

مجله حسابداری سلامت، سال دهم، شماره دوم، پیاپی ۲۶، پاییز و زمستان ۱۴۰۰، صص. ۸۵-۶۴

مطالعه آثار تعدیل کنندگی نااطمینانی محیطی بر رابطه بین بودجه‌ریزی مشارکتی و عملکرد در بیمارستان‌ها، با در نظر گرفتن نقش اطلاعات مرتبط با شغل و پذیرش هدف

دکتر رامین زراعتگری^۱، نسیم منجزی^۲ و امیر عوض‌پور^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۹/۰۸

تاریخ اصلاح نهایی: ۱۴۰۰/۰۵/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۱۸

چکیده

مقدمه: این مطالعه با در نظر گرفتن شرایط نااطمینانی محیطی، آثار عوامل انگیزشی و شناختی بودجه‌ریزی مشارکتی را بر عملکرد مدیران بالینی تعیین می‌کند.

روش پژوهش: پژوهش حاضر به صورت مقطعی و با به کارگیری پرسش‌نامه اجرا شده است. همه مدیران بالینی بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های دولتی استان فارس در سال ۱۳۹۷ جامعه آماری را تشکیل می‌دهند. نمونه پژوهش شامل ۱۴۳ نفر از مدیران بالینی بیمارستان‌ها است. فرضیه‌های پژوهش به روش «تحلیل مسیر» و با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۵ آزمون شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بودجه‌ریزی مشارکتی و عملکرد مدیران به وسیله نقش میانجی پذیرش هدف و اطلاعات مرتبط با شغل رابطه دارد. در شرایط نااطمینانی محیطی بالا نیز رابطه میانجی مشارکت و عملکرد، از طریق پذیرش هدف و اطلاعات مرتبط با شغل، قوی‌تر است.

نتیجه‌گیری: مدیران بیمارستان‌ها باید با مشارکت بیشتر مدیران سطوح مختلف در فرایند بودجه‌ریزی، زمینه‌های بهبود عملکرد بودجه‌ای سازمان را فراهم کنند. گفتنی است که بودجه‌ریزی مشارکتی می‌تواند با تبادل اطلاعات مدیران سطوح مختلف، به ویژه در شرایطی که نااطمینانی محیطی بالا است، سودمند واقع شود.

واژه‌های کلیدی: اطلاعات مرتبط با شغل، بودجه‌ریزی مشارکتی، پذیرش هدف، عملکرد بودجه‌ای بیمارستان، نااطمینانی محیطی.

۱. استادیار، گروه حسابداری، دانشگاه سیستان و بلوچستان، اهواز، ایران (نویسنده مسئول، رایانامه: ramin@acc.usb.ac.ir؛ دورنگار: ۳۱۱۳۶۲۵۶-۰۵۴).

۲. کارشناسی ارشد حسابداری، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران (رایانامه: nasimmonjezi20@gmail.com).

۳. کارشناسی ارشد حسابداری، گروه حسابداری، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران (رایانامه: amiravazpor55@gmail.com).

مقدمه

سازمان‌های بخش عمومی همواره به دنبال دستیابی به عملکرد بودجه‌ای مناسب و رشد و بهبود آن هستند (۱). رسیدن به این مهم نیازمند کارایی و اثربخشی نظام بودجه‌ریزی است اما در کشورهای در حال توسعه نظام بودجه‌ریزی اثربخشی کافی ندارد و به طور بهینه عمل نمی‌کند (۲). تعداد زیادی از پژوهش‌ها بر تأثیر بودجه‌ریزی مشارکتی بر بهبود عملکرد کارکنان تأکید داشته‌اند. برخلاف پیش‌بینی‌های گسترده درباره آثار بودجه‌ریزی مشارکتی بر عملکرد بودجه‌ای، شواهد تجربی موجود ناهمگن است (۱ و ۳). از دیدگاه برخی از پژوهشگران چنین شواهدی می‌تواند به دلیل وجود متغیرهای دیگری باشد که در این رابطه ایفای نقش می‌کند (۱ و ۴). اعتقاد بر این است که بیشتر مدیران سطوح مختلف در بودجه‌ریزی سازمان خود نقش دارند (۲). به طور کلی، ۳ رویکرد درباره تهیه بودجه وجود دارد: رویکرد بالا به پایین، رویکرد پایین به بالا و رویکرد ترکیبی. در سازمان‌های وابسته به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ایران برای تهیه بودجه از رویکرد ترکیبی استفاده می‌شود (۲). البته، به تازگی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی با بکارگیری شیوه‌های نوین بودجه‌ریزی (بودجه‌ریزی بر مبنای عملکرد) اقدام به تهیه بودجه کرده است که این امر بدون دخالت و مشارکت مدیران سطوح مختلف امکان‌پذیر نیست. در همین زمینه، پژوهش‌های پیشین داخلی در حوزه بودجه‌ریزی مشارکتی در وزارت بهداشت نیز می‌تواند گواهی بر مشارکت مدیران

سطوح مختلف این وزارتخانه در بودجه‌ریزی باشد (۲)، ۵ و ۶). می‌توان گفت در مجموعه وزارت بهداشت و درمان کشور شواهد اندکی درباره آثار بودجه‌ریزی مشارکتی بر عملکرد بودجه‌ای وجود دارد. به عبارتی پیامدهای مشارکت مدیران سطوح مختلف در تهیه بودجه بر عملکرد آن‌ها ناشناخته مانده است. در این رابطه، این پژوهش به دنبال پاسخی برای این موضوع است که در بیمارستان‌های دولتی کشور، بودجه‌ریزی مشارکتی چگونه می‌تواند عملکرد بودجه‌ای مدیران را تحت تأثیر قرار دهد؟

مشارکت در بودجه‌ریزی فرایندی است که مدیران عملکرد بخش‌های مرتبط با بودجه را ارزیابی می‌کنند و در تنظیم بودجه لحاظ می‌کنند (۲). اعتقاد بر این است که بودجه توانایی تأثیرگذاری بر مشارکت افراد در تعیین و پذیرش اهداف بودجه را دارد (۴ و ۷). از طرف دیگر، مشارکت افراد در بخش‌های مختلف برای تهیه بودجه، جریان افقی و عمودی اطلاعات را بهبود می‌بخشد و از نامتقارنی اطلاعاتی بین آن‌ها می‌کاهد (۲). انتظار می‌رود که بودجه‌ریزی مشارکتی بتواند از طریق پذیرش اهداف و اطلاعات مرتبط با شغل بر عملکرد تأثیر بگذارد. این در حالی است که هم‌اکنون به دلایلی همچون تحریم‌های اقتصادی در کشور و در نتیجه در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، میزان نااطمینانی محیطی بالایی وجود دارد (۲). چنین شرایطی شاید همه روابط تنظیم‌شده مدیران در بودجه را دستخوش تغییر قرار دهد (۳). در واقع، در این شرایط امکان دارد نااطمینانی محیطی، رابطه بودجه‌ریزی مشارکتی و عملکرد را تحت تأثیر قرار دهد. با این حال،

شواهد تجربی در این زمینه اندک است. در نتیجه، مسئله دیگر این پژوهش آن است که آیا نااطمینانی محیطی، در رابطه بین بودجه‌ریزی مشارکتی و عملکرد ایفای نقش می‌کند؟

پژوهش‌های پیشین با تأکید بر نقش‌های چندبعدی مشارکت به شناسایی عوامل مختلف ذاتی در فرایند مشارکتی پرداخته‌اند؛ ازجمله این عوامل می‌توان به عوامل اجتماعی بحث گروهی، عوامل انگیزشی در تنظیم اهداف و عوامل شناختی اشتراک اطلاعات اشاره کرد. همان‌طور که در پژوهش‌های پیشین انتقاد شده است (۱۰-۸)، بیشتر پژوهش‌های پیشین تک‌بعدی بوده‌اند چراکه این عوامل را به‌صورت جداگانه بررسی کرده‌اند و شواهد تجربی کافی درباره ادغام جنبه‌های مختلف با یکدیگر وجود ندارد. این پژوهش تلاش می‌کند تا با ترکیب هر دو جنبه انگیزشی و شناختی مشارکت بخشی از این کمبود را جبران کند. پژوهش‌های پیشین همواره بر ویژگی انگیزشی و شناختی مشارکت تأکید داشته است. برای نمونه، لوکه و همکاران بیان کرده‌اند که انگیزه کار و درک شناختی مهم‌ترین مزایای تصمیم‌گیری مشارکتی است (۱۱). مطابق با این دیدگاه و با بررسی پیشینه موجود، این پژوهش دو متغیر پذیرش اهداف و اطلاعات مرتبط با شغل را مورد بررسی قرار می‌دهد چرا که آن‌ها در تعیین نقش آثار انگیزشی و شناختی مشارکت با اهمیت است. این یعنی مشارکت با دو روش بر عملکرد تأثیر می‌گذارد: اول، اثرگذاری بر انگیزش، برای افزایش پذیرش و در نتیجه تعهد به اهداف تنظیم‌شده مشارکتی است. دوم، اثرگذاری بر فرایند شناختی، برای کسب و

استفاده از اطلاعات مرتبط با شغل و اشتراک اطلاعات است. ازطرفی، این پژوهش با به‌کارگیری الگویی یکپارچه به شناسایی متغیرهای میانجی و تعدیل‌کننده که مکمل یکدیگرند، می‌پردازد و سعی می‌کند تا توضیحات کامل‌تری درباره مشارکت در تهیه بودجه ارائه دهد. این در حالی است که طرف‌داران زیادی برای استفاده از الگوهای غیرمستقیم وجود دارد (۳ و ۱۲)؛ به‌طوری‌که کوالسکی و همکاران بیان می‌کنند برای انجام تحلیل جامع‌تر به پژوهش‌های یکپارچه‌ای نیاز است که در آن‌ها ترکیبی از متغیرهای میانجی‌گر و تعدیل‌کننده به‌عنوان مکمل یکدیگر بررسی شود (۸). برخلاف بسیاری از پژوهش‌های پیشین خارجی در این زمینه که از داده‌های نظرسنجی‌شده در فرهنگ غربی استفاده کرده است، این پژوهش از مدیران ایرانی استفاده کرده است. با وجود پژوهش‌های گسترده در غرب، اثربخشی بودجه‌ریزی مشارکتی برحسب نظریه‌های موجود در سایر فرهنگ‌ها به‌نسبت کم است (۱۲). در این ارتباط، پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند که ممکن است در فرهنگ‌های مختلف، افراد نظرهای متفاوتی برای عکس‌عمل نشان‌دادن و شیوه‌های مدیریتی داشته باشند (۹، ۱۳ و ۱۴). این موضوع در حالی است که برخی از جوامع مانند پزشکان ویژگی‌های منحصربه‌فردی دارند. بر این اساس، در این مطالعه مدیران بالینی حوزه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی کشور ارزیابی شده‌اند؛ چراکه بخش زیادی از بودجه دولت در بیمارستان‌ها و وزارت بهداشت مصرف می‌شود. با وجود اهمیت بودجه به‌عنوان وسیله‌ای برای تأثیرگذاری بر عملکرد در حوزه بهداشت و درمان

اطلاعات مرتبط با شغل ارزیابی شده است. بودجه‌ریزی مشارکتی روشی از بودجه‌ریزی است که به سطح مشارکت کارکنان یک سازمان در فرایند تهیه بودجه اشاره دارد؛ به‌طوری‌که آن‌ها فرصت استفاده از توانایی‌های خود را در این فرایند داشته باشند (۵). این شیوه بودجه‌ریزی به‌طور بالقوه می‌تواند بر عملکرد بودجه‌ای اثرگذار باشد. از این رو، عملکرد بودجه‌ای به این معنا است که سازمان تا چه اندازه توانسته است به اهداف بودجه‌ای خود دست پیدا کند (۶). بررسی پیشینه موجود نشان می‌دهد که دو متغیر میانجی پذیرش هدف و اطلاعات مرتبط با شغل ممکن است شامل نقش‌های دوگانه مشارکت، یعنی آثار انگیزشی و شناختی باشد (۳). برخی از پژوهشگران (۲۳ و ۲۴) بیان کرده‌اند که پیشینه تجربی درباره نقش پذیرش هدف اندک است. در واقع، پژوهش‌های قبلی شواهدی درباره نقش واسطه‌ای این متغیر در محیط تجربی را نشان داده است (۲۵) اما شواهد قوی در این زمینه هنوز ارائه نشده است. از سوی دیگر، به‌تازگی نقش میانجی اطلاعات مرتبط با شغل، بیشتر بررسی شده است اما نقش مهم دیگر مشارکت، یعنی نقش انگیزشی، در نظر گرفته نشده است. در این ارتباط، الگوی این پژوهش با ترکیب این دو واسطه مهم در چارچوبی واحد، ادبیات پیشین را گسترش می‌دهد.

همچنین، الگوی پیشنهادی نشان می‌دهد که هریک از روابط ساختاری می‌تواند تحت تأثیر نااطمینانی محیطی قرار گیرد. نااطمینانی محیطی یکی از متغیرهایی است که شیلدز و شیلدز به‌عنوان متغیر پیش‌بین (نه تعدیل‌کننده) بودجه‌ریزی مشارکتی از آن

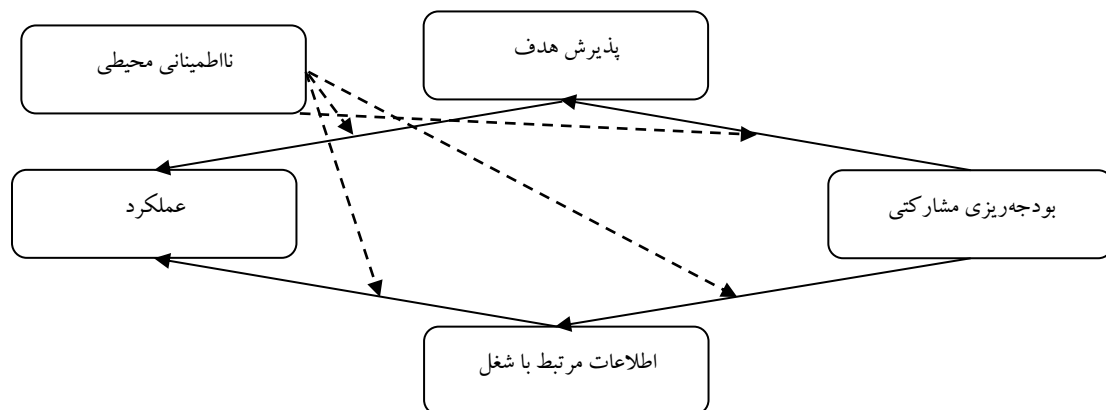
عمومی، هنوز نقش روش‌های بودجه‌ریزی در تعیین رفتار حرفه‌ای مدیران بالینی و ارتباط آن‌ها با عملکرد سازمان برای بسیاری از افراد بااهمیت است (۱۵). درحقیقت، در زمینه‌های بهداشت و درمان، نقش‌های چندگانه پزشکان باعث ایجاد ویژگی‌های بسیار متفاوت در سازمان می‌شود (۱۶-۱۸). این موضوع می‌تواند باعث شود که فرهنگ و ارزش‌های حرفه‌ای با رفتار و عملکرد سازمانی موردانتظار هماهنگ نباشد (۱۷). دراصل، وفاداری اولیه پزشکان به کار تعلق دارد؛ به‌جای سازمان‌هایی که برای آن کار می‌کنند (۱۹ و ۲۰) و فرایندهای تصمیم‌گیری آن‌ها معمولاً شامل ارزیابی کارایی نمی‌شود. در این زمینه، این پژوهش با مطالعه موضوع در مدیران بالینی حوزه بهداشت و درمان می‌تواند شواهد سودمندی در ایران و هم در بین مدیران بالینی (پزشکان و پرستاران) ارائه کند. پژوهش حاضر از این دیدگاه نوآور است که برای اولین بار این موضوع را در کشور و به‌ویژه در جامعه مدیران بالینی بررسی می‌کند.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

کشورهای درحال توسعه به‌منظور پیشرفت در عرصه‌های مختلف اقتصادی به منابع مالی فراوانی نیاز دارند و از روش‌های گوناگونی این منابع را تأمین می‌کنند (۲۱). در این خصوص، موضوع نقش در بودجه به‌صورت الگوها و نمادها در پژوهش‌های بسیاری ذکر شده است (۲۲). شکل شماره ۱ الگوی نظری این پژوهش را نشان می‌دهد. در این شکل، عملکرد بودجه‌ریزی مشارکتی به‌وسیله پذیرش هدف و

عملکرد را به پذیرش اهداف شخص وابسته می‌داند زیرا اهداف می‌توانند انگیزه را تا اندازه‌ای تحت تأثیر قرار دهند که افراد آن را پذیرفته‌اند. پذیرش اهداف یک موضوع اساسی در این زمینه است که آیا اهداف بر عملکرد تأثیر می‌گذارد یا خیر (۲۸). یک راه مؤثر برای افزایش پذیرش اهداف سازمانی در افراد، مشارکت در تنظیم هدف است. مشارکت، افراد را قادر می‌کند تا در فرایند تعیین اهداف عملکرد خود تأثیر داشته باشند (۲۹). در این خصوص، فرض می‌شود که افراد احساس بیشتری از کنترل و وابستگی شخصی به اهداف خود را تجربه خواهند کرد که مقاومت آن‌ها را افزایش می‌دهد و پذیرش اهداف تعیین شده را نیز بهبود می‌بخشد (۳۰). در واقع، لوکه معتقد است که بیشترین آثار مستقیم مشارکت به تعهد به موضوع تصمیم‌گیری شده بستگی دارد (۲۷). به همین ترتیب، پژوهشگران پذیرش هدف را به عنوان یک واسطه مهم شناسایی کرده‌اند؛ چراکه اهداف مشارکتی را به عملکرد پیوند می‌دهد (۳).

استفاده کرده‌اند (۱۰)؛ چراکه این متغیر از لحاظ نظری شرایط لازم برای مشارکت را دارد. اگرچه این دیدگاه از لحاظ نظری جذاب است، درباره اعتبار تجربی آن تردید وجود دارد زیرا دلایل بسیاری وجود دارد که ممکن است ارتباط قوی متغیرهای پیش‌بین پیشنهادی و مشارکت در واقعیت مشاهده نشود (۲۶). می‌توان گفت نبودن چنین ارتباطی احتمال اینکه ناطمینانی محیطی به عنوان متغیر تعدیل کننده باشد را نقض نمی‌کند (۳). براساس نظریه تنظیم هدف، نیت یا میل انسان به عنوان هدف (برای نمونه یک حالت نهایی که به صورت آگاهانه مورد نظر قرار می‌گیرد) پیش‌بینی می‌شود. از این رو، اهداف به عنوان تنظیم کننده‌های فوری رفتار انسان عمل می‌کند (۲۷). این نظریه پیش‌بینی می‌کند که تنظیم هدف می‌تواند بر جهت، شدت و طول مدت تلاش اثرگذار باشد. به عبارتی، تعیین اهداف خاص و چالش برانگیز اما قابل دستیابی در افزایش تلاش و عملکرد پس از آن مؤثر است. نظریه تنظیم هدف، رابطه مثبت فرض شده تنظیم هدف و



شکل ۱: الگوی مفهومی پژوهش

ایرز و آراد اولین کسانی بودند که نقش واسطه‌ای پذیرش هدف را در چارچوب تجربی بررسی کردند. آن‌ها مطابق یک الگوی دو مرحله‌ای مشارکت نشان دادند که مشارکت بر عملکرد تنها از طریق پذیرش هدف تأثیر می‌گذارد. در این الگو، شیوه مشارکت نیز به‌عنوان یکی دیگر از عوامل مهم تأثیر پذیرش هدف بیان شده است. ایرز و آراد بیان کردند که یافته‌های فراوانی در پژوهش‌های تجربی پیشین درباره تأثیر مشارکت بر پذیرش هدف و عملکرد وجود دارد که ممکن است به‌دلیل تنظیماتی باشد که درباره مشارکت انجام شده است. آن‌ها معتقد بودند تنظیم دوتایی (یک زیردست و یک ناظر) که معمولاً در پژوهش‌های تجربی استفاده می‌شود، ممکن است بیان‌کننده سطح تعامل اجتماعی و مشارکت اجتماعی باشد که در محیط گروهی رخ می‌دهد. این موضوع نقش مطلوب‌تر مشارکت در عمل است (۳۱). در این زمینه، رن مشاهده کرد که حتی اگر مشارکت در تنظیم دوتایی از پژوهش‌های میدانی رخ داده باشد، هنوز هم مشارکت از طریق پذیرش هدف رابطه مثبت با عملکرد دارد (۲۴). گفتنی است اگرچه به‌طور احتمالی تنظیم دوتایی در برابر تنظیم گروهی آثار متفاوتی دارد، شواهد موجود این موضوع را پیش‌بینی می‌کند که پذیرش هدف، نقش واسطه در ارتباط مشارکت و عملکرد دارد. بر این اساس، فرضیه اول پژوهش به‌صورت زیر مطرح می‌شود:

فرضیه اول: بین بودجه‌ریزی مشارکتی و عملکرد مدیران از طریق میانجی پذیرش هدف رابطه وجود دارد.

در حالی که بیشتر پژوهش‌های تجربی پیشین بر جنبه‌های اجتماعی و روان‌شناختی یا انگیزشی مشارکت تمرکز کرده‌اند (۳، ۲۴ و ۳۱)، برخی دیگر بر جنبه‌های شناختی آن متمرکز شده است. چنهال و برونل از اولین پژوهشگران حسابداری بودند که نقش شناختی مشارکت را بررسی کردند. آن‌ها دریافتند که مشارکت در تنظیم بودجه با تحت تأثیر قرار دادن ابهام نقش به عملکرد شغلی بالاتر منجر می‌شود. چنهال و برونل استدلال کردند که بحث‌های کاری با سرپرستان در طول فرایند بودجه برای زیردستان این امکان را فراهم می‌کند که اطلاعاتی را به دست آورند که نقش‌های سازمانی آن‌ها را شفاف می‌کند (۳۲). میا با پیدا کردن اثر تعاملی مشارکت و سختی کار بر عملکرد شواهد مشابهی را درباره تأثیر نقش شناختی مشارکت ارائه داد. وی به این نتیجه رسید که مشارکت فقط در شرایط سختی کار بالا مؤثر است زیرا مشارکت اطلاعات مفیدی را برای کارهای سخت فراهم می‌کند (۳۳).

یافته‌های پژوهش‌های پیشین که کرن آن را تکمیل و بسط داده است، اطلاعات مرتبط با شغل را به‌عنوان معیار بهتر و مستقیم‌تر از مزایای شناختی از مشارکت معرفی کرده است. وی استدلال می‌کند که یکی از مزایای اصلی مشارکت این است که مدیران، کسب و استفاده از اطلاعات مرتبط با شغل را امکان‌پذیر می‌کنند. در این حالت فرض می‌شود که مدیران نقش فعال‌تری در جست‌وجوی اطلاعات برای تنظیم بودجه‌ریزی مشارکتی دارند. اطلاعات مرتبط با شغل، به‌عنوان اطلاعات تسهیل‌کننده قبل از تصمیم، می‌تواند عملکرد را بهبود بخشد زیرا امکان پیش‌بینی دقیق‌تر

شرایط محیطی و انتخاب مناسب‌تر دوره‌های اقدام را فراهم می‌کند. شواهد تجربی پژوهش‌گران نیز این ادعا را تأیید کرد که اطلاعات مرتبط با شغل نقش میانجی دارد (۲۶).

در چند پژوهش اخیر، نقش عوامل شناختی در بودجه‌ریزی مشارکتی با استفاده از اطلاعات مرتبط با شغل (۱۳ و ۱۴) یا به اشتراک‌گذاری اطلاعات (۳۴) و (۳۵) به عنوان متغیرهای میانجی بررسی شده است. اگر چه این مطالعات بر اساس اهداف خاص خود از الگوهای نظری مختلف استفاده کرده‌اند اما شواهد سازنده‌ای برای اثرگذاری میانجی متغیرهای شناختی پیدا کرده‌اند. این یعنی در مشارکت افراد فرصت بهتری برای جمع‌آوری، تبادل و انتشار اطلاعات مرتبط با شغل دارند؛ در نتیجه این موضوع می‌تواند با تصمیم‌گیری‌ها و اقدام‌های آگاهانه‌تر، توانایی آن‌ها برای دستیابی به اهداف بودجه را بهبود بخشد. به این ترتیب، فرضیه دوم پژوهش به صورت زیر مطرح می‌شود:

فرضیه دوم: اطلاعات مرتبط با شغل، نقش میانجی در رابطه بودجه‌ریزی مشارکتی و عملکرد مدیریتی دارد.

مطابق با پژوهش‌های پیشین، نااطمینانی محیطی و شغلی از نظر دو بُعد یک واحد کاری چنین تعریف می‌شود: قابلیت تحلیل و تنوع وظایف (۳۶). قابلیت تحلیل وظایف به این موضوع اشاره دارد که چگونه می‌توان فرایند انتقال ورودی به خروجی را در یک روش برنامه‌پذیر یا خودکار مطرح کرد (۳۷). زمانی که فرایند تحلیل‌شدنی باشد، مراحل به آسانی توسعه داده و دنبال می‌شود. در این حالت، نتایج را می‌توان از قبل

پیش‌بینی کرد. هنگامی که فرایند تحلیل‌شدنی نباشد، برنامه‌ریزی مراحل لازم قبل از انجام وظایف دشوار است. بنابراین، کار باید به روش اکتشافی انجام شود. در این خصوص، قابلیت تحلیل وظایف، به گستره راه‌های شناخته‌شده برای انجام وظایف اشاره دارد. تنوع وظایف به نوسانی اشاره دارد که طی فرایند در رویدادهای غیرمنتظره یا جدید رخ می‌دهد (۳۸). استثنای زیاد، باعث سختی در پیش‌بینی وظایف می‌شود. در این شرایط می‌توان این موارد را تنها با یک روش سازگار مدیریت کرد. با وجود این، وقتی که استثنای اندکی وجود دارد، کار به صورت یکنواخت، معمولی و تکراری مشخص می‌شود. در این صورت، همان قوانین و روش‌های موجود برای انجام وظایف اثربخش کافی است. نااطمینانی وظایف برطبق این دو بُعد تعریف می‌شود. به طوری که، وظایف در حالت نااطمینانی تعریف شده و قابلیت تحلیل کم و تغییرپذیری بالایی دارد (۳۹).

در حالی که بسیاری از پژوهش‌های پیشین نااطمینانی محیطی و شغلی را عامل مهم‌تری برای آثار شناختی مشارکت می‌دانند (۱۰ و ۱۲)، پیشنهاد می‌شود که این متغیر موقعیتی، در رابطه با آثار انگیزشی مشارکت نیز مطرح باشد. برای مثال می‌توان گفت شیلدز و شیلدز در نظرسنجی نشان دادند که بودجه‌ریزی مشارکتی ابزاری برای انگیزش کارکنان در هنگام نااطمینانی محیطی بالا است (۱۰). با در نظر گرفتن پذیرش هدف، آنچه مشارکت به وسیله آثار انگیزشی برجای می‌گذارد، ایجاد انگیزه در کارکنان به پذیرش اهداف بودجه در حالت عدم قطعیت کاری بالا است. از این رو،

برای دستیابی به هدف در چنین شرایطی، سطح بالای مشارکت لازم است.

ماهیت نااطمینانی محیطی که در بالا ذکر شد، دلایلی برای انتظار پذیرش هدف به نسبت پایین تر را با نااطمینانی بالا فراهم می کند. افرادی که با نااطمینانی بالا فعالیت می کنند، با توجه به کمبود آگاهی درباره خروجی دقیق و مواجه شدن با وقایع غیرمنتظره، ممکن است اعتماد به نفس کمتری در انجام وظایف داشته باشند و حساسیت بیشتری نیز درباره تعیین اهداف عملکردی نشان دهند. با توجه به این شرایط، چنان که سرپرستان به جای مشارکت، اهداف بودجه را به کارکنان تحمیل کنند، شاید آن ها احساس نارضایتی، بی اعتمادی یا مقاومت بیشتری را تجربه کنند؛ چرا که برای آن ها فرصت کمی برای ابراز نگرانی ها درباره مسائل مربوط به محیط کار وجود دارد. این یعنی در صورت مشارکت نکردن، زیردستان در شرایط نااطمینانی محیطی بالا، سطوح پایین تری از پذیرش اهداف را در مقایسه با افرادی نشان می دهند که نااطمینانی کاری و محیطی ندارند. در این زمینه، چنانچه مشارکت در عملکرد به وسیله پذیرش هدف اثرگذار باشد، این اثر انگیزشی در حالت نااطمینانی محیطی بیشتر، قوی تر از حالت نااطمینانی محیطی کمتر است. این فرضیه همسو با پژوهش های هر و همکاران (۳) و ایرز و همکاران (۲۵) است. بر این اساس، فرضیه سوم پژوهش به صورت زیر مطرح می شود:

فرضیه سوم: زمانی که نااطمینانی محیطی بالا است، رابطه میانجی مشارکت و عملکرد از طریق پذیرش هدف، قوی تر است به طوری که چنین بیان می شود:

فرضیه سوم. الف: رابطه مثبت مشارکت و پذیرش هدف، قوی تر است.

فرضیه سوم. ب: رابطه مثبت پذیرش هدف و عملکرد، قوی تر است.

نقش تعدیل کننده نااطمینانی محیطی در سازوکار شناختی مشارکت بهتر قابل تبیین است. نااطمینانی محیطی بر میزان اطلاعات موجود و مورد نیاز تأثیر می گذارد؛ درحالی که مشارکت ممکن است در این زمینه سودمند باشد. در این شرایط، احتمال می رود نااطمینانی محیطی بر میزان آثار مشارکت در ارائه اطلاعات مرتبط با شغل تأثیر بگذارد (۱۲). براونل و دانک نشان داده اند که نااطمینانی محیطی ممکن است به طور مستقیم بر مطلوب بودن اطلاعات مرتبط با شغل تأثیر گذارد که این موضوع می تواند به مشارکت در فرایند بودجه ریزی منجر شود (۴۰). همان طور که اشاره شد، در شرایط نااطمینانی محیطی بالا ممکن است افراد به دلیل کمبود اطلاعات در دسترس با مشکلات بیشتری در انجام وظایف مواجه باشند. در این صورت، برای کاهش نااطمینانی و انتخاب آگاهانه بهتر، آن ها به دنبال اطلاعات اضافی مرتبط با شغل هستند. بودجه ریزی مشارکتی به عنوان سازوکار تبادل اطلاعات می تواند جمع آوری اطلاعات را تسهیل کند. در نتیجه، با وجود اطلاعات بیشتر، امکان پیش بینی دقیق تر حالت های آینده و توسعه راهبردهای تصمیم گیری بهتر به وجود می آید (۲۶). انتظار می رود که نیاز به اطلاعات مرتبط با شغل و سودمندی آن در زمان مورد نیاز به وسیله مشارکت به دست آید و با حالت نااطمینانی محیطی بالاتر این نیاز بیشتر باشد. در مقابل، زمانی که نااطمینانی

محیطی کم است، شاید افراد نیاز جدی به اطلاعات اضافی مرتبط با شغل نداشته باشند؛ چراکه وظایف، ساده و با استثنای کم است. در این شرایط، کافی است قوانین و سیاست‌های مربوط دنبال شود تا در انجام وظایف به‌طور اثربخش موفق شوند (۳). پژوهش‌های پیشین (۱۲ و ۴۰) نیز نشان داده است که وجود اطلاعات مرتبط با شغل در شرایط نااطمینانی محیطی کم، ممکن است باعث ایجاد اضافه‌بار اطلاعاتی شود و بر عملکرد، آثار معکوسی داشته باشد. از طرف دیگر، در صورت نااطمینانی محیطی، شاید انتظاری از عملکرد شناختی مشارکت وجود نداشته باشد. به‌طور کلی، بحث‌های ذکر شده در بالا پیش‌بینی می‌کند که نقش میانجی‌گر اطلاعات مرتبط با شغل در حالت نااطمینانی محیطی بیشتر، در مقایسه با نااطمینانی محیطی کمتر، قوی‌تر است. به این ترتیب، فرضیه چهارم این پژوهش به صورت زیر مطرح می‌شود:

فرضیه چهارم: زمانی که نااطمینانی محیطی بالا است، رابطه میانجی مشارکت و عملکرد از طریق اطلاعات مرتبط با شغل، قوی‌تر است به‌طوری‌که این گونه بیان می‌شود:

فرضیه چهارم. الف: رابطه مثبت مشارکت و اطلاعات مرتبط با شغل، قوی‌تر است.

فرضیه چهارم. ب: رابطه مثبت اطلاعات مرتبط با شغل و عملکرد، قوی‌تر است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر به صورت مقطعی و با به کارگیری

پرسش‌نامه انجام شده است. مدیران بالینی بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های دولتی در استان فارس در سال ۱۳۹۷ جامعه آماری پژوهش را تشکیل می‌دهند. منظور از مدیران بالینی، پزشکان، پرستاران و گروه‌های مشابه است که در بیمارستان‌ها نقش مدیریتی دارند. بی تردید این مدیران نقش بسیار مهمی در تهیه بودجه و نیز در اجرای آن دارند. از دیدگاه لیم و نوه، مدیران بالینی باید مهارت‌های کافی در مدیریت مالی داشته باشند و آن‌ها را به کار گیرند چراکه بیشترین میزان بودجه نیروی کار بیمارستان‌ها را پرستاران کنترل می‌کنند (۴۱). براساس پژوهش نارنجی و همکاران، مدیران بالینی باید با مهارت‌های مهم مدیریت مالی آشنا باشند، به این دلیل که آن‌ها در تهیه و اجرای بودجه مسئولیت دارند (۴۲). همان‌طور که از این موارد مشخص است، مدیران بالینی به عنوان اعضای جامعه آماری این پژوهش در تهیه و اجرای بودجه نقش چشمگیری دارند. با توجه به در دسترس نبودن اطلاعات دقیق درباره تعداد اعضای جامعه آماری، همچنین به منظور دستیابی به حداقل دقت در تعیین حجم نمونه و تعداد بازگشت پرسش‌نامه‌های پژوهش‌های پیشین، نمونه‌گیری انجام نشد و پرسش‌نامه‌های پژوهش بین تمام اعضای جامعه آماری توزیع شد. در مجموع، از بین ۳۸۴ پرسش‌نامه‌ای که بین اعضای جامعه آماری توزیع شد، با پی‌گیری‌های پی‌پی پژوهشگران، تعداد ۱۴۳ نفر به پرسش‌نامه‌ها پاسخ کامل دادند. پرسش‌نامه این پژوهش از دو بخش تشکیل شده است. در بخش اول، ۴ سؤال عمومی (اطلاعاتی درباره سن، جنسیت، مدت تصدی سمت فعلی در بیمارستان و مدرک تحصیلی پاسخ‌دهندگان) و در بخش دوم،

پرسش‌نامه بین تعدادی از افراد جامعه آماری به صورت تصادفی توزیع شد. نتایج محاسبه آلفای کرونباخ برای شاخص‌های هریک از عوامل پژوهش، در جدول شماره ۱ ارائه شده است. مطابق اطلاعات این جدول، ضرایب آلفای کرونباخ بیان‌کننده پایایی ابزار اندازه‌گیری است. این جدول نتایج میانگین واریانس استخراج‌شده برای بررسی روایی هم‌گرا را نشان می‌دهد. برحسب اطلاعات مندرج در جدول شماره ۱، بزرگ‌تر بودن مقدار میانگین واریانس استخراج‌شده برای همه متغیرها از عدد ۰/۵، روایی هم‌گرای ابزار اندازه‌گیری را ثابت می‌کند.

برای بررسی روایی واگرا نیز از شاخص اچ‌تی‌ام‌تی استفاده شد. این شاخص یکی از جدیدترین روش‌های بررسی و ارزیابی روایی واگرا است که در سال ۲۰۱۵ ارائه شده است. در صورتی که مقدار آماره محاسبه‌شده این شاخص کوچک‌تر از ۰/۹ باشد، ابزار اندازه‌گیری از روایی واگرای مناسبی برخوردار است (۴۵). نتایج این آزمون در جدول شماره ۲ نشان داده شده است. با توجه به اطلاعات این جدول و کمتر بودن مقدار شاخص اچ‌تی‌ام‌تی از عدد ۰/۹، می‌توان گفت که پرسش‌نامه‌ها از روایی واگرای مناسبی برخوردار است.

سؤال‌های تخصصی برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش ارائه شده است. در این خصوص، برای اندازه‌گیری بودجه‌ریزی مشارکتی (متغیر مستقل) از پرسش‌نامه ۶ سؤالی میلانی (۴۳) استفاده شد. همچنین، برای اندازه‌گیری پذیرش هدف (متغیر میانجی) از پرسش‌نامه ۴ سؤالی هر و همکاران (۳) استفاده شد. افزون بر این، برای اندازه‌گیری اطلاعات مرتبط با شغل (متغیر میانجی) از پرسش‌نامه ۴ سؤالی کِرن (۲۶) و اُریلی (۴۴) استفاده شد. متغیر تعدیل‌کننده (نااطمینانی محیطی) نیز با پرسش‌نامه نمازی و رضایی (۲) بررسی شد. در نهایت، برای اندازه‌گیری عملکرد بودجه‌ای از پرسش‌نامه محقق‌ساخته استفاده شد که ۵ سؤال دارد. در پرسش‌نامه‌های نامبرده از طیف لیکرت ۷ گزینه‌ای (بسیار کم، کم، تا حدی کم، متوسط، تا حدی زیاد، زیاد و بسیار زیاد با امتیازهای، به ترتیب، ۱ تا ۷) استفاده شد.

به‌منظور اطمینان از اعتبار محتوایی، سؤال‌های پرسش‌نامه با نظر متخصصان و صاحب‌نظران در چندین مرحله اصلاح و نهایی شد. برای ارزیابی قابلیت اطمینان یا پایایی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. به‌طوری که در ابتدا ۳۰

جدول ۱: ضرایب آلفای کرونباخ و آزمون روایی هم‌گرا

عوامل	ضریب آلفای کرونباخ	میانگین واریانس استخراج شده
بودجه‌ریزی مشارکتی	۰/۸۴	۰/۶۹۳
پذیرش هدف	۰/۸۸	۰/۸۸۱
اطلاعات مرتبط با شغل	۰/۸۹	۰/۷۵۸
نااطمینانی محیطی	۰/۸۲	۰/۶۴۶
عملکرد بودجه‌ای	۰/۸۰	۰/۶۴۹
کل	۰/۸۶	-

جدول ۲: نتایج روایی و اگر براساس شاخص اچ تی ام تی

نام متغیر	نااطمینانی محیطی	عملکرد بودجه ای	اطلاعات مرتبط با شغل	پذیرش هدف
بودجه ریزی مشارکتی	۰/۰۵۳	۰/۳۳۸	۰/۵۷۵	۰/۳۳۸
نااطمینانی محیطی		(۰/۱۰۰)	(۰/۰۱۱)	(۰/۰۷۹)
عملکرد بودجه ای			۰/۷۵۶	۰/۵۸۳
اطلاعات مرتبط با شغل				۰/۷۱۰

روش تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها

برای تجزیه و تحلیل داده های پرسش نامه، از روش های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در این پژوهش برای آزمون فرضیه ها از روش تحلیل رگرسیون با رویکرد تحلیل مسیر استفاده شد. در این راستا، برای بررسی نقش تعدیل کنندگی متغیرها از روش دو نیمه کردن استفاده شده است. به این صورت که پاسخ های آزمودنی ها مطابق امتیاز متغیر ناطمینانی محیطی (متغیر تعدیل کننده)، به دو گروه ناطمینانی محیطی بالا و پایین تقسیم شده و الگوها در هریک از این گروه ها آزمون و مقایسه شده است. به منظور بررسی آثار میانجی گری متغیرها از آزمون سوبل استفاده شد. در آزمون سوبل، در صورتی که مقدار Z-Value از ۱/۹۶ بیشتر باشد، می توان در سطح اطمینان ۰/۹۵، معنی دار بودن تأثیر واسطه ای یک متغیر را تأیید کرد. مقدار Z-Value با رابطه شماره ۱ محاسبه می شود:

رابطه ۱

$$Z - Value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}}$$

در رابطه بالا، a: مقدار ضریب مسیر میان متغیرهای مستقل و واسطه ای؛ b: مقدار ضریب مسیر میان متغیرهای

واسطه ای و وابسته؛ S_a : خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیرهای مستقل و واسطه ای؛ و S_b : خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیرهای واسطه ای و وابسته. لازم است ذکر شود که آزمون های پژوهش با نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۵ انجام شده است.

یافته های پژوهش

آمار توصیفی

همان طور که در بخش قبل ذکر شد، در بخش اول پرسش نامه ۴ سؤال عمومی درباره ویژگی های فردی پاسخ دهندگان شامل سن، جنسیت، مدت تصدی سمت فعلی در بیمارستان و مدرک تحصیلی ارائه شده است. نتایج تحلیل توصیفی سؤال های عمومی پرسش نامه مندرج در جدول شماره ۳ نشان می دهد که از بین ۱۴۳ نفر پاسخ دهندگان، ۹۸ نفر معادل ۶۸/۵٪ را مردان و ۴۵ نفر معادل ۳۱/۵٪ آن ها را زنان تشکیل می دهد. بررسی سن آن ها نیز نشان دهنده این است که میانگین سن آزمودنی ها در حدود ۴۴ سال است. نتایج تجزیه و تحلیل مدرک تحصیلی نیز بیان می کند که ۴۸/۲٪ پاسخ دهندگان مدرک دکتری، ۴۲٪

کارشناسی ارشد و ۹/۸٪ کارشناسی دارند. مدت تصدی آن‌ها در سمت فعلی بیان‌کننده این است که به‌طور میانگین، مدیران سابقه کاری در حدود ۵ سال در سمت فعلی دارند. همچنین، بیشترین سابقه کاری پاسخ‌دهندگان برابر با ۹ سال و کمترین آن ۱ سال بوده است.

آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۴ ارائه شده است. طبق اطلاعات این جدول، آماره‌های متغیر بودجه‌ریزی مشارکتی شرح می‌دهد که برخی از پاسخ‌دهندگان هیچ‌گونه مشارکتی در تهیه بودجه سازمان نداشته‌اند و در مجموع، میزان مشارکت

پاسخ‌دهندگان در حد متوسط است. به بیان دقیق‌تر، ۲۱ نفر معادل ۱۴/۷٪ از پاسخ‌دهندگان اعلام کرده‌اند که هیچ‌گونه مشارکتی در فرایند بودجه‌ریزی سازمان ندارند. آماره میانگین مربوط به متغیرهای پذیرش هدف، اطلاعات مرتبط با شغل، نااطمینانی محیطی و عملکرد بودجه‌ای نیز حاکی از وضعیت بالاتر از حد وسط (۳/۵) این متغیرها است. آزمون مقایسه میانگین‌ها برای هریک از متغیرها، به‌جز مشارکت در بودجه‌ریزی بیان‌کننده آن است که بین میزان پاسخ‌های افراد و ارزش موردآزمون (حد وسط دامنه نظری) تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۳: اطلاعات عمومی پرسش‌نامه

متغیر	متغیر فرعی	تعداد	درصد	
جنسیت	زن	۴۵	۳۱/۵	
	مرد	۹۸	۶۸/۵	
	جمع	۱۴۳	۱۰۰	
تحصیلات	کارشناسی	۱۴	۹/۸	
	کارشناسی ارشد	۶۰	۴۲	
	دکتر	۶۹	۴۸/۲	
	جمع	۱۴۳	۱۰۰	
متغیر	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
سن	۲۶	۶۰	۴۳/۶۹	۷/۵۱
مدت تصدی در سمت فعلی	۱	۹	۴/۶۲	۱/۷۲

جدول ۴: آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	دامنه نظری	دامنه واقعی	آماره t	معنی‌داری
بودجه‌ریزی مشارکتی	۳/۸	۱/۷۸۷	۰ تا ۷	۰ تا ۶/۶۶۷	(۱/۳۳۴)	۰/۱۸۴
پذیرش هدف	۴/۷۸۸	۱/۶۵۱	۱ تا ۷	۱/۲۵ تا ۷	۵/۷۰۸	۰/۰۰۰
اطلاعات مرتبط با شغل	۴/۶۸۸	۱/۰۷۷	۱ تا ۷	۱/۵ تا ۷	۷/۶۴۷	۰/۰۰۰
نااطمینانی محیطی	۴/۴۳۴	۰/۵۷۸	۱ تا ۷	۳/۳۳۳ تا ۶/۶۶۷	۸/۹۹۴	۰/۰۰۰
عملکرد بودجه‌ای	۴/۸۲۳	۱/۱۹۸	۱ تا ۷	۲ تا ۸/۶	۸/۲۱۶	۰/۰۰۰

آمار استنباطی

پژوهش پذیرفته می‌شود.

جدول شماره ۶ نتایج آزمون فرضیه دوم را نشان می‌دهد. طبق اطلاعات این جدول، بودجه‌ریزی مشارکتی با اطلاعات مرتبط با شغل، همچنین اطلاعات مرتبط با شغل با عملکرد مدیران، رابطه مثبت و معنی‌داری دارند. ضریب تعیین الگوها نیز نشان‌دهنده آن است که، به ترتیب، در حدود ۱۸٪ و ۴۷٪ از تغییرات متغیر اطلاعات مرتبط با شغل و عملکرد مدیران، با متغیرهای مستقل هریک از الگوها پیش‌بینی می‌شود.

مقدار Z-Value با آزمون سوبل در فرضیه دوم برابر با ۶/۷۸۲ شد. به دلیل بیشتر بودن این مقدار از ۱/۹۶ می‌توان بیان کرد که در سطح اطمینان ۹۵٪ بودجه‌ریزی مشارکتی و عملکرد مدیران به وسیله میانجی اطلاعات مرتبط با شغل رابطه دارد. به این ترتیب، مشارکت، میزان اطلاعات مرتبط با شغل را افزایش می‌دهد و اطلاعات مرتبط با شغل باعث بهبود عملکرد می‌شود. بنابراین، فرضیه دوم پژوهش نیز پذیرفته می‌شود.

در این بخش نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌های پژوهش ارائه خواهد شد. جدول شماره ۵ نتایج آزمون فرضیه اول پژوهش را نشان می‌دهد. بر پایه اطلاعات این جدول، بودجه‌ریزی مشارکتی با پذیرش هدف، همچنین پذیرش هدف با عملکرد مدیران، رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. افزون بر این، ضریب تعیین الگوها نشان‌دهنده آن است که، به ترتیب، در حدود ۱۰٪ و ۲۸٪ از تغییرات متغیر پذیرش هدف و عملکرد مدیران، با متغیرهای مستقل هریک از الگوها پیش‌بینی می‌شود. در رابطه با فرضیه اول پژوهش مقدار Z-Value با آزمون سوبل، برابر با ۴/۵۵۸ شد. به دلیل بیشتر بودن مقدار Z-Value از ۱/۹۶ می‌توان بیان کرد که در سطح اطمینان ۹۵٪، بودجه‌ریزی مشارکتی با عملکرد مدیران به وسیله میانجی پذیرش هدف، رابطه دارد؛ به طوری که مشارکت باعث افزایش پذیرش هدف و پذیرش هدف باعث افزایش عملکرد می‌شود. به این ترتیب، فرضیه اول

جدول ۵: ارتباط بودجه‌ریزی مشارکتی و عملکرد با نقش میانجی پذیرش هدف

متغیر وابسته		پذیرش هدف		عملکرد مدیران	
		ضریب	آماره t	ضریب	آماره t
مقدار ثابت		۳/۶۷۲	۱۱/۸۵۳*	۲/۹۷۶	۱۱/۳۵۲*
بودجه‌ریزی مشارکتی		۰/۲۹۴	۳/۹۸۲*	-	-
پذیرش هدف		-	-	۰/۳۸۶	۷/۴۵۱*
آماره F و مقدار معنی‌داری		۱۵/۸۵۷	۰/۰۰۰	۵۵/۵۲۰	۰/۰۰۰
ضریب تعیین		۰/۱۰۱		۰/۲۸۳	
آماره دورین-واتسون		۱/۶۹۹		۲/۲۸۶	
اثر غیرمستقیم				۰/۱۶۹	
آزمون سوبل				۴/۵۵۸	

* معنی‌داری در سطح اطمینان ۹۵ درصد

جدول ۶: ارتباط بودجه‌ریزی مشارکتی و عملکرد با نقش میانجی اطلاعات مرتبط با شغل

متغیر وابسته	اطلاعات مرتبط با شغل		عملکرد مدیران	
	ضریب	آماره t	ضریب	آماره t
مقدار ثابت	۳/۷۲۲	۱۹/۲۶۸*	۱/۲۲۸	۳/۷۵۹*
بودجه‌ریزی مشارکتی	۰/۲۵۴	۵/۵۲۹*	-	-
اطلاعات مرتبط با شغل	-	-	۰/۷۶۷	۱۱/۲۸۸*
آماره F و مقدار معنی‌داری	۳۰/۵۶۸	۰/۰۰۰	۱۲۷/۴۲۱	۰/۰۰۰
ضریب تعیین	۰/۱۷۸		۰/۴۷۵	
آماره دوربین-واتسون	۱/۷۹۰		۲/۰۰۶	
اثر غیرمستقیم		۰/۲۹۱		
آزمون سوبل		۶/۷۸۲		

* معنی‌داری در سطح اطمینان ۹۵ درصد

جدول ۷: ارتباط بودجه‌ریزی مشارکتی و عملکرد در حالت نااطمینانی محیطی پایین، با نقش

میانجی پذیرش هدف

متغیر وابسته	پذیرش هدف		عملکرد مدیران	
	ضریب	آماره t	ضریب	آماره t
مقدار ثابت	۴/۴۷۱	۱۱/۱۷۷*	۳/۵۸۰	۹/۸۶۳*
بودجه‌ریزی مشارکتی	۰/۰۴۱	۰/۴۱۹	-	-
پذیرش هدف	-	-	۰/۲۳۲	۳/۰۹۲*
آماره F و مقدار معنی‌داری	۰/۱۷۶	۰/۶۷۶	۹/۵۶۰	۰/۰۰۳
ضریب تعیین	۰/۰۰۲		۰/۰۹۶	
آماره دوربین-واتسون	۱/۷۶۶		۲/۰۷۱	
اثر غیرمستقیم		-		
آزمون سوبل		-		

* معنی‌داری در سطح اطمینان ۹۵ درصد

با عملکرد مدیران رابطه مثبت و معنی‌داری دارد اما رابطه بودجه‌ریزی مشارکتی و پذیرش هدف از لحاظ آماری معنی‌دار نیست. این به گونه‌ای است که مشارکت باعث افزایش پذیرش هدف نمی‌شود اما

جدول‌های شماره‌های ۷ و ۸ نتایج آزمون فرضیه سوم را نشان می‌دهد. جدول شماره ۷ نتایج آزمون الگوها در حالت نااطمینانی محیطی پایین را بیان می‌کند. با توجه به اطلاعات این جدول، پذیرش هدف

پذیرش هدف باعث افزایش عملکرد می‌شود. افزون بر این، ضریب تعیین الگوها نشان‌دهنده آن است که، به‌ترتیب، در حدود ۰/۲٪ و ۱۰٪ از تغییرات متغیرهای پذیرش هدف و عملکرد مدیران، با متغیرهای مستقل هریک از الگوها پیش‌بینی می‌شود.

جدول شماره ۸ نتایج آزمون الگوها در مورد آزمون فرضیه سوم و در حالت نااطمینانی محیطی بالا را نشان می‌دهد. طبق اطلاعات این جدول، بودجه‌ریزی مشارکتی با پذیرش هدف، همچنین پذیرش هدف با عملکرد مدیران، رابطه مثبت و معنی‌داری دارند. افزون بر این، ضریب تعیین الگوها نشان‌دهنده آن است که، به‌ترتیب، در حدود ۳۲٪ و ۴۶٪ از تغییرات متغیر پذیرش هدف و عملکرد مدیران، با متغیرهای مستقل هریک از الگوها پیش‌بینی می‌شود.

در فرضیه سوم پژوهش در حالت نااطمینانی محیطی بالا، مقدار Z-Value به روش آزمون سوبل، برابر با ۴/۷۱۱ شد. به‌دلیل بیشتر بودن مقدار آن از ۱/۹۶ می‌توان بیان کرد که بودجه‌ریزی مشارکتی با عملکرد مدیران به‌وسیله میانجی پذیرش هدف رابطه دارد؛ به‌طوری که مشارکت، باعث افزایش پذیرش هدف و پذیرش هدف باعث افزایش عملکرد می‌شود.

نتایج جدول‌های شماره‌های ۷ و ۸ حاکی از آن است که نتایج اجرای الگوها در دو حالت نااطمینانی محیطی پایین و بالا مشابه یکدیگر نیست؛ به‌طوری که در حالت نااطمینانی محیطی پایین، بودجه‌ریزی مشارکتی با پذیرش هدف هیچ‌گونه رابطه معنی‌داری ندارد. در این صورت، نقش میانجی‌گری متغیر پذیرش هدف در رابطه بودجه‌ریزی مشارکتی و عملکرد

مدیران تأیید نمی‌شود. در رابطه با الگوی دوم (متغیر وابسته، عملکرد مدیران)، در هر دو حالت نااطمینانی محیطی پایین و بالا، رابطه پذیرش هدف و عملکرد مدیران مثبت است اما الگوی مربوط به حالت نااطمینانی محیطی بالا قدرت توضیح‌دهندگی قوی‌تری دارد. در حالت نااطمینانی محیطی بالا نیز نقش میانجی‌گری متغیر پذیرش هدف، در رابطه بودجه‌ریزی مشارکتی و عملکرد مدیران تأیید می‌شود. از این‌رو، فرضیه سوم پژوهش پذیرفته می‌شود.

جدول‌های شماره‌های ۹ و ۱۰ نتایج آزمون فرضیه چهارم را نشان می‌دهد. جدول شماره ۹ نتایج آزمون الگوها در حالت نااطمینانی محیطی پایین را نشان می‌دهد. مطابق اطلاعات این جدول، بودجه‌ریزی مشارکتی با اطلاعات مرتبط با شغل، همچنین اطلاعات مرتبط با شغل با عملکرد مدیران رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. افزون بر این، ضریب تعیین الگوها نشان‌دهنده آن است که، به‌ترتیب، در حدود ۵٪ و ۴۶٪ از تغییرات متغیر اطلاعات مرتبط با شغل و عملکرد مدیران، با متغیرهای مستقل هریک از الگوها پیش‌بینی می‌شود.

در فرضیه چهارم در حالت نااطمینانی محیطی پایین، مقدار Z-Value با آزمون سوبل برابر با ۳/۲۳۹ شد. به‌دلیل بیشتر بودن مقدار آن از ۱/۹۶ می‌توان بیان کرد که بودجه‌ریزی مشارکتی با عملکرد مدیران از طریق میانجی اطلاعات مرتبط با شغل رابطه دارد؛ به‌گونه‌ای که مشارکت، باعث افزایش اطلاعات مرتبط با شغل و اطلاعات مرتبط با شغل باعث افزایش عملکرد می‌شود.

جدول ۸: ارتباط بودجه‌ریزی مشارکتی و عملکرد در حالت نااطمینانی محیطی بالا با نقش میانجی پذیرش هدف

متغیر وابسته	پذیرش هدف		عملکرد مدیران	
	ضریب	آماره t	ضریب	آماره t
مقدار ثابت	۲/۹۲۳	۶/۵۶۶*	۲/۵۸۴	۶/۹۱۵*
بودجه‌ریزی مشارکتی	۰/۵۴۶	۵/۲۴۷*	-	-
پذیرش هدف	-	-	۰/۴۹۴	۷/۰۵۹*
آماره F و مقدار معنی داری	۲۷/۵۳۱	۰/۰۰۰*	۴۹/۸۲۵	۰/۰۰۰*
ضریب تعیین	۰/۳۱۸		۰/۴۵۸	
آماره دوربین-واتسون	۱/۶۷۷		۲/۱۰۴	
اثر غیرمستقیم		۰/۳۸۲		
آزمون سوبل		۴/۷۱۱		

* معنی داری در سطح اطمینان ۹۵ درصد

جدول ۹: ارتباط بودجه‌ریزی مشارکتی و عملکرد در حالت نااطمینانی محیطی پایین، با نقش میانجی اطلاعات مرتبط با شغل

متغیر وابسته	اطلاعات مرتبط با شغل		عملکرد مدیران	
	ضریب	آماره t	ضریب	آماره t
مقدار ثابت	۴/۱۵۸	۱۶/۲۳۳*	۱/۲۶۵	۲/۹۹۸*
بودجه‌ریزی مشارکتی	۰/۱۲۷	۲/۰۵۸*	-	-
اطلاعات مرتبط با شغل	-	-	۰/۷۳	۸/۱۹۴*
آماره F و مقدار معنی داری	۴/۲۳۴	۰/۰۴۳*	۶۷/۱۴۷	۰/۰۰۰*
ضریب تعیین	۰/۰۵		۰/۴۵۶	
آماره دوربین-واتسون	۲/۲۷۷		۱/۹۲۳	
اثر غیرمستقیم		۰/۱۵۱		
آزمون سوبل		۳/۲۳۹		

* معنی داری در سطح اطمینان ۹۵ درصد

مرتبط با شغل با عملکرد مدیران، رابطه مثبت و معنی داری دارند. ضریب تعیین الگوها نیز بیان کننده آن است که، به ترتیب، در حدود ۳۶٪ و ۴۹٪ از تغییرات متغیر اطلاعات مرتبط با شغل و عملکرد مدیران، با

جدول شماره ۱۰ نتایج آزمون الگوها برای فرضیه چهارم، در حالت نااطمینانی محیطی بالا را نشان می‌دهد. طبق اطلاعات این جدول، بودجه‌ریزی مشارکتی و اطلاعات مرتبط با شغل، همچنین اطلاعات

جدول ۱۰: ارتباط بودجه ریزی مشارکتی و عملکرد در حالت نااطمینانی محیطی بالا، با نقش میانجی اطلاعات مرتبط با شغل

عملکرد مدیران		اطلاعات مرتبط با شغل		متغیر وابسته
ضریب	آماره t	ضریب	آماره t	
۱/۳۳۴	۲/۶۳۷*	۳/۲۹۷	۱۱/۶۸۶*	مقدار ثابت
-	-	۰/۳۸۱	۵/۷۸۱*	بودجه ریزی مشارکتی
۰/۷۸۳	۷/۵۹۴*	-	-	اطلاعات مرتبط با شغل
۵۷/۶۷۵	۰/۰۰۰*	۳۳/۴۲۵	۰/۰۰۰*	آماره F و مقدار معنی داری
۰/۴۹۴		۰/۳۶۲		ضریب تعیین
۱/۸۱۸		۱/۷۰۵		آماره دوربین-واتسون
۰/۲۹۷				اثر غیرمستقیم
۳/۸۲۳				آزمون سوبل

* معنی داری در سطح اطمینان ۹۵ درصد

است (۴۶). بر همین اساس، در این مطالعه آثار هم زمان عوامل انگیزشی و شناختی بودجه ریزی مشارکتی بر عملکرد در شرایط مختلف نااطمینانی محیطی بررسی شد. همانند بسیاری از پژوهش های پیشین مبتنی بر رویکرد مداخله ای، شواهد درباره روابط غیرمستقیم بودجه ریزی مشارکتی و عملکرد ارائه شد (۳). به بیان دقیق تر، این پژوهش نشان داد که بودجه ریزی مشارکتی می تواند تأثیر مثبت بر پذیرش هدف و اطلاعات مرتبط با شغل داشته باشد؛ یعنی با مشارکت بیشتر مدیران سطوح مختلف در بودجه ریزی، اطلاعات آنها در رابطه با شغل نیز بیشتر می شود. این مشارکت باعث می شود که آنها هدف های تعیین شده در بودجه را بیشتر بپذیرند؛ چراکه در تهیه آن نقش داشته اند و احساس می کنند که برای سازمان مهم اند. از دیگر یافته های این مطالعه می توان به آثار مثبت متغیرهای پذیرش هدف و اطلاعات مرتبط با شغل، بر عملکرد بودجه ای اشاره کرد. مطابق با پیشینه پژوهش،

متغیرهای مستقل هر یک از الگوها پیش بینی می شود. در فرضیه چهارم پژوهش در حالت نااطمینانی محیطی بالا، مقدار Z-Value از آزمون سوبل برابر با ۳/۸۲۳ شد. به دلیل بیشتر بودن مقدار آن از ۱/۹۶ می توان بیان کرد که بودجه ریزی مشارکتی با عملکرد مدیران از طریق میانجی اطلاعات مرتبط با شغل رابطه دارد؛ به طوری که مشارکت، باعث افزایش اطلاعات مرتبط با شغل و اطلاعات مرتبط با شغل باعث افزایش عملکرد می شود.

نتایج جدول های شماره های ۹ و ۱۰ حاکی از آن است که نتایج آزمون الگوها در دو حالت نااطمینانی محیطی پایین و بالا مشابه یکدیگر نیست؛ به گونه ای که در حالت نااطمینانی محیطی بالا، قدرت توضیح دهنده الگوها قوی تر است. بنابراین، فرضیه چهارم پژوهش نیز پذیرفته می شود.

بحث و نتیجه گیری

یکی از مهم ترین روش های انجام دقیق وظایف، بودجه

در صورتی که افراد اهداف را بپذیرند، برای دستیابی به آن بیشتر تلاش می‌کنند و چنانچه در این راه اطلاعات بیشتری داشته باشند، عملکرد بهتری خواهند داشت. این شواهد منطبق بر پیشینه و مبانی نظری پژوهش است (۳، ۱۰، ۱۲، ۲۵ و ۲۷).

شواهد مربوط به نقش‌های میانجی متغیرهای پذیرش هدف و اطلاعات مرتبط با شغل و نقش تعدیل‌کننده نااطمینانی محیطی نشان داد که بودجه‌ریزی مشارکتی از طریق متغیرهای پذیرش هدف و اطلاعات مرتبط با شغل، باعث اثرگذاری بر عملکرد بودجه‌ای مدیران بالینی شده است. در این زمینه، روابط برآوردشده در سطوح مختلف نااطمینانی محیطی به‌طور قابل‌ملاحظه‌ای متفاوت است. در حالت نااطمینانی محیطی پایین، اطلاعات مرتبط با شغل هنوز نقش مهمی در انتقال آثار بودجه‌ریزی مشارکتی به عملکرد بودجه‌ای دارد. البته، در چنین وضعیتی، پذیرش هدف چنین آثاری ندارد؛ به‌دلیل اینکه بودجه‌ریزی مشارکتی، قدرت اثرگذاری بر پذیرش هدف را ندارد و حلقه ارتباط ایجاد نمی‌شود. این نتایج ثابت می‌کند که در حالت نااطمینانی محیطی پایین ممکن است مزیت خاصی از به‌کارگیری مشارکت برای نیازهای شناختی یا اطلاعاتی وجود داشته باشد اما این نیاز برای اهداف انگیزشی مفهومی ندارد. این یافته با شواهد پژوهش هر و همکاران (۳) تاندازه‌ای مغایرت دارد. از طرف دیگر، در حالت نااطمینانی محیطی بالا هر دو عوامل انگیزشی و شناختی در توضیح آثار عملکردی مشارکت مهم است؛ چراکه در وضعیت نااطمینانی محیطی بالا، بودجه‌ریزی مشارکتی می‌تواند به‌وسیله متغیرهای میانجی به‌خوبی بر عملکرد بودجه‌ای اثر

بگذارد. شواهد این پژوهش در حالت نااطمینانی بالا با مطالعه هر و همکاران (۳) همسو است.

یافته‌های این پژوهش می‌تواند برای سایر پژوهش‌ها و هم در عمل سودمند واقع شود. پژوهش‌های پیشین اغلب، نااطمینانی محیطی را ناظر بالقوه در رابطه با آثار شناختی مشارکت معرفی کرده است. نتایج پژوهش حاضر بیان کرد که نااطمینانی محیطی می‌تواند آثار انگیزشی مشارکت را کاهش دهد. بر این اساس، درک این موضوع که چگونه این متغیر وضعیتی ممکن است در تعامل با سایر متغیرهای مداخله‌ای غیرشناختی در طبیعت (مانند نگرش، تعهد، تنش‌های مرتبط با شغل، عدالت سازمانی و تأکید بر بودجه)، به اثرگذاری بر پیامدهای میانجی‌گری منجر شود، اهمیت دارد. نتایج این پژوهش می‌تواند به‌ویژه در شرایط سازمان‌های حوزه بهداشت و درمان استفاده شود زیرا در حالت نااطمینانی محیطی بیشتری قرار دارند. مدیران این سازمان‌ها می‌توانند با مشارکت دادن مدیران سطوح مختلف در فرایند بودجه‌ریزی، یعنی با چرخش بهتر اطلاعات بین این سطوح، عملکرد بودجه‌ای را تحت تأثیر قرار دهند.

به پژوهشگران آینده توصیه می‌شود که در پژوهشی مشابه به‌جای بررسی نقش‌های واسطه‌ای متغیرهای پذیرش هدف و اطلاعات مرتبط با شغل متغیرهایی همچون تعهد، عدالت سازمانی و تنش‌های مرتبط با شغل را در رابطه بودجه‌ریزی مشارکتی و عملکرد بررسی کنند. آن‌ها در این پژوهش پیشنهادی باید میزان نااطمینانی محیطی در سازمان‌های حوزه بهداشت و درمان را در نظر بگیرند. گفتنی است پژوهش حاضر،

با محدودیت ذاتی در زمینه پرسش نامه همراه بوده است.

همکاری صمیمانه آن ها سپاسگزاری کنند.

تشکر و قدردانی

تضاد منافع

نویسندگان لازم می دانند از مسئولان و مدیران بیمارستان ها و درمانگاه های دولتی استان فارس، به دلیل

هیچ گونه تضاد منافی برای نویسندگان این مقاله وجود ندارد.

References

- 1 Zonatto V, Nascimento J, Lunardi M, Degenhart L. Effects of budgetary participation on managerial attitudes, satisfaction, and managerial performance. *Revista de Administração Contemporânea*. 2020;24(6):532-549.
- 2 Namazi M, Rezaei Gh. Modeling mediating role of management accounting information system, motivation, and organisational commitment in strategic planning and health service managers' creation of the budgetary slack. *Accounting Knowledge & Management Auditing*. 2018;6(24):113-133. Persian.
- 3 Her YW, Shin H, Pae S. A multigroup SEM analysis of moderating role of task uncertainty on budgetary participation-performance relationship: Evidence from Korea. *Asia Pacific Management Review*. 2019;24(2):140-153.
- 4 Lunardi M, Zonatto V, Nascimento J. Efeitos cognitivos mediadores do compartilhamento de informação na relação entre participação orçamentária e desempenho gerencial. *Revista Contabilidade & Finanças*. 2020;31(82): 14-32.
- 5 Mahdavi Gh, Sarvestani A. Identifying the role of participatory budget in employee job satisfaction Fars University of Medical Sciences and Health Services. *Journal of Healthcare Management Research*, 2016;7(1):35-43. Persian.
- 6 Mahdavi Gh, Rezaei Gh, Mosavinejad SM. Budgetary participation, budget goal commitment, hospital managers' use of budget information and budgetary performance: Evidence from comparison clinical and nonclinical managers. *Journal of Governmental Accounting*. 2021;7(1):29-42. Persian.
- 7 Jacomossi F, Schlup D, Zonatto V. Efeitos da participação orçamentária na relação entre ambiguidade e conflito de papéis e o desempenho gerencial. *Advances in Scientific & Applied Accounting*. 2018;11(3):391-409.
- 8 Covalleski MA, Evans JH, Luft JL, Shields MD. Budgeting research: Three theoretical perspectives and criteria for selective integration. *Journal of Management Accounting Research*. 2003;15:3-49.
- 9 Leach-Lopez MA, Stammerjohan WW, McNair FM. Differences in the role of job relevant information in the budget participation-performance relationship among USA and Mexican managers: A question of culture or communication? *Journal of Management Accounting Research*.

- 2007;19:105-136.
- 10 Shields JF, Shields MD. Antecedents of participative budgeting. *Accounting, Organizations and Society*. 1998;23(1):49-76.
 - 11 Locke EA, Alavi M, Wagner JA. Participation in decision making: An informative exchange perspective. *Research in Personnel and Human Resource Management*. 1997;15:293-331.
 - 12 Murray D. The performance effects of participative budgeting: An integration of intervening and moderating variables. *Behavioral Research in Accounting*. 1990;2(2):104-123.
 - 13 Stammerjohan WW, Leach MA, Stammerjohan CA. The moderating effects of power distance on the budgetary participation-performance relationship. *Advances in Management Accounting*. 2015;25:103-148.
 - 14 Leach-Lopez MA, Stammerjohan WW, Lee KS. Budget participation and job performance of South Korean managers mediated by job satisfaction and job relevant information. *Management Research News*. 2009;32(3):220-238.
 - 15 Macinati MS, Rizzo MG. Budget goal commitment, clinical managers' use of budget information and performance. *Health Policy*. 2014;117:228-238.
 - 16 Numerato D, Salvatore D, Fattore G. The impact of management on medical professionalism: A review. *Sociology of Health & Illness*. 2012;34(4):626-644.
 - 17 Wentzel K. The influence of fairness perceptions and goal commitment on managers performance in a budget setting. *Behavioral Research in Accounting*. 2002;14:247-271.
 - 18 Kabanoff B. Work and non work: A review of models, methods, and findings. *Psychological Bulletin*. 1980;88:60-77.
 - 19 Abernethy MA, Stoelwinder JU. The role of professional control in the management of complex organizations. *Accounting, Organizations and Society*. 1995;20(1):1-77.
 - 20 Abernethy MA. Physicians and resource management: The role of accounting and non-accounting control. *Financial Accountability & Management*. 1996;12(2):141-156.
 - 21 Bekhradi Nasab V, Zholanezhad F. The effect of government financing on generational accounting. *Journal of Health Accounting*. 2018;7(1):32-56. Persian.
 - 22 Jalali Aliabadi F, Mashayekhi B. Analysis on the role of university budgeters in Iran, using Widavsky's budgetary roles. *Journal of Health Accounting*. 2017;6(1):1-24. Persian.
 - 23 Shields MD, Deng FJ, Kato Y. The design and effects of control systems: Tests of direct and indirect effects models. *Accounting, Organizations and Society*. 2000;25(2):185-202.
 - 24 Renn RW. Participation's effect on task performance: Mediating roles of goal acceptance and procedural justice. *Journal of Business Research*. 1998;41(2):115-125.
 - 25 Erez M, Earley PC, Hulin CL. The impact of participation on goal acceptance and performance: A two-step model. *Academy of Management Journal*. 1985;28(1):50-66.
 - 26 Kren L. Budgetary participation and managerial performance: The impact of information and environmental volatility. *The Accounting Review*. 1992;67(3):511-526.
 - 27 Locke EA. Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human*

- Performance. 1968;3(2):157-189.
- 28 Locke EA, Shaw KN, Saari LM, Latham GP. Goal-setting and task performance: 1969-1980. *Psychological Bulletin*. 1981;90(1):125-152.
- 29 Brownell P. Participation in the budgeting process: When it works and when it doesn't. *Journal of Accounting Literature*. 1982;1(2):124-153.
- 30 Erez M, Kanfer FH. The role of acceptance in goal-setting and task performance. *Academy of Management Review*. 1983;8(3):454-463.
- 31 Erez M, Arad R. Participative goal-setting: Social, motivational and cognitive factors. *Journal of Applied Psychology*. 1986;71(4):591-597.
- 32 Chenhall RH, Brownell P. The effect of participative budgeting on job satisfaction and performance: Role ambiguity as an intervening variable. *Accounting, Organizations and Society*. 1988;13(3):225-233.
- 33 Mia L. The impact of participation in budgeting and job difficulty on managerial performance and work motivation: A research note. *Accounting, Organizations and Society*. 1989;14(4):347-357.
- 34 Chalos P, Poon MCC. Participation and performance in capital budgeting teams. *Behavioral Research in Accounting*. 2000;12:199-229.
- 35 Parker RJ, Kyj L. Vertical information sharing in the budgeting process. *Accounting, Organizations and Society*. 2006;31(1):27-45.
- 36 Brownell P, Hirst M. Reliance on accounting information, budgetary participation, and task uncertainty: Tests of a three-way interaction. *Journal of Accounting Research*. 1986;24(2):241-249.
- 37 Perrow C. A framework for the comparative analysis of organizations. *American Sociological Review*. 1967;32(2):194-208.
- 38 Van de Ven AH, Delbecq AL. A task contingent model of work-unit structure. *Administrative Science Quarterly*. 1974;19(2):183-197.
- 39 Hirst MK. The effects of setting budget goals and task uncertainty on performance. *The Accounting Review*. 1987;62(4):774-784.
- 40 Brownell P, Dunk AS. Task uncertainty and its interaction with budgetary participation and budget emphasis: Some methodological issues and empirical investigation. *Accounting, Organizations and Society*. 1991;16(8):693-793.
- 41 Lim JY, Noh W. Key components of financial-analysis education for clinical nurses: Components of financial-analysis education. *Nursing & Health Sciences*. 2015;17(3):293-298.
- 42 Naranjee N, Ngxongo TSP, Sibiya MN. Financial management roles of nurse managers in selected public hospitals in KwaZulu-Natal province, South Africa. *African Journal of Primary Health Care & Family Medicine* 2019;11(1):1-8.
- 43 Milani KW. The relationship of participation in budget-setting to industrial supervisor performance and attitudes: A field study. *The Accounting Review*. 1975;50(2):274-284.
- 44 O'Reilly CA. Individuals and information overload in organizations: Is more necessarily better? *Academy of Management Journal*. 1980;23(4):684-696.
- 45 Henseler J, Ringle CM, Sarstedt M. A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*. 2015;43:115-135.

46 Hajiha Z, Shamsi A. The effect of budget control on the deviations and flexibility of budget in the municipalities of Iran (In the budget turbulence and

non-turbulence periods). Journal of Health Accounting, 2017;4(2):22-38. Persian.