

بررسی تاثیر مشارکت در بودجه بر عملکرد مدیریتی و تعهد سازمانی با نقش تعدیل گر سبک رهبری در شرکت بیمه ایران

خاطره نجاتی (نویسنده مسئول)

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب Khatereh.nejati1978@gmail.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر مشارکت در بودجه بر عملکرد مدیریتی و تعهد سازمانی با نقش تعدیل گر سبک رهبری می باشد. این تحقیق از نظر هدف، پژوهشی کاربردی و در دسته تحقیق‌های توصیفی- علی قرار دارد. در این پژوهش میدانی، به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌ی استاندارد استفاده شده است. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل مدیران ارشد و مدیران مالی شرکت بیمه ایران در سال ۱۴۰۱ به تعداد ۴۵۰ نفر می‌باشد و از این جامعه‌ی آماری، ۲۱۷ نفر از به طور تصادفی ساده و با استفاده از فرمول کوکران انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند. به منظور بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش از تکنیک مدلیابی معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل استفاده گردیده است. با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها نتایج حاکی از آن است که نتایج نشان داد مشارکت در بودجه بر عملکرد مدیریتی و تعهد سازمانی کارکنان تاثیر دارد و همچنین سبک رهبری نقش تاثیر مشارکت در بودجه بر عملکرد مدیریتی و تعهد سازمانی را تقویت می‌کند.

واژه‌های کلیدی

مشارکت در بودجه، عملکرد مدیریتی، تعهد سازمانی

۱. مقدمه

در طی دهه های گذشته، رقابت بین سازمان ها شدت بیشتری گرفته است و آنها را بر آن داشته است که برای حفظ بقای خود اثربخشی بیشتری داشته باشند. در این میان، عملکرد مدیریتی یک از عواملی است که می تواند اثربخشی سازمانی را افزایش دهد [4]. عملکرد مدیریتی ماحصل کار یا توفیقات افراد در سازمان به لحاظ کارکردهای مدیریتی همچون برنامه ریزی، بررسی، ارزیابی، هماهنگی، نظارت، تامین کارکنان، مذاکرات و پاسخگویی می باشد. به طور کلی، عملکرد مدیریتی یک متغیر پیامدی در تحقیقات حسابداری و مدیریتی است که اغلب با فرایند بودجه ریزی ارتباط دارد [5]. بودجه عبارت است از برنامه ای برای فعالیت های کاری یک ساله سازمان که به صورت کمی سنجیده می شود. فرایند بودجه ریزی به عنوان یک مقوله فنی شامل مسائل مالی، اعداد و ارقام و برآوردها می گردد [9]. مشارکت در بودجه یکی از رویکردهای افزایش اثربخشی بودجه سازمان و در نهایت ارتقای عملکرد مدیریتی به شمار می رود. مشارکت افراد در فرایند بودجه ریزی به طور فزاینده ای در مطالعات پیشین بررسی شده است و همچون موضوع مهمی برای مطالعات حسابداری و مدیریتی به شمار می رود [10].

به طور کلی اعلام می شود که مشارکت در بودجه بر عملکرد مدیریتی تاثیر مثبتی بر جای می گذارد. اما این تاثیر هنوز به طور واضح و مشخص تبیین نشده است و مثبت یا منفی بودن آن قطعیت نیافته است. در حالی که برخی مطالعات ادعان دارند که مشارکت در بودجه تاثیر مثبت و معناداری بر عملکرد برجای می گذارد، سایر مطالعات رابطه مثبت ضعیف یا حتی منفی را قید نموده اند. از این رو تبیین و بررسی عمیق تر رابطه بین مشارکت در بودجه و عملکرد مدیریتی یکی از ضروریات تحقیقاتی به شمار می رود [6].

یکی دیگر از عواملی که برطبق ادبیات تحقیق تحت تاثیر بودجه مشارکتی قرار می گیرد، تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی با هویت یابی و وفاداری فرد به سازمانی که در آن مشغول به کار است، تعریف می شود. یکی از عوامل سازمانی که می تواند محرک تعهد سازمانی کارکنان باشد، مشارکت در بودجه است. تعهد سازمانی یکی از متغیرهای مهم برای رفتار افراد در محل کار می باشد. مشارکت در بودجه می تواند تعهد افراد به سازمان را بهبود بخشد چرا که مشارکت و تاثیرگذاری بر فرایند بودجه می تواند به پذیرش گسترده تر اهداف و ارزش های سازمان بیانجامد و تلاش بیشتر کارکنان برای تحقق اهداف فردی و سازمانی و در نهایت ادامه همکاری و وابستگی به سازمان را در پی داشته باشد. شواهد تحقیقاتی نشان داده اند که مشارکت در بودجه تعهد به سازمان را افزایش می دهد اما هنوز تحقیقات کافی برای درک کامل تاثیر مشارکت در بودجه بر پیامدهای مدیریتی و فردی همچون تعهد سازمانی انجام نگرفته است [7].

متغیر دیگری که در این رابطه بررسی می شود، سبک رهبری است. ابعاد رهبری نقش مهمی در تحقق اهداف عملکردی سازمانها ایفا می کند. سبکهای رهبری با سیاستها، ارجحیت های هدف گذاری عملکردی، و فرایندهای بودجه ای ارتباط دارند. از این رو می توان نقش سبک رهبری را در رابطه با مشارکت بودجه و عملکرد بررسی نمود [8].

با توجه به موقعیت کنونی کشور و فقدان انگیزه کافی برای سرمایه گذاری برای ایجاد صنایع بزرگ توسط بخش خصوصی از یک سو، و طرح های کاهش تصدی دولت در امور اقتصادی از سوی دیگر، به نظر می رسد که کمک به ادامه حیات واحدهای تولیدی صنعتی موجود و ایجاد شرایط مناسب برای راه اندازی واحدهای جدید توسط شرکت های تولید تهران، از جمله راه های مؤثر برای تحرک بخشیدن به فعالیت های مولد، تأمین بخشی از نیازهای جامعه، حضور بیشتر در بازارهای جهانی و کاهش مشکلات ناشی از نرخ بیکاری در کشور می باشد.

۲. ادبیات و پیشینه تحقیق

عملکرد خوب به طور فزاینده ای برای شرکت برای حفظ تجارت خود ضروری است. سانتوس و همکاران بیان می کنند که عملکرد سازمانی با عملکرد مدیریتی منعکس می شود. همانطور که پترسون و همکاران بیان کردند [11]. عملکرد فردی تأثیرگذارترین عاملی است

که بر عملکرد شرکت تأثیر می‌گذارد. از این رو، مدیران باید برای حمایت از عملکرد سازمانی عملکرد خوبی داشته باشند. عملکرد مدیریتی به عنوان نتایج کار یا دستاوردهای افراد در سازمان از نظر انجام وظایف مدیریتی یعنی برنامه ریزی، تحقیق، ارزیابی، هماهنگی، نظارت، کارکنان، مذاکره و نمایندگی تعریف می‌شود. به طور کلی عملکرد مدیریتی به یک متغیر نتیجه در تحقیقات حسابداری و مدیریت تبدیل می‌شود که اغلب با فرآیند بودجه ریزی همراه است. بنابراین فرآیند بودجه ریزی در شرکت بسیار مهم است. مشارکت افراد در فرآیند بودجه‌ریزی یک عامل کلیدی در بودجه‌بندی است [12]. مشارکت افراد در شرکت از سطوح مختلف مدیریتی در فرآیند بودجه ریزی و تأثیرگذاری بر محصول آن یعنی بودجه، مشارکت بودجه‌ای نامیده می‌شود. مشارکت بودجه در فرآیندی که از طریق آن مدیران در تنظیم بودجه شرکت می‌کنند و تأثیر آن بر بودجه. بودجه به عنوان یک ابزار مدیریت برای انجام وظایف مدیریتی، یعنی برنامه ریزی، هماهنگی و کنترل تنظیم می‌شود. مشارکت مدیران سطوح مختلف در بودجه ریزی باعث افزایش کیفیت بودجه بر تأثیر روانی افراد از جمله افزایش روحیه و خودکارآمدی و ایجاد انگیزه در دستیابی به اهداف بودجه می‌شود [13].

از سوی دیگر، عملکرد مدیریتی معیاری از سطح موفقیتی است که توسط مدیران در انجام وظایف مدیریتی به دست می‌آید. در اجرای وظایف مدیریت، اطلاعات در تصمیم‌گیری مورد نیاز است، بنابراین توانایی مدیریت در به دست آوردن اطلاعات دقیق برای حمایت از- تصمیم‌گیری که می‌تواند عملکرد مدیریتی را افزایش دهد، مهم است. بنابراین، مشارکت بودجه از عملکردهای مدیریتی مانند برنامه ریزی، اجرا و کنترل بر روی هدف پشتیبانی می‌کند. براساس این اظهارات می‌توان گفت که فرآیند مشارکت بودجه ای که کیفیت بودجه را بهبود می‌بخشد، می‌تواند بر عملکرد مدیریتی تأثیر بگذارد که با دستیابی به وظایف مدیریتی از عوامل کلیدی عملکرد مدیریت اجرا شده است و موفقیت آن از طریق بودجه است. علاوه بر این، با مشارکت بودجه، انگیزه فردی در کار نیز افزایش می‌یابد که در نتیجه دستیابی به اهداف بودجه را افزایش می‌دهد و منجر به افزایش عملکرد می‌شود [14].

رابطه بین موفقیت بودجه تدوین شده به روش مشارکتی با دستیابی به اهداف بودجه و عملکرد مدیریتی در بسیاری از مطالعات قبلی یافت شده است. مطالعات بیشتر توسط لامیرا سیلوا و همکاران نشان می‌دهد که مشارکت بودجه ای به طور مستقیم و مثبت بر نگرش- های مدیریتی نسبت به بودجه ریزی، رضایت شغلی و عملکرد کنترل‌کنندگان در فعالیت‌های بودجه تأثیر می‌گذارد [15].

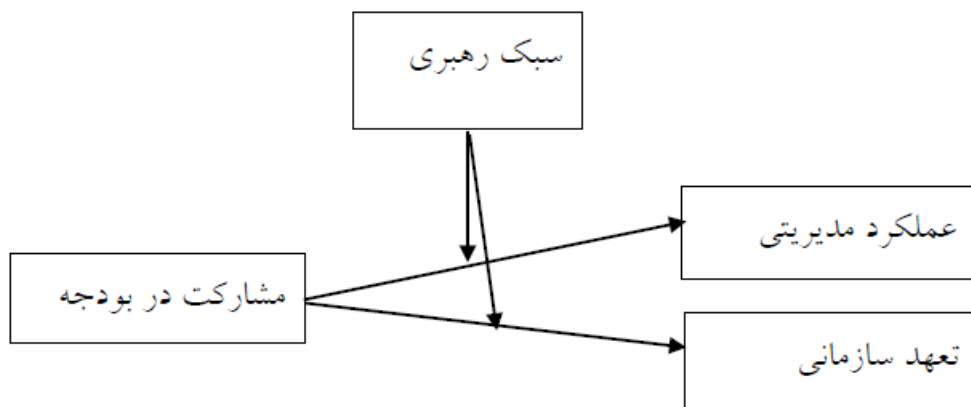
درفوس استدلال می‌کند که رابطه بین مشارکت بودجه و عملکرد مستقیماً توسط عوامل روانشناختی یا عاملی رخ نمی‌دهد، بلکه توسط متغیرهای دیگر پشتیبانی یا واسطه می‌شود. بر این اساس، بسیاری از مطالعات مشارکت بودجه و عملکرد مدیریتی را با رویکرد اقتضایی مرتبط می‌کنند [16]. متغیرهای اقتضایی که در مطالعات استفاده شده است مانند دانش مدیریت هزینه، تعهد سازمانی، انگیزه، سیستم حسابداری مدیریت، هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت و سبک‌های رهبری. مطالعات انجام شده توسط سارکوزی و ایگل و فارهامیتا از مدل تئوری عملکرد بلومبرگ و پرینگل به عنوان مبنای نظری در بررسی رابطه بین مشارکت بودجه و عملکرد مدیریت استفاده می‌کنند که بیان می‌کند که عملکرد فردی تحت تأثیر ظرفیت قرار می‌گیرد.

تأثیر مشارکت بودجه بر عملکرد مدیریت مشارکت بودجه در فرآیندی که به موجب آن مدیران در تنظیم بودجه درگیر می‌شوند و بر بودجه تأثیر می‌گذارند [14]. بودجه به عنوان یک ابزار مدیریتی برای انجام وظایف مدیریتی، یعنی برنامه‌ریزی، هماهنگی و کنترل تنظیم می‌شود. مشارکت سطوح مختلف مدیران در بودجه ریزی باعث افزایش کیفیت بودجه بر تأثیر روانی افراد از جمله افزایش روحیه و خودکارآمدی و ایجاد انگیزه در دستیابی به اهداف بودجه می‌شود [15].

از سوی دیگر، عملکرد مدیریتی معیاری از سطح موفقیتی است که توسط مدیران در انجام وظایف مدیریتی به دست می‌آید. در اجرای وظایف مدیریت، اطلاعات در تصمیم‌گیری مورد نیاز است، بنابراین توانایی مدیریت در به دست آوردن اطلاعات دقیق برای حمایت از تصمیم‌گیری که می‌تواند عملکرد مدیریتی را افزایش دهد، مهم است [7]. بنابراین، مشارکت بودجه از عملکردهای مدیریتی مانند برنامه ریزی، اجرا و کنترل بر روی هدف پشتیبانی می‌کند. براساس این اظهارات می‌توان گفت که فرآیند مشارکت بودجه ای که کیفیت بودجه

را بهبود می‌بخشد، می‌تواند بر عملکرد مدیریتی تأثیر بگذارد که با دستیابی به وظایف مدیریتی از عوامل کلیدی عملکرد مدیریت اجرا شده است و موفقیت آن از طریق بودجه است. علاوه بر این، با مشارکت بودجه، انگیزه فردی در کار نیز افزایش می‌یابد که در نتیجه دستیابی به اهداف بودجه را افزایش می‌دهد و منجر به افزایش عملکرد می‌شود [1].

تمایل و فرصت‌ها. نتایج مطالعات محققان بالا نشان می‌دهد که عملکرد مدیریت رابطه را تقویت می‌کند. زمانی که مدیران عملکرد مدیریت بالاتری داشته باشند، مشارکت بودجه تأثیر مثبتی بر عملکرد مدیریتی خواهد داشت. حسن و همکاران همچنین نشان می‌دهد که عملکرد مدیریت می‌تواند رابطه کنترل بودجه را که شامل مشارکت بودجه بر عملکرد مدیریتی است تعدیل کند. با مطالعه انجام شده توسط سانتیوسو و گوناوان از تعهد سازمانی به عنوان یک متغیر تعدیل کننده برای بررسی رابطه مشارکت بودجه با عملکرد مدیریت استفاده می‌کند. این مطالعه تأثیر مثبتی را نشان می‌دهد که با مطالعات انجام شده توسط موروانگساری، عرفان و همکاران تطابق دارد [2]. همچنین در مطالعات عریف الدین و همکاران تعهد سازمانی میانجی رابطه بین مشارکت بودجه و عملکرد مدیریتی بود. این مطالعه براساس مدل تئوری عملکرد بلومبرگ و پرینگل برای بررسی تأثیر مشارکت بودجه بر عملکرد مدیریتی است که توسط تعهد سازمانی و سبکهای رهبری تعدیل می‌شود [3]. بر این اساس و ادبیات تحقیقات پیشین مدل مفهومی تحقیق حاضر به صورت زیر می‌باشد:



نمودار ۱-۱ مدل مفهومی تحقیق

با توجه به مدل مفهومی تحقیق، فرضیه‌های تحقیق عبارتند از:

فرضیه اصلی: سبک رهبری نقش تأثیر مشارکت در بودجه بر عملکرد مدیریتی و تعهد سازمانی را تعدیل می‌کند.

فرضیه فرعی اول: مشارکت در بودجه بر عملکرد مدیریتی تأثیر دارد.

فرضیه فرعی دوم: مشارکت در بودجه بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد.

۳. روش تحقیق

این پژوهش که به دنبال حاضر بررسی تأثیر مشارکت در بودجه بر عملکرد مدیریتی و تعهد سازمانی با نقش تعدیل گر سبک رهبری می‌باشد از نظر هدف در زمره پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد و به لحاظ طبقه بندی بر مبنای روش، این پژوهش یک تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است.

جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان بیمه ایران در شهر تهران به تعداد ۴۵۰ نفر می باشد. حجم جامعه آماری این تحقیق محدود می باشد. روش نمونه گیری تصادفی ساده مورد استفاده قرار گرفت. با توجه به محدود بودن جامعه آماری به منظور برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران (نمونه گیری از جامعه محدود) استفاده می شود.

$$n = \frac{\frac{z^2 \times p \times q}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 \times p \times q}{d^2} - 1 \right)} \quad n = \frac{\frac{1/96^2 \times 0/5 \times 0/5}{.05^2}}{1 + \frac{1}{450} \left(\frac{1/96^2 \times 0/5 \times 0/5}{0/05^2} - 1 \right)} = 217$$

با در نظر گرفتن سطح اطمینان ۹۵ درصد و با پذیرش خطای ۵ درصد، تعداد حجم مورد نیاز تقریباً برابر ۲۱۷ نفر می باشد. به منظور این که حداقل ۲۱۷ پرسشنامه برای تحلیل در اختیار محقق قرار گیرد و با توجه به پیش بینی عدم بازگشت برخی از پرسشنامه ها، حدود ۲۰ درصد بیشتر به تعداد ۲۴۵ عدد پرسشنامه در جامعه آماری توزیع و ۲۲۰ عدد پرسشنامه قابل تحلیل در اختیار محقق قرار گرفت. بمنظور جمع آوری داده ها در این پژوهش، از پرسشنامه های استاندارد استفاده شده است که روایی آنها به کمک روایی صوری و نظر خبرگان مورد تایید قرار گرفت و پایایی آنها نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد بررسی و تایید قرار گرفت.

جدول ۱. پایایی پرسشنامه

متغیر مورد سوال	شماره گویه های پرسشنامه	آلفای کرونباخ
تعهد سازمانی	۹-۱	۰/۷۹۸
عملکرد مدیریتی	۱۳-۱۰	۰/۷۵۰
مشارکت در بودجه	۱۷-۱۴	۰/۷۵۶
سبک رهبری	۲۷-۱۸	۰/۷۱۲

۴. تحلیل داده ها

۴.۱.۴ آمار توصیفی

نتایج حاصل از تحلیل داده های گردآوری شده نشان داد که از نظر جنسیت، از میان ۲۲۰ نفر پاسخ دهنده، ۱۲۰ نفر مرد و ۱۰۰ نفر زن بودند. از نظر متغیر سن، در نمونه آماری این تحقیق ۴۴ نفر کمتر از ۳۰ سال؛ ۱۰۹ نفر ۳۱-۴۰ سال؛ ۵۹ نفر ۴۱-۵۰ سال و در نهایت ۷ نفر بالای ۵۰ سال سن داشتند. از نظر میزان تحصیلات، در نمونه آماری این تحقیق ۲۰۰ نفر دارای مدرک لیسانس؛ ۱۵ نفر دارای مدرک فوق لیسانس و در نهایت ۵ نفر دارای مدرک دکترا بودند. از نظر سابقه خدمات؛ در نمونه آماری این تحقیق ۲۸ نفر دارای سابقه کمتر از ۵ سال، ۸۶ نفر دارای سابقه ۵-۱۰ سال، ۵۴ نفر دارای سابقه ۱۰-۱۵ سال؛ ۴۰ نفر دارای سابقه ۱۵-۲۰ سال، ۴۵ نفر دارای سابقه ۲۰-۲۵ سال و ۱۷ نفر سابقه بیشتر از ۲۵ سال داشتند.

۴.۲.۴ بررسی برازش مدل

میزان شاخص کای اسکوئر/ درجه آزادی در این پژوهش برابر با (۲/۸۹) بدست آمده که با توجه به اینکه این مقدار کمتر از میزان استاندارد ۳ است مورد تایید می باشد.

شاخص برازندگی ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) به عنوان یک شاخص مطلوب به حساب می آید و با توجه به اینکه مقدار این شاخص برای تحقیق حاضر برابر با (۰/۰۹۳) بدست آمده برازش متوسط است. همچنین میزان استاندارد شاخص ریشه میانگین باقی مانده ها (RMR) نیز کمتر از ۰/۰۸ می باشد که با توجه به اینکه مقدار این شاخص در تحقیق حاضر برابر با (۰/۰۷۴) حاصل شده از

نظر برازش مورد تایید است. طبق نظر هومن (۱۳۸۴) میزان برازشی عالی برای شاخص‌های برازش هنجار شده (NFI)، برازش هنجار نشده (NNFI)، شاخص برازش مقایسه‌ای یا تطبیقی (CFI) و شاخص برازش فزاینده (IFI) بیشتر از ۰/۹ می‌باشد که با توجه به اینکه مقدار این شاخص‌ها به ترتیب برابر با (۰/۹۲، ۰/۹۰، ۰/۹۱ و ۰/۹۱) بوده و از آنجا که برای هر چهار شاخص برازش هنجار شده (NFI)، برازش هنجار نشده (NNFI)، شاخص برازش مقایسه‌ای یا تطبیقی (CFI) و شاخص برازش فزاینده (IFI) بیشتر از مقدار استاندارد هستند برازش از نظر این شاخص‌ها مورد تایید است. همچنین میزان استاندارد برای شاخص نیکویی برازش (GFI) بیشتر از ۰/۸ می‌باشد که با توجه به اینکه مقدار این شاخص برای تحقیق حاضر برابر با (۰/۸۴) بوده و با میزان استاندارد مطابقت دارد حاکی از برازشی مناسب است.

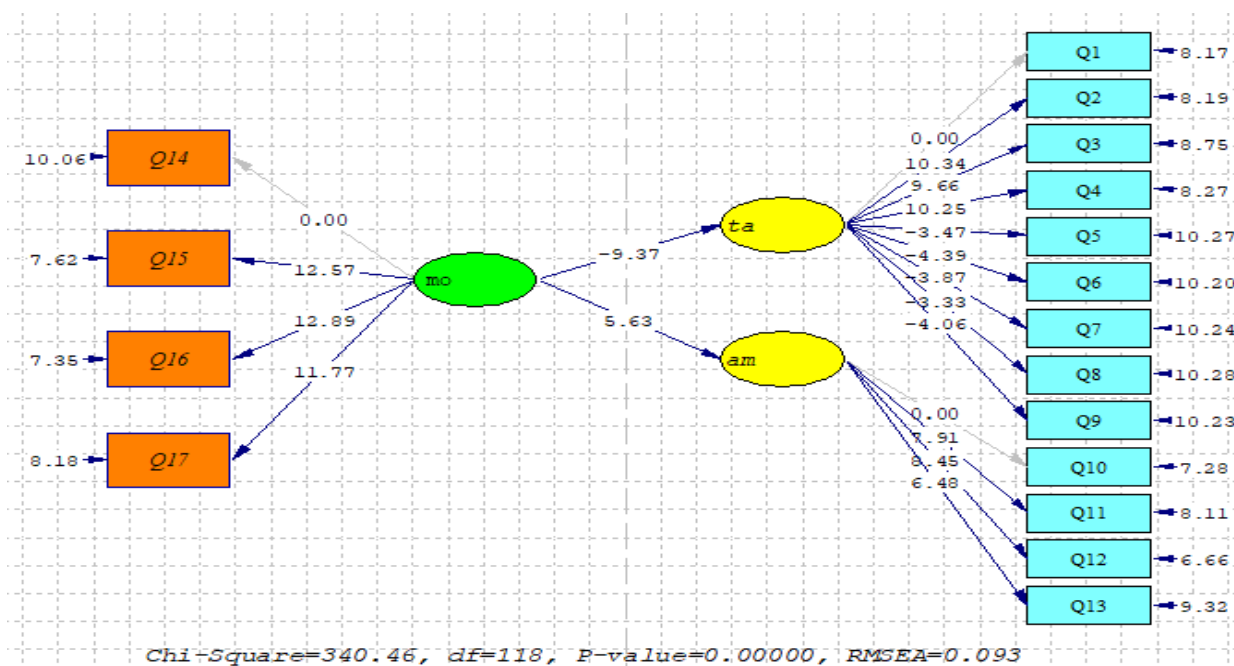
جدول ۲. نتایج شاخص‌های برازش مدل

شاخص برازش	χ^2 / df	RMSEA	RMR	NFI	NNFI	CFI	IFI	GFI
میزان استاندارد	کمتر از ۳	بین ۰/۰۸ تا ۰/۱		بیشتر از ۰/۹				بیشتر از ۰/۸
میزان تحقیق	۲/۸۹	۰/۰۹۳	۰/۰۷۴	۰/۹۲	۰/۹۰	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۸۴

با توجه به نتایج بدست آمده از شاخص‌های مورد بررسی می‌توان نتیجه گرفت که داده‌های جمع‌آوری شده مناسب بوده و مدل تحقیق از برازش مناسبی برخوردار است.

۴.۳. آزمون فرضیه‌ها

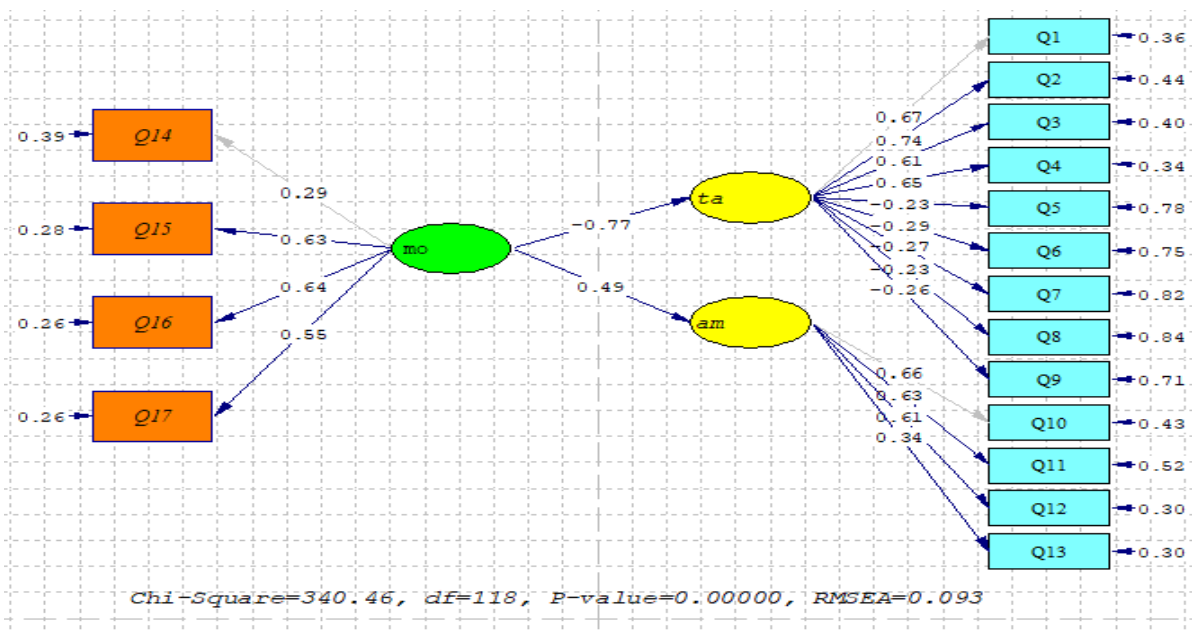
آزمون فرضیه‌های پژوهش حاضر با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری صورت گرفته است. معادلات ساختاری تکنیک آماری مناسبی است که بر پایه فرضیه‌هایی درباره وجود روابط علی بین متغیرها می‌باشد. شکل ۲ ضرایب t را برای مدل اندازه‌گیری (ضرایب t برای سوالات و متغیرهای مربوط به آنها) و مدل ساختاری (ضرایب t برای مسیرهای مطرح شده در مدل در بین متغیرها) نشان می‌دهد.



شکل ۲. آماره تی برای مدل ساختاری و اندازه‌گیری

از این مدل برای بررسی معنی داری ارتباط بین متغیرهای مکنون مطرح شده در مدل استفاده می شود و در صورتی که ضریب t محاسبه شده در سطح خطای ۰/۰۵ درصد در بازه بی معنی (۱/۹۶+ و ۱/۹۶-) قرار نداشته باشد می توان نتیجه گرفت که ارتباط معنی داری بین دو متغیر مکنون مورد بررسی وجود دارد.

از سوی دیگر شکل ۳ ضرایب استاندارد را برای مدل اندازه گیری (ضرایب استاندارد برای سوالات و متغیرهای مربوط به آنها) و مدل ساختاری (ضرایب مسیر برای مسیره های مطرح شده در مدل در بین متغیرها) نشان می دهد. مسیر ترسیم شده از متغیرهای برون زا به سمت متغیرهای درون زای مدل با ضریب مسیر گاما و مسیر بین تمامی متغیرهای درون زا با ضریب مسیر بتا معرفی و نامگذاری می شود که بر این اساس در مدل پایین ۲ مسیر ترسیم شده که ۲ مسیر از نوع گاما می باشد.



شکل ۳. ضرایب استاندارد برای مدل ساختاری و اندازه گیری

روش تحلیل به این صورت است که ابتدا ضریب رگرسیون میان دو متغیر مشارکت در بودجه بر تعهد سازمانی در هر یک از دو زیرگروه سبک رهبری کم و زیاد توسط نرم افزار SPSS محاسبه شده است و سپس با جایگذاری در فرمولهای ذکر شده مرحله به مرحله تمامی مقادیر مربوطه محاسبه شده اند و در نهایت مقدار آماره U_0 بدست آمده و با مقدار مرجع ۳/۸۴ مقایسه می شود. نتایج حاصل از تحلیلها در جدول ۲ قید شده است.

جدول ۲. نتیجه حاصل از بررسی فرضیه اصلی

نتیجه	مقایسه	آماره U_0	مقدار Z_0	مقدار Z_k	ضریب رگرسیون	تعداد اعضای هر زیرگروه	متغیرهای اصلی	متغیر تعدیلگر	
تأثیر اثر تعدیلگری	$۱/۶۰۰ > ۳/۸۴$	۱/۶۰۰	۱/۶۸۸	۱/۴۵۵۷	-۰/۱۹۹	۶۶	مشارکت در بودجه بر تعهد سازمانی	سبک رهبری	کم
				۱/۰۳۴۶	-۰/۲۴۲	۱۵۱			زیاد
$X^2 = 3/84$									

با توجه به جدول فوق ضریب همبستگی میان دو متغیر مشارکت در بودجه بر تعهد سازمانی با سبک رهبری کم برابر است با ۰/۱۹۹- و با سبک رهبری برابر است با ۰/۲۴۲- است. همچنین مقدار آماره محاسبه شده برابر با ۸/۶۰۰ و بیشتر از ۳/۸۴ می باشد. بنابراین اثر تعدیل گری سبک رهبری در ارتباط دو متغیر مشارکت در بودجه بر تعهد سازمانی تأیید می گردد و فرضیه مورد تأیید واقع می شود. یعنی می توان پذیرفت که سبک رهبری نقش تعدیل کنندگی در تاثیر مشارکت در بودجه بر تعهد سازمانی دارد.

جدول ۳. نتیجه حاصل از بررسی فرضیه اصلی

نتیجه	مقایسه	آماره U_0	مقدار Z_0	مقدار Z_k	ضریب رگرسیون	تعداد اعضای هر زیرگروه	متغیرهای اصلی	متغیر تعدیلگر	
تأیید اثر تعدیلگری	$۸۱/۱۶۹ > ۳/۸۴$	۱۶۹ ۸۱	۰/۴۶۱	۱/۴۰۴	-۰/۷۴۸	۶۶	مشارکت در بودجه بر عملکرد مدیریتی	سبک رهبری	کم
				۱/۴۸۹	-۰/۶۸۸	۱۵۱			زیاد
$X^2 = 3/84$									

با توجه به جدول فوق ضریب همبستگی میان دو متغیر مشارکت در بودجه بر عملکرد مدیریتی با سبک رهبری کم برابر است با ۰/۷۴۸- و با سیاست های ادراکی سازمان زیاد برابر است با ۰/۶۸۸- است. همچنین مقدار آماره محاسبه شده برابر با ۸۱/۱۶۹ و بیشتر از ۳/۸۴ می باشد. بنابراین اثر تعدیل گری سبک رهبری در ارتباط دو متغیر مشارکت در بودجه بر عملکرد مدیریتی تأیید می گردد و فرضیه مورد تأیید واقع می شود. یعنی می توان پذیرفت که سبک رهبری نقش تعدیل کنندگی در تاثیر مشارکت در بودجه بر عملکرد مدیریتی دارد. نتایج بدست آمده برای بررسی فرضیه فرعی اول نیز در جدول ۴ آورده شده است.

جدول ۴. نتایج مربوط به فرضیه فرعی اول

مسیر فرضیه			
عملکرد مدیریتی → مشارکت در بودجه			
نوع مسیر	آماره t	ضریب استاندارد	نتیجه
گاما	۵/۶۳	۰/۴۹	تأثیر مثبت و معنی دار

به منظور بررسی معنی دار بودن فرضیه مطرح شده از آماره t استفاده می شود، با توجه به اینکه آماره t برابر با (۵/۶۳) بوده و این مقدار در بازه (۱/۹۶، ۱/۹۶-) قرار ندارد بنابراین می توان نتیجه گرفت که این فرضیه معنادار است. از این رو مشخص می شود که در سطح اطمینان ۹۵ درصد مشارکت در بودجه بر عملکرد مدیریتی تأثیر معناداری دارد.

از سوی دیگر مسیر مطرح شده بین دو متغیر مشارکت در بودجه بر عملکرد مدیریتی برابر با (۰/۴۹) بوده که مثبت و معنادار می باشد. با توجه به نتایج به دست آمده از این فرضیه مشخص می شود که مشارکت در بودجه تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد مدیریتی داشته و این فرضیه پذیرفته شده است.

نتایج بررسی فرضیه فرعی دوم نیز در جدول ۵ آورده شده است.

جدول ۵. نتایج مربوط به فرضیه فرعی دوم

مسیر فرضیه			
تعهد سازمانی کارکنان → مشارکت در بودجه			
نوع مسیر	آماره t	ضریب استاندارد	نتیجه
گاما	-۹/۳۷	-۰/۷۷	تأثیر منفی و معنی دار

به منظور بررسی معنی دار بودن فرضیه مطرح شده از آماره t استفاده می‌شود، با توجه به اینکه آماره t برابر با (-۹/۳۷) بوده و این مقدار در بازه (۱/۹۶، ۱/۹۶-) قرار ندارد بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که این فرضیه معنادار است. از این رو مشخص می‌شود که در سطح اطمینان ۹۵ درصد مشارکت در بودجه بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر معناداری دارد. از سوی دیگر مسیر مطرح شده بین دو متغیر مشارکت در بودجه بر تعهد سازمانی کارکنان برابر با (-۰/۷۷) بوده که منفی و معنادار می‌باشد. با توجه به نتایج به دست آمده از این فرضیه مشخص می‌شود که مشارکت در بودجه تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی کارکنان داشته و این فرضیه پذیرفته شده است.

جدول ۶. نتایج فرضیه‌ها

فرضیه‌ها	ضریب تی	ضریب استاندارد	نتیجه
تعديلگر	آماره U0		
فرضیه تعدیلگر	۸/۶۰۰		تایید
سبک رهبری نقش تأثیر مشارکت در بودجه بر عملکرد مدیریتی و تعهد سازمانی را تعدیل می‌کند.	۸۱/۱۶۹		فرضیه اصلی
فرضیه‌ها	ضریب تی	ضریب استاندارد	نتیجه
مشارکت در بودجه بر عملکرد مدیریتی تأثیر دارد.	۵/۶۳	۰/۴۹	تایید فرضیه فرعی اول
مشارکت در بودجه بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد.	-۹/۳۷	-۰/۷۷	تایید فرضیه فرعی دوم

۵. نتیجه گیری و پیشنهادات

نتایج آزمون معادلات ساختاری نشان داد سبک رهبری نقش تأثیر مشارکت در بودجه بر عملکرد مدیریتی و تعهد سازمانی را تعدیل می‌کند، بنابراین فرضیه اصلی تأیید می‌شود. ابعاد رهبری نقش مهمی در تحقق اهداف عملکردی سازمان‌ها ایفا می‌کند. سبک‌های رهبری با سیاست‌ها، ارجحیت‌های هدفگذاری عملکردی، و فرایندهای بودجه‌ای ارتباط دارند. از این رو می‌توان نقش سبک رهبری را در رابطه با مشارکت بودجه و عملکرد بررسی نمود.

مشارکت در فرایند تهیه بودجه به کارکنان اجازه می‌دهد تا بیشتر با اهداف سازمانی همسو باشند. اعتقاد بر این است که اهداف و ارزشهای سازمان به طور غیر مستقیم تعهد سازمانی را افزایش می‌دهد. در خصوص تأثیر مشارکت بودجه‌ای بر عملکرد مدیریتی می‌توان گفت که متغیر مشارکت بودجه‌ای بر عملکرد مدیریتی انتظار می‌رود تا تأثیری مثبت داشته باشد. به این معنی که تغییرات

متغیرهای مشارکت در بودجه می تواند تغییرات متغیرهای عملکرد مدیریتی را توضیح دهد. در خصوص تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد مدیریت تیمی توان این گونه بیان نمود که انتظار می رود تا متغیر تعهد سازمانی بتواند بر عملکرد مدیریتی تأثیر مثبت داشته باشد. به این معنی که تغییرات تعهد سازمانی می تواند تغییرات متغیرهای عملکرد مدیریتی را توضیح دهد. هر چه تعهد سازمانی بیشتر باشد، مدیر احساس می کند که متعلق به سازمانی است که در آن کار می کند تا عملکرد بهتری داشته باشد.

نتایج آزمون معادلات ساختاری نشان داد مشارکت در بودجه بر عملکرد مدیریتی تأثیر دارد، بنابراین فرضیه فرعی اول تایید می شود. بودجه بندی مشارکتی فرآیندی است که در آن تعداد بسیاری از ذینفعان به مناظره، تجزیه و تحلیل، اولویت بندی، نظارت و تصمیم گیری در زمینه هزینه های عمومی و سرمایه گذاری ها می پردازند. بودجه بندی مشارکتی ابزار بسیار مهمی است که به دولت های محلی و مردم کمک می کند، یاد بگیرند چگونه به طور مستقیم با یکدیگر کار کنند. بودجه بندی مشارکتی یک شیوه نوآورانه محسوب می شود که در آن اداره های دولتی، بخش سیاسی و گروه های اجتماعی با یکدیگر ترکیب و تلفیق می شوند. بودجه بندی مشارکتی یک نوآوری اجتماعی است که در اثر درگیری دولت و جامعه محلی بوجود می آید. مپلر (۲۰۰۰)، به بعد دیگری از بودجه بندی مشارکتی اشاره نموده و معتقد است که بودجه بندی مشارکتی کیفیت مردم سالاری را از طریق حمایت های باز از مشارکت افراد و بحث و تبادل نظر پیرامون اختصاص منابع بهبود می بخشد. بودجه بندی مشارکتی به سایر مدیران اجازه می دهد تا در مورد نحوه بودجه ریزی اظهار نظر کنند بودجه بندی مشارکتی سبب احساس مسئولیت در سایر مدیران می گردد و خلاقیت را تقویت می کند. از آنجا که سایر مدیران نیز در فرآیند بودجه ریزی مشارکت دارند به احتمال زیاد اهداف بودجه ای به اهداف شخصی مدیران تبدیل می شود.

مشارکت در بودجه بر عملکرد مدیریتی تأثیر مثبتی بر جای می گذارد. اما این تأثیر هنوز به طور واضح و مشخص تبیین نشده است و مثبت یا منفی بودن آن قطعیت نیافته است. در حالی که برخی مطالعات اذعان دارند که مشارکت در بودجه تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد برجای می گذارد، سایر مطالعات رابطه مثبت ضعیف یا حتی منفی را قید نموده اند. از این رو تبیین و بررسی عمیق تر رابطه بین مشارکت در بودجه و عملکرد مدیریتی یکی از ضروریات تحقیقاتی به شمار می رود.

نتایج آزمون معادلات ساختاری نشان داد مشارکت در بودجه بر تعهد سازمانی تأثیر دارد، بنابراین فرضیه فرعی دوم تایید می شود. یکی دیگر از عواملی که بر طبق ادبیات تحقیق تحت تأثیر بودجه مشارکتی قرار می گیرد، تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی با هویت یابی و وفاداری فرد به سازمانی که در آن مشغول به کار است، تعریف می شود. یکی از عوامل سازمانی که می تواند محرک تعهد سازمانی کارکنان باشد، مشارکت در بودجه است. تعهد سازمانی یکی از متغیرهای مهم برای رفتار افراد در محل کار می باشد. مشارکت در بودجه می تواند تعهد افراد به سازمان را بهبود بخشد چرا که مشارکت و تأثیرگذاری بر فرایند بودجه می تواند به پذیرش گسترده تر اهداف و ارزش های سازمان بیانجامد و تلاش بیشتر کارکنان برای تحقق اهداف فردی و سازمانی و در نهایت ادامه همکاری و وابستگی به سازمان را در پی داشته باشد. شواهد تحقیقاتی نشان داده اند که مشارکت در بودجه تعهد به سازمان را افزایش می دهد اما هنوز تحقیقات کافی برای درک کامل تأثیر مشارکت در بودجه بر پیامدهای مدیریتی و فردی همچون تعهد سازمانی انجام نگرفته است. با توجه به نتایج بدست آمده پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

به مدیران در پیشنهاد می شود به منظور اینکه بیمه ایران به عنوان یک سازمان موفق عمل کنند، همواره به اهداف عملکردی شان بیندیشند و به نیازهای کارکنان اهمیت دهند تا عملکرد آتی سازمانی که در آن کار می کنند تضمین کنند و استراتژی سازمانی که در آن کار می کنند به نحوی باشد که آن را به سمت آینده ای روشن سوق دهد.

به مدیران پیشنهاد می شود کارکنان در این سازمان انعطاف پذیر بوده و با تغییرات خود را تطبیق دهند و افراد و تیم ها در سازمان دارای اهداف کاملاً مشخصی باشند که با بینش و هدف سازمان گره بخورد و تیم ها در سازمان از اختیارات لازم برای دست یابی به اهدافشان دارا باشند و سازمان بالاترین ارجحیت و حمایت را برای برآورده نمودن نیازهای کارکنان در نظر بگیرد و حل مسائل و مشکلات دانشجویان اولویت اول سازمان باشد، همچنین کارکنان دسترسی یکسانی به برنامه های رفاه شرکت داشته باشند و افراد در شغل ها و موقعیت های شغلی مشابه، دستمزد و حقوق یکسانی دریافت کنند و سیاست ها و رویه های انضباطی سازمان به یک اندازه برای همه

کارکنان به اجرا در بیاید و سیاست های مربوط به مزایا به یک اندازه برای همه کارکنان به اجرا در بیاید و بیان ماموریت و بینش سازمان به طور واضح و شفاف برای همه کارکنان ارائه شود.

به مدیران پیشنهاد می شود کارکنان تشویق شوند که در اجرای استراتژی سازمان تعهد داشته باشند و منابع مالی به طور عادلانه در کل سازمان توزیع شوند تا کارکنان دسترسی یکسانی به منابع سازمانی داشته باشند و پاداش ها و مزایا به کارکنانی تعلق بگیرد که سطح عملکرد بالایی دارند، قطع نظر از موقعیت، بخش یا شغلی که دارند و کارکنانی که عملکرد مشابهی دارند پاداش یکسانی بگیرند و سعی شود از همه کارکنان در فرایندهای تصمیم گیری مربوط به کارشان مشارکت داده شود.

منابع

- [1]. غفاری، میثم؛ قربانی قلجو، رحیم؛ سردار، سهیلا. (۱۴۰۰). بررسی رابطه رهبری خدمتگزار و تعهد سازمانی کارکنان در شهرداری منطقه یک شهر تهران. فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری، ۱۴(۷)، صص ۲۱۷-۲۴۰.
- [2]. محمدی، محمد؛ شریف زاده، فتاح. (۱۳۹۶). طراحی الگوی مدیریت عملکرد با رویکرد توسعه منابع انسانی در بخش دولتی. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۱۱(۷)، صص ۱۵۹-۱۳۳.
- [3]. طاهری، اعظم؛ سلطانی، ایرج. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری. فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، ۱۸(۲)، صص ۹۱-۱۰۲.
- [4]. Sari, S. Y. (2022). *Decision Making And Managerial Performance: Analysis Of Organizational Internal Control, Work Experience And Leadership Style (Literature Review Of Human Resource Management)*. Dinasti International Journal Of Digital Business Management, 3(2), 244-255.
- [5]. Silva, O. L. L., Macedo, A. R. G., Araújo, L. C. C., Tiburço, X., Pinto, A. S. O., Joele, M. R. S. P, Da Rocha, R. M. (2020). *Effect Of Environmental Factors On The Fatty Acid Profiles And Physicochemical Composition Of Oysters (Crassostrea Gasar) In Amazon Estuarine Farming*.
- [6]. Soleiman, I. D, Wahabthalib, S. B. (2021). *The Effect Of Budget Participation On Managerial Performance With Organizational Commitment And Motivation As Moderating Variables (Empirical Study At The Local Government Work Unit Office Of Ende Regency)*. Advances In Economics, Business And Management Research. 169, 33-38.
- [7]. Sumarsi, S, Rizal, A. (2022). *The Effect Of Competence And Quality Of Work Life On Organizational Citizenship Behavior (Ocb) With Organizational Commitment Mediation*. International Journal Of Social And Management Studies (Ijosmas) Volume, 2.
- [8]. Supardi, R. P., Asdar, M, Damang, K. (2018) *The Effect Of Budgetary Participation On Managerial Performance With Job-Relevant Information, Motivation, And Organizational Commitment As A Moderating Variable In Skpd Nunukan Regency*.
- [9]. Umrani, W. A., Afsar, B., Khan, M, Ahmed, U. (2019). *Addressing The Issue Of Job Performance Among Hospital Physicians In Pakistan: The Role Of Job Security, Organizational Support, And Job Satisfaction*. Journal Of Applied Biobehavioral Research, 24(3), E12169.
- [10]. Warren, C. S., Reeve, J. M, Duchac, J. E. (2014). *Financial & Managerial Accounting (12thed.)*. Mason, Oh: South-Western, Cengage Learning.
- [11]. Yousef, D. A. (2017). *Organizational Commitment, Job Satisfaction And Attitudes Toward Organizational Change: A Study In The Local Government*. International Journal Of Public Administration, 40(1), Pp: 77-88.
- [12]. ahmad, M. S. (2022). *Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Lecturer Performance: Social Learning Theory Approach*. Golden Ratio of Human Resource Management, 2(1), 40-56.
- [13]. Aminizadeh, M, Saberinia, A., Salahi, S., Sarhadi, M., Jangipour Afshar, P, Sheikhbardsiri, H. (2022). *Quality of working life and organizational commitment of Iranian pre-hospital paramedic employees during the 2019 novel coronavirus outbreak*. International Journal of Healthcare Management, 15(1), 36-44.

- [14]. Brink, A. G., Coats, J. C., & Rankin, F. W. (2018). *Who's The Boss? The Economic And Behavioral Implications Of Various Characterizations Of The Superior In Participative Budgeting Research*. Journal Of Accounting Literature.
- [15]. Chong, V. K, Strauss, R. (2017). *Participative Budgeting: The Effects Of Budget Emphasis, Information Asymmetry And Procedural Justice On Slack-Additional Evidence*. Asia-Pacific Management Accounting Journal, 12(1), 181-220.
- [16]. Dae, S.L, Kun, C.L, Young, W.S, Do, Y.C. (2014). *An analysis of shared leadership, diversity, and team creativity in an e-learning environment*. Computers in Human Behavior. Vol. 42, PP: 47-56.