

Research Paper

## Investigating the impact of mental well-being of government employees on budgeting in times of crisis

Ali Asghar Torabi\* 

Department of Accounting, Payam Noor University, Tehran, Iran

Received: 2025/06/19 Revised: 2025/07/05 Accepted: 2025/08/12

### Abstract

The present study aims to examine the effect of civil servants' subjective well-being on budgeting during times of crisis. The statistical population consisted of government financial staff involved in budgeting in Mashhad County. A total of 228 participants were selected using a non-probability convenience sampling method. The validity of the research instrument was evaluated through face validity, content validity, and confirmatory factor analysis, while its reliability was assessed using Cronbach's alpha. The instruments included the Budgeting Behavior Questionnaire developed by Vakilifard et al. (2013), the Subjective Well-Being Scale by Zhang et al. (2015), and the Psychological Effects of COVID-19 Scale adapted from Nezami-Vatan et al. (2021). Data were analyzed using structural equation modeling with SmartPLS. The results indicate that subjective well-being influences budgeting attitudes, intentions, and behaviors through the mediating role of the unavoidable psychological conditions caused by COVID-19, with varying degrees of intensity. Furthermore, the psychological conditions associated with COVID-19 serve as a full mediator in the relationship between subjective well-being and budgeting attitude, intention, and behavior; however, no significant mediating effect was observed in the relationship between life satisfaction and these budgeting-related variables.

**Keywords:** Psychological effects, Mental well-being, Budgeting attitude and behavior, COVID-19.

\* Corresponding author. [torabi\\_1345@yahoo.com](mailto:torabi_1345@yahoo.com)


2717-3135 © Author(s)

This is an open access article under the CC BY-NC-ND license.

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

 <https://doi.org/10.22034/PSAB.2025.226908>

## بررسی تأثیر رفاه ذهنی کارکنان دولت بر بودجه‌ریزی در مواقع بحران

علی اصغر ترابی\* 

گروه حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۳/۲۹ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۴/۱۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۵/۲۱

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر رفاه ذهنی کارکنان دولت بر بودجه‌ریزی در مواقع بحران است. جامعه آماری پژوهش، کارکنان بخش مالی دولت در شهرستان مشهد در حوزه بودجه‌ریزی بوده‌اند. نمونه‌های آماری به تعداد ۲۲۸ نفر به روش غیراحتمالی - در دسترس، گزینش شدند. روایی ابزار تحقیق به شیوه روایی صوری، محتوایی و تحلیل عاملی تأییدی و پایایی آن، از طریق آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت. ابزار تحقیق، پرسش‌نامه‌ی رفتار بودجه‌ریزی و کیلی فرد و همکاران (۱۳۹۲)، رفاه ذهنی ژانگ و همکاران (۲۰۱۵) و آثار روان‌شناختی ویروس کووید-۱۹؛ برگرفته از مطالعه‌ی نظامی وطن و همکاران (۱۴۰۰) بوده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها با مدل‌یابی معادلات ساختاری از نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد. نتایج تحلیل اطلاعات، اثر رفاه ذهنی بر نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی را با میانجی‌گری شرایط اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹ با شدت‌های متفاوت حکایت کرده است؛ همچنین، نقش شرایط اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹ در اثر رفاه ذهنی بر نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی، میانجی‌گر کامل نتیجه شده اما در اثر رفاه زندگی بر نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی، بدون تأثیر نتیجه شده است. **واژگان کلیدی:** آثار روان‌شناسی، رفاه ذهنی، نگرش و رفتار بودجه‌ریزی، ویروس کووید-۱۹.

\*نویسنده مسئول. [torabi\\_1345@yahoo.com](mailto:torabi_1345@yahoo.com)

© نویسندگان ۲۷۱۷-۳۱۳۵

این یک مقاله با دسترسی آزاد تحت مجوز CC BY-NC-ND است.

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

 <https://doi.org/10.22034/PSAB.2025.226908>

## ۱. مقدمه

بودجه‌ریزی دولتی در سیر تحول تاریخی خود متناسب با نقش دولت‌ها در اداره امور جامعه، شیوه‌های گوناگونی را تجربه کرده است. این موضوع، در تعریف بودجه نیز مؤثر بوده و متناسب با تغییر نقش دولت‌ها در امور اجتماعی و اقتصادی جامعه، تعریف بودجه ارتقا یافته و تکمیل تر شده است. تا قبل از تشکیل کمیسیون هور در ایالات متحده آمریکا، نظام بودجه‌ریزی این کشور و سایر کشورهای جهان از روش متداول استفاده می‌کرد و از سال ۱۹۴۹ و بنا به پیشنهاد این کمیسیون، روش بودجه‌ریزی برنامه‌ای در دستور کار قرار گرفت. از آن زمان تاکنون در آمریکا و برخی کشورهای توسعه یافته دیگر نظیر انگلیس، استرالیا، نیوزیلند، کانادا و برخی کشورهای در حال توسعه تلاش‌های زیادی برای تغییر نظام بودجه‌ریزی از برنامه‌ای به عملیاتی به عمل آمده است. برخی از این کشورها، در انجام این امر موفق بوده و برخی دیگر به تلاش‌های خود برای تحقق این امر ادامه می‌دهند (باباجانی، ۱۳۹۴).

در ارزیابی سیستم‌های حسابداری دولتی، ظرفیت مسئولیت پاسخگویی نقش اساسی ایفا می‌کند. مطلوبیت و سودمندی سیستم‌های حسابداری دولتی در گرو قابلیت‌های این قبیل سیستم‌های اطلاعاتی در تهیه اطلاعات سودمند برای ادای مسئولیت پاسخگویی دولت‌ها و تهیه اطلاعات برای ارزیابی این مسئولیت توسط شهروندان، است. در ایران نیز مفهوم مسئولیت پاسخگویی می‌تواند به عنوان معیاری اساسی در ارزیابی قابلیت‌های سیستم حسابداری و گزارشگری مالی دولت جمهوری اسلامی ایران، مورد استفاده قرار گیرد (جمال اف و همکاران، ۱۳۹۵).

حسابرسان به نمایندگی از سوی صاحبان حق، مأموریت دارند گزارش‌های مالی و عملیاتی پاسخ‌گویان، حاوی وضعیت و نتایج عملیات مالی و غیرمالی که در جهت ایفای مسئولیت پاسخگویی تنظیم شده مورد رسیدگی قرار داده و در مورد آن‌ها اظهار نظر کند. اظهار نظر حسابرس بخش عمومی که در حکومت‌های مبتنی بر نظام پارلمانی به عهده دیوان محاسبات محول شده است، حاوی ارزیابی این نهاد قانونی از چگونگی ایفای مسئولیت پاسخگویی توسط مقامات اجرایی خواهد بود. حسابرسی به مفهوم مسئولیت پاسخگویی عمومی نیست و جایگزین آن نیز نخواهد شد؛ بلکه در فرآیند این مسئولیت به ارزیابی و اظهار نظر می‌پردازد، کاملاً منطقی است (احمد، ۲۰۰۷).

## ۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

بودجه‌ریزی متداول که در نیمه اول قرن بیستم در همه کشورها مرسوم بود، مصرف منابع را به اهداف دولت پیوند نمی‌داد و تنها بر عدم جابه‌جایی اعتبارات در فصول و مواد هزینه و کنترل آن‌ها تأکید داشت؛ بنابراین، سیستم حسابداری مورد نیاز برای نگهداری حساب و کنترل این نوع بودجه‌ریزی، از ویژگی‌هایی نظیر استفاده از مینای نقدی یا نقدی تعدیل شده و سیستم دفترداری یک‌طرفه برخوردار بوده است و حوزه عمل حسابرسی در این نظام بودجه‌ریزی به رسیدگی و اظهار نظر در خصوص رعایت قوانین و مقررات،

محدودیت‌های بودجه‌ای و حصول اطمینان از صحت و اصالت رویدادهای مالی محدود می‌شود که از طریق حسابرسی رعایت و حسابرسی مالی تحقق می‌یابد (باباجانی، ۱۳۹۴).

از اوایل نیمه دوم قرن بیستم و بر اساس نتایج حاصل از کمیسیون هور، سیستم برنامه‌ریزی و بودجه‌ریزی برنامه‌ای ابتدا در آمریکا و به تدریج در سایر کشورها و از جمله ایران به اجرا درآمد. در این سیستم بودجه‌ریزی، اعتبارات هم بر حسب وظایف کلی دولت شامل امور، فصل، برنامه، فعالیت و هم بر حسب نوع مخارج شامل پرسنلی، اداری، سرمایه‌ای و انتقالی‌ها طبقه‌بندی می‌شود. در هر حال، مسئولیت پاسخ‌گویی حاکم بر این نوع بودجه‌ریزی نیز عمدتاً مالی بوده و کنترل بودجه و مدیریت بر وجوه نقد از طریق سیستم خزانه‌داری و رعایت قوانین و مقررات در تحصیل و مصرف منابع مالی عمومی در اولویت قرار دارد (بوگزنس، ۲۰۱۶).

در اوایل دهه آخر قرن بیستم، تقاضا برای مسئولیت پاسخگویی عملیاتی دایر بر توضیح و ارائه دلایل منطقی دولت‌ها و نهادهای بزرگ بخش عمومی دایر بر مصرف کارآمد و اثربخش منابع عمومی از طریق گزارشگری مالی و عملکردی مبتنی بر سیستم بودجه‌ریزی عملیاتی شدت یافت و مقامات منتخب و منصوب این قبیل نهادها را برای پاسخ به این تقاضا، تحت فشار قرار داد. در این سیستم بودجه‌ریزی، منابع به عنوان ورودی به فعالیت‌ها و از آن جا نیز به محصول (کالا یا خدمت) تخصیص می‌یابد تا هدف‌های تعیین شده در قالب نتایج محقق شود؛ بنابراین، برای رسیدگی و ارزیابی گزارش‌های مالی و عملکردی مربوط به بودجه عملیاتی باید سیستم حسابرسی نیز متحول شود و علاوه بر انجام حسابرسی مالی و رعایت، حسابرسی عملیاتی نیز مورد توجه قرار گیرد. حسابرسی عملیاتی با عملکرد، حسابرسی جامعی است که برای ارزیابی کارایی، اثربخشی و صرفه اقتصادی در مصرف و به‌کارگیری منابع عمومی، نیازمند تخصص‌های گوناگون و متناسب با اهداف پیش‌بینی‌شده در برنامه‌های دستگاه‌های اجرایی است. برای دستیابی به نظام مطلوب مالی و گزارشگری، نظام بودجه‌ریزی باید مورد بررسی قرار گیرد تا متناسب با آن حسابرسی مؤثر و کارآمد صورت گیرد (کوارتنگ، ۲۰۱۸).

از دیرباز دولت‌ها در راستای ایفای نقش تخصیص بهینه و توزیع مجدد منابع، ابزارها و منابعی را مورد استفاده قرار داده‌اند. یکی از منابع و ابزارهای بسیار اساسی که دولت‌ها به‌صورت سالانه آن را تعیین و اجرا می‌نمایند، بودجه‌ریزی است. به‌طور کلی دولت‌ها در تلاش هستند که از طریق بودجه‌ریزی بهینه، منابع را به‌صورت بهینه تخصیص دهند و از نابرابری‌ها بکاهند (آذر و همکاران، ۱۳۹۳). فرم‌بندی تخصیص منابع، منابع موجود را با فرآیندهای مأموریت سازمان، سازماندهی می‌کند. فرآیند تخصیص منابع طراحی شده تا مدیران قادر به تصمیم‌گیری آگاهانه، به‌سرعت، بدون سرمایه‌گذاری عمده در زمان، پول و منابع باشند این فرآیند کمک خواهد کرد تا سریعاً مزایا در کوتاه‌مدت به‌وسیله بودجه محدودی ارائه شود (راجرز، ۲۰۱۹). موفقیت سازمان‌ها به تخصیص و به‌کارگیری مناسب و به‌هنگام تجهیزات و منابع در برنامه‌های آن‌ها بستگی دارد، سازمان‌ها با توجه به منابع محدود در صورتی می‌توانند پاسخگوی نیازهای نامحدود باشند،

که بهترین ترکیب استفاده از منابع برای رسیدن به پاس بهینه را بیابند. در اکثر سازمان‌های دولتی به علت عدم به کارگیری روشی سیستماتیک در تخصیص منابع، بخش مالی هر ساله با مشکل چگونگی اختصاص منابع به بخش‌های مختلف با توجه به لزوم پاسخگویی نسبی به اهداف مختلف سازمان روبه‌رو می‌شود (موسوی مقدم و همکاران، ۱۳۹۲).

فلسفه وجودی برنامه‌ریزی ناشی از ضرورت تخصیص عقلایی، منطقی و اقتصادی امکانات و منابع (محدود) برای تأمین نیازمندی‌های (نامحدود) جامعه موردنظر است. این امر (تخصیص منابع) بدون سنجش و ارزیابی و پیش‌بینی امکانات بالفعل و بالقوه (قابل تخصیص برای دوره برنامه‌ریزی) از یک طرف و شناخت نیازمندی‌ها و برنامه‌های ضروری جهت تأمین آن نیازمندی‌ها از طرف دیگر امکان‌پذیر نیست؛ بنابراین برنامه‌ریزی فی نفسه ماهیت مالی دارد و تصمیمات مالی در تمامی فرآیند آن نقش اول را ایفا می‌کنند. الزام فزاینده مدیریت به استفاده از بودجه‌ریزی به خاطر تحقق اهداف سازمانی؛ ارتباط مدیریت و بودجه را محکم‌تر کرده و آن‌ها را بیش از پیش به یکدیگر نزدیک کرده است. چنین ارتباط تنگاتنگ و متقابل حاصل جهت‌گیری هر کدام به سوی دیگری است که در گذر زمان شکل گرفته است (مدنی، ۱۳۹۱).

بودجه اصلی‌ترین سند تخصیص منابع در جامعه است. بودجه‌ریزی در اصل تخصیص منابع است و ذاتاً نیازمند انتخاب و تعیین اولویت‌هاست و همچنین تصمیم‌گیری در مورد این که چه مقدار از منابع محدود باید در میان تعداد زیادی از اهداف ملی و ضروری تقسیم شود. تخصیص بهینه و عادلانه بودجه یک انتظار کارشناسانه و یک اصل عقلی است. آگاهی مدیران و تصمیم‌گیران در سطوح خرد و کلان از شیوه‌های بودجه‌ریزی، علاوه بر استفاده عقلایی و تخصیص بهینه منابع، بستر مناسبی برای رشد و کارایی در دستگاه‌ها، سازمان‌های دولتی و همچنین کل کشور فراهم می‌سازد (دانش فرد و شیراوند، ۱۳۹۱).

بودجه‌ریزی در بخش عمومی در سیر تحول تاریخی خود متناسب با نقش دولت‌ها در اداره امور جامعه، شیوه‌های گوناگونی را تجربه کرده است. این موضوع، در تعریف بودجه نیز مؤثر بوده و متناسب با تغییر نقش دولت‌ها در امور اجتماعی و اقتصادی جامعه، تعریف بودجه نیز ارتقا یافته و تکمیل‌تر شده است (اقوامی و باباجانی، ۱۳۹۷).

یکی دیگر از مؤلفه‌های مربوط به این پژوهش که باید مورد بررسی قرار گیرد متغیر رفاه ذهنی کارکنان می‌باشد. طی سال‌های گذشته، مطالعات رفتار سازمانی، به دلیل نیاز سازمان‌ها برای انطباق با تغییرات سریع در فرهنگ کسب و کار در دنیای رقابتی امروز، اهمیت زیادی یافته است. در دنیای رقابتی امروز مدیران بر عکس‌العمل کارکنان در موقعیت‌های مختلف تمرکز کرده‌اند. شرکت‌ها باید اطلاعات خود را درباره نگرش و رفتار افراد و گروه‌ها در سازمان، به منظور مدیریت نیروی کار جدید و مقابله با موانع محیط متغیر گسترش دهند (تاریخ و همکاران، ۲۰۱۶). در واقع، رفتار سازمانی یک ابزار ضروری برای مدیریت تیم‌های اثربخش در دنیای کسب و کار است. به طور کلی رفتار کارکنان عملکرد را افزایش می‌دهد؛ زیرا این رفتارها راه‌های اثربخشی برای مدیریت ارتباط بین کارکنان واحدهای مختلف کار را امکان‌پذیر می‌سازد

و در نهایت منجر به بهبود اهداف نهایی سازمانی می‌گردد؛ لذا شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار کارکنان از اهمیت بالایی برخوردار است. در دنیای کنونی رفاه ذهنی به عنوان یکی از آفات نیروی انسانی شناخته شده است (لوگان، ۲۰۱۳). رفاه ذهنی بر توانایی کارکنان برای انجام مؤثر وظایفشان اثر می‌گذارد. کارکنانی که دارای رفاه ذهنی پایینی هستند دارای اعتمادبه‌نفس پایین و در کنترل فرایند کاری ضعیف هستند. نشان داده شده است که بین رفاه ذهنی و کارایی سازمانی رابطه معکوس وجود دارد. همچنین رفاه ذهنی دارای پیامدهای سازمانی از جمله عملکرد مناسب سازمان، کاهش تعداد غیبت‌ها، موارد استعفا، افزایش رضایت شغلی در بین کارکنان و مدیران، افزایش تعهد سازمانی و نظایر این‌ها می‌باشد. (سونگ و کیم، ۲۰۱۹) در این پژوهش هدف پژوهشگر بررسی رابطه بودجه‌ریزی و رفاه ذهنی کارکنان حسابداری در بعد از پاندمی کووید ۱۹ می‌باشد.

مفهوم رفاه، از آن دسته از مفاهیم سهل و ممتنع علوم اجتماعی است که در عین حال که به راحتی در دوره‌های مختلف تعریف شده است، به ندرت درباره تعریف آن توافق وجود دارد (برادران و حسین‌پور، ۱۳۹۲). رفاه را می‌توان توصیف وضعیت زندگی مردم دانست (گیلیوری، ۲۰۰۷، به نقل از مدیری و آزاد ارملکی، ۱۳۹۱) و معمولاً به دو بخش عینی و ذهنی تقسیم می‌شود (مدیری و آزاد ارملکی، ۱۳۹۱). در گذشته، بیش‌تر بر بعد عینی رفاه تأکید شده است؛ ولی از آن‌جا که ابعاد عینی مثل داشتن شغل و درآمد، به تنهایی تأمین‌کننده رفاه افراد نیست، توجه به رفاه ذهنی از قبیل: امنیت، رضایت شغلی و احساس آرامش به علت تأثیر مستقیم آن بر کیفیت زندگی انسان، اهمیت ویژه‌ای یافته است (کوتون و هارت، ۲۰۰۳، به نقل از برادران و حسین‌پور، ۱۳۹۲).

در قرن اخیر، نقش و اهمیت نیروی انسانی در توسعه پایدار هر جامعه‌ای انکارناپذیر است؛ نیروی انسانی ماهر و کارآمد بالارزش‌ترین و ارزنده‌ترین دارایی هر کشور است (نادری و همکاران، ۱۳۹۷). در واقع، منابع انسانی، سرمایه‌ی اصلی سازمان محسوب می‌شود؛ بنابراین، ارزش و خلق ارزش در سازمان‌ها بسیار اهمیت دارد و بر اساس گفته‌ی راجر (۲۰۱۰) و ففر (۱۹۹۴)، یکی از منابعی که به خلق ارزش در سازمان منجر می‌شود، منابع انسانی است (سیدنقوی، ۱۳۹۱). مدیریت منابع انسانی ابزارهای بسیار ارزشمندی را برای اداره، توسعه و تحول منابع انسانی ارائه می‌کند (امیرخانی و همکاران، ۱۳۹۳). کارکردهای منابع انسانی در مسائل مربوط به مدیریت و بالندگی افراد سازمان، موضوعی تخصصی است که ممکن است در یک یا همه‌ی حوزه‌های مدیریت منابع انسانی مطرح شود. بر اساس مدل مدیریت راهبردی منابع انسانی، این کارکردها را می‌توان در چهار فرآیند جذب و به‌کارگیری، آموزش و پرورش، انگیزش و نگاه‌داری دسته‌بندی کرد (هولمن، ۲۰۰۲). بودجه‌ریزی موفق در رضایت شغلی کارکنان، تمایل به ارائه خدمات بهتر، نقش به‌سزایی دارد؛ لذا، نخستین مقوله، تخصصی‌کردن مهارت‌های بودجه‌ریزی در مقابل متنوع و وسیع کردن آن است. مهارت تصمیم‌گیری صحیح در انتخاب‌ها به عنوان یک اصل که همه‌ی اندیشمندان مدیریت کلاسیک به آن اعتقاد داشته‌اند و به عنوان پارادایم سنتی بهره‌وری فردی، مطرح می‌کنند، دارای مزیت و

معایی چون افزایش مهارت و کاهش زمان تصمیم‌گیری برای کارکنان است؛ لذا، استنباط می‌شود که پرداختن به مباحث تخصصی رفاه ذهنی در شرایط متأثر از شیوع ویروس کووید-۱۹ می‌تواند برای کارکنان سازمان‌ها در بودجه‌ریزی، مؤثر واقع شود.

در شرایط بحران، کنترل و کاهش هزینه‌ها برای صرفه‌جویی در منابع مالی مراکز درمانی دولتی شهر مشهد به یکی از مهم‌ترین فعالیت‌ها برای بقای سازمان تبدیل می‌شود. داشتن اطلاعات مربوط و برخورداری از بینش نسبت به بحران برای نشان‌دادن بهترین واکنش مالی در شرایط بحران الزامی است و این مسئول مالی است که چنین نقش مهمی را به عنوان متولی قانونی داده‌ها برعهده می‌گیرد؛ بنابراین، ضروری است که اطلاعات و داده‌ها از گوشه و کنار سازمان به‌صورت به موقع، به دست مسئولان مالی برسد (بوراد، ۲۰۰۳).

برنامه‌ریزی مجدد برای تأمین منابع مالی آتی از طریق بودجه‌ی مصوب مرکز درمانی، تمرکز بر کسب درآمدهای اختصاصی، تخصیص و افزایش وجوه، از زمره‌ی تصمیمات مهمی است که معمولاً روی میز مسئول مالی قرار دارد. اولویت مجدد جریان‌های نقدی، برنامه‌ریزی مجدد مخارج سرمایه‌ای، ارزیابی ریسک‌های پیش‌فرض، مذاکره با ذی‌نفعان بیرونی با هدف جلوگیری از غافل‌گیری، عملکردهای مهم و اساسی هستند که مسئول مالی باید به آن‌ها مبادرت بورد. مدیریت واحد درمانی، به راه‌های مختلف و دارای پیامدهای مالی که توسط مدیران مالی در زمینه‌هایی همچون قراردادهای بیمه و صرفه‌جویی در خروج جریان‌های نقدی ارائه می‌شود، اتکا می‌کند. برنامه‌ریزی و استفاده‌ی بهینه از حمایت‌های دولت، از جمله مهلت قانونی ارائه‌شده توسط بانک مرکزی، استراحت در جدول زمانی مربوط به مالیات و استفاده از محرک‌های اضافی به عنوان بخشی از برنامه‌های مهار و پاسخ به بحران‌ها باید توسط مسئول مالی مورد بررسی قرار گیرد. همچنین ایشان، مسئول ارائه‌ی گزارش‌های قانونی است که مستلزم درک صحیح و استفاده از الزامات قانونی و مقرراتی برای گزارشگری درست و منصفانه است.

### پیشینه و مدل مفهومی پژوهش

گذری بر پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که به طور کلی در جامعه‌ی ما، پژوهش‌های اندکی پیرامون رفاه ذهنی صورت گرفته‌است و از این بین نیز، عمده‌ی پژوهش‌های صورت‌گرفته، به طور کلی به رفاه اجتماعی توجه کرده‌است و به خود رفاه ذهنی و ابعاد آن، توجه چندانی نشده‌است. از سوی دیگر، با توجه به این‌که رفاه مفهومی در بستر اعتماد اجتماعی معنا می‌یابد، اما پژوهشی تحت این عنوان و نگرش قصد و رفتار بودجه‌ریزی کارکنان حقیقی به خصوص در شرایط روانی متأثر از شیوع ویروس کووید-۱۹ در جامعه‌ی علمی صورت نگرفته‌است؛ لذا، در ادامه، بخش‌هایی از پژوهش‌های تا حدی مرتبط برای درک بهتر موضوع، ارائه شده‌است.

### پیشینه پژوهش‌های داخلی

حاجی حسینی و همکاران (۱۴۰۴) درصد ارائه مدلی مناسب نظارت مالی بر بودجه دستگاه‌های اجرایی کشور با رویکرد نظارت درونی بودند. جامعه آماری مورد مطالعه شامل ۱۳۱ از ذیحسابان و مدیران کل امور مالی و معاونان ذیحسابی دستگاه‌های اجرایی کشور، مدیران، معاونان و رؤسای ادارات و کارشناسان حوزه نظارت مالی در وزارت امور اقتصادی و دارایی، سازمان برنامه و بودجه کشور و همچنین حسابرسان سازمان حسابرسی بودند. شاخص‌های مؤثر بر نظارت مالی بر بودجه بخش عمومی با استفاده از روش کیفی فراترکیب و با بررسی مبانی نظری و مرور پیشینه‌های پژوهش، شناسایی و در ۸ بعد طبقه‌بندی گردید و سپس از خبرگان جامعه درخصوص اهمیت‌ها هریک از شاخص‌ها نظرخواهی شد. به کمک مدل‌سازی معادلات ساختاری PLS، داده‌ها تجزیه و تحلیل شدند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که مدل طراحی شده با ۸ بعد شامل، ارکان نظارت مالی، آموزش و منابع انسانی، فرهنگ سازمانی و ارزش‌های اخلاقی، استراتژی و راهبردهای نظارتی، پیش‌بینی احکام و قوانین نظارتی، زیرساخت‌های نظارتی، ابزارهای اعمال نظارت مالی و طراحی رویه‌ها و روش‌های نظارت و کنترل مالی، رابطه مثبت و معناداری با عملکرد نظارت مالی بر بودجه دستگاه‌های اجرایی کشور دارند.

فیل سرائی و احمدی رستگار (۱۴۰۳) به بررسی عوامل کلیدی موفقیت در پیاده‌سازی بودجه‌ریزی مبتنی بر عملکرد در بخش عمومی برای نیل به توسعه پایدار و تاب‌آوری سازمانی پرداختند. نمونه مورد مطالعه از کلیه مدیران سازمان‌های دولتی در سطح استان خراسان رضوی در سال ۱۴۰۳ انتخاب شد. با توجه به حجم جامعه محدود، بر اساس جدول مورگان جرسی حجم نمونه ۱۸۰ نفر تعیین شد. جهت آزمون فرضیه‌ها از مقدار احتمال حاصل از برآزش مدل در حالت معنی‌داری ضرایب استفاده شد. مناسبت مدل پیشنهادی با تبیین فرضیه‌ها در حالت تخمین استاندارد و معنی‌داری ضرایب با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی ال اس بررسی گردید. آزمون فرضیه‌ها نشان داد: تناسب درک شده، انتظار عملکرد، پویایی درونی و انگیزه بیرونی بر بودجه‌ریزی مبتنی بر عملکرد تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین بودجه‌ریزی مبتنی بر عملکرد بر پایداری سازمانی و تاب‌آوری سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

جمشیدی و همکاران (۱۴۰۲) به بررسی تأثیر استانداردهای حسابداری بخش عمومی بر رابطه بین عملکرد بودجه و پاسخ‌گویی در دستگاه‌های اجرایی پرداختند. جامعه آماری این مطالعه، کارشناسان و مدیران میانی دیوان محاسبات در کل کشور بود؛ بنابراین نمونه‌ای به حجم ۱۶۸ نفر از طریق فرمول کوکران محاسبه و نهایتاً ۱۱۷ پرسشنامه تکمیل شده، دریافت گردید. داده‌های مورد نظر با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد استخراج گردید. روایی پرسشنامه با استفاده از روایی صوری و پایایی پرسشنامه براساس آلفای کرونباخ ۷۲/۰ مورد تایید قرار گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد که عملکرد بودجه بر پاسخ‌گویی دستگاه‌های اجرایی تأثیر مثبت و معناداری دارد همچنین استانداردهای بخش عمومی رابطه بین عملکرد بودجه و پاسخ‌گویی را تعدیل می‌کند.

پورغفار و همکاران (۱۴۰۱)، تلاش نمودند در پژوهش «الگوی بودجه‌ریزی بر مبنای عملکرد با رویکرد گزارشگری مالی بهنگام در بخش عمومی ایران» به بررسی اصلاح فرآیند بودجه‌ریزی علاوه بر منابع انسانی و مالی که مستلزم سرمایه‌گذاری معنی‌دار در تکنولوژی اطلاعات و سیستم‌های اطلاعات مدیریت است بپردازند. هدف پژوهش ارائه الگوی مفهومی بودجه‌ریزی بر مبنای عملکرد با رویکرد گزارشگری به هنگام در بخش عمومی ایران است. نتایج این پژوهش نشان داد که شرایط علی (عوامل مؤثر) شامل زمینه‌های موجود در معماری سازمانی (اجرا و به‌کارگیری معماری سازمانی، استفاده از پروژه‌های تطبیقی و معماری برنامه‌های راهبردی با توجه به فضای رقابتی در دنیا و در نتیجه برای کسب منافع بیشتر تهیه نقشه‌های یکپارچه سفارشی شده علت اصلی استقرار سیستم بودجه‌ریزی مبتنی بر عملکرد است).

هاشمی و نیک کار (۱۴۰۰)، «اصول بودجه‌ریزی» را مورد بررسی قرار دادند و این گونه بیان کردند که بودجه‌ریزی همواره یکی از چالش‌های نظام‌های اقتصادی بوده و هست که این مقوله در ایران نیز تاریخچه‌ای صد ساله دارد. بسیاری از کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه دنیا در تلاشند نظام بودجه‌ریزی خود را در یک فرآیند بهبود یا تغییر به یک نظام عملکرد محور یا عملیاتی که در آن ارتباط بین اعتبارات بودجه‌ای و عملکرد دستگاه‌های اجرائی شفاف و قابل درک است، نزدیکتر سازند و از این طریق پشتوانه اطلاعاتی معتبر و قابل اطمینانی برای تصمیمات بودجه‌ای دولت و مجلس فراهم آورند. مهم‌ترین اهداف دولت‌ها رسیدن به رشد اقتصادی و فراهم کردن خدمات عمومی و تحقق عدالت اجتماعی است. برای تحقق این اهداف باید وظایف دولت‌ها در کنار وظایف مردم و نهادهای غیردولتی مشخص گردد، ساختار دولت تعیین شود و برای تحقق اهداف برنامه‌ریزی شود. برای تحقق برنامه‌ها، بودجه‌ریزی انجام می‌شود و با تخصیص منابع، وظایف دولت اجرا می‌گردد. اگر نظام بودجه‌ریزی کشور را به ساختمانی تشبیه نماییم، اصول بودجه فونداسیون و اسکلت آن محسوب می‌شود و هر چه بر مبنای اصول علمی و منطق اقتصادی استوارتر باشد قطعاً نتایج مطلوب تری به دنبال خواهد داشت. اصول بودجه در ایران نشأت گرفته از قانون اساسی، قانون محاسبات عمومی، قانون برنامه و بودجه و دیدگاه‌های صاحب‌نظران و کارشناسان اقتصادی می‌باشد. بودجه هم مانند دیگر رشته‌های علوم اقتصادی تابع اصولی است که منظور از این اصول لزوم رعایت قواعد و تشریفات است تا بودجه تنظیمی وسیله مفید و قاطعی به منظور کنترل و شناسایی دخل و خرج دولت باشد. فلسفه وجودی این اصول برای جلوگیری از حیف و میل‌ها و به منظور نظارت و کنترل مالی پارلمان است. از این پژوهش نتیجه گرفته شده است که بودجه‌ریزی عملیاتی یکی از راه‌های تقویت مسئولیت پاسخگویی است. برای پیاده سازی بودجه‌ریزی عملیاتی در ایران ابتدا لازم است تعریف جامعی بیان شود و همه ی ذینفعات مربوط آموزش‌های لازم را ببینند و هدف این تغییر برای آنها مشخص گردد. هدف از بودجه عملیاتی پیش بینی اطلاعات مربوط به دستگاه‌های اجرائی، فصول، برنامه‌ها و فعالیت‌ها، همراه با نتایج آن است. مهمترین مزیت‌های روش بودجه‌ریزی عملیاتی نسبت به روش‌های دیگر بودجه‌ریزی، افزایش شفافیت و اثربخشی بودجه و تأثیر آن در بهبود عملکرد سازمان است.

### پیشینه پژوهش‌های خارجی

میر و همکاران (۲۰۲۴)، به بررسی رفاه کارمندان دولت در طول بحران کووید-۱۹ می‌پردازد و کاهش رفاه مرتبط با تقاضاهای شغلی و ادراک نقش را نشان می‌دهد. اگرچه به طور مستقیم به بودجه‌ریزی اشاره نمی‌کند، اما یافته‌ها نشان می‌دهد که رفاه کارکنان بر اثربخشی کلی سازمان در طول بحران‌ها تأثیر می‌گذارد و همچنین نیازها و منابع شغلی، و همچنین منابع شخصی، بر رفاه تأثیر می‌گذارد.

انگلدن و همکاران (۲۰۲۳) به مطالعه بر روی اقدامات سلامت روان در سطح جمعیت مربوط به بحران گسترده‌تر هزینه زندگی و تأثیرات آن بر گروه‌های آسیب‌پذیر تمرکز پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد بحران‌های اقتصادی بر سلامت روان جمعیت، به‌ویژه گروه‌های آسیب‌پذیر تأثیر منفی می‌گذارد و ابزارهای معتبر برای ارزیابی سلامت روان در جمعیت‌های مختلف وجود دارد.

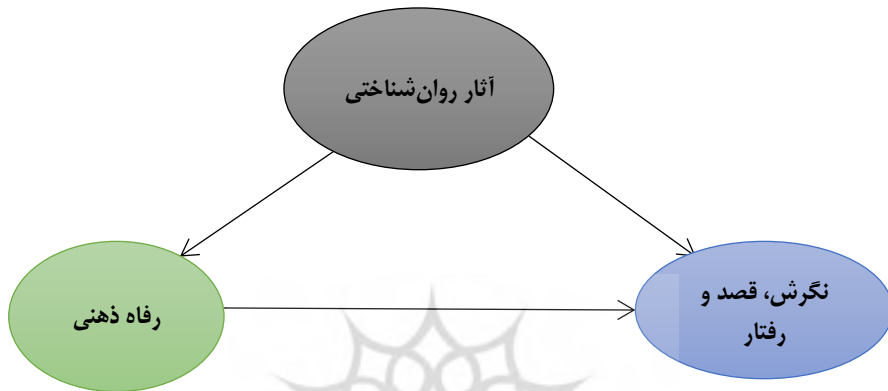
بدفورد و همکاران (۲۰۲۲)، این پژوهش به طور خاص به‌زیستی ذهنی کارمندان دولت را بررسی نمی‌کند؛ بلکه بر تأثیر کنترل‌های سخت‌تر بودجه بر خستگی عاطفی و ابهام نقش در بین مدیران واحدهای تجاری در طول همه‌گیری کووید-۱۹ تمرکز دارد. نتایج این پژوهش نشان داد که شرکت‌ها کنترل بودجه را در پاسخ به تأثیر منفی کووید-۱۹ تشدید می‌کنند و کنترل دقیق‌تر بودجه منجر به افزایش خستگی عاطفی و ابهام نقش می‌شود.

بالی و همکاران (۲۰۲۰)، به بررسی رابطه‌ی بین عدم اطمینان اقتصادی، عوامل اقتصاد کلان و میزان گسترش سرمایه‌گذاری در صکوک پرداختند. در این پژوهش با استفاده از تکنیک حداقل مربعات، به بررسی عوامل مؤثر بر بازار صکوک شامل: عوامل مالی، اقتصادی و اخبار اقتصاد کلان پرداخته شد. نتایج پژوهش نشان داد که در کشورهای مانند: مالزی، اندونزی، ترکیه و سنگاپور شوک‌های جهانی، نقش حیاتی در گسترش سرمایه‌گذاری در صکوک دارد. همچنین، اخبار اقتصاد کلان اروپا و آمریکا و عدم اطمینان اقتصادی، تأثیر مهمی در گسترش صکوک دارد.

### چارچوب نظری و مدل مفهومی پژوهش

چارچوب نظری، الگویی مفهومی است و بر روابط نظری میان تعدادی از عوامل که در مورد مسئله پژوهش با اهمیت تشخیص داده شده‌اند، تأکید دارد. این چارچوب درباره‌ی پیوندهای درونی میان متغیرهایی که در پویایی موقعیت مورد بررسی نقش دارند، بحث می‌کند. پدیدآوردن چنین چارچوب مفهومی به محقق کمک می‌کند که روابط خاصی را در نظر بگیرد، آن‌ها را بیازماید و درک خود را در زمینه‌های پویایی‌های موقعیتی که قرار است پژوهش در آن صورت گیرد، بهبود بخشد (سکاران، ۲۰۰۶)؛ لذا، بر اساس پیشینه‌ی مذکور و با استفاده از رویکرد تحلیل محتوا، الگوی اولیه استخراج شد (تحلیل محتوا، فنی برای استخراج داده‌ها از متن است که دارای ویژگی‌های خاصی است)؛ لذا، برگرفته از مطالعه‌ی ردف چوندکادن (۲۰۲۱) و محتوای سایر پژوهش‌ها، پس از اخذ دیدگاه صاحب‌نظران و اساتید خبره، مدل مفهومی شکل (۱)، استنباط شد که

در آن، رفاه ذهنی با ابعاد سه‌گانه‌ی؛ رفاه زندگی، رفاه کاری و رفاه روانی، به عنوان متغیرهای مستقل، شرایط روان‌شناختی ویروس کووید-۱۹ به عنوان متغیر میانجی و نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی، به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

### ۳. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، از نظر تقسیم‌بندی بر مبنای هدف، از نوع توصیفی-هم‌بستگی می‌باشد. زیرا از آن‌جا که پژوهش در یک جامعه‌ی واقعی و پویا انجام گرفته و محقق در شرایط واقعی حضور یافته و با یک گروه کنترل برخورد ندارد، این پژوهش از نوع میدانی می‌باشد؛ لذا، می‌توان پژوهش حاضر را با توجه به داشتن هدف بهره‌وری در جامعه پژوهش، در دسته پژوهش‌های کاربردی قرار داد. اما، با توجه به مکانیزم گردآوری داده‌ها که با ابزار پرسشنامه بوده از نوع میدانی و با توجه به این‌که مقرر به بررسی ارتباط بین متغیرها بوده، از نوع غیرعلی و در گروه پژوهش‌های توصیفی (غیرآزمایشی) بوده است. همچنین، می‌توان، پژوهش را پیمایشی و بررسی موردی محسوب کرد که شامل مشاهده پدیده‌ها به منظور معنادارن به جنبه‌های مختلف اطلاعات جمع‌آوری و تعریف شده بوده که میانجی-گری شرایط روان‌شناختی ویروس کووید-۱۹ را در اثر رفاه ذهنی بر نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی کارکنان دولت شهرستان مشهد با استفاده از معادلات ساختاری تفسیری، بررسی کرده است. بررسی روابط بین متغیرها و تأیید الگوی مفهومی پژوهش از طریق فن PLS با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS صورت گرفته است.

### ۱.۳. جامعه و نمونه آماری پژوهش

جامعه‌ی آماری، کارکنان دولت در شهرستان مشهد در سال ۱۴۰۳ که در دوران فراگیری کووید ۱۹ مشغول به کار بوده‌اند. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان نتیجه شده و نمونه‌های آماری به روش غیراحتمالی-درسترس، گزینش شدند. در ادامه، پرسشنامه‌ها به تعداد ۲۵۰ نسخه در جامعه‌ی آماری توزیع شدند که پس از حذف نسخه‌های ناقص و مخدوش، تعداد ۲۲۸ نسخه (بیش‌تر از حد کفایت) در تجزیه و تحلیل شرکت داده شدند.

### ۲.۳. مدل و متغیرهای پژوهش

در پژوهش حاضر، محقق برای جمع‌آوری اطلاعات بخش ادبیات و پیشینه علمی و موضوعی از روش مطالعه کتابخانه‌ای استفاده کرده که برای رسیدن به اهداف و آزمون فرضیه‌ها، اطلاعات به روش میدانی و از طریق پرسشنامه به روش مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت جمع‌آوری شده، پرسشنامه‌ها در جامعه توزیع شده و اطلاعات، با شاخص‌های اندازه‌گیری در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. به منظور تجمیع داده‌ها، اطلاعات به روش میدانی، با مکانیزم پرسشنامه اخذ شد. ابزارهای پژوهش عبارت‌اند از:

- پرسشنامه رفتار بودجه‌ریزی و کیلی فرد و همکاران (۱۳۹۲)؛
- پرسشنامه رفاه ذهنی ژانگ و همکاران (۲۰۱۵)؛
- پرسشنامه آثار روان‌شناختی و بروس کووید-۱۹؛ برگرفته از مطالعه نظامی وطن و همکاران (۱۴۰۰).  
جدول ۱، توزیع شاخص‌های پرسشنامه‌ها را به تفکیک گویه‌ها نشان می‌دهد.

جدول ۱. توزیع عوامل و گزاره‌های ارزیابی‌کننده شاخص‌ها

متغیر	عوامل / شاخص	تعداد گویه‌ها	شماره گویه‌ها در پرسشنامه
نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی	نگرش کارکنان	۵	۱، ۲، ۳، ۴، ۵
	هنجارهای ذهنی	۵	۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰
	کنترل رفتاری ادارک‌شده	۴	۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴
	هنجارهای اخلاقی	۵	۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹
	رفتار منطقی	۴	۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳
	رفتار توده‌وار	۴	۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۷
	تصمیم‌گیری شهودی	۴	۲۸، ۲۹، ۳۰، ۳۱
	رفتار واکنشی	۳	۳۲، ۳۳، ۳۴
رفاه زندگی	رفاه زندگی	۶	۳۵، ۳۶، ۳۷، ۳۸، ۳۹، ۴۰

متغیر	عوامل / شاخص	تعداد گویه‌ها	شماره گویه‌ها در پرسشنامه
رفاه ذهنی (به‌زیستی)	رفاه کاری	۶	۴۱، ۴۲، ۴۳، ۴۴، ۴۵، ۴۶
	رفاه روانی	۶	۴۷، ۴۸، ۴۹، ۵۰، ۵۱، ۵۲
آثار روان‌شناختی و بیروس کووید-۱۹ بر کارکنان	وسواس فکری	۳	۵۳، ۵۴، ۵۵
	افسردگی	۴	۵۶، ۵۷، ۵۸، ۵۹
	پرخاشگری	۴	۶۰، ۶۱، ۶۲، ۶۳
	اضطراب فوبیک (ترس مرضی)	۳	۶۴، ۶۵، ۶۶
	افکار پارانوییدی (اختلال تفکر)	۴	۶۷، ۶۸، ۶۹، ۷۰
	روان‌پریشی	۴	۷۱، ۷۲، ۷۳، ۷۴

نحوه‌ی امتیازبندی گویه‌ها براساس پنج گزینه‌ای لیکرت عبارت است از: گزینه‌ی کاملاً موافقم ۵ امتیاز، گزینه‌ی موافقم ۴ امتیاز، گزینه‌ی نظری ندارم ۳ امتیاز، گزینه‌ی مخالفم ۲ امتیاز و گزینه‌ی کاملاً مخالفم ۱ امتیاز که در کلیه‌ی گویه‌ها این امتیازبندی با اثرمستقیم در نظر گرفته شد. در ادامه با توجه به مقدار آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش، محاسبه شد که نتایج حاکی از پایایی مطلوب پرسشنامه‌ها است.

#### جدول ۲. پایایی پرسشنامه‌ها

ضریب آلفای کرونباخ	متغیر / شاخص
۰/۷۳۱	رفاه ذهنی
۰/۷۶۵	نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی
۰/۸۰۹	اثرات اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹
۰/۸۳۵	کل پرسشنامه

#### ۴. یافته‌های پژوهش

پیش از برآزش مدل، لازم است تا مدل اندازه‌گیری هر یک از متغیرهای مورد نظر، برآزش داده شده و مورد بررسی قرار گیرد. در برآزش مدل‌های اندازه‌گیری، هدف بررسی مناسب بودن بارهای عاملی گویه‌های هر پرسش‌نامه می‌باشد. اصولاً بارهای عاملی که مقدار برآورد استاندارد شده آن‌ها بیش از ۰/۳ باشد، مناسب

است. این حالت، نشان می‌دهد که گویه‌ی مورد بررسی، تأثیر قابل توجه و معناداری در اندازه‌گیری متغیر مربوطه دارد. یعنی؛ چنان‌چه بارعاملی هر یک از گویه‌ها از  $0/3$  کم‌تر باشد، از روند تحلیل خارج می‌شوند. جدول ۳، بارهای عاملی استاندارد شده سازه‌ها را نشان می‌دهد.

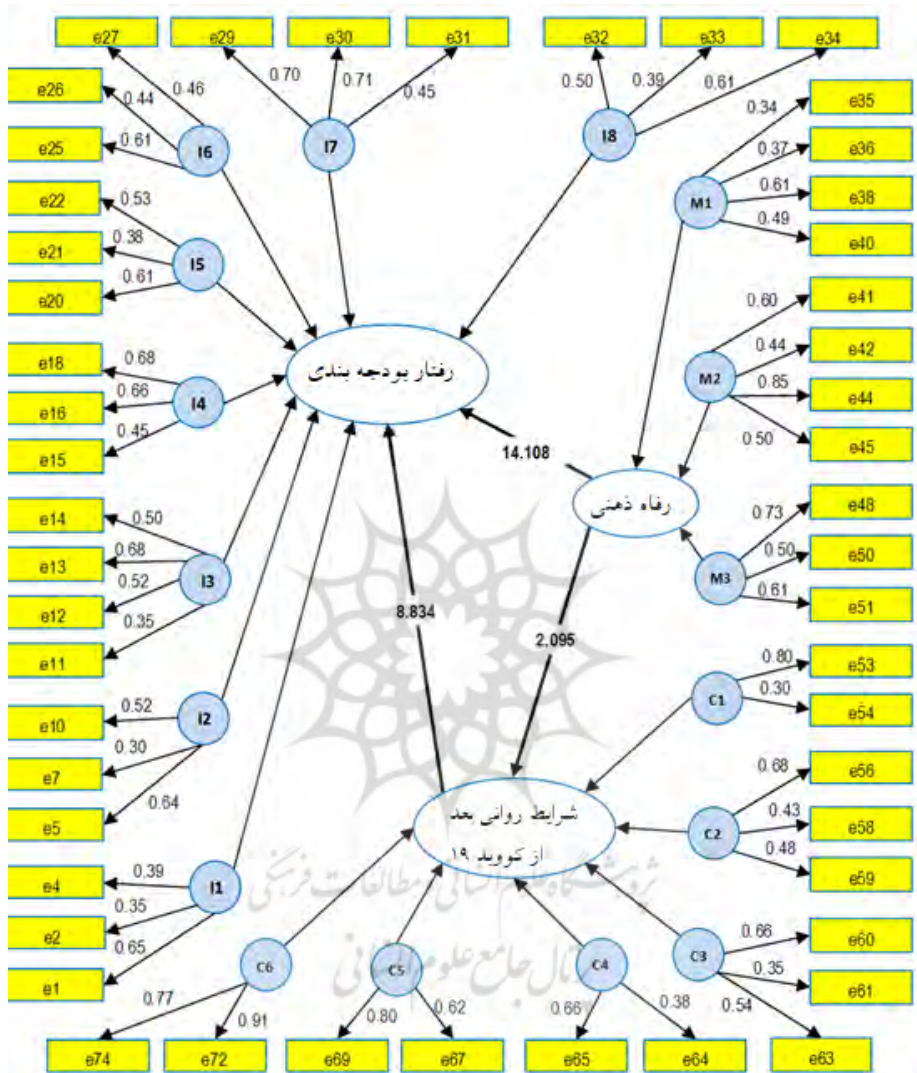
جدول ۳. بارهای عاملی استاندارد شده گویه‌های شاخص‌ها

اثرات اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹		رفاه ذهنی		نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی			
بارعاملی	گویه	بارعاملی	گویه	بارعاملی	گویه	بارعاملی	گویه
۰/۸۰	e53	۰/۳۴	e35	۰/۲۵	e23	۰/۶۵	e1
۰/۳۰	e54	۰/۳۷	e36	۰/۲۰	e24	۰/۳۵	e2
۰/۱۷	e55	۰/۲۰	e37	۰/۶۱	e25	۰/۲۹	e3
۰/۶۸	e56	۰/۶۱	e38	۰/۴۴	e26	۰/۳۹	e4
۰/۲۱	e57	۰/۱۹	e39	۰/۴۶	e27	۰/۶۴	e5
۰/۴۳	e58	۰/۴۹	e40	۰/۲۴	e28	۰/۲۵	e6
۰/۴۸	e59	۰/۶۰	e41	۰/۷۰	e29	۰/۳۰	e7
۰/۶۶	e60	۰/۴۴	e42	۰/۷۱	e30	۰/۲۴	e8
۰/۳۵	e61	۰/۲۷	e43	۰/۴۵	e31	۰/۲۵	e9
۰/۲۵	e62	۰/۸۵	e44	۰/۵۰	e32	۰/۵۲	e10
۰/۵۴	e63	۰/۵۰	e45	۰/۳۹	e33	۰/۳۵	e11
۰/۳۸	e64	۰/۲۹	e46	۰/۶۱	e34	۰/۵۲	e12
۰/۶۶	e65	۰/۲۹	e47			۰/۶۸	e13
۰/۲۹	e66	۰/۷۳	e48			۰/۵۰	e14
۰/۶۲	e67	۰/۲۸	e49			۰/۴۵	e15
۰/۲۵	e68	۰/۵۰	e50			۰/۶۶	e16
۰/۸۰	e69	۰/۶۱	e51			۰/۲۷	e17
۰/۲۴	e70	۰/۲۴	e52			۰/۶۸	e18
۰/۲۹	e71					۰/۲۸	e19

اثرات اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹		رفاه ذهنی		نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی			
بارعاملی	گویه	بارعاملی	گویه	بارعاملی	گویه	بارعاملی	گویه
۰/۹۱	e72					۰/۶۱	e20
۰/۲۷	e73					۰/۳۸	e21
۰/۷۷	e74					۰/۵۳	e22

سپس، گویه‌هایی که بارهای عاملی آن‌ها کم‌تر از ۰/۳ بوده‌است، شامل عدم‌توانایی در اندازه‌گیری متغیرها لحاظ‌شده و از روند تحلیل خارج شدند. با این مکانیزم که گویه‌های با بارهای عاملی نامناسب، به‌صورت مرحله به مرحله از روند تحلیل خارج می‌شوند و در هر مرحله، بارعاملی سایر گویه‌ها نیز، مورد بررسی قرار می‌گیرد و این روند تا زمانی که تمامی گویه‌ها از بار عاملی مناسب برخوردار شوند، ادامه پیدا می‌کند. نمودار (۱)، مدل اندازه‌گیری شاخص‌ها و بارهای عاملی آن‌ها را پس از حذف گویه‌های بارهای عاملی نامناسب، نمایش داده شده‌است.

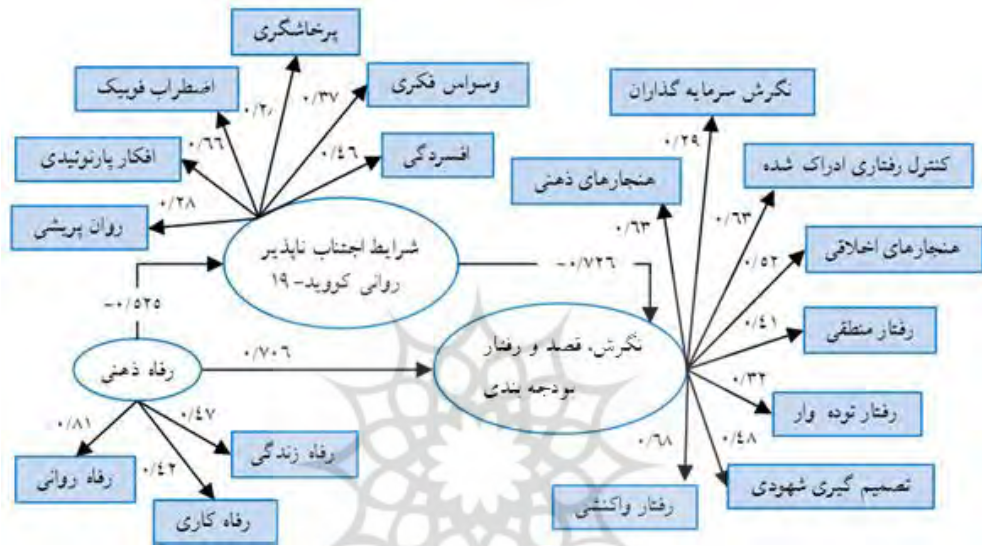
پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



### نمودار ۱. مدل برازش داده در حالت بارهای عاملی مناسب متغیرها

مطابق نمودار (۱)، از آنجا که برخی گویه‌ها از بارعاملی مناسب برخوردار نبوده‌اند، از روند تحلیل حذف شدند؛ لذا، گویه‌های باقی‌مانده در روند تحلیل از بارعاملی مناسب برخوردار بوده‌اند. در ادامه به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش، از معادلات ساختاری و روش PLS استفاده شد. با توجه به این که مدل معادلات ساختاری از کیفیت مناسبی برخوردار بوده است، مدل معادلات ساختاری برازش داده

شده، معناداری و هم‌چنین، میزان اثر هر سازه بر متغیر وابسته بررسی شد. در واقع، در این بخش، با برازش مدل معادلات ساختاری، فرضیه‌ها مورد آزمون قرار گرفتند که به این ترتیب، مدل معادلات ساختاری برازش داده شده و معناداری مدل و هم‌چنین، میزان اثر هر سازه بر متغیر وابسته بررسی گردید؛ لذا، مدل معادلات ساختاری به صورت نمودار (۲)، برازش داده شد.



نمودار ۲. مدل برازش داده معادلات ساختاری متغیرها

در ادامه، با استفاده از الگوی بوت استارپ به محاسبه‌ی آماره‌ی T پرداخته‌شد. با توجه به مقادیر برآوردشده که در نمودار (۲)، از نظر گذشت، می‌توان در مورد پذیرش یا عدم‌پذیرش معناداری روابط بین سازه‌ها، تصمیم‌گیری کرد؛ لذا، چنان‌چه آماره‌ی برآوردشده، بزرگ‌تر از ۱/۹۶ و یا کوچک‌تر از -۱/۹۶ باشد، نشان از صحت رابطه‌ی بین سازه‌ها با اطمینان ۹۵ درصد بوده است. جدول (۴)، وضعیت روابط بین سازه‌ها را نشان داده‌است.

#### جدول ۴. وضعیت روابط بین سازه‌ها با الگوی بوت استارپ

شماره فرضیه	مشخصه متغیر	آماره‌ی T	نتیجه‌ی رابطه‌ی بین سازه
اول	رفاه ذهنی ← نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی	۱۴/۱۰۸	بزرگ‌تر از ۱/۹۶ به معنای؛ وجود رابطه معنادار بین سازه‌ها
دوم	رفاه ذهنی ← اثرات اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹	۲/۰۹۵	
سوم	اثرات اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹ ← نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی	۸/۸۳۴	

#### بررسی اثر رفاه ذهنی بر نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی

پس از برازش مدل با استفاده از آزمون معناداری ضریب رگرسیونی برآوردشده، وجود یا عدم وجود رابطه معنادار در اثر متغیر مستقل بر متغیر وابسته بررسی شد. به این صورت که اگر آزمون معناداری ضرایب رگرسیونی متغیر مستقل (آزمون T)، نشان دهد که این ضریب معنادار است، این نتیجه حاصل می‌شود که اثر متغیر مستقل بر متغیر وابسته؛ معنادار بوده که در آن رابطه، بسته به مثبت یا منفی بودن ضریب، رابطه مستقیم یا معکوس نتیجه می‌شود. در واقع، تصمیم‌گیری در مورد پذیرش یا رد معناداری ضریب، بر اساس سطح خطای آزمون T انجام می‌شود. در صورتی که سطح معناداری این آزمون از ۰/۰۵ کم‌تر باشد، فرضیه‌ی صفر مبنی بر معنادار بودن ضریب ردشده و چنانچه سطح معناداری این آزمون از ۰/۰۵ بیش‌تر باشد، فرضیه‌ی صفر تأیید می‌شود.

نتایج حاصل از برازش مدل معادلات ساختاری در اثر رفاه ذهنی بر نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی، مربوط به فرضیه‌ی اول پژوهش، در جدول (۵)، نشان داده شده‌است.

#### جدول ۵. برازش مدل معادلات ساختاری فرضیه اول

مشخصه متغیر	ضریب	انحراف استاندارد	آماره آزمون	مقدار احتمال
رفاه ذهنی ← نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی	۰/۷۰۶	۰/۰۱۹	۱۴/۱۰۸	۰/۰۰۰

در مورد اثربخشی رفاه ذهنی بر نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی، با توجه به این که مقدار احتمال کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد، نتیجه می‌شود که فرضیه‌ی صفر آزمون معناداری ضریب رفاه ذهنی، رد می‌شود و با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت؛ رفاه ذهنی بر نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی، مؤثر است. همچنین، با

توجه به این که ضریب این متغیر  $0/706$  برآورد شده است که مقداری مثبت می‌باشد، نتیجه می‌شود که با تقویت رفاه ذهنی، نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی ارتقا می‌یابد. به عبارتی، رفاه ذهنی بر نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی کارکنان دولت شهرستان مشهد، اثری معنادار با ارتباطی مستقیم (و شدتی با طیف نسبتاً قوی) دارد (فرضیه‌ی اول پژوهش).

### بررسی اثر رفاه ذهنی بر شرایط اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹

نتایج حاصل از برازش مدل معادلات ساختاری در اثر رفاه ذهنی بر شرایط اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹، مربوط به فرضیه‌ی دوم پژوهش، در جدول (۶)، نشان داده شده است.

جدول ۶. برازش مدل معادلات ساختاری فرضیه دوم

مشخصه متغیر	ضریب	انحراف استاندارد	آماره آزمون	مقدار احتمال
رفاه ذهنی ← شرایط اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹	$-0/525$	$0/017$	$2/095$	$0/001$

در مورد اثربخشی رفاه ذهنی بر شرایط اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹، با توجه به این که مقدار احتمال کوچک‌تر از  $0/05$  (سطح خطای آزمون) می‌باشد، نتیجه می‌شود که فرضیه‌ی صفر آزمون معناداری ضریب رفاه ذهنی، رد می‌شود و با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت؛ رفاه ذهنی بر شرایط اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹ مؤثر است. همچنین، با توجه به این که ضریب این متغیر  $-0/525$  برآورد شده است که مقداری منفی می‌باشد، نتیجه می‌شود که با تقویت رفاه ذهنی، شرایط اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹ متعادل می‌شود. به عبارتی، رفاه ذهنی بر شرایط اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹ کارکنان دولت شهرستان مشهد، اثری معنادار با ارتباطی معکوس (و شدتی با طیف متوسط) دارد (فرضیه‌ی دوم پژوهش).

### بررسی اثر شرایط اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹ بر نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی

نتایج حاصل از برازش مدل معادلات ساختاری در اثر شرایط اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹ بر نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی، مربوط به فرضیه‌ی سوم پژوهش، در جدول (۷)، نشان داده شده است.

جدول ۷. برازش مدل معادلات ساختاری فرضیه سوم

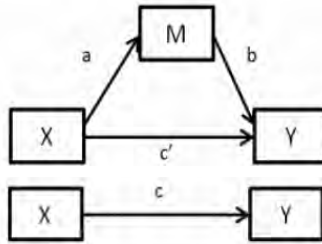
مقدار احتمال	آماره آزمون	انحراف استاندارد	ضریب	مشخصه متغیر
۰/۰۰۰	۸/۸۳۴	۰/۰۲۵	-۰/۷۲۶	شرایط اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹ ← نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی

در مورد اثربخشی شرایط اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹ بر نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی کارکنان، با توجه به این که مقدار احتمال کوچک‌تر از ۰/۰۵ (سطح خطای آزمون) می‌باشد، نتیجه می‌شود که فرضیه‌ی صفر آزمون معناداری ضریب شرایط اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹، رد می‌شود و با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت؛ شرایط اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹ بر نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی، مؤثر است. همچنین، با توجه به این که ضریب این متغیر  $-۰/۷۲۶$  - برآورد شده است که مقداری منفی می‌باشد، نتیجه می‌شود که با تعدیل شرایط اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹، نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی ارتقا می‌یابد. به عبارتی، شرایط اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹ بر نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی کارکنان دولت شهرستان مشهد، اثری معنادار با ارتباطی معکوس (و شدتی با طیف نسبتاً قوی) دارد (فرضیه‌ی سوم پژوهش).

### بررسی میانجی‌گری شرایط اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹ در اثر رفاه ذهنی بر نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی کارکنان

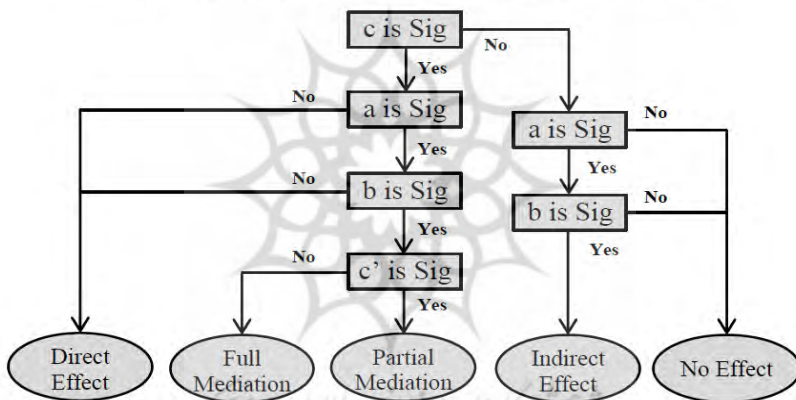
پس از برازش مدل، با استفاده از آزمون معناداری ضریب رگرسیونی برآوردشده، به بررسی نقش میانجی‌گری شرایط اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹ پرداخته شد. به منظور بررسی نقش میانجی‌گری شرایط اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹ در اثر رفاه ذهنی بر نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی کارکنان، از روش بارون و کنی (۱۹۸۶)، استفاده شد.

بارون و کنی (۱۹۸۶)، برای بررسی نقش میانجی‌گری یک متغیر نظیر؛  $M$  در اثرگذاری متغیر  $X$  بر  $Y$  از الگوی شکل (۱)، استفاده کردند.



نمودار ۳. الگوی بارون و کنی (۱۹۸۶)

ماهیت تصمیم‌گیری و تحلیل نقش میانجی شرایط اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹ با روش بارون و کنی (۱۹۸۶)، در شکل (۲)، نشان داده شده‌است.



Sig: معنی دار ( $p\text{-value} < 0.05$ ), Direct Effect: تاثیر مستقیم, Full Mediation: میانجیگری کامل, Partial Mediation: میانجیگری جزئی, Indirect Effect: تاثیر غیرمستقیم, No Effect: بدون تاثیر.

نمودار ۴. الگوی تصمیم‌گیری تحلیل میانجی‌گری با روش بارون و کنی (۱۹۸۶)

تجميع نتایج برآزش مدل معادلات ساختاری متغیرهای فرضیه‌ی سوم، در جدول (۸)، نشان داده شده‌است.

جدول ۸. تجميع نتایج برآزش مدل معادلات ساختاری اثر متغیرهای فرضیه سوم بر یکدیگر

مقدار احتمال	آماره آزمون	برآورد	مشخصه متغیر
۰/۰۰۰	۱۴/۱۰۸	۰/۷۰۶	رفاه ذهنی ← نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی کارکنان
۰/۰۰۱	۲/۰۹۵	-۰/۵۲۵	رفاه ذهنی ← شرایط اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹

مقدار احتمال	آماره آزمون	برآورد	مشخصه متغیر
۰/۰۰۰	۸/۸۳۴	-۰/۷۲۶	شرایط اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹ ← نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی کارکنان

جدول (۹)، نتایج حاصل از برازش مدل معادلات ساختاری نقش میانجی‌گری شرایط اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹ در اثرگذاری رفاه ذهنی بر نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی کارکنان، مربوط به فرضیه سوم پژوهش را با توجه به جدول بارون و کنی (۱۹۸۶)، نشان می‌دهد.

جدول ۹. برازش مدل معادلات ساختاری فرضیه سوم پژوهش

نقش میانجی	نتیجه	مقدار احتمال	آماره آزمون	ضریب	مسیر	مشخصه متغیر
میانجی‌گری کامل	معنادار	۰/۰۰۱	۲/۰۹۵	-۰/۵۲۵	a	رفاه ذهنی ← شرایط اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹
میانجی‌گری کامل	معنادار	۰/۰۰۰	۸/۸۳۴	-۰/۷۲۶	b	شرایط اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹ ← نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی کارکنان
	معنادار	۰/۰۰۰	۱۴/۱۰۸	۰/۷۰۶	c	رفاه ذهنی ← نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی کارکنان
	بی‌معنا	۰/۲۵۲	۵/۱۷۱	۰/۸۱۶	c'	اثر رفاه ذهنی بر نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی کارکنان با میانجی‌گری شرایط اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹

مطابق نتایج جدول (۹)، می‌توان گفت؛ از آن‌جا که در سطح خطای ۵ درصد اثر رفاه ذهنی بر نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی کارکنان (مسیر c) معنادار بوده، اثر رفاه ذهنی بر شرایط اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹ (مسیر a) معنادار بوده، اثر شرایط اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹ بر نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی کارکنان (مسیر b)، معنادار بوده‌است، اما اثر رفاه ذهنی با میانجی‌گری شرایط اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹ بر نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی کارکنان، معنادار نبوده‌است؛ لذا باید از مسیر وسط نمودار تحلیل میانجی‌گری بارون و کنی، استفاده کرد که نشان می‌دهد در سطح خطای ۵ درصدی، شرایط اجتناب‌ناپذیر روانی کووید-۱۹، نقش میانجی‌گری کامل در اثر رفاه ذهنی بر نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی کارکنان دولت در شهرستان مشهد، داشته‌است (فرضیه چهارم پژوهش).

## ۵. نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که رفاه ذهنی کارکنان دولت تأثیر معناداری بر نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی آنان دارد. این رابطه به‌واسطه شرایط روان‌شناختی ناشی از بحران کووید-۱۹ تشدید یا تضعیف می‌شود، به طوری که این شرایط نقش میانجی کامل در این رابطه ایفا می‌کند. این نتایج از منظر نظریه‌های روان‌شناختی قابل تبیین است. بر اساس نظریه خودتعیینی، زمانی که افراد نیازهای روان‌شناختی پایه‌ای نظیر خودمختاری، شایستگی و ارتباط را تأمین شده می‌بینند، انگیزش درونی آن‌ها برای رفتارهای سازنده افزایش می‌یابد. رفاه ذهنی به‌عنوان یکی از شاخص‌های برآورده‌شدن این نیازها، زمینه‌ساز افزایش مسئولیت‌پذیری و رفتار منطقی‌تر در فرآیند بودجه‌ریزی است.

از سوی دیگر، نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده نیز تأکید دارد که نگرش مثبت، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری ادراک‌شده، پیش‌نیازهای شکل‌گیری قصد و رفتار هستند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که رفاه ذهنی با اثرگذاری بر این سه مؤلفه، می‌تواند زمینه‌ساز بهبود رفتار بودجه‌ای باشد. زمانی که کارکنان دارای آرامش روانی و رضایت شغلی هستند، باور به توانمندی خود در تصمیم‌گیری و تمایل به رعایت اصول حرفه‌ای افزایش می‌یابد. در تفسیر نقش کووید-۱۹ نیز باید به ابعاد روانی بحران اشاره کرد. یافته‌ها حاکی از آن بود که شرایط روانی ناشی از همه‌گیری، از طریق ایجاد اضطراب، اختلال در تمرکز و کاهش روحیه همکاری، می‌تواند آثار منفی بر رفتار بودجه‌ای داشته باشد؛ لذا رفاه ذهنی نقش حفاظتی و تقویت‌کننده در مواجهه با این بحران ایفا می‌کند.

بر اساس نتایج آزمون فرضیه‌های اول و دوم پژوهش که اثر رفاه ذهنی بر نگرش، قصد و رفتار بودجه‌ریزی و شرایط اجتناب‌ناپذیر روانی ویروس کووید-۱۹ به ترتیب، با اثرات مستقیم و معکوس، معنادار نتیجه شد، می‌توان این استنباط را هم‌راستا با نتایج پژوهش سلیمی و همکاران در سال ۱۴۰۰ دانست که ایشان در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و انگیزه‌ی فردی بر تمایل رفتار توده‌وار با نقش تعدیلی تجربه و دانش مالی در بورس اوراق بهادار تهران، نتیجه گرفتند که وجود ارتباط معنادار میان تمامی ویژگی‌های شخصیتی با رفتار توده‌وار گویا بوده-است و افراد با تیپ شخصیتی سازگار یا مطیع، بیش‌تر تحت تأثیر رفتار توده‌وار قرار می‌گیرند؛ لذا، نتیجه گرفتند که دو متغیر تجربه و دانش مالی نیز، بر ارتباط بین تیپ‌های شخصیتی و عوامل انگیزشی با رفتار توده‌وار، تأثیر معناداری داشته‌است. همچنین، این نتایج را می‌توان با نتایج مطالعه‌ی بارگاهی و کبیری در سال ۱۳۹۴ هم‌سو دانست. ایشان در پژوهشی با عنوان رفاه ذهنی و تأثیر اعتماد اجتماعی بر آن، نتیجه گرفتند که بین اعتماد اجتماعی با رفاه ذهنی و شاخص‌های شادکامی، احساس امنیت، ترجیحات ارزشی، استحقاق، نیاز و رهایی، رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. در حالی که بین شاخص مقایسه‌ی نسبی یعنی، احساس محرومیت با اعتماد، رابطه‌ی معکوس و معناداری وجود دارد و هر گونه تغییر و نوسان در متغیر اعتماد اجتماعی، می‌تواند منجر به تغییر رفاه ذهنی و شاخص‌های آن شود.

بر مبنای نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش، در شرایط اجتناب‌ناپذیر روان‌شناختی متأثر از شیوع ویروس کووید-۱۹، اگر کارکنان دولت در شهرستان مشهد از لحاظ روان‌شناختی بر کار خود، تسلط کافی نداشته باشند و بازار سرمایه در مدت زمان کوتاه بر خلاف تصمیم آن‌ها عمل کند، سریعاً از تصمیم خود منصرف می‌شوند و نه تنها باعث ضرر و زیان خود شده، بلکه باعث ضرر به سایرین هم می‌شوند. این‌گونه تصمیمات به دلیل داشتن عزت‌نفس پایین اتفاق می‌افتد (حتی اگر دانش مالی عینی کافی هم داشته باشند) و برای همین است که ویژگی بارز افراد با عزت‌نفس پایین، عدم استقلال در تصمیمات است. بر این اساس پیشنهاد می‌شود سیاست‌گذاران سازمان‌های دولتی، برنامه‌های ارتقای سلامت روان و بهبود رفاه ذهنی کارکنان را در دستور کار قرار دهند. این برنامه‌ها، علاوه بر ارتقای کیفیت زندگی کاری، می‌تواند اثربخشی تصمیم‌گیری‌های مالی و بودجه‌ریزی را در شرایط بحرانی تضمین نماید.

## منابع

- آذر، عادل؛ امینی، محمدرضا؛ احمدی، پرویز. (۱۳۹۳). مدل بودجه‌ریزی بر مبنای عملکرد: رویکرد بهینه‌سازی استوار (مورد مطالعه: دانشگاه تربیت مدرس). فصلنامه برنامه‌ریزی و بودجه، ۱۹(۱)، ۵۳-۸۴.
- اقوامی، داوود؛ باباجانی، جعفر. (۱۳۹۷). اصول و کاربرد حسابداری در سازمان‌های دولتی و غیرانتفاعی (چاپ چهاردهم). نشر سمت.
- امیرخانی، طیبه؛ سپهوند، رضا؛ عارف‌نژاد، محسن. (۱۳۹۳). وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمان: با نقش سرمایه‌های اجتماعی و روان‌شناختی. فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۳۴، ۱۰۵-۱۲۴.
- باباجانی، جعفر. (۱۳۹۴). حسابداری پیشرفته بخش عمومی با رویکرد گزارشگری مالی چندسطحی (چاپ اول). انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.
- برادران، مراد؛ حسین‌پور، نسرين. (۱۳۹۲). رابطه سرمایه اجتماعی با رفاه ذهنی کارکنان وزارت رفاه و تأمین اجتماعی. رفاه اجتماعی، ۱۳(۴۹)، ۳-۵۶.
- پورغفار، جواد؛ محمدزاده سالطه، حیدر؛ زینالی، مهدی؛ مهرانی، ساسان. (۱۴۰۱). الگوی بودجه‌ریزی بر مبنای عملکرد با رویکرد گزارشگری مالی بهنگام در بخش عمومی ایران. حسابداری دولتی، ۸(۲)، ۲۱-۳۶.
- جمال‌اف، سودابه؛ بنداری، مهرداد؛ بزرگی‌چم، هومن. (۱۳۹۵). اصول تنظیم و کنترل بودجه دولتی (چاپ اول). انتشارات هوشمند تدبیر.
- جمشیدی، طیبه؛ اسماعیلی‌کیا، غریبه؛ صیادی‌سومار، علی؛ پرندین، کاوه؛ امرایی، محمدامین. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر استانداردهای حسابداری بخش عمومی بر رابطه بین عملکرد بودجه و پاسخ‌گویی در دستگاه‌های اجرایی. حسابداری و بودجه‌ریزی بخش عمومی، ۴(۳)، ۲۲-۴۴.

- حاجی حسینی، داود؛ حسنی، محمد؛ پورزمانی، زهرا؛ متین‌فرد، مهران. (۱۴۰۴). بررسی عوامل مؤثر بر نظارت مالی بر بودجه بخش عمومی کشور: رویکرد معادلات ساختاری. حسابداری و بودجه‌ریزی بخش عمومی، ۱۶(۱)، ۸۵-۵۲.
- دانش‌فرد، کرم‌اله؛ شیرواند؛ صفدر. (۱۳۹۱). موانع استقرار بودجه‌ریزی عملیاتی در حوزه درمان وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی گرگان، ۱۴(۲).
- سیدنقوی، میرعلی. (۱۳۹۱). انعطاف‌پذیری منابع انسانی و عملکرد سازمان در صنعت بیمه. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۷۶، ۱۲۹-۱۵۳.
- فیل‌سرائی، مهدی؛ احمدی‌رستگار، مصطفی. (۱۴۰۳). عوامل کلیدی موفقیت در پیاده‌سازی بودجه‌ریزی مبتنی بر عملکرد در بخش عمومی برای نیل به توسعه پایدار و تاب‌آوری سازمان. حسابداری و بودجه‌ریزی بخش عمومی، ۵(۳)، ۸۱-۱۰۷.
- مدنی، داود. (۱۳۹۱). جایگاه و نقش بودجه در فرایند مدیریت. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲(۷)، ۵۳-۷۲. موسوی مقدم، سمیه‌سادات؛ ناجی عظیمی، زهرا؛ توکلی، احمد. (۱۳۹۲). تخصیص بهینه بودجه و انتخاب پروژه‌ها با استفاده از برنامه‌ریزی آرمانی (مطالعه موردی: سازمان آب و فاضلاب مشهد). ششمین کنفرانس بین‌المللی انجمن ایرانی تحقیق در عملیات.
- نادری، سعید؛ حیدرپور، فرزانه؛ یعقوب‌نژاد، احمد. (۱۳۹۷). رابطه بین کیفیت اطلاعات حسابداری و همبستگی نرخ رشد شرکت با صنعت. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۲(۳۹)، ۱۹۱-۲۱۸.
- هاشمی‌تیله‌نوئی، مصطفی؛ نیک‌کار، جواد. (۱۴۰۰). تأثیر شاخص‌های کیفیت حسابرسی، محیط رقابتی و راهبری شرکتی بر رفتارهای غیراخلاقی مدیران: با تأکید بر دو بعد افق تصمیم‌گیری و نوع پیش‌بینی در رفتار مدیران. مجله دانش حسابداری، ۱۲(۳)، ۱۴۷-۱۶۸.
- Ahmad, A. A. A. (2007). Zero-Base Budgeting: Employees Perceptions and Attitudes in Brunei Public Sector Organizations. JKAU: Econ. And Adm., 21(1), 3-14.
- Balli, F., Billah, M., Balli, H. O., & Gregory-Allen, R. (2020). Economic uncertainties, macroeconomic announcements and sukuk spreads. Applied Economics, 52(35), 3748-3769.
- Bedford, D. S., Speklé, R. F., & Widener, S. K. (2022). Budgeting and employee stress in times of crisis: Evidence from the Covid-19 pandemic. Accounting, Organizations and Society, 101, 101346.
- Bertrand, M., & Schoar, A. (2003). Managing with style: The effect of managers on firm policies. The Quarterly journal of economics, 118(4), 1169-1208.
- Bogsnes, B. (2016). Implementing Beyond Budgeting: Unlocking the Performance Potential (2nd ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- England, C., Jarrom, D., Washington, J., Hasler, E., Batten, L., Lewis, R., ... & Edwards, A. (2023). Measuring Mental Health in a Cost-of-Living Crisis: a rapid review. medRxiv, 2023-07.

- Holman, D. (2002). Employee wellbeing in call centres. *Human Resource Management Journal*, 12(4), 35-50.
- Kwarteng, A. (2018). The impact of budgetary planning on resource allocation: evidence from a developing country. *African journal of economic and management studies*, 9(1), 88-100.
- Logan, B. C. (2013). The impact of religious commitment and motivation on African American male academic achievement (Doctoral dissertation, Georgia Southern University). Georgia Southern University Digital Commons. <https://digitalcommons.georgiasouthern.edu/etd/824>
- Rodgers, J. (2019). Resource allocation in a budget crisis. <http://www.line-ofsight.com/wp-content/uploads>.
- Song J. H., & Kim. H. M. (2019). The integrative structure of employee commitment: The influential relations of individuals' characteristics in a supportive learning culture. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(3), 240-255.
- Tharikh, S. M., Ying, C. Y., & Saad, Z. M. (2016). Managing job attitudes: The roles of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behaviors. *Procedia Economics and Finance*, 35, 604-611.
- van der Meer, J., Vermeeren, B., & Steijn, B. (2024). Wellbeing during a crisis: A longitudinal study of local government civil servants. *Review of Public Personnel Administration*, 44(1), 32-59.