[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1395.1.2.6.6]
[DOI: 10.18869/acadpub.aapc.1.2.127]

دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری- سال اول، شماره اول، پاییز و زمستان ۱۳۹۵، صفحه۱۲۷-۱۶۱

سیستم‌های ارزیابی‌عملکرد در چارچوب تحلیل‌نسبیت‌فرهنگی

دنیا احدیان پور پروین[۱] فریدون رهنمای رودپشتی*[۲] هاشم نیکومرام[۳] رمضانعلی رویایی[٤]

تاریخ دریافت: ۹۵/۰۳/۱۷ تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۵/۰۸

چکیده

باعنایت به این امرکه سیستم‌های ارزیابی عملکرد برروی شالوده‌هایی از ارزش‌ها و مفروضات مشترک به نام فرهنگ ایجاد می‌شوند، این پژوهش با هدف بررسی اثرمستقیم و غیرمستقیم فرهنگ‌سازمانی به واسطه هدف بکارگیری سیستم‌های ارزیابی عملکرد بر میزان تنوع معیار ارزیابی عملکرد بکارگرفته شده در شرکتهای‌تولیدی پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران درمقطع زمانی ۹۵-۹۴ و به روش توصیفی- پیمایشی انجام‌شده‌است.

نتایج این پژوهش بیانگر این امر است که ارزش‌های فرهنگی باثبات اثرمستقیم و منفی بر تنوع معیار ارزیابی‌عملکرد دارد و همچنین ارزش‌های فرهنگی به واسطه هدف بکارگیری سیستم ارزیابی عملکرد اثر غیرمستقیمی بر تنوع معیار ارزیابی عملکرددارند و مدیران ارشد شرکتهای با ارزش‌های فرهنگی‌انعطاف‌پذیردرمقایسه با مدیران‌ارشد شرکتهای با ارزش‌های‌فرهنگی باثبات گرایش بیشتری به استفاده از سیستم‌های ارزیابی عملکرد برای اهداف انگیزشی و تصمیم‌گیری دارند و شرکتهای با ارزش‌های باثبات سیستم‌های‌ارزیابی‌عملکرد را بیشتر برای اهداف ارتباطی بکارمی‌گیرند. علاوه براین ارزش‌های‌فرهنگی‌انعطاف‌پذیربه واسطه هدف بکارگیری سیستم ارزیابی عملکرد، برای اهداف ارتباطی تاثیری منفی و برای اهداف انگیزشی تاثیری مثبت، بر تنوع معیار ارزیابی عملکرد دارند، درحالی که برای شرکتهای با ارزشهای فرهنگی باثبات، اهداف انگیزشی

[۱] دانشجوی دکتری گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی ، واحد علوم و تحقیقات ، تهران، ایران
donyaahadiyan@yahoo.com
[۲] استادگروه حسابداری ، دانشگاه آزاد اسلامی ، واحد علوم و تحقیقات ، تهران، ایران (نویسنده مسئول مکاتبات)
rahnama.roodposhti@gmail.com
[۳] استادگروه حسابداری ، دانشگاه آزاد اسلامی ، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران
[۴] استادیارگروه حسابداری ، دانشگاه آزاد اسلامی ، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

تاثیری منفی وغیرمستقیم بر تنوع معیار ارزیابی عملکرد دارد و تنوع معیارارزیابی عملکرد بیشترین اثرکلی را از ارزش های فرهنگی انعطاف پذیر و اهداف انگیزشی کسب می نماید. نتایج این پژوهش، ضرورت توجه به فرهنگ سازمانی و هدف استفاده از سیستم های ارزیابی عملکرد را بعنوان مرحله ای اساسی در طراحی و بکارگیری تنوع معیار ارزیابی عملکرد ایجاد می نماید.

واژگان کلیدی : سیستم ارزیابی عملکرد، ارزش های فرهنگی، تنوع‌معیارارزیابی‌عملکرد، هدف استفاده از سیستم ارزیابی عملکرد

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1395.1.2.6.6]

[DOI: 10.18869/acadpub.aapc.1.2.127]

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1395.1.2.6.6]

[DOI: 10.18869/acadpub.aapc.1.2.127]

۱-مقدمه

تفکیک مالکیت از کنترل که از مشخصه‌های سازمان‌های‌کنونی می‌باشد، منجر به پیدایش رابطه نمایندگی[۱] می‌شود، در رابطه نمایندگی مالک اختیار تصمیم‌گیری را به نماینده تفویض می‌کند و سپس باید انگیزه‌ها یا کنترل‌های مناسبی را جهت تاثیرگذاری بر تصمیم‌های مزبور فراهم کند. بنابراین هدف سیستم ارزیابی عملکرد یا سیستم انگیزشی دستیابی به دو آرمان‌فرعی انگیزه و ارزیابی‌توانایی‌ها در راستای دستیابی به آرمان‌کلی‌سیستم یعنی حداکثرکردن منافع متعلق به مالک است (نمازی، محمد، ۱۳۹۲). ارزیابی و مدیریت‌عملکرد، منتج از برنامه‌های استراتژیک و عملیاتی سازمان می‌باشد و اگرچه تدوین برنامه‌های استراتژیک و عملیاتی، فرآیندی پیچیده و دشوار است با اینحال اجرای موفقیت‌آمیز آن به‌مراتب دشوارتر است. سازمان های زیادی در پیاده‌سازی کامل استراتژی‌های خود، موفق نشده‌اند که این امر علاوه براین‌که می‌تواند ناشی از تعریف ناقص استراتژی‌ها و برنامه‌های عملیاتی سازمان باشد، با نداشتن چارچوب مستحکمی برای همسوسازی کارکنان و فرایندهای عملیاتی با اهداف سازمان، نیز تشدید خواهد شد (نیون[۲]، ۲۰۰۸).

ادبیات حسابداری مدیریت بیان می نماید که اهمیت شناخت چگونگی و چرایی سیستم‌های مدیریت عملکرد[۳] با عملکرد اشخاص و سازمان‌ها مرتبط می‌باشد. دراین راستا سیستم‌های ارزیابی عملکرد توسط مکانیسم های شناخت و انگیزشی که در برگیرنده ساخت شناختی فرد یعنی شیوه درک امور، سازمان‌دهی و تجزیه و تحلیل اطلاعات، کسب‌دانش و یادگیری می‌باشد، بر عملکرد فردی اشخاص اثر می‌گذارد. شیوه‌هایی که اطلاعات حسابداری‌مدیریت بر سازمان تاثیر می‌گذارند را می‌توان تحت عنوان تسهیل‌کننده تصمیم[۴] و تاثیرگذار بر تصمیم[۵] طبقه بندی نمود. هدف اطلاعات تسهیل‌کننده تصمیم، بهبود تخصیص منابع توسط مدیریت است، در حالی که هدف اطلاعات تاثیر گذاربرتصمیم، بهبودکنترل‌سازمان بر تصمیم‌های اتخاذشده توسط کارکنانش میباشد. بنابراین، با عنایت به این امرکه فرآیند اتخاذ تصمیم‌های حسابداری اطلاعاتی، مستلزم درک این مطلب است که چگونه سایر تصمیم‌های مدیریتی تحت‌تاثیر تغییرات اطلاعات قرار خواهندگرفت. اگر این نقش حسابداری مدیریت پذیرفته شود، فرآیند برنامه‌ریزی اطلاعات بسیار

---

[۱] Agency

[2] Niven

[۳] Performance management system

[۴] Facilitating Decision

[۵] Influencing Decision

مهم می‌شود. در این حالت، فرآیند برنامه‌ریزی‌اطلاعات می‌تواند دشوار نیز باشد، زیرا درخصوص تسهیل‌کننده‌تصمیم، باید اثر اطلاعات برتصمیم‌گیری مدیر نیز ارزیابی شود و سپس، اثرات تغییرات در تصمیم‌گیری مدیر بر عملکردسازمان برآورد شود (نمازی، محمد، ۱۳۹۲) بنابراین درباره سیستم‌های ارزیابی عملکرد نیز بعنوان یکی از تکنیک‌های حسابداری مدیریت، دو موضوع اصلی مطرح می‌باشد؛۱- موضوع سیستم‌های سنجش‌مسئولیت یا چگونه می‌توان سیستم‌هایی طراحی نمود که عملکردکسب شده را بصورت مناسبی اندازه‌گیری و نمایش دهند و ۲- موضوع ماهیت رفتار یا بعبارتی چگونه مدیران به سوی انجام آنچه برای سازمان مطلوب است ترغیب می‌شوند. طبق تحقیقات صورت گرفته، معمولا اشخاص به معیارهای عملکرد به صورتی منصفانه و قابل پیش بینی پاسخ می‌دهند. آنچه اندازه‌گیری می‌شود عموما اجرا می‌شود و متقابلا آن چه اندازه گیری نمی‌شود اجرا نیز نمی‌شود (هال[1]، ۲۰۰۸). برنامه‌ریزی جهت اطلاعات تاثیرگذار بر تصمیم به‌مراتب پیچیده‌تر است، زیرا در این حالت اطلاعات برای تاثیر بر رفتار فرد و نه به صورت مستقیم بر بهبود تخصیص منابع مورد استفاده قرار می‌گیرد. درواقع در این شرایط که فرد در درون سازمان قصد تصمیم گیری دارد معیارهای سنجش عملکرد و تابع انگیزه وی(پاداش، ارتقا و غیره) می تواند نتیجه نهایی تصمیم را تغییر دهد. درنتیجه مدیریت‌ارشد باید برای تعیین سیستم مدیریت عملکرد (معیارسنجش‌عملکرد و تابع انگیزه) نیز تلاش‌کند تا این‌که تصمیم‌گیرنده را به انتخاب اقدامی ترغیب‌کند که به بهترین پیامد برای سازمان منجرشود. سیستم‌ارزیابی عملکرد از طریق تاثیرگذاری بر بازدهی‌هایی که تحت شرایط مختلف به نماینده تعلق می‌گیرد بر تصمیم‌های نماینده تاثیر می‌گذارد و با تغییر ورودی‌های مدل بازده نماینده، مالک می تواند انگیزه نماینده را برای انجام تصمیم‌های مختلف تغییر دهد و علاوه برایجاد انگیزه در نماینده جهت اتخاذ تصمیم‌های مطلوبتر، سیستم‌های ارزیابی عملکرد می تواند درباره توانایی[2] های مدیریتی نیز بازخورد فراهم کند (نمازی، ۱۳۹۲).

تنوعی از معیارهای عملکرد مالی و غیرمالی در طول زمان به وجود آمده و به‌اکثر محدوده فعالیت‌ها در هردو بخش خصوصی و عمومی اثرگذاشته است، محدوده معیارها فراوانند، اما اغلب به جای بررسی مطلوبیت نتایج معیارها، به سادگی بکارگیری آنها، در عمل توجه می شود، با اینحال مدیریت‌عملکرد هنوز مفهومی مهم در مدیریت سازمان‌ها می باشد. زیرا اگر چه بعضی از تکنیک‌ها و سیستم‌های اندازه‌گیری تغییر کرده‌اند ولی مشکل اصلی کنترل مدیریت هنوز وجوددارد، چگونه می‌توانیم به اشخاص در جهت حرکت به سمت علایق سازمان انگیزه

---

[1] Hall

2 Abilities

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1395.1.2.6.6]

[DOI: 10.18869/acadpub.aapc.1.2.127]

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1395.1.2.6.6]
[DOI: 10.18869/acadpub.aapc.1.2.127]

دهیم(بورکت[1]، ۲۰۱۱). همگام با صنعتی‌ترشدن کشورهای درحال توسعه، شرکت های پیشرو اقدام به واردکرد سیستم ها و تکنیک ها از کشورهای صنعتی پیشرفته تر نمودند و مراکز دانشگاهی و مشاوره ای نیز به این‌کار سرعت بخشیدند، متأسفانه شرکت‌های پیشروی‌محلی بدون‌توجه به اثراحتمالی تفاوت‌های فرهنگی در اجرای موفقیت‌آمیز این سیستم ها، اقدام به بکارگیری آنها می‌کنند و گاهی اوقات نیز با صرف مخارج کلان به نتیجه مطلوب موردنظردست پیدا نمی‌کنند (چنهال[2]،۲۰۱۰، آسیایی و ژسوه[3]، ۲۰۱۴). یکی از دلایل این امر این ست که سیستم‌های مدیریت عملکرد بر روی شالوده‌هایی از ارزش‌ها ومفروضات مشترک به نام فرهنگ ایجاد می‌شوند، می‌توان بیان نمود که فرهنگ در یک سازمان مانند شخصیت در یک انسان است. فرهنگ سازمانی پدیده‌ای سازمانی است و همهٔ اعضاء اتفاق نظر دارند که یک دست ناپیدا افراد را در جهت نوعی رفتار نامرئی هدایت می‌کند. شناخت و درک چیزی که فرهنگ سازمان را می‌سازد، شیوهٔ ایجاد و دوام آن به ما کمک می‌کند تا بهتر بتوانیم رفتار افراد در سازمان را توجیه کنیم، مدل نسبیت فرهنگی اولین بار توسط چایلد[4] ایجاد شد و حاکی از این بود که فرهنگ بر طرح ساختارسازمانی تاثیردارد و همه واقعیت‌هایی که در رویه‌های‌سازمانی وجود دارد به شکل ساختارهای‌فرهنگی هستند. فرهنگ می تواند به عنوان محیط رشد حسابداری مورد ملاحظه قرارگیرد، فرهنگ اساسا فرآیند قضاوت و تصمیم‌گیری را در مدل‌های حسابداری تعیین می‌کند و از طریق اجزا، عناصر و ابعادش، ساختارهای سازمانی پذیرفته شده، رفتار خردسازمانی و عملکرد شناختی افراد را تعیین می‌کند، به گونه‌ای که به فرآیند قضاوت و تصمیم گیری آنها در رویارویی با یک پدیده مرتبط با حسابداری مدیریت تاثیر می‌گذارد (رهنمای رودپشتی، ۱۳۹۱). مطالعات تجربی پشتیبان رابطه بین سیستم‌های اندازه‌گیری عملکرد و فرهنگ سازمانی پراکنده می‌باشد (بهیمانی[5]، ۲۰۰۳)و مطالعات کمی در راستای بررسی اثر فرهنگ‌های مختلف بر روی سیستم های اندازه‌گیری عملکرد صورت گرفته است ؛ این امر خصوصا می تواند به این خاطر باشدکه طراحی و بکارگیری بنیادی سیستم‌های مدیریت عملکرد توسط کشورهای جهان اول و با تطابق فرهنگ خودشان طراحی و بکارگیری می‌شود. در مطالعات پیشین سیستم‌کنترل عملکرد، بیشتر در راستای کنترل رسمی و سیستم های بازخورد مورد استفاده جهت مشخص نمودن نتایج سازمانی و تعیین انحرافات از طریق بررسی‌نمودن‌استانداردهای عملکرد (آنتونی[6]

1 Burkert
2 Chenhall
3 Asiaei & Jusoh
4 Child
5 Bhimani
6 Anthony

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1395.1.2.6.6]

[DOI: 10.18869/acadpub.aapc.1.2.127]

۱۹۶۵) بود در حالی‌که اخیرا به نقش مدیریت عملکرد در راستای رشد انعطاف‌پذیری و پشتیبانی برای تغییرات سازمان، نوآوری و انگیزش‌سازمانی توجه‌شده‌است(بارنی ۲۰۰۹، بارنی و ویدنر[1]، ۲۰۰۷). سازمان های امروزی به خوبی دریافته‌اند که ۸۰ درصد ارزش‌افزایی آنها از طریق دارایی‌های نامشهودشان شامل سرمایه‌های انسانی(دانش و مهارت‌های کارکنان)، سرمایه‌های سازمانی (فرهنگ سازمان و ارزش‌های حاکم برآن) و سرمایه‌های اطلاعاتی (منابع اطلاعاتی و داده های آماری) ایجاد می‌شود و دیگر نمی‌توانند صرفاً با اتکاء به دارایی های مشهود، ارزیابی عملکرد و در پی آن مدیریت عملکرد جامعی انجام دهند (کاپلن[2]، ۲۰۰۹). در این راستا چارچوبی برای تکمیل معیارهای مالی سنتی عملکرد بانام ارزیابی متوازن که تنوعی از معیارهای مالی و غیرمالی را به کار بردند جهت اندازه‌گیری عملکرد تبیین شده است. در ارزیابی‌متوازن معیارهایی برای تسخیر راهبرد تجاری مطلوب موسسه‌ها و برای تنوع بخشیدن به عملکرد آنها در سطوح بااهمیت طراحی شده است تا عملکرد موسسه را از ۴ جنبه و چشم انداز اساسی مشتریان، داخلی، نوآوری و آموزش و جنبه مالی مورد بررسی قرار دهد (نوری فرد، یداله، ۱۳۹۳). طبق بررسی های شرینیواسان[3] بیان می کند که ارزیابی متوازن به دلایل فرهنگی ظهور کرده است در واقع وی بیان می نماید که فقط وقتی فرهنگ آماده است سازمان توان یادگیری و استفاده کارآ از ارزیابی متوازن دارد، ازطرفی علاوه بر فرهنگ سازمانی، هدف استفاده از سیستم‌ارزیابی‌عملکرد در سازمانها که قابل طبقه بندی در ۳ بعد ارتباطی، انگیزشی و تصمیم گیری استراتژیک می باشد(سایمون، ۱۹۵۴) نیز می تواند بعنوان عاملی اثر گذار بر تنوع معیار بکارگرفته شده توسط شرکتها محسوب شود که خود نیز از فرهنگ سازمانی اثر می گیرد (هنری، ۲۰۰۹).

اغلب پژوهش های تجربی پیشین بر تنوع معیار و هدف استفاده از سیستم ارزیابی عملکرد به عنوان یک کل توجه کرده‌اند (چانگ[4]، ۲۰۱۲). این پژوهش بادیدی اقتضایی با فرض‌اینکه سیستم‌های ارزیابی عملکرد از فرهنگ سازمانی، که خود برگرفته از باورها و ارزشهای اشخاص می‌باشد، تاثیر می‌پذیرد، به بررسی اثر فرهنگ سازمانی بر هر دو بعد هدف استفاده از سیستم ارزیابی عملکرد و تنوع معیارارزیابی عملکرد پرداخته است. همچنین اثر غیرمستقیم فرهنگ سازمانی به واسطه هدف استفاده از سیستم‌های ارزیابی عملکرد بر تنوع معیارارزیابی‌عملکرد با تکنیک معادلات ساختاری که در پژوهش‌های پیشین کمتر مورد توجه قرار گرفته در این پژوهش بررسی‌شده‌است. وجه تمایز اندازه‌گیری متغیرهای این پژوهش با پژوهش‌های پیشین نیز استفاده

[1] Barney & Vaydner
[2] Kaplan
[3] Srinivasan
[4] Chong

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1395.1.2.6.6]
[DOI: 10.18869/acadpub.aapc.1.2.127]

از مدل فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۶) و طبقه‌بندی تلفیقی از هدف استفاده از سیستم‌های ارزیابی‌عملکرد بر مبنای مطالعات سایمون(۱۹۵۴) و هنری(۲۰۰۶) می‌باشد.

در این راستا سوالات این پژوهش عبارتند از:

- آیا و به چه میزان ارزش‌های‌فرهنگی‌حاکم در سازمان برروی هدف استفاده از سیستم‌های ارزیابی عملکرد (اهداف ارتباطی، اهداف انگیزشی و اهداف تصمیم‌گیری استراتژیک) تاثیر معنی‌داری دارد؟
- آیا و به چه میزان ارزش های فرهنگی حاکم در سازمان برروی تنوع معیار (ترکیب معیارهای مالی و غیر مالی) تاثیر معنی داری دارد؟
- تاثیر ارزش های فرهنگی حاکم در سازمان برروی تنوع معیار به چه میزان با میانجی‌گری هدف استفاده از سیستم ارزیابی عملکرد قابل توضیح است؟

با عنایت به این امر که در حال حاضر فرآیند انتخاب و تعیین هدف استفاده از سیستم‌های ارزیابی عملکرد و تنوع ارزیابی عملکرد از مباحث اساسی در سازمان ها جهت همسو نمودن نماینده با مالکان می باشد پاسخ به سوالات فوق در راستای پیشبرد ادبیات حسابداری مدیریت اهمیت فراوانی دارد.

۲-مبانی نظری و پیشینه پژوهش

آرجریس[1](۱۹۹۳) فرهنگ‌سازمانی را نظامی زنده می‌خواند و آن را در قالب رفتاری که اشخاص درعمل از خود آشکار می‌سازند، راهی که برآن پایه به‌طورواقعی می‌اندیشند، احساس می‌کنند و شیوه‌ای که به‌طور واقعی با هم رفتار می‌کنند تعریف می‌کند، این نظام همواره در تعامل‌متقابل با نیروی‌انسانی، ساختارسازمانی و سیستم‌کنترل بوده و درنتیجه هنجارهای‌رفتاری را درسازمان بنام فرهنگ یک سازمان، باورها، نگرشها، فرضیات و انتظارات‌مشترکی را در برمی‌گیرد، از این‌رو هنگامی‌که سازمان به‌صورت یک نهاد درمی‌آید الگوی خاصی از رفتار، مورد قبول همهٔ اعضای سازمان قرار خواهدگرفت که در همه‌جای سازمان دیده می‌شود. در راستای شناخت فرهنگ‌حاکم بر سازمان مدل‌هایی مبتنی بر چارچوب‌ارزش‌های‌رقابتی[2] (CVF) که بر تنش‌ها و تضادهای اصلی در هر سیستم‌انسانی متمرکز است و تاکید اولیه بر روی تضاد بین ثبات و تغییر بین محیط داخلی و خارجی سازمان دارد، مورد استفاده قرارگرفته است. در این چارچوب فرهنگ‌های سازمانی براساس ابعاد کانون‌توجه و میزان‌کنترل طبقه‌بندی می‌شوند. بعد کانون توجه، نشان‌دهنده عملکرد سازمان در رابطه با تغییرات سازمانی و بیانگر ۲ نوع گرایش‌سازمانی، گرایش

[1] argyris
[2] Competing Value Framework

به تغییر و گرایش به ثبات و پایداری می‌باشد و بعد میزان کنترل سازمان‌ها را در دو طبقه سازمان‌های پویا و سازمان‌های سایبرانتیک[1] طبقه بندی می‌نماید.

نظریه‌های‌کلاسیک ساختارسازمانی، سازمان را به عنوان یک سیستم بسته[2] که گرایش به ثبات و پایداری دارد، دارای سطوح عمودی، دوایر و سلسله مراتب اختیارات است، مطرح می‌کردند، ولی در نظریه های نوین، سازمان یک سیستم فنی- اجتماعی[3] تلقی می‌شود که برای رشد و کمال باید همواره خود را با عوامل متغیر داخلی و خارجی سازگار و هماهنگ سازد.

بولدینگ[4] (۱۹۷۱) سیستمها را بر مبنای میزان پیچیدگی آنها به صورت سلسله مراتبی طبقه بندی نموده است. در این سلسله مراتب میزان پیچیدگی سیستمهای هر سطح از سیستم های پیشین بیشتر است و قوانین سطوح پیشین درسطوح بعدی نیز صدق میکند. در حالی که سطوح بعدی هریک خصوصیاتی دارند که طبقات پیشین فاقد آن هستند، این سطوح به ترتیب عبارتند:

۱- سطح ساختار ایستا یا سطح چهار چوبها
۲- سطح سیستم‌های متحرک ساده
۳- سطح سیستم‌های سایبرنتیک
۴- سطح سیستم‌های خودکفا و سیستم‌های قادر به تولید
۵- سیستم های تکاملی و رستنی گیاهان
۶- سیستم های حیوانی
۷- سیستمهای انسانی
۸- سیستمهای اجتماعی
۹- سیستمهای ماورا الطبیعه نمادی و مجردی دنیای ناشناخته(رضائیان, ۱۳۷۶)

سازمان‌های با سیستم‌های بسته، ارزش‌های فرهنگی باثبات و نیازهای‌محیطی ثابتی دارند، مطابق سطح ۳ طبقه‌بندی سلسله‌مراتبی سیستمی بولدینگ کاملترین حالت سیستم بسته، سیستم‌های‌سایبرانتیک یا سیستم‌هایی که توسط مکانیزم بازخورد کنترل می‌شود، می باشد. سیستم بسته صرفاً با استفاده از نیروهای داخلی و بدون ارتباط با محیط خارج می‌تواند به کار خود ادامه‌دهد و متکی برعوامل و نیروهای داخلی است و بدون ارتباط با محیط خارج می تواند مسائل خود را از طریق سلسله‌مراتب و تقسیم‌کار و روابط‌رسمی در داخل سازمان حل و فصل کند. یکی از مشخصات سیستم‌های بسته، گرایش‌ذاتی در جهت تعادل ایستا [5]است. سایبرانتیک

[1] Cybernetics
[2] Close System
[3] Socio- Technical
[4] Bolding
[5] Static Equilibriumm

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1395.1.2.6.6]
[DOI: 10.18869/acadpub.aapc.1.2.127]

با یک شبکه کنترل از طریق مکانیزم بازخورد با رعایت خصوصیات، حالات و اهداف آن، یک سیستم خودکنترل‌کننده(خودتنظیم) است. این خود کنترل‌کنندگی از طریق برگشت‌دادن اطلاعات مربوط به رفتار سیستم به خود صورت می‌گیرد (الوانی، ۱۳۸۶). بنابراین نوع یادگیری نیز در این سیستم یادگیری‌تک‌حلقه‌ای [1]که در آن، سعی در حل مشکلات موجود و رفع عدم‌تطابق و هماهنگی کارها و نتایج آنها به صورت ساده از طریق تغییر در کارها دارد، از مشکلات بنیادین چشم پوشی می‌کند و اهداف، استراتژی‌ها و ارزش‌ها را تصحیح نموده و سعی در حفظ وضع موجود می‌نماید. در نهایت افراد و سازمان‌ها یاد می‌گیرند که چگونه وضع موجود و استانداردهای پذیرفته شده را حفظ و با شرایط خود تطبیق دهند (آرجریس، ۱۹۹۳).

در حالی که در سطح ۸ طبقه‌بندی سلسله مراتبی سیستمی بولدینگ، سیستم سازمان اجتماعی است که پیچیده‌ترین سیستم‌های موجود و بالاترین طبقه است که در سیستم های باز[2] آزمون تجربی شده‌است. سیستم باز سیستمی است که با محیط خود به یک تعادل پویا [3]رسیده باشد. بدین‌ترتیب که از تغییرات محیط متاثر شده و خود نیز روی محیط اثر می‌گذارد و تعادل آن پیوسته در حال تغییر است و از یک تعادل به تعادل جدیدی میرسد. در سیستمهای باز، به دلیل ارتباط دائم با محیط خود، تمایل به نظم وجود دارد و سیستم در حال رشد است که علت آن جذب آنتروپی[4] منفی از محیط از طریق تبادل ماده، انرژی و اطلاعات می باشد، بنابراین در سیستمهای باز، هر حالت و نتیجه نهایی ممکن است از مسیرهای‌گوناگونی قابل‌حصول باشد و هم پایانی وجود دارد (الوانی، ۱۳۸۶). نوع یادگیری در این سیستم یادگیری دو حلقه‌ای[5] و سه‌حلقه‌ای می‌باشد. در یادگیری دوحلقه‌ای، افراد علاوه بر کشف و اصلاح خطاها، هنجارها، فرایندها، سیاستها، اهداف را نیز مورد سوال قرار داده و به اصلاح آن می‌پردازند. این نوع یادگیری نه تنها واقعیتهای قابل مشاهده بلکه علت آنها و حقایق در پس آنها را نیز موردسوال قرارمی‌دهد و یادگیری سه‌حلقه‌ای یا یادگیری یادگرفتن، در ارتباط با توسعه ظرفیت سازمان برای حل مشکلات، طراحی مجدد سیاستها، ساختارها، سیستم‌ها و تکنیکها در مواجهه با تغییر مداوم فرضها درمورد خود و محیط می‌باشد (آرجریس، ۱۹۹۳). در هریک از این سیستم ها با توجه به بعد کانون توجه و بعد کنترل، فرهنگ های سازمانی متفاوتی در دو طیف ارزش‌های فرهنگی باثبات و ارزش‌های فرهنگی‌انعطاف پذیر ایجادمی‌شود که این فرهنگ‌های‌سازمانی متفاوت، موجب نگرش‌های متفاوت اشخاص می‌شود، بنابراین استفاده‌ازمعیارهای‌ارزیابی‌عملکرد بعنوان

[1] Single Loop Learning
[2] Open System
[3] Dynamic Equilibriumm
[4] Entropy
[5] Double Loop Learning

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1395.1.2.6.6]
[DOI: 10.18869/acadpub.aapc.1.2.127]

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1395.1.2.6.6]
[DOI: 10.18869/acadpub.aapc.1.2.127]

اطلاعات تاثیرگذار برتصمیم، بهبود کنترل‌سازمان بر تصمیم‌های‌اتخاذشده توسط کارکنان نیز می‌تواند در فرهنگ‌های مختلف پاسخ‌های متفاوتی به همراه داشته باشد(چو و پاین[1]، ۲۰۱۶)، زیرا فرهنگ همه جنبه‌های فعالیت‌سازمانی نظیر فعالیت‌های مدیران ارشد را تحت‌تاثیر قرار می‌دهد، پس بخشی از رویه‌های‌کنترل و فعالیتهای سازمان یعنی انتخاب و استفاده از معیارهای عملکرد نیز از فرهنگ‌سازمانی اثرمی‌پذیرد و همچنین ارزیابی‌عملکرد نیز فعالیتی مبتنی بر ارزش‌هاست و بنابراین استفاده از سیستم های ارزیابی عملکرد و انتخاب معیارهای عملکرد باید جنبه های فرهنگی را هم منعکس کنند (ناصری، ۱۳۹۲). تئوری‌های حسابداری‌مدیریت سنتی از معیارهای کمی با عنایت به اینکه داده‌های مالی را به هم مرتبط و تصویری‌کلی از عملکردشرکت جهت تصمیم‌گیری مدیران ارشد ارائه می نماید، پشتیبانی می‌کنند. با اینحال با تغییرات‌محیطی و تغییرات در ساختار سازمانها، محققان حوزه حسابداری مدیریت ضعف های بسیاری را برای معیارهای مالی از قبیل تعیین نتیجه کارکرد مدیران پس از یک دوره زمانی، مشکل در ایجاد ارتباط بین فعالیتهای مدیران و نتایج عملکرد مالی، نداشتن رهنمودهایی برای عملکرد آینده، تمرکز برمدیریت داخل سازمان و توجه نداشتن به محیط خارج از سازمان مطرح نمودند و در اوایل سال ۱۹۹۰ کارت‌ارزیابی متوازن [2] یا فراگیر بعنوان چارچوبی برای تکمیل معیارهای مالی سنتی با در نظر گرفتن معیارهای غیرمالی جهت اندازه‌گیری عملکرد سازمان‌های‌پویا مطرح شد(سجادی،۱۳۹۰). دراین‌پژوهش سیستم‌های‌ارزیابی‌عملکرد در دو بعد هدف استفاده از سیستم ارزیابی عملکرد و تنوع معیار ارزیابی عملکرد مورد بررسی قرار گرفته است (هنری[3]، ۲۰۰۶).

مطالعات مختلف، دلایل متفاوتی برای هدف‌استفاده‌ازسیستم‌ارزیابی‌عملکرد بیان نمودند، با اینحال نظریه یکسانی در رابطه با هدف و دلایل تاثیرگذار بر هدف بکارگیری سیستم‌های ارزیابی‌عملکرد وجود ندارد (اینترولارکر[4]، ۲۰۰۱) دراین پژوهش برمبنای طبقه بندی سایمون[5](۱۹۹۴) هدف‌استفاده‌ازسیستم‌ارزیابی‌عملکرد در سازمانها در ۳ بعد ارتباطی، انگیزشی و تصمیم‌گیری استراتژیک مورد بررسی قرارگرفته است.

اهداف‌ارتباطی شامل کنترل و نظارت بر موقعیت فعلی و ایجاد مشروعیت برای سازمان از طریق نشان دادن مسیرآینده و ارائه بازخورد می‌باشد (سایمون، ۱۹۹۴). بنابراین در هدف ارتباطی دو بعد نظارت و مشروعیت مورد توجه می‌باشد، باتوجه به اینکه نظارت برمبنای خودکنترل‌کنندگی و دریافت بازخورد بناشده‌است، بنابراین نوع یادگیری درآن، یادگیری برگرفته

---

[1] Cho& Payne
[2] Balanced Score Card
[3] Henri
[4] Inter &Larker
[5] Simon

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1395.1.2.6.6]
[DOI: 10.18869/acadpub.aapc.1.2.127]

از رفتارگذشته یا یادگیری تک‌حلقه‌ای می باشد و این سطح یادگیری نیز مرتبط با ارزش‌های فرهنگی‌باثبات[1] است و نظارت مبتنی بر منطق سایبرانتیک در سازمان‌های سلسله مراتبی که بر ارزش‌های کنترلی و جریان اطلاعات به صورت‌کم و رو به پایین و مبتنی بر قواعد انعطاف ناپذیر تاکید دارند، بیشترمشاهده می‌شود (هال[2]، ۲۰۰۸، سایمونز[3]، ۱۹۹۰؛بارچل[4] ودیگران، ۱۹۸۰) ازطرفی هر سازمانی صرفنظر از فرهنگ بامحدودیتهای سیاسی بالقوه، تناقضات و کشمکش‌ها مواجه می‌باشد و بنابراین نیازمند توجیه‌عملیات و تصمیمات‌پیشین در محیط سیاسی فعالیتش خواهد بود. با این حال شرکتهای باارزش‌های باثبات، سیستم‌های ارزیابی‌عملکرد را به عنوان یک ابزار مشروعیت برای محدوده وسیع‌تری نسبت به شرکتهای با ارزش‌های انعطاف‌پذیر استفاده می‌نمایند، زیرا در این نوع شرکتها قدرت مرکزی برای افرادگروه تصمیم‌گیری می‌نماید و نیاز به استفاده از سیستم‌های ارزیابی‌عملکرد علاوه بر ایجاد اختیار برای ایجاد اعتبار نیز نیاز می‌باشد (درمر[5]، ۱۹۹۰). در این سازمان‌ها مشروعیت استفاده از سیستم‌های ارزیابی عملکرد عملیات گذشته موجب افزایش مشروعیت فعالیت‌های‌سازمانی‌آتی و جاری خواهد شد. هارد و بورژوا[6](۱۹۸۸) شواهدی ارائه کردند که سیاسی‌کاری بین مدیران‌ارشد با تمرکز قدرت که از ویژگی‌های شرکت‌های‌باارزش‌های‌فرهنگی‌باثبات است، ارتباط دارد. از این رو منطقا انتظار می‌رود در سازمان‌های‌با ارزش‌های‌فرهنگی‌غالب باثبات نسبت به سازمان‌های با ارزش‌های فرهنگی غالب انعطاف‌پذیر بیشتر از سیستم‌های ارزیابی عملکرد به منظور اهداف نظارت استفاده شود.

هدف‌انگیزشی‌سیستم‌های‌ارزیابی‌عملکرد، افزایش اطلاعات جهت پیشرفت و تغییرات استراتژیک و یادگیری سازمانی بیشتر می‌باشد (سایمون[7]، ۱۹۹۰) که این‌امر به ارزش‌های انعطاف‌پذیر نسبت به ارزش‌های باثبات مرتبط‌تر می‌باشد زیرا در این هدف، دریافت سریع‌تر علائم، تغییر وتطبیق، مقدم بر استفاده از بازخورد و قابل پیش بینی بودن می باشد. این علائم از محیط سازمانی در راستای درک بیشتر قواعد وعملکردهای جدید و روابط علت و معلول کسب می‌شود و از یادگیری‌دوحلقه‌ای یا سه‌حلقه‌ای جهت ایجاد ارتباطات با استراتژی‌های جدید سازمانی استفاده می‌نماید بنابراین ارزش‌های‌فرهنگی‌انعطاف پذیر[8] می‌باشند که کانال‌های باز ارتباطات را برای جریان آزاد اطلاعات در سازمان ایجاد می نمایند. از این رو منطقا انتظار می‌رود

---

[1] Stability Culture
[2] Hall
[3] Simons
[4] Barchel
[5] Dermer
[6] Hard & bourgeois
[7] simon
[8] Flexibility Culture

استفاده از سیستم‌ارزیابی عملکرد برای اهداف انگیزشی با شرکتهای بافرهنگ غالب انعطاف پذیر سازگارتر می باشد.

از طرفی سیستم‌های‌ارزیابی‌عملکرد، ابزاری در راستای ساده‌سازی فرآیند تصمیم‌گیری در سازمان‌ها نیز می‌باشد. فاکتورهای مرتبط با**تصمیمات استراتژیک** عبارتنداز فراوانی، پیچیدگی، ریسک مرتبط و فوریت(هنری، ۲۰۰۶). با توجه به این فاکتورها به نظر می‌رسد که شرکتهای باارزش‌های‌انعطاف‌پذیر باتوجه به اینکه جهت کسب تعادل پویا همواره با تغییر، تعدیل و واکنش مواجه می‌باشند دارای پیچیدگی بیشتر عملیات و خطوط عملیاتی غیرثابت‌تری نیز می‌باشند، تطبیق و پاسخگویی با ارزش های انعطافی لازم مرتبط با یادگیری دو و سه حلقه ای می باشد که به گسترش قواعد پیچیده و ارتباط عملکردهای جدید و گسترش فهم علت مرتبط است و بنابراین سازمان نیازمند اطلاعات بیشتری از سیستم‌های‌ارزیابی‌عملکرد جهت پشتیبانی فرآیند تصمیم‌گیری می‌باشد در مقابل در شرکت‌های باثبات توجه بیشتر به ثبات و پیش‌بینی‌پذیری موجب تصمیم‌گیری‌های استراتژیک کمتر و تغییرات کمتر خواهدشد و همین امر موجب پیچیدگی‌کمتر عملیات و وجود محصولات و خدمات ثابت بیشتر و بنابراین ریسک کمتر می‌شود و بنابراین اطلاعات کمتری توسط سیستم‌های ارزیابی عملکرد جهت پشتیبانی فرآیندهای تحلیل مدیران نیاز می‌باشد. بنابراین به‌نظر می‌رسد مدیران شرکت‌های‌باارزش‌های‌انعطاف‌پذیر بیشتر از سیستم‌های‌ارزیابی‌عملکرد به منظور اهداف تصمیم‌گیری‌استراتژیک استفاده می‌نمایند.

ارزش‌های فرهنگی می‌توانند بر تنوع معیار رزیابی عملکرد بکارگرفته شده توسط سیستم‌های ارزیابی عملکرد به صورت مستقیم و هم به واسطه هدف استفاده از سیستم ارزیابی عملکرد تاثیرگذار باشند (هنری، ۲۰۰۶). معیارهای عملکرد سنتی مبتنی بر معیارهای‌مالی بر مبنای خود کنترل‌کنندگی سیستم در کسب اهداف ازپیش تعیین‌شده می‌باشد، بنابراین شرکتهای با ارزش‌های باثبات که برگرفته از منطق سایبرانتیک می باشند بیشتر بر معیارهای مالی تاکید دارند، از طرف دیگر معیارهای مالی نوآوری را ترغیب نمی‌کنند و بر پایداری و کنترل های رسمی کانال های عمودی متمرکز می باشند.در حالی که معیار های غیرمالی بر فرآیندهای بین‌ساختاری، محیط بیرونی سازمان و تقویت حس‌کنجکاوی و آزمایشگری، تسهیل بهسازی سازمانی و ایجاد زمینه برای ایجاد استراتژی‌ها و یادگیری جدید(نمازی و رمضانی، ۱۳۸۲) به جای ثبات متمرکز می باشد و این ویژگی ها نیاز سازمان های با ارزش‌های فرهنگی انعطاف‌پذیر می باشد که برمبنای تطبیق و تغییر پایه‌ریزی شده‌اند و نیاز به دریافت علائم بموقع از محیط دارند و بنابراین بر مبنای نیاز سازمان به ارتقاء ارتباطات داخلی معیارهای غیرمالی می تواند بعنوان متمم معیارهای مالی در این سازمان‌ها مورد استفاده قرارگیرد، پس منطقا انتظار می‌رود مدیران‌ارشد سازمان‌های دارای

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1395.1.2.6.6]
[DOI: 10.18869/acadpub.aapc.1.2.127]

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1395.1.2.6.6]

[DOI: 10.18869/acadpub.aapc.1.2.127]

فرهنگ انعطاف پذیر در مقایسه با مدیران ارشد سازمان‌های دارای فرهنگ باثبات،از تنوع معیار ارزیابی عملکرد بیشتری استفاده نمایند.

در استفاده از سیستم ارزیابی عملکرد برای هدف نظارت که با تئوری سایبرانتیک مرتبط است و هر دو بخش معیارهای مالی و غیرمالی در این تئوری قابل استفاده می باشند با این حال در نظارت از معیارهای‌مالی بیشتر از معیارهای‌غیرمالی استفاده می‌شود، بودجه سیستم کنترل سنتی و مبتنی بر معیارهای مالی و برگرفته از هدف ارتباطی می باشد که هم برای اهداف کنترل داخلی وهم ابزار ارتباطی بین سازمان، سهامداران، تحلیل‌گران، اعتباردهندگان و دولت جهت نظارت و کنترل بر سازمان و توجیه عملکردها و تصمیمات‌گذشته محسوب می‌شود. درواقع معیارهای ارزیابی عملکرد مالی با برنامه‌ریزی سنتی و چرخه کنترل که در ارتباط با شناخت و تصحیح انحرافات و یادگیری برمبنای بازخورد می‌باشد، مرتبط‌تر است و همچنین بکارگیری معیارهای مالی اثر بیشتری بر کسب مشروعیت دارد زیرا معیار های‌مالی با سهولت بیشتری قابل بررسی می‌باشند و بر مبنای هدف اولیه خلق ارزش سهامدار و نیاز به انتظارات بازار سهام هستند(مارکوس و پففر، ۱۹۸۳). از این رو منطقا انتظار می‌رود که استفاده از سیستم‌های‌ارزیابی عملکرد برای نظارت اثری معکوس بر تنوع‌معیارارزیابی‌عملکرد ارزیابی عملکرد داشته باشد.

در استفاده از سیستم‌های‌ارزیابی‌عملکرد برای اهداف‌انگیزشی معیارهای‌مالی می‌تواند جهت بررسی انتظارات‌اولیه و تعیین انحرافات و تصحیح آن‌ها مورداستفاده قرارگیرد، ازطرفی اهداف انگیزشی برروی بهبود فرآیندیادگیری و ایجاد الگوهای استراتژیک جدیدتر و عملیاتی‌تر در صورت نیاز سیستم، متمرکز می‌باشند و برخی از ویژگی‌های معیارهای غیرمالی ازقبیل توانایی بیشتر در پیش بینی، ردیابی مطلوب‌تر عملکردهای استراتژیک، عملیاتی‌تر بودن و به موقع‌تر بودن نسبت به معیارهای‌مالی می‌تواند موجب انتقال سریعتر نیازها و ارتباطات در داخل سازمان شوند. بنابراین منطقا انتظار می‌رود که هر دو معبارمالی و غیرمالی جهت هدف‌انگیزشی قابل کاربرد باشد.

در استفاده از سیستم‌های‌ارزیابی‌عملکرد برای اهداف تصمیم‌گیری، کاراکترها و سطوح پیچیدگی تصمیم می‌تواند انتخاب استفاده یا عدم استفاده از تنوعی‌ازمعیارهای‌عملکرد را در فرآیند تصمیم‌گیری تعیین نمایند(سایمون،۱۹۶۰) بنابراین استفاده از سیستم‌های ارزیابی عملکرد برای تصمیم‌گیری استراتژیک می تواند موجب نیاز به معیارهای عملکرد متفاوت شود زیرا هریک از معیارهای‌مالی و غیرمالی می‌توانند دیدگاه‌های‌مختلفی از کارآیی سازمان را نشان دهد، معیارهای غیرمالی می تواند منجر به فهم بهتری از بیانیه‌های استراتژیک باشد و معیارهای مالی نیز نتایج را بر حسب هدف اولیه یعنی ایجاد ارزش برای سهامداران منعکس می‌کند. بنابراین می توان نتیجه گرفت که استفاده از سیستم های ارزیابی عملکرد برای تصمیم گیری استراتژیک می تواند موجب افزایش تنوع معیار ارزیابی عملکرد شود.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1395.1.2.6.6]

[DOI: 10.18869/acadpub.aapc.1.2.127]

هنری(۲۰۰۶) به بررسی تاثیر فرهنگ برروی سیستم‌ارزیابی‌عملکرد در شرکتهای بورسی کانادایی پرداخت، در این پژوهش از مدل فرهنگ سازمانی کویین و کامرون[1] (۲۰۰۶) وابزار پرسشنامه استفاده‌شده‌است. نتایج پژوهش وی بیانگر این امر بود که فرهنگ سازمانی اثر مستقیم بر روی تنوع معیار دارد و همچنین از طریق هدف بکارگیری سیستم ارزیابی عملکرد اثر غیر مستقیمی بر تنوع معیار دارد. به ویژه مدیران ارشد سازمان‌های با فرهنگ غالب انعطاف پذیر در مقایسه با مدیران ارشد سازمان‌های با فرهنگ غالب کنترلی گرایش بیشتری برای استفاده از سیستم‌های‌ارزیابی‌عملکرد برای اهدافی نظیر کانون توجه سازمانی، پشتیبانی از تصمیم‌گیری استراتژیک و قانونمندسازی دارند. علاوه بر این، سازمان‌های‌انعطاف‌پذیر از تنوع معیار ارزیابی عملکرد بیشتری نسبت به سازمان‌های‌کنترلی برخوردارند، در حالی که در بعد نظارت بین سازمان‌های کنترلی و انعطاف پذیر تفاوت معنی داری وجود ندارد.

فلال (۲۰۰۸) به بررسی تاثیر سیستم‌های‌ارزیابی‌عملکرد توسط مکانیزم‌های شناخت و انگیزش بر عملکرد فردی اشخاص پرداخت و در نتایج پژوهش خود بیان نمود که نقش شناخت و توانمندی روانشناسانه (انگیزشی) واسطه بین سیستم‌های ارزیابی‌عملکرد جامع و عملکرد مدیران می باشد. میلک و سیمسچ اکر(۲۰۰۸) به بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و سیستم ارزیابی عملکرد با استفاده از نمونه ای ۱۲۲ تایی از ۵۰۰ شرکت تولیدی ترکیه‌ای پرداختند، بدین منظور آنها مدل هنری و همکاران (۲۰۰۶) را بکاربردند و نتایج پژوهش آنها بیانگر این امر بود که شرکتهای دارای‌فرهنگ سازمانی انعطاف پذیر نسبت به شرکتهای‌دارای‌فرهنگ سازمانی‌کنترلی گرایش بیشتری به استفاده از معیارهای عملکرد غیرمالی و استفاده از سیستم‌های‌ارزیابی‌عملکرد برای اهدافی چون کانون توجه سازمانی و پشتیبانی از تصمیم سازی استراتژیک نشان می‌دهند. از سوی دیگر شرکتهای‌دارای‌فرهنگ سازمانی کنترلی گرایش بیشتری به استفاده از سیستم‌های ارزیابی عملکرد برای اهدافی چون نظارت و قانونمندسازی نسبت به شرکتهای فرهنگ سازمانی انعطاف پذیر دارند.

دیم[2] (۲۰۰۹) رابطه بین فرهنگ سازمانی و اثر بخشی کارت ارزیابی متوازن را مورد بررسی قرار داده است و نتایج نشان دهنده این بود که ویژگی‌های سازمانی از قبیل مشارکت، انسجام، انطباق پذیری و ماموریت با اثر بخشی کارت ارزیابی متوازن رابطه معنادار و مثبتی دارند.

رابک و سودزینا[3] (۲۰۱۲) به بررسی چگونگی تاثیر عوامل‌داخلی(قابلیت های سازمانی) و خارجی (عدم قطعیت محیطی) در شکل‌گیری سیستم‌های ارزیابی‌عملکرد با ابزار پرسشنامه در

[1] Queen & Kameron
[2] Diem
[3] Rahbek & Sudzina

مقطع زمانی ۲۰۰۹-۲۰۰۸ در شرکتهای دانمارکی پرداختند، نتایج این پژوهش بیانگر این امر بود که هیچ الگوی مشخصی درراستای پیش بینی سیستم‌ارزیابی‌عملکرد با بکارگیری عوامل داخلی و خارجی قابل تبیین نمی باشد و رابطه بین عوامل داخلی و خارجی و سیستم‌های ارزیابی عملکرد بسیار پیچیده تر از اینست که قابل پیش بینی باشد.

جاکوب[1] و همکاران(۲۰۱۳) به بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی تیم مدیریتی ارشد و عملکرد در بیمارستان های هوشمند انگلیسی پرداختند. در این پژوهش جهت اندازه‌گیری فرهنگ از چارچوب رقابتی در دوره های زمانی۲۰۰۸- ۲۰۰۷و ۲۰۰۲-۲۰۰۱ و مدل لوجیت و پروبیت استفاده شده است و نتایج نشان دهنده این امر است که رابطه معنی داری بین فرهنگ و عملکرد سازمانی در دوره های زمانی مورد بررسی وجود داشته است.

محمد و همکاران(۲۰۱۳) به بررسی اثر ارزش‌های‌فرهنگی بر عملکرد شرکت با میانجی‌گری تنوع معیار ارزیابی عملکرد در شرکتهای بورسی مالزیایی پرداختند. نتایج این پژوهش نشان‌دهنده این امر بود که در شرکتهای باارزش های فرهنگی‌کنترل، تنوع معیارهای ارزیابی عملکرد می‌تواند منجر به بهبود عملکرد شود با اینحال تنوع معیارهای‌ارزیابی‌عملکرد در شرکتهای با ارزش‌های فرهنگی انعطاف پذیر تاثیر قوی تری برروی عملکرد شرکتها دارد.

آسیایی و ژسوه [2](۲۰۱۴) به بررسی ارتباط بین سیستم ارزیابی عملکرد با در نظرگرفتن ۵ بعد ارزیابی متوازن و برخی از عوامل زمینه ای مانند فرهنگ سازمانی، نوع صنعت و اندازه شرکت با دیدی اقتضایی با ابزار پرسشنامه که از مدیرا ن‌ارشد مالی ۱۲۸ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران بود پرداختند، نتایج بیانگر این امر بود که فرهنگ سازمانی و اندازه از عوامل موثر در استفاده از سیستم ارزیابی عملکرد می باشد.

چو و پاین[3](۲۰۱۶) در پژوهشی در پاسخ به آدلر[4] و همکاران(۲۰۱۶) که نیاز به حذف سیستم های رتبه بندی عملکرد را بیان نموده بودند، به بررسی خلاصه‌ای از تحقیقات صورت‌گرفته بر اثر ارزش های فرهنگی برروی مدیریت عملکرد و مسیر تحقیقات آینده پرداختند و در نتیجه بیان نمودند که بجای پشتیبانی از حذف سیستم های رتبه بندی عملکرد بهتر است به بررسی این امر بپردازیم که چگونه و چرا فرهنگ بر تاثیر سیستم های رتبه بندی عملکرد تاثیر می‌گذارد و ممکن است سیستم های رتبه بندی عملکردی که در یک سازمان پاسخگو نیست در سازمان دیگر با

[1] Jacob
[2] Asiaei & Jusoh
[3] Cho& Payne
[4] Adler

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1395.1.2.6.6]
[DOI: 10.18869/acadpub.aapc.1.2.127]

ارزش های فرهنگی متفاوت تاثیرگذار یاشد و مطالعات پیشین هنوز پاسخ جامعی با این ارتباط نداده است.

دابی و همکاران[1](۲۰۱۷) به بررسی ارتباط بین سیستم‌های‌ارزیابی‌عملکرد بازنگری شده بر مبنای عقاید و ادراکات مدیران ارشد با عملکرد محیطی پرداختند ونتایج این پژوهش بیانگر این‌امر بودکه عقاید مدیران‌ارشد بر ادراکات آنها تاثیر می‌گذارد و این امرموجب بیشتر شدن احتمال بازنگری سیستم‌های‌ارزیابی‌عملکرد با استراتژی تولید خواهدشد و فرهنگ سازمانی نیز نقشی تعدیل‌گر در این رابطه دارد. بازنگری پیوسته سیستم نیز منجر به بهبود عملکرد سازمانی می‌شود.

ناصری و جوادی (۱۳۹۲) به بررسی روابط بین فرهنگ سازمانی بر مبنای چارچوب ارزش‌های رقابتی و سیستم‌های ارزیابی عملکرد پرداختند. در این راستا داده‌هایی از ۹۳ شرکت‌تولیدی در بورس‌اوراق‌بهادارتهران گردآوری و با مدل توسعه یافته توسط هنری (۲۰۰۶) آزمون نمودند. نتایج نشان می‌دهد میزان گرایش به تنوع ارزیابی عملکرد، بین مدیران ارشد شرکت های دارای فرهنگ غالب انعطاف پذیر بیشتر از مدیران‌ارشدشرکت‌های‌دارای‌فرهنگ غالب‌کنترلی می‌باشد و به‌کارگیری سیستم‌های ارزیابی‌عملکرد برای تصمیم‌سازی استراتژیک و شناسایی نقاط عطف، بین مدیران ارشد شرکت های دارای فرهنگ غالب انعطاف پذیر بیشتر از مدیران ارشد شرکت‌های دارای فرهنگ غالب کنترلی می‌باشد. نتایج همچنین نشان می دهد که به کارگیری سیستم های ارزیابی عملکرد برای نظارت، شناسایی نقاط عطف، تصمیم سازی استراتژیک و قانونمند سازی، اثر مثبت و معناداری بر تنوع‌معیارارزیابی‌عملکردارزیابی‌عملکرد دارد.

نمانیان و فیض‌الهزاده (۱۳۹۴) به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجیِ نوآوری، با ابزار پرسشنامه و جامعهٔ آماری از مدیران‌ارشد و میانی شرکت‌های صنعتی ایلام به روش توصیفی - همبستگی پرداختند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان دهنده این امر بود که فرهنگ‌های سازمانی(گروهی، منطقی، توسعه‌ای، سلسله‌مراتبی) با نقش میانجیِ نوآوری بر عملکرد سازمان، تأثیرات مثبت و معناداری دارند و میزان تأثیرپذیری فرهنگ گروهی با میانجی‌گری نوآوری بر عملکرد، قوی‌تر از سایر فرهنگ‌ها می‌باشد.

علامه و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر عملکردسازمانی با تأکید بر نقش تسهیم‌دانش و چابکی‌سازمانی با رویکرد کارت‌امتیازی‌متوازن با هدف طراحی مدلی برای عملکرد استانداری چهارمحال وبختیاری پرداختند. نتایج پژوهش بیانگر این امر بود که فرهنگ سازمانی بر تسهیم دانش تأثیرگذار است. همچنین، تسهیم دانش بر چابکی سازمانی تأثیر می‌گذارد و

[1] Dubey et al

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1395.1.2.6.6]
[DOI: 10.18869/acadpub.aapc.1.2.127]

عواملی مانند چابکی‌سازمانی و تسهیم‌دانش بر عملکردسازمانی تأثیرگذارند. بنابراین، توجه به فرهنگ سازمانی و عوامل مؤثر بر گسترش تسهیم دانش و چابکی سازمانی می تواند به افزایش عملکرد سازمان کمک کند.

۳. فرضیه‌های پژوهش

با عنایت به مبانی نظری مطرح شده، فرضیات پژوهش به شرح زیر می باشد:

فرضیه اصلی ۱: ارزش های فرهنگی بر هدف استفاده از ارزیابی عملکرد تاثیر معنی داری دارد. که بر مبنای فرضیات فرعی ذیل مورد آزمون قرارگرفته است:

۱-۱ استفاده از سیستم ارزیابی‌عملکرد برای اهداف ارتباطی، در سازمانهای باارزش‌های فرهنگی باثبات بیشتر از سازمانهای باارزش های فرهنگی انعطاف‌پذیر می‌باشد.

۱-۲ استفاده از سیستم‌ارزیابی‌عملکرد برای اهداف انگیزشی، در سازمانهای باارزش‌های فرهنگی انعطاف پذیر بیشتر از سازمانهای با ارزش های فرهنگی باثبات می باشد.

۱-۳ استفاده ازسیستم‌ارزیابی‌عملکرد برای اهداف تصمیم‌گیری، در سازمانهای با ارزش‌های فرهنگی انعطاف پذیر بیشتر از سازمانهای با ارزش‌های فرهنگی باثبات می باشد.

۱-۴ ارزش‌های فرهنگی باثبات بر سیستم ارزیابی عملکرد برای اهداف ارتباطی تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

۱-۵ ارزش‌های فرهنگی باثبات بر سیستم ارزیابی عملکرد برای اهداف انگیزشی تاثیر منفی و معنی داری دارد.

۱-۶ ارزش‌های فرهنگی باثبات بر سیستم ارزیابی عملکرد برای اهداف تصمیم گیری تاثیر منفی و معنی داری دارد.

۱-۷ ارزش‌های فرهنگی انعطاف پذیر بر سیستم ارزیابی عملکرد برای اهداف ارتباطی تاثیر منفی و معنی داری دارد.

۱-۸ ارزش‌های فرهنگی انعطاف پذیر بر سیستم ارزیابی عملکرد برای اهداف انگیزشی تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

۱-۹ ارزش‌های فرهنگی انعطاف پذیر بر سیستم ارزیابی عملکرد برای اهداف تصمیم‌گیری تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

فرضیه اصلی ۲: ارزش های فرهنگی بر تنوع معیارارزیابی‌عملکرد تاثیرمعنی داری دارد. که برمبنای فرضیات فرعی ذیل مورد آزمون قرار گرفته است:

۱-۲ میزان تنوع معیارارزیابی‌عملکرد سازمان های با ارزش‌های فرهنگی انعطاف پذیر، بیشتر از سازمان های با ارزش های فرهنگی باثبات می باشد.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1395.1.2.6.6]
[DOI: 10.18869/acadpub.aapc.1.2.127]

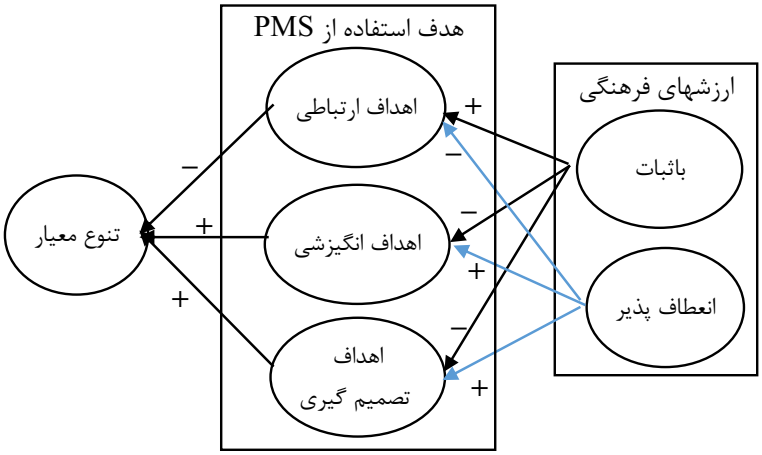
۲-۲ ارزش‌های فرهنگی انعطاف پذیر بر تنوع معیارارزیابی‌عملکرد تاثیر مثبت و معنی داری دارد.
۲-۳ ارزش‌های فرهنگی باثبات بر تنوع معیارارزیابی‌عملکرد تاثیر منفی و معنی داری دارد.

فرضیه اصلی ۳ : هدف استفاده از سیستم ارزیابی عملکرد بر تنوع معیارارزیابی‌عملکرد تاثیر معنی داری دارد.
۳-۱ استفاده از سیستم ارزیابی عملکرد برای اهداف ارتباطی بر میزان تنوع معیارارزیابی‌عملکرد تاثیر منفی و معنی داری دارد.
۳-۲ استفاده از سیستم ارزیابی عملکرد برای اهداف انگیزشی بر میزان تنوع معیارارزیابی‌عملکرد تاثیر مثبت و معنی داری دارد.
۳-۳ استفاده از سیستم ارزیابی عملکرد برای اهداف تصمیم گیری، بر میزان تنوع معیارارزیابی‌عملکرد تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

فرضیه اصلی ۴ : ارزش های فرهنگی به واسطه هدف استفاده از سیستم ارزیابی عملکرد بر تنوع معیارارزیابی‌عملکرد تاثیر دارد.
۴-۱ ارزش های فرهنگی باثبات به واسطه سیستم ارزیابی عملکرد برای اهداف ارتباطی بر تنوع معیارارزیابی‌عملکرد تاثیرمعنی داری دارد.
۴-۲ ارزش های فرهنگی باثبات به واسطه سیستم ارزیابی عملکرد برای اهداف انگیزشی بر تنوع معیارارزیابی‌عملکرد تاثیرمعنی داری دارد.
۴-۳ ارزش های فرهنگی باثبات به واسطه سیستم ارزیابی عملکرد برای اهداف تصمیم گیری بر تنوع معیارارزیابی‌عملکرد تاثیرمعنی داری دارد.
۴-۴ ارزش‌های فرهنگی انعطاف پذیر به واسطه سیستم ارزیابی عملکرد برای اهداف ارتباطی بر تنوع معیارارزیابی‌عملکرد تاثیرمعنی داری دارد
۴-۵ ارزش‌های فرهنگی انعطاف پذیر به واسطه سیستم ارزیابی عملکرد برای اهداف انگیزشی بر تنوع معیارارزیابی‌عملکرد تاثیرمعنی داری دارد.
۴-۶ ارزش‌های فرهنگی انعطاف پذیر به واسطه سیستم ارزیابی عملکرد برای اهداف تصمیم گیری بر تنوع معیارارزیابی‌عملکرد تاثیرمعنی داری دارد.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1395.1.2.6.6]
[DOI: 10.18869/acadpub.aapc.1.2.127]

۲: مدل مفهومی پژوهش



۴. روش شناسی پژوهش

هدف این پژوهش توسعه دانش و آگاهی در زمینه تاثیر باورها و عقایدکه در سطح محیط ایجادکننده فرهنگ می‌باشد بر سیستم‌های ارزیابی‌عملکرد می‌باشد، بنابراین این پژوهش از منظر هدف در طبقه پژوهش‌های کاربردی و از منظر روش پژوهش در زمره پژوهش های توصیفی و پیمایشی می باشد، همچنین از آنجایی که این پژوهش در یک محیط واقعی یعنی مدیران ارشد شرکتهای تولیدی پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران صورت گرفته است پژوهشی میدانی محسوب می‌شود. جامعه آماری این پژوهش مدیران ارشد(مدیرعامل یا رئیس هیات مدیره) و مدیران مالی و کارشناسان مالی شرکت‌های تولیدی فعال در سالهای ۹۵-۹۴ می باشند که به نحوی با ارزیابی عملکرد در سازمان‌های خود در ارتباط می باشند، مطابق بررسی‌های صورت‌گرفته تعداد ۲۷۰ شرکت تولیدی پذیرفته شده در مقطع مورد بررسی می باشد که بصورت تخمینی جامعه آماری این پژوهش حدود (۲۷۰×۴) ۱۰۸۰ نفر برآورد شده است، نمونه آماری طبق جدول مورگان ۲۸۳ نفر تعیین گردیده است. روش نمونه گیری بصورت نمونه‌گیری تصادفی‌دردسترس می‌باشد. در این پژوهش ۴۲۸ پرسشنامه(به‌صورت متوسط در هر شرکت ۴ پرسشنامه) در ۱۰۷ شرکت تولیدی پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران توزیع گردید و پس از اتمام پروسه نمونه گیری ۲۵۰ پرسشنامه صحیح و قابل استفاده در این فرآیند حاصل شد. نرخ پاسخگویی از پرسشنامه‌های برگشت داده شده قابل استفاده به پرسشنامه‌های ارسال شده ۰/۵۸ می‌باشد. برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ادبیات این پژوهش و مباحث نظری مرتبط با موضوع از روش مطالعات کتابخانه‌ای و جهت جمع‌آوری داده‌ها جهت آزمون فرضیات از روش میدانی استفاده

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1395.1.2.6.6]
[DOI: 10.18869/acadpub.aapc.1.2.127]

شده است . ابزار این پژوهش پرسشنامه استاندارد شامل ۶۲گویه که روایی و پایایی آن بررسی و بومی‌سازی شده‌است، می‌باشد. این پرسشنامه برمبنای طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای و مشتمل بر سازه‌های ارزش‌های فرهنگی باثبات(۱۸ گویه)، ارزش‌های فرهنگی انعطاف‌پذیر (۱۸گویه)، اهداف ارتباطی سیستم ارزیابی عملکرد(۴گویه)، اهداف انگیزشی‌سیستم ارزیابی‌عملکرد (۴گویه)، اهداف تصمیم‌گیری سیستم‌ارزیابی عملکرد(۴گویه)، تنوع‌معیارارزیابی عملکرد (۱۴گویه) بکارگرفته شده است، جهت تحلیل داده‌های پژوهش نیز از نرم افزارهای SPSS و LISREL استفاده شده است.

۵. متغیرهای پژوهش

در این پژوهش متغیر برون زا[1] فرهنگ سازمانی می‌باشد که بر مبنای مدل فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۶) اندازه گیری شده است، دلایل انتخاب این مدل به شرح ذیل است:

مدل دنیسون یکی از مدل‌های مبتنی برروبکرد تلفیقی شناخت فرهنگ سازمانی می‌باشد که در این رویکرد هم روش کمی و هم روش کیفی قابل کاربرد است و لذا رویکردهای عینیت گرا و ذهنیت‌گرا ادغام میشوند. برخی از مطالعاتی که می توان در این دسته جای داد عبارت‌اند از :مدل ویلیام اوچی[2] و مدل فرهنگ سازمانی دنیسون که به دلیل نگاه جامعی که به فرهنگ دارند جز مدلهای پیشرو و نوین محسوب می‌شوند. الگوی دنیسون از یک ماتریس دوبعدی تشکیل شده که یک بعد آن درجه تغییر و یا ثبات محیط و بعد دیگر نوع تأکید استراتژیک (درونی یا بیرونی)را نشان می‌دهد. از برخورد نیازهای محیطی و تأکید استراتژیک سازمان چهار نوع فرهنگ سازمان شکل می‌گیرد که هریک با نوع تأکید استراتژیک و درجه باثبات محیطی مرتبط با آن سازگاری دارد(رضوانی، ۱۳۹۰).

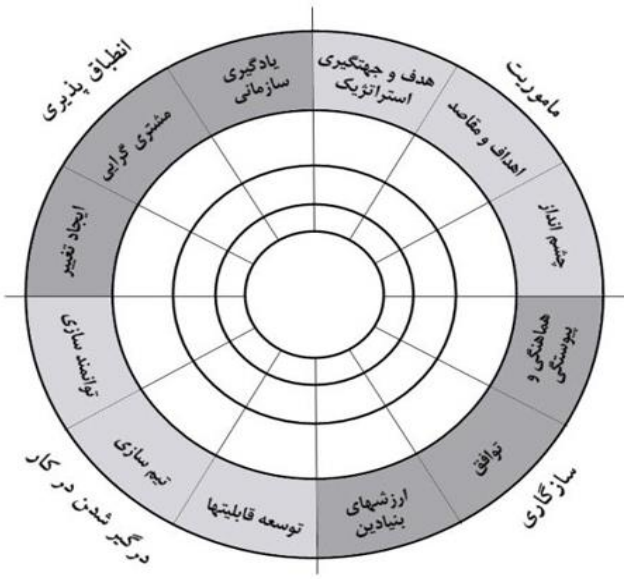
جدید بودن مدل‌فرهنگ‌سازمانی‌دنیسون و مبنای رفتارگرایی [3] این مدل و همچنین کامل بودن این مدل از نظرشاخصهای اندازه گیری و سنجش ابعاد فرهنگ سازمانی، از جمله دلایل دیگر انتخاب این مدل به شمار می‌آیند. قابلیت استفاده از مدل‌فرهنگ‌سازمانی‌دنیسون درتمام سطوح سازمانی یکی دیگر از ویژگیهای این مدل است و بجای ارزیابی شخصیت نیز رفتار گروهی را تا پایین ترین سطوح سازمانی انجام می دهد ضمن اینکه در سالیان اخیر این مدل توسط مؤسسات مشاوره مدیریت برای ارزیابی فرهنگ سازمانی شرکتها و سازمانها در خارج از کشور بطور گسترده مورد استفاده قرارگرفته‌است. یکی‌دیگر از مزایای مدل دنیسون نمودارگرافیکی آن است که ویژگیهای فرهنگ سازمانی را در دو بعد تمرکز داخلی و خارجی و میزان انعطاف و همچنین در سطح۱۲ شاخص بصورتی که کاملاً وضع فرهنگ سازمانی را نشان می‌دهد، ترسیم

[1] Exogenous Variables
[2] Ouchi
[3] Behaviorally Based

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1395.1.2.6.6]
[DOI: 10.18869/acadpub.aapc.1.2.127]

می‌کند. وقتی دربارهٔ فرهنگ سخن گفته می‌شود، منظور فرهنگ مسلط و غالب آن سازمان است. که نشان‌دهندهٔ شخصیت متمایز سازمان می‌باشد. بسیاری از سازمانها دارای یک فرهنگ غالب و یک‌سری پاره فرهنگ هستند. فرهنگ مشترک سازمان یا فرهنگ غالب بیانگر ارزشهای اصلی است که توسط بیشتر اعضای سازمان حفظ می‌شود. بنابراین امکان جداسازی انواع فرهنگ ها به ارزش های کنترل و انعطاف پذیری نمی باشد، بلکه می توان نقاط حداکثری هر جنبه را به عنوان چیره شدن آن جنبه بر جنبه دیگر در نظر گرفت.

پرسشنامه استانداردمدل‌فرهنگ‌سازمانی‌دنیسون(۲۰۰۶)که در این پژوهش مورد استفاده قرارگرفته است، شامل ۴ سازه[1] فرهنگ ماموریتی[2]، فرهنگ‌انطباق‌پذیری[3]، فرهنگ درگیرشدن در کار [4]، فرهنگ‌سازگاری [5]می‌باشد که هر سازه مشتمل بر ۹ گویه (در مجموع ۳۶گویه) و متغیرهای مشاهده‌پذیری[6] به شرح شکل ۱ است.



شکل ۱: مدل فرهنگ سازمانی دنیسون

[1] Construct
[2] Mission
[3] Adaptability
[4] Involvement
[5] Consistency
[6] Observable Variable

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1395.1.2.6.6]
[DOI: 10.18869/acadpub.aapc.1.2.127]

اگر مجموع امتیازات گویه‌های فرهنگ ماموریتی و سازگاری از مجموع امتیازات گویه های فرهنگ انطباق پذیری و درگیرشدن‌درکاربزرگتر باشد در آن صورت سازمان با ارزش های فرهنگی باثبات[1] می باشد و اگر مجموع امتیازات گویه های فرهنگ ماموریتی و سازگاری از مجموع امتیازات گویه های فرهنگ انطباق پذیری و درگیرشدن‌درکار کوچکتر باشد در آن صورت سازمان با ارزش های فرهنگی انعطاف پذیر[2]می‌باشد.

در این پژوهش متغیرهای درون زا[3] شامل اهداف استفاده از سیستم‌های‌ارزیابی‌عملکرد و تنوع معیار ارزیابی عملکرد می‌باشند.

اهداف استفاده از سیستم‌های ارزیابی عملکرد در این پژوهش برمبنای پرسشنامه استاندارد سایمون (۱۹۹۴) و هنری(۲۰۰۶) مشتمل بر ۳سازه اهداف‌ارتباطی(۴گویه)، اهداف انگیزشی (۳گویه) وتصمیم گیری استراتژیک (۴گویه) اندازه‌گیری شده‌است.

در این پژوهش تنوع‌معیارارزیابی‌عملکردسازمان، به مجموعه معیارهای مالی و غیرمالی اطلاق می‌شود و برمبنای پرسشنامه استاندارد هنری(۲۰۰۶) مشتمل بر ۴ سازه کارت‌ارزیابی‌متوازن (سنجه‌های رشد و یادگیری[4]سازمانی، فرایندهای داخلی[5] ، ارزیابیهای دیدگاه مشتری [6]، ارزیابی‌های مالی[7]) و۱۴ گویه اندازه‌گیری شده است. کارت‌ارزیابی‌متوازن نیز در این پژوهش به عنوان معیار عملکردی که توانایی‌تطبیق‌پذیری و کاربردهای فراوان آن در سازمان‌ها در تحقیقات تجربی هوک و جیمز[8] (۲۰۰۰)، ایتنر (۲۰۰۳)و لیپ و سالتریو(۲۰۰۲)، هنری (۲۰۰۶) مورد بررسی قرار گرفته است، استفاده شده است.

۶-یافته های پژوهش

در این‌پژوهش ابتدا اعتبار محتوای پرسشنامه توسط استادراهنما و تنی چندازخبرگان و با استفاده از شاخص‌محتوا [9] مورد تأیید قرارگرفته‌است و پس از اجرای اولیه آزمون پایایی بازآزمایی با آلفای کرونباخ بررسی و پس از اجرای اصلی برروی نمونه نیز روایی همزمان (روایی واگرا وروایی

---

[1] Stability Culture
[2] Flexibility Culture
[3] Endogenous Variables
4 Learning and growth perspective
[5] Internal perspective
[6] Customer perspective
[7] Finacial perspective
[8] Hoque & James
[9] content validity ratio(CVR)

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1395.1.2.6.6]
[DOI: 10.18869/acadpub.aapc.1.2.127]

همگرا (روایی تشخیصی از معیار فورنل و لارکر براساس میانگین واریانس استخراج شده(AVE) و پایایی مرکب(CR)، روش تحلیل عاملی تأییدی(CFA)) استفاده شده است.

جدول۱- ضرایب آلفای‌کرونباخ، پایایی‌ترکیبی و AVE

سازه	تعداد گویه	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی*	AVE*
فرهنگ انعطاف پذیر	۱۸	۰/۹۱۹	۰/۸۹	۰/۵۸
فرهنگ با ثبات	۱۸	۰/۷۴۱	۰/۸۲	۰/۴۳
اهداف ارتباطی سیستم ارزیابی عملکرد	۴	۰/۹۳۹	۰/۸۹	۰/۶۷
اهداف انگیزشی سیستم ارزیابی عملکرد	۴	۰/۸۷۰	۰/۸۸	۰/۷۲
اهداف تصمیم گیری سیستم ارزیابی عملکرد	۴	۰/۹۱۸	۰/۹۰	۰/۷۰
تنوع معیار	۱۴	۰/۹۶۲	۰/۹۵	۰/۸۳
کل سوالات	۶۲	۰/۸۹۰≈	۰/۹۸≈	۰/۶۳≈

آلفای کرونباخ برای هرکدام از ابعاد موردبررسی و کل پرسشنامه در نمونه ۳۰ تایی اولیه و همچنین پایایی ترکیبی نیز پس از اجرای کامل پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفتند و با توجه به اینکه مقادیر تمامی سازه‌های مدل مفهومی پژوهش در هردو معیار بیشتر از ۰/۷ می باشد، این نشان از پایایی ابزار پژوهش دارد. سپس به بررسی روایی همگرا از طریق AVE و تحلیل عاملی تاییدی پرداختیم و همانطور که نتایج جدول ۲ نشان می دهد، کلیه گویه‌ها دارای بارعاملی بیشتر از ۰/۴می‌باشد و همچنین تائید یا رد معناداری بارهای عاملی باید با توجه به اعداد معناداری (T-Value) صورت بگیرد. بدین ترتیب که در سطح خطای ۰/۰۵ بارعاملی که مقدار T-Value آن بزرگتر از ۱/۹۶ یا کوچکتر از ۱/۹۶- باشد، معنی دار است. همان طور که در جدول شماره ۲ نشان داده شده است، همه بارهای عاملی از نظر آماری نیز معنی‌دار هستند چرا که میزان T-Value آن ها بزرگتر از ۱/۹۶ بوده و نیازی به حذف هیچ یک از گویه ها نمی باشد. AVE نیز بر مبنای جدول ۱ در تمامی سازه ها بزرگتر از ۰/۵ و همچنین CR>AVE می‌باشد که بیانگر روایی‌همگرا می‌باشد، همچنین باعنایت به بومی‌سازی پرسشنامه روایی واگرا نیز بر مبنای تحلیل عاملی اکتشافی بررسی و بنابراین از روایی همزمان اطمینان نسبی کسب شده‌است.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1395.1.2.6.6]
[DOI: 10.18869/acadpub.aapc.1.2.127]

جدول۲- نتایج تحلیل عاملی تاییدی سازه های پژوهش

سازه		آماره T	بارعاملی	خطای استاندارد
فرهنگ انعطاف پذیر	ارزش های بنیادی	۱۴/۰۸	۰/۷۷	۰/۴
	توافق	۱۴/۸۸	۰/۸	۰/۳۶
	هماهنگی و انسجام	۱۲/۷۵	۰/۷۲	۰/۴۸
	نیت و جهت استراتژیک	۱۲/۷۸	۰/۷۲	۰/۴۸
	اهداف و مقاصد	۱۴/۲۴	۰/۷۸	۰/۳۹
	چشم انداز	۱۴/۰۲	۰/۷۷	۰/۴۱
فرهنگ باثبات	توانمندسازی	۱۰/۱۴	۰/۶۴	۰/۶
	تیم‌گرایی	۱۲/۱۷	۰/۷۳	۰/۴۶
	توسعه قابلیت ها	۱۱/۰۳	۰/۶۷	۰/۵۵
	ایجاد تغییر	۱۰/۴۳	۰/۶۵	۰/۵۸
	مشتری‌مداری	۹/۷۳	۰/۶۱	۰/۶۲
	یادگیری سازمانی	۱۰/۱۴	۰/۶۴	۰/۶
هدف ارتباطی	نظارت بر پیشرفت به سمت اهداف	۱۵/۰۳	۰/۸۱	۰/۳۵
	نظارت برمعیارهای بااهمیت عملیات	۱۴/۵۶	۰/۷۹	۰/۳۷
	توجیه تصمیمات	۱۵/۱۱	۰/۸۱	۰/۳۴
	پشتیبانی از عملکرد	۱۶/۷۸	۰/۸۷	۰/۲۵
هدف انگیزشی	شناسایی ابتکارات و نوآوریها	۱۱/۹۹	۰/۶۸	۰/۵۴
	ارتقا، انتصاب و توبیخ	۱۸/۴	۰/۹۱	۰/۱۷
	روش های بهبود عملکرد	۱۹/۴۶	۰/۹۴	۰/۱۲
هدف تصمیم گیری	تصمیمات با نیاز به راه حل سریع	۱۳/۷۷	۰/۷۶	۰/۴۳
	تصمیمات بدون نیاز به راه حل سریع	۱۷/۶۳	۰/۸۹	۰/۲۱
	تصمیمات با راه حل های محتمل و استدلالات مناسب	۱۶/۲۵	۰/۸۴	۰/۲۹
	تصمیمات مرتبط با پیش بینی جهت آینده واحد تجاری	۱۶/۳۷	۰/۸۵	۰/۲۸
تنوع معیار	مالی	۲۱/۶۱	۰/۹۹	۰/۰۳
	مشتریان	۱۴/۳۸	۰/۷۷	۰/۴۱
	فرآیند داخلی	۲۱/۰۶	۰/۹۷	۰/۰۵
	رشد و نوآوری	۱۸/۶۷	۰/۹۱	۰/۱۷

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1395.1.2.6.6]
[DOI: 10.18869/acadpub.aapc.1.2.127]

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1395.1.2.6.6]

[DOI: 10.18869/acadpub.aapc.1.2.127]

آمار توصیفی

نمونه‌آماری این پژوهش۲۵۰ نفر از مدیران‌ارشدشرکتهای‌پذیرفته‌شده‌دربورس‌اوراق بهادار تهران می‌باشد که از نظرجنسیت شامل ۲۲۲ نفر مرد و ۲۸ نفر زن می‌باشند. بنابراین افراد نمونه که دارای جنسیت مرد می‌باشند، بیشترین فراوانی را دارند؛ که ۸۸.۸۰٪ نمونه می‌باشند همچنین اکثریت افراد مورد مطالعه را سطح تحصیلات کارشناسی (۱۱۹ نفر) تشکیل داده است. تعداد ۳۰ نفر دارای سابقه تا پنج سال، ۸۳ نفر دارای سابقه شش تا ده سال، تعداد ۸۹ نفر دارای سابقه یازده تا پانزده سال و نهایتاً تعداد ۴۸ نفر دارای سابقه‌ای بیش از شانزده سال بوده‌اند بنابراین اکثریت افراد موردمطالعه بین یازده تا پانزده سال سابقه مدیریت دارند، بیشترین درصدفراوانی در صنایع شرکتهای نمونه شامل صنعت خودرو و ساخت قطعات (۲۲٪)، دارویی(۱۷٪)، ماشین آلات و تجهیزات(۱۲٪) بیشترین بخش نمونه‌آماری این‌پژوهش را تشکیل‌داده‌است.

آزمون فرضیه‌های‌پژوهش

جهت بررسی فرضیات مرتبط با تفاوت بین میزان استفاده از اهداف ارتباطی، انگیزشی، تصمیم گیری و میزان تنوع معیار در سازمان‌های باارزش‌های فرهنگی باثبات و انعطاف پذیر از آزمون t تک نمونه ای به شرح جدول۳ استفاده شده است.

جدول۳- آزمون t تک نمونه‌ای فرضیات

شماره فرضیه	متغیر وابسته	نوع فرهنگ	میانگین	تفاوت میانگین	سطح معنی داری	حد پایین	حد بالا	نتیجه آزمون
فرضیه۱-۱	اهداف ارتباطی	با ثبات	۳/۶۸	۰/۹۸	۰/۰۰	۰/۵۷	۱/۳۹	درسطح اطمینان۹۵٪ تایید می‌شود.
		انعطاف پذیر	۲/۷۰	۰/۹۸	۰/۰۰	۰/۵۵	۱/۴۲	
فرضیه۱-۲	اهداف انگیزشی	با ثبات	۲/۵۸	-۱/۱۸	۰/۰۰	-۱/۶	-۷/۶۳	درسطح اطمینان۹۵٪ تایید می‌شود.
		انعطاف پذیر	۳/۷۶	-۱/۱۸	۰/۰۰	-۱/۶۷	-۰/۶۹	

شماره فرضیه	متغیر وابسته	نوع فرهنگ	میانگین	تفاوت میانگین	سطح معنی داری	حد پایین	حدبالا	نتیجه آزمون
فرضیه۱- ۳	اهداف	با ثبات	۲/۹۴	-۰/۸۹	۰/۰۰	-۱/۲۵	-۰/۵۳	درسطح اطمینان۹۵٪ تایید می‌شود.
		انعطاف پذیر	۳/۸۴	-۰/۸۹	۰/۰۰۲	-۱/۴۲	-۰/۳۶	
فرضیه ۲-۱	تنوع معیار	با ثبات	۳/۰۳	-۰/۸۹	۰/۰۰	-۱/۱۸	-۰/۵۵	درسطح اطمینان۹۵٪ تایید می‌شود.
		انعطاف پذیر	۳/۸۹	-۰/۸۹	۰/۰۰۳	-۱/۴۱	-۰/۳۲	

نتایج آزمون فرضیات مرتبط با مدل مفهومی پژوهش بر مبنای ضریب مسیر که بیانگر بتا [1] و آماره (T-Value) که در صورتی‌که مقادیر آن از عدد۱/۹۶ بزرگتر و از ۱/۹۶- کوچکتر باشد معنادار خواهدبود و فرضیه تایید می‌شود و در غیراینصورت فرضیه رد می‌شود (مومنی، ۱۳۹۲) در جدول ۴ مورد بررسی و نتیجه گیری قرار گرفته است.

جدول۴-نتایج آزمون فرضیه ها برمبنای معادلات ساختاری

شماره	فرضیه ها: تاثیر	ازطریق	بر	ضریب مسیر	آماره T	نتیجه آزمون
فرضیه ۱-۴	ارزش های فرهنگی باثبات	-	اهداف ارتباطی	۰	-۰/۰۶	درسطح اطمینان ۹۵٪ رد می شود
فرضیه ۱-۵	ارزش های فرهنگی باثبات	-	اهداف انگیزشی	-۰/۱۴	-۲/۲۴	درسطح اطمینان۹۵٪ تایید می‌شود.
فرضیه ۱-۶	ارزش های فرهنگی باثبات	-	اهداف تصمیم‌گیری	-۰/۰۹	-۱/۳۹	درسطح اطمینان ۹۵٪ رد می شود

[1] Beta

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1395.1.2.6.6]
[DOI: 10.18869/acadpub.aapc.1.2.127]

فرضیه ۱-۷	ارزش‌های‌فرهنگی‌انعطاف‌پذیر	-	اهداف ارتباطی	-۰/۷۹	-۱۰/۱۶	درسطح اطمینان۹۵٪ تایید می‌شود.
فرضیه ۱-۸	ارزش های فرهنگی انعطاف پذیر	-	اهداف انگیزشی	۰/۹۲	۹/۹۶	درسطح اطمینان۹۵٪ تایید می‌شود.
فرضیه ۱-۹	ارزش های فرهنگی انعطاف پذیر	-	اهداف تصمیم‌گیری	۰/۹۱	۱۰/۹۵	درسطح اطمینان۹۵٪ تایید می‌شود.
فرضیه ۲-۲	ارزش های فرهنگی انعطاف پذیر	-	تنوع معیار	۰/۲۹	۱/۲۹	درسطح اطمینان ۹۵٪ رد می شود
فرضیه ۲-۳	ارزش های فرهنگی باثبات	-	تنوع معیار	-۰/۲۱	-۲/۹۹	درسطح اطمینان۹۵٪ تایید می‌شود.
فرضیه ۳-۱	اهداف ارتباطی	-	تنوع معیار	-۰/۱۹	-۲/۱۱	درسطح اطمینان۹۵٪ تایید می‌شود.
فرضیه ۳-۲	اهداف انگیزشی	-	تنوع معیار	۰/۴۸	۴/۱۵	درسطح اطمینان۹۵٪ تایید می‌شود.
فرضیه ۳-۳	اهداف تصمیم گیری	-	تنوع معیار	-۰/۰۸	-۰/۶۲	درسطح اطمینان ۹۵٪ رد می شود
فرضیه ۴-۱	ارزش های فرهنگی باثبات	اهداف ارتباطی	تنوع معیار	۰ -	-۰/۶	درسطح اطمینان ۹۵٪ رد می شود
				-۰/۱۹	-۲/۱۱	
فرضیه	ارزش های فرهنگی باثبات	اهداف انگیزشی	تنوع معیار	-۰/۱۴	-۲/۲۴	درسطح اطمینان۹۵٪

[DOI: 10.18869/acadpub.aapc.1.2.127] [DOR: 20.1001.1.24767166.1395.1.2.6.6] [Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]

				۰/۴۸	۴/۱۵	تایید می‌شود.
فرضیه ۴-۳	ارزش های فرهنگی باثبات	اهداف تصمیم گیری	تنوع معیار	-۰/۰۹	-۱/۳۹	درسطح اطمینان ۹۵٪ رد می شود
				-۰/۰۸	-۰/۶۲	
فرضیه ۴-۴	ارزش های فرهنگی انعطاف پذیر	اهداف ارتباطی	تنوع معیار	-۰/۷۹	-۱۰/۱۶	درسطح اطمینان۹۵٪ تایید می‌شود.
				-۰/۱۹	-۲/۱۱	
فرضیه ۴-۵	ارزش های فرهنگی انعطاف پذیر	اهداف انگیزشی	تنوع معیار	۰/۹۲	۹/۹۶	درسطح اطمینان۹۵٪ تایید می‌شود
				۰/۴۸	۴/۱۵	
فرضیه ۴-۶	ارزش های فرهنگی انعطاف پذیر	اهداف تصمیم گیری	تنوع معیار	۰/۹۱	۱۰/۹۵	درسطح اطمینان ۹۵٪ رد می شود
				-۰/۰۸	-۰/۶۲	

همچنین در ارزیابی برازش کلی الگوی مفهومی پژوهش نیز همان طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، مقادیر تمامی شاخص‌ها نشان‌دهنده برازش مناسب و قابل قبول الگوی مفهومی پژوهش می‌باشد. بنابراین، همخوانی الگوی مفهومی با داده های گردآوری شده مورد تائید واقع می‌شود.

جدول ۵- ارزیابی برازش کل الگوی مفهومی پژوهش

شاخص‌های برازش الگوی مفهومی	مقادیر محاسبه شده شاخص‌ها	شاخص‌های برازش الگوی مفهومی	مقادیر محاسبه شده شاخص‌ها
Chi Square/ DF	۲/۵۵	RMR	۰/۰۶۱
RMSEA	۰/۰۷۲	IFI	۰/۹۷
RFI	۰/۹۴	NNFI	۰/۹۶
PNFI	۰/۸۵	ECVI	۳/۴۱
NFI	۰/۹۵	PCFI	۰/۶۷

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1395.1.2.6.6]
[DOI: 10.18869/acadpub.aapc.1.2.127]

جدول ۶ بر مبنای الگوی برازش یافته پژوهش، میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای‌اصلی پژوهش را نشان می‌دهد، که بیانگر این‌امراست که ارزش‌های‌فرهنگی‌انعطاف‌پذیر و اهداف‌انگیزشی بیشترین تاثیر کلی را بر تنوع معیار دارند.

جدول ۶-تأثیر مستقیم، غیر مستقیم و کلی متغیرها بر تنوع معیار

نام متغیر	تاثیر مستقیم	تاثیر غیر مستقیم	تاثیر کلی
ارزش های فرهنگی انعطاف پذیر	۰/۲۹	۰/۵۲	۰/۸۱
ارزش های فرهنگی باثبات	۰/۲۱	-۰/۰۶	۰/۱۵
هدف ارتباطی	-۰/۱۹	-	-۰/۱۹
هدف انگیزشی	۰/۴۸	-	۰/۴۸
هدف تصمیم گیری	-۰/۰۸	-	-۰/۰۸

۷-نتیجه‌گیری و بحث

هدف این پژوهش گسترش ادبیات حسابداری مدیریت با استفاده از رویکرد اقتضایی، به منظور تعیین اثر بالقوه فرهنگ سازمانی بر یک جزء مدیریت عملکرد یعنی سیستم ارزیابی عملکرد در شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در مقطع زمانی ۱۳۹۵-۱۳۹۴ می‌باشد، به صورت خاص این پژوهش به بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم فرهنگ سازمانی بر دو بعد اساسی سیستم‌ارزیابی‌عملکرد، یعنی هدف استفاده ازسیستم‌های ارزیابی‌عملکرد و تنوع معیار ارزیابی عملکرد پرداخته است تا بتواند درکی برروی یکی از عوامل‌اقتضایی تاثیرگذار بر اثربخشی استفاده از سیستم های ارزیابی عملکرد، با هدف بهره‌گیری کامل تر و بهتر آن ایجاد نماید.

هدف استفاده از سیستم ارزیابی عملکرد در سه بعد اهداف ارتباطی، اهداف انگیزشی و اهداف تصمیم‌گیری استراتژیک مورد بررسی قرارگرفته است. نتایج این پژوهش بیانگر این امر می‌باشدکه هدف استفاده از سیستم‌های ارزیابی‌عملکرد در سازمان‌های با ارزش‌های فرهنگی مختلف متفاوت است و سازمان‌های باارزش‌های فرهنگی باثبات با توجه به این امرکه برمبنای تئوری سایبرانتیک پایه‌ریزی شده‌اند، نسبت به سازمان‌های باارزش‌های فرهنگی انعطاف‌پذیر از سیستم‌های ارزیابی عملکرد بیشتر درراستای اهداف ارتباطی و سازمان‌های باارزش‌های فرهنگی‌انعطاف‌پذیر که برمبنای تغییرات درمحیط بناشده‌اند و بنابراین نیازمند تصمیمات استراتژیک، اطلاعات و یادگیری سازمانی بیشتر (سایمون[1]، ۱۹۹۰) می باشند. لذا این شرکتها از سیستم های ارزیابی عملکرد، بیشتر در راستای اهداف‌انگیزشی و تصمیم‌گیری استراتژیک استفاده می نمایند.

[1] simon

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1395.1.2.6.6]
[DOI: 10.18869/acadpub.aapc.1.2.127]

همچنین نتایج این پژوهش بیانگراین‌امر است که ارزش‌های فرهنگی بر تنوع‌معیارارزیابی‌عملکرد تاثیر دارد، سازمان های با ارزش‌های فرهنگی باثبات که ارتباطات عمودی و پایدار و نوآوری پایینی نسبت به سازمان‌های باارزش‌های فرهنگی انعطاف پذیر دارند از تنوع معیارارزیابی عملکرد کمتری با تاکید بر معیارهای‌ارزیابی‌عملکردمالی استفاده می نمایند، در حالیکه سازمان‌های با ارزش‌های فرهنگی انعطاف پذیر با کنترل های غیررسمی، کانال‌های افقی از ارتباطات و مبتنی بر ایجاد استراتژی‌ها و یادگیری‌های جدید از معیارهای‌ارزیابی‌عملکرد غیر مالی بیشتری به عنوان مکمل معیارهای‌ارزیابی‌عملکردمالی جهت دستیابی به تعادل پویا استفاده می‌نمایند. این نتایج با یافته های مطالعات پیشین که به بررسی اثر فرهنگ برروی حسابداری‌مدیریت و شیوه‌های کنترل پرداختند، هم‌راستا می باشد(ببرد و هریسون[1]، ۲۰۰۴، فیستر و هارتمن [2]، ۲۰۱۱، آسیایی[3]، ۲۰۱۴، هنری[4]، ۲۰۰۶، میلک و سیمیچ آکر، ۲۰۰۸، محمد و همکاران، ۲۰۱۳، بهیمنی، ۱۹۹۳، اسمیت و همکاران، ۱۹۹۷).

همچنین نتایج این پژوهش بیانگر این امر می‌باشدکه هدف استفاده از سیستم‌ارزیابی‌عملکرد بر تنوع معیار ارزیابی عملکرد تاثیر دارد. در بکارگیری سیستم ارزیابی عملکرد در راستای اهداف ارتباطی که ناشی از نیازهای نظارتی و کسب مشروعیت سازمانی با گرفتن بازخورد از اهداف از پیش تعیین شده می‌باشد، گرایش به پیش‌بینی‌پذیری و ثبات، منجر به تغییرات و تصمیم‌گیری های استراتژیک‌کمتر، سادگی‌عملیات و ریسک‌کمترخواهدشد و بنابراین اطلاعات‌کمتری توسط سیستم‌ارزیابی‌عملکرد جهت پشتیبانی فرآیندهای تحلیل مدیران نیاز می‌باشد و سیستم‌ارزیابی‌عملکردسنتی نیز که بیشتر براطلاعات‌مالی متمرکز است پاسخگوی هدف نظارتی خواهدبود، از طرفی در بعد مشروعیت نیز بکارگیری داده مالی اثر قوی‌تری بر مشروعیت به دلیل سهولت تفسیر نتایج معیار مالی بر مبنای هدف اولیه خلق ارزش سهامدار و انتظارات بازار سهام دارد(مارکوس و پففر[5] ۱۹۸۳) و بعبارتی استفاده از سیستم ارزیابی عملکرد برای اهداف ارتباطی در شرکتها موجب کاهش تنوع معیارهای مالی و غیرمالی مورد استفاده آنها جهت ارزیابی عملکرد می‌شود. در اهداف انگیزشی استفاده از سیستم ارزیابی عملکرد راهنمایی در راستای امور استراتژیک و یادگیری سازمانی بیشتر می باشد(سایمون[6] ۱۹۹۰). که این‌امر بیشتر مرتبط با ارزش های انعطاف‌پذیر نسبت به ارزش‌های باثبات می‌باشد، زیرا در هدف‌انگیزشی دریافت

[1] Baird, Harrison
[2] Pfister& Hartman
[3] Asiaei
[4] Henri
[5] Markus & pfeffer
[6] simon

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1395.1.2.6.6]
[DOI: 10.18869/acadpub.aapc.1.2.127]

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1395.1.2.6.6]
[DOI: 10.18869/acadpub.aapc.1.2.127]

سریع‌تر علائم، تغییر و تطبیق مطرح‌می‌باشد که برخلاف سایبرانتیک است و این ارزش های انعطاف پذیر می باشند که کانال های باز ارتباطات را برای جریان آزاد اطلاعات در سازمان ایجاد می نمایند، بنابراین تنوعی از هر دو نوع معبارهای مالی و غیرمالی جهت اهداف انگیزشی سازمان قابل‌استفاده است و بعبارتی استفاده ازسیستم ارزیابی عملکرد برای اهداف انگیزشی در شرکتها موجب افزایش تنوع معیارهای مالی و غیرمالی مورد استفاده آنها جهت ارزیابی عملکرد می‌شود. همچنین دربکارگیری‌سیستم‌ارزیابی‌عملکرد به عنوان ابزاری درراستای ساده‌سازی فرآیند تصمیم‌گیری استراتژیک در سازمان ها، که در سازمان های باارزش‌های فرهنگی انعطاف پذیر به دلیل متاثر شدن از تغییرات محیط و هم پایانی در رسیدن به تعادل با محیط معنای بیشتری می یابد، اطلاعات غیر مالی بعنوان یاری‌کننده فهم بهتری از بیانیه های استراتژیک و معیارهای مالی نیز جهت بررسی نتایج برمبنای اهداف اولیه خلق ارزش سهامدار می‌تواند مطلوب باشد، بااینحال نتایج این پژوهش بیانگراین‌امراست که اهداف‌تصمیم‌گیری شرکتهای نمونه موجب افزایش تنوع معیارهای مالی و غیر مالی مورداستفاده آنها جهت ارزیابی عملکرد نشده‌است. پژوهش‌های تجربی دیگری نیز به‌این نتیجه رسیدندکه هنوز معیارهای مالی با ارزش می باشند و توسط مدیران ارشد بصورت گسترده ای مورد استفاده قرار میگیرند(کلوت و مارتین[1]، ۲۰۰۰، هوکو و جیمز[2]، ۲۰۰۰، گاسلین [3]، ۲۰۰۲) باینحال پژوهشگرانی همچون اکلس[4] (۱۹۹۱)، فیشر [5](۱۹۹۲)، هوکو، میا، آلام[6] (۲۰۰۱) بیان می‌کنند که معیارهای مالی برای تهیه اطلاعات مربوط مورد نیاز برای تصمیم‌گیری کامل و کافی نمی‌باشند. این تناقض ها بیانگر این امر است که هر دو نوع معیارها می‌تواند منظرهای گوناگونی از کارآیی سازمان را نشان دهد(هنری، ۲۰۰۶)، در واقع نتایج و خروجی‌ها توسط معیارهای مالی مورد بررسی قرار می‌گیرد در حالی که فرآیندها توسط معیارهای غیرمالی مورد بررسی قرار می‌گیرند و بنابراین استفاده از معیارها نیز برمبنای پیچیدگی تصمیم و نتیجه محوربودن یا فرآیند محور بودن مدیر متفاوت است، بااینحال بررسی این امر نیاز به پژوهش های آتی بیشتری دارد.

نتایج کسب شده در هردو منظر تئوری و عملی، بینشی در رابطه با زمینه های تاثیر گذار بر طراحی و اجرا موفقیت‌آمیز سیستم های ارزیابی عملکرد ایجاد می‌نماید. ازدیدگاه نظری، این پژوهش به توسعه ادبیات حسابداری مدیریت با دیدگاه اقتضایی پرداخته است، با وجود تحقیقات

---

[1] Kloot & Martin
[2] Hoque & James
[3] Gosselin
[4] Eccles
[5] Fisher
[6] Hoque ,Mia & Alam

پیشین در راستای تاثیر فرهنگ سازمانی بر سیستم ارزیابی عملکرد، این پژوهش بادیدی کل نگرانه و ترکیبی از هر دوبعد هدف استفاده از سیستم ارزیابی‌عملکرد و تنوع معیار که در پژوهش های پیشین کمتر مورد توجه قرارگرفته و با استفاده از مدل فرهنگ سازمانی دنیسون(۲۰۰۶) وطبقه بندی تلفیقی از هدف استفاده از سیستم های ارزیابی عملکرد برمبنای مطالعات سایمون(۱۹۹۴) و هنری(۲۰۰۶) پرداخته است، علاوه براین پژوهش فوق نسبت به پژوهشهای پیشین با دیدی مقطعی و برمبنای نمونه ای بزرگ صورت گرفته است. نتایج این پژوهش بیانگر این امر است که فرهنگ سازمانی بر اهداف ارتباطی و انگیزشی و تنوع معیار اثرات مستقیم و غیر مستقیمی دارد و میزان تنوع معیار بیشترین اثر کلی را از ارزش های فرهنگی انعطاف پذیر و اهداف انگیزشی کسب می نماید. از آنجا که عدم توانایی سازمان در ایجاد سیستم ارزیابی عملکرد بهینه می تواند در موفقیت هر سازمانی تاثیر گذار باشد، این پژوهش می تواند برای شرکتهای ایرانی و تیم مدیریت ارشد برای کسب درک درستی از چگونگی بهبودعملکرد و ایجاد سیستم ارزیابی عملکرد سیستماتیک و تاثیرگذار بر شناخت و انگیزش ارزیابی شوندگان استفاده شود، بنابراین به طراحان سیستم‌های ارزیابی عملکرد، تحلیل گران و مدیران سازمان ها پیشنهاد می‌شود که قبل از طراحی و پیاده‌سازی سیستم‌های ارزیابی عملکرد به عامل فرهنگ سازمانی به عنوان عاملی تاثیر گذار بر هدف استفاده از سیستم کنترل مدیریت و تنوع معیار توجه نمایند و از ارزش های سازمان و هدف استفاده از سیستم ارزیابی عملکرد، قبل از بکارگیری آن در راستای نیازهای سازمانی خود، آگاه باشند. در واقع نیازاستراتژی‌های سازمانی به تغییرات سیستم های ارزیابی عملکرد در موفقیت آن کافی نیست و موفقیت آن اساسا بستگی به تغییر موفقیت آمیز فرهنگ سازمانی دارد.

فهرست منابع :

الوانی، سید مهدی.(۱۳۸۶). مدیریت عمومی(چاپ سی و یکم). تهران: نشر نی

احدیان‌پورپروین، دنیا. (۱۳۹۳)، نسبیت‌فرهنگی‌مبتنی بر رویکرد رفتاری: با تاکید بر نقش حسابداری مدیریت در تصمیم‌گیری مدیریت، فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال سوم، شماره نهم، بهار، صفحه۵۱-۳۴

سجادی، سیدحسین، صوفی، علی. (۱۳۹۰). حسابداری‌مدیریت‌پیشرفته(چاپ دوم). اهواز: انتشارات دانشگاه شهید چمران، صفحه ۳۹-۳۷

رضوانی، حمید رضا، سهام خدم، مازیار.(۱۳۹۰)، مطالعه تطبیقی گونه شناسی های فرهنگ سازمانی مطالعه موردی شرکت های پگاه فارس و شام شام، مدیریت دولتی، دوره ۳، شماره ۶، بهار و تابستان، ص ۷۹تا۹۲

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1395.1.2.6.6]
[DOI: 10.18869/acadpub.aapc.1.2.127]

رهنمای‌رودپشتی، فریدون. (۱۳۹۱). حسابداری‌مدیریت‌رفتاری (چاپ‌اول). تهران:دانشگاه‌آزاد اسلامی

رهنمای‌رودپشتی، فریدون؛ خردیار، سینا؛ ایمنی، محسن. (۱۳۹۵). ریشه‌ی تاریخی جریان پژوهش‌ها در حسابداری‌مدیریت رفتاری(تئوری‌ها و روش‌های‌پژوهش)، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال اول، شماره اول، بهار و تابستان، صفحه ۵۲-۲۵

ناصری، احمد، جوادی، سید علی.(۱۳۹۲)، بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و سیستم های ارزیابی عملکرد در شرکت های تولیدی بورس اوراق بهادار تهران، مجله پیشرفت های حسابداری دانشگاه شیراز، دوره پنجم، شماره دوم، صفحه ۱۳۱-۱۶۰

نمانیان، فرشید، فیض‌الهزاده، صادق. (۱۳۹۴)، تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی نوآوری (مطالعهٔ موردی: شهرک صنعتی ایلام)، مجله فرهنگ‌ایلام، دوره ۱۶، شماره ۴۶ و ۴۷، بهار و تابستان، صفحه ۱۶۱-۱۷۴

نمازی، محمد. (۱۳۸۴)، بررسی کاربردهای تئوری نمایندگی در حسابداری‌مدیریت، مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، دوره ۲۲، شماره ۲(پیاپی ۴۳)، صفحه ۱۶۴-۱۴۷

نمازی، محمد.(۱۳۹۱). حسابداری مدیریت استراتژیک از تئوری تا عمل جلد اول (چاپ اول). شیراز: مرکزپژوهش‌سامانه‌های یکپارچه و نظام‌های اطلاعاتی مالی امام حسن مجتبی.

مومنی، منصور. (۱۳۹۲). مدل‌سازی معادلات ساختاری با تاکید بر سازه‌های بازتابنده و سازنده(چاپ اول). تهران: مولف

علامه، سید محسن؛ عسکری، نوربخش؛ خزائی پول، جواد.(۱۳۹۵)، بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمانی: تأکید بر نقش تسهیم دانش و چابکی سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۴، شماره ۲، صفحه ۴۵۳-۴۷۴

Asiaei, Kaveh and Jusoh, Rusita, (2014). Determinants of Performance Measurement Practices: Toward a Contingency Framework, International Journal of Management Excellence, Vol. 12(3)

Baird, Kevin and Harrison, Graeme and Reeve, Robert. (2004). Adoption of Activity Management Practices: A Note on the Extent of Adoption and the Influence of Organizational and Cultural Factors. Journal of Management Accounting Research, Vol. 15(4), 383-399.

Bhimani, A, (2003). A Study of the Emergence of Management Accounting System ethos and its Influence on Perceived System Success, Journal of Accounting, Organizations and society vol.28(6), pp:523-548

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1395.1.2.6.6]
[DOI: 10.18869/acadpub.aapc.1.2.127]

Burkert, Michael and Fischer, Franz, (2011).Application of the Controllability Principle and Managerial Performance: The Role of Perceptions, Journal of Management Accounting Research, SSRN: https://ssrn.com/abstract=1797927

Chenhall, Robert H. Hall, Matthew. Smith, David. (2010).Social Capital and Management Control Systems: A Study of a Non-Government Organization, Journal of Accounting, Organizations and Society, Vol 35 (8), pp: 737-756

Cho, Inchul and Payne, Stephanie. (2016). Other Important Questions: When, How, and Why Do Cultural Values Influence Performance Management? , Journal of Industrial and Organizational Psychology, Vol 9, pp 343-350

Chow, Chee and Shields, Michael, (1991).The Effects of Management Controls and National Cultures on manufacturing performance: An Experimental Investigation, Journal of Accounting Organizations and society, Vol 16(3)

Denis, J.-L and Langley, A and Rouleau, L, (2007). Strategizing in Pluralistic Contexts: Rethinking theoretical frames. Journal of Human Relations, Vol 60(1), pp: 179–215.

Dubey, Ramesh war et al, (2017), Explaining the Impact of Reconfigurable Manufacturing Systems on Environmental Performance: The Role of Top Management and Organizational Culture, Journal of Cleaner Production, Vol. 141, pp: 56-66

Esben, Rahbek Gjerdrum and Pedersen, Frantisek Sudzina, (2012), which firms use measures? Internal and external factors shaping the adoption of performance measurement systems in Danish firms, International Journal of Operations & Production Management, Vol. 32(1), pp: 4 – 27

Forsgren, Nicole and Sabherwal, Rajiv. (2015).Business Intelligence System Use as Levers of Control and Organizational Capabilities: Effects on Internal and Competitive Benefit, https://ssrn.com/abstract=2687710

Hall, Matthew, (2008), the Effect of Comprehensive Performance Measurement Systems on Role Clarity, Psychological Empowerment and Managerial Performance, Journal of Management Accounting Research, Vol 33(2-3), pp: 141-163

Jacobs, Rowena. Munnion, Russell. Harrison, Stephen. Kenneth, Fred.Walsh, Kieran. (2013).The Relationship Between

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1395.1.2.6.6]
[DOI: 10.18869/acadpub.aapc.1.2.127]

Organizational Culture and Performance in Acute Hospitals, Journal of Social Science & Medicine, Vol. 76, pp: 115-125

Kaplan, Robert S. (2009). Conceptual Foundations of the Balanced Scorecard, Working Kober, R and Ngb, J. and Paul, B. J. (2007). The Interrelationship between Management Control Mechanisms and Strategy. Journal of Management Accounting Research, Vol.18 (4), pp: 425-452

Lau, Brigitte, (2012). Behavioral Effects of Fairness in Performance Measurement and Evaluation Systems: Empirical Evidence from France, Journal of Advances in Accounting, Vol. 28(2), pp: 323–332

Mohamad, Muslim Har Sani and Ali, Fazlin and Amir, Amizawati Mohd, (2013), Role of Organizational Culture on Performance Measurement Practice: The Case of Malaysian Manufacturing Firms. Afro-Asian Journal of Finance and Accounting, Vol. 3(4), pp: 297-318

Niven P. R. (2008). Balanced Scorecard: Step-by-step for Government and Nonprofit Agencies, Journal of Organizations and Society, vol. 38, pp: 245–267

Pfister, Jan and Harttman, Frank. (2011). Managing Organizational Culture for Effective Internal Control: From Practice to Theory. Journal of the Accounting Review, Vol 86(2), pp: 738-741.

Santos, Monica, Lucianetti, Lorenzo. (2012). Contemporary Performance Measurement Systems: A Review of Their Consequences and a Framework for Research, Management Accounting Research. Vol. 23 (2), PP: 79-119, 2012. SSRN:https://ssrn.com/abstract = 20 45992

Sullen, Hogan and Leonard, Coote. (2014). Organizational Culture and Innovation: A Practical Guide to Leading Organizational Change and Renewal, Journal of Business Research, Vol. 67, pp: 1609-1621

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1395.1.2.6.6]
[DOI: 10.18869/acadpub.aapc.1.2.127]