

The Effect of Management Control System on Unethical Behaviors¹

Seyed Hossein Ahmadi Langari¹, Mansour Garkaz²

¹Ph.D. student of accounting, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran
(Corresponding author), Hosseinahmadi2000@yahoo.com

²Associate Professor, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran. M.garkaz@yahoo.com

Abstract

The purpose of the present research is to review the effect of management control system (MCS) on unethical behaviors. The current study aims to validate the theoretical model of the study of Langevin and Mendoza (2012) and also theoretically test the hypothesis formulated by the authors, although not experimentally tested yet. Therefore, the following research question is explored in the present study: Which aspects of MCS presented by Langevin and Mendoza (20102) increase organizational justice and decrease unethical behaviors of managers? In this regard, a questionnaire was distributed among the senior and middle managers of active corporations in the stock exchange from April 2021 to May 2021. According to a survey research plan including a questionnaire from Louisiana Klein et al., completed by 114 participants, the relationship between research variables and the hypothesis presented by Langevin and Mendoza (2012) was reviewed and the data was analyzed using PLS Smart software/version 3. The results obtained from modeling the structural equations show that participation in setting the goals can increase perception of procedural justice; it means that participation in setting fair purposes is taken into account but this issue does not have a close relation to the managers' reward. Thus, ignoring uncontrolled aspects by the managers in performance assessment does not lead to the perception of procedural and distributive justice.

Keywords: Management Control System, Unethical Behaviors, Organizational Justice, Managers, Procedural Justice, Distributive Justice.

تأثیر سیستم کنترل مدیریت در رفتارهای غیراخلاقی^۱

سیدحسین احمدی لنگری^۱، منصور گرکز^۲

^۱ دانشجوی دکتری حسابداری، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران (نویسنده مسئول).

Hosseinahmadi2000@yahoo.com

^۲ دانشیار، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران. M.garkaz@yahoo.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر سیستم کنترل مدیریت در رفتارهای غیراخلاقی بود. مطالعه حاضر به دنبال اعتبارسنجی مدل نظری مطالعه لنگوین و مندوزا (۲۰۱۲) و آزمایش تئوری فرضیه‌های تهیه شده توسط نویسندگان، که آن‌ها را به صورت تجربی آزمایش نکردند، می‌باشد. بنابراین، سوالی که در این مطالعه بررسی شد، این بود که کدام ابعاد MCS نشان داده شده توسط لنگوین و مندوزا (۲۰۱۲)، درک عدالت سازمانی را افزایش داده و رفتار غیراخلاقی مدیران را کاهش می‌دهد؟ در این راستا، پرسشنامه‌ای بین مدیران ارشد و میانی شرکت‌های فعال در بازار بورس اوراق بهادار در بازه زمانی اردیبهشت ماه سال ۱۴۰۰ لغایت خردادماه سال ۱۴۰۰، توزیع گردید و براساس طرح پژوهشی پیمایشی، شامل پرسشنامه‌ای از لوسینا کلین و همکاران (۲۰۱۸) که ۱۱۴ پاسخ‌دهنده تکمیل نمودند، روابط بین متغیرهای پژوهش با فرضیه ارائه شده توسط لنگوین و مندوزا (۲۰۰۲) بررسی شد و داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار PLS Smart نسخه ۳ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج حاصل از مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان می‌دهد که مشارکت در تعیین اهداف، درک عدالت رویه‌ای را افزایش می‌دهد؛ یعنی روند مشارکت در تعیین اهداف منصفانه در نظر گرفته می‌شود، اما این امر با پاداش مدیران ارتباط نزدیکی ندارد. به همین ترتیب، تأییدیه گرفتن جنبه‌های کنترل نشده توسط مدیران در ارزیابی عملکرد، منجر به درک عدالت رویه‌ای و توزیعی نمی‌شود.

کلیدواژه‌ها: سیستم کنترل مدیریت، رفتارهای غیراخلاقی، عدالت سازمانی، مدیران، عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی.

۱. مقدمه

عدالت سازمانی اصطلاحی است که برای توصیف نقش عدالت که به طور مستقیم با موقعیت شغلی ارتباط دارد به کار می‌رود. به خصوص در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که باید با چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار کرد تا احساس کنند که به صورت عادلانه با آنان برخورد شده است (نعامی و شکرکن، ۱۳۸۵، ص ۸۳). عدالت سازمانی از نظر اجتماعی بر نگرش و رفتار افراد در محل کار تأثیر می‌گذارد (فلگر و کونفسکی، ۱۹۸۹). عمر (۲۰۰۶) اشاره می‌کند که عدالت سازمانی به برداشت کارکنان از آنچه که آنها در محیط کار خود عادلانه یا ناعادلانه می‌دانند، اشاره دارد. بنابراین، عدالت سازمانی که به آن انصاف سازمانی نیز گفته می‌شود، به منزله انصافی است که کارکنان در مورد روابط کاری درون سازمان درک می‌کنند. مطالعات تحقیقاتی بر شناسایی چگونگی وقوع عنصری که باعث افزایش احساس بی‌عدالتی و واکنش‌های اصلی افراد شده است؛ تأکید می‌کنند. لنگوین و مندوزا^۱ (۲۰۱۲) بیان می‌کنند که اگر سیستم کنترل مدیریت (MCS) ناعادلانه تلقی شود؛ رفتار مدیران را به گونه‌ای که برای سازمان مضر باشد، تغییر می‌دهد.

دستکاری داده‌ها، به ارزیابی عملکرد مدیران مربوط می‌شود. MCS شامل مکانیزم‌های اندازه‌گیری عملکرد است؛ که سازمان‌ها برای بررسی همخوانی نتایج با اهداف و ارزیابی عملکرد مدیران از آنها استفاده می‌کنند. در این فرایند، مدیران می‌توانند برای ایجاد یک تصویر شخصی مطلوب و متفاوت از واقعیت، با تمایل، به دستکاری شاخص‌های عملکرد را بهبود بخشند (مرچند و وان دراستد، ۲۰۰۷). دستکاری داده‌ها می‌تواند از طریق جعل رخ دهد؛ که شامل ارائه داده‌های غلط یا مدیریت نتایج است. یعنی هر عملی از سوی مدیران که نتیجه را تحت تأثیر قرار می‌دهد و نمایانگر وضعیت اقتصادی سازمان نیست (مرچند و راکنس، ۱۹۹۴). از نظر آکروید و تامسون (۱۹۹۹) نمی‌توان حداقل با استفاده از ابزارهای سنتی زورگویی و مشوق‌های اجباری، با رفتار غیراخلاقی مقابله کرد. با این حال، در طول دهه گذشته، برخی از محققان MCS شروع به استفاده از دانش ارائه شده توسط مطالعات تحقیقاتی در مورد عدالت سازمانی کرده‌اند (کوهن کاراش و اسپکتور، ۲۰۰۱؛ کولکویت و همکاران، ۲۰۰۱). برخی دیگر شناسایی کرده‌اند که وقتی رفتارهای غیراخلاقی منصفانه تلقی می‌شود؛ می‌توان این رفتارهای غیراخلاقی را کاهش داد (لیتل و همکاران، ۲۰۰۲؛ وینزل، ۲۰۰۴؛ استیلی و مگنر، ۲۰۰۷).

پژوهش حاضر به دنبال اعتبارسنجی مدل نظری مطالعه لنگوین و مندوزا (۲۰۱۲) و آزمایش تئوری فرضیه‌های تهیه شده توسط نویسندگان، که آنها را به صورت تجربی آزمایش نکرده‌اند، است. بنابراین، سؤالی که در این مطالعه مطرح می‌شود، این است؛ که کدام ابعاد MCS نشان داده شده توسط لنگوین و مندوزا (۲۰۱۲)، درک عدالت سازمانی را افزایش می‌دهد و رفتار غیراخلاقی مدیران را کاهش می‌دهد؟

۲. چارچوب نظری پژوهش

عدالت سازمانی یک عمل منصفانه است؛ زیرا همه چنین تصور می‌کنند (فورتین، ۲۰۰۸). در تحقیقی درباره عدالت که توسط میکولا (۱۹۸۰) انجام شد، محیط کار یکی از مکان‌های همزیستی اجتماعی بود که بیشترین تعداد وقایع را غیرمنصفانه دانست. کولکویت و همکاران (۲۰۰۱) هشدار می‌دهد که بی‌عدالتی در محل کار می‌تواند باعث استرس، فرسودگی شغلی، از دست دادن تعهد، غیبت و سایر مشکلات فردی و سازمانی شود. از نظر کوهن کاراش و اسپکتور^۱ (۲۰۰۱) بی‌عدالتی در محیط کار بر رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارد؛ زیرا علاوه بر کاهش رضایت و عملکرد آنها، احساسات آنها را نسبت به شرکت بدتر می‌کند، می‌تواند به سلامت فرد آسیب برساند و نتایج سازمان را به خطر بیندازد. عدالت سازمانی معمولاً در ادبیات، در سه بعد مورد توجه قرار می‌گیرد: توزیعی، رویه‌ای و تعاملی (سوتومایور، ۲۰۰۷؛ به اورن و همکاران، ۲۰۱۶).

سیمونز (۱۹۹۵) یک مدل نظری از MCS را با چهار اهرم پیشنهاد کرد: سیستم‌های اعتقادی، سیستم‌های مرزی، سیستم‌های کنترل تشخیصی و سیستم‌های کنترل تعاملی. طبق نظر هنری (۲۰۰۶) ساخت این چهار اهرم به دلیل این واقعیت است که MCS تنش‌های پویایی ایجاد می‌کند؛ زیرا مدیران باید به اهداف سازمانی برسند، که ممکن است، در ایجاد تعادل بین تنش‌ها و تولید مناسب متناقض باشد و ایده این چهار اهرم حفظ تعادل است.

بنابراین، مدیران تحت تأثیر طراحی و استفاده از MCS قرار می‌گیرند و این در درک مدیران از عدالت منعکس می‌شود (لنگوین و مندوزا، ۲۰۱۲). از نظر این نویسندگان، MCS با مسائل مربوط به عدالت توزیعی مرتبط است، زیرا نتایج مالی اساسی، چه در تعیین اهداف و چه در تخصیص منابع، بر پاداش مدیران تأثیر می‌گذارد. این همچنین به جنبه‌های عدالت رویه‌ای مربوط است، زیرا تعیین اهداف، ارزیابی عملکرد و تعیین پاداش به روش‌ها بستگی دارد (به اورن و همکاران، ۲۰۱۶).

لنگوین و مندوزا (۲۰۱۲) چهار ویژگی مهم یا ابعاد اصلی MCS را شناسایی کردند: مشارکت مدیران در تعیین اهداف، اصل قابل کنترل بودن، بازخورد با کیفیت و اندازه‌گیری‌های مختلف عملکرد. اولین بعد کلیدی MCS، درک عدالت رویه‌ای را در عملکرد همسویی با قوانین رویه‌ای پیشنهاد شده توسط لونتال (۱۹۸۰)، به عنوان مشارکت افزایش می‌دهد. بنا به پیشنهاد اول، به عنوان ابزاری برای برقراری ارتباط بین زیردستان و مافوق خدمت می‌کند. به این مفهوم که به زیردستان امکان می‌دهد تا با مافوق خود تبادل و جستجو کنند تا به بهبود دقت داده‌های مورد استفاده در فرایند تصمیم‌گیری منجر شود. بنا به پیشنهاد دوم، به زیردستان اجازه می‌دهد تا شکایات خود را مطرح کرده و هرگونه عقیده نامناسب قبلی مافوق خود را اصلاح کنند. بنا به پیشنهاد سوم، به زیردستان اجازه می‌دهد تا نگرانی‌ها و ارزش‌های خود را نمایان کنند، که این امر نماینده بودن را ترجیح می‌دهد و بنا به پیشنهاد چهارم، معیار اخلاق را تأمین می‌کند، زیرا با ارزش اخلاقی مردم سازگار است؛ تا بدین وسیله فرصت شرکت در تعیین اهداف را داشته باشند.

بعد اصلی دوم MCS پیش‌بینی می‌کند که مدیران باید فقط بر اساس آنچه می‌توانند کنترل کنند؛ ارزیابی شوند. لنگوین و مندوزا (۲۰۱۲) استدلال می‌کنند که اصل کنترل‌پذیری، اکثر قوانین رویه‌ای تعیین شده را رعایت می‌کند. لونتال (۱۹۸۰)، اول حذف عوامل غیرقابل کنترل از اهداف و ارزیابی‌ها را نشان می‌دهد که اندازه‌گیری عملکرد، بیش از آنکه به وقایع خارج از کنترل آنها باشد به تلاش مدیران مرتبط خواهد بود. دوم، اصل کنترل‌پذیری، امکان سازگاری بیشتر در رویه‌های ارزیابی عملکرد را فراهم می‌کند. سوم، اجرای اصل کنترل‌پذیری به معنای خنثی‌سازی عوامل غیرقابل کنترل است که می‌تواند نتایج ارزیابی شده را تحت تأثیر قرار دهد. چهارم، اصل کنترل‌پذیری مطابق با معیارهای اخلاقی است. با استدلال مرچند و ون در استند (۲۰۰۰)، اخلاقی است که مدیران برای نتایج منفی جریمه شوند، اما تحت تأثیر رویدادهای غیرقابل کنترل امکان‌پذیر نیست.

سومین بعد اصلی MCS در رابطه با درک عدالت رویه‌ای، کیفیت بازخورد است (کوهن کاراش و اسپکتور، ۲۰۰۱). سازگاری و دقت، دو قانون لونتال (۱۹۸۰) ویژگی‌های اصلی کیفیت بازخورد عملکرد هستند. هارتمن و اسلپ نیکار (۲۰۰۹) نیز بیان می‌کنند بازخورد با کیفیت بر عدالت متقابل تأثیر می‌گذارد. طبق گفته‌های کولکویت و جکسون (۲۰۰۶) ارائه بازخورد کیفیت، نزدیک بودن را ترجیح می‌دهد و ارتباط بین مدیران و مافوق آنها را تشویق می‌کند. بنابراین، جهت ارتقا، عدالت اطلاعاتی، که یکی از دو مؤلفه عدالت بین فردی است، کمک می‌کند. علاوه بر این، مافوق‌هایی که نتایج را با زیردستان خود در میان می‌گذارند، محترم‌تر به حساب می‌آیند. بازخورد کیفیت ممکن است نشان دهد که زیردستان به عنوان اعضای گروه ارزشمند هستند.

چهارمین بعد کلیدی که توسط لنگوین و مندوزا (۲۰۱۲) به آن اشاره شده، اتخاذ معیارهای مختلفی از عملکرد است که با اندازه‌گیری دقیق‌تر عملکرد واقعی بر عدالت توزیعی تأثیر بیشتری می‌گذارد. استفاده از چندین شاخص عملکرد، دقت بیشتری در مقایسه شاخص‌های عملکرد با نتایج سازمانی فراهم می‌کند و این در درک بیشتر کارکنان از عدالت توزیعی منعکس می‌شود. استفاده از اقدامات غیر مالی متعدد، همچنین توانایی در افزایش درک عدالت رویه‌ای MCS، کمک کند، زیرا صحت اطلاعات، معیار مربوط به عدالت رویه‌ای است (لونتال، ۱۹۸۰).

بر اساس موارد فوق، فرضیه‌ها تبیین گردید. در شش فرضیه اول، هدف تأیید این است که کدام ویژگی MCS در درک مدیران منصفانه است و در چهار فرضیه دیگر، سعی بر این بود که دلایل منصفانه بودن MCS، مورد تأیید قرار گیرد تا این امر به کاهش تمایل مدیران به دستکاری داده‌ها کمک کند.

فرضیه اول: مشارکت در تعیین اهداف، عدالت رویه‌ای درک شده در MCS را افزایش می‌دهد.

فرضیه دوم: مشارکت در تعیین اهداف، عدالت توزیعی درک شده در MCS را افزایش می‌دهد.

فرضیه سوم: استفاده از اصل کنترل‌پذیری، عدالت توزیعی درک شده در MCS را افزایش می‌دهد.

فرضیه چهارم: استفاده از اصل کنترل‌پذیری، عدالت رویه‌ای درک شده در MCS را افزایش

می‌دهد.

فرضیه پنجم: کیفیت بازخورد، عدالت رویه‌ای درک شده در MCS را افزایش می‌دهد.

فرضیه ششم: کیفیت بازخورد، عدالت متقابل درک شده را در MCS افزایش می‌دهد.

فرضیه هفتم: استفاده از چندین شاخص عملکرد غیر مالی، عدالت توزیعی درک شده در MCS را

افزایش می‌دهد.

فرضیه هشتم: استفاده از چندین شاخص عملکرد غیر مالی، عدالت رویه‌ای درک شده در MCS

را افزایش می‌دهد.

فرضیه نهم: عدالت سازمانی درک شده در MCS، تمایل به دستکاری داده‌ها را با افزایش تعهد

سازمانی کاهش می‌دهد.

فرضیه دهم: عدالت سازمانی درک شده در MCS، تمایل به دستکاری داده‌ها را با افزایش اعتماد

به مافوق کاهش می‌دهد.

لی و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیقی با عنوان «حس استحقاق چه زمانی و چرا باعث بروز رفتار غیر اخلاقی سازمان می‌شود؟» دو مطالعه انجام دادند. مطالعه اول آنها نشان داد؛ افرادی که دارای حس استحقاق (فرد تصور می‌کند به هر دلیلی برتر از سایرین است و مستحق دریافت پاداش و...

است) بالاتری هستند و تمایل بیشتری به بروز رفتارهای غیراخلاقی سازمانی از خود نشان می‌دهند. مطالعه دوم آنها ضمن تأیید نتایج مطالعه اول، نشان داد که هویت سازمانی بالای کارکنان نیز در رابطه بین حس استحقاق و رفتار غیراخلاقی سازمانی، نقش میانجیگری ایفا می‌کند. بدین معنا که هویت سازمانی بالای فرد، باعث افزایش میزان تأثیرگذاری حس استحقاق بر تمایل به بروز رفتار غیراخلاقی سازمانی می‌شود.

کالسون و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیقی با عنوان «چرا و چه زمانی رهبری اخلاقی باعث شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی زیردستان می‌شود؟» نشان دادند که چگونه رهبری اخلاقی موجب رفتار غیراخلاقی سازمانی می‌شود. آنها چنین بحث کردند که وقتی رهبری اخلاقی در سازمان وجود دارد، کارکنان از رهبر خود، رفتارهای بسیار مناسبی دریافت می‌کنند و اصولاً رهبر، با نرمی و ملایمت با آنان برخورد می‌کند. این نوع برخورد رهبر باعث می‌شود تا کارکنان نسبت به سازمان احساس دین نمایند. در چنین شرایطی، کارکنان حاضر می‌شوند تا حتی به بهای نادیده گرفتن اصول اخلاقی، اقداماتی انجام دهند تا سازمان منتفع شود. در این اوضاع، میزان هویت سازمانی کارکنان نیز باعث افزایش میزان تمایل به انجام چنین رفتارهایی می‌شود. در واقع، آنان نشان دادند که هویت سازمانی در رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتارهای غیراخلاقی سازمانی، میانجیگری کرده و باعث افزایش میزان بروز این رفتارها می‌شود.

باستیان و ماچلیش (۲۰۱۲) در پژوهشی، به بررسی ساختار سازمانی و محیط بیرونی در ارتباط میان راهبرد کسب‌وکار و عملکرد در شرکت‌های انگلیسی پرداختند. آنها در این کار به این نتیجه دست یافتند که پویایی محیطی در روابط میان راهبرد کسب‌وکار و عملکرد رقابتی، مؤثر است. در محیط پویا، راهبرد رهبری هزینه، کمک بیشتری به بهبود عملکرد مالی سازمان خواهد کرد.

ازیر (۲۰۱۱)، تأثیر راهبرد کسب‌وکار و محیط بیرونی را بر سیستم کنترل مدیریت در هتل‌های مالزی بررسی کرده است. در این کار از پرسش‌نامه و مصاحبه با مدیران هتل، برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. نتایج نشان داد؛ هتل‌هایی که از راهبرد رهبری هزینه استفاده می‌کنند، بیشتر از سیستم کنترل مدیریت بورکراتیک استفاده می‌کنند؛ در حالی که هتل‌های دارای راهبرد تمایز از سیستم کنترل مدیریت دموکراتیک برخوردارند.

وینتر و ساروس (۲۰۰۲) در پژوهشی، روی ۱۰۴۱ عضو هیأت علمی دانشگاهی استرالیا دریافتند که متغیرهای ابهام نقش، گرانباری نقش، تعارض نقش و سلسله مراتب اداری با تعهد سازمانی، همبستگی منفی و معنادار دارند. در عین حال متغیرهای مرتبط با ویژگی‌های شغل، سبک رهبری حمایتی و میزان مشارکت اعضای هیأت علمی با تعهد سازمانی، همبستگی مثبت و معنادار نشان می‌دهند.

مرادی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان «تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا و سیستم کنترل مدیریت در عملکرد مدیریتی شرکت‌های تعاونی و خصوصی فعال در شهرستان ملایر» نشان دادند؛ رهبری تحول‌گرا و سه مسیر طراحی سیستم‌های کنترل مدیریت می‌توانند در عملکرد مدیریتی به طور مستقیم و غیرمستقیم، تأثیر مثبت و معنادار بگذارند. همچنین سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد، سیستم پاداش و دامنه وسیع اطلاعات حسابداری نقش متغیر میانجی را در ارتباط بین متغیرهای دیگر ایفا می‌کنند.

سلیمانی امیری و معصومی بیلندی (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان «پیش‌نیازهای رفتارهای غیراخلاقی در شرکت‌ها: ویژگی‌های پیروان همدست» نشان دادند که تکانش‌گری با آگاهی اخلاقی، رابطه منفی دارد و اقتدارگرایی با آگاهی اخلاقی، رابطه مثبت دارد. همچنین مشخص شد که متغیر پویایی، جنسیت و سن هیچ تأثیری بر آگاهی اخلاقی افراد ندارد. به این معنا که با افزایش تکانش‌گری، توانایی شناخت معضل اخلاقی کاهش می‌یابد و افزایش اقتدارگری، باعث افزایش توانایی شناخت معضل اخلاقی می‌گردد.

عباس‌پور و همکاران (۱۳۹۸) در نتایج تحقیق خود نشان دادند که رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار (نوع جدیدی از رفتارها که با هدف انتفاع سازمان و کارکنان آن انجام می‌شود) از سه مؤلفه، شامل سوءاستفاده جانی، سوءاستفاده مالی و سوءاستفاده اطلاعاتی تشکیل شده و عوامل کلیدی تأثیرگذار در قالب سه دسته عوامل تأثیرگذار مستقیم، میانجی و تعدیل‌گر هستند. همچنین پیامدهای ناشی از بروز این رفتار، شناسایی و راهبرهای مقابله با آن نیز در قالب مدل تبیین رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار در شرکت‌های دولتی ارائه نمود.

حسینی و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان «شناسایی دلایل وقوع رفتارهای غیراخلاقی سازمانی در سازمان‌های دولتی»، با روش روایت پژوهشی و با استفاده از ابزار مصاحبه روایتی، با ۱۴ نفر از مدیران ادارات دولتی استان خراسان رضوی مصاحبه کرده و به این نتیجه رسیدند که علل وقوع رفتار غیراخلاقی سازمانی در سازمان‌های دولتی خراسان رضوی شامل سه دسته: دلایل سازمانی مانند رفتار حمایتی مدیران عالی، دلایل فردی مانند هویت سازمانی و دلایل قانونی مانند خلأ قانونی است.

گودرزی و همکاران (۱۳۹۷) به این نتیجه رسیدند که مدیریت عملکرد، نیاز اجتناب‌ناپذیر هرگونه سازمان اجتماعی است و مدیریت عملکرد کارا مستلزم سیستم کنترل مدیریت مؤثر است. آن‌ها بیان داشتند؛ طبق نتایج، ارتباط مثبتی بین سیستم کنترل مدیریت با مدیریت عملکرد سازمانی وجود داشته و به مدیران محترم بیمارستان‌ها پیشنهاد می‌شود با به‌کارگیری و تقویت سیستم کنترل مدیریت، نتایج قابل ملاحظه‌ای در رابطه با مدیریت عملکرد برای بیمارستان تحت مدیریت خود در

بلند مدت را متصور شوند.

امیران و همکاران (۱۳۹۲) در کتابی با عنوان «مدیریت و اندازه‌گیری عملکرد سازمان از ایده تا اجرا» بیان نمودند که مدیریت عملکرد، نه محدود به اندازه‌گیری عملکرد است و نه محدود به سنجش عملکرد و نه توییح کارمندان. مدیریت عملکرد، ابزاری مناسب برای هدایت سازمان در مسیر راهبردها و نیات راهبردی سازمان است.

الفت، اعرابی، امیری و قاضی نوری (۱۳۹۰) بر اساس داده‌های یک پیمایش و در چارچوب نظریه پیکربندی، به بررسی ارتباط میان راهبرد کسب‌وکار و راهبرد فن‌آوری و عملکرد کسب‌وکار در صنایع الکترونیک ایران پرداخته‌اند. نتایج نشان داده است؛ که در مورد راهبردهای کسب‌وکار به ویژه راهبردهای تمایز و تمرکز، راهبرد فن‌آوری، نقش پشتیبان راهبرد کسب‌وکار و فراهم آورنده قابلیت‌های رقابتی لازم را بر عهده دارد و در صورتی که راهبرد فن‌آوری از سازگاری و قوت لازم برای ایفای این نقش برخوردار نباشد، عملکرد شرکت‌ها ضعیف خواهد بود.

۳. روش تحقیق

این تحقیق از نوع توصیفی بوده و بر اساس یک نظرسنجی از ۱۱۴ مدیر ارشد و میانی دارای پست سازمانی در شرکت (شرکت‌هایی که در بورس اوراق بهادار پذیرفته شده بودند) انجام شده است. برای تخمین حداقل اندازه نمونه، از نرم افزار G-Power ۳/۱/۹ استفاده شد. همان‌طور که توسط کوهن (۱۹۸۸) توصیه شده است، قدرت آزمون 0.95 و میانگین f^2 0.05 استفاده شد. PLS، همان چیزی است که حداقل اندازه نمونه را تعریف می‌کند. نتیجه نرم‌افزار نشان داد که حداقل تعداد ۱۱۴ مورد از بیش از ۱۵۰ پرسش‌نامه پخش شده، نیاز است. ابزار تحقیق شامل ۲۹ پرسش بر اساس مطالعات توسعه‌یافته، توسط دانک، ۱۹۹۳؛ رگو، ۲۰۰۲؛ ویدنر، ۲۰۰۶؛ لویز و همکاران، ۲۰۰۷؛ هارتمن و اسلپ نیکار، ۲۰۰۹؛ بورکت و همکاران، ۲۰۱۱ و لنگوین و مندوزا، ۲۰۱۲، برای فرضیه‌ها ارائه شد و از شرکت‌کنندگان خواسته شد که در مقیاس هفت نقطه‌ای (۱ = خیلی کم و ۷ = خیلی زیاد)، درجه موافقت خود را در برابری امتیازات مقیاس، به منظور به حداقل رساندن مشکلات توزین دلخواه جهت دسته‌بندی متغیرهای کیفی، نشان دهند. لازم به یادآوری است؛ که مقیاس‌ها و ابزارهای استفاده شده توسط توری ادغام شده در مطالعات قبلی، اعمال و اعتبارسنجی شده‌اند. همچنین نکته مهم و قابل ذکر این است؛ که از نمرات تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. به این ترتیب می‌توان اندازه‌گیری جدیدی از متغیرها را با توزین نمرات پاسخ‌دهندگان در هر مورد بر اساس نمره فاکتوریل متغیر در هر واحد نمونه استخراج کرد (سیلوا و کاستا، ۲۰۱۴).

از Google form برای تهیه و ارسال ابزار تحقیق، استفاده و فرم تهیه شده برای افراد تحقیق ارسال گردید. این پرسش نامه در بازه زمانی اردیبهشت ماه تا خردادماه ۱۴۰۰ ارسال شده است. داده‌ها با کمک برنامه اکسل خروجی گرفته، سپس از مدل معادلات ساختاری (SEM) برای آزمون فرضیه استفاده شد. برای برآورد مدل معادلات ساختاری از روش حداقل مربعات جزئی (PLS-Algorithm) استفاده گردید. در این پژوهش از نرم افزار SmartPLS نسخه ۳/۳/۳ برای تحلیل داده‌ها استفاده شده است.

۴. شرح و تجزیه و تحلیل نتایج

جدول شماره (۱) تجزیه و تحلیل توصیفی متغیرها را برای پاسخ به سؤالات پرسش نامه نشان

می‌دهد.

جدول شماره ۱ - تجزیه و تحلیل توصیفی

چولگی	بیش کشیدگی توزیع	انحراف معیار	حداکثر	حداقل	میانگین	تجزیه و تحلیل توصیفی
0.372	-0.799	1.601	7	1	2.877	سؤال ۱- عدالت سازمانی
0.141	0.024	1.452	7	1	3.447	سؤال ۲- عدالت سازمانی
0.616	-0.449	1.759	7	1	3.272	سؤال ۳- عدالت سازمانی
0.076	-1.114	1.892	7	1	3.921	سؤال ۱- تعهد سازمانی
-0.308	-1.027	1.726	7	1	4.807	سؤال ۲- تعهد سازمانی
-0.569	-0.888	1.806	7	1	4.904	سؤال ۳- تعهد سازمانی
0.036	-0.916	1.833	7	1	3.912	سؤال ۱- اعتماد به مافوق
0.235	-0.864	1.799	7	1	3.816	سؤال ۲- اعتماد به مافوق
0.252	-0.865	1.725	7	1	3.912	سؤال ۳- اعتماد به مافوق
-0.022	-1.03	1.619	7	1	4.316	سؤال ۱- دستکاری داده‌ها
-0.213	-0.999	1.766	7	1	4.504	سؤال ۲- دستکاری داده‌ها
-0.189	-1.093	1.73	7	1	4.77	سؤال ۳- دستکاری داده‌ها
0.198	-0.343	1.597	7	1	3.92	سؤال ۱- تعیین هدف
-0.15	-1.032	1.889	7	1	4.237	سؤال ۲- تعیین هدف
-0.062	-1.105	1.853	7	1	4.07	سؤال ۳- تعیین هدف
-0.045	-1.068	1.792	7	1	4.018	سؤال ۴- تعیین هدف
0.056	-0.468	1.571	7	1	4.114	سؤال ۱- اصل کنترل پذیری
-0.069	-0.61	1.609	7	1	4.325	سؤال ۲- اصل کنترل پذیری
0.233	-0.647	1.661	7	1	3.798	سؤال ۳- اصل کنترل پذیری
-0.039	-0.68	1.653	7	1	4.333	سؤال ۱- معیارهای مختلف عملکرد

جولگی	بیش کنشیدگی توزیع	انحراف معیار	حداکثر	حداقل	میانه	میانگین	تجزیه و تحلیل توصیفی
0.036	-0.836	1.648	7	1	4	4.219	سؤال ۲- معیارهای مختلف عملکرد
-0.055	-0.671	1.607	7	1	4	4.526	سؤال ۳- معیارهای مختلف عملکرد
0.004	-0.896	1.614	7	1	4	4.325	سؤال ۱- بازخورد کیفیت
0.54	-0.425	1.488	7	1	4	4.061	سؤال ۲- بازخورد کیفیت
-0.451	-0.867	1.836	7	1	5	4.693	سؤال ۳- بازخورد کیفیت
-0.522	-0.786	1.798	7	1	6	4.939	سؤال ۴- بازخورد کیفیت

در جدول شماره (۱)، می‌توان مشاهده کرد که پاسخ‌ها دارای خطی خاصی هستند، از سوی دیگر، نتایج مربوط به میانگین از سازه معیارهای مختلف عملکرد نشان می‌دهد که ارزیابی عملکرد پاسخ‌دهندگان در اطلاعات عینی مشتق شده از MCS است و این امر در درک عدالت و تعهد سازمانی مدیران منعکس می‌شود.

پس از کنترل سوگیری، کیفیت مدل از طریق قابلیت آلفای کرونباخ، ضریب پایایی همگون، پایایی مرکب و میانگین واریانس استخراج شده، ارزیابی شد. جدول شماره (۲) شاخص‌های کفایت مدل SEM-PLS را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۲ - کیفیت مدل

میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	پایایی مرکب	ضریب پایایی همگون	آلفا کرونباخ	کیفیت مدل
0.556	0.784	0.628	0.581	عدالت سازمانی
0.532	0.758	0.677	0.582	اصل کنترل‌پذیری
0.383	0.537	0.422	0.495	بازخورد کیفیت
0.648	0.847	0.729	0.728	دستکاری داده‌ها
0.733	0.891	0.86	0.816	اعتماد به مافوق
0.585	0.8	1.181	0.709	معیارهای مختلف عملکرد
0.692	0.871	0.799	0.782	تعهد سازمانی
0.537	0.815	0.77	0.694	تعیین هدف

تحلیل قابلیت اطمینان ترکیبی (پایایی مرکب) هر سازه، قابلیت ارزیابی عملکرد این را دارد که آیا شاخص، به اندازه کافی سازه‌ها را اندازه‌گیری کرده است؟ بنابراین، شاخص باید بزرگ‌تر یا برابر با ۰/۷۰ باشد (هایر و همکاران، ۲۰۰۵). با تجزیه و تحلیل جدول شماره (۲)، ساختار بازخورد، کیفیت شاخص‌های پایین‌تری (۰/۵۳۷) را ارائه دادند. به دلیل اهمیت آنها برای مدل ساختاری،

تصمیم بر این شد که آنان، در تحقیق نگاه داشته شوند، زیرا تجزیه و تحلیل با توجه به مطالعات تحقیقاتی قبلی و مدل نظری اصلی انجام شده است.

برای تجزیه و تحلیل سازگاری داخلی (آلفای کرونباخ)، مقادیر از ۰/۶۰ مناسب در نظر گرفته شد (هایر و همکاران، ۲۰۰۵). پاسکیوآلی (۲۰۰۳) اشاره کرد که وقتی تعداد موارد کم است، این داده‌ها باید نسبی شوند؛ زیرا در این مورد، تجزیه و تحلیل به طور قابل توجهی بر نمره کل تأثیر می‌گذارد، که ممکن است، در اصل کنترل‌پذیری، بازخورد کیفیت و عدالت سازمانی سازه‌ها رخ داده باشد. از این میان، اصل کنترل‌پذیری و عدالت سازمانی به ترتیب با ۰/۵۸۲ و ۰/۵۸۱، نزدیک به ۰/۶۰ است. بنابراین، در نظر گرفته می‌شود، که شاخص‌ها به اندازه کافی سازه‌ها را اندازه‌گیری کرده‌اند و مابقی از آزمون فرضیه‌ها حذف می‌گردند.

برای سازه‌های مورد مطالعه، اعتبار تمایز بین تمام ابعاد تأیید شد، مطابق جدول شماره (۳)، جایی که قابلیت اطمینان ترکیبی (مورب، به صورت پررنگ) بیشتر از ارتباط بین سازه‌ها درک می‌شود.

جدول شماره ۳ - همبستگی بین متغیرها

همبستگی بین متغیرها	عدالت سازمانی	اصل کنترل‌پذیری	بازخورد کیفیت	دستکاری داده‌ها	اعتماد به مافوق	معیارهای مختلف عملکرد	تعهد سازمانی	تعیین هدف
عدالت سازمانی	0.746							
اصل کنترل‌پذیری	0.154	0.729						
بازخورد کیفیت	0.382	0.06	0.619					
دستکاری داده‌ها	0.075	0.195	-0.041	0.805				
اعتماد به مافوق	0.324	-0.036	0.425	-0.246	0.856			
معیارهای مختلف عملکرد	0.246	0.42	0.185	0.203	0.211	0.765		
تعهد سازمانی	0.373	0.043	0.341	0.213	0.254	0.168	0.832	
تعیین هدف	0.391	0.13	0.392	0.096	0.433	0.308	0.249	0.733

طبق گفته‌های هایر و همکاران (۲۰۰۵)، تأیید، مدل ساختاری است و به معنی تأیید مقادیر R^2 است، یعنی درصد واریانس یک متغیر پنهان که توسط سایر متغیرهای نهفته توضیح داده می‌شود. مقادیر R^2 ، معادله ساختاری را برای هر یک از متغیرها اندازه‌گیری می‌کند؛ فقط توصیه شده است که برای متغیرهای نهان درون‌زا، نزدیک به ۱ باشد. در جدول شماره (۲)، کم‌ترین R^2 در میان سازه‌ها ۰/۱۰۴ برای اعتماد به مافوق، متغیر پنهان بود. این نتیجه را می‌توان ضعیف دانست، اما با توجه به مدل ساختاری که یک مدل نظری است و هنوز به صورت تجربی بررسی نشده است؛ پس می‌توان نتایج را پذیرفت.

سپس فرضیه‌ها برای هر نمودار در مسیر مدل ساختاری مورد آزمایش قرار گرفت تا مشخص شود آیا مقادیر t برای $p < 0.05$ بیشتر از $1/96$ است یا خیر؟ جدول شماره (۴)، اثرات مستقیم، با هدف آزمایش ۶ فرضیه را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۴ - اثرات مستقیم

اثرات مستقیم	نمونه‌های اصلی (O)	میانگین نمونه (M)	انحراف استاندارد (STDEV)	آماره T	مقادیر P
عدالت سازمانی <- اعتماد به مافوق	0.324	0.331	0.093	3.5	0.001
عدالت سازمانی <- تعهد سازمانی	0.373	0.379	0.086	4.325	0
اصل کنترل‌پذیری <- عدالت رویه‌ای	0.067	0.095	0.1	0.67	0.503
بازخورد کیفیت <- عدالت رویه‌ای	0.262	0.263	0.151	1.739	0.083
اعتماد به مافوق <- دستکاری داده‌ها	-0.32	-0.326	0.096	3.337	0.001
معیارهای مختلف عملکرد <- عدالت رویه‌ای	0.092	0.105	0.097	0.957	0.339
تعهد سازمانی <- دستکاری داده‌ها	0.294	0.312	0.095	3.094	0.002
تعیین هدف <- عدالت رویه‌ای	0.251	0.249	0.082	3.053	0.002

نتایج نشان می‌دهد که رابطه بین تعیین عدالت رویه‌ای با اصل کنترل‌پذیری، بازخورد کیفیت، معیار مختلف عملکرد از نظر آماری معنادار نیست. بنابراین، فرضیه‌های چهارم، پنجم و هشتم رد شدند. از آنجایی که P-Values عدالت رویه‌ای و تعیین هدف، تعهد سازمانی و اعتماد به مافوق و عدالت سازمانی رابطه معناداری دارند، پس فرضیه‌های اول، نهم و دهم تأیید می‌شوند. جداول شماره ۵ و ۶ برای آزمایش مجموعه فرضیه‌های دوم، سوم، ششم و هفتم تهیه شده است. جدول شماره (۵) نتایج تأثیر غیرمستقیم مسیرها را ارائه و جدول شماره (۶) نتایج مربوط به تأثیر کل مسیرها را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۵ - نتایج تأثیر غیرمستقیم

نتایج تأثیر غیرمستقیم	نمونه‌های اصلی (O)	میانگین نمونه (M)	انحراف استاندارد (STDEV)	آماره T	مقادیر P
عدالت سازمانی <- دستکاری داده‌ها	0.006	0.01	0.066	0.089	0.929
اصل کنترل‌پذیری <- دستکاری داده‌ها	0	0.001	0.009	0.042	0.967
اصل کنترل‌پذیری <- اعتماد به مافوق	0.022	0.032	0.036	0.608	0.543
اصل کنترل‌پذیری <- تعهد سازمانی	0.025	0.036	0.038	0.651	0.515
بازخورد کیفیت <- دستکاری داده‌ها	0.002	0.002	0.021	0.074	0.941
بازخورد کیفیت <- اعتماد به مافوق	0.085	0.088	0.055	1.533	0.126

نتایج تأثیر غیرمستقیم	نمونه های اصلی (O)	میانگین نمونه (M)	انحراف استاندارد (STDEV)	آماره T	مقادیر P
بازخورد کیفیت -> تعهد سازمانی	0.098	0.101	0.061	1.607	0.109
معیارهای مختلف عملکرد -> دستکاری داده‌ها	0.001	0.001	0.009	0.059	0.953
معیارهای مختلف عملکرد -> اعتماد به مافوق	0.03	0.036	0.034	0.882	0.378
معیارهای مختلف عملکرد -> تعهد سازمانی	0.034	0.039	0.037	0.941	0.347
تعیین هدف -> دستکاری داده‌ها	0.001	0.003	0.017	0.086	0.932
تعیین هدف -> اعتماد به مافوق	0.081	0.083	0.038	2.139	0.033
تعیین هدف -> تعهد سازمانی	0.094	0.096	0.041	2.273	0.023

جدول شماره ۶ - نتایج تأثیر کل مسیرها

نتایج تأثیر کل مسیرها	نمونه های اصلی (O)	میانگین نمونه (M)	انحراف استاندارد (STDEV)	آماره T	مقادیر P
عدالت سازمانی -> دستکاری داده‌ها	0.006	0.01	0.066	0.089	0.929
عدالت سازمانی -> اعتماد به مافوق	0.324	0.331	0.093	3.5	0.001
عدالت سازمانی -> تعهد سازمانی	0.373	0.379	0.086	4.325	0
اصل کنترل پذیری -> عدالت توزیعی	0.067	0.095	0.1	0.67	0.503
اصل کنترل پذیری -> دستکاری داده‌ها	0	0.001	0.009	0.042	0.967
اصل کنترل پذیری -> اعتماد به مافوق	0.022	0.032	0.036	0.608	0.543
اصل کنترل پذیری -> تعهد سازمانی	0.025	0.036	0.038	0.651	0.515
بازخورد کیفیت -> عدالت متقابل	0.262	0.263	0.151	1.739	0.083
بازخورد کیفیت -> دستکاری داده‌ها	0.002	0.002	0.021	0.074	0.941
بازخورد کیفیت -> اعتماد به مافوق	0.085	0.088	0.055	1.533	0.126
بازخورد کیفیت -> تعهد سازمانی	0.098	0.101	0.061	1.607	0.109
اعتماد به مافوق -> دستکاری داده‌ها	-0.32	-0.326	0.096	3.337	0.001
معیارهای مختلف عملکرد -> عدالت توزیعی	0.092	0.105	0.097	0.957	0.339
معیارهای مختلف عملکرد -> دستکاری داده‌ها	0.001	0.001	0.009	0.059	0.953
معیارهای مختلف عملکرد -> اعتماد به مافوق	0.03	0.036	0.034	0.882	0.378
معیارهای مختلف عملکرد -> تعهد سازمانی	0.034	0.039	0.037	0.941	0.347
تعهد سازمانی -> دستکاری داده‌ها	0.294	0.312	0.095	3.094	0.002
تعیین هدف -> عدالت توزیعی	0.251	0.249	0.082	3.053	0.002
تعیین هدف -> دستکاری داده‌ها	0.001	0.003	0.017	0.086	0.932
تعیین هدف -> اعتماد به مافوق	0.081	0.083	0.038	2.139	0.033
تعیین هدف -> تعهد سازمانی	0.094	0.096	0.041	2.273	0.023

در رابطه با چهار بعد MCS و از آنجایی که P-Values عدالت توزیعی و تعیین اهداف رابطه معناداری دارند؛ پس فرض دوم تایید شد. به طوری که در نتایج قابل مشاهده است؛ P-Values عدالت توزیعی و متقابل معیار مختلف عملکرد و اصل کنترل‌پذیری و بازخورد کیفیت از نظر آماری معنادار نبوده، بدین ترتیب فرضیه‌های سوم، ششم و هفتم رد شده‌اند.

۵. نتیجه‌گیری

زمانی که مدیران در تعیین اهداف شرکت، مشارکت می‌کنند؛ فرایندهای تجاری، عادلانه‌تر تلقی می‌شوند. در عین حال، مشارکت در تعیین اهداف عدالت توزیعی درک شده، موجب افزایش تأثیر در MCS می‌شود. اگر شرکت، از اصل کنترل‌پذیری استفاده کند، مدیران آن، MCS را عادلانه‌تر نمی‌دانند. یعنی مدیران تنها بر اساس آنچه می‌توانند کنترل کنند؛ ارزیابی می‌شوند و به تبع آن MCS منصفانه تلقی می‌شود. بازخورد کیفیت نمی‌تواند عدالت رویه‌ای درک شده در MCS را افزایش دهد. به عبارتی، بازخورد کیفیت تأثیری در درک عدالت رویه‌ای سازمانی مدیران ندارد؛ ولی در عدالت متقابل مدیر و کارکنان آن بسیار تأثیرگذار تلقی می‌شود.

استفاده از چندین شاخص عملکرد غیر مالی، تأثیری در عدالت توزیعی و رویه‌ای درک شده در MCS ندارد؛ به طوری که مدیران و افراد تأثیرگذار در عملکرد غیر مالی شرکت، نباید آن را به عدالت توزیعی و رویه‌ای ارتباط دهند. تعیین اهداف می‌تواند در تصمیمات، اثرگذار باشد؛ اما اصل کنترل‌پذیری و کیفیت بازخورد، این قابلیت را ندارد؛ ولی MCS، قادر به کنترل مدیریت در این امر است. عدالت سازمانی درک شده در MCS، می‌تواند تمایل به دستکاری داده‌ها را با افزایش اعتماد به مافوق و سازمان کاهش دهد، در این راستا تعهد سازمانی، می‌تواند عامل اثرگذار در عدالت سازمانی، فی مابین مدیران و عوامل زیر ربط باشد، به طوری که دستکاری داده‌ها با توجه به آن کاهش می‌یابد.

به طور خلاصه، مشارکت در تعیین اهداف، عدالت رویه‌ای و توزیعی را افزایش می‌دهد، یعنی روند مشارکت در تعیین اهداف منصفانه در نظر گرفته می‌شود؛ اما این امر با پاداش مدیران ارتباط نزدیکی ندارد. به همین ترتیب، نادیده گرفتن جنبه‌های کنترل نشده توسط مدیران، در ارزیابی عملکرد، منجر به درک عدالت رویه‌ای و توزیعی نمی‌شود. با این حال، کیفیت بازخورد، منجر به درک منصفانه MCS می‌شود. این نشان می‌دهد که زیردستان به عنوان اعضای گروه، احساس ارزش و احترام می‌کنند. معیارهای مختلف عملکرد، نتایج مشابهی را ارائه می‌دهند، به طوری که درکی از عدالت توزیعی و رویه‌ای، هنگام کار و انجام وظیفه در شرکت وجود دارد. با این حال، سایر عوامل

بررسی نشده مانند دستکاری داده‌ها، ممکن است دخالت کرده و در افزایش رفتارهای غیراخلاقی نقش داشته باشند.

پیشنهاد می‌گردد با اهمیت دادن به جلسات مدیریت و دادن نقش‌ها و مسئولیت‌های متفاوت به مدیران در کارها، از جمله همکاری با معاونان شرکت، شورای حل اختلاف در شرکت، برای حل مسائل بین کارکنان، امور عدالت متقابل و جلوگیری از رفتارهای غیر اخلاقی در نظر گرفته شود.

در نتیجه، فعال نمودن نیازهای علمی، دینی و پژوهشی کارکنان در راستای عدالت سازمانی و اهمیت دادن به تشکیلات سازمان یا شرکت، از قبیل بهره‌گیری از نظرات مشاورین و گروه تحقیقات، می‌تواند راه گشا باشد. تشویق و ترغیب مدیران و کارکنان مؤثر در امر تصمیم‌گیری و توجه به نیازها، خواسته‌های مدیران و کارکنان در شرکت و در عین حال چتر حمایتی برای کارکنان، مخصوصاً در صورت بروز بحران در شرکت، برنامه‌ریزی گردد. جو شرکت باید به عنوان ترکیبی از رفتار مدیر شرکت و رفتارهای کارکنان در جلوگیری از رفتارهای غیر اخلاقی باشد. ایجاد هماهنگی میان سطوح راهبردی با اهمیت، جهت بررسی هماهنگی بیرون از شرکت، در اثرگذاری آن بر عملکرد شرکت در تبیین هماهنگی راهبردی بین راهبرد مالی و رفتارهای اخلاق مدار مورد نظر قرار گیرد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- الفت، لعیا؛ اعرابی، سید محمد؛ امیری، مقصود؛ قاضی نوری، سید سروش (۱۳۹۰). بررسی تجربی ارتباط استراتژی فناوری با استراتژی و عملکرد کسب و کار در صنایع الکترونیک ایران. *سیاست علم و فناوری*، ۳(۳)، ص ۱-۱۸.
- امیران، حیدر؛ غفاری، میثم؛ شیخ، علیرضا (۱۳۹۲). *مدیریت و اندازه‌گیری عملکرد سازمان از ایده تا اجرا*. تهران: انتشارات امیران.
- حسینی، زهرا؛ مرتضوی، سعید؛ رحیم‌نیا، فریبرز؛ ناظم، شمس‌الدین (۱۳۹۷). شناسایی دلایل وقوع رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار در سازمان‌های دولتی. *مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۶(۴)، ص ۵۷-۷۰.
- سلیمانی امیری، غلامرضا؛ معصومی بیلندی، زهرا (۱۳۹۸). پیش‌نیازهای رفتارهای غیر اخلاقی در شرکت‌ها: ویژگی‌های پیروان همدست. *مطالعات حسابداری و حسابداری*، ۳۰، ص ۲۱-۳۸.
- عباس‌پور و همکاران (۱۳۹۸). تدوین مدل تبیین رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار در شرکت‌های دولتی. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۹(۳۴).
- گودرزی، لیلا؛ ریاحی، لیلا؛ نظری منش، لیلا (۱۳۹۷). رابطه سیستم کنترل مدیریت با مدیریت عملکرد بیمارستان منتخب تأمین اجتماعی تهران. *مدیریت بهداشت و درمان*، ۹(۲).
- مرادی، مرتضی؛ زندی پاک، رابعه؛ قزوینی، سمیرا (۱۳۹۹). تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا و سیستم کنترل مدیریت در عملکرد مدیریتی شرکت‌های تعاونی و خصوصی فعال در شهرستان ملایر. *تعاون و کشاورزی*، ۹(۳۳).
- نعامی، عبدالزهره؛ شکرکن، حسین (۱۳۸۵). بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز. *علوم تربیتی و روانشناسی*، ۱(۱۳)، ص ۹۲-۷۹.
- Ackroyd, S. & Thompson, P. (1999). *Organizational Misbehaviour*. London: Sage.
- Auzair (2011). The effect of business strategy and external environment on management control system: A study of Malaysian hotels. *International Journal of Business and Social Science*, 2(13).
- Bastain, E. & Muchlish, M. (2012). Perceived Environment Uncertainty, Business Strategy, Performance Measurement Systems and Organizational Performance. *Social and Behavioral Sciences*, 65, P.787-792.
- Beuren, I.M., Klein, L., Lara, F.L. & Almeida, L.B. (2016b). Percepção de justiça nos sistemas de controle gerencial aumenta comprometimento e confiança dos gestores? *Revista de Administração Contemporânea*, 20(2), P.216-237.
- Burkert, M., Fischer, F.M. & Schäffer, U. (2011). Application of the controllability principle and managerial performance: the role of role perceptions. *Management Accounting Research*, 22(3), P.143-159.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*, (2nd ed.). New York, NY.: Psychology Press.
- Cohen-Charash, Y. & Spector, P.E. (2001). The role of justice in organizations: a meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), P.278-321.
- Colquitt, J.A. & Jackson, C.L. (2006). Justice in teams: the context sensitivity of justice rules across individual and team contexts. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(4), P. 868-899.
- Colquitt, J.A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a

- measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), P.386-400.
- Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C.O.L.H. & NG, K.Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), P.425-445.
- Dunk, A.S. (1993). The effect of budget emphasis and information asymmetry on the relation between budgetary participation and slack. *The Accounting Review*, 68(2), P. 400-410.
- Folger, R.G. & Konovsky, M.A. (1989). Referent cognitions and task decision autonomy: beyond equity theory. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), P.293-299.
- Fortin, M. (2008). Perspectives on organizational justice: concept clarification, social context integration time and links with morality. *International Journal of Management Reviews*, 10(2), P.93-126.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. & Black, W.C. (2005). *Análise Multivariada de Dados*. Bookman, Porto Alegre.
- Hartmann, F. & Slapnicar, S. (2009). How formal performance evaluation affects trust between superior and subordinate managers. *Accounting, Organization and Society*, 34(6-7), P. 722-737.
- Henri, J.F. (2006). Management control systems and strategy: a resource-based perspective. *Accounting, Organizations and Society*, 31(6), P. 529-558. Leventhal, G.S. (1980). *What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships*. In: Gergen, K., Greenberg, M. & Willis, R. (Eds), *Social Exchange: New Advances in Theory and Research*. New York, NY.: Plenum Press, pp. 27-55.
- Kalshoven, K. & H. & Dijk & H.V. Boon, C. (2016). Why and when does ethical leadership evoke unethical follower behavior? *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), P.1-31.
- Klein, L., Beuren, I.M. & Vesco, D.D. (2018). Effects of the management control system in unethical behaviors. *RAUSP Management Journal*, 54(1), P. 54-76.
- L_opez, M.A.L., Stammerjohan, W.W. & Mcnair, F.M. (2007). Differences in the role of job-relevant information in the budget participation-performance relationship among US and Mexican managers: a question of culture or communication. *Journal of Management Accounting Research*, 19(1), P.105-136.
- Langevin, P. & Mendoza, C. (2012). How can management control system fairness reduce managers' unethical behaviours? *European Management Journal*, 31(3), P.209-222.
- Lee, A., Schwarz, G., Newman, A. & Legood, A. (2017). Investigating When and Why Psychological Entitlement Predicts Unethical Pro Organizational Behavior. *Journal Business Ethics*, DOI: 10.1007/s10551-017-3456-z.
- Little, H.T., Magner, N.R. & Welker, R.B. (2002). The fairness of formal budgetary procedures and their enactment relationships with managers' behavior. *Group and Organization Management*, 27(2), P.209-225.
- Merchant, K.A. & Rockness, J. (1994). The ethics of managing earnings: an empirical investigation. *Journal of Accounting and Public Policy*, 13(1), P.79-94.
- Merchant, K.A. & Van Der Stede, W.A. (2000). Ethical issues related to 'results-oriented' management control systems. *Research on Accounting Ethics*, 6, P.153-169.
- Merchant, K.A. & Van Der Stede, W.A. (2007). *Management Control Systems: Performance*

- Measurement, Evaluation and Incentives*. Harlow, Essex.
- Mikula, G. (1980). *Justice and Social Interaction: experimental and Theoretical Contributions from Psychological Research*. Springer-Verlag, New York.
- Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Psicologia y Salud*, 16(2), P.207-217.
- Pasquali, L. (2003). *Psicometria: teoria Dos Testes na Psicologia e na Educação*. Vozes, Petrópolis
- Rego, A. (2002). Comprometimento afectivo dos membros organizacionais: o papel das percepções de justiça. *Revista de Administração Contemporânea*, 6(2), P.209-241.
- Silva, S.D. & Costa, F.J. (2014). Mensuração e escalas de verificação: uma análise comparativa das escalas de likert e phrase completion. *PMKT. Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing, Opinião e Mídia*, 15, P.1-16.
- Simons, R. (1995). *Lever of Control*. Boston: Harvard Business School Publishing.
- Sotomayor, A.M.S.B. (2007). Avaliação de desempenho e compromisso organizacional: a perspectiva da justiça organizacional. *Revista Universo Contábil*, 3(3), P. 87-100.
- Staley, A.B. & Magner, N.R. (2007). Budgetary fairness, supervisory trust, and the propensity to create budgetary slack: testing a social exchange model in a government budgeting context. *Advances in Accounting Behavioral Research*, 10(1), P.159-182.
- Wentzel, K. (2004). Do perceptions of fairness mitigate managers use of budgetary slack during asymmetric information conditions? *Advances in Management Accounting*, 13(1), P. 223-244.
- Widener, S.K. (2006). Human Capital, pay structure, and the use of performance measures in bonus compensation. *Management Accounting Research*, 17(2), P. 198-221.
- Winter, R. & Sarros, J. (2002). The Academic Work Environment in Australian Universities: A Motivating Place to Work? *Higher Education Research & Development*, 21(3), P.241-243.