چکیده
یکی از راهکارهای کاهش هزینه‌های نماینده‌گی، برداشته‌ریزی مناسب جهت ایجاد اطلاعات تاییدگذار بر تصمیم‌گیری، ارائه یک سیستم‌های ارزیابی عملکرد جامع منطبق با فرآیند یادگیری مدیران می‌باشد. یکی از عوامل مهم در برداشته‌ریزی و پیشبرد اطلاعات درایافته جهت گسترش یادگیری سیاست‌گذاری مدیران، مدل های ذهنی برای تشخیص سلیقه منجر به پاسخ‌های صحیح، اصلاح و گسترش مدل های ذهنی موجود می‌شود و ساخت مدل ذهنی انعطاف‌پذیری، خلاقیت و نوازشی مدیران را در مقاومت بالا اطلاعات جدید به‌روز می‌سازد. هدف این پژوهش بررسی چگونگی ارتباط سیستم‌های ارزیابی عملکرد جامع بر عملکرد مدیران به واسطه تغییر مدل های ذهنی در دو بعد تابید و ساخت مدل های ذهنی می‌باشد.

پژوهش حاضر از نوع کاربردی و با روش‌گرد توصیفی- پیش‌بینی انجام شده است و داده‌های لازم با استفاده از نمونه آماری شامل ۲۵۰ مدیر-محلی در شرکت‌های تولیدی پژوهشی، شده در پرست

دنباله احیان بور پروین ۱ فریدون رهنما رودبی‌چنی ۲ هاشم نیکوخرام ۳

۱۲۳۴۵۶۷۸۹۰۱۲۳۴۵۶۷۸۹۰

تاریخ دریافت: ۹۷/۱۱/۱۳
تاریخ پذیرش: ۹۸/۸/۱۹

دلیل

دکتری گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران
donyaahadiyan@yahoo.com

استادیار گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران
rahnama.roodposhti@gmail.com

استادیار گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران
h-nikoumaram@srbiau.ac.ir

استادیار گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران
r.royae@srbiau.ac.ir
ارقاق بهداشتی‌های ارزیابی یا ارزیابی یا ارزیابی عامل‌کردن جامع بر تعیین روند در هر دو به ساخت و تابید بین عملاکدرا می‌شود. بنابراین تریگر به دادگیری با قراردادهای انجمنی می‌توان اطلاعات فراهم شده از سیستم ارزیابی عملاکدرا جمع در بهبود عملاکدریان و کاهش هریله‌های نمایندگی مؤثر می‌باشد.

کلیدواژه‌ها: سیستم‌های ارزیابی عملاکدرا، تابیدماد دره‌های دهنده، ساخت مدل دهنده، معیار‌های و

غيرهای
1- مقدمه

سازمان‌های اموزش مجموعه‌ای از قراردادهای می‌باشد که بین اشخاص مختلفی از جمله مدیر
و سازمان، مدیری کارگان، عضو کنوندگان، فرایند کنوندگان، خدمات و سازمان معنی می‌شوند.
(نمازی ۱۳۸۴)، بنابراین تمرکز‌طلبی و متعاقب مسئله نامناسبی این
سازمان‌ها محصول می‌شود. با توجه به تعیین اختیاری که گرفته‌های می‌باشد، نیاز به طراحی و
بکارگیری مناسب سیستم‌های ارزیابی عملکرد ۱ دراستای خلق انگیزه و کنترل مناسب جهت
تأثیرگذاری بر تصمیم‌های نامنده و بنابراین کاهش هزینه‌های نامناسبی به‌ازای بهتری‌های
می‌باشد.

تنوری های حسابداری مدیریت سنتی از معیارهای کمی با عنايت به اینکه داده‌های مالی را به
هم مرتبط و تصویری گلی از عملکرد شرکت جهت تصمیم‌گیری مدیران ارائه می‌نماید.
پشتیبانی می‌کند. با این حال با تغییرات محیطی و رقابتی‌تر شدن بازار و تغییرات در ساختار
سازمان‌ها، محققان حوزه حسابداری مدیریت ضعف‌های پیش اشاره‌ی 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، نداشتند. رهبر مهارت‌های برای عملکرد آینده، تمرکز بر مدیریت داخل سازمان
و نحوه نداشت به محیط خارج از سازمان بررسیده‌اند. (سجادی ۱۳۹۳) و نیاز به ایجاد سیستم‌های
نوین ارزیابی عملکرد را مطرح نمودند. درباره سیستم‌های ارزیابی عملکرد همواره دو موضوع اصلی
مطرح شده‌اند، موضوع سیستم‌های سنجشی است. مسئولیت که نقش تسهیل کننده تصمیم‌گیری
و نمایش عملکرد کسب‌شدگی جهت بهبود تخصص منابع توسط مدیریت را دارند و موضوع چگونگی
برنامه‌ریزی معیارهای ارزیابی عملکرد جهت تأثیرگذاری بر تصمیم‌گیری و ترغیب آنها به انجام
آنچه برای سازمان مطلوب است (هال، ۲۰۰۰).

کارت ترازیابی مشترک ۲ یا جامع یکی از سیستم‌های نوین ارزیابی عملکرد می‌باشد که در اواخر
سال ۱۹۹۰ بعنوان چارچوبی برای تکمیل معیارهای مالی سنتی با توجه به گسترش معیارهای
غیرمالی می‌که علاوه بر منافع سهامداران، مهندسین سیاست‌گذاران از قبیل کارکنان سطح‌پایی و
نامن‌کنندگان، راه‌هایی برای تصمیم‌گیری که در این راستا ابزار ابتدایی دارد. با این حال برنامه‌ریزی جهت اطلاعات تأثیرگذار بر تصمیم
نسبت به تسهیل کننده تصمیم به مراتب پیچیده‌تر از زمینه ک می‌دهد.
عملکرد و تابع اگزه‌میتر (پاداش، ارتقا و غیره) می‌تواند نتیجه‌پذیری تصمیم را تغییر دهد، یا اثر اطلاعات بر تصمیم‌گیری مدیریت‌های مالی و اثرات این تغییرات بر عملکرد سازمان را بارور شود (نیروی، ۱۳۹۲). سیستم ارزیابی عملکرد جامع طرف و سیستم ارزیابی عملکرد باعث استردادی جهت کسب بازاریابی بیشتر و توجه به اینکه آیا سازمان در راستای کمک به تسهیل فرآیندهای گردشی می‌باشد یا نه در سال ۲۰۱۱ (پورکت) به داده‌های شناسایی‌شده، زمان که اطلاعات به دست کارگر عصبی، راهنمایی و آموزش در جستجوی ساختارهای مرتبط با خود است وقتی این ساختارهای مرتبط با اطلاعات بسیار بیشتر از آن صورت به عنوان داده‌می‌شود، یکی از عناصر مهم و حیاتی روانشناختی انسان که بر تشريح چگونگی شکل‌گیری رفتار و همچنین روح حل مسئله، قضاوت‌های مدیران و تصمیم‌گیری مدیران، مدل ذهنی می‌باشد. مدل ذهنی به ما در پردازش سریع اطلاعات دریافتی کمک‌زایی می‌کند و با استفاده اطلاعات در ساختارهای ایده‌آلی کاربردی و ادراک را راحت‌تر می‌کند و در همواره ذهنی فرض بجزگری‌تنی و نیز‌گرایی محرک‌ها نفس می‌بندد و به‌همین دلیل پردازش سریع صورت می‌گیرد و اگر اطلاعات مرتبط با مدل ذهنی مغایر باشد، فیلتر شده و نویس سومگری در جزئی درجه‌بندی‌ماغر وجوددارد (محمود علی‌نیازی، ۱۳۹۲)، کاراکتر (۱۳۹۲) نفس سیستم‌های‌اندازه و به‌طور کامل اطمینان را برای ایجاد نتایج به بهره‌برداری و تناسب این نیاز و همگونی به صورت کلی بیانگر این امربود که افزایش خلاک از اطلاعات به شکل‌های مختلف استفاده می‌شود (چنگالی، ۱۴۰۱). طبقه‌بندی‌های حسابداری و شکل‌های شناسایی‌می‌چکد جلب توجه اشخاص تغییر در فرآیندهای مصرفی و به‌ویژه در هنگام وفاداش مدل‌های ذهنی در جهت افزایش‌اش که کمک‌زایی عملکرد مشخص در شناسایی مفهومی‌های بیشتری مرتبط با تخمین پارامترها در مدل‌های تصمیم ذهنی می‌شود (رهمانی‌دوست‌پیشی، ۱۳۹۲). به صورت خاص، فرآیند‌های مصرفی مدیران باهم‌همی‌های است از نظر تاثیر زیادی بر یادگیری سازمانی از طریق برج آرای اطلاعات برای ایجاد و استقرار سیستم‌های برای حل مشکل دارد. مدیران معمولاً مستند ارزیابی نیرو‌های که محرک با مال برای مصرفی می‌باشند. اما باید در نظر داشت که مدیران نیز مانند سایر افراد از عوامل معمول تاثیر می‌پذیرند که می‌تواند تغییر آن‌ها و تأثیر قوی‌تر بر افراد (حمانی‌سرخ، ۱۳۸۴) با پارامترهای متناظر کمک شده پژوهش‌های پیشین در بررسی نحوه تأثیر سیستم‌های ارزیابی عملکرد بر فرآیندهای گردشی (هال،

۱Burkert
۲Kaplan & Norton
۳Chenhall
چگونگی ارائه‌های سیستم‌های ارزیابی عملکرد جامع بر عملکرد سازمان از اطلاعات تعیین مدل‌های ذهنی ... ۲۱۳

۲۰۰۹ این آزمایش سنجشی شامل محیط عملی و سازمانی مستقیماً بر نحوه شناخت و
مکانیزم‌های انگیزشی و بهبود یافته‌هایی که جامعه اثرگذار است (چنیال، 2005. هری. ۲۰۰۹) باعث
پژوهش بی‌داده افتضای در محیط عملی شرکتهای تولیدی دیده فرهنگ سطح در بورس اوراق
به‌دست آورده‌است که این امر تحقیقاتی است که این سیستم‌های ارزیابی عملکرد جامع بیشینه بر
عملکرد سازمانی ارائه‌های عملکرد مالی و غیرمالی موجب بهبود عملکرد مدیران به واسطه بهبود یادگیری
در و بعد تآید و ساخت مدل ذهنی خواهد شد یا خیر؟ این پژوهش از نوع پژوهش‌های توصیفی-
بیماری می‌باشد که به روش میدانی با ابزار پرسشنامه که روانی و تیپیکان آن بررسی و بیومتری
شده‌است و مشتمل برسه‌سازه نوع معیار ارزیابی عملکرد، مدل های ذهنی بیماری اصلی به سازه
تایید مدل ذهنی و ساخت مدل ذهنی و عملکرد مدیران می‌باشد، داده‌های موردی نیز را جمع‌آوری
و با استفاده از تکنیک معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل تجزیه دانست.

طبق بررسی‌های صورت گرفته پژوهش ناگواران در ایران پژوهش به این حوزه مطالعاتی
برداخته‌است، بنابراین از مهم‌ترین دستاوردهای تأویانه، شناسایی نظارت‌ها، روش‌های، مدل‌ها
و تکنیک‌های مرتبط با موضوع است و نتایج حاصل از این مطالعه می‌توان به گسترش ادبیات-
حسابداری مدیریت با بررسی فراورده‌واریختگی و یادگیری در سطح مدیریتی (فندی) و بررسی
چگونگی اثرات سیستم‌های عملکرد بر عملکرد مدیران بهبود که مکانیزم‌های انگیزشی
و نشان‌های موضوعی شود و بنابراین به کاهش هزینه‌های مالی ایجادگی و بررسی ارتباط بین سیستم-
کنترل مدیریت و یادگیری از فرآیندها در سازمان کمک می‌نماید.

۱- منابع نظری و پیشینه پژوهش

بدون شک پیده‌های پایگاهی، مهره‌های چپ‌طرفی روانی در انسان و موجودات تکامل‌گذارانه می‌باشد.
در سرزمین‌های نیز اهمیت پایگاهی پایگاهی به نشان‌دهنده در محیط تجاری که اثرگذار و یک‌پی
قیبل حالی شدن روزافزون و فناوتلی فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است، روش می‌شود
(معروفی و ساری‌نی، ۱۳۸۹)، روان‌شناختی برمبانی یا زیبای شناخت و روان‌شناسی نشاطی، ۱ انگیزشی
و اجتماعی مهره‌ها اثر را در حسابداری دارند. درمانی فرن همینه نیز به تنهایی به
مدیریت، روان‌شناختی نیز با ارائه نهشته‌های است. گروه به واکنش در مقابل رفتارگرای و روانکاوی
اقدام کرد، نشان دهنده شده توسط پژوهش‌هایی از اطلاعات حسابداری باید تصمیم کریک بر
پایه نتیجه قابلیت مشاهده ناشناخته تمرکز می‌باشد بکه و از انقلاب شناختی پایان‌‌دهد.
(رهنما، روان‌شناسی و ساری‌نی، ۱۳۹۵، در مقدم شناختی، گروه، فرآیندهای شناختی، ۱ از جمله

1 Cognivitism
ادراک امور، سازمان‌دهی و تجزیه و تحلیل اطلاعات، کسب‌دانش و درک‌مکاتم که مستقیماً قابل مشاهده نیستند، مورد توجه می‌باشند. در این مکتب، یادگیرنده درنتیجه یادگیری، در دهن‌خود ساختارشاخه تئیزک می‌دهد که در این اطلاعات مرتبط به روابط های مختلف نگتیورهای‌بردشوند و سازمان می‌یابند. بنابراین از نظر این روشن‌سازی، یادگیری اگر تغییر در فردا آشکار نیست، بله او اجرا تغییر در ساختارشاخه و مدیریت ذهنی می‌باشد. مدل ذهنی در پردازش سريع اطلاعات دریافتی کمک زیادی می‌کند و باستان‌ندی اطلاعات در ساختارهای واحدی کاربرداری و ادراک را راحت‌تر می‌نماید. بانی‌تاحال در هر مدل ذهنی فقط بر جست‌تنين ویژگی‌های محورک‌ها نقش می‌بندد و به همین دلیل پردازش سریع صورت می‌گیرد و بنابراین اگر اطلاعات دریافتی با مدل ذهنی موجودشان فقط خواهد شود نویس‌سوگری در جذب داده‌های مخبر ایجادشده (محمود علی‌اولو و همکاران، ۱۳۷۶، توجه به این امر با یادداشت‌های که تابع مدل) های ذهنی در اصل اغلب هستند، زیرا آنها فقط بخشی از واقعیت می‌گردد، که شخص از منظر خود می‌بیند و در نظر می‌گیرد، با این وجود، این مدل‌ها می‌توانند به کسب کشوراندیزی منحصر به فرد از واقعیت کمک کنند و بنابراین محدود هستند (کریشنان، ۱۳۷۶).

طبقه‌بندی روشن‌سازی شاخه و مطالعات سازمانی بانگر این امر است که قراین‌بادگیری می‌تواند در دو بخش مجزا تایید و ساخته‌مدل ذهنی صورت یگیرد. در اینجا ذهن‌شاخه اطلاعاتی کسب می‌کند که تاییدکننده مدل‌های ذهنی موجود، از فرآیندهای تجزیه‌ملتی، کیفیتی اطلاعات به مدل‌های ذهنی موجود، اضافه می‌شود و از نظر تحلیل، اصلاح و گسترش مدلهای ذهنی موجود می‌شود (اوله، ۱۳۷۶). ساخت مدل ذهن‌سیری شرایطی ایجاد می‌شود که مدل‌های ذهنی موجود، برای وضع وضعیت‌های موجود و گسترش قواعد جدید مناسب نیستند ویژه‌گرایش، سازمان‌دهی، و بازتعیین مدل‌های ذهنی جدید، متغیر اطلاعات جدید پاسخ‌های نیز دارد (اوله، ۱۳۷۶).

در همان‌سری، اثری این همواره افشاگر این است که قراین‌بادگیری می‌باشد. بنابراین این که اگر ذهنی بی‌کارایی و نه‌هرودش با استفاده از مدل‌های ذهنی فعالیت‌های تجزیه‌برای پاسخ‌بای خلاصه‌کننده کمک می‌کند و ساخت‌مدل ذهنی منجر به بهبود انعطاف‌پذیری، خلاقیت و توانایی در مقابله با اطلاعاتی و ابزار می‌شود. بنابراین هرود قراین‌بادگیری مهم است، تا مدل ذهنی بیشتر در ارتباط رفتاری است و ساخت مدل ذهنی نیز با توجه به اینکه مرتبط با فرضیات، عقاید و راهکارهای جدید می‌باشد.

---

1Krishnan
چگونگی ارث نگاری سیستمهای ارزیابی عملکرد جمع بر عملکرد مدل اثرات ارتباط مدل‌های ذهنی ... 

در اوایل سال ۱۹۹۰ ارزیابی متوازن ای یا جامع به نظر معیارهای گمیالی جهت نشان دادن چگونگی عملکرد مطالعه (سجادی، ۱۳۹۳). ضرورت استفاده از سیستم‌های ارزیابی عملکرد جامع از تغییر در مفهومهای جهانی و تغییر فلسفه‌ سازمانی از سازمان‌های با سیستم‌های بی‌پاسخی دیگر نشان می‌گیرد (الوئی، ۱۳۸۶). سیستم‌های ارزیابی متوازن به عنوان سیستم‌نگاری عملکرد جامع، طبقه‌بندی از معیارهای مالی و غیرمالی مرتبط با استراتژی را، جهت کسب بازخوردهای بیشتر و معطوف به آینده سازمان در راستای کسب عادل پویا یا محبوب و تسهیل قرارگیری ایجاد می‌کند.

جنگی پژوهشگر به بررسی نحوه دریافت بازخورد توسط مدیران از سیستم کنترل مدیریت باید مدیر اشتهایی شان از عملیات سازمان برداشته‌اندیشی بیانگر این امر بود که معیارهای جامع می‌تواند به جهت آرامش و تایید مدل‌های ذهنی شان از چگونگی فعالیت‌ها، عملیات و عملکرد مرتبط کمک کند (کالین و نورتون، ۱۹۹۶، اسپرینگرکل). میدر ان به‌پایه عملکردشان را در گزارش‌های حسابداری رضایت می‌کند و عملکردی که در سیستم حسابداری مدیریت انداده گیری می‌شود موجب می‌شود مدیران بر آن مبنای صورت مستمر مدل‌های ذهنی شان را در ارتباط با آن فعالیت و نتایج آن آزمون و اصلاح نمایند. همچنین معیارهای عملکرد جامع‌المناسی از معیارهای مرتبط به استراتژی و نجایز ارزش می‌باشد که با انجام داشت بیانی از این تابع عملکرد کمک به تایید یک مدل‌های ذهنی (کارنوی، و پرنس، ۱۹۹۳) در ارزیابی عملکرد جامع با توجهی از معیارهای مالی و غیرمالی درباره عملیات سازمان، انگیزه برای آرامش و تایید مدل‌های ذهنی مدیران ایزو آفریش متداول یا باید (چهارال، ۱۳۹۲) و مدیران می‌توانند از اطلاعات عملکرد جامع برای تایید و استفاده در روابط علت و عوامل موجود در استراتژی‌سازمانی و بنابراین تایید مدل‌های ذهنی استفاده نمایند(فتوت و شریعتی، ۲۰۰۳).

با اینحال، با توجه به تغییرات شناختی شخص در برور زدن بارها و جستجوی اطلاعات یک متأخری معیارهای ارزیابی عملکرد جامع در ساخت مدل‌های ذهنی در مقایسه با تایید مدل ذهنی، می‌توان این اینکه مهارت انتخاب مشخص گیری یشی بر انتخاب نشانه‌ها و حفظ می‌تواند تایید معیارهای ذهنی موجود‌شود به جای ساخت مدل‌های جدید دارد. بنابراین به گزارش:

1 Balanced Score Card
2 Close System
3 Open System
4 Dynamic Equilibrium
5 Belief Updating
6 Biased information search
می‌رسد اگر سیستم‌های ارزیابی عملکرد جامع اطلاعاتی مغری با اطلاعات تایید‌کننده مدل‌های ذهنی پیشین ارائه‌دهند، حفظ و قدرت‌شنودن بنابراین معیاری‌های جامع در ساخت مدل‌های ذهنی به صورت هم‌بینی استفاده‌نخواهد شد. مدل‌های ذهنی علاوه بر شکل‌گیری سریع و مقاومت در برابر تغییر با تلفیق اطلاعات جدید با اطلاعات پیشین نیز آلویدی اطلاعاتی ایجاد می‌نمایند (اصغرزاده و همکاران، 1992) که در نتیجه‌ای به بهبود تاکید می‌آید. این منبع اطلاعات به مدل‌های ذهنی مثبت عملکرد می‌دهد و قدرت تایید مدل‌های ذهنی است. در سازمان‌های با سیستم‌های متفاوت انسان، بررسی‌های (پرتو همکاران 1974) نشان داده که ممکن است در برخی مواقع ممکن است اطلاعات سیستم‌های ارزیابی عملکرد جامع حفظ برای فیلتر نشود و در ساخت مدل‌های ذهنی به صورت هم‌بینی استفاده‌نخواهد شود. تحقیقات پیشین نشان داده که غالب اطراف اطلاعات سیستم‌های محتوایی عملکرد به چگونگی نگه‌داری و تغییر اندازه‌گیری توسط یک نوع تغییرات سیستمی اثر می‌گذارد (سمازنی، 1993). اگر اطلاعات سیستم‌های محتوایی عملکرد در محیط مبتنی بر ارتباطات رسمی و سلسله مراتب امکان‌پذیر می‌گردد، دریرابطه که مدیریت، اطلاعات غیر رسمی بیشتری از محیط سازمانی دریافت می‌نماید، این امر محتمل است که مدلی از اطلاعات کسب شده از سیستم سلسله مراتبی و رسمی کمتر استفاده‌کند و به استادان اطلاعات کسب‌شده و نمایندگان ذهنی و محیطی که در ذهن ایجاد و تایید می‌گردد به ساخت مدل‌های بیشتر (گلوت 1990، نامه 111) کنترل آدیار شامل روی‌های عملیاتی رسمی و سلسله مراتبی از ویژگی‌های سازمان‌های بزرگ می‌باشد. در حالی که کنترل فردی، غیر رسمی، تبدیل و استادان اطلاعات ویژگی‌های بیشتر در ارتباطات از ویژگی‌های سازمان‌های کوچک است. (پروین، 1975) بنابراین به نظر می‌رسد تأثیر اطلاعات عملکرد جامع در ساخت مدل ذهنی در رسانه‌های بزرگ نسبت به شرکت‌های کوچک که از طریق منطق‌های و غیرنظری از سیستم مدیریت عملکرد برهه می‌گیرد، کنترل آدیاَر (حال 111) کنترل را به کنترل فرایندی است که منجر به گسترش سطوح بالاتر دید در عملیات سازمانی و افزایش درک بین عملکرد افراد و نتایج خواص‌شنودن‌بایان‌های عملکرد را بهبود می‌یابد (چهل‌پانزده و مورس 1993، جوانه‌مداد و سخاچی 128، همچنین یادگیری با افزایش نوان و قدیمی و بهبود خلقتی و نوآوری بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد (علاء و مقدمی 1987). سطح خلاقیت و نوآوری بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد (علاء و مقدمی 1987).}

دانشگاه حسین مافی رئیس و رئیسی، سال چهارم، صفحه هفتم، بهار و تابستان 1398
چکنگی انتخابی سیستم‌های ارزیابی عملکرد جامع بر عملکرد مدیران ارتباطهولی تنها در مدل‌های عملکرد سازمانی و ناوبری در شرایط اپهام و ناشناخته در محیط رقابتی و همچنین گسترش بهترین و روابط جدید عواملی (ووندوبوس و هیگنس، 1996) مدیریتی که بتواند وضعیت سازمان و محیط تصمیم‌گیری خود را درک و تفسیر کند قادر به گسب موفقیت‌های بیشتر با درک و تغییر سریع‌تر موقعیت‌ها و نتایج بهبود عملکرد شان می‌باشد (متوسل و دیگران، 1492، هال، 2011).

پژوهش‌های به‌پیشین بررسی تأثیر سیستم‌های ارزیابی عملکرد در فرآیند ایجادکننده به نتایج متفاوتی دست یافته، پژوهش‌های آمریکایی (1997)، اکی (1999) در بررسی خصوصیات سیستم‌های کنترل مدیریت و تأثیر آن بر فرآیند پایداری بانک‌های امریکایی که سیستم‌های کنترل مدیریت افزایش یافته‌ی بنابراین (2005) بانک‌های امریکایی گزارش کرده‌اند که سیستم‌های مدیریتی می‌توانند موفقیت‌های افزایشی قدرت، انکارک و توانایی سازمانی و رشد ظرفیت پادگانی شود.

دایی و همکاران (2017) به بررسی ارتباط بین سیستم‌های ارزیابی عملکردپزشکی و دندانپزشکی عملکرد می‌پرداختند. نتایج این پژوهش نشان دهنده که این اثرات می‌تواند با ارائه« پروتکل‌های مدیریت افزایشی» و سیستم‌های مدیریتی با استراتژی تولید خواراشده و فروشگاه‌های امانی نیز نقش تعیین‌کننده گر در تأثیر این رابطه دارد. باعث نشت مدیریتی ارزیابی عملکرد با بهبود عملکرد سازمانی می‌شود.

کونز (2015) به بررسی عوامل و دنیای در ارزیابی عملکرد با در نظر گرفتن عامل انگیزش مستقل به‌روش انتخابی برداخت. هدف این پژوهش بررسی و تحلیل ارتباطی ارزیابی عملکرد ذهنی چه کاهشی در ارزیابی عملکرد عواملی می‌باشد در آن راستا سیستماتیک ارزیابی عملکرد در دو بعد عوامل عینی و عوامل عینی دیگر با نظر گرفتن نقش انگیزه‌های مختلف تحلیلی تعاملی شده است. نتایج حاکی از آن است که سیستماتیک ارزیابی عملکرد که فقط شامل عنصری با یک مساج عناصری‌های باشنده انتزاعی داری با اگزیزه‌های مستقل ندارند، البته اشکال با اگزیز مستقل از سیستم‌های ارزیابی عملکرد شاید عناصر عینی در ذهنی ارزیابی عملکرد دقیق تری می‌شوند.

مارجیسون و همکاران (2014) به بررسی استفاده از سیستم‌های ارزیابی عملکرد در بهبود عملکرد در بخش عمومی برداختند و نتایج حاکی از آن بود که سیستماتیک ارزیابی عملکرد می‌تواند اثرات افزایشی در کاهش اپهام و عناصری توانایی روان‌شناختی ایجاد نماید و نتایج به بهبود سطح عملکرد مدیریتی پیوست. همچنین استفاده از معیارهای عملکرد غیرمالی و عوامل مکملی
از میزان‌های عملکرد مالی می‌تواند در ایجاد تجربه روان شناختی مثبت در افراد کاربردی‌تر

به‌خصوصی و معنی‌داری داشته باشد.

اسبابی و رسوخ (2014) به بروز ارتباط بین سیستم ارزیابی عملکرد با در نظر گرفتن 5

بعد از ارزیابی متوازن و برخی از عوامل زمینه‌ای مانند فرهنگ سازمانی، نوع صنعت و اندازه شرکت

با دیدی افتضاحی با افزایش بسیاری شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. نتایج بیانگر این امر بود که فرهنگ سازمانی و اندازه از عوامل

مودر در استفاده از سیستم ارزیابی عملکرد می‌باشد.

بنکا و همکاران (2011) به بررسی این امر پرداختند که چگونه میزان‌های ارزیابی عملکرد

منجر به بهبود عملیات می‌شود. این یعنی بر مبنای تئوری‌های فارن برای برنامه‌ریزی شده و بروز

تکنیک‌های خطوط تولید توضیحی انجام شده است. داده های عملکرد کنی می‌باشد در 156 جلسه و

34 مصاحبه نیمه ساختاری‌ای جمع آوری شده است. این کارکردکنی از مورد روند سازه مشکلی،

اطلاعات شرکت و بزرگ‌ها شاید از این سر که روند سازه مشکلی،

نگش کارکنی، فشار اجتماعی درک شده و همان‌گونه درک شده موجب افزایش تأکید و تجاوز

به‌طور عملکرد خصوصا در شرایطی که از میزان‌های ارزیابی عملکرد مشترک استفاده می‌شود.

می‌گردد.

ابل (2011) به بررسی نظری بیشتری بر روان‌شناسی کارت ارتباط متوازن پرداختند

و جزوه‌هایی که پژوهش این گونه را تطبیق بندی نمودند (الف) تاثیرات ابعاد کارت ارزیابی متوازن برحیال کارکردن کارت امتیاز متوازن (ب) تأثیرات طرح‌های کارت امتیاز متوازن چگونه در بین قابلیت مصرف، یادگیری و رشد شخصی به‌طور کلی از ارتباط افزایش می‌کند. (ج) تأثیرات تفاوت‌های فردی در فردیات و نتایج تصمیم‌گیری قضاوتی د. تأثیرات روابط بین

شخصیت بین اعضای گروه با تیم در دوران شبه کارت امتیاز متوازن. (ه) وضعیت‌های تأثیر و فشار

شکایت می‌باشد. این آمیزش با یکدیگر خواهد بود که تا به عملکرد سازمانی با شخصیت آنها تاثیرگذارند. به مهاجرت پیشنهاد داده که

با استفاده از ترکیب قضاوت و تصمیم‌گیری با نظریات احتمال سنجیده‌ی مربیتی که توانسته به‌طور

سیستم‌های بیزی‌مایند که آنها حضور عدم قطعیت محیطی در محیط کسب و کار سازمان (عامل

1 Bianca et al

2 Applet
چگونگی ارتقاء سیستم‌های ارزیابی عملکرد جامع بر عملکرد مدیران از طریق تعیین مدل‌های ذهنی … ۲۱۹

موفقیتی تاثیرات و نتایج متفاوت برای ارزیابی‌های مختلف اشخاص مانند ارزیابی‌های تصمیم-
گیری، ارزیابی‌های بخشی‌ریسک، ارزیابی‌های توانایی شناخت، ارزیابی‌های انگیزه و ارزیابی‌های
ساختار شکست ایجاد خواهد کرد.

هام (2011) در شرکتهای تولیدی استرالیایی به بررسی چگونگی تاثیر سیستم‌های ارزیابی-
عملکرد جامع بر عملکرد مدیران با در نظر گرفتن عواملی که تأثیراتی بر عملکرد جامع بخش مدیران در تأیید
و نتایج این پژوهش بیانگر این امر بود که سیستم‌های ارزیابی عملکرد جامع به مدیران در تأیید
شدت‌های ذهنی شان از عملیات واحد تجاری باری می‌رساند بنابراین با انجام ساخت مرحله‌های ذهنی
جدید از عملیات واحد تجاری تا در سازمان‌هایی با اندکی کوچک و دوره تصدی باینی تاثیرگذار
می‌باشد.

وال و همکارانش (2004) به بررسی تاثیر سنجش‌های مالی و غیر مالی بر نتایج ذهنی پرداختند
و در نتایج بیان نمودند که با توجه به اینکه هر نوع سنجش عملکرد خطاهای خواده‌ای داشت،
نتایج های قابل اعتبارتر عملکرد را می‌توان با ترکیب سنجش‌های دوست آورد نتایج معادل از هر
دو نوع سنجش (مالی و غیرمالی) موضوع گسترش یافته‌های ذهنی خواهد داشت و به پاس منشکلات
اساسی سازمان کمک خواهد نمود.

رهنما و رده‌نشتی و همکارانش (1995) به بررسی ریشه تاریخی جویانه پژوهش‌های رفتاری در
حسیب‌داری مدیریت با تأکید بر تغییرات و روش‌های پژوهش پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از
این بود که رشد و شکل‌گیری مختلف از جمله روان‌شناختی می‌تواند به عنوان یک آنالیز منتقل از هر
حسیب‌داری کمک نماید و روش پژوهش غالب در پژوهش‌های حسابداری مدیریت رفتاری
بررسی‌شده‌است.

نیک بختی و همکارانش (1994) به بررسی تاثیر میزان تحصیلات و تجربه مدیران مالی شرکت-
های زیان‌رسیده شده در بورس اوراق بهادار تهران بر روی ارزیابی اهمیت و اعتماد اینها بر ابتدای مختلف
کارت ارزیابی‌های مالی با نتایج پژوهشی پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که
تحصیلات و تکمیل حسابداری مدیران مالی بر روی میزان اهمیت و اعتماد آنها به میزانی
می‌باشد. همچنین تحصیلات حسابداری مدیران مالی، بر صورت مشابه، در میزان اهمیت و اعتماد آنها به میزانی
در مقایسه معیارهای غیرمالی کارت ارزیابی‌های مالی با نتایج ارتقاء به میزانی
3- فرضیه‌های پژوهش

با عنايت به مبانی نظری مطرح شده فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

فرضیه ۱: تنویع معیار ارزیابی عملکرد جامع بر تایید مدل ذهنی تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

فرضیه ۲: تنویع معیار ارزیابی عملکرد جامع بر ساخت مدل ذهنی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

فرضیه ۳: تاثیب مدل ذهنی بر بهبود عملکرد تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

فرضیه ۴: ساخت مدل ذهنی بر بهبود عملکرد تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

فرضیه‌های ۵و۶: تاثیر تنویع معیار ارزیابی عملکرد جامع بر ساخت مدل ذهنی برای شرکتهای کوچک، قوی‌تر از شرکتهای بزرگ است.

\[ \text{شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش} \]
چکنگی اثرگذاری سیستم‌های ارزیابی عملکرد جامع بر عملکرد مدیران از طریق تجربه مدیریت ... 221

4- روش شناسی پژوهش

این پژوهش از منظر نتیجه اجرای آن یک پژوهش کاربردی، از منظر فراکری اجرای پژوهشی کمی از نظر منطق اجرایی پژوهشی قیاسی-است.labینی، از منظر مدل نظر زیونیزه در زمینه پژوهش های توصیفی ... پیش از شناختی از منظر برخورداری یک پژوهش مقطعی می‌باشد.

برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ادبیات این پژوهش و مباحث نظری مربوط به موضوع از روش مطالعات کتابخانه‌ای و جهت جمع‌آوری داده‌ها جهت آزمون فرضیات از روش میدانی استفاده شده است. از این پژوهش بر پایه استاندار شماره 248 که روابط و بازاریابی آن بررسی و بوسیله‌ی دریافتکننده‌های عضو مشارکت در بررسی یکپارچه، این پژوهش بر پایه‌ی برمبان سطحی طبقاتی درکوپیه و مشتمل بر متغیرهای تیپ معیار ارزیابی عملکرد جامع (متغیر دوونه) مدل‌های ذهنی و عملکرد مدیران (متغیرهای دوونه‌ی دو سطح) انتخاب به منظور جامعیت و به پژوهشی می‌باشد.

نتیجه ارزیابی عملکرد در این پژوهش به مجموعه معیارهای مالی و غیرمالی اطلاق می‌شود که محتوی بر کارکرد یکپارچه‌ای مبتنی بر حساب معیار عملکردی که توانایی تطبیق‌پذیری و کاربردهای فراوان آن در سازمان‌ها در تحقیقات تجربی، بیشتر (2006) مورد بررسی قرار گرفته است. انتخاب سازمان‌ها در این پژوهش نوع معیار ارزیابی عملکرد مشتمل بر 14 گروه می‌باشد که برمبان استانداردهای هنری (2006) مشتمل بر 4 سازه کارکرد یکپارچه‌ای مبتنی بر ارزیابی متوازن استاده‌گردی شده است. سازه‌ها مالی 3 شامل رشد فروش، برایه سرمایه‌گذاری، پایه حقوق صاحبان سهام، جوایز قدری به همین شده هر واحد کالای تولید شده می‌باشد. مرز مشتری 1 نرخ زمان پاسخگویی به مشتریان، 3 تعداد مشتریان، رضایت مشتریان، درصد سرمایه و بر اساس را در بر می‌گیرد. سازه فرآیندی داخل 3 شامل انحراف کارایی مواد، زمان تولید، انحراف کارایی دستمزد و سازه رشدپیاده‌گیری سازمانی شامل مبتنی محدود جدید، رضایت کارکنان می‌باشد.

مدل‌های ذهنی در این پژوهش بر پایه دو سازه نتایج و خاص مدل ذهنی و 6 گروهی طراحی شده توسط حال (2011) انتخاب گردیده است. عملکرد مدیران بر مبنای متغیرهای تیپ معیار یافته توسط ماهونی (1965) بر پایه دو سطح یکپارچه به کار گرفته است. این مباحث، معیاری جامع برای ارزیابی

1Exogenous Variables
2Endogenous Variables
3Financial perspective
4Customer perspective
5Internal perspective
6 Learning and growth perspective
عملکرد مدیران محاسب می‌شود که در مطالعات چنگ (2002)، ایلی و فاکیلاس (2000)،
پارکر (2011) استفاده شده است.

در این پژوهش متغیر تعیین کننده انداره سازمان می‌باشد که در پیشنهاد جامعه و
خارجی انداره سازمان بر مبنای نحوه دارایی‌ها از صورت‌های مالی انداره‌گیری شده است
(بی‌توجهی، 1390).

جهت تحلیل داده‌های این پژوهش نیز نرم‌افزارهای LISREL و SPSS استفاده شده است.

جامعه آماری این پژوهش مدیران ارشد شامل مدیرعامل، رئیس هیئت مدیره، مدیران مالی و
کارشناسان مالی شرکت‌های تولیدی. پذیرش شده‌سازمان. این پژوهش یک مطالعه نظریه‌ای و
Doing از دست‌رسی کسب نتایج زکرای‌سی اقلیت اکتکنی می‌باشد.

از طرفی جهت همگن‌سازی در نمونه و افزایش قابلیت مقایسه شرکتهای نمونه، سایر شرکتها
مانند بالا‌ها و استدگی گروه‌های دیگر مالی، بیمه و سرمایه‌گذاری‌های مالی با توجه به اینکه از نظر
مباحث فعالیت‌بندی شرکتهای تولیدی قابل مقایسه نیستند (طبیعت، نسبت‌های و نسبت‌های ارزیابی ارزیابی)
(1395) و بنابراین ممکن است در این پژوهش مورد بررسی قرار نگرفتند. للمان بررسی‌های انجام‌شده، تعداد شرکت‌های تولیدی پذیرفته شده در مقطع مورد بررسی ۲۷۰ شرکت بود که بصورت تصادفی جامعه آماری پژوهش فوق حدود (0.05) و ۱۰۰ نفر برآورد
شد. این داده‌ها به همراه میزان سرمایه، نوسان نسخه مورد بررسی، نوسان نوسان و
گیرش بصورت نمونه گیری تصادفی در دسترس می‌باشد. در این پژوهش ۴۲۸ پرسشنامه در
شرکت تولیدی پذیرفته شده در مقطع از اوراق بهادار تهران توزیع گردید و پس از اتمام پروپس
نمونه گزینه‌های پرسشنامه صحیح و قابل استفاده در این فرآیند حاصل شد. نخ خو با بستگی‌های
پرسشنامه‌هایی دارند شده قابل استفاده به پرسشنامه‌های ارسال شده ۸۰٪ می‌باشد.

۵- باقته‌های پژوهش

در این پژوهش انتخاب منطوق پرسشنامه توسط اسکوی راهنمای و نیا کننده‌ی خبرگان و با
۱ موردپرسی قرارگرفته‌است. در این مرحله سوالات از نظر نگارشی

اصلاح و یکی از گروه‌های پرسشنامه استاندارد یا (CVR) مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

۲ در سازه ساخت مدل ذهنی با توجه به نظر اسانی حذف شده است. سپس تعداد ۳۰ پرسشنامه گروه‌بندی بایپایه‌ی پژاکز‌سایزی

content validity ratio
چگونگی ارگانیزاسیون سیستم‌های ارزیابی عملکرد جامع بر عملکرد مدیران از طریق تغییر مدیریت دهنی ... 233

با کارگیری ضریب افزایش بالاتر، در نمونه اولیه توزیع شده است. برای این‌که تجربی جدول 1 ضریب
افاک کرونابیشتر از 0/76 می‌باشد که حاکی از پایاپای بارآزمایی بررسی‌های می‌باشد.
همچنین پس از جمع اکثری کلیه بررسی‌های نمونه، روابط تغییری از معیار فریتل و
لارکر (1981) بررسی میانگین واریانس استخراج شده (AVE)، روایی همگرایی بایگانی مربوط (CR)
و تحلیل عاملی مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول 1: ضرایب افزایش کرونای بایگانی ترکیبی و AVE

<table>
<thead>
<tr>
<th>*AVE</th>
<th>پایاپای ترکیبی</th>
<th>تعداد گویه</th>
<th>سازه</th>
<th>تعداد گویه</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.91</td>
<td>0.95</td>
<td>14</td>
<td>تنوو معیار</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.72</td>
<td>0.76</td>
<td>3</td>
<td>تابید مدل ذهنی</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.82</td>
<td>0.86</td>
<td>3</td>
<td>ساخت مدل ذهنی</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.41</td>
<td>0.83</td>
<td>8</td>
<td>بهبود عملکرد</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.41</td>
<td>0.95</td>
<td>28</td>
<td>کل سوالات</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

برمبنای نتایج جدول 1 با توجه به اینکه مقادیر پایاپای ترکیبی در سازه‌های مدل مفهومی
AVE پژوهش بیشتر از 0/76 می‌باشد، نشان از پایاپای ترکیبی بررسی‌های همچنین مقدار
CR>AVE می‌باشد که باید آزمون تحلیل عاملی باید نشان دهد که این امر نیز حاکی از روابط تغییری بررسی‌های می
باشد از طرفی مقدار
جدول 2 بیانگر نتایج آزمون تحلیل عاملی باید داشته باشد و با عنایت به
این امر که کلیه گویه‌ها در 11 می‌باشد، مورد تایید است و همچنین در
سطح خطا 0/06 مقدار T-گویه با بزرگتر از 1119/61 یا 1346/101- می‌باشد
بنابراین همه بارهای عاملی از نظر آماری نیز معنی‌دار هستند و نیازی به حذف هیچ یک از گویه

ها نمی‌باشد.
جدول ۲: نتایج تحلیل عاملی تابعی سازه‌های پژوهش

<table>
<thead>
<tr>
<th>خصائص استاندارد</th>
<th>پارامتر</th>
<th>ت(\text{آماره}^{*})</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مالی</td>
<td>1.000</td>
<td>3.162</td>
</tr>
<tr>
<td>مشتری</td>
<td>1.000</td>
<td>4.727</td>
</tr>
<tr>
<td>فرآیند داخلی</td>
<td>0.507</td>
<td>2.187</td>
</tr>
<tr>
<td>رشد و نواوری</td>
<td>0.970</td>
<td>0.975</td>
</tr>
<tr>
<td>به‌جلال‌کشیدن فرضیات</td>
<td>0.830</td>
<td>1.583</td>
</tr>
<tr>
<td>تغییر در جهت گام تکرار</td>
<td>0.890</td>
<td>1.866</td>
</tr>
<tr>
<td>توسعه و گسترش دیدگاه‌ها</td>
<td>0.740</td>
<td>0.740</td>
</tr>
<tr>
<td>تایید و پشتیبانی عقاید</td>
<td>0.740</td>
<td>1.201</td>
</tr>
<tr>
<td>حفظ و انتقال دیدگاه‌ها</td>
<td>0.811</td>
<td>1.353</td>
</tr>
<tr>
<td>تایید و پشتیبانی فرضیات</td>
<td>0.620</td>
<td>0.620</td>
</tr>
<tr>
<td>برنامه، برنامه</td>
<td>0.857</td>
<td>1.651</td>
</tr>
<tr>
<td>و بررسی</td>
<td>0.670</td>
<td>0.670</td>
</tr>
<tr>
<td>هم‌انگیزه</td>
<td>0.823</td>
<td>1.561</td>
</tr>
<tr>
<td>ارزیابی و اندازه‌گیری</td>
<td>0.524</td>
<td>0.800</td>
</tr>
<tr>
<td>نقطه، نقطه</td>
<td>0.845</td>
<td>1.500</td>
</tr>
<tr>
<td>تایید نیروی انسانی</td>
<td>0.620</td>
<td>0.620</td>
</tr>
<tr>
<td>مذاکره</td>
<td>0.370</td>
<td>0.370</td>
</tr>
<tr>
<td>گزارش‌دهی</td>
<td>0.610</td>
<td>0.610</td>
</tr>
</tbody>
</table>

آمار توصیفی

نمونه‌آماری این پژوهش شامل ۲۵۰ نفر از مدیران استاندارد که درزرسان‌نشده‌می‌باشند. به‌طور کلی این نمونه شامل ۲۳ افراد در جنسیت مرد و ۱۵۰ نفر زن می‌باشد. همچنین اکثر و ۸۸.۸۰٪ از نفراندی نیروی انسانی مورد مطالعه را مطابق جدول ۵ سطح تحلیلات کارشناسی (۱۱۹ نفر) تشکیل داده است.

طبق جدول ۴ تعداد ۳۶ نفر از نمونه مورد بررسی جدول سال سابقه در جدول سال، تعداد ۸۸ نفر دارای سابقه بیش از ۳ سال بازه تعداد ۴ نفر دارای سابقه بیش از ۳ سال بازه اکثر افراد مطابق جدول ۴ تعداد ۳۶ نفر دارای سابقه مدل بیش از ۳ سال بازه در صنایع سیستم‌های نمونه مطابق جدول ۴ این
پژوهش شامل صنعت خودرو و ساخت قطعات (22.7٪)، دارویی (17.1٪)، ماشین آلات و تجهیزات (12.7٪) می‌باشد و متأمکد در جدول ۷ میانگین اندوزه شرکتهای نمونه مورد بررسی ۱۳.۹۵ می‌باشد.

جدول ۳: توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه بر حسب جنسیت

<table>
<thead>
<tr>
<th>جنسیت</th>
<th>درصد فراوانی نسبی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مرد</td>
<td>۸۸.۸</td>
</tr>
<tr>
<td>زن</td>
<td>۱۱.۲</td>
</tr>
<tr>
<td>کل</td>
<td>۱۰۰</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول ۴: توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه بر حسب تحصیلات

<table>
<thead>
<tr>
<th>تحصیلات</th>
<th>درصد فراوانی نسبی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>دیپلم و فوق دیپلم</td>
<td>۷.۲</td>
</tr>
<tr>
<td>کارشناسی</td>
<td>۱۸</td>
</tr>
<tr>
<td>کارشناسی ارشد</td>
<td>۴۷.۶</td>
</tr>
<tr>
<td>دکتری</td>
<td>۹۵.۶</td>
</tr>
<tr>
<td>کل</td>
<td>۱۰۰</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول ۵: توزیع فراوانی شرکتهای مورد مطالعه از نظر صنعت

<table>
<thead>
<tr>
<th>صنعت</th>
<th>درصد فراوانی نسبی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>خودرو و ساخت قطعات</td>
<td>۴۴</td>
</tr>
<tr>
<td>دارویی</td>
<td>۱۸</td>
</tr>
<tr>
<td>ماشین آلات و تجهیزات</td>
<td>۱۳</td>
</tr>
<tr>
<td>غذا</td>
<td>۱۰</td>
</tr>
<tr>
<td>کاشی و سرامیک</td>
<td>۹.۳۶</td>
</tr>
<tr>
<td>فلزات اساسی</td>
<td>۸</td>
</tr>
<tr>
<td>سیمان، آهن و چوب</td>
<td>۸</td>
</tr>
<tr>
<td>لاستیک و پلاستیک</td>
<td>۶</td>
</tr>
<tr>
<td>کاتی غیر فلزی</td>
<td>۴</td>
</tr>
<tr>
<td>نساجی</td>
<td>۲</td>
</tr>
<tr>
<td>فندق شکر</td>
<td>۲</td>
</tr>
<tr>
<td>شیمیایی</td>
<td>۱</td>
</tr>
<tr>
<td>کل</td>
<td>۱۰۷</td>
</tr>
</tbody>
</table>
آزمون فرضیات پژوهش

چهار آزمون فرضیات این پژوهش از آزمون رگرسیون میانی بر مدل معادلات ساختاری و بطور اختیاری تحلیل سرپرستی استفاده داشته است. نتایج آزمون فرضیات این پژوهش بر مبنای ضریب مسیر و آماره $T$ ارور تحلیل و بررسی قرار گرفته است. در صورتی که مقادیر آماره $T$ از عدد $1.64$ برای تا تا $19/96$ - کوچکتر باشد معنادار خواهد بود و فرضیه مربوطه تایید می‌شود و در غیراینصورت فرضیه رد می‌شود (رویکردی $1392$).

نتایج آزمون فرضیات یک تا چهار این پژوهش که در جدول ۸ و شکل ۲ آرائه شده است، یک‌بارگیری این امر است که تنویع معیارهای جامع بر تعیین مدل‌های ذهنی مدیرانده در به بعد تا تا $12/7$، ساخت (۷/۰) مدل ذهنی تناسب مثبت و معنی‌دار دارد و همچنین تنویع معیار ارزیابی مدل‌های جامع به واسطه تعیین مدل‌های ذهنی در همان به بعد تا تا $12/7$، ساخت (۷/۰) مدل‌های ذهنی بر عملکرد مدیران در سطح اطمینان $95$٪ تاثیر مثبت و معنی‌دار دارد.

<table>
<thead>
<tr>
<th>جدول ۸: نتایج آزمون فرضیه‌های یک تا چهار پژوهش</th>
<th>تایید</th>
<th>نتایج</th>
<th>عملکرد</th>
<th>طریق</th>
<th>تایید از</th>
<th>شماره فرضیه</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>۱۲/۷ تا ساخت (۷/۰) مدل ذهنی</td>
<td>-</td>
<td>فرضیه</td>
<td>تابید</td>
<td>۴۹/۴</td>
<td>۷</td>
<td>۱۲/۷ تا ساخت (۷/۰) مدل ذهنی</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۲/۷ تا ساخت (۷/۰) مدل ذهنی</td>
<td>-</td>
<td>فرضیه</td>
<td>تابید</td>
<td>۵۵/۳</td>
<td>۷</td>
<td>۱۲/۷ تا ساخت (۷/۰) مدل ذهنی</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۲/۷ تا ساخت (۷/۰) مدل ذهنی</td>
<td>-</td>
<td>فرضیه</td>
<td>تابید</td>
<td>۴۹/۴</td>
<td>۷</td>
<td>۱۲/۷ تا ساخت (۷/۰) مدل ذهنی</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۲/۷ تا ساخت (۷/۰) مدل ذهنی</td>
<td>-</td>
<td>فرضیه</td>
<td>تابید</td>
<td>۵۵/۳</td>
<td>۷</td>
<td>۱۲/۷ تا ساخت (۷/۰) مدل ذهنی</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول ۷: آماره‌های توصیفی اندوزه شرکتهای مورد مطالعه

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>تعداد</th>
<th>میانگین</th>
<th>مجموعه</th>
<th>انحراف معیار</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مارکیم</td>
<td>۱۲۰</td>
<td>۱۴۰</td>
<td>۱۴۰</td>
<td>۱۸۵</td>
</tr>
<tr>
<td>منابع</td>
<td>۱۰۷</td>
<td>۱۰۷</td>
<td>۱۰۷</td>
<td>۱۸۳</td>
</tr>
<tr>
<td>اندوزه شرکتهای</td>
<td>۱۰۷</td>
<td>۱۰۷</td>
<td>۱۰۷</td>
<td>۱۸۳</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول ۶: توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه بر حسب سابقه مدیریت

<table>
<thead>
<tr>
<th>سال از مدیریت</th>
<th>فراوانی</th>
<th>سال از مدیریت</th>
<th>فراوانی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>تا ۵ سال</td>
<td>۳۰</td>
<td>تا ۶ تا ۱۰ سال</td>
<td>۳۲</td>
</tr>
<tr>
<td>۶ تا ۱۰ سال</td>
<td>۸۳</td>
<td>۱۱ تا ۱۵ سال</td>
<td>۸۹</td>
</tr>
<tr>
<td>بیش از ۱۵ سال</td>
<td>۱۰۰</td>
<td>کل</td>
<td>۳۵۰</td>
</tr>
</tbody>
</table>
شکل ۲: یافته‌های پژوهش در آزمون فرضیات یک تا چهارم

جهت بررسی اثر متغیر تغییرکننده گر اندازه سازمان بر شدت تأثیر متغیر برون‌زا، تی‌نت‌ت‌ف‌م‌ج‌ی‌س‌ک‌ج‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌ک‌ی‌س‌k
چگونگی ارتباطی سیستم‌های ارزیابی عملکرد جامع بر عملکرد مدل‌های ارتباطی تعیین مدل‌های ذهنی ... ٢٣٩

از ارزیابی برآوری کلی الگومفه‌های پژوهش نیز مهندسی که در جدول ١٠ ارائه شده است، بیانگر
این امر است که داده‌های گردآوری شده، مدل‌های پژوهش در حداکثری گردید و معمولاً
برآوری مدل با مقادیر مطلوب آن که در جدول ١٠ ارائه شده است وضعیت مطلوبی را
نشان می‌دهند و بنابراین، همخوانی الگومفه‌های با داده‌های گردآوری شده مورد تایید قرار
می‌گیرد. (متنی، ۱۳۹۲). همچنین میزان تأثیر مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای پژوهش بر عملکرد
مدیریت در جدول ١١ ارائه شده است.

میانی بر تصحیح مدل پژوهش مطلق جدول ٨ و شکل ٢ تایید مدل ذهنی بر عملکرد مدیریت
بر میانی ضریب مسیر محاسبه شده ٢٠٪ تأثیر مستقیم دارد و تأثیر مستقیم ساخت مدل ذهنی
بر عملکرد مدیریت نیز بر میانی ضریب مسیر ٣١٪ می‌باشد. همچنین تاثیر میزان ارزیابی
عملکرد بر میانی ضریب مسیر محاسبه شده میانی بر تصویب مدل پژوهش مطلق جدول ٨ و
شکل ٢ بر عملکرد مدیریت (٢٠٤.٠٩۶.٠٨٢.٠٨٨) تأثیر غیرمستقیم دارد.

میانی بر تصحیح مدل پژوهش مطلق جدول ٩ و شکل ٣ تایید مدل ذهنی بر عملکرد مدیریت
در سازمان‌های با اندازه کوچک بر میانی ضریب مسیر محاسبه شده ٥٨٪ تأثیر مستقیم دارد
و تأثیر مستقیم ساخت مدل ذهنی بر عملکرد مدیریت در شرکت‌های بزرگ نیز بر میانی ضریب
مسیر ٦٩٪ می‌باشد. نتایج ارائه شده در جدول ١١ بیانگر این امر است که ساخت مدل ذهنی
بیشترین اثر کلی را بر عملکرد مدیریت دارد.

جدول ١٠: ارزیابی برآوری کل الگومفه‌های پژوهش

<table>
<thead>
<tr>
<th>مقدار محاسبه شده</th>
<th>مقدار پژوهش</th>
<th>تأثیر مستقیم</th>
<th>تأثیر غیرمستقیم</th>
<th>تأثیر کلی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>RMR</td>
<td>٠.٨٩</td>
<td>٠.٩٨</td>
<td>٠.٩٨</td>
<td>٠.٩٨</td>
</tr>
<tr>
<td>IFI</td>
<td>٠.٩٨</td>
<td>٠.٩٧</td>
<td>٠.٩٧</td>
<td>٠.٩٧</td>
</tr>
<tr>
<td>NNFI</td>
<td>٠.٩٥</td>
<td>٠.٩٦</td>
<td>٠.٩٦</td>
<td>٠.٩٦</td>
</tr>
<tr>
<td>NFI</td>
<td>٠.٨٥</td>
<td>٠.٨٦</td>
<td>٠.٨٦</td>
<td>٠.٨٦</td>
</tr>
<tr>
<td>CFI</td>
<td>٠.٩٥</td>
<td>٠.٩٨</td>
<td>٠.٩٨</td>
<td>٠.٩٨</td>
</tr>
<tr>
<td>Chi Square/ DF</td>
<td>٣٠</td>
<td>٣٠</td>
<td>٣٠</td>
<td>٣٠</td>
</tr>
<tr>
<td>RMSEA</td>
<td>٠.٨٩</td>
<td>٠.٨٩</td>
<td>٠.٨٩</td>
<td>٠.٨٩</td>
</tr>
<tr>
<td>GFI</td>
<td>٠.٨٥</td>
<td>٠.٨٦</td>
<td>٠.٨٦</td>
<td>٠.٨٦</td>
</tr>
<tr>
<td>AGFI</td>
<td>٠.٨۵</td>
<td>٠.٨٦</td>
<td>٠.٨۶</td>
<td>٠.٨۶</td>
</tr>
<tr>
<td>RFI</td>
<td>٠.٩٥</td>
<td>٠.٩٨</td>
<td>٠.٩٨</td>
<td>٠.٩۸</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول ١١: تأثیر مستقیم، غیر مستقیم و کلی متغیرها بر عملکرد مدیریت

<table>
<thead>
<tr>
<th>نام متغیر</th>
<th>تأثیر مستقیم</th>
<th>تأثیر غیرمستقیم</th>
<th>تأثیر کلی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>نوع معیار</td>
<td>٠.٧۱٦٢</td>
<td>-</td>
<td>٠.٧۱٦٢</td>
</tr>
<tr>
<td>تایید مدل ذهنی</td>
<td>-</td>
<td>٠.٢۶</td>
<td>٠.٢۶</td>
</tr>
<tr>
<td>ساخت مدل ذهنی</td>
<td>-</td>
<td>٠.٨٣</td>
<td>٠.٨۷</td>
</tr>
<tr>
<td>ساخت مدل ذهنی کوچک</td>
<td>-</td>
<td>٠.٥۸</td>
<td>٠.٥٨</td>
</tr>
<tr>
<td>ساخت مدل ذهنی بزرگ</td>
<td>-</td>
<td>٠.٥٩</td>
<td>٠.۵٩</td>
</tr>
</tbody>
</table>
بیش و تنقیدی گیری

سیستم‌های ارزیابی عملکرد جمعی برای استفاده از معیارهای ارزیابی عملکرد ارائه می‌دهند که با دارا بودن معیارهای عملیاتی مانند رضایت مشتری، قابلیت‌های داخلی و فعالیت‌های بازاریابی و رشد، مکمل معیارهای مالی‌سنتی در پاسخ‌گویی به نیاز‌های سازمان‌های نظامی در محوطه پیش‌روی می‌باشند. هر معیار نشان‌دهنده عملکرد مربوط به مراحل مختلف بر اساس نظر داده‌های است و در این دوره به‌عنوان مثبَت عملکرد را می‌توان با ترکیب معیارهای ارزیابی عملکرد بیشتر اورانژپانل‌ریپیری از دو نوع معیارهای عملکرد مالی و غیرمالی موجب بهبود یادگیری شناختی و افزایش اعتمادهای دهی خواهد شد و عملکرد سازمان را بهبود می‌یابد ول و همکارانش (2004). جهت انجام این مطالعه است، ارزیابی عملکرد جمعی از نظر‌گرفتن تنوع معیارهای ارزیابی به طور متقارن و در نهایت ارائه ارزیابی کلی، بسیار به‌همتی است. معیارهای

ارزیابی عملکرد جمعی توانت‌دراسات ساخت و تایید مدل‌های دهی مدل‌های گونگی

فعالیت‌ها، عملیات و عضویت مفید مشقت سازمان و درک بین‌در حساب عقل و معلولی خواهد شد و این امر می‌تواند افزایش مدیران جهت راهبردی و تایید مدل‌های دهنده افزایش دهد و از نظری دیگر منجر به بررسی و اعتبار‌بخشی مفاهیمی که موجب ساخت مدل‌های دهنده واقعی برای نشانهای بیشتر از محفظه

سازمانی است. شود.

این پژوهش به بررسی چگونگی انتخاب‌های سیستم‌های ارزیابی عملکرد جمعی بر عملکرد مدرن انجام شد. به‌وسعت مدل‌های دهی مدل‌های دهی نهایت مدل‌های پدیده‌آمیز، اختیارهای این پژوهش بین‌در حساب عقل و معلولی خواهد شد و این امر می‌تواند افزایش مدیران جهت راهبردی و تایید مدل‌های دهنده افزایش دهد و از نظری دیگر منجر به بررسی و اعتبار‌بخشی مفاهیمی که موجب ساخت مدل‌های دهنده واقعی برای نشانهای بیشتر از محفظه

نورتون، 2006، چهل و چهل و سه، 1395، سالنیک، 1397، 2008، جهت ساخت و تایید مدل‌های دهی نهایت مدل‌های پدیده‌آمیز، اختیارهای این پژوهش بین‌در حساب عقل و معلولی خواهد شد و این امر می‌تواند افزایش مدیران جهت راهبردی و تایید مدل‌های دهنده افزایش دهد و از نظری دیگر منجر به بررسی و اعتبار‌بخشی مفاهیمی که موجب ساخت مدل‌های دهنده واقعی برای نشانهای بیشتر از محفظه

1Wall et al
چگونگی انتخاب سیستم‌های ارزیابی عملکرد جهت پرورش عملکرد می‌تواند از طریق تعیین مدیریت‌های ذهنی ...

موریس، 1993، جوان‌مرد و وختی، 138، علامه و مقدمه، 138، واندوپوسی و هیپنوس

همچنین در ساخت مدل‌های ذهنی، توصیه‌های شناختی اشخاص در بررسی‌گیری باورهای و
جهانی سوگواریان اطلاعات ناشی از ویژگی‌های مدیران و شرایط محلی می‌تواند بر نحوه
استفاده مدیران از معیارهای ارزیابی عملکرد تاثیر بگذارد. یکی از ویژگی‌های تاثیرگذار بر
بکارگیری سیستم‌های ارزیابی عملکرد جامع در مدیریت می‌باشد. باقی‌های این پژوهش
بیانگر این امر است که مدیران با دوره‌های نماید مدیرین‌شکست در سازمان، اطلاعات بیشتری
با حذف فیلتر می‌کنند در حالی که مدیران با دوره‌های نماید مدیرین کمتر بیشتره گستره
اطلاعات انتخابه می‌نمایند و اطلاعات را کمتر به صورت انتخابه و سوگواری نفسی می‌کنند از
تغییر معیار سیستم‌های ارزیابی عملکرد جامع پیشتر استفاده می‌نماید (موفقیت با پژوهش‌های
آموزش، 1986، گرگ، 200، 2011، کسکی، 2، پیر و همکاران، 1997).

با اینحال در این پژوهش، اندیش سازمان به عنوان ویژگی محتوایی یک کیفیتی دیگر ارزیابی
عملکرد در ساخت مدل‌های ذهنی نتایج معنی‌داری نداشت است و تغییر معیارهای مالی و غیرمالی
در شرکت‌های کوچک موجب ساخت بیشتر مدل‌های ذهنی توسیع مدیران نمی‌شود. این امر
می‌تواند ناشی از اختلاف سلسله‌مراتبی و رسمی مشابه شرکت‌های کوچک و بزرگ دبیرفته‌شد.
در بورس اوراق بهادار غیرنظامی که منجر به مشابه شدن میزان اطلاعات رسمی و غیررسمی
شرکت‌های با اندیش بزرگ و غیرنظامی بکارگیری نوع معیار ارزیابی عملکرد به میزان مشابه
شده است (موفقیت پژوهش‌های هدی‌فر و جانسون، 1986) (برستون، 1984) (استاول و پوتگر
1990) (مختلف پژوهش‌های از 200) (البتله در این پژوهش شرکت‌های کوچک و بزرگ به میزان
میزان دارایی‌ها طبقه‌بندی شده است و ممکن است با تغییر نوع میزان مثل میزان درصدی برپایی
تعداد کارکنان در میزان تولید و نتایج متفاوتی نیز کسب شود.

یکینی بر روی نتایج آزمون فرضیات این پژوهش به طراحی سیستم‌های ارزیابی عملکرد پیشنهاد
می‌شود که تغییر از معیارهای مالی و غیرمالی را در سیستم‌های مدیریت عملکرد جهت استفاده
از مزایای ارزیابی عملکرد جامع طراحی نمایند و به تحلیلگران و مدیران سازمان‌ها خصوصا
مدیران سازمان‌ها با دوم‌تبدیل کمتر پیشنهاد می‌شود از تغییر معیار‌های عملکرد
بیشتری جهت ساخت و تعیین مدل‌های ذهنی خود با انتخاب به اینکه ساخت و نمایش مدل‌های
ذهنی علی‌رغم عملکرد نابله‌گذار است، استفاده بهینه نمایند. همچنین مدیران ارشد جهت ترغیب
به نکات می‌توانند از نوع قراردادهای انگیزشی‌بیمه‌های عملکرد جامع کسب شده از سیستم‌های
های ارزیابی عملکرد جهت دستیابی به اهداف سازمان بهره‌گیرند.
به پژوهشگران این پیشنهاد می‌شود جهت تعیین تجربی فرضیه‌های این پژوهش و کسب نتایج قابل تکثیر، پژوهش حاضر را با دانستن گرفتن منوی از معیارهای ارزیابی عملکرد اقتصادی و حسابداری، انتخاب گرای سایر شرکت‌ها می‌تواند بر معیار تعداد کارکنان، بکارگیری سایر روش‌های اندازه‌گیری عملکرد مدل مورد پژوهش قرار دهد.

در رابطه با نتایج این پژوهش باید توجه نمود که این پژوهش نیز مانند هر پژوهش علمی دیگر

با محدودیت‌های موجود است. این پژوهش، پژوهشی مقیاسی در شرکت‌های تولیدی پذیرفته شده در بورس اروپا به‌دراز تهران می‌باشد و باید این‌ها ایستا می‌باشد و در تعیین نتایج آن بی‌سابر شرکت‌ها و مقاطع زمانی دیگر باید باید اختیاری شود، ابزار سنجش این پژوهش پرسشنامه با طیف وسیعی می‌باشد که معیار ارزیابی کیفی که رفتار یا نگرش آزمودنی را می‌سنجد دارد.

محدود‌دنیایی از قبیل عدم دقت پاسخگویان، محدودیت کاری پاسخ می‌باشد. از طرفی پاسخ‌های پژوهش‌های که به‌طوری ارزیابی در ارزیابی عملکرد می‌بردند نیز چیزی با دقت تفسیر شود، زیرا بر عملکرد سازمانی خود گزارش شده، نمی‌تواند این امر می‌تواند به دو خطا سوگری سیستم‌های و خطای ارزیابی پاسخ‌دهندگان از عملکرد خود شود. با این حال، این‌ها بر خری مطالعات در حوزه حسابداری مدل‌سازی همچنین از سنجش ذهنی استفاده می‌کند. برای برخی سازمان‌ها و سطوح آنالیز امکان بکارگیری عملی روش‌هایی وجود ندارد و برخی فعالیت‌ها (مانند عملکرد خدمت مشتری، کاریابی و رضایت کارکنان) را نیم‌توان به آسانی با معیارهای کمی ارزیابی نمود (یادداشته و اول، و همکاران، ۲۰۲۰).

7- ضمیمه: پرسشنامه پژوهش

مدیر/صاحب‌نظر محترم

با عرض سلام

احتمالاً پرسشنامه‌ای که باید بر دارد مرتبط با پژوهش به‌دراز بررسی نشانه‌های ارزیابی عملکرد جمع بر مدل‌های دمی‌با تکنیک‌های مدل‌سازی می‌باشد که آن‌ها نمی‌توانند با هم‌راه صمیمانه‌ای خود جهت تحقق اهداف این پژوهش بی‌بوده را برای امکان ارزیابی اطلاع و زمانی که شما در پاسخ‌گویی دقیق این پرسشنامه می‌باشید می‌تواند کاملاً تحقیق را ادامه دهد و نتایج این پژوهش را در صورت تمایل شما به امیل ارسال می‌نمود.

با تشکر از توجه و لطف شما

مشخصات فردی:

جنسیت: زن 
مرد
**چگونگی ارگاندوزی سیستم‌های ارزیابی عملکرد جامع برای عملکرد مدیران از طریق تعیین مدیره‌های ذهنی ...**

**میزان حصلات: دیپلم □ فوک دیپلم □ لیسانس □ فوق لیسانس □ دکتری □**

سابقه خدمت: زیر 10 سال □ 10 تا 15 سال □ 20 سال به بالا □

لطفا نظر خود را در رابطه با هریک از سوالات با علامت گذاشی برای طیف های مرتبه بین بفرمایید.

<table>
<thead>
<tr>
<th>رنگ</th>
<th>سازه‌ها</th>
<th>گویه‌ها</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>5</td>
<td>1.5</td>
<td>چه میزان از معیار رشد فروش توسط تیم مدیریتی ارشد واحد تجاری شما جهت ارزیابی عملکرد استفاده می‌شود.</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>3.5</td>
<td>چه میزان از معیار براده سرمایه گذاری توسط تیم مدیریتی ارشد واحد تجاری شما جهت ارزیابی عملکرد استفاده می‌شود.</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>4.5</td>
<td>چه میزان از معیار حکم‌های حقیقی توسط تیم مدیریتی ارشد واحد تجاری شما جهت ارزیابی عملکرد استفاده می‌شود.</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>5.5</td>
<td>چه میزان از بهای تمام شده هر واحد کالای تولید شده توسط تیم مدیریتی ارشد واحد تجاری شما جهت ارزیابی عملکرد استفاده می‌شود.</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>1.6</td>
<td>چه میزان از نرخ زمان باشگاهی به مشتریان توسط تیم مدیریتی ارشد واحد تجاری شما جهت ارزیابی عملکرد استفاده می‌شود.</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>3.6</td>
<td>چه میزان از تعداد شکایات مشتریان توسط تیم مدیریتی ارشد واحد تجاری شما جهت ارزیابی عملکرد استفاده می‌شود.</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>4.6</td>
<td>چه میزان از بررسی رضایت مشتریان توسط تیم مدیریتی ارشد واحد تجاری شما جهت ارزیابی عملکرد استفاده می‌شود.</td>
</tr>
<tr>
<td>شماره</td>
<td>متن</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-------</td>
<td>-----</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>توسط تیم مدیریتی ارشد وحد تجاری شما جهت ارزیابی عملکرد استفاده می‌شود.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>توسط تیم مدیریتی ارشد وحد تجاری شما جهت ارزیابی عملکرد استفاده می‌شود.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>توسط تیم مدیریتی ارشد وحد تجاری شما جهت ارزیابی عملکرد استفاده می‌شود.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>توسط تیم مدیریتی ارشد وحد تجاری شما جهت ارزیابی عملکرد استفاده می‌شود.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>توسط تیم مدیریتی ارشد وحد تجاری شما جهت ارزیابی عملکرد استفاده می‌شود.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>توسط تیم مدیریتی ارشد وحد تجاری شما جهت ارزیابی عملکرد استفاده می‌شود.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>در بکارگیری مبایهای عملکرد من عموماً همکاری را درباره راه‌های عملیاتی وحد تجاری به‌جای می‌گیرد.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>در بکارگیری مبایهای عملکرد من عموماً همکاری را درباره راه‌های عملیاتی وحد تجاری به‌جای می‌گیرد.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>در بکارگیری مبایهای عملکرد من به صورت پیوسته دیده‌ای را در وحد تجاری توزیع و گسترش می‌دهد.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td>معمولاً مبایهای عملیاتی وحد تجاری با بکارگیری مبایهای عملکرد نابود و پشتیبانی می‌شود.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>معمولاً مبایهای عملیاتی وحد تجاری با بکارگیری مبایهای عملکرد نابود و پشتیبانی می‌شود.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>معمولاً مبایهای عملیاتی وحد تجاری با بکارگیری مبایهای عملکرد نابود و پشتیبانی می‌شود.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>شماره</td>
<td>عنوان</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-------</td>
<td>-------</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>عملکرد خود را در مخلوط بر روی روزی چگونه ارزیابی می‌شود (عنوان یک عامل در مخلوط تعبیر نکنيد، سیستم برنامه کاری، نظیر)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>عملکرد خود را در مخلوط تحقیق و بررسی چگونه ارزیابی می‌شود (جمع‌آوری و آماده‌سازی اطلاعات جهت ثبت گزارش‌ها و سوابق حساس می‌باشند گیری، تحلیل شغلی)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>23</td>
<td>عملکرد خود را در مخلوط همان‌گونه چگونه ارزیابی می‌شود (عنوان مثال در مخلوط تبادل اطلاعات با سایر سازمان‌ها (کارکنان، شرکت‌ها))</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>24</td>
<td>عملکرد خود را در مخلوط ارزیابی چگونه ارزیابی می‌شود (عنوان مثال در مخلوط ارزیابی (گزارش عملکرد کارکنان، ارزیابی خروجی‌ها) ارزیابی گزارش مالی، تصویب درخواست‌های بررسی محسوب)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>25</td>
<td>عملکرد خود را در مخلوط نظامت چگونه ارزیابی می‌شود (عنوان مثال نظامت بر کارکدان، توضیح فعال کار به کارکدان تن، تخصیص کار، بررسی شکایات)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>26</td>
<td>عملکرد خود را در مخلوط تنظیم بروز انتخاب چگونه ارزیابی می‌شود (مانند استفاده، مصالح، انتخاب کارکنان جدید، تربیت و آموزش کارکنان)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>27</td>
<td>عملکرد خود را در مخلوط مشترک چگونه ارزیابی می‌شود (مانند مأموری خروجی‌رشوش با فرآیند برای محل مصرف دیدن، چانه‌زنی)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>28</td>
<td>عملکرد خود را در مخلوط گزارش‌دهی چگونه ارزیابی می‌شود (مانند ارائه گزارش از واحد تجاری به افراد یا گروه‌های درون‌سازمانی و برون‌سازمانی)</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

منابع:

اصغریاده، مجدی؛ قائمی، نورعلی؛ ابوالقاسمی، حسن آبادی (1392). عمامل مؤثر بر فعل سازی مدنی‌های دهنی در تحلیل اطلاعات، مجله امنیت پزوهی، شماره 12، ص 144-149.
به‌مدت، به‌من: عربی، مهندسی، حسن بور، شبکه (1395). پژوهش‌های تجربی و روش‌شناسی
در حسابداری (چاپ اول)، تهران: 104.
جوامورد، حیب‌الله، صنایع، قاضیه (1388). بررسی رابطه بین مهرت‌های فردی، پیادگیری،
سازمانی، ناوگان و عملکرد سازمانی در صنایع کوچک و متوسط استان مرکزی،
مجله پژوهش‌های مدیریت راهبردی، دوره 16، شماره 96، صص 46-98.
رابینز استیفن (176). مدیریت رفتار سازمانی (چاپ اول) (علی پارسی‌آباد و سید محمد
اعرابی)، تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، ص صص 972-976.
رحمان سرشت، حسین؛ مقدم، علی‌رضا (1386). نقش مدل‌های ذهنی در فرآیند تغییر سازمانی
(مطالعه موردی یکی از شرکت‌های تولیدکننده کافه نیو در ایران)، دانش
مدیریت، شماره 28، صص 34-37.
رهنمای رودیشتنی فردون (1393). کاربرد مدلهای روانشناختی در حسابداری مدیریت (چاپ
اول)، انتشارات ترمه، ص صص 119-176.
رهنمای رودیشتنی فردون، خرداری، سیدنا ایمنی، محسن (1395). ریشه‌های تاریخی جریان
پژوهش‌ها در حسابداری مدیریت رفتاری (نظری، ها و روش‌های پژوهشی)، دوفصل‌نامه
حسابداری ارزشی و رفتاری، شماره 1، ص صص 53-58.
رهنمای رودیشتنی فردون (1391). حسابداری مدیریت رفتاری روبرت نوویرو-ارش آفرینی
و کاربردی (چاپ اول)، دانشگاه آزاد اسلامی: سامان‌چارب و انتشارات، ص صص 27-
۵ به عنوان BSC شناختی رضا آری‌آبی و علی‌محمدنی (1386). طراحی و اجرای
سیستم جامع ارزیابی عملکرد، اقتصاد مدیریت، شماره 67، ص صص 11-100.
علاقه، سید محسن؛ مقدمی، مهدی (1389). بررسی رابطه میان پایداری سازمانی و عملکرد
سازمانی: مطالعه موردی یکی از شرکت‌های تولیدکننده کافه نیو در ایران، پژوهش‌های مدیریت
اجرا (چاپ اول)، 101، شماره 10، ص صص 38-40.
متوسلی، محمود، غلامحسینی‌مقدم، مهدی (1392). پژوهشی بررسی مدل‌های ذهنی و عملکرد
اقتصادی با تکنولوژی، نهایی و علم شناختی، تحقیقات اقتصادی، دوره 39، شماره 2، ص صص 409-
385.
محمودعلی‌نژاد، مجید (1376). بررسی آزمایشی اثر مدل بر عملکرد، علم انسانی دانشگاه
اژه‌زن (چاپ اول)، شماره 22، ص صص 27-27.
معطوفی، مهدی، تاج‌دیگی، کیانی، افکاری، حسنعلی (1385). نظریه گرایی به یادبودی بر
ناوری و عملکرد سازمانی، چشم‌انداز مدیریت بازرگانی (پیام مدیریت)، دوره 37، شماره
4، ص صص 21-57.


Hall, Matthew. 2011. Do comprehensive performance measurement systems help or hinder managers mental model development?. Management Accounting Research 22: 98–120.


