شناختی و عملکرد مدیریتی پرداخته است. نتایج پژوهش نشان داد که نظام‌های جامع ارزیابی عملکرد بر عملکرد مدیریتی به‌طور غیرمستقیم از طریق متغیرهای میانجی وضوح نقش و توانمندسازی روان‌شناختی مؤثر است. این پژوهش بر نقش سازوکار انگیزشی و شناختی در توضیح تأثیر سیستم‌های حسابداری مدیریت بر عملکرد مدیریتی تأکید می‌کند.

۳- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع پژوهش‌های کمّی است که از روش علمی و اثبات تجربی استفاده می‌کند و بر اساس فرضیه‌ها و طرح‌های پژوهش از قبل تعیین‌شده انجام می‌شود. از این دسته پژوهش‌ها زمانی استفاده می‌شود که معیار اندازه‌گیری داده‌ها کمّی است و برای استخراج نتیجه‌ها از فن‌های آماری استفاده می‌شود (نمازی، ۱۳۸۲). هم‌چنین، ازآنجاکه داده‌های این مطالعه از طریق پرسش‌نامه جمع‌آوری می‌شود، می‌توان پژوهش حاضر را از نوع پژوهش‌های پیمایشی دانست. به لحاظ هدف نیز در دسته پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد.

جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه مدیرانی که در شرکت‌های برق منطقه‌ای کشور به هر نحوی می‌توانند تسهیل گر تصمیم باشند (شامل مدیران عامل، معاونین، مشاوران، مدیران مالی و بودجه)، تشکیل می‌دهند. درنتیجه، تعداد ۱۶۰ پرسش‌نامه در بین اعضای جامعه آماری توزیع شد که در نهایت ۱۲۵ پرسش‌نامه مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفت.

در ارتباط با ارزیابی متغیرهای پژوهش از پرسش‌نامه استفاده‌شده است. به‌منظور حصول اطمینان از اعتبار محتوایی، سؤال‌های پرسش‌نامه با نظر متخصصان و صاحب‌نظران در چندین مرحله اصلاح و نهایی شد. برای ارزیابی قابلیت اطمینان یا پایایی پرسش‌نامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده‌شده است. به این منظور در ابتدا تعداد ۳۰ عدد پرسش‌نامه بین تعدادی از افراد جامعه آماری به‌صورت تصادفی توزیع شد که نتایج حاکی از پایایی مناسب ابزار پژوهش بود. برای تجزیه‌وتحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از پرسش‌نامه، از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده می‌شود. هم‌چنین، برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از نرم‌افزار آماری SPSS و نرم‌افزار مدل‌بندی معادلات ساختاری Smart PLS استفاده شده است.

1 Hall

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

۴- فرضیه‌های پژوهش

مطالعه حاضر به دنبال یافتن این پاسخ است که: تأثیر متغیرهای (وضوح نقش و توانمندسازی روان‌شناختی) و نگرش نسبت به اطلاعات حسابداری در ارتباط با نظام جامع ارزیابی عملکرد و عملکرد مدیریتی، به‌عنوان متغیرهای میانجی چیست؟

برای پاسخ‌گویی به سؤال‌های بالا و بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش که پیش‌ازاین مطرح شد، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر طراحی و تدوین‌شده است:

فرضیه اول: نگرش نسبت به اطلاعات حسابداری، بر رابطه بین نظام جامع ارزیابی عملکرد و عملکرد مدیریتی در شرکت‌های برق منطقه‌ای نقش واسطه‌ای ایفا می‌کند.

فرضیه دوم: تأثیر وضوح نقش، بر رابطه بین نظام جامع ارزیابی عملکرد و عملکرد مدیریتی در شرکت‌های برق منطقه‌ای نقش واسطه‌ای ایفا می‌کند.

فرضیه سوم: توانمندسازی روان‌شناختی، بر رابطه بین نظام جامع ارزیابی عملکرد و عملکرد مدیریتی در شرکت‌های برق منطقه‌ای نقش واسطه‌ای ایفا می‌کند.

فرضیه چهارم: وضوح نقش بر توانمندسازی روان‌شناختی مدیران در شرکت‌های برق منطقه‌ای تأثیر دارد.

۵- مدل مفهومی و متغیرهای پژوهش

شکل شماره (۱) مدل مفهومی بکار گرفته‌شده در این پژوهش را بر اساس مبانی نظری و فرضیه‌های ارائه‌شده در بخش‌های قبل نشان می‌دهد. همان‌گونه که پیش‌تر آمد، در پژوهش حاضر جهت اندازه‌گیری و سنجش هر یک از متغیرهای پژوهش از پرسش‌نامه استفاده شده است. کلیه پرسش‌نامه‌های مورداستفاده در این مطالعه که در پژوهش‌های خارجی استفاده‌شده‌اند، با توجه به وضعیت ایران و به‌خصوص صنعت برق کشور، بومی‌سازی شده‌اند. به‌طورکلی، متغیرهای پژوهش حاضر عبارت‌اند از:

متغیر مستقل: نظام جامع ارزیابی عملکرد متغیر مستقل این پژوهش است. برای اندازه‌گیری این متغیر از پرسش‌نامه اقتباسی از هال (۲۰۰۸) و چنهال (۲۰۰۵) استفاده‌شده است که با تعدیلات لازم دربرگیرنده ۹ سؤال است.

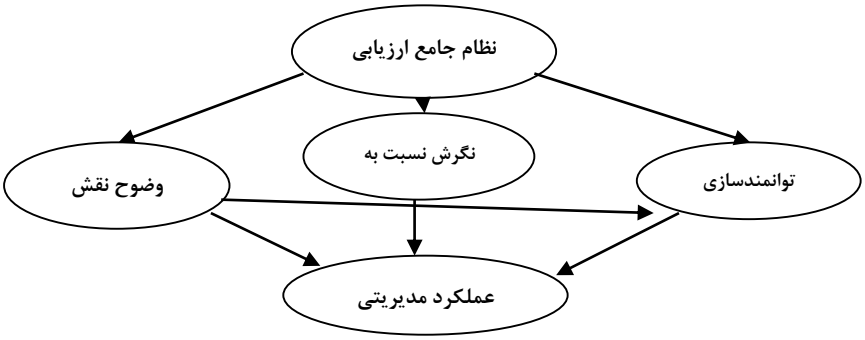
متغیر وابسته: عملکرد مدیریتی متغیر وابسته است. برای اندازه‌گیری این متغیر نیز از پرسش‌نامه اقتباسی ماهونی، جرد و کرول[1] (۱۹۶۵) استفاده‌شده است. عملکرد مدیریتی ماهونی و همکاران (۱۹۶۵) شامل هشت بعد مرتبط با برنامه‌ریزی، بررسی، هماهنگی، ارزیابی، نظارت،

1 Mahoney, Jerdee and Carroll

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

امور کارکنان، مذاکره و رابط بسط یافته است و همچنین شامل ارزیابی کلی عملکرد می‌شود. این پرسش‌نامه با تعدیلات لازم مشتمل بر ۲۵ سؤال است. پرسش‌نامه ماهونی و همکاران (۱۹۶۵) برای اندازه‌گیری عملکرد مدیریتی در اکثر مطالعات حسابداری استفاده می‌شود (چونگ و چونگ[1]، ۲۰۰۲؛ اوتلی و پولانن[2]، ۲۰۰۰).

متغیرهای میانجی: سه متغیر نگرش نسبت به اطلاعات حسابداری، وضوح نقش و توانمندسازی روان‌شناختی به‌عنوان متغیرهای میانجی در این پژوهش ایفای نقش می‌کنند. برای اندازه‌گیری نگرش نسبت به اطلاعات حسابداری از پرسش‌نامه‌ای که توسط پژوهش‌گر تهیه شده است، استفاده می‌شود که دربرگیرنده ۹ سؤال در زمینه‌های نقش اطلاعات حسابداری در قیمت تمام‌شده برق، برنامه‌ریزی و تصمیم گیرهای استراتژیک، شیوه‌های تأمین مالی، بودجه‌ریزی، مدیریت ریسک، ارزیابی پروژه‌های سرمایه‌ای و... طراحی‌شده است. برای اندازه‌گیری ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی (معنادار بودن، شایستگی، سازماندهی و تأثیرگذاری) از پرسش‌نامه اقتباسی از اسپریتزر (۱۹۹۵) استفاده شد. این پرسش‌نامه از ۱۲ سؤال تشکیل شده است. همچنین، برای اندازه‌گیری متغیر وضوح نقش (وضوح هدف و وضوح فرآیند) از پرسش‌نامه اقتباسی ساویر (۱۹۹۲) استفاده شد. این پرسش‌نامه از ۹ سؤال تشکیل‌شده است.



شکل (۱). مدل مفهومی پژوهش

۶- یافته‌های پژوهش

آماره های توصیفی

در بخش اول پرسش‌نامه، ۷ سؤال عمومی مرتبط با ویژگی‌های فردی پاسخ‌دهندگان شامل جنس، سن، تحصیلات، رشته تحصیلی، سابقه کاری و میزان تجربه در سمت فعلی و میزان تجربه در

1 Chong, and Chong
2 Otley and Pollanen

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

شرکت مطرح‌شده است. نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل توصیفی این سؤال‌ها در زیر منعکس‌شده است. نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل توصیفی سؤال‌های عمومی پرسش‌نامه نشان می‌دهد از بین ۱۲۵ نفر پاسخ‌دهندگان به پرسش‌نامه، ۱۱۹ نفر، معادل ۹۵/۲ درصد را مردان و مابقی را زنان تشکیل می‌دهند.

بررسی سن پاسخ‌دهندگان نیز نشان‌دهنده این موضوع است که سن ۲۴/۸ درصد از آزمودنی‌ها کمتر از ۴۵ سال است و سن ۷۵/۲ درصد از آزمودنی‌ها بیشتر از ۴۵ سال است. نتایج به‌دست‌آمده از تجزیه‌وتحلیل میزان تحصیلات نشان می‌دهد که کلیه پاسخ‌دهندگان دارای مدرک کارشناسی به بالا هستند.

بررسی رشته تحصیلی پاسخ‌دهندگان نیز نشان‌دهنده این موضوع است که ۱۹/۲ درصد از پاسخ‌دهندگان در رشته حسابداری، ۲۲/۴ درصد رشته مدیریت، ۵۳/۶ درصد رشته مهندسی و مابقی در سایر رشته‌ها تحصیل‌کرده‌اند. سابقه کاری نشان‌دهنده این است که ۹۶/۸ درصد بیشتر از ۱۰ سال سابقه کار در شرکت خوددارند. بررسی میزان تجربه در این سمت پاسخ‌دهندگان نیز نشان‌دهنده این موضوع است که ۷۲ درصد بیش از ۵ سال در پست مدیریت سابقه کاری دارند. این عوامل می‌تواند جهت اعتبار بخشیدن به یافته‌های پژوهش مورداستفاده قرار گیرد.

آمار استنباطی

پایایی از سه طریق، سنجش بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بررسی می‌گردد. مقادیر بار عاملی هر یک از متغیرهای آشکار پژوهش در جدول یک بیان‌شده است.

مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها درروش PLS، بعد از سنجش بارهای عاملی متغیرها، نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی سازه‌ها می‌رسد. ضرایب درصورتی‌که بالاتر از ۰/۷ باشد حاکی از پایایی مناسب مدل دارد. مقادیر مربوط برای تمامی سازه‌ها، بالاتر از ۰/۷ بوده و نشان از پایایی مناسب مدل دارد.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

جدول (۱). بار عاملی هر یک از متغیرهای آشکار پژوهش

سازه‌ها	عنوان در مدل	متغیرها (گویه‌ها)	بار عاملی	سازه‌ها	عنوان در مدل	متغیرها (گویه‌ها)	بار عاملی
نظام جامع ارزیابی عملکرد	PMCS	Q_1	۰/۸۲۱	عملکرد مدیریتی	P Manage	برنامه‌ریزی	۰/۶۸۱
		Q_2	۰/۸۰۳			رسیدگی	۰/۶۲۰
		Q_3	۰/۸۶۸			هماهنگی	۰/۵۴۰
		Q_4	۰/۷۹۲			ارزشیابی	۰/۷۵۳
		Q_5	۰/۸۶۲			سرپرستی	۰/۸۱۳
		Q_6	۰/۸۱۱			کارکنان	۰/۷۷۷
		Q_7	۰/۸۴۷			مذاکره	۰/۴۷۷
		Q_8	۰/۷۹۳			نماینده	۰/۶۲۱
		Q_9	۰/۸۳۶			کلی	۰/۶۱۹
		Q_{10}	۰/۷۶۴			احساس شایستگی	۰/۷۴۲
نگرش نسبت به اطلاعات حسابداری	Inf. Accounting	Q_{11}	۰/۸۱۵	توانمندسازی روان‌شناختی	P E	احساس معنادار بودن	۰/۶۴۹
		Q_{12}	۰/۸۰۰			احساس خودسازمان‌دهی	۰/۷۰۳
		Q_{13}	۰/۷۸۶			احساس مؤثر بودن	۰/۷۸۰
		Q_{14}	۰/۶۸۷	وضوح نقش	Clarity	شایستگی	
		Q_{15}	۰/۷۸۱			اهداف	۰/۹۱۹
		Q_{16}	۰/۶۹۰			فرایند	۰/۹۲۱
		Q_{17}	۰/۶۵۶				
		Q_{18}	۰/۵۳۵				

جدول (۲). ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای مکنون

عنوان در مدل	متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha >0.7)	ضریب پایایی ترکیبی (Alpha >0.7)
اطلاعات حسابداری	Inf. Accounting	۰/۸۸۷	۰/۹۰۹
توانمندسازی روان‌شناختی	P E	۰/۶۸۹	۰/۸۱۱
عملکرد مدیریتی	P Manage	۰/۸۳۸	۰/۸۷۴
نظام جامع ارزیابی عملکرد	PMCS	۰/۹۴۲	۰/۹۵۱
وضوح نقش	Clarity	۰/۸۱۷	۰/۹۱۷

روایی همگرا به بررسی میزان همبستگی هر سازه با متغیرها (شاخص‌های) خود می‌پردازد. معیار AVE محاسبه‌شده توسط نرم‌افزار PLS برای این منظور به کار می‌رود. مقدار مناسب برای AVE، ۰/۵ به بالاست.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

جدول (۳). میانگین واریانس استخراجی (AVE) متغیرهای مکنون

عنوان در مدل	متغیرهای مکنون	میانگین واریانس استخراجی (AVE >0.7)
اطلاعات حسابداری	Inf. Accounting	۰/۵۳۱
توانمندسازی روان‌شناختی	P E	۰/۵۱۹
عملکرد مدیریتی	P Manage	۰/۵۳۲
نظام جامع ارزیابی عملکرد	PMCS	۰/۶۸۳
وضوح نقش	Clarity	۰/۸۴۶

جدول (٤). ماتریس فورنل و لارکر جهت بررسی روایی واگرا

سازه‌ها	اطلاعات حسابداری	توانمندسازی روان‌شناختی	عملکرد مدیریتی	نظام‌های ارزیابی عملکرد	وضوح نقش
اطلاعات حسابداری	[1]۰/۷۲۹				
توانمندی روان‌شناختی	۰/۳۵۵	[2]۰/۷۲۰			
عملکرد مدیریتی	۰/۳۱۹	۰/٦۹٤	[3]۰/۷۳۰		
نظام جامع ارزیابی عملکرد	۰/٦۱۷	۰/٤۱۹	۰/٤٦۲	[4]۰/۸۲٦	
وضوح نقش	۰/۳۳۵	۰/۵٦۰	۰/۵۵۸	۰/٤۱٤	[5]۰/۹۲۰

پردازش مدل ساختاری

مطابق با شکل زیر، مقدار R^2 برای سازه نگرش نسبت به اطلاعات حسابداری ۰/۳۸، برای سازه وضوح نقش ۰/۱۷۱، برای سازه ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی ۰/۳۵۵ و برای سازه عملکرد مدیریتی ۰/۵۲۵ می‌باشد که با توجه به مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد. لازم به ذکر است این ضریب برای متغیرهای برون‌زا محاسبه نمی‌گردد.

برازش مدل کلی (معیار GOF)

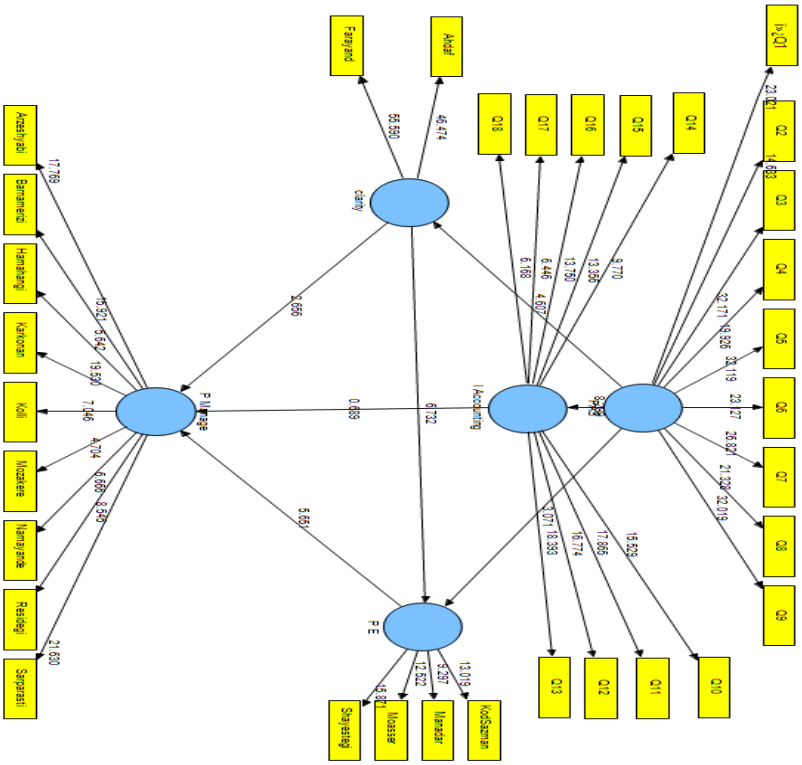
$$GOF = \sqrt{\overline{Communalities} \times \overline{R^2}} = \sqrt{0/604 \times 0/358} = 0/465 \qquad (۱)$$

مقدار $\overline{Communalities}$ برای متغیرهای پنهان اطلاعات حسابداری، توانمندسازی روان‌شناختی، عملکرد مدیریتی، نظام‌های ارزیابی عملکرد و وضوح نقش، به ترتیب برابرند با ۰/۵۳۱؛ ۰/۵۱۹؛ ۰/۵۳۲؛ ۰/۶۸۳ و ۰/۸۴۶ درنتیجه $\overline{Communalities}$ برابر با ۰/۶۰۴ و مقدار

1 ۰/۵۳۱√
2 ۰/۵۱۹ √
3 ۰/۵۳۲√
4 ۰/٦۸۳√
5 ۰/۸٤٦√

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

$\overline{R^2}$ برابر با ۰/۳۵۸ است. حاصل شدن مقدار ۰/۴۶۵ برای GOF نشان از برازش کلی قوی مدل در پژوهش حاضر دارد.



۷- بحث و نتیجه‌گیری

آزمون فرضیه‌ها

با توجه به چارچوب تحلیل داده‌ها در برازش مدل اندازه‌گیری، می‌توان به بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخت و به یافته‌های پژوهش رسید. در ارتباط با فرضیه اول، مقدار ضریب مسیر از متغیر "نظام جامع ارزیابی عملکرد" به متغیر "نگرش نسبت به اطلاعات حسابداری" معادل ۰/۶۱۷ و آماره t معادل ۸/۲۹۹ است که نشان می‌دهد "نظام جامع ارزیابی عملکرد" به‌طور مثبت و معناداری بر "نگرش نسبت به اطلاعات حسابداری" تأثیرگذار است. از طرفی مقدار ضریب مسیر از "نگرش نسبت به اطلاعات حسابداری" به متغیر "عملکرد مدیریتی" معادل ۰/۰۴۶ و آماره t معادل ۰/۶۸۹ است که نشان می‌دهد رابطه بین "نگرش نسبت به اطلاعات حسابداری" و "عملکرد مدیریتی" از نظر آماری معنادار نیست. ازاین‌رو رابطه غیرمستقیم "نظام

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

جامع ارزیابی عملکرد" بر "عملکرد مدیریتی" با متغیر میانجی "نگرش نسبت به اطلاعات حسابداری"، معنادار نمی‌باشد (رد فرضیه ۱). می‌توان چنین استنباط نمود در اکثر شرکت‌های دولتی جایگاه و نقش مدیریت مالی به‌خوبی تعریف‌نشده و الزامات قانونی بیشتر محرک جریان اطلاعات در سازوکار تصمیم‌گیری است. در شرکت‌های برق منطقه‌ای نیز به دلیل ساختار دولتی و تعرفه‌های برق دولتی، این مشکل جاری بوده و استفاده قابل‌توجه از بهای تمام‌شده برق در عملیات شرکت نمی‌شود. اخیراً بنا به الزامات قانونی، موضوع استقرار سیستم بهایابی برمبنای فعالیت[1] (ABC) مدنظر قرارگرفته است. به‌علاوه، در حوزه بودجه‌بندی شرکت‌های برق منطقه‌ای، فرایند بودجه‌ریزی عملیاتی اجرانشده و همچنان تدوین بودجه به شیوه سنتی در جریان است در این رویکرد حساسیت داده‌های مالی کارآمد و به‌روز و نیز نقش سیستم اطلاعات حسابداری در برنامه‌ریزی‌های بلندمدت و تصمیم‌گیری‌های استراتژیک، چندان پررنگ نخواهد بود. افزون بر این، بنا به شیوه تأمین منابع مالی پروژه‌های سرمایه‌ای شرکت‌های برق منطقه‌ای از محل بودجه عمومی و منابع دولتی و نیز تعهد انجام تکالیف مصوب از سوی مجلس و دولت، شیوه ارزیابی پروژه‌ها و انجام سرمایه‌گذاری‌های بلندمدت با رویکرد سنتی و دولتی در قالب تنظیم موافقت‌نامه با دولت بوده است. لذا اطلاعات حسابداری در شرکت‌ها تأثیر چندانی بر ارزیابی پروژه‌های سرمایه‌ای و پذیرش یا رد آنان (قبل از شروع) و قضاوت تخصصی در توجیه مالی-اقتصادی (حین اجرا) ندارد. از طرفی، با توجه به مالکیت دولتی شرکت‌های برق منطقه‌ای، انجام تجزیه‌وتحلیل وضعیت و عملکرد مالی شرکت از حساسیت لازم برخوردار نیست. بدین دلیل بررسی صورت‌های مالی دوره‌های مختلف، تحلیل مدیریت نقدینگی، درآمد و هزینه، قیمت تمام‌شده برق، تأمین منابع مالی، مدیریت ریسک، ارزیابی عملکرد مالی و ... در مقایسه با شرکت‌ها با مالکیت خصوصی موردتوجه کافی قرار نمی‌گیرد. در این خصوص عمدتاً به گزارش حسابرس مستقل اکتفا می‌گردد که مبنای تجزیه‌وتحلیل مناسب عملیات شرکت نبوده و همواره رویکرد گذشته‌نگر را دارد؛ بنابراین، به نظر می‌رسد در صنعت برق کشور به دلیل ساختار دولتی و عدم توجه کافی و توانایی پردازش اطلاعات توسط اکثر مدیران ارشد دولتی در تجزیه‌وتحلیل و بهره‌برداری از گزارش‌های مالی، این موضوع مغفول واقع‌شده و موجب کاهش بهره‌وری و افزایش هزینه می‌گردد؛ بنابراین، علی‌رغم تفاوت اهداف بنگاه‌های خصوصی و دولتی، بخش‌های دولتی نیز به همان اندازه بلکه بیش از آن نیازمند توجه به اطلاعات و گزارش‌های مالی می‌باشند. به‌علاوه، امروزه نقش اطلاعات حسابداری و اهمیت آن در تحقق اهداف سازمان‌ها بر هیچ‌کس پوشیده نیست. نتیجه به‌دست‌آمده از تأثیر نظام جامع ارزیابی عملکرد بر عملکرد مدیریتی از طریق متغیر میانجی اطلاعات

1 Activity Based Costing

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

حسابداری همسو با بخشی از پژوهش‌های طالب نیا و رستمی (۱۳۸۴)؛ اعتباریان، عمادزاده و روحانی (۱۳۹۲) و مخالف با پژوهش نگیوینا و همکاران (۲۰۱۷) است. در پژوهش نگیوینا و همکاران (۲۰۱۷)، سبک و تحول رهبری با توجه به متغیر نظام جامع ارزیابی عملکرد، از طریق متغیرهای میانجی سیستم‌های پاداش‌دهی که مبتنی بر اطلاعات تأثیرگذار بر تصمیم و اطلاعات حسابداری مدیریت که اطلاعات تسهیل‌کننده تصمیم بوده، بر عملکرد مدیریتی تأثیر غیرمستقیم دارد؛ بنابراین، از این بعد می‌تواند متفاوت با پژوهش حاضر باشد.

در ارتباط با فرضیه دوم، مقدار ضریب مسیر از متغیر "نظام جامع ارزیابی عملکرد" به متغیر "وضوح نقش" معادل ۰/۴۱۴ و آماره t معادل ۴/۶۰۷ است که نشان می‌دهد "نظام جامع ارزیابی عملکرد" به‌طور مثبت و معناداری بر "وضوح نقش" تأثیرگذار است. از طرفی مقدار ضریب مسیر از "وضوح نقش" به متغیر "عملکرد مدیریتی" معادل ۰/۲۳۹ و آماره t معادل ۲/۶۵۶ است که نشان می‌دهد "وضوح نقش" به‌طور مثبت و معناداری بر "عملکرد مدیریتی" تأثیرگذار است. نهایتاً متغیر "نظام جامع ارزیابی عملکرد" به‌طور غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی "وضوح نقش"، به میزان ۱۰٪ (۰/۲۳۹ × ۰/۴۱۴) بر متغیر "عملکرد مدیریتی" تأثیر دارد (عدم رد فرضیه ۲). به عبارتی بهبود "نظام جامع ارزیابی عملکرد" باعث افزایش و بهبود "وضوح نقش" شده و بهبود "وضوح نقش"، باعث بهبود "عملکرد مدیریتی" می‌شود. می‌توان چنین استنباط نمود نظام جامع ارزیابی عملکرد با فراهم کردن اطلاعات به مدیران ارشد صنعت برق درباره راهبردها و عملیات سازمان، به‌وضوح و ارائه هدف راهبردی کمک کرده و وضوح نقش مدیران را افزایش داده و به درک بهتر نقش آن‌ها در سازمان کمک می‌کند. نتیجه به‌دست‌آمده از تأثیر نظام جامع ارزیابی عملکرد بر عملکرد مدیریتی از طریق متغیر میانجی وضوح نقش همسو با تحقیقات هال (۲۰۰۸) و (سیمونز، ۲۰۰۰) است. این مطالعات نشان می‌دهد نظام جامع ارزیابی عملکرد جامع وضوح نقش را افزایش و بهبود می‌دهد که بهبود وضوح نقش، باعث بهبود عملکرد مدیریتی می‌شود.

در ارتباط با فرضیه سوم، مقدار ضریب مسیر از متغیر "نظام جامع ارزیابی عملکرد" به متغیر "توانمندسازی روان‌شناختی" معادل ۰/۲۲۶ و آماره t معادل ۲/۰۷۱ است که نشان می‌دهد "نظام جامع ارزیابی عملکرد" به‌طور مثبت و معناداری بر "توانمندسازی روان‌شناختی" تأثیرگذار است. از طرفی مقدار ضریب مسیر از "توانمندسازی روان‌شناختی" به متغیر "عملکرد مدیریتی" معادل ۰/۵۴۴ و آماره t معادل ۵/۶۵۱ است که نشان می‌دهد "توانمندسازی روان‌شناختی" به‌طور مثبت و معناداری بر "عملکرد مدیریتی" تأثیرگذار است. نهایتاً متغیر "نظام جامع ارزیابی عملکرد" به‌طور غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی "توانمندسازی روان‌شناختی" به میزان

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

۱۲٪ (۰/۵۴۴ × ۰/۲۲۶) بر متغیر "عملکرد مدیریتی" تأثیر دارد (عدم رد فرضیه سوم). به عبارتی بهبود "نظام جامع ارزیابی عملکرد" باعث افزایش و بهبود "توانمندسازی روان‌شناختی" شده و بهبود "توانمندسازی روان‌شناختی"، باعث بهبود "عملکرد مدیریتی" می‌شود. می‌توان چنین استنباط نمود نظام جامع ارزیابی عملکرد اعتقاد و باورهای مدیران ارشد صنعت برق را نسبت به ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی و اهداف تقویت می‌نماید و موجب بهبود عملکرد مدیریتی و بهره‌وری می‌شود. نتیجه به‌دست‌آمده از تأثیر نظام جامع ارزیابی عملکرد بر عملکرد مدیریتی از طریق متغیر میانجی توانمندسازی روان‌شناختی همسو با تحقیقات هال (۲۰۰۸)؛ مارجینسون و همکاران (۲۰۱۴)؛ گیست و میشل (۱۹۹۲)؛ ایلگن و همکاران (۱۹۷۹)؛ اسپریتزر (۱۹۹۵)؛ کنگر و کانانگو (۱۹۸۸)؛ توماس و ولتهاوس (۱۹۹۰)؛ لیدن و همکاران (۲۰۰۰)؛ توماس و ولتهاوس (۱۹۹۰)؛ میشل و دانیلز (۲۰۰۳)؛ اسپریتزر و همکاران (۱۹۹۷) و میلرو مونگ (۱۹۸۶) است که این مطالعات نشان می‌دهد نظام جامع ارزیابی عملکرد اطلاعات عملکرد لازم برای مدیران واحدهای تجاری به منظور توسعه سطوح بالاتر توانمندسازی روان‌شناختی فراهم می‌کند و هر بعد توانمندسازی روان‌شناختی مرتبط با بهبود رفتارهای عملکرد مدیریتی است.

در ارتباط با فرضیه چهارم، مقدار ضریب مسیر در فرضیه شماره چهارم معادل ۰/۴۶۶ و آماره t معادل ۶/۷۳۲ است که نشان می‌دهد "وضوح نقش"، به‌طور مثبت و معناداری بر "توانمندسازی روان‌شناختی" تأثیرگذار است (عدم رد فرضیه ۴). به عبارتی با بهبود "وضوح نقش"، "توانمندسازی روان‌شناختی" نیز بهبود می‌یابد. می‌توان چنین استنباط نمود که در صنعت برق کشور وظایف کارکنان به‌طور مناسب تعریف‌شده است و آنان نسبت به وظایف و شرح شغل خودآگاهی کافی دارند، لذا عملکرد بهتری را از خود نشان می‌دهند و این عملکرد به‌گونه‌ای است که علاوه بر به وجود آوردن آرامش در بین مدیران، آنان را به سمت اهداف سازمان سوق می‌دهد؛ بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که وجود وضوح نقش علاوه برافزایش توانمندسازی روان‌شناختی، عملکرد شغلی بهتر و بالاتر آن‌ها را فراهم می‌نماید و بسیاری از دغدغه‌های مدیران را در خصوص افزایش کارایی و بهره‌وری سازمان کاهش می‌دهد. نتیجه به‌دست‌آمده از تأثیر وضوح نقش بر توانمندی سازی روان‌شناختی همسو با تحقیقات هال (۲۰۰۸)؛ دیکسون و لورنز[1] (۲۰۰۹)؛ میرسون وکلاین[2] (۲۰۰۸) و حسن‌زاده، رجایی‌پور و نوری (۱۳۹۲) همسو است. در پژوهش‌های مذکور نیز نشان داده شد که شفافیت نقش می‌تواند بر توانمندی روان‌شناختی تأثیر

1 Dikson and Lorenz
2 Meyerson and Kline

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

بگذارد و موجبات افزایش عملکرد را در بین کارکنان فراهم نماید و نتایج سود بخشی را برای سازمان به دنبال داشته باشد.

۸- پیشنهادهای ناشی از یافته‌های پژوهش

۱. به‌منظور رعایت انضباط مالی، اقتصادی و الزامات قانونی، داشتن نگاه برنامه‌ای به بودجه‌بندی، کنترل بودجه، تجزیه‌وتحلیل انحرافات و درنهایت مدیریت صحیح درآمدها و هزینه‌ها، برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری‌های استراتژیک و در راستای تقویت خط‌مشی و راهبردهای شرکت‌های برق منطقه‌ای از اطلاعات حسابداری به نحو مطلوب استفاده گردد.

۲. با توجه به الزامات قانون مدیریت خدمات کشوری و برنامه توسعه ششم فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی کشور مبنی بر استفاده از روش بودجه‌ریزی عملیاتی در دستگاه‌های اجرایی، به مدیران عالی شرکت‌های برق منطقه‌ای پیشنهاد می‌شود با توجه به اینکه روش بودجه‌ریزی عملیاتی متکی به استفاده از قیمت تمام‌شده کالاها و خدمات بوده که محصول اطلاعات حسابداری است، جایگزین بودجه‌ریزی به روش افزایشی گردد. همچنین، در راستای پیاده‌سازی بودجه‌ریزی عملیاتی باید شرایطی فراهم گردد قیمت تمام‌شده برق با استفاده از فن‌های نوین حسابداری مدیریت به‌عنوان‌مثال بهایابی برمبنای فعالیت تهیه گردد. به‌عبارتی‌دیگر، باید محیطی فراهم گردد که سیستم اطلاعات حسابداری و بودجه‌ریزی به همدیگر مرتبط گردند.

۳. آشنایی مدیران غیر حسابدار با اصول اولیه، مفاهیم و کاربردهای حسابداری که غالباً دارای تحصیلات غیر مرتبط هستند و اطلاعات حسابداری برای ایشان قابل‌فهم و استفاده در تصمیم‌گیری نمی‌باشد می‌تواند در نگرش مؤثر نسبت به اطلاعات حسابداری و بهبود عملکرد مدیریت نقش قابل‌ملاحظه‌ای داشته باشد.

۴. با توجه به اینکه نظام جامع ارزیابی عملکرد موجب افزایش انگیزش عملکرد شغلی مدیران با افزایش هر چهار بعد توانمندسازی روان‌شناختی (احساس معنادار بودن، احساس شایستگی، احساس خودسازمان‌دهی و احساس مؤثر بودن) می‌شود. این نشان می‌دهد که نظام جامع ارزیابی عملکرد بر انگیزه و شناخت مدیران اثر می‌گذارد که آن‌ها نیز بر عملکرد مدیریتی تأثیرگذار هستند. از چشم‌انداز نظری، مطالعه نشان می‌دهد که توسعه مدل‌های نظری دربرگیرنده متغیرهای انگیزشی و شناختی، می‌تواند به بهبود درک مدیران، از چگونگی تأثیر سیستم‌های کنترل مدیریت روی رفتار شغلی کمک کنند؛ بنابراین استفاده و دسترسی به اطلاعات نظام ارزیابی عملکرد جامع به‌منظور افزایش توانمندسازی روان‌شناختی لازم و مفید است.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

۵. با توجه به اینکه نظام جامع ارزیابی عملکرد به شفافیت نقش مدیران از طریق افزایش وضوح هدف و وضوح فرایند کمک می‌کند. این ویژگی سیستم می‌تواند به بهبود درک مدیران از نقش، اهداف عملکردی‌شان و انتخاب مناسب‌ترین رفتارها برای انجام نقش‌های کاری خود کمک کند؛ بنابراین، در شرکت‌های برق منطقه‌ای به‌منظور به‌کارگیری و بهره‌برداری از اثرات و نتایج مفید شفافیت نقش با پیش‌بینی و برنامه‌ریزی‌های مدون جهت ایجاد و توسعه فرآیند شفافیت نقش کارکنان در تدوین استراتژی‌های منابع انسانی، سعی در افزایش میزان وضوح نقش به‌ویژه در مشاغل تخصصی از طریق شناسایی، مستندسازی و بهبود فرایندهای عملیاتی گردد تا زمینه‌ساز بستری مناسب جهت ایجاد تعهد شغلی کارکنان و عملکرد بهتر شود و این عملکرد به‌گونه‌ای است که آنان را به سمت اهداف سازمان سوق می‌دهد.

۹- پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی

۱. پیشنهاد می‌شود پژوهش حاضر در سطح سایر سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی انجام پذیرد.

۲. پیشنهاد می‌شود پژوهش حاضر در سایر بخش‌های مربوط به این صنعت بزرگ از جمله شرکت‌های توزیع نیروی برق و شرکت‌های تولید نیروی برق انجام پذیرد.

۳. پیشنهاد می‌شود عملکرد مدیریتی از بابت نگرش نسبت به اطلاعات حسابداری در شرکت‌های برق منطقه‌ای از دیدگاه مدیران غیر حسابدار آسیب‌شناسی شود.

۴. با توجه به گستردگی بحث نظام ارزیابی عملکرد و عملکرد مدیریتی، پیشنهاد می‌شود متغیرهای آشکار آن با استفاده از رویکردهای کمّی اندازه‌گیری شده و اثر سایر متغیرها بر روی آن موردپژوهش قرار گیرد.

۵. با توجه به تأثیر متغیرهای میانجی نگرش نسبت به اطلاعات حسابداری و توانمندسازی روان‌شناختی، وضوح نقش بر عملکرد مدیریتی، پیشنهاد می‌گردد اثر سایر متغیرهایی که تحت تأثیر نظام جامع ارزیابی عملکرد قرارگرفته و انتظار می‌رود باعث بهبود عملکرد مدیریتی می‌گردند مورد مطالعه قرار گیرد.

۶. پیشنهاد می‌شود از سایر روش‌های گردآوری اطلاعات، مانند روش مصاحبه علاوه بر روش پرسش‌نامه، به‌منظور انجام پژوهش صورت پذیرد.

۱۰- محدودیت‌های پژوهش

۱. در اندازه‌گیری عملکرد مدیریتی اجماع نظر وجود ندارد، درنتیجه بر اساس دیدگاه‌های مختلف روش‌های متفاوتی به‌عنوان مثال ارزیابی متوازن، برای اندازه‌گیری آن‌ها وجود دارد؛ بنابراین ممکن است استفاده از روش‌های متفاوت بر نتایج پژوهش اثرگذار باشد.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

۲. این پژوهش از بعد روش‌شناسی با محدودیت‌های ذاتی پرسش‌نامه جهت جمع‌آوری داده مواجه بوده است. برای مثال، پرسش‌نامه نمی‌تواند نظرها و طرز تفکر آزمودنی را به‌صورت کامل اندازه‌گیری کند.

۳. عدم وجود پژوهش‌های منسجم در این زمینه و عدم وجود پیشینه‌ای قابل‌طرح و استفاده در ایران.

تشکر و قدردانی

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از مدیران ارشد و مسئولین شرکت‌های برق منطقه‌ای به‌ویژه مدیران مالی و ذی‌حسابی، به دلیل همکاری صمیمانه آن‌ها، سپاسگزاری کنند.

۱۱- فهرست منابع

اعتباریان، اکبر؛ مصطفی عمادزاده و علی روحانی. (۱۳۹۲). بررسی نقش اطلاعات حسابداری در بودجه و بودجه‌ریزی، **پژوهش حسابداری** ۱۰: ۷۱-۵۳.

بدری، احمد. (۱۳۷۲). اطلاعات حسابداری و تصمیم‌گیری چند فرضیه رفتاری. **بررسی‌های حسابداری و حسابرسی** ۱: ۸۳-۶۳.

پی مگی، روبرت. (۱۹۸۶). **حسابداری مدیریت پیشرفته**. ترجمه: محمد نمازی و شهلا ابراهیمی. (۱۳۹۲). شیراز، ایران: مرکز نشر دانشگاه شیراز.

حاجی‌ها، زهره و شایسته نبیونی. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر خصوصیات سیستم اطلاعات حسابداری بر عملکرد این سیستم در شرایط تحلیل‌پذیری وظیفه. **فصلنامه حسابداری مدیریت** ۲۱: ۵۸-۴۷.

حسن‌زاده، عبدالمجید؛ سعید رجایی‌پور و ابوالقاسم نوری. (۱۳۹۲). شفافیت نقش و توانمندی روان‌شناختی. **چشم‌انداز مدیریت دولتی** ۱۴: ۱۵۵-۱۳۵.

داوری، علی و آرش رضازاده. (۱۳۹۲). **مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS**. تهران، ایران: انتشارات جهاد دانشگاهی.

رضایی، کرم. (۱۳۹۲). نظام‌نامه مدیریت عملکرد در وزارت نیرو، **اولین همایش ارزیابی عملکرد مدیران**، تهران، مرکز همایش‌های بین‌المللی رازی.

رفیع‌زاده، علاءالدین و یوسف رونق. (۱۳۹۲). **مدیریت و ارزیابی عملکرد با رویکرد علمی-کاربردی (سازمان، مدیران و کارکنان)**. تهران، ایران: انتشارات فرمنش.

رهنمای رودپشتی، فریدون و راحله همایونی‌راد. (۱۳۹۵). تأثیر فن‌آوری اطلاعات بر همگرایی حسابداری مدیریت و حسابداری مالی، **حسابداری مدیریت** ۳۰: ۱۱۳-۹۷.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

شکرخواه، جواد؛ محمود قربانی و هادی فلاح. (۱۳۹۳). نقش تجربه در تصمیم‌گیری‌های مدیریت و جایگاه حسابداران مدیریت، **دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت** ۱۰: ۱۱۶-۱۰۷.

صدرالسادات، سیدعلی. (۱۳۸۷). ارائه مدلی برای ارزیابی عملکرد مؤثر کارکنان شرکت ملی نفت ایران. **فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت موسسه مطالعات بین‌المللی انرژی** ۳: ۱۴۴-۹۷.

طالب‌نیا، قدرت‌الله و هما رستمی. (۱۳۸۴). بررسی عوامل مؤثر بر عدم استفاده مدیران در تصمیم‌گیری از اطلاعات حسابداری مدیریت، **پژوهش‌های تجربی حسابداری** ۳: ۲۳-۱۶.

کرامتی، محمدعلی و فهیمه بیات. (۱۳۹۵). ارزیابی و رتبه‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های اجرای بودجه‌بندی عملیاتی در شرکت‌های آب و فاضلاب ایران، **پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی** ۲۹: ۷۲-۵۹.

محسنین، شهریار و محمدرحیم اسفیدانی. (۱۳۹۲). **مدل‌سازی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار لیزرل (آموزشی و کاربردی)**. تهران: انتشارات مهربان.

ملازاده، محمد؛ محمود لاری دشت‌بیاض و محمدجواد ساعی. (۱۳۹۵). تأثیر دانش مالی مدیرعامل بر روی مدیریت سود، **پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی** ۳۰: ۵۹-۳۷.

مهربان‌پور، محمدرضا؛ سید عباس برهانی؛ فاطمه گرامی‌راد، و فاطمه کربلایی حسنی. (۱۳۹۶). بررسی کارایی و اثربخشی اشکال گرافیکی به‌عنوان یک روش ارتباطی جایگزین در ارائه اطلاعات حسابداری، **فصلنامه حسابداری مدیریت** ۳۲: ۹۳-۸۱.

نمازی، محمد. (۱۳۸۲). نقش پژوهش‌های کیفی در علوم انسانی. **مجله جغرافیا و توسعه** ۱: ۸۷-۶۳.

Abdul Razak, S.E., M. Mustapha, and N.A. Abu Kasim. (2016). The effect of BSC on psychological empowerment and managerial performance in Malaysian hotel sector. **Journal of Technology Management and Business** 3: 2.

Agbejule, A. (2005). The relationship between management accounting systems and perceived environmental uncertainty on managerial performance: a research note. **Accounting and Business Research** 35(4): 295-305.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

Atkinson, A., and M. Epstein. (2000). Measure for measure: realizing the power of the balanced scorecard. **CMA Management** (September), 22–28.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. **Psychological Review** 84: 191–215.

Bowen, D.E., and E.E. Lawler. (1992). The empowerment of service workers: what, why, how, and when. **Sloan Management Review** 33: 31–39.

Chenhall, R.H. (2003). Management control systems design within its organizational context: findings from contingency-based research and directions for the future. **Accounting, Organizations and Society** 28(2-3): 127-168.

Chenhall, R.H. (2005). Integrative strategic performance measurement systems, strategic alignment of manufacturing, learning and strategic outcomes: an exploratory study. **Accounting, Organizations and Society** 30: 395-422.

Chenhall, R.H., H. Matthew, and S. David. (2017). The expressive role of performance measurement systems: A field study of a mental health development project. **Accounting, Organizations and Society** 60-75.

Chong, V., and I.R.C. Eggleton. (2003). The decision-facilitating role of management accounting systems on managerial performance: the influence of locus of control and task uncertainty. **Advances in Accounting** 20: 165-197.

Chong, V.K., and K.M. Chong. (2002). Budget goal commitment and informational effects of budget participation on performance: a structural equation modeling approach. **Behavioral Research in Accounting** 14: 65–86.

Collins, F. (1982). Managerial accounting systems and organizational control: a role perspective. **Accounting, Organizations and Society** 7: 107-112.

Conger, J.A., and R. Kanungo. (1988). The empowerment process: integrating theory and practice, **Academy of Management Review** 13(3): 471-482.

Dikson, K.E., and A. Lorenz. (2009). Psychological empowerment and job satisfaction of temporary and part- time non standard workers: Apreliminary investigation, **Institute of Behavioral and Applied Management**. All Rights Reserved. 166-191.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

Dos Santos, E.A., and R.J. Lunkes. (2017). Performance Measurement Systems, Role Clarity, Psychological Empowerment and Performance Management: A Study of Its Relations. **Blumenau** 13(3): 143-161

Gist, M.E., and T.R. Mitchell. (1992). Self-efficacy: a theoretical analysis of its determinants and malleability. **Academy of Management Review** 17: 183-211.

Grafton, J., A.M. Lillis, and S.K. Widener. (2010). The role of performance measurement and evaluation in building organizational capabilities and performance. **Accounting, Organizations and Society** 35(7): 689-706.

Hall, M. (2008). The effect of comprehensive performance measurement systems on role clarity, psychological empowerment and managerial performance. **Accounting, and Organizations Society** 33(2–3): 141–163.

Hall, M. (2010). Accounting information and managerial work. **Accounting, Organizations and Society** 35: 301-315.

Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. **Strategic Management Journal** 20(2): 195-204.

Ilgen, N.B., C.D. Fisher, and M.S. Taylor. (1979). Consequences of individual feedback on behavior in organizations. **Journal of Applied Psychology** 64: 349-371.

Ittner, C.D., and D.F. Larcker. (1998). Innovations in performance measurement: Trends and research implications. **Journal of Management Accounting Research** 10: 205.

Kahn, R.L., D.M. Wolfe, R.P. Quinn, J.D. Snoek, and R.A. Rosenthal. (1964). **Occupational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity**. New York: Wiley.

Kaplan, R.S., and D.P. Norton. (1996). **Translating Strategy into Action: the Balanced Scorecard**, Boston: Harvard Business School Press.

Liden, R.C., S.J. Wayne, and R.T. Sparrow. (2000). An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationships, and work outcomes. **Journal of Applied psychology** 85: 407-416.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

Luo, M. (2017). Enterprise Internal Control and Accounting Information Quality. **Journal of Financial Risk Management** 6: 16-26.

Mahoney, T.A., T.H. Jerdee, and S.J. Carroll. (1965). The job (s) of management. **Industrial Relations** 97-110.

Marginson, D., M. Laurie, R. Melvin, and V.Z. Tony. (2014). Examining a positive psychological role for performance measures. **Management Accounting Research** 25: 63-75.

McWatters, C.S., D.C. Morse, and J.L. Zimmerman. (2002). **Management Accounting: Analysis and Interpretation**, 2nd ed. McGraw Hill Custom Publishing.

Meyerson, S.L., and T.J.B. Kline. (2008). Psychological and environmental empowerment: antecedents and consequences. **Leadership and Organization Development Journal** 29(5): 444-460.

Miller, K.I., and P.R. Monge. (1986). Participation, satisfaction, and productivity: a meta-analytic review. **Academy of Management Journal** 29: 727-753.

Mitchell, T.R., and D. Daniels. (2003). Motivation. in w. borman, d. ilgen, and r. klimoski (Eds), **Handbook of psychology**, vol. 12: industrial/organizational psychology (pp. 225-254). New York: Wiley.

Naiieri, E., and A. Asghar. (2014). An investigation of psychological empowerment and role clarity on managerial performance in keshavarzi bank of mazandaran province, A **Journal of Economics and Management** 3(8): 180-189.

Nguyena, T.T., L. Miab, L. Winatac, and K.C.Vincent. (2017). Effect of transformational-leadership style and management control system on managerial performance. **Journal of Business Research** 70: 202–213.

Otley, D., and R.M. Pollanen. (2000). Budgetary criteria in performance evaluation: a critical appraisal using new evidence. **Accounting, Organizations and Society** 25: 483-496.

Prasad, A., and P. Green. (2015). Organizational competencies and dynamic accounting information system capability: impact on AIS processes and firm performance. **Journal of Information Systems** 29(3): 123-149.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

Rokhman, M.T. (2017). Improving Managerial Performance through Participation Role of Budget Preparation: a Theoretical and Empirical Overview. **IOSR Journal of Economics and Finance** 8(1): 39-43.

Roland F.S., and H.M.V. Frank. (2014). The use of performance measurement systems in the public sector: effects on performance. **Management Accounting Research** 25: 131-146.

Sawyer, J.E. (1992). Goal and process clarity: specification of multiple constructs of role ambiguity and a structural equation model of their antecedents and consequences. **Journal of Applied Psychology** 77: 130-142.

Simons, R. (2000). **Performance measurement and control systems for implementing strategy: text and cases**. Upper Sadle River: Prentice Hall.

Spreitzer, G.M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement and Validation. **Academy of Management Journal** 38(5): 1442-1465.

Spreitzer, G.M., M.A. Kizilos, and S.W. Nason. (1997). Adimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction, and strain. **Journal of Management** 23: 679-696.

Sprinkle, G.B. (2003). Perspectives on experimental research in managerial accounting. **Accounting, Organizations and Society** 28(2-3): 287-318.

Thomas, K.W., and B.A. Velthouse. (1990). Cognitive elements of empowerment: an ‘‘interpretive’’ model of intrinsic task motivation. **Academy of Management Review** 15: 666-681.

Tubre, T.C., and J.M. Collins. (2000). Revisited: a meta-analysis of the relationships between role ambiguity, role conflict and job performance. **Journal of Management** 26: 155-169.

Ullrich, M.J., and B.M. Tuttle. (2004). The effects of comprehensive information reporting systems and economic incentives on managers’ time-planning decisions, **Behavioral research in Accounting** 16(3): 89-105.

Van Veen-Dirks, P. (2010). Different uses of performance measures: The evaluation versus reward of production managers. **Accounting, Organizations and Society** 35(2): 141-164.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

Webb, R.A. (2004). Managers' Commitment to the Goals Contained in a Strategic Performance Measurement System. **Contemporary Accounting Research** 21(4): 925.

Zenitaa, R., S.R. Nelly, R. Anugeraha, and S. Jamaliah. (2015). The Effect of Information Literacy on Managerial Performance: The Mediating Role of Strategic Management Accounting and the Moderating Role of Self Efficacy. **Procedia Economics and Finance** 31: 199-205.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]