

Investigating the Effect of Strategic Regret on Organizational Performance with the Mediating Role of Managers' Experience in Parsa Polymer Sharif Company

Kheyrollah Kazemieh*

Received: 17/04/2021

Ameneh Malmir**

Accepted: 13/08/2021

Abstract

This study is to investigate the effect of strategic regret on organizational performance with the mediating role of managers' experience in Parsa Polymer Sharif Company. The research method is descriptive-survey, and comparative in terms of examining variables. Here, the relationship between variables is analyzed on the basis of the research purpose. The statistical population comprises all managers and employees of Parsa Polymer Sharif knowledge-based Company. According to the statistics, 100 people are active in this company. Due to the small size of the statistical population, all 100 people were selected as the sample. A questionnaire was used to collect data. Also, the standard questionnaires of Abso et al. (2020) and Shalini and Gary (2020) with 15 questions were used to measure the independent variables of the research. The data were analyzed using Smart PLS software. The analysis method was partial least squares. As a result, the main hypothesis testing showed that strategic regret has a significantly negative effect on organizational performance with the mediating role of managers' experience in Parsa Polymer Sharif Company. It also has a significant and negative effect on organizational performance in Parsa Polymer Sharif Company. Besides, strategic regret has significant and negative effect on organizational performance there.

Keywords

Regret; Strategic; Organizational Performance; Managers' Experience.

* M.A. Student of Management Department, Farahan Branch, Islamic Azad University, Farahan, Iran. kazemieh@yahoo.com

** Assistant Professor of Management, Farahan Branch, Islamic Azad University, Farahan, Iran (Corresponding Author). amalmir@iau-farahan.ac.ir

بررسی تأثیر پشیمانی استراتژیک بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی تجربه مدیران

خیراله کاظمیه*

آمنه مال میر*

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۲۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۲۲

مقاله برای اصلاح به مدت ۲ روز نزد نویسنده (گان) بوده است.

چکیده

هدف مقاله حاضر بررسی تأثیر پشیمانی استراتژیک بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی تجربه مدیران در شرکت پارسا پلیمر شریف است. روش پژوهش مقاله توصیفی - پیمایشی بوده و نظر بررسی متغیرها از نوع علی مقایسه‌ای است؛ در این نوع تحقیقات رابطه میان متغیرها براساس هدف پژوهش تحلیل می‌گردد. جامعه آماری این تحقیق کلیه مدیران و کارکنان شرکت دانش‌بنیان «پارسا پلیمر شریف» است. براساس آمار مأخوذه ۱۰۰ نفر در این شرکت مشغول به کار هستند. باتوجه به کمبود حجم جامعه آماری از نمونه‌گیری خودداری شد و تمامی ۱۰۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در این تحقیق جهت گردآوری داده‌ها و اطلاعات از پرسشنامه استفاده گردیده است. همچنین برای سنجش متغیرهای مستقل تحقیق از پرسشنامه‌های استاندارد آبسو و دیگران^۱ (۲۰۲۰) و شالینی و گری^۲ (۲۰۲۰) با ۱۵ سؤال استفاده گردید. با کمک نرم‌افزار Smart PLS داده‌ها تحلیل شد. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز حداقل مربعات جزئی است. نتیجه آزمون فرضیه اصلی تحقیق نشان داد، پشیمانی استراتژیک بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی تجربه مدیران در شرکت «پارسا پلیمر شریف» تأثیر معنادار و منفی دارد. پشیمانی استراتژیک بر تجربه مدیران در شرکت پارسا پلیمر شریف تأثیر معنی‌دار و منفی دارد. تجربه مدیران بر عملکرد سازمانی در شرکت پارسا پلیمر شریف تأثیر معنادار و مثبت دارد. پشیمانی استراتژیک بر عملکرد سازمانی در شرکت پارسا پلیمر شریف تأثیر معنی‌دار و منفی دارد.

واژگان کلیدی

پشیمانی؛ استراتژیک؛ عملکرد سازمانی؛ تجربه مدیران.

* دانشجوی کارشناسی ارشد گروه مدیریت، واحد فراهان، دانشگاه آزاد اسلامی، فراهان، ایران

kazemieh@yahoo.com

* استادیار گروه مدیریت، واحد فراهان، دانشگاه آزاد اسلامی، فراهان، ایران (نویسنده مسئول)

amalmir@iau-farahan.ac.ir

0000-0001-6390-8022

هر مدیری برای انجام کارهای خود در سازمان اعم از برنامه‌ریزی، هدایت، سازماندهی و کنترل همواره نیاز به تصمیم‌گیری دارد، بنابراین اتخاذ تصمیم مناسب برای رفع مشکلات و مسائل سازمانی برای مدیران یک ضرورت محسوب می‌شود. مدیریت سازمان می‌تواند با بهره‌گیری از مهارت‌های تصمیم‌گیری در میان کارمندان خود، به یک تصمیم درست برسد، اما تصمیم‌گیری گروهی با جمعی از کارمندان یا مدیران دیگر کار درستی نیست، زیرا در این حالت عقیده‌های مختلف باهم درگیر می‌شوند و امکان اتخاذ یک تصمیم مناسب از بین خواهد رفت. بنابراین مشورت با دیگران توسط مدیریت برای تصمیم‌گیری‌های کلان سازمانی مانعی ندارد، اما درنهایت مدیر باید با قاطعیت تصمیم مناسبی را برای پیشبرد اهداف سازمانی اتخاذ نماید (مودنی کلات، ۱۳۹۸، ص. ۵۶). یکی از مهم‌ترین تصمیم‌گیری خوب و مانع تصمیم‌گیری مبتنی بر آزمون-خطا، تجربه مدیران در حوزه کاری خود است. تجربه مدیر، دانش تجربی عمیقی از گذشته تصمیمات را به وی نشان می‌دهد. تحقیقات در مورد صنایع خاص نشان می‌دهد که داشتن دانش فنی عمیق از یک بخش خاص ارزش زیادی دارد. تحقیقات گودال^۳ (۲۰۱۷) نشان می‌دهد؛ سازمان‌هایی که توسط مدیرانی اداره می‌شوند که دانش تخصصی و تجربه مدیریتی دارند و البته مقتدر هستند، نسبت به شرکت‌هایی که مدیران معمولی دارند، از عملکرد بهتری برخوردار بوده‌اند. مطابق دیدگاه گودال، مدیران باتجربه می‌دانند چگونه باید شرایط مساعدی برای کارکنان کلیدی به وجود آورند، چون خودشان زمانی در این موقعیت بوده‌اند؛ هنگام تعیین استراتژی، تجربه و تمرکز کاری آنها بر صنعتی که فعالیت می‌کنند، بینش بزرگی ایجاد می‌کند و درنهایت تلاش می‌کنند استانداردها را ارتقا دهند، چون کارمندانی را استخدام می‌کنند و توسعه می‌دهند که مثل خودشان کارآمد هستند. بنگاه‌های اقتصادی در حوزه‌هایی که کمبودهای مهارتی را تجربه می‌کنند، بیشتر به دنبال مدیریت «افقی» و استعدادهای مدیریتی هستند تا اینکه به دنبال فردی بگردند که از درون بخش خودشان باشند. دانش فنی و تخصصی در یک بخش خاص، در سطوح پایین‌تر مدیریتی ضروری است (Demerjian, Lev, Lewis & McVay, 2013, p. 465) اما تصمیم‌گیری بد موجب پشیمانی و احساس و تسری آ «رد سازمان می‌شود. «پشیمانی» احساس منفی

تجربه‌شده بعد از تصمیم‌گیری است، زمانی که در موقعیتی قرار می‌گیریم که تصور می‌کنیم اگر در گذشته انتخاب دیگری داشتیم اکنون دارای این احساس نبودیم. به بیان دیگر، پشیمانی یک واکنش منفی انفعالی در مقابل نعمت یا امتیاز ازدست‌رفته است و زمانی اتفاق می‌افتد که گزینه انتخابی توسط شخص، بهترین گزینه ممکن نبوده و امکان تغییر تصمیم نیز وجود نداشته باشد (Bernal, Amaya, Gaviria-Peñaranda & Zwerg-Villegas, 2020, p. 57) در سال‌های اخیر، مطالعه پیرامون احساسات در ارتباط با تصمیم‌گیری و همچنین نحوه اثرگذاری آنها بر فرایند تصمیم‌گیری بسیار افزایش یافته است. در این راستا، احساس پشیمانی یکی از مواردی است که توجه بسیاری از محققان را به خود جلب کرده است. پشیمانی احساسی منفی است و زمانی پدیدار می‌شود که افراد متوجه می‌شوند شاید اگر به نحو متفاوتی تصمیم‌گیری می‌کردند، خروجی‌های بهتری حاصل می‌شد. این مسأله نشان‌دهنده اهمیت نقش دریافت بازخورد از تصمیم‌ها در بروز یا عدم بروز پدیده پشیمانی است. در واقع پشیمانی فقط یک عکس‌العمل در قبال نتایج و فرایندهای ناشی از تصمیم‌های نامطلوب نیست، بلکه یک نیروی قوی در انگیزش و جهت‌بخشی به رفتار است (Lee & Cott, 2009, p. 457).

نکته حائز اهمیت این است که علی‌رغم اینکه به لحاظ منطقی احتمال وقوع پدیده پشیمانی در مدیران و به دنبال آن سازمان‌ها کاملاً قابل‌تصور است، تاکنون پژوهش‌های مشخصی باهدف تبیین جایگاه پشیمانی در مطالعات مدیریت استراتژیک انجام نشده است. این در حالی است که طبق بررسی‌های به‌عمل‌آمده، در علوم دیگر همچون روان‌شناسی، بازاریابی، اقتصاد، مالی، پزشکی، حقوق، رفتار سازمانی و... به‌وفور از پدیده پشیمانی سخن گفته‌شده و از چارچوب‌های نظری استواری برخوردار است. بااین‌حال، در فضای مدیریت استراتژیک، برعکس سایر حوزه‌های علم، پشیمانی فقط جنبه فردی ندارد، بلکه در اکثر مواقع تبعات تصمیم اشتباه مدیر، ممکن است ماهیت وجودی سازمان را به خطر انداخته و خسارات جبران‌ناپذیری به بار آورد. این پژوهش درصدد پاسخ به این سؤال است؛ پشیمانی استراتژیک بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی تجربه مدیران در شرکت پارسا پلیمر شریف چه تأثیری دارد؟

۱. ادبیات و پیشینه پژوهش

۱-۱. پشیمانی استراتژیک

واژه پشیمانی که مترادف لغت انگلیسی Regret است، نوعی واکنش منفی انفعالی در مقابل نعمت یا امتیاز گذشته و ازدست‌رفته است. پشیمانی حالتی منفی است و زمانی اتفاق می‌افتد که گزینه انتخاب‌شده توسط شخص، بهترین گزینه ممکن نباشد و امکان تغییر تصمیم نیز وجود نداشته باشد (Zeelenberg & Van Dijk, 2005, p. 15).

لاندمن^۴ طی مطالعات خویش بر روی این پدیده در سال ۱۹۹۳ اشاره می‌کند که پشیمانی نوعی غم است که فرد آن را زمانی که احساس ازدست‌دادن فایده و امتیازی را داشته باشد، تجربه می‌کند. پشیمانی یعنی ندامت و اندوه شدید بر آنچه ازدست‌رفته باشد و امکان بازگشت آن نباشد. حسرت و پشیمانی حالتی است که در آن افراد از جملاتی با واژه «ای‌کاش» زیاد استفاده می‌کنند. به‌طور مثال، جملاتی مانند: «ای‌کاش یک‌شکل دیگر انجام داده بودم»، «ای‌کاش این کار را نمی‌کردم»، «ای‌کاش این کار را می‌کردم» و «ای‌کاش انتخاب دیگری کرده بودم»، از جمله جملاتی هستند که از افرادی که دچار احساس پشیمانی شده‌اند زیاد شنیده می‌شود (Bauer & Wrosch, 2011, p. 215).

در بررسی دقیق‌تر برای یافتن معنای واژه پشیمانی در لغت‌نامه دهخدا، سه معنی متفاوت به شرح زیر به دست می‌آید: پشیمانی عبارت است از: «ازدست‌دادن داشته‌های موردعلاقه که یادآوری آنها با غم و اندوه همراه است». مترادف این تعریف عبارت است از: «ازدست‌دادن تلخ^۵ یا «سوگواری برای ازدست‌دادن^۶». در این تعریف از پشیمانی بر ازدست‌دادن داشته‌ها تأکید شده و اشاره شده است که این داده‌ها ابتدا باید موردعلاقه فرد باشند و دوم اینکه ازدست‌دادن آنها با احساس غم و اندوه همراه باشد (Bauer & Wrosch, 2011, p. 217). پشیمانی عبارت است از: «داشتن حس نارضایتی، بیم و شبهه یا پریشانی ذهن، اندوه بسیار برای اشتباهات». در این تعریف از پشیمانی بر مطلوب نبودن در مقایسه با مطلوبیت تأکید شده است و بیشتر به پیامدهای پشیمانی اهمیت داده شده است که همان بیم و اندوه و نارضایتی است. پشیمانی عبارت است از: «غم ایجادشده بر اثر شرایط خارج از کنترل فرد و یا خارج از قدرت وی برای بازیابی، طنین اندوه و درد با ناامیدی و نارضایتی، ندامت و سایر احساسات قابل‌قیاس». در این

تعریف، به شرایطی اشاره شده است که تحت آن پشیمانی رخ می‌دهد و در واقع انواع احساساتی که مختص به پشیمانی است را بیان می‌کند در حوزه مدیریت و اقتصاد اولین تحقیق مرتبط با مبحث پشیمانی در سال ۱۹۸۲ توسط «لومز و ساجدن»^۷ انجام شد. نتایج مطالعات این محققان نشان داد افراد زمانی پشیمان خواهند شد که نتیجه به دست آمده، بدتر از نتیجه‌ای باشد که می‌توانستند با انتخاب گزینه دیگری به دست آورند. اولین نظریه توسعه یافته در این زمینه «تئوری توجیح تصمیم‌گیری»^۸ نام دارد که دو عنصر پشیمانی در تصمیم‌گیری را که عبارت‌اند از: «ارزیابی مقایسه‌ای نتایج»^۹ و «احساس سرزنش خود به دلیل تصمیم اشتباه»^{۱۰} در خود جای داده است. به طور کلی، می‌توان گفت که مفهوم پشیمانی در ادبیات تحقیق بیشتر به صورت پشیمانی انجام یک فعالیت و انجام ندادن آن بررسی شده است و بیشتر تحقیقات نشان می‌دهند انجام یک فعالیت بیشتر از انجام ندادن یک فعالیت می‌تواند به پشیمانی فرد منجر شود (Connolly & Reb, 2002, p. 653). با این وجود، در ادبیات مدیریت، پشیمانی بیشتر در زمینه تصمیمات مصرف‌کننده بررسی شده است. در این حوزه دو نوع احساس بعد از پشیمانی شناسایی شده است که در واقع تبعات پشیمانی هستند. نوع اول «سکون عدم اقدام»^{۱۱} نام گذاری شده است که سبب می‌شود مشتری که در خریدهای قبلی خود پشیمانی را تجربه کرده است، در خریدهای بعدی کمتر به خریدهای مشابه اقدام کند. نوع دوم «سکون عدم تجانس شناختی»^{۱۲} است، که سبب می‌شود مشتری موقعیت خرید از دست رفته را در ذهن خود بی‌ارزش یا کم‌ارزش کند تا به نوعی خود را از احساس از دست دادن فرصت‌هایی بخشد (Connolly & Reb, 2002, p. 653).

- تحلیل نقاط مستعد پشیمانی استراتژیک در مدل مینتزربرگ: در الگوی شکل‌گیری و تحقق استراتژی‌ها که توسط مینتزربرگ و همکارانش^{۱۳} ارائه شده است، همه نقاط حساس به نوعی می‌تواند مستعد بروز پدیده پشیمانی استراتژیک سازمانی باشند. در هر یک از مراحل این مدل، اتخاذ کردن یا نکردن تصمیمات صحیح، تعلل یا شتاب‌زدگی در به‌کارگیری یک استراتژی، میزان کیفیت پیشبرد یک استراتژی، افراط و تفریط در بسیج منابع برای پیشبرد استراتژی منتخب، نگاه متعصبانه به استراتژی منتخب و ... می‌توانند زمینه را برای تحمیل خسارت‌های جبران‌ناپذیر به شرکت و

مدیران آن فراهم کنند. به طور مثال، اگر در مرحله اول که تعیین «استراتژی مدنظر» سازمان است، سازمان (و مدیران آن) بدون توجه به رسالت و مأموریت خویش، بدون لحاظ کردن قابلیت‌ها و شایستگی‌های درونی، بدون در نظر گرفتن عوامل حیاتی و بحرانی موفقیت در صنعت و... مبادرت به طراحی و انتخاب استراتژی‌ها کنند، احتمال وقوع پدیده پشیمانی مدیریتی استراتژیک برای سازمان به شدت افزایش خواهد یافت. یا در خصوص «استراتژی‌های نوظهور» مداخله کردن یا نکردن در فرایند شکل‌گیری آنها، انتخاب و اولویت‌دادن به آنها و... می‌تواند مشکل‌آفرین باشد (این تحلیل را در خصوص سایر مراحل مدل نیز می‌توان ارائه کرد) (Lee & Cott, 2009, p. 457).

- تحلیل نقاط مستعد پشیمانی استراتژیک در مدل باوور و بورگلمن^{۱۴} (B-B): گاهی افراط یا تفریط مدیران سازمان در تعیین حدود و ثغور بافت ساختاری و بافت استراتژیک سازمان (یعنی بیش از حد منعطف بودن یا بیش از حد کنترلی و خشک بودن بافت سازمان) می‌تواند زمینه‌ساز بروز پدیده پشیمانی استراتژیک برای سازمان شود. به طور نمونه، در سطح سازمان، در صورتی که بافت ساختاری یا استراتژیک به گونه‌ای تعیین شود که افراد در سطوح عملیاتی و میانی احساس کنترل بیش از حد بر فعالیت‌هایشان از جانب مدیریت عالی داشته باشند و اتفاقاً این کارکنان افرادی خلاق و بالغ باشند (بلوغ سازمانی بالا)، نمی‌توانند نظرات و پیشنهادهای خویش را به راحتی در اختیار مدیران عالی قرار دهند. این امر ممکن است زمینه‌ساز خسارت‌های جبران‌ناپذیری برای سازمان شود (از جمله خروج کارکنان از سازمان، ترویج جو نامیدی و بی‌اعتمادی در سازمان، کاهش انگیزه شغلی و...) که این عوامل در نهایت به ظهور پدیده پشیمانی مدیریتی استراتژیک منجر می‌شود. عکس این قضیه در خصوص سازمان و سایر سطوح بافت و زمینه استراتژیک نیز محتمل است (Zeelenberg & Van Dijk, 2005, p. 53).

- تحلیل نقاط مستعد پشیمانی استراتژیک در مدل رئوس و دیگران^{۱۵}: مطابق با مطالعات رئوس و دیگران (۲۰۱۵)، اتخاذ استراتژی‌های متناسب با محیط کسب و کار شرکت احتمالاً زمینه‌ساز موفقیت شرکت خواهد شد و این امر در نهایت احتمال وقوع پدیده پشیمانی مدیریتی استراتژیک را کاهش می‌دهد (و به عکس نامتناسب بودن

استراتژی به کار گرفته شده با محیط کسب و کار شرکت، احتمال وقوع این پدیده را تقویت می کند). بنابراین، تناسب داشتن یا نداشتن استراتژی های اتخاذ شده توسط سازمان با محیط کسب و کار شرکت می تواند یکی دیگر از نقاط مستعد برای بروز پدیده پشیمانی مدیریت استراتژیک باشد. به بیان دیگر، سازمان باید از بین استراتژی های مختلف، منطبق ترین استراتژی با محیط کسب و کار شرکت را انتخاب کند و همین انتخاب می توان مستعد بروز پشیمانی شود (Somasundaram & Diecidue, 2017, p. 149).

- تجربه مدیر^{۱۶}: تجربه، یک توان و خصیلتی باثبات و وسیع را مصور می سازد که شخص را به دستیابی و نهایت عملکرد در مشاغل فیزیکی و فکری مقید می کند. تجربه خصیصه ای عام و گسترده است و می توان آن را خارج از مرزهای سازمان بسط داد. در ادبیات مدیریت دسته بندی های گوناگونی از تجربه های مدیریتی ارائه شده است. پژوهش های پیشین نشان می دهد که محققان هرم عملکرد عالی مدیران را با الهام گیری از ورزشکاران حرفه ای، مستلزم توسعه توانمندی ها در ابعاد اساسی انسان در چهار دسته اساسی تجربه های فکری-ذهنی، فیزیکی- جسمی، روحی- روانی و عاطفی- احساسی^{۱۷} معرفی می کنند. به عنوان مثال دیمرجان و دیگران^{۱۸} (۲۰۱۲) تجربه مدیریت را به عنوان کارایی مدیران نسبت به رقبا در تبدیل منابع شرکت به درآمد تعریف می کنند. این منابع تولید درآمد در شرکت ها شامل بهای موجودی ها، هزینه های اداری و توزیع و فروش، دارایی های ثابت، اجاره های عملیاتی، هزینه های تحقیق و توسعه و دارایی های نامشهود شرکت می شود. تجربه مدیریتی بالاتر می تواند منجر به مدیریت کارا تر عملیات روزانه شرکت شود، خصوصاً در دوره های بحرانی عملیات، که تصمیم گیری های مدیریتی می تواند تأثیر به سزایی بر عملکرد شرکت داشته باشد. افزون بر آن، در دوره هایی که شرکت با بحران روبه روست، مدیران توانا تر تصمیم گیری مناسب تری در ارتباط با تأمین منابع مورد نیاز خواهند داشت (Andreou et al, 2013, p. 20). سرمایه گذاری مناسب تر در پروژه های با ارزش تر و مدیریت کارای کارکنان نیز از ویژگی های مدیران توانمند است. در نتیجه در کوتاه مدت انتظار می رود، مدیران توانا تر بتوانند درآمد بیشتری با استفاده از سطح معینی از منابع کسب کنند، یا با استفاده

از منابع کمتر، به سطح معینی از درآمد دست یابند (Demerjian, Lev, Lewis & McVay, 2013, p. 19) و بالعکس، تصمیمات ضعیف و مهارت پایین مدیریت در رهبری می‌تواند شرکت را به سمت ورشکستگی سوق دهد. همچنین مدیران توانمندتر دانش و آگاهی بیشتری در ارتباط با مشتریان و شرایط کلان اقتصادی دارند و قادرند درک بهتری در ارتباط با استانداردهای پیچیده‌تر داشته و آنها را به‌درستی اجرا کنند (Demerjian, Lev, Lewis & McVay, 2013, p. 12). این مدیران قادر به انجام قضاوت صحیح و همچنین انجام پیش‌بینی‌های دقیق نسبت به سایر افراد بوده و تجربه ترکیب بهتر اطلاعات را جهت انجام پیش‌بینی‌های قابل‌اعتمادتر، که منجر به گزارش‌های باکیفیت‌تر می‌شود، دارند (نمازی و غفاری، ۱۳۹۴، ص. ۳). مدیران توانمندتر به این دلیل که به فرآیند گزارشگری مالی شرکت‌های خود اطمینان دارند تلاش می‌کنند تا با مذاکره، دامنه حساسی را کم کرده و حق‌الزحمه حساسی کمتری پرداخت کنند. همچنین نتایج پژوهش‌های اخیر در مورد مدیرانی که خواستار خدمات حساسی کمتری هستند بیانگر آن است که حق‌الزحمه حساسی به‌صورت غیرعادی در دوره قبول از تجدید ارائه صورت‌های مالی کاهش می‌یابد (Blankley, Hurtt, MacGregor, 2012: 80). نتایج پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد تجربه مدیریت سبب افزایش کیفیت گزارشگری مالی می‌شود. کیفیت بالای گزارشگری مالی از طریق کاهش عدم تقارن اطلاعاتی، امکان‌پذیر شدن نادرست و خطر اخلاقی را کاهش داده، بر اثر افزایش تجربه سهامداران و وام‌دهندگان در کنترل و تحت نظر گرفتن فعالیت مدیران منجر به کاهش هزینه‌های پایش مدیریت و در نتیجه کاهش ریسک گزارشگری مالی و هزینه‌های تأمین مالی شرکت می‌شود (Demerjian, Lev, Lewis & McVay, 2013, p. 465) بنابراین، تجربه مدیریت با کاهش ریسک گزارشگری مالی موجب کاهش حق‌الزحمه حساسی پرداختی می‌شود. تأثیرگذاری منفی تجربه مدیریت بر حق‌الزحمه حساسی نیز بدین دلیل است که تجربه مدیریت بالا، بیانگر ریسک حساسی پایین‌تر برای حساب‌برسان است. نخست، اینکه تجربه مدیریت موجب مدیریت کارآتر عملیات شرکت و کاهش ریسک ورشکستگی شرکت می‌شود. به‌عبارت‌دیگر، انتظار می‌رود که مدیریت توانمندتر

ریسک ورشکستگی شرکت و ریسک تداوم فعالیت را کاهش دهد، زیرا تجربه مدیریت با عملکرد فعلی و آتی شرکت ارتباط مستقیمی دارد. پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که احتمال تجدید ارائه صورت‌های مالی در شرکت‌های با مدیران توانمندتر کاهش می‌یابد. همچنین، مدیران توانمندتر در مورد شرکت و صنعتی که در آن مشغول به فعالیت هستند، دارای آگاهی بیشتری هستند و با ترکیب مناسب اطلاعات به منظور انجام برآوردهای قابل اتکا، بهتر قادر به برآورد اقلام تعهدی بوده و در نتیجه می‌توانند سودهای باکیفیت‌تری را گزارش کنند (Krishan & Wang, 2015, p. 140).

شناسایی معیارهای کمی تجربه مدیران براساس معیارهای مختلف از جمله ویژگی‌های شخصی، هوشی و سبک‌های رهبری از اهداف مطالعات پیشین بوده است. در واقع شرکت‌هایی را مشاهده می‌کنیم که با داشتن توان عملیاتی و منابع فراوان در اختیار زیان‌ده هستند. بنابراین انتخاب مدیران مناسب و ارزیابی عملکرد آنها برای تصمیم‌گیری در خصوص ابقا یا اخراج آنها و همچنین در صورت جذب مدیران جدید تعیین حقوق و مزایا و پاداش مناسب از اهمیت ویژه‌ای در شرکت‌ها برخوردار است. همچنین خروجی مدیران براساس معیارهای مالی قابل اندازه‌گیری بوده و می‌تواند شاخص مناسبی برای ارزیابی عملکرد آنها باشد. معیارهای مالی ملموس و کمی بوده و برای ذی‌نفعان شرکت‌ها قابل فهم و بررسی است. همچنین اطلاعات مفیدی برای تصمیم‌گیری آنها در مجامع عمومی سهام برای تعیین مدیران ارائه می‌کند. در نگاه کلان نیز استفاده از مدیران مناسب موجب افزایش کارایی شرکت و استفاده صحیح از منابع سازمان شده، در نتیجه وضعیت کلان اقتصادی به سبب جلوگیری از هدررفت منابع و تولید اشتغال پایدار بهبود می‌یابد. در خصوص معیارهای ارزیابی برای تجربه و کارایی مدیران تحقیقات محدودی صورت گرفته است. ویژگی و کیفیت مؤثر مدیریت، نقش حیاتی در بازده آتی واحد تجاری ایفا می‌کند. شایستگی و کیفیت آنان در کارایی و اثربخشی فعالیت‌ها بوده و عامل مهمی در پیش‌بینی بازدهی آتی است. اگرچه بحث حسابداری منابع انسانی آن‌چنان جا نیفتاده و ارزش مدیران در صورت‌های مالی منعکس نمی‌شود، ولی در برخی جاها به مدیریت باکیفیت به عنوان یک دارایی سودآور نگاه می‌کنند، زیرا وجود چنین مدیرانی سرقفلی معتبری برای

شرکت به ارمغان می‌آورند. البته، برخی مواقع اگرچه شرکت از مدیران با کیفیتی برخوردار است، ولی به دلیل مسائل سیاسی و اقتصادی، سود شرکت، از ثبات مناسبی برخوردار نیست (قهرمانی و برادران حسن‌زاده، ۱۳۹۴، ص. ۱۰). امروزه اداره سازمان‌های عظیم و پیشرفته مرهون زحمات مدیران لایق، مطلع و با کیفیتی است که با به‌کارگیری دانش و فنون مدیریت در انجام این امر مهم توفیق یافته‌اند. پیشرفت روزافزون تکنولوژی و کاربرد رو به فزاینده آن در سازمان‌های مختلف، وظایف دشواری را برعهده مدیران گذارده است. در دنیای امروز رشد، پیشرفت و ارزش بسیاری از شرکت‌ها به‌خصوص شرکت‌های دانش‌محور و تخصص‌گرا مرهون توانایی‌ها و مهارت مدیریت است. لذا بسیاری اعتقاد دارند ارزش‌افزوده حاصل از سرمایه موجود، تابع میزان دانش و مهارت مدیر و نحوه استفاده از آن است، از طرفی یکی از مهم‌ترین وظایف مدیران، استفاده از کلیه منابع موجود جهت رسیدن به اهداف سازمان است. کارایی و اثربخشی مدیریت هر سازمان به معنای تجربه مدیران آن سازمان در چگونگی تأمین، توسعه، نگهداری و به‌کارگیری منابع آنهاست. دارایی‌های فیزیکی و سرمایه‌گذاری‌های آن سازمان دارای اهمیت اساسی بوده و مدیران سازمان‌ها به‌منظور افزایش کارایی و کسب بازده باید منابع و سرمایه‌ها را درست مدیریت کنند تا بتوانند بازدهی مناسبی را کسب نمایند (قهرمانی و برادران حسن‌زاده، ۱۳۹۴، ص. ۱۱). به‌طورکلی، مدیریت شرکت به‌عنوان مهم‌ترین رکن اداره‌کننده شرکت، مسئولیت نهایی اتخاذ تصمیمات راهبردی و برنامه‌ریزی عملیاتی شرکت را برعهده دارد. در دنیای دائماً در حال تغییر و بازار رقابتی امروز، استراتژی‌های مدیریت می‌تواند نقشی تعیین‌کننده بر آینده و ارزش آتی شرکت ایفا کند. از این‌رو از دیدگاه تئوری و عمل می‌توان تجربه مدیران را به‌عنوان مهم‌ترین عامل انسانی تأثیرگذار بر موفقیت شرکت در محیط سازمانی و در نهایت افزایش ارزش شرکت تلقی نمود (Siao, 2013: 19).

- دیدگاه‌های اثرات تجربه مدیریت بر پیامدهای سازمانی: به‌طورکلی دو دیدگاه رقیب در خصوص اثرات مدیریت ارشد بر پیامدهای سازمانی شرکت‌ها ارائه شده است، براساس دیدگاه اول: هانان و فریمن^{۱۹} (۱۹۷۷) ادعا کردند مدیریت ارشد شرکت‌ها تأثیر اندکی بر پیامدهای سازمانی دارند، زیرا سازمان‌های بزرگ از نوعی لختی و کژی

رنج می‌برند و با کمک نیروهای بیرونی به حرکت درمی‌آیند؛ اما دیدگاه جایگزین که به‌طور معمول از آن با عنوان دیدگاه رده‌های بالایی یاد می‌شود را برای نخستین بار هامبریک و میسون^{۲۰} (۱۹۸۴) مطرح کردند. مطابق با این دیدگاه، انتظار می‌رود پیامدهای سازمانی شامل گزینه‌های راهبردی و سطوح عملکرد، تابعی از ویژگی‌های مدیریت شرکت باشد. کارملی و تیشر^{۲۱} (۲۰۰۴) دریافتند، قابلیت‌های مدیریت با عملکرد شرکت‌ها در ارتباط است. چمانور و پایگلیس^{۲۲} (۲۰۰۵) ادعا کردند کیفیت و شهرت مدیریت ارشد شرکت‌ها اثر تعیین‌کننده‌ای بر ارزش شرکت دارد. مطابق با این دیدگاه‌ها، آنها دریافتند کیفیت مدیریت ارشد شرکت‌ها و شهرت آنها سرمایه‌گذاران نهادی بیشتری را جذب می‌کند. از این گذشته، کیفیت مدیریت رابطه معکوسی با قیمت‌گذاری کم سهام شرکت در عرضه اولیه داشته است. به تازگی، پژوهشگران حوزه حسابداری، بر اثرات خاص مدیران بر گزارشگری مالی شرکت‌ها تمرکز کرده‌اند. بامبر و دیگران^{۲۳} (۲۰۱۰) دریافتند مدیریت، تأثیر قابل‌ملاحظه‌ای بر رویه‌های افشای شرکت‌ها داشته است. جی و دیگران^{۲۴} (۲۰۱۱) دریافتند مدیران مالی شرکت‌ها تأثیر در خور توجهی بر گزارشگری مالی شرکت‌ها همچون اقلام تعهدی اختیاری و محافظه‌کاری در حسابداری داشته‌اند. بررسی‌ها نشان می‌دهد که تجربه مدیریت به کاهش ریسک عملکرد ضعیف و همچنین ریسک ورشکستگی شرکت منجر می‌شود. به عبارت دیگر انتظار می‌رود بالاتر بودن تجربه مدیریت به تقلیل ریسک تداوم فعالیت شرکت‌ها منجر شود، زیرا تجربه مدیریت با عملکرد جاری و آتی شرکت‌ها در ارتباط است. همچنین پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد شرکت‌های دارای مدیران توانمندتر، تجدید ارائه‌های کمتری در آینده دارند و به نحو بهتری قادر به برآورد اقلام تعهدی هستند که در نتیجه این شرکت‌ها از کیفیت سود بالاتری نیز برخوردار هستند (Dambrin, Lambert & Sponem, 2013, p. 173). این عوامل نشان می‌دهند ریسک حسابرسی احتمالاً با افزایش تجربه مدیریت کاهش می‌یابد، به این معنا که هر چه تجربه مدیریت بیشتر باشد، حق‌الزحمه حسابرسی و احتمال انتشار گزارش حسابرسی حاوی بند تداوم فعالیت نیز کمتر خواهد بود (Krishnan & Wang, 2015, p. 142).

- **عملکرد سازمانی**^{۲۵}: عملکرد در لغت یعنی حالت یا کیفیت کارکرد. بنابراین، عملکرد سازمانی یک سازه کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد. معروف‌ترین تعریف عملکرد توسط نیلی و دیگران^{۲۶} (۲۰۰۲) ارائه شده است: «فرایند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته». مطابق این تعریف، عملکرد به دو جزء تقسیم می‌شود: (۱) کارایی^{۲۷} که توصیف‌کننده چگونگی استفاده سازمان از منابع در تولید خدمات یا محصولات است، یعنی رابطه بین ترکیب واقعی و مطلوب درونداها برای تولید برونداهای معین؛ (۲) اثربخشی^{۲۸} که توصیف‌کننده درجه نیل به اهداف سازمانی است. این اهداف معمولاً در قالب مناسبت^{۲۹} (درجه انطباق برونداها با نیازهای مشتریان)، در دسترس بودن^{۳۰} (جنبه‌هایی نظیر فراوانی، ارائه در میان گروه‌های اولویت‌دار و فاصله فیزیکی) و کیفیت (درجه تحقق استانداردهای موردنیاز) تبیین می‌شوند مولین^{۳۱} (۲۰۰۲) در تعریف خود از سنجش عملکرد بر چگونگی مدیریت و ارزش‌آفرینی به شرح زیر تأکید دارد: «ارزشیابی چگونگی مدیریت سازمان‌ها و ارزش‌آفرینی آنها برای مشتریان و دیگر ذینفعان». همان‌طور که نیلی (۲۰۰۵) نیز اشاره می‌کند، ارزش‌آفرینی برای ذینفعان در موفقیت سازمانی نقش کلیدی دارد. بی‌شک، کارآفرینان نیاز دارند بدانند ذینفعان کلیدی سازمان آنها را چگونه ادراک می‌کنند و تصریح این امر در تعریف عملکرد، سازمان‌ها را به سنجش ادراک ذینفعان ترغیب می‌کند (Neg, Zhao, Fan & Rungtusanatham, 2014, p. 826). ارزیابی عملکرد به مجموعه اقدامات و اطلاعاتی اطلاق می‌گردد که به منظور افزایش سطح استفاده بهینه از امکانات و منابع جهت دستیابی به اهداف به شیوه‌ای اقتصادی توأم با کارایی و اثربخشی صورت می‌گیرد، به طوری که ارزیابی عملکرد در «بعد سازمانی» معمولاً اثربخشی فعالیت‌ها است. منظور از اثربخشی، میزان دستیابی به اهداف و برنامه‌ها با ویژگی کارا بودن فعالیت‌ها و عملیات است (Broadbent, Gallop & Laughlin, 2008, p. 22).

مؤذنی کلات (۱۳۹۸) در پایان‌نامه خود با عنوان «بررسی تأثیر سبک رهبری مدیر بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی نیشابور با تحلیل نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی»، بیان دارد رضایت شغلی، تأثیر سبک رهبری مدیر بر عملکرد

شغلی را میانجی‌گری می‌کند؛ همچنین تعهد سازمانی، تأثیر سبک رهبری مدیر بر عملکرد شغلی را میانجی‌گری می‌کند.

زرینه (۱۳۹۸) در پایان‌نامه خود با عنوان «تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و مهارت مدیران پروژه بر عملکرد پروژه (مورد مطالعه: معاونت فنی و عمرانی شهرداری تهران)»، بیان دارد اثربخشی و کارایی مدیران، مستلزم داشتن مهارت‌های مدیریتی است و نقصان هر یک از مهارت‌ها شانس موفقیت مدیر و درنهایت، شانس موفقیت سازمان به‌عنوان یک کل کاهش می‌دهد. هر یک از مهارت‌ها جهت انجام وظایف مدیریت اهمیت دارند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که خصوصیات فردی، نگرش‌ها، مهارت‌ها و ویژگی‌های شخصیتی مدیران، بر عملکرد پروژه تأثیر در معاونت فنی و عمرانی شهرداری تهران می‌گذارد.

عزیزی، حاجی‌پور، دانایی‌فرد و قنبرزاده میاندهی (۱۳۹۸) در مقاله‌ای با عنوان «فهم جوهره پدیده «پشیمانی استراتژیک»: مطالعه پدیدارشناسانه در حوزه استراتژی رفتاری»، بیان داشتند به هر اندازه که فرد در زندگی خود از اینترنت تأثیر می‌پذیرد (درگیری کاربر با اینترنت بیشتر باشد)، میزان اجتناب وی از تبلیغات کاهش می‌یابد. براساس این نتیجه، سبک زندگی الکترونیکی کاربران شاخص و معیار بسیار مهم برای چگونگی طراحی تبلیغات اینترنتی و نحوه ارائه آن است.

قربانی حصار (۱۳۹۷) در پایان‌نامه خود با عنوان «بررسی رابطه مدیر و کارکنان با عملکرد سازمانی: نقش میانجی اعتماد و همکاری درون‌سازمانی» بیان دارد تاکنون در پژوهش‌های حوزه مدیریت و سازمان، بیشتر به تأثیر عوامل سازمانی بر عملکرد توجه شده و تأثیر تعاملات انسانی کمتر مدنظر بوده است. نتایج این تحقیق حاکی از اهمیت توجه به نقش روابط بین مدیر و کارکنان، اعتماد و همکاری درون‌سازمانی در افزایش عملکرد سازمانی و به‌تبع آن تحقق فلسفه وجودی سازمان‌های آموزشی دارد.

ضیابری‌مقدم و کریمی‌ریکنده (۱۳۹۷) در مقاله‌ای با عنوان «تأثیر مؤلفه‌های پشیمانی پس از خرید و احساس منفی، بر تمایل به تعویض برند مشتری در صنعت بانکداری (مطالعه موردی: بانک صادرات استان مازندران)»، نشان دادند که پشیمانی فرایند و نتیجه بر متغیر احساس منفی، احساس منفی بر متغیرهای رفتار شکایتی، میزان نشخوار فکری،

فاصله روانی و حمایت اجتماعی و همچنین؛ رفتار شکایتی، میزان نشخوار فکری، فاصله روانی و حمایت اجتماعی بر متغیر تعویض برند، تأثیر معناداری داشته، لذا فرضیه‌های دهگانه تحقیق، تأیید گردید.

عبدی (۱۳۹۵) در پایان‌نامه خود با عنوان «بررسی تأثیر توانمندسازی منابع انسانی برافزایش عملکرد سازمان در بانک پاسارگاد»، بیان دارد توانمندسازی منابع انسانی برافزایش عملکرد سازمان در بانک پاسارگاد تأثیر مثبت و معناداری دارد.

صنّعی (۱۳۹۱) در پایان‌نامه خود با عنوان «بررسی تأثیر همسویی ویژگی‌های مدیران ارشد با جهت‌گیری استراتژیک بر عملکرد سازمان‌های تولیدی فعال در صنعت مواد غذایی در شهرک‌های صنعتی مشهد»، بیان دارد در جامعه موردبررسی میان ویژگی‌های مدیران ارشد و جهت‌گیری استراتژیک سازمان‌ها همسویی وجود دارد. سازمان‌هایی که به این همسویی دست‌یافته‌اند نسبت به آنهایی که فاقد این همسویی هستند دارای عملکرد بهتری می‌باشند. تأثیر همسویی استراتژی-مدیر بر عملکرد با تأثیر عمر و اندازه سازمان بر عملکرد مقایسه شده است و نشان داده‌اند تأثیر همسویی استراتژی-مدیر بر عملکرد از دو فاکتور دیگر پررنگ‌تر است.

آبسو^{۳۲} و دیگران (۲۰۲۰) مقاله‌ای با عنوان «فرایندهای مدیریت دانش، تجربه مدیران و عملکرد سازمانی: نقش واسطه‌ای یادگیری سازمانی» انجام داده‌اند. هدف از این پژوهش بررسی روابط بین فرایندهای مدیریت دانش، تجربه مدیران و عملکرد سازمانی است. نتایج نشان دادند که فرایندهای مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت دارد. تجربه مدیران بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت دارد. فرایندهای مدیریت دانش با نقش واسطه‌ای یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت دارد. تجربه مدیران با نقش واسطه‌ای یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت دارد.

آکدره و آگان^{۳۳} (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان «رهبری تحول‌آفرین^{۳۴} و توسعه منابع انسانی: تجربه مدیران، رضایت شغلی و عملکرد سازمانی» انجام دادند. این پژوهش با روش کمی و با ابزار پرسشنامه انجام شد. نتایج نشان داد که رهبران تحول‌آفرین نیروها را تشویق می‌کنند تا دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های خود را افزایش دهند تا یادگیری فردی و مشترک را برای پیشرفت عملکرد سازمانی افزایش دهند، همچنین بین تجربه

مدیران و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد. بین تجربه مدیران و عملکرد سازمانی تجربه مدیران و عملکرد سازمانی وجود دارد.

برنال و دیگران^{۳۵} (۲۰۲۰) مقاله‌ای با عنوان «دانش و تجربه مدیران و عملکرد سازمانی در رستوران‌های دارای حق امتیاز در کلمبیا» انجام دادند. از مجموعه عواملی که به دستیابی به اهداف حق رأی دادن کمک می‌کنند، انگیزه پرسنل است. دانش و تجربه مدیران تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی رستوران‌ها دارد. همچنین مهم‌ترین تأثیر دانش در منابع انسانی و توسعه سازمانی و افزایش درآمد رخ می‌دهد.

کیاو و دیگران^{۳۶} (۲۰۲۰) مقاله‌ای با عنوان «اثرات تعامل و تجربه مدیر بر عملکرد سازمانی» انجام دادند. هدف از این پژوهش بررسی تعامل و تجربه مدیر بر عملکرد سازمانی است. این پژوهش با روش کمی و با ابزار انجام شد. نتایج نشان داد که تعامل بین مدیران و کارکنان تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی دارد. همچنین تجربه مدیر بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت دارد.

شالینی و گری^{۳۷} (۲۰۲۰) مقاله‌ای با عنوان «پشیمانی مدیر، عملکرد سازمان و نقش سازگاری شرکت» انجام دادند. هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین پشیمانی مدیر، عملکرد سازمان و نقش سازگار بودن شرکت است. با بررسی سه مطالعه بر روی شرکت‌ها نتایج نشان دادند که پشیمانی مدیر بر عملکرد سازمان تأثیر منفی دارد. همچنین نتایج نشان دادند که هرچه قدر شرکت مورد قبول تر (به عنوان مثال قابل اعتماد و دارای پشتیبانی) تصور شود، پشیمانی نسبت به عملکرد کمتر خواهد بود.

سکیگوچی و دیگران^{۳۸} (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان «تجربه مدیر و جذابیت عملکرد سازمانی: آیا کار واقع بینانه متناسب است؟» انجام دادند. هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین تجربه مدیر و جذابیت عملکرد سازمانی است. این پژوهش با روش کمی و با ابزار پرسشنامه انجام شد. نتایج نشان داد که تجربه مدیر بر جذابیت عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

بوه و دیگران^{۳۹} (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان «تجربه مدیر و عملکرد سازمانی: نقش واسطه‌ای همکاری خارجی» انجام دادند. هدف از این پژوهش بررسی تأثیر تجربه مدیر بر عملکرد سازمانی با نقش واسطه‌ای همکاری خارجی است. این پژوهش با روش کمی

و با ابزار پرسشنامه انجام شد. نتایج نشان داد که بالابودن تجربه مدیران باعث افزایش عملکرد سازمانی شرکت‌ها است. همچنین همکاری با شرکت‌های خارجی تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی شرکت‌ها دارد.

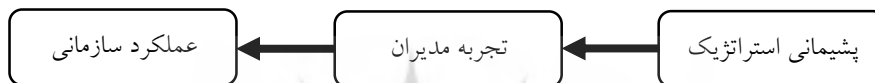
عبدالوهاب و دیگران^{۴۰} (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان «عوامل کلیدی تأثیرگذار بر شیوه‌های اشتراک دانش و تجربه مدیر و ارتباط آن با عملکرد سازمانی در صنعت نفت و گاز» انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد که روابط قابل توجهی بین ساختارهای مدل وجود دارد. این یافته‌ها درک بهتری از عواملی را که بر عملکرد اشتراک دانش در صنعت نفت و گاز تأثیر می‌گذارند، فراهم می‌کند. این یافته‌ها ثابت می‌کند که تجربه مدیران و شیوه‌های اشتراک دانش از طریق کاهش هزینه، رشد سازمان و مزایای نامحسوس بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت می‌گذارد.

اقبال و دیگران^{۴۱} (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان «از مدیریت دانش و تجربه مدیر تا عملکرد سازمانی: مدل‌سازی نقش میانجی نوآوری و سرمایه فکری در آموزش عالی» انجام دادند. نتایج نشان داد که مدیریت دانش و تجربه مدیران تأثیر قابل توجهی بر عملکرد سازمان دارد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که فرآیندهای مدیریت دانش و تجربه مدیران به‌طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق نوآوری و سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارند.

۲-۱. چارچوب نظری

چارچوب نظری پژوهش حاضر برگرفته از مدل مفهومی آبسو و دیگران (۲۰۲۰) و شالینی و گری (۲۰۲۰) است. مطابق این دو مدل، پشیمانی استراتژیک بر تجربه مدیران تأثیر منفی دارد لیکن تجربه مدیران بر بهبود عملکرد سازمانی تأثیر مثبت دارد. بدین معنی که تصمیمات اشتباه موجب کاهش اثربخش تجربه مدیران می‌شود اما اولویت‌دادن به تجربه مدیران در تصمیم‌گیری موجب بهبود عملکرد می‌شود.

۳-۱. مدل مفهومی پژوهش



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش - آبسو و دیگران (۲۰۲۰) و شالینی و گری (۲۰۲۰)

۴-۱. فرضیه اصلی

پشیمانی استراتژیک بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی تجربه مدیران در شرکت پارسا پلیمر شریف تأثیر معنادار و مثبت دارد.

۵-۱. فرضیه‌های فرعی

- ۱- پشیمانی استراتژیک بر تجربه مدیران در شرکت پارسا پلیمر شریف تأثیر معنادار و مثبت دارد.
- ۲- تجربه مدیران بر عملکرد سازمانی در شرکت پارسا پلیمر شریف تأثیر معنادار و مثبت دارد.

۳. روش‌شناسی

پژوهش حاضر از لحاظ روشی توصیفی - پیمایشی است. همچنین از نظر بررسی متغیرها از نوع علی مقایسه‌ای است؛ در این نوع تحقیقات رابطه میان متغیرها براساس هدف پژوهش تحلیل می‌گردد. جامعه آماری این تحقیق کلیه مدیران و کارکنان شرکت دانش‌بنیان «پارسا پلیمر شریف» است. براساس آمار مأخوذه ۱۰۰ نفر در این شرکت مشغول به کار هستند. باتوجه به کم بودن حجم جامعه آماری از نمونه‌گیری خودداری

شد و تمامی ۱۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این تحقیق جهت گردآوری داده‌ها و اطلاعات از پرسشنامه استفاده گردیده است. در تحقیق حاضر برای سنجش متغیرهای مستقل تحقیق از پرسشنامه‌های استاندارد آبسو و دیگران (۲۰۲۰) و شالینی و گری (۲۰۲۰) با ۱۵ سؤال استفاده گردید. مقیاس اندازه‌گیری در تحقیق حاضر از نوع مقیاس رتبه‌ای است.

جدول (۱): متغیرها، تعداد و شماره گویه‌ها و منبع أخذ آن‌ها

ردیف	متغیر	تعداد سؤالات	شماره سؤالات	منبع پرسشنامه
۱	پشیمانی استراتژیک	۵	۱-۵	آبسو و دیگران (۲۰۲۰) - شالینی و گری (۲۰۲۰)
۲	تجربه مدیران	۵	۶-۱۰	آبسو و دیگران (۲۰۲۰) - شالینی و گری (۲۰۲۰)
۳	عملکرد سازمانی	۵	۱۱-۱۵	آبسو و دیگران (۲۰۲۰) - شالینی و گری (۲۰۲۰)

- **روایی ۴۲ (اعتبار) ابزار اندازه‌گیری تحقیق:** مقصود از روایی یا اعتبار آن است که بتواند خصیصه موردنظر را اندازه بگیرد و نه خصیصه‌های دیگر را. در پژوهش حاضر از روایی همگرا با تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید.
- **پایایی ۴۳ ابزار:** پایایی عبارت است از درجه توافق دو اندازه‌گیری مستقل و جدا از هم از یک چیز. برای اندازه‌گیری پایایی ابزار تحقیق از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. در این تحقیق در قالب یک پیش‌آزمون پرسشنامه بین نمونه‌ای ۳۰ نفره توزیع و ضریب آلفای کرونباخ آنها به صورت زیر محاسبه شد. نتایج نشان داد ضریب الفا برای کلیه متغیرها بیشتر از ۰,۷۰ است که نشان‌دهنده قابل قبول و پایاب بودن ابزار سنجش است.

جدول (۲): ضرایب آلفای کرونباخ متغیرها

متغیر	تعداد گویه	ضریب آلفا
تفکر اثرسازی	۳	۰,۷۵۸
تفکر علی	۳	۸۱۲.
تجربه	۳	۰,۷۸۹

منبع: یافته‌های تحقیق

۴. تجزیه و تحلیل یافته‌ها

۴-۱. روایی همگرایی ابزار سنجش

روایی همگرا^{۴۴} یک سنجه کمی است که میزان همبستگی درونی و همسویی گویه‌های سنجش یک مقوله را نشان می‌دهد. مفهوم روایی پرسشنامه (اعتبار) به این سؤال پاسخ می‌دهد که ابزار اندازه‌گیری تا چه حد خصیصه موردنظر را می‌سنجد. هرگاه یک سازه (متغیر پنهان) براساس چند گویه (متغیر مشاهده‌پذیر) اندازه‌گیری شود همبستگی بین گویه‌های آن به وسیله روایی همگرا قابل بررسی است. اگر همبستگی بین بارهای عاملی گویه‌ها بالا باشد، پرسشنامه دارای روایی همگرا است. این همبستگی برای اطمینان از اینکه آزمون آنچه را که باید سنجیده شود می‌سنجد، ضروری است. برای روایی همگرا باید میانگین واریانس استخراج شده (AVE) محاسبه شود.

جدول (۳): شاخص‌ها و مقادیر به دست آمده برای تعیین روایی همگرایی مقیاس

نام متغیر	Cronbachs Alpha ^{۴۵}	rho ^{۴۶}	CR ^{۴۷}	AVE ^{۴۸}
تجربه مدیران	0.858	0.875	0.899	0.642
عملکرد سازمانی	0.895	0.896	0.923	0.705
پشیمانی استراتژیک	0.835	0.853	0.883	0.604

منبع: یافته‌های تحقیق

اعداد به دست آمده در جدول (۳) نشان می‌دهد مقدار آلفای کرونباخ و (پایایی ترکیبی) CR برای کلیه متغیرها بالای ۰,۷ و مقدار میانگین واریانس استخراج شده AVE

بالای ۰,۵ به دست آمده است، بنابراین کلیه سازه‌ها از روایی همگرای مناسب برخوردار هستند.

روایی واگرایی ابزار سنجش: جهت نشان دادن اعتبار واگرا، همبستگی بین تمامی سازه‌ها باید کمتر از مقدار مجذور میانگین واریانس استخراج شده هر یک از سازه‌ها باشد که نشان می‌دهد هیچ دو متغیری با یکدیگر همبستگی کامل نداشته و ترکیب گویه‌ها به گونه‌ای است که تمام سازه‌ها به خوبی از یکدیگر تفکیک شده‌اند.

جدول (۴): شاخص‌ها و مقادیر به دست آمده برای تعیین روایی واگرایی مقیاس

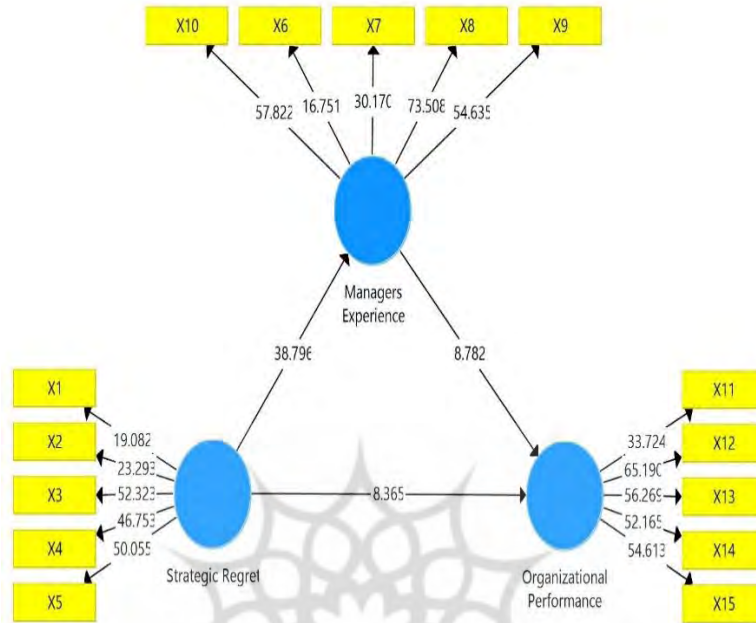
نام متغیر	تجربه مدیران	عملکرد سازمانی	پشیمانی استراتژیک
تجربه مدیران	۰,۸۰۱		
عملکرد سازمانی	۰,۸۰۷	۰,۸۳۹	
پشیمانی استراتژیک	۰,۷۸۰	۰,۷۹۵	۰,۷۷۰

منبع: یافته‌های تحقیق

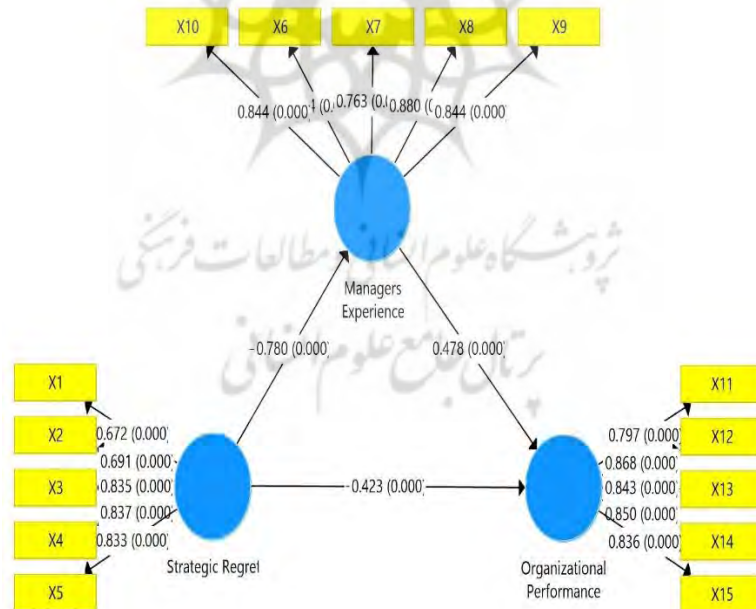
نتایج مربوط به روایی واگرایی سازه‌ها نیز نشان از تأیید گویه‌ها است و تفسیر بدین صورت است که اگر تمامی اعداد قطر اصلی از اعداد زیرین و دست راستی خود بیشتر باشند مدل دارای روایی واگرایی مناسبی است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود به‌عنوان نمونه ضریب «عملکرد سازمانی» با خود ۰,۸۳۹ است که از عدد زیرین خود (۰,۷۹۵) و عدد دست راستی خود (۰,۸۰۷) بزرگ‌تر است بنابراین مدل تحقیق از روایی واگرایی مناسبی برخوردار است. قطر اصلی در جدول بارنگ خاکستری مشخص شده است. با توجه به تأیید شدن اعتبار همگرا و اعتبار واگرا، ابزار اندازه‌گیری دارای اعتبار سازه است و می‌توان با بهره‌گیری از مدل معادلات ساختاری فرضیه‌ها را آزمون کرد.

جدول (۵): یافته‌های تحقیق

نتیجه	t-value	p-value	ضریب استاندارد	مسیر	فرضیه
قبول	۸,۱۴۹	۰,۰۰۰	-۰,۳۷۲	پشیمانی استراتژیک بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی تجربه مدیران در شرکت «پارسا پلیمر شریف» تأثیر معنادار و منفی دارد.	اصلی
قبول	۳۸,۳۷۷	۰,۰۰۰	-۰,۷۸۰	پشیمانی استراتژیک بر تجربه مدیران در شرکت «پارسا پلیمر شریف» تأثیر معنی دار و منفی دارد.	اول
قبول	۹,۲۳۸	۰,۰۰۰	۰,۴۷۸	تجربه مدیران بر عملکرد سازمانی در شرکت «پارسا پلیمر شریف» تأثیر معنادار و مثبت دارد.	دوم
قبول	۸,۸۰۵	۰,۰۰۰	-۰,۴۲۳	پشیمانی استراتژیک بر عملکرد سازمانی در شرکت «پارسا پلیمر شریف» معنی دار و منفی دارد.	سوم



شکل (۲): نتایج مدل معادلات ساختاری فرضیه‌های تحقیق (حالت معنی‌داری)



شکل (۳): نتایج مدل معادلات ساختاری فرضیه‌های تحقیق (حالت استاندارد)

جدول (۶): شاخص‌های برازش مدل مفهومی پژوهش

مقدار به دست آمده	مقدار مطلوب	شاخص
0.72	بیشتر از ۰.۶۷	(ضریب تعیین) R^2
0.88	بیشتر از ۰.۳۵	(قدرت پیش بینی مدل) Q^2
0.89	بیشتر از ۰.۳۶	(نیکویی برازش) GOF

نتایج حاصل از آماره‌های برازش مدل نشان می‌دهد مقادیر به دست آمده در مورد هر یک از شاخص‌ها نشان‌دهنده برازش بسیار مناسب مدل است.

نتیجه‌گیری

نتیجه آزمون فرضیه اصلی تحقیق نشان داد: پشیمانی استراتژیک بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی تجربه مدیران در شرکت پارسا پلیمر شریف تأثیر معنادار و منفی دارد. نتیجه آزمون فرضیه اول تحقیق نشان داد: پشیمانی استراتژیک بر تجربه مدیران در شرکت پارسا پلیمر شریف تأثیر معنی دار و منفی دارد. نتیجه آزمون فرضیه دوم تحقیق نشان داد: تجربه مدیران بر عملکرد سازمانی در شرکت پارسا پلیمر شریف تأثیر معنادار و مثبت دارد. نتیجه آزمون فرضیه سوم تحقیق نشان داد: پشیمانی استراتژیک بر عملکرد سازمانی در شرکت پارسا پلیمر شریف معنی دار و منفی دارد. مطابق نتایج به دست آمده تمامی فرضیه‌های پژوهش تأیید شد که در واقع می‌توان گفت پشیمانی استراتژیک متغیری تعیین کننده بر انگیزه‌های و تجارب مدیران و نیز حتی عملکردهای فردی و سازمانی را نیز تحت تأثیر قرار دارد. در فرضیه اصلی نتیجه نشان داد؛ پشیمانی استراتژیک بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی تجربه مدیران در شرکت «پارسا پلیمر شریف» تأثیر معنادار و منفی دارد. در واقع بدین معنی است که پشیمانی و افسوس ناشی از تصمیم‌گیری اشتباه در سازمان می‌تواند بر عملکرد شرکت تأثیر منفی داشته باشد و این تأثیر منفی از طریق تجربه مدیران صورت می‌گیرد بدین صورت که پشیمانی استراتژیک موجب کاهش مدیریت برای بهره‌گیری از تجارب مدیران می‌شود. این عدم بهره‌گیری موجب اختلال در عملکرد سازمان می‌شود. این یافته همسو با یافته‌های ضیابری مقدم و کریمی‌ریکنده (۱۳۹۷) است در این پژوهش نشان داده شد که پشیمانی فرایندی است که موجب احساس منفی در بین کارکنان و مدیران می‌شود، از همین روی بهره‌گیری از تجارب

مدیران یا دانش و مهارت کارکنان با نوعی غفلت و بی‌مهری مواجه می‌شود. همچنین این یافته‌های شالینی و گری (۲۰۲۰) را تأیید می‌کند، که نشان داد پشیمانی مدیر بر عملکرد سازمان تأثیر منفی دارد. در واقع فرایند پشیمانی استراتژیک در سازمان تسری می‌یابد و نوعی تعمیم به سایر واحدها نیز می‌رسد که در نهایت عملکرد فردی و سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. نتیجه آزمون فرضیه اول نیز نشان داد؛ پشیمانی استراتژیک بر تجربه مدیران در شرکت «پارسا پلیمر شریف» تأثیر معنی‌دار و منفی دارد. بدین معنی است که افزایش افسوس و اظهار پشیمانی نوعی بار منفی بر عملکرد و تجربه مدیران دارد این بار منفی اغلب موجب بی‌تمایلی به کار بانگیزه خواهد داشت زمانی که چنین بی‌انگیزگی روی دهد مدیران اغلب از تجارب‌شان یا استفاده نمی‌کنند یا اساساً سازمان خود را بی‌نیاز از تجارب آنها می‌داند، در حالی که اساساً راه‌برون رفت از این بی‌انگیزگی‌ها باید بهادادن به تجارب، مهارت و دانش مدیران باشد. این یافته همسو با یافته‌های پژوهش ضیابری مقدم و کریمی ریکنده (۱۳۹۷) است که نشان داد؛ در پشیمانی استراتژیک فرایند غالب و احساس منفی، نشخوار فکری و تکرار تصمیم اشتباه است این موضوع باعث می‌شود سایر مدیران از این موضوع تأثیر پذیرند و به تبع آن در بسیاری از موارد همکاری قابل توجهی با بخش‌های سازمان نکنند. در فرضیه دوم نتیجه نشان داد؛ تجربه مدیران بر عملکرد سازمانی در شرکت پارسا پلیمر شریف تأثیر معنادار و مثبت دارد. بدین معنی که استفاده از تجربه، دانش و مهارت مدیران می‌تواند در صرفه‌جوئی هزینه‌ها، فروش بهتر و جذب مشتری و خلاصه در عملکرد سازمانی تأثیر مثبت داشته باشد. این یافته همسو با یافته پژوهش زرینه (۱۳۹۸) است که نشان داد ویژگی‌های شخصیتی مدیران از جمله دارا بودن تجربه و تخصص بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت دارد. همچنین یافته‌های پژوهش عبدی (۱۳۹۵) را تأیید می‌کند که نشان داد داشتن تجربه برای یک مدیر به مثابه یک توانمندی ارزشمند است؛ توانمندی منابع انسانی همیشه تأثیر مثبت بر عملکرد سازمانی دارد. در پژوهش همسوی دیگری از جمله پژوهش آبسو و دیگران (۲۰۲۰) و آکدره و اگان (۲۰۲۰) نشان داده شد تجربه مدیران موجب یادگیری بیشتر سازمان می‌شود یادگیری سازمانی متأثر از تجربه مدیران بر عملکرد تأثیر مثبت دارد. همچنین در پژوهش همسوی دیگر برنال و دیگران (۲۰۲۰) نیز تأیید شد که دانش و تجربه مدیران تأثیر مثبتی بر

عملکرد دارد. در واقع می‌توان گفت زمانی که مدیران باتجربه سرکار باشند بسیاری از تصمیماتی که قبلاً با آزمون-خطا گرفته می‌شد حذف شده و تجربه مدیران بر تصمیم‌گیری سازمانی و بهبود عملکرد تأثیر مثبت خواهد داشت. در این رابطه نتیجه پژوهش‌های عبدالوهاب و دیگران (۲۰۱۹)، و اقبال و دیگران (۲۰۱۹) که همسو با یافته‌های فرضیه دوم فرعی است نشان دادند تجربه مدیران بر اشتراک دانش تجربی سازمانی تأثیر مثبت دارد و باعث بهبود عملکرد می‌شود. در نهایت در فرضیه سوم نتیجه نشان داد؛ پشیمانی استراتژیک بر عملکرد سازمانی در شرکت پارسا پلیمر شریف معنی‌دار و منفی دارد. در واقع همان‌طور که گفته شد احساس پشیمانی موجبات افسوس از تصمیم‌گیری می‌شود و همین افسوس موجب بهره‌وری پایین نیروی انسانی و عملکرد سازمانی می‌شود. این یافته همسو با یافته‌های ضیابری مقدم و کریمی‌ریکنده (۱۳۹۷) است، در این پژوهش نشان داده شد که پشیمانی فرایندی است که موجب احساس منفی در بین کارکنان و مدیران می‌شود. مجموعاً می‌توان گفت پشیمانی استراتژیک ناشی از تصمیم‌گیری اشتباه بوده و این تصمیم‌گیری اشتباه برای کل سازمان و افراد آن دارای تبلیغات منفی است. اما نکته مهم این است که اگر تصمیم‌گیری اشتباه تکرار شود، در واقع سازمان بیشتر هزینه خواهد داد و انگیزه‌های کاری کاهش یافته و عملکرد افت خواهد کرد. اینجاست که مدیران دیگر احساس می‌کنند در فرایندهای تصمیم‌گیری مشارکت داده نشده‌اند که باعث شده این تصمیم‌گیری اشتباه روی دهد.

پیشنهادهای تحقیق مبتنی بر یافته‌ها

باتوجه به اینکه نتیجه آزمون فرضیه اصلی تحقیق نشان داد: پشیمانی استراتژیک بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی تجربه مدیران در شرکت «پارسا پلیمر شریف» تأثیر معنادار و منفی دارد، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود؛ پیشنهاد می‌شود تصمیمات سازمانی با مشارکت و همکاری مدیران و کارکنان هر رده گرفته شود؛ به‌عنوان مصداقی کارکنان و مدیران بخش فروش تصمیمات خود در جهت بهبود روند فروش را به مدیران ارشد اعلام نمایند تا نظرات آنها در تصمیمات کلان نیز اعمال شود. پیشنهاد می‌شود کارگروه استفاده از تجارب مدیران به‌عنوان یک نهاد مشورتی در شرکت برای جمع‌آوری نظرات،

تجارب و دانش مدیران جمع‌آوری شود و قبل از اتخاذ تصمیمات اساسی، دانش و تجارب مدیران در آن تصمیمات دخالت داده شود. باتوجه به اینکه نتیجه آزمون فرضیه اول تحقیق نشان داد: پشیمانی استراتژیک بر تجربه مدیران در شرکت «پارسا پلیمر شریف» تأثیر معنی‌دار و منفی دارد، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود؛ پیشنهاد می‌شود تصمیمات اساسی سازمان براساس استفاده از کارهای پژوهشی شرکت‌های دانش‌بنیان موفق خارجی گرفته شود و این تجارب قبل از تصمیم‌گیری موردنظر قرار گیرد. پیشنهاد می‌شود در تصمیم‌گیری سازمانی از ایده‌های نخبگان حوزه شرکت‌های دانش‌بنیان با عقد قراردادهای مشاوره‌های استفاده شود. باتوجه به اینکه نتیجه آزمون فرضیه دوم تحقیق نشان داد: تجربه مدیران بر عملکرد سازمانی در شرکت «پارسا پلیمر شریف» تأثیر معنادار و مثبت دارد، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود؛ پیشنهاد می‌شود مدیران باتجربه‌ای که سابقه کار تخصصی در سایر شرکت‌ها دارند و بازنشسته شده‌اند برای عقد قرارداد به صورت فیزیکی یا آنلاین مورد مشاوره قرار گیرند. پیشنهاد می‌شود از مدیرانی که تجربه کافی یا تصمیمات عجولانه گرفته‌اند در تصمیم‌گیری‌های مهم استفاده نشود. باتوجه به اینکه نتیجه آزمون فرضیه سوم تحقیق نشان داد: پشیمانی استراتژیک بر عملکرد سازمانی در شرکت «پارسا پلیمر شریف» معنی‌دار و منفی دارد، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود؛ پیشنهاد می‌شود به منظور کاهش پشیمانی استراتژیک از تصمیمات با تأخیر جلوگیری شود و به طور مصداقی یک گروه پژوهشی تشکیل شده و جوانب تصمیم‌های احتمالی قبل از اجرا را به مدیریت ارائه دهند. پیشنهاد می‌شود تصمیمات مهم مدیران دارای پیوست ارزیابی باشد؛ به طور مصداقی هر تصمیم‌گیری براساس چارتی نتایج و تأثیرات آن نیز پیش‌بینی شود.

پیشنهادها برای محققین آتی

- تحقیق حاضر در بین کلیه مدیران و کارکنان شرکت «پارسا پلیمر شریف» انجام شد، بنابراین سایر محققین می‌توانند در بین شرکت دانش‌بنیان با فناوری‌های زیستی، نانو انجام دهند.

۱۰۵ **اندیشه‌های مدیریت استراتژیک**
بررسی تأثیر پشیمانی استراتژیک بر عملکرد سازمانی با ... / خیراله کاظمیه و آمنه مال میر

- پیشنهاد می‌شود نقش سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی پشیمانی استراتژیک مورد بررسی قرار گیرد.
- پیشنهاد می‌شود تأثیر تعامل و قابلیت‌های ارتباطی بر پشیمانی استراتژی با نقش میانجی تجربه مدیران مورد بررسی قرار گیرد.

محدودیت‌های تحقیق

پژوهشگران در جلب رضایت و همکاری پاسخ‌گویان و اعتمادسازی به علت شیوع ویروس کرونا با برخی عدم همکاری‌ها روبرو شده بودند.

یادداشت‌ها

1. Obeso et al
2. Shalini & Gary
3. Godal
4. Landman
5. Bitter Loss
6. Mourning for Loss
7. Loms & Sajeden
8. Theory of Decision Justification
9. Comparative Evaluation of Results
10. Feeling Guilty about Making the Wrong Decision
11. Inertia
12. Cognitive Heterogeneity Inertia
13. Mintzberg & et al
14. Bauer & Borgman
15. Rios et al
16. Manager Experience
17. Mental-Mental, Physical-Physical, Mental-Psychological, Emotional-Emotional Experiences
18. Demerjian
19. Hannan & Freeman
20. Hambrick & Mason
21. Carmeli
22. Chemmanur & Paeglis
23. Bamber et al
24. Jey et al
25. Organizational Performance
26. Neely et al

27. Efficiency
28. Effectiveness
29. Appropriateness
30. Accessibility
31. Mullin,2002
32. Obeso
33. Akdere & Egan
34. Transformational Leadership
35. Bernal et al
36. Qiao et al
37. Shalini & Gary
38. Sekiguchi et al
39. Boh et al
40. Abdelwhab et al
41. Iqbal et al
42. Validity
43. Reliability
44. Convergent Validity

۱. آلفای کرونباخ = مقدار قابل قبول بالای ۰,۷

۲. ضریب اعتبار = مقدار قابل قبول بالای ۰,۷

۳. Composite Reliability: پایایی ترکیبی (ضریب قابلیت اطمینان ساختاری = مقدار قابل قبول بالای ۰,۷

۴. Average Variance Extracted: میانگین واریانس استخراج شده = مقدار قابل قبول بالای ۰/۵

کتابنامه

زرینه، حامد (۱۳۹۸). تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و مهارت مدیران پروژه بر عملکرد پروژه (مورد مطالعه: معاونت فنی و عمرانی شهرداری تهران) (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهریار، تهران، ایران.

صنّعی، عاطفه (۱۳۹۱). بررسی تأثیر هم‌سویی ویژگی‌های مدیران ارشد با جهت‌گیری استراتژیک بر عملکرد سازمان‌های تولیدی فعال در صنعت مواد غذایی در شهرک‌های صنعتی مشهد (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه فردوسی مشهد، خراسان، ایران.

بررسی تأثیر پشیمانی استراتژیک بر عملکرد سازمانی با .../ خیراله کاظمیه و آمنه مالمیر *مدیریت استراتژیک* ۱۰۷

ضیابری مقدم، سیدمهرداد؛ و کریمی ریکنده، عبدالرضا (۱۳۹۷). تأثیر مؤلفه‌های پشیمانی پس از خرید و احساس منفی، بر تمایل به تعویض برند مشتری در صنعت بانکداری (مطالعه موردی: بانک صادرات استان مازندران). *کنفرانس بین‌المللی مدیریت حسابداری اقتصاد و بانکداری نوین*، تهران: شرکت همایش آروین البرز.

عبدی، هدیه (۱۳۹۵). بررسی تأثیر توانمندسازی منابع انسانی بر افزایش عملکرد سازمان در بانک پاسارگاد (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). *دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی*، تهران، ایران.

عزیزی، شهریار؛ حاجی‌پور، بهمن؛ دانایی‌فرد، حسن؛ و قنبرزاده میاندهی، رضا (۱۳۹۸). فهم جوهره پدیده «پشیمانی استراتژیک»: مطالعه پدیدارشناسانه در حوزه استراتژی رفتاری. *فصلنامه مدیریت بازرگانی*. ۱۱(۴۲)، ۲۲۷-۲۹۸.

doi: 10.22059/jibm.2019.280224.3488

قربانی حصار، زهرا (۱۳۹۷). بررسی رابطه مدیر و کارکنان با عملکرد سازمانی: نقش میانجی اعتماد و همکاری درون‌سازمانی (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). *دانشگاه سمنان*، سمنان، ایران. قهرمانی، اسماعیل؛ و برادران حسن‌زاده، رسول (۱۳۹۴). بررسی تأثیر توانایی مدیریت بر بازده و ارزش افزوده سرمایه به‌کاررفته در بورس اوراق بهادار تهران. *دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و مهندسی صنایع*، ترکیه - استانبول: مؤسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا.

مؤذنی کلات، امین (۱۳۹۸). بررسی تأثیر سبک رهبری مدیر بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی نیشابور با تحلیل نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). *دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی*، مرکز پیام‌نور نیشابور، ایران.

نمازی، محمد؛ و جوادغفاری، محمود (۱۳۹۴). بررسی اهمیت و نقش اطلاعات توانایی مدیران و نسبت‌های مالی به‌عنوان معیاری در انتخاب سبد بهینه سهام در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران (با استفاده از تحلیل پوششی داده‌ها)، *حسابداری مالی*، ۷(۲۶)،

۲۹-۱.

Abdelwhab, A., Panneer Aelvam, D., Paris, L. & Gunasekaran, A. (2019), Key Factors Influencing Knowledge Sharing Practices and its Relationship with Organizational Performance within the Oil and Gas Industry, *Journal of Knowledge Management*, 9(23), 1806-1837.

- Akdere, M., & Egan, T. (2020). Transformational Leadership and Human Resource Development: Linking Employee Learning, Job Satisfaction, and Organizational Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 31(4), 393-421.
- Andreou, P. C., Ehrlich, D., & Louca, C. (2013). Managerial Ability and Dirm Performance: Evidence from the Global Financial Crisis. In *European Financial Management Association, Annual Conference*.
- Bauer, I., & Wrosch, C. (2011). Making up for Lost Opportunities: The Protective Role of Downward Social Comparisons for Coping with Regrets Across Adulthood. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(2), 215-228.
- Bernal, C. A., Amaya, N., Gaviria-Penaranda, A., & Zwerg-Villegas, A. M. (2020). Knowledge and Organizational Performance in Franchised Restaurants in Colombia. *International Journal of Emerging Markets*.
- Blankley, A. I., Hurtt, D. N., & MacGregor, J. E. (2012). Abnormal Audit Fees and Restatements. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 31(1), 79-96.
- Broadbent, J., Gallop, C., & Laughlin, R. (2008). An Analysis of Societal Regulatory Systems: The Case of Higher Education in England. In *British Accountants Association Conference, University of Sheffield, April*, 1-3.
- Connolly, T., & Reb, J. (2005). Regret and the Control of Temporary Preferences. *Behavioral and Brain Sciences*, 28(5), 653-654.
- Connolly, T., & Zeelenberg, M. (2002). Regret in Decision Making. *Current Directions in Psychological Science*, 11(6), 212-216.
- Dambrin, C., Lambert, C., & Sponem, S. (2007). Control and Change-Analysing the Process of Institutionalisation. *Management Accounting Research*, 18(2), 172-208.
- Demerjian P., Lev B, Lewis MF, McVay SE. (2013). Managerial Ability and Earnings Quality. *Accounting Review*, Vol 88(2), pp: 463-498.
- Demerjian, P., Lev, B., & McVay, S. (2012). Quantifying Managerial Ability: A New Measure and Validity Tests. *Management Science*, 58(7), 1229-1248.
- Iqbal, A., Latif, F., Marimon, F., Sahibzada, U. F., & Hussain, S. (2019). From Knowledge Management to Organizational Performance: Modelling the Mediating Role of Innovation and Intellectual Capital in Higher Education. *Journal of Enterprise Information Management*.
- Krishnan, G. V., & Wang, C. (2015). The Relation between Managerial Ability and Audit Fees and Going Concern Opinions. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 34(3), 139-160.
- Lee, S. H., & Cotte, J. (2009). Post-Purchase Consumer Regret: Conceptualization and Development of the PPCR scale. *ACR North American Advances*.
- Ng, S. C., Zhao, X., Fan, X., & Rungtusanatham, J. M. (2014). TQM and Brand-Building by Chinese Original Brand Manufacturers: Impact on Business Performance. *International Journal of Production Research*, 52(3), 825-846.

- Obeso, M., Hernández-Linares, R., López-Fernández, M. C., & Serrano-Bedia, A. M. (2020). Knowledge Management Processes and Organizational Performance: the Mediating Role of Organizational Learning. *Journal of Knowledge Management*.
- Qiao, K., Yang, C. L., & Yin, X. (2020). The Effects of CEO-TMT Interaction on Organizational Performance. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Sekiguchi, T., Mitate, Y., & Yang, Y. (2020). Internship Experience and Organizational Attractiveness: Does Realistic Job Fit Matter?. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2020, No. 1, p. 14720). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Vohra, S., & Davies, G. (2020). Investor Regret, Share Performance and the Role of Corporate Agreeableness. *Journal of Business Research*, 110, 306-315.
- Siao, W. S., & Chou, T. K. (2013). Does Managerial Ability Improve Value of Cash Holdings. *Working Paper*.
- Somasundaram, J., & Diecidue, E. (2017). Regret theory and Risk Attitudes. *Journal of Risk and Uncertainty*, 55(2), 147-175.
- Boh, W. F., Huang, C. J., & Wu, A. (2020). Investor Experience and Innovation Performance: The Mediating Role of External Cooperation. *Strategic Management Journal*, 41(1), 124-151.
- Zeelenberg, M., & Van Dijk, E. (2007). On the Comparative Nature of Regret. In *The Psychology of Counterfactual Thinking*, 159-174.