



تأثیر ویژگی های رفتاری در سبک مدیریتی بر کارآمدی و ارزیابی عملکرد اقتصادی و مالی در بخش عمومی

عسکر پوررضا سکوسر^۱

پترو سپهری^۲

کیهان آزادی^۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۱۵

چکیده

هدف: هدف بررسی ویژگی های رفتاری در سبک مدیریتی بر کارآمدی و ارزیابی عملکرد اقتصادی و مالی در بخش عمومی می باشد.

روش شناسی: این پژوهش براساس هدف کاربردی، به لحاظ روش توصیفی پیمایشی است، جامعه آماری پژوهش مدیران بخش عمومی از روش سرشماری تعداد ۱۰۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند، برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد استفاده گردیده است و آزمون فرضیات از روش معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته ها: یافته های پژوهش نشان داد ویژگی ها رفتاری بر ارزیابی عملکرد با نقش میانجی کارآمدی در بخش عمومی تأثیر گذار می باشد، سبک های مدیریتی بر ارزیابی عملکرد با نقش میانجی کارآمدی در بخش عمومی تأثیر گذار می باشد، ویژگی های رفتاری بر ارزیابی عملکرد در بخش عمومی تأثیر گذار می باشد سبک مدیریتی بر ارزیابی عملکرد در بخش عمومی تأثیر گذار می باشد، ویژگی رفتاری بر کارآمدی در بخش عمومی تأثیر گذار می باشد، سبک مدیریتی بر کارآمدی در بخش عمومی تأثیر گذار می باشد، کارآمدی بر ارزیابی عملکرد در بخش عمومی تأثیر گذار می باشد.

واژه های کلیدی: ویژگی رفتاری، سبک مدیریتی، کارآمدی، ارزیابی عملکرد اقتصادی و مالی، بخش عمومی.

طبقه بندی JEL: H83,P43,H21,M12,D9

۱ گروه حسابداری، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران. Askar.pourreza@gmail.com

۲ . گروه حسابداری، واحد آستارا، دانشگاه آزاد اسلامی، آستارا، ایران (نویسنده مسئول). Sepehri.petro@gmail.com

۳ گروه حسابداری، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران. Ka.cpa2012@yahoo.com



۱- مقدمه

از مهم ترین عوامل موثر بر افزایش سرمایه گذاری و رشد و توسعه اقتصادی، داشتن بازارهای مالی قوی و کارآمد همراه با سازمان های مناسب و فعال است و دسترسی آسان و سریع به منابع مالی، یکی از الزامات و پیش نیازهای سرمایه گذاری در توسعه مدیریتی به شمار می آید، به گونه ای که امروزه (ابونوری و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۳) فعالیت های اقتصادی به صورت رسمی، ملاکی برای تقسیم بندی می باشد و به همین علت نام هایی مانند اقتصاد غیر رسمی، پنهان، سایه ای، زیرزمینی، گزارش نشده جهت نام گذاری آن استفاده شده است. (کارآموزده و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۱۶۶) با این وجود، تجربه های اقتصادی به ویژه در دو دهه اخیر این مطالب را به اثبات می رسانند که ثبات اقتصادی بخش های عمومی مدیون کارایی شاخص ها و ثبات مالی سازمان ها می باشد و بحران های مالی، موجب شوک های نفتی و ارزی چند سال اخیر در اکثر کشورهای غربی و همچنین کشورهای آسیا شرقی در حال توسعه گواهی بر این ادعا است. این مطلب اهمیت یک سیستم مالی مناسب و کارآمد بر سیاستمداران و سازمان ها و بخش های عمومی حوزه مالی پوشیده نمی باشد. (باقری و همکاران، ۱۴۰۱، ص ۳۰۴) این در حالیست که پیشرفت های گسترده در آزادسازی حساب سرمایه، افزایش فراوان در جریان های مالی بین سازمان های دولتی و بخش های عمومی و بحران های مالی که از دهه ۹۰ میلادی تاکنون در اقتصاد سازمان ها در حال ظهور بوده اند، نشان دهنده اثرات گسترده اقتصادی ناشی از باز بودن و ادغام جریان های مالی می باشد. این امر یکپارچگی مالی فرآیندی و به دنبال خود سهولت در نقل و انتقال وجوه مالی، توسعه مبادلات ارزی و تنوع و گسترش مبادلات مالی را در پی دارد. (طاهری نیا و همکاران، ۱۴۰۱، ص ۲) به گونه ای که پیشگامان اقتصاد توسعه بر این باور هستند که توانایی یک سازمان در تولید و توزیع از طریق ساختار کارآمد تولید تعیین می شود. چنانچه ساختار تولیدی یک سازمان کارآمد باشد، به تبع آن، توزیع درآمد حاصل از تولید نیز کارآمد خواهد بود. به این منظور در طول قرن بیستم تلاش شده تا با اندازه گیری متنوع و تمرکز تولیدات و صنعت و نظایر آن، معیاری برای نشان دادن کارآمدی ساختار تولید فراهم شود. (حسنوند و همکاران، ۱۴۰۱، ص ۱۹۴) این در حالیست که در زمان فعلی، سازمان ها و ادارات نقش ویژه ای در زندگی افراد جامعه و کارآمدی خود پیدا کردند و می توان اینگونه بیان کرد که یک سازمان به عنوان یک نهاد آگاهانه با یک مرز نسبتاً قابل شناسایی کار کرده و مبنای مستمر برای دستیابی به یک هدف یا گروه از اهداف مشترک را به همراه دارد. ویژگی های تابعی سازمانی از تعامل بین افراد و محیط بوده و بسیاری از مشکلات مردم و رفاه و آسایش افراد جامعه توسط آنها حل می گردد و این پیشرفت در جامعه مرهون سازمان های کارآمد می باشد. از سوی دیگر به سبب این کارآمدی و موفقیت سازمانها، نیاز به نیروهای اثر بخش و مفید می باشد، به گونه ای که رفتار این افراد در تمامی حوزه های منابع انسانی به خصوص سازمان ها نقش بالقوه های را به همراه دارد. (روسمیتی^۱، ۲۰۲۳، ص ۱۱۹). از این جهت افزایش حکمرانی درست در سازمان ها می تواند از عوامل تعیین کننده رفتارهای فردی و مدیریتی در جهت پیشگری از سوء مدیریت مالی و اقتصادی مدیران را به همراه داشته باشد. امروزه مدیران به تناسب شغل، استعداد و مهارت کارکنان برای تصدی

^۱ Rosmiati

شغل و همچنین نقش آنها در کارهای گروهی سازمان اهمیت زیادی قائل اند از این رو مدیران سطح بالا با دقت بیشتری مدیران سطح پایین تر را انتخاب می کنند. (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۲۹۲) این در حالیست که در سازمان افرادی انتخاب شده اند که برای تحقق اهداف تلاش می کنند و امروزه به دلیل تغییرات سریع و ناپایداری شرایط سازمان ها، نیاز به تلاش گروهی بیش از پیش اهمیت یافته و سازمان های موفق نیازمند کارکنانی می باشند که بیش از فعالیت های معمول خود را انجام داده و عملکردی فراتر از انتظارات داشته باشند (سارا و همکاران^۱، ۲۰۲۳، ص ۲). اگرچه مهارت های کارکنان نقش بالقوه ای در بخش های عمومی و سازمان ها را به همراه دارد اما رفتاری افراد نیز نقش مهمی را در فضاهای سازمانی ایفا می کند به گونه ای که به دو صورت و در دو ساختار ادراکی مورد بررسی قرار می گیرد که شامل درک از حمایت سازمان ها و ادراک سیاسی آنها بوده و (ادیوردا سوریس و همکاران^۲، ۲۰۲۳، ص ۶) عوامل و عناصر نظیر هوش و خلق و خوی، نگرش یک فرد، در اتخاذ تصمیم های افراد و سازمان ها نقش بالقوه ای را ایفا می کند، با توجه به مطالب می توان اینگونه بیان کرد که رفتارهای شخصی مدیران بر خط مشی ها و سیاست های شرکت تاثیر قابل توجهی می گذارد و درک رفتارهای شخصیتی مدیران بر شفافیت اطلاعات مالی شرکت ها از اهمیت ویژه ای برخوردار است، به این دلیل شفافیت اطلاعات مالی به عنوان یک عامل کلیدی در تصمیمات تخصیص بهینه سرمایه، رشد اقتصادی و ارزش یک شرکت یا سازمان بوده که تحت تاثیر رفتارها و نوع شخصیت های مدیران قرار می گیرد. (خداپرست سالک معلمی و همکاران، ۱۴۰۱، ص ۲۴) اگر چه ویژگی های رفتاری توسط سه عامل نگرش فردی به رفتارها، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری ادراک شده تعیین گشته و نگرش مدیران و افراد به رفتار متاثر از باورهای رفتاری و بیانگر احساس های مثبت و منفی افراد و (نظری پور، ۱۴۰۱، ص ۱۹۶) رفتار فرد نتیجه نحوه تعامل او با محیط و سازمان می باشد و این درحالیست که مدیریت نیز در این عامل نقش به سزایی را ایفا می کند به گونه ای که مدیریت و تنوع انعطاف پذیری شناختی موجب افزایش راندمان افراد در رفتار و نیز فرآیندهای سازمانی شده و ایده و توانمندی های مدیریت را دچار دگرگونی هایی می سازد (آدیویی و همکاران^۳، ۲۰۲۳، ص ۱۱۷). با این وجود شناخت ریشه های رفتار یا رفتارشناسی از مباحث اساسی مدیریت بوده و تا مدیر توان درک پیش بینی و کنترل رفتار را نداشته باشد، نباید به موفقیت خود امیدوار باشد، توان فکری، خلاقیت و ابتکار، سبب تجربه انواع روش ها و خلق رفتارهای جدید شده و وقتی فرد در بین سایر افراد یا در سازمان و جامعه قرار می گیرد، رفتار آن به مراتب پیچیده تر می گردد و عوامل بسیاری مانند فرهنگ، ارزش، شخصیت، جو سازمانی، گروه های رسمی بر رفتار او تاثیر می گذارند. (کلانتری و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۱۵) این عوامل بر رفتار مالی نیز بی تاثیر نبوده و به عنوان یک عمل مرتبط با کاربرد مالی به شمار می آید و زمینه ای برای تعامل بین کارکنان و مدیران به طور مستمر و یکپارچه می باشد، امروزه رفتار کارکنان و رفتار های مالی موضوعی است که به طور گسترده مورد بحث قرار گرفته و رفتارهای مالی رفتار و توانایی فرد برای مدیریت (برنامه، بودجه، حساسی، مدیریت، کنترل، تحقیق و بایگانی) و جوه مالی روزانه

¹ Sara et al

² Eduarda soares et al

³ Adeoye et al

می باشد که می توان رفتار مدیریت را به عنوان یک فرآیند مالی در نظر گرفته می شود (آریفین و همکاران^۱، ۲۰۲۳، ص ۱۱۹).

بیان مساله

هر سازمانی به شدت نیاز به سیستم ارزیابی برای دانستن میزان پذیرش و کیفیت فعالیت های خود به ویژه در محیط های پیچیده دارد. علاوه بر این، فقدان سیستم ارزیابی و کنترل به معنای عدم ارتباط با محیط داخلی و خارجی سازمان بوده که عواقب این مسئله، مرگ سازمان را شامل می گردد. از سوی دیگر (بهشتی و همکاران^۲، ۲۰۲۱، ص ۲۴۳۴) مجهز بودن یک سازمان به مدیر مالی توانمند، یک اصل حیاتی بوده و بی شک یکی از نشانه های بهره وری هر سازمان، برای رویارویی با تغییرات سریع و شتابان ناشی از تحولات و نگرش های عمومی، تغییر در ساختار سازمانی و توانمندی مدیران مالی است (فاضل و همکاران، ۱۳۹۷: ۴). این در حالیست که وجود ابزارهای مالی در سازمان ها، انگیزش و مشارکت بیشتری را در کارکنان و تامین منابع مالی، فعالیت ها در دراز مدت خواهد داشت، تنوع در ابزارهای مالی باعث افزایش ماهیت سود و شیوه مشارکت در گروه ها مختلف کارکنان شده (اسماعیل زاده و امیری، ۱۳۹۴: ۵۸) از سوی دیگر توجه به مهارت های مالی و اقتصادی مدیران و توسعه آن ها، خصوصا هنگامی که شرایط بیرونی، فشارهایی اقتصادی را بر سازمان تحمیل می کنند، اهمیت مضاعف پیدا می کند. با این وجود مجموعه پیچیده ای از صلاحیت های ضروری برای سازگاری با نقش های چندگانه، آموزش های ثانویه مدیران، از اهمیت چشمگیر برخوردار می باشد. (فاضل و همکاران، ۱۳۹۷: ۳). با توجه به این موارد ارزیابی عملکرد مالی کارکنان به صورت سنتی بسیار دشوار بوده زیرا ارزیاب ها ترجیحات خود را طوری که می تواند باعث ایجاد ذهنیت های متفاوتی شود ارزیابی می کنند، اما مشکل اصلی که در این بررسی ایجاد می شود ناتوانی در تجزیه و تحلیل داده ها براساس اولویت ارزیابی در سازمان می باشد. (Aziz et al., 2020:1) به گونه ای که کارکردها در سازمانهای مالیاتی در یک فضای چالشی رقم میخورد و نتایج کارکرد ضعیف در زمان چالش، آسیب های جبران ناپذیری به نظام، یکپارچگی سازمان و کارکنان خواهد زد از این رو برای جلوگیری از غافلگیری برآمده از ضعف کارکرد سازمانی و عملکرد کارکنان، کسب اطمینان از توانمندی و کارکرد پیوسته نیروها و سازمانها از با ارزشترین کارهای مدیران عالی به شمار می رود (ودایانتو و همکاران^۳، ۲۰۲۱، ص ۱۵۸۲)، اگرچه امروزه در رابطه با پیامدهای اقتصادی ارزیابی عملکرد مالی نشان می دهد که این ارزیابی بر قیمت سهام شرکت و قراردادهای تأثیر می گذارد و پیامدهایی برای ارزش شرکت دارد. تلاش های اولیه برای ایجاد ارتباط بین ارزیابی عملکرد مالی و ارزش سهام شرکت بر بررسی نقش شفافیت عملکرد مالی در کاهش هزینه سرمایه و یا بهبود کارایی قرارداد، تمرکز دارد (روچاوهوری و همکاران^۴، ۲۰۱۹، ص ۲). با این حال کیفیت ارزیابی عملکرد مالی روش های مختلفی از انتظارات عملکرد در ارتباطات سازمانی را نشان می دهد، تا کارکنان عملکرد منصفانه ای را در

¹ Arifin et al

² Beheshti et al

³ Widayanto et al

⁴ Roychowdhury et al

فعالیت ها خود داشته و این رابطه بین درک کیفیت عملکرد در سیستم ارزیابی و توانمندی کارکنان برای درک کیفیت سیستم های ارزیابی عملکرد مالی در نظر گرفته می شود این در حالیست که (بارید و همکاران^۱، ۲۰۲۰، ص ۴۵۴). این فعالیت ها می تواند باعث بهبود تصمیمات کارکنان و ارائه بازخورد مناسب برای داشتن راه حل ها برای بهبود عملکرد کارکنان شود از این رو، اهمیت عملکرد کارکنان از آن جهت حائز اهمیت می باشد، که سازمان پایش می کند تا با شناخت مناسب از ویژگیها، استعدادها، تلاش و فعالیت کارکنان، آنان را ارزیابی نموده؛ نقاط قوت و ضعف کارکنان را آشکار کرده و جاهایی که نیاز به اصلاح و بهبود دارد را مشخص نماید (رضایت و نیرومند، ۱۳۹۹: ۲۶۶).

دلایل زیادی وجود دارد که توانمندی با درگیر نمودن و مشارکت مدیران در کار، دستاوردهای مثبتی در عملکرد ایجاد می کند و این دستاوردها، تنها دلیل اجرای فرآیند گسترش توانمندی در یک سازمان محسوب می شوند (بیک زاد و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۹۶). توانمندی به عنوان یکی ابزارهای منابع انسانی می تواند، ابزاری جهت ارزش آفرینی در نظر گرفته شود، بنابراین به بهبود عملکرد مالی کمک نموده و حتی در برخی موارد می تواند مزیت رقابتی تلقی شود و در نهایت، سهم آموزش توانمندی در ایجاد ارزش توسط سازمان، عملکرد مالی سازمانی و در برخی موارد ایجاد مزیت های رقابتی در رقابت پذیری سازمان ها منعکس می گردد. در حقیقت اجرای اصول توانمندی به سازمان ها این امکان را می دهد که از منابع انسانی حداکثر استفاده را ببرند (ریبیرو^۲، ۲۰۱۸، ص ۶۵). توانمندی روانشناختی یک مفهوم مرتبط با روانشناسی مثبت گرا می باشد. این پدیده از جهت انگیزشی، احساس کنترل بر موقعیت های کاری می باشد. افراد در سطوح فردی و اجتماعی متفاوت عمل می کنند. آن ها به طور مداوم رابطه خود را با سازمان خود ارزیابی می کنند. زمانی که افراد پیوند عاطفی قوی با یک گروه خاص برقرار می نمایند، هویت اجتماعی و همچنین توانمندی آن ها بارزتر می گردد (آباییسی و همکاران^۳، ۲۰۲۱، ص ۱). توانمندی روانشناختی منابع انسانی به منزله یک رویکرد نوین انگیزش درونی شغل، به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و فراهم نمودن بسترها و به وجود آوردن فرصت ها جهت شکوفایی استعدادها و توانایی ها و شایستگی های افراد است. توانمندی روانشناختی با تغییر در باورها و افکار و طرز تلقی کارکنان آغاز می گردد (خامه چی و رنگریز، ۱۴۰۰: ۷۴) وجود توانمندسازی روانشناختی در کارکنان نشان دهنده میزان احساسات کارکنان در تجربه کاری می باشد که می تواند به شیوه های منابع انسانی در نقش تسهیل کارکنان و ارائه خدمات اثر گذار باشد، توانمندسازی روانشناختی در واقع توجه بسیار کمی رو بر ارزیابی عملکرد مالی داشته و (مات رانی و همکاران^۴، ۲۰۲۱، ص ۱۹۱۳). شواهد نظری نشان میدهد که توانمندی روانشناختی مرتبط با نگرش مدیران، نسبتاً مبتنی بر نیازهای آنان بوده که با توانمند شدن بیشتر برآورده میگردد. رهبران توانمند عمدتاً در تعامل با پیروان خود، توانمندی روانشناختی را همراه با حس انصاف، برابری و مسئولیت پذیری تقویت می کنند و از آن ها انتظار رفتارهای مشابه دارند. توانمندی به عنوان عنصر کلیدی که رفتارهای مدیران توانمند را از سایر سبک های رهبری

¹ Baird et al

² RIBEIRO

³ Abbasi et al

⁴ Mat Rani et al

متمایز می کند، محسوب گشته و (کینگ و همکاران^۱، ۲۰۲۰، ص ۸). در واقع یک رویکرد نوین انگیزش درونی فعالیت های کارکنان می باشد که فرصت ها را برای شکوفایی استعدادها و توانایی شایستگی افراد را ایجاد می نماید، توانمندی روانشناختی با تغییر باورها و افکار می تواند تاثیر و کنترل رفتار کارکنان بر نتایج شغلی به صورت صادقانه و منصفانه عمل نماید (خامه چی و رنگریز، ۱۴۰۰: ۷۴) و موجب گردد تا تمام حالات شناختی خاص مرتبط با توانمندی روانشناختی با تعهد سازمانی مؤثر کارکنان رابطه مثبت و معنادار را به همراه داشته باشد به گونه ای که تعهد عاطفی در مقایسه با تعهد هنجاری و مستمر رابطه بیشتری بین افراد و سازمان ایجاد نماید، زیرا تعهد مستمر بیشتر با نیازهای مالی افراد سروکار دارد و تعهد هنجاری بر رفتارهای اساسی افراد برای متعهد ماندن به سازمان متمرکز است و لذا عدم تعهد مدیران و کارکنان، می تواند به عنوان مانع مهمی در مقابل توانمندسازی روانشناختی اطلاق گردد (کیونگ و همکاران^۲، ۲۰۲۰، ص ۷).

فرضیات

۱. ویژگی های رفتاری بر ارزیابی عملکرد با نقش میانجی کارآمدی در بخش عمومی تاثیر گذار می باشد.
۲. سبک های مدیریتی بر ارزیابی عملکرد با نقش میانجی کارآمدی در بخش عمومی تاثیر گذار می باشد.
۳. ویژگی های رفتاری بر ارزیابی عملکرد در بخش عمومی تاثیر گذار می باشد.
۴. سبک مدیریتی بر ارزیابی عملکرد در بخش عمومی تاثیر گذار می باشد.
۵. ویژگی رفتاری بر کارآمدی در بخش عمومی تاثیر گذار می باشد.
۶. سبک مدیریتی بر کارآمدی در بخش عمومی تاثیر گذار می باشد.
۷. کارآمدی بر ارزیابی عملکرد در بخش عمومی تاثیر گذار می باشد.

۳- چارچوب نظری پژوهش

۳-۱ عملکرد مالی

ارزیابی، فرآیند جمع آوری، طبقه بندی و تفسیر نظام مند شواهدی است که در نهایت به قضاوت ارزشی یا چشم داشت به اقدامی معین بیانجامد. همچنین محققان ارزیابی را سنجش نسبی عملکرد انسانی در رابطه با نحوه انجام کار مشخص در یک دوره زمانی معین، در مقایسه با استاندارد انجام کار و همچنین تعیین استعداد و ظرفیت های بالقوه فرد به منظور برنامه ریزی در جهت به فعلیت درآوردن آن ها تعریف می نمایند. (رضایت و نیرومند، ۱۳۹۹: ۲۶۸). عملکرد مالی و ارزیابی آن، در تمام جنبه های زندگی فرد، نقش حیاتی داشته و عموماً افراد حتی در زندگی روزمره خود نیز در رابطه با مدیریت منابع مالی، دچار نگرانی و استرس می شوند این درحالیست که مسائل مالی می تواند مجموعه ای از احساسات (اضطراب، استرس و ...) را در فرد برانگیزد. همچنین به گفته روانشناسان بسیاری از مسائل افراد از قبیل انواع استرس ها، اختلافات خانوادگی، اختلالات عاطفی، افسردگی، نزاع و درگیری

¹ Qing et al

² Qing et al

در جامعه و خانواده، اختلال در فرزند پروری و حتی مسائل تحصیلی و ارتباطی و غیره صرفاً با توصیه های روانشناسی قابل حل نبوده و تغییر در نحوه نگرش افراد به مسائل مالی در درمان بسیاری از مسائل روانی آنان ضروری به نظر می رسد. (ملکی و همکاران، ۱۴۰۰: ۳۵۶). به علاوه، ارزیابی عملکرد مالی نقش عمده ای در ادای وظیفه پاسخگویی در یک جامعه دموکراتیک ایفا می کند. ارزیابی عملکرد مالی باید از یک سو به دولت کمک کند تا وظیفه مسئولیت پاسخگویی عمومی خود را به جا آورد و از سوی دیگر استفاده کنندگان را قادر سازد که مسئولیت مذکور را ارزیابی نمایند. ارزیابی عملکرد مالی باید اطلاعاتی فراهم آورد که استفاده کنندگان را در ارزیابی قدرت تدارک کالا و خدمات و هزینه ها و وظایف اجرایی بخش عمومی، یاری رساند و در کل می توان اینگونه بیان کرد که مسئولیت پاسخگویی و نتیجه طبیعی آن سودمندی در تصمیم، دو ارزش اساسی در حسابداری و ارزیابی عملکرد مالی بخش عمومی را به همراه دارد. این دو ارزش اساسی، پایه هدف های گزارشگری مالی دولت فدرال را فراهم می سازد. (محمدی و همکاران، ۱۳۹۸: ۳۰). لذا ارزیابی عملکرد مالی همواره یکی از موضوعات مهم و قابل بحث متخصصان در سر تا سر دنیا بوده و خواهد بود. این ارزیابی موضوع بسیار مهمی است چرا که تصمیم گیرندگان در داخل و خارج از شرکت بسته به نتایج مالی، تصمیمات خود را جهت سرمایه گذاری و همکاری با شرکت اتخاذ می نمایند (آسار و سارییر^۱، ۲۰۲۱: ص ۱۱۴). و به عنوان اندازه گیری عملکرد در سیستم های اجرایی در یک چارچوب سیستماتیک و اصولی و مفاهیم مدیریت علمی جهت تحقق اهداف و وظایف سازمانی به شکل برنامه های اجرایی نیز در نظر گرفته می شود. با این حال (بیشتی و همکاران^۲، ۲۰۲۱: ص ۲۴۳۴) ارزیابی عملکرد مالی برای سیاست های اقتصاد کلان از این حقیقت ناشی می شود که اندازه گیری دارایی ها و بدهی ها با وضعیت کلی سیاست ها و ثبات مالی در ارتباط بوده، اما این اطلاعات را نمی توان با استفاده از مبنای نقدی به دست آورد. (ذبیح اله نژاد، ۱۳۹۸: ۱۱۲).

۳-۲ کارآمدی

نظریه های روانشناختی نشان می دهد که ساز و کارهای انگیزشی و شناختی می تواند رابطه بین نظام جامع ارزیابی عملکرد مالی و عملکرد مدیریتی را تبیین نماید و وجود نظام ارزیابی عملکرد مالی کارآمد و اثربخش در شناسایی استعدادها و توانمندی های بالقوه افراد نقش بسزایی را به همراه دارد (خواجهوی و زارع گاریزی، ۱۳۹۷: ۴۷). افزون بر این، کامل و جامع بودن اطلاعات در بازارهای رقابتی امروز می تواند ابزار نیرومندی در اختیار مدیران سازمان جهت دستیابی به اهداف و راهکارهای سازمانی و استفاده کارآمد و اثربخش از منابع محدود قرار داده و همچنین عامل افزایش قابلیت پاسخگویی مدیران نیز تلقی گردد (ذبیح اله نژاد، ۱۳۹۸: ۹۸) این درحالیست که اجرای اثربخش بودجه ریزی عملیاتی در گرو یک سیستم نظارت و ارزیابی مالی کارآمد بوده و زمینه ارزیابی عملکرد در طول بیش از ۵۰ سال گذشته تکامل یافته و فراتر از حسابرسی مالی و کنترل های داخلی گسترش

¹ ACAR & SARIYER

² Beheshti et al

پیدا کرده و به عنوان یک ساز و کار مورد احترام برای بهبود مستمر و اثربخشی سازمانی تبدیل گشته است. (امرایبی و آذر، ۱۴۰۰: ۵۴).

۳-۳ سبک مدیریتی

سبک مدیریت کارآمد، مکمل ایجاد محیطی مناسب جهت پرورش کارکنان توانمند است. برخی مدیران سنتی با سبک مدیریت آمرانه و تحکمی، به دلیل نگرش سنتیشان به قدرت، هرگز قادر به توانمند ساختن خود کارکنان خود نخواهند بود. بر خلاف آن ها، مدیران توانمند با سبک مدیریت روابط انسانی به عنوان هادی، مباشر، تسهیل کننده و مربی عمل می کنند. به عبارت دیگر، اولین گام در توانمندی، تغییر نگرش مدیران به اعضای سازمان است. نوع نگرش Y در نظریه مک گریگور به مثابه یک مبنای نظری مناسب برای توانمندی، به ارجحیت دادن سبک مدیریت اجتماعی و دموکراتیک، به جای سبک دیکتاتوری و اقتداری منجر می گردد. مدل رهبری خدمتگذار نیز مفروضاتی مشابه با نظریه مک گریگور دارد (غریب زاده و همکاران، ۱۳۹۶: ۷۲).

۳-۴ ویژگی رفتاری

نقش ویژگی های رفتاری مدیران بر تحریفات سرمایه گذاری شرکت ها بوده که امروزه به آن توجه ای نشده و یک تصمیم مناسب در سرمایه گذاری کارآمد ممکن است باعث افزایش ارزش شرکت ها گردد، بنابراین انتظار می رود خوش بینی و بدبینی بر رفتار سرمایه گذاری شرکت ها تاثیر گذار بوده و از سویی دیگر با توجه به تحت تاثیر قرار گرفتن انتخاب پروژه ها با ریسک های متفاوت توسط خوشبینی و بدبینی مدیران می توان این انتظار را داشت که ارزش شرکت نیز تحت تاثیر این رفتار مدیران قرار خواهد گرفت. (بیات و همکاران، ۱۳۹۹، ص ۵۴) با این حال می توان اینگونه بیان کرد که الگوهای رفتاری مدیریت سود مبتنی بر دانش ضمنی و تجربه مدیران از طریق پیش بینی روابط علی میان اثر شخصیتی و فردی، تجربه و دانش ضمنی مالیاتی، تجربه و دانش ضمنی حسابداری و مالی، تجربه و دانش ضمنی مدیریتی، تجربه و دانش ضمنی حسابرسی، تجربه و دانش ضمنی سیاسی، تجربه و دانش ضمنی قوانین کار و تامین اجتماعی مدیریت سود را به همراه دارد. (اسدی و همکاران، ۱۳۹۹، ص ۸۷)

۳-۵ توانمندی مدیران

توانمندی به معنی قدرت بخشیدن و کمک به افراد برای بهبود احساس اعتماد به نفس و چیرگی بر احساس ناتوانی و درماندگی آنان بوده و بعضی از فرضیات کلی در مورد تعریف توانمندسازی، آن را روشن و واضح خواهد ساخت. اول اینکه، توانمندسازی یک ویژگی شخصیتی بادوام و قابل تعمیم به همه موقعیت ها نیست، بلکه شناخت هایی است که از طریق حضور در یک محیط کاری و متغیرهای موجود در چنین محیطی تشکیل می شوند. (شفیعی و شریف زاده، ۱۳۹۹: ۴۱) توانمندی با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی های مدیران آغاز می شود؛ یعنی آنان باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام موفق آمیز وظایف را داشته و می توانند با

آزادی عمل و استقلال فعالیت های خود را انجام دهند این توانایی تأثیرگذاری و کنترل بر نتایج شغلی را به همراه داشته و اهداف شغلی معنادار و ارزشمندی را دنبال می کند و با آنان صادقانه و منصفانه رفتار می شود. در مجموع مدیران توانا، انگیزه های بیشتری برای اجرای اصول و ضوابط حرفه ای سازمان داشته و (صفرزاده بندری و همکاران، ۱۳۹۷: ۷۲) توانمندی به شکل مستقیم بر پیامدهای کاری (کیفیت، بهره وری و رضایت مشتریان) مؤثر بوده و همچنین به شکل غیرمستقیم بر رضایت شغلی، انگیزش و خودکارآمدی تأثیر دارد (شیهکی تاش و همکاران، ۱۳۹۸: ۲۴۶) و این موضوع به افزایش اثربخشی فردی و رضایت مشتری کمک شایانی کرده که در نتیجه رضایت و تعهد و وفاداری عمیق به سازمان ها را به همراه دارد. از سوی دیگر توانمندی روانشناختی افراد، یکی از مناسب ترین موضوعات و زمینه ها در صنعت بوده و نتایج مثبتی را در جهت بهبود عملکرد مالی و فرآیندهای مدیریت خدمات فراهم می نماید. همچنین برخورداری از ویژگی توانمندی روانشناختی مدیران، جهت ارتباط با افراد و مشتریان با ارزش و با روحیه تعاملی بالا بسیار مناسب است. علاوه بر این، توانمندی روانشناختی در بخش عمومی یک رفتار مدیریتی برای مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیری، اختیارات و مسئولیت ها در حین تعامل با مشتریان تلقی می شود و از این طریق انگیزه های برای تمرکز بر این حوزه فراهم می کند (آل ماخماه و همکاران^۱، ۲۰۲۰، ص ۸۹۷) به گونه ای که افراد توانمند، چه مدیر و چه کارمند؛ می توانند خلاقیت خود را با ابراز ایده های بدیع و مفید نشان دهند و افرادی که از توانمندی روانشناختی به طور ذاتی برخوردارند انگیزه دارند تا تلاش کنند که احتمالاً این تلاش منجر به افزایش خلاقیت در آن ها گشته و توانمندی روانشناختی افراد را برمی انگیزد تا از منابع پنهان خود استفاده کنند که این امر به تولید ایده های خلاقانه کمک شایانی می نماید (آپیومومی و همکاران^۲، ۲۰۱۹، ص ۹).

پیشینه های تحقیق

نام محقق	سال	عنوان تحقیق	متغیرها	نتایج
پیشینه داخلی				
خداپرست سالک معلمی و همکاران	۱۴۰۱	آزمون تجربی مالی رفتاری: ارزیابی مقایسه کارایی مدل های هزینه سهام عادی تحت تاثیر ویژگی های بنیادی شرکت ها	مالی رفتاری، سهام عادی، بنیادین شرکت ها	داده های ۸۷ شرکت نمونه در سال ۱۳۹۷ جمع اوری شد و به شیوه تحلیل توصیفی با اجرای آزمون تحلیل پوششی داده ها و آزمون تی زوجی تجزیه و تحلیل شده و برای مقایسه کارایی از مدل های رشد گوردون و اولسون جونتر استفاده شده است، با در نظر گرفتن نتایج آزمون ها و مقایسه توان تبیین کنندگی و دقت هر یک از مدل ها، می توان گفت دو مدل اولسون جونتر و گوردون در سطوح اطمینان مختلف از اعتبار مناسب و اتکاپذیری برخوردارند و از لحاظ مقایسه ای تفاوت معناداری بین این دو مدل وجود دارد براساس نتایج سطح ابعاد تیپ های شخصی بر شمرده در پژوهش به عنوان یک متغیر تعدیل

¹ Al-Makhadmah et al

² Appuhami et al

نام محقق	سال	عنوان تحقیق	متغیرها	نتایج
				گر، ارتباط قوی بر تفاوت معنا دار بین کارایی مدل های هزینه سهام عادی دارد.
حسنود و همکاران	۱۴۰۰	اثر پیچیدگی اقتصادی بر نابرابری درآمدی در کشورهای منتخب در حال توسعه رویکرد پانل دینامیک	پیچیدگی اقتصادی، روش گشتاورهای تعمیم یافته، نابرابری درآمدی	این پژوهش با بکارگیری رویکرد پیچیدگی اقتصادی و استفاده از روش های گشتاور تعمیم یافته پویا، حداقل مربعات کاملاً اصلاح شده و حداقل مربعات پویا به بررسی اثر پیچیدگی اقتصادی بر نابرابری درآمدی در منتخبی از کشورهای در حال توسعه طی دوره زمانی ۱۹۹۵-۲۰۲۰ پرداخته است. مطابق نتایج بدست آمده افزایش پیچیدگی اقتصادی در هر سه مدل در کشور در حال توسعه موجب نابرابری و ناعادلانه تر شدن توزیع درآمد شده است. نامتعادل شدن توزیع درآمد در این کشورها به دلیل وجود تمرکز دارایی ها سرمایه و فعالیت های تولید در دست گروه خاصی و همچنین وجود نابرابری های فرهنگی، اجتماعی، جنسیتی و رانت های ایجاد شده ناشی از این نابرابری است.
امرایبی و آذر	۱۴۰۰	عوامل مؤثر در کارایی نظارت و ارزیابی عملکرد مالی بخش عمومی در بودجه ریزی رویکرد فراترکیب	عملکرد مالی، ارزیابی عملکرد مالی	از ۸۲ مقاله به دست آمده، ۴۲ مقاله نهایی جهت بررسی عوامل مؤثر در کارایی نظارت و ارزیابی عملکرد مالی در بخش عمومی در بودجه ریزی مبتنی بر عملکرد استفاده شد. در ادامه با مقوله بندی شاخص ها و انجام تکنیک دلفی فازی، محتوای طرح مورد تحلیل قرار گرفت، شاخص های اصلی شناسایی و غربالگری شدند. سپس با استفاده از روش سوارا نسبت به اولویت بندی و وزن معیارها اقدام و سیزده عامل به ترتیب اولویت تعیین شد که از بین آنها الزام برای نظارت و ارزیابی، اصلاح قوانین، اجرای کامل بودجه ریزی بر مبنای عملکرد، تدوین الگوی یکپارچه نظارت و ارزیابی و شناسایی معیارهای عینی ارزیابی عملکرد و تربیت نیروهای متخصص در مطالعات فوق مهم ترین نقش را داشته اند.
پیشینه خارجی				
سلیمانی و همکاران	۲۰۲۲	تأثیر برندسازی داخلی بر عملکرد مالی سازمان و وفاداری به برند: نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی	برندسازی داخلی، عملکرد مالی، وفاداری برند، توانمندسازی روانشناختی	. یافته ها نشان داد که برندسازی داخلی و توانمندسازی روانشناختی تأثیر معناداری بر عملکرد مالی ندارند، اما هر دو تأثیر مثبت و معناداری بر وفاداری به برند دارند. به همین ترتیب، نقش میانجی گری توانمندسازی روانشناختی بر موضوع تأثیر نام تجاری داخلی بر وفاداری برند تأیید شد. علاوه بر این، توانمندسازی روانشناختی نقش مهمی را در تأثیر نام تجاری داخلی بر عملکرد مالی ایفا نکرد.
توچت	۲۰۲۲	تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر	توانمندسازی روانشناختی،	. یافته های حاصل از تحقیق نشان داده است که چهار مولفه برای توانمندسازی روانشناختی وجود دارد. این مولفه ها عبارتند از: معناداری، شایستگی، حق انتخاب و مؤثر بودن. افرادی که درک مثبتی

نام محقق	سال	عنوان تحقیق	متغیرها	نتایج
		اثر بخشی سازمانی در بخش عمومی	اثر بخشی در بخش عمومی	از هر چهار مؤلفه توانمندسازی روانشناختی دارند، و این امر بر رفتار آن ها در تسهیم دانش تأثیر می گذارد، می توانند تعهد عاطفی، نوآوری و خلاقیت خود را افزایش دهند.
ودایاتو و همکاران	۲۰۲۱	پایه سازی ارزیابی عملکرد برای تعیین عملکرد کارکنان	ارزیابی عملکرد، عملکرد کارکنان	یافته های تحقیق به دست آمده حاکی از آن بود که اجرای عملکرد کاری برای ارزیابی عملکرد کارکنان براساس فرم عملکرد کار با یک ارزیابی مبتنی بر عملکرد انجام می شود، رابطه قوی و مثبتی بین عملکرد کاری کارمندان و عملکرد مشاهده شد، رابطه مثبت و قوی به این معناست که متغیر عملکرد کار با افزایش عملکرد کارکنان دنبال خواهد شد.
مات رانی و همکاران	۲۰۲۱	رابطه بین سیستم کاری با عملکرد بالا، توانمندسازی روانشناختی، و عملکرد خدمات کارکنان در صنعت خرده فروشی خودرو	سیستم کار، توانمندسازی روانشناختی، عملکرد خدمت کارکنان	یافته های به دست آمده نشان می دهد توانمندسازی روانشناختی تاثیر قابل توجهی بر عملکرد خدمات کارکنان دارد. انتظار می رود که این موارد بر ایجاد سیاست های و رویه های مناسب در سازمان موثر باشد.

منبع: یافته های پژوهشگر

۴- روش شناسی پژوهش

از لحاظ هدف تحقیق، پژوهش حاضر کاربردی است و به لحاظ طبقه بندی بر مبنای روش، توصیفی- پیمایشی است. در این پژوهش جهت گردآوری اطلاعات در مورد ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق از روش کتابخانه ای استفاده شده است که شامل بررسی تحقیقات موجود و مرتبط با موضوع، مطالعه مقالات و کتب لاتین و فارسی مرتبط و همچنین استفاده از اینترنت می باشد. به منظور بررسی تجربی فرضیات پژوهش و آزمون آنها از روش میدانی استفاده گردید. از این رو پرسشنامه ای طراحی و برای گردآوری داده ها مورد استفاده قرار گرفت. جامعه تحقیق مدیران بخش عمومی می باشد که تعداد ۱۰۴ پرسشنامه معتبر و قابل سنجش جمع آوری و فرضیات تحقیق مورد بررسی قرار خواهد گرفت. به منظور سنجش اعتبار پرسشنامه از روایی محتوایی استفاده شده است که بین متخصصان و خبرگان دانشگاهی توزیع گردید که درباره سودمند بودن و نبودن سوالات با توجه به متغیرها و هدف هر متغیر مورد بررسی قرار گرفته است، پرسشنامه های تکمیل شده، جمع آوری و نسبت اعتبار محتوایی این پرسشنامه در اختیار ۱۲ نفر از متخصصان حوزه مدیریت مالی قرار گرفته و بر اساس تعداد ۱۲ ارزیاب مطابق CVR معادل ۰/۵۹ مورد قبول می باشد که نتایج محاسبات بدست آمده برای هر سوال بین ۰/۵۹ تا ۰/۶۳ را برای هر گویه نشان داده است، که بیانگر روایی مناسب برای تمامی سوالات تحقیق می باشد. پس از نتایج بدست آمده برای بررسی میزان پایایی پرسشنامه ابتدا یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون بین مدیران بخش

عمومی تهیه گردید و سپس با استفاده از داده های به دست آمده از این پرسشنامه ها به کمک نرم افزار SPSS26 میزان اعتماد بدست آمده، در مقدار آلفا برای تمامی سازه ها بالاتر از ۰/۷ برآورد شده است که نشان دهنده اعتبار پرسشنامه تحقیق و برداشت فکری مناسب و یکسان پاسخگویان از محتوای متغیرهای مربوط به هر سازه می باشد.

۴-۱ تحلیل داده ها و یافته ها

توصیف متغیرهای جمعیت شناختی: در این پژوهش ابتدا به بررسی متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق پرداخته شده است، همانطور که از نتایج مشخص می باشد، بیشتر افرادی که پاسخ دهنده پرسشنامه آقا بودند. جنسیت پاسخ دهندگان، ۹۴/۲ درصد مرد، ۵/۸ درصد زن می باشد، سن پاسخ دهندگان، ۱۰ درصد بین ۳۰-۴۰ سال، ۳۳/۷ درصد بین ۴۱-۵۰ سال، ۵۰/۰ درصد بین ۵۱-۶۰ سال و ۱۵/۴ درصد بالاتر از ۶۱ سال می باشند.

یافته های کمی: قبل از ارزیابی مدل اندازه گیری، در این تحقیق ابتدا قابلیت اطمینان (پایایی) برای شاخص های هر سازه (قابلیت اطمینان سازگاری درونی) بررسی می شود. برای روایی هر سازه از روایی واگرا و روایی همگرا استفاده شده است. برای قابلیت اطمینان (پایایی) سازگاری درونی از دو معیار ضریب آلفای کرونباخ و قابلیت اطمینان سازه (پایایی ترکیبی) برای مناسب بودن مدل اندازه گیری استفاده شد. مقدار آلفای کرونباخ بدست آمده بیشتر ۰/۷۰ می باشد و براساس نظر نونالی و برنستین (۱۹۹۴) نشان دهنده سازگاری درونی بالا می باشد، همچنین قابلیت اطمینان سازه (پایایی ترکیبی) بدست آمده که بیشتر از ۰/۷۰ می باشد و براساس نظر فورنل و لارکر (۱۹۸۱) از پایایی مناسبی برخوردار می باشد، همچنین بارهای عاملی گویه های بیشتر از ۰/۴۰ بود که براساس نظر هیر و همکاران از نظر آماری معنی دار (قابل قبول) هستند در این تحقیق برای سنجش روایی همگرا از میانگین واریانس استخراج شده AVE استفاده شد، روایی همگرا زمانی وجود دارد که AVE از ۰/۵ بزرگتر باشد، مقدار AVE بدست آمده در این مطالعه بیشتر از ۰/۵ می باشد که براساس نظر فورنل لارکر نشان دهنده روایی همگرای مناسب می باشد، نتایج مربوط به پایایی و روایی همگرا در جدول ۱ ارائه شده است.

برای بررسی روایی واگرا (اعتبار تشخیصی) از روش بارهای عاملی متقاطع و شاخص فورنل و لارکر استفاده شده، در ارزیابی معیار فورنل-لارکر از ریشه مربع AVE های استفاده می شود، با توجه به این که تمام متغیرهای در این تحقیق در هر دو روش بارهای عاملی متقاطع و معیار فورنل و لارکر اعتبار واگرا (اعتبار تشخیصی) سازه ها را تایید کردند، در نتیجه مدل اندازه گیری در این تحقیق قابل اعتماد و معتبر می باشد.

مدل ساختاری: در این مطالعه برای بررسی مدل پیشنهادی از تجزیه و تحلیل PLS استفاده شده است، نتایج اثرات مستقیم (تخمین PLS) در شکل ۱ ارائه شده است، در این شکل واریانس، معنی داری آماری و ضریب مسیر مشخص شده است، علاوه بر این مقدار R2 در نظر گرفته شده برای سازه های درونی به عنوان شاخصی برای قدرت پیش بینی مدل ارائه شده است.

برازش مدل ساختاری: برای بررسی برازش مدل ساختاری با روش PLS در این مطالعه از ضرایب R2 و معیار Q2 استفاده شده است، R2 معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل سازی معادلات ساختاری به کار می رود و نشان از تأثیری دارد، که یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا می گذارد، Q2

معیاری است که توسط استون و گیزر (۱۹۷۵) معرفی شد و قدرت پیشبینی مدل را مشخص میسازد مقادیر R2 و Q2 در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۱- نتایج روایی و پایایی

متغیر	آلفای کرونباخ $\alpha > 0.7$	پایایی ترکیبی CR > 0.7	پایایی اشتراکی COMMUNALITY > 0.5
ویژگی های رفتاری	۰/۸۷۰	۰/۹۰۷	۰/۶۶۲
مسئولیت پذیری	۰/۸۱۰	۰/۸۹۰	۰/۷۳۲
کارایی	۰/۸۳۱	۰/۸۹۸	۰/۷۴۶
اعتماد	۰/۸۳۷	۰/۹۰۲	۰/۷۵۴
سبک مدیریتی	۰/۸۳۸	۰/۸۸۶	۰/۶۰۸
سبک آمرانه	۰/۷۸۰	۰/۸۷۲	۰/۶۹۴
سبک تحکمی	۰/۷۵۸	۰/۸۵۹	۰/۶۷۱
سبک خدمتگزار	۰/۷۹۰	۰/۸۷۷	۰/۷۰۴
کارآمدی	۰/۷۹۴	۰/۸۷۹	۰/۷۰۸
ارزیابی عملکرد	۰/۸۰۹	۰/۸۷۴	۰/۶۳۵

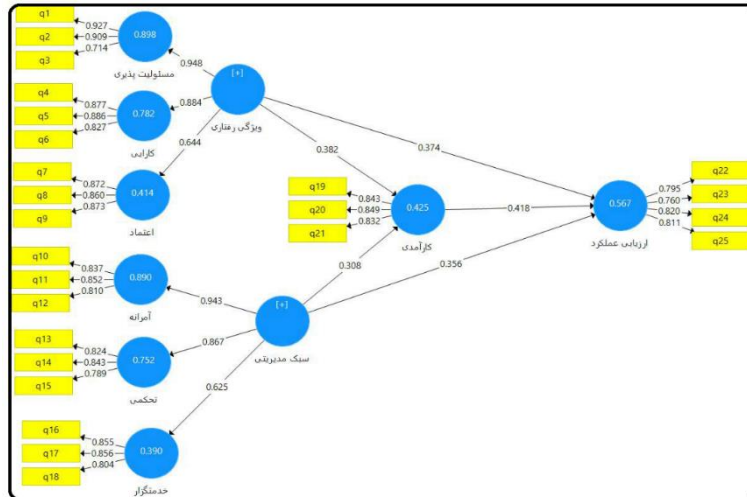
منبع (یافته های پژوهشگر)

جدول ۲- مقادیر R2 و Q2

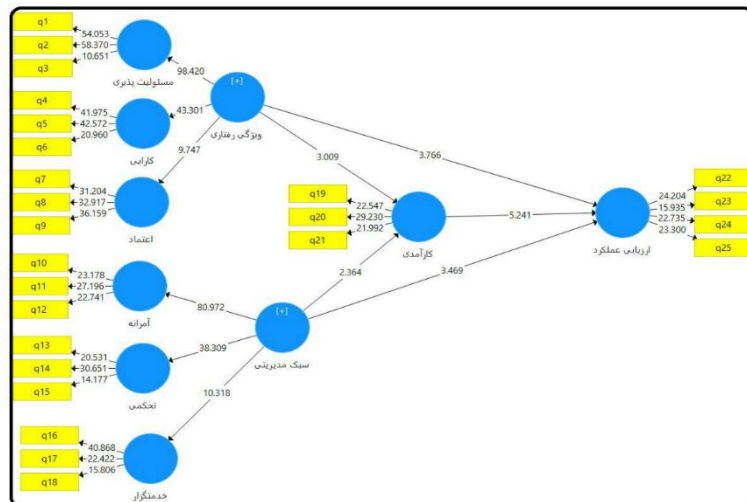
متغیرهای	اشتراک	ضرب تعیین
مسئولیت پذیری	۰/۶۴۷	۰/۸۹۸
کارایی	۰/۵۶۱	۰/۷۸۲
اعتماد	۰/۲۹۸	۰/۴۱۴
سبک آمرانه	۰/۶۱۰	۰/۸۹۰
سبک تحکمی	۰/۴۸۳	۰/۷۵۲
سبک خدمتگزار	۰/۲۶۳	۰/۳۹۰
کارآمدی	۰/۲۸۵	۰/۴۲۵
ارزیابی عملکرد	۰/۳۳۰	۰/۵۶۷

منبع (یافته های پژوهشگر)

با توجه به مقادیر R2 و Q2 مشخص شد که مدل ساختاری از برازش و قابلیت پیش بینی مناسبی برخوردار است، همچنین مدل پژوهش و آزمون فرضیات با استفاده از رویکردمدلسازی معادلات ساختاری به شرح زیر است.



شکل ۱. مدل ترسیم شده همراه با ضرایب مسیر و مقادیر آماره T برای فرضیه های تحقیق
منبع (یافته های پژوهشگر)



شکل ۲: مدل ترسیم شده همراه با مقادیر P-value و ضرایب استاندارد فرضیه های تحقیق
منبع (یافته های پژوهشگر)

برازش کلی مدل: شاخص GOF در مدل PLS راه حلی برای بررسی کلی مدل بوده بین صفر تا یک قرار دارد، و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند، این شاخص توانایی پیش بینی کلی مدل را بررسی می

کند و اینکه آیا مدل آزمایش شده در پیش بینی متغیرهای مکنون درون زا موفق بوده است یا خیر، برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می شود $GOF=0.1$ میزان کم، $GOF=0.25$ مقدار متوسط و مقدار بزرگ $GOF=0.36$ برای سنجش اعتبار مدل های PLS به کار می رود.

$$GOF = \sqrt{(\text{Avg}(\text{Gomunalities}) \times \text{Avg}(R^2))}$$

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان 0.6650 برازش مناسبی مدل کلی تایید می شود علاوه بر این با توجه به جدول بالا ضرایب معیاری برای بررسی برازش مدل ساختاری محسوب می شوند. ضرایب مربوط به متغیرهای پنهان درون زای (وابسته) مدل است که با توجه به نتایج به دست آمده مقادیر مطلوب است. با توجه به تحلیل اطلاعات نتایج فرضیات به صورت جدول زیر است.

جدول ۳- خروجی های ضریب مسیر و معناداری برای متغیرها نهایی

معناداری	ضریب مسیر	مسیر
۳/۷۶۶***	۰/۳۷۴	ویژگی رفتاری ← ارزیابی عملکرد
۳/۴۶۹***	۰/۳۵۶	سبک مدیریتی ← ارزیابی عملکرد
۳/۰۰۹***	۰/۳۸۲	ویژگی رفتاری ← کارآمدی
۲/۳۶۴***	۰/۳۰۸	سبک مدیریتی ← کارآمدی
۵/۲۴۱***	۰/۴۱۸	کارآمدی ← ارزیابی عملکرد
*** در سطح اطمینان ۹۵٪ مورد تایید است. ** در سطح اطمینان ۹۰٪ مورد تایید است.		
*** در سطح اطمینان ۹۹٪ در صد تایید است. **** در سطح اطمینان ۹۹۹٪ مورد تایید است		

منبع(یافته های پژوهشگر)

نتایج مدل سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار Smart PLS نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد و ۹۹ درصد فرضیات تحقیق تایید می شوند.

جدول ۴- خروجی های ضریب مسیر و معناداری برای فرضیات میانجی

معناداری	مسیر
۰/۰۰۹***	ویژگی رفتاری ← کارآمدی ← ارزیابی عملکرد
۰/۰۳۱***	سبک مدیریتی ← کارآمدی ← ارزیابی عملکرد

منبع(یافته های پژوهشگر)

نتایج مدلسازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار Smart PLS نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد و ۹۹ درصد فرضیات تحقیق تایید می شوند.

۵- نتیجه گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر با هدف تاثیر ویژگی های رفتاری در سبک مدیریتی بر کارآمدی و ارزیابی عملکرد اقتصادی و مالی در بخش عمومی انجام پذیرفت، نتایج پژوهش بیانگر آن است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیات تحقیق مورد تایید می باشد، با درک این مهم که تغییر، جزء جدانشدنی سازمان های امروزی است، باید قدرت سازگاری و انطباق با تحولات اخیر در عرصه های مختلف اقتصادی و اجتماعی افزایش یابد. یکی از راه های پیش رو به منظور غلبه بر اوضاع نامطمئن، پیچیده و پویا، توانمندسازی از طریق کسب مهارتی است که به سرعت کهنه و منسوخ می شود؛ از این رو داشتن نیروی انسانی توانمند و کارآمد، که بنیاد ثروت ملی و دارایی حیاتی سازمان به شمار می آید، منافع بسیار زیادی برای سازمان ها، شرکت ها و بنگاه های اقتصادی به دنبال خواهد داشت. در عصر حاضر شرکت ها، سازمان ها و صنایع دائم در حال تغییر و تحول می باشند و این تغییرات تدریجی را می توان به عوامل محیطی و درونی حاکم بر شرکت ها نسبت داد. اثرهای فناوری اطلاعات بر گزارشگری مالی، افزایش مؤسسه های حسابرسی، توجه ویژه به کیفیت ارزیابی عملکرد مالی، افزایش نظارت برون سازمانی و غیره، از جمله عواملی هستند که مؤسسه های حسابرسی را به افزایش کیفیت کار خود به منظور افزایش رضایت مندی ذی نفعان ارزیابی عملکرد مالی ملزم نموده است. در این میان، حسابرسان شاغل در مؤسسه های حسابرسی که ارزشمندترین و مهم ترین سرمایه مؤسسه های حسابرسی به شمار می روند جهت دستیابی به اهداف سازمانی به مدیران کمک شایانی می نمایند. از این رو، امروزه یکی از عوامل مهم بقا و حیات مؤسسه های حسابرسی، کیفیت توانمندی نیروی انسانی می باشد. یکی از ضرورت ها و الزامات مهم و ناگزیر برای هر سازمانی که قصد داشته باشد در محیط متغیر و رقابتی امروز حضور فعالی داشته باشد، حرکت در مسیر بهبود، موفقیت، رسیدن به تعالی سازمانی و برخورداری از بهترین عملکرد مالی است. حرکت به سوی این تعالی می تواند به سازمان ها زندگی مجدد ببخشد. تعالی به منزله بالاترین مرتبه ارزیابی و بهبود عملکرد و به ویژه عملکرد مالی سازمان، فرایند پیوسته ای است که با برنامه ریزی و هدف گذاری آغاز و در طول مسیر با ارزیابی های مداوم و استفاده از اهداف از پیش تعیین شده، نواقص و نارسایی ها مشخص شده و با اصلاحات لازم، حذف موانع و تأکید بر فرصت های پیش روی سازمان، سبب افزایش موفقیت سازمان در تمام ابعاد می گردد. از جمله علل عمده توسعه ارزیابی عملکرد مالی کمک به بهبود عملکرد مدیریت است. نظریه های روانشناختی نشان می دهد که ساز و کارهای انگیزشی و شناختی می تواند رابطه بین نظام جامع ارزیابی عملکرد مالی و عملکرد مدیریتی را تبیین نماید. افزون بر این، وجود نظام ارزیابی عملکرد مالی کارآمد و اثربخش در شناسایی استعدادها و توانمندی های بالقوه افراد نقش بسزایی دارد توجه به مهارت های مالی و اقتصادی مدیران و توسعه آن ها، خصوصاً هنگامی که شرایط بیرونی، فشارهایی اقتصادی را بر سازمان تحمیل می کنند، اهمیت مضاعف پیدا می کند. به دلیل وجود مجموعه پیچیده ای از صلاحیت های ضروری برای سازگاری با نقش های چندگانه، آموزش های ثانویه مدیران، از اهمیت چشمگیر برخوردار هستند.

در این آموزش ها توجه به محتوا، نحوه ارائه زمان بندی و سطح دربردارندگی اهمیت دارد. محتوای برنامه های آموزشی به چگونگی درک نقش مدیر بستگی دارد. در یک سطح، همه کسانی که آموزش توانمندی دیده اند، به کسب آمادگی کافی برای برعهده گرفتن مسئولیت های اجرایی متنوع نیاز دارند. مثال اگر آنها مسئول مدیریت منابع باشند، به برخی مهارت های اساسی در امور بازرگانی و اقتصاد نیاز خواهند داشت. اما آماده سازی مدیران برای تبدیل شدن به مدیرانی تحول آفرین در سازمان های یادگیر رویکردهای پر مخاطره تری را طلب می کند. امروزه اداره سازمان ها در ایران بسیار پرهزینه شده است. فشارهایی که به میزان هزینه های بخش عمومی وارد می شود، این ضرورت را به وجود آورده است که مدیران بخش عمومی همزمان که پاسخگویی به نیازهای شهروندان را تقویت می کنند، در خصوص توانمندی مدیران نیز تلاش می کنند. توانمندی مدیران فعالیتی یکپارچه است که هدفش تقویت و نهادینه ساختن توانمندی مدیران به عنوان سیستم زیربنایی سازمان است. همچنین توانمندی مدیران فرآیند طراحی و اجرای راهبردها، ملاحظه ها است که هدفش تبدیل استعدادهای خام منابع انسانی به عملکرد است. تمام انسانها دارای استعدادهای متعددی برای عرصه کاربردی هستند. به هر حال بهره برداری و تبدیل این استعدادهای به عملکرد قابل تحویل، اغلب به دلایلی چندان مطلوب نمی باشد. توانمندی مدیران نقش تبدیل استعداد به عملکرد را بر عهده دارد که با برداشتن موانع و تشویق و توانمندی کارکنان منابع انسانی به این کار نائل می آیند. نظر به تفکیک بخش عمومی و خصوصی در اقتصاد کشور، پاسخگویی در بخش عمومی مبتنی بر این فرض است که تصمیمات کارگزاران و رفتار آن ها همواره تأثیر شدیدی بر جوامع می گذارد، بنابراین در چنین وضعیتی که شهروندان به شدت از رفتار آنان متأثر می شوند، می توان تصمیمات و رفتار کارگزاران را برای تأمین منافع مردم هدایت نمود و اطمینان حاصل کرد که سازمان ها و دستگاه های اجرایی دولت در راس منافع عمومی گام برمی دارند. از این رو باید با تقویت پاسخگویی در بخش عمومی، تضمین تأمین منافع عموم را به حداکثر رساند، زیرا در هر جامعه ای مردم تسهیل کننده و هدف توسعه هستند. لذا مدیران باید در مورد مصرف منابع عمومی به جامعه پاسخگو بوده و مردم را به طریقی مقتضی از جریان مصرف منابع آگاه نمایند.

پیشنهادات برای تحقیقات آتی

پیشنهاد می گردد در تحقیقات خود به بررسی عوامل موقعیتی و متغیرها دموگرافیک در بخش عمومی بپردازند. افراد در سیستم بخش عمومی خود از روش هایی برای ایجاد افزایش خلاقیت و نوآوری بیشتر برای برقراری ارتباطات خود استفاده نمایند تا بتوانند جذب بیشتر و آسان تری را برای ارزیابی عملکرد قوی داشته باشند.

"هیچگونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است"

تقدیر و تشکر و ملاحظات اخلاقی

از راهنمایی های ارزنده اساتید ارجمند دکتر **پطرو سپهری** و دکتر **کیهان آزادی** کمال تشکر و قدر دانی را دارم. این مقاله مستخرج از رساله دکترای تخصصی **عسکر پوررضا سکوسر** در واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران می باشد.

منابع و مراجع

- ابونوری، اسمعیل، تهرانی، رضا، صبوری، حسین (۱۴۰۰) سرایت ریسک از بخش مالی به بخش واقعی با استفاده از شاخص برخورد شرطی (CCX) مطالعه موردی بازار سرمایه ایران، فصلنامه اقتصاد مالی، دوره ۱۵، شماره ۳، ص ۱-۲۴
- اسدی، نجمه، کرمی، غلامرضا (۱۳۹۹) الگوی رفتاری مدیریت سود مبتنی بر دانش ضمنی و تجربه مدیران، فصلنامه علمی پژوهشی، ص ۸۷-۹۵
- اسماعیل زاده، علی؛ امیری، حمیده (۱۳۹۴) بررسی ابزارهای نوین تامین مالی و راهکارهای اجرایی نمودن آن در بانک تجارت، فصلنامه علوم اقتصادی، شماره ۳۱، ص ۵۷-۷۴.
- امرابی، حافظ؛ آذر، عادل (۱۴۰۰) ارائه الگوی مؤثر نظارت و ارزیابی عملکرد مالی بخش عمومی در بودجه ریزی بر مبنای عملکرد، پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی ۱۳(۵۲)، ۵۳-۸۶.
- باقری، فاطمه، نظریان، رافیک، هادی نژاد، منیژه، دامن کشیده، مرجان (۱۴۰۱) تاثیر شاخص های کلان بانکی، مالی، اقتصادی و بحران های اقتصادی بر ادوار تجاری ایران و کشورهای منتخب در حال توسعه اسلامی و توسعه یافته، فصلنامه اقتصاد مالی، دوره ۱۶، شماره ۲، ص ۳۰۳-۳۲۳
- بیات، مرتضی، نوروزی، محمد، میراشرافی، زهرا، پورموسی، علی اکبر (۱۳۹۹) بررسی تاثیر عوامل رفتاری مدیریت بر کارایی سرمایه گذاری و ارزش شرکت، فصلنامه پژوهش های تجربی حسابداری، ص ۵۳-۷۶
- بیک زاد، جعفر؛ رضوان، سید نادر؛ یآوری، علی (۱۳۹۶) ارزیابی توانمندسازی روانشناختی مدیران و تأثیر آن بر نگرش آنان به برنامه ریزی استراتژیک در معاونت توسعه منابع انسانی شرکت ملی نفت ایران، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۹(۳۴)، ۱۹۵-۲۱۴.
- حسنوند، علی، کریمی، محمدشریف، فلاحتی، علی، خانزادی، آزاد (۱۴۰۱) اثر پیچیدگی اقتصادی بر نابرابری درآمدی در کشورهای منتخب در حال توسعه رویکرد پانل دینامیک، فصلنامه اقتصاد مالی، دوره ۱۶، شماره ۱، ص ۱۹۳-۲۱۴
- خامه چی، حامد؛ رنگریز، حسن (۱۴۰۰) فراتحلیل پیشایندها و پیامدهای توانمندسازی روان شناختی کارکنان، مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۹(۱)، ۷۳-۹۵.
- خداپرست سالک معلمی، عباس، رضایی، فرزین، خردیاز، سینا، وطن پرست، محمدرضا (۱۴۰۱) آزمون تجربی مالی رفتاری ارزیابی مقایسه کارایی مدل های هزینه سهام عادی تحت تاثیر ویژگی های بنیادین شرکت ها، فصلنامه اقتصاد مالی، دوره ۱۶، شماره ۴، ص ۲۳-۴۳
- خواجوی، شکراله؛ زارع گاریزی، اکبر (۱۳۹۷) مدل بندی نقش واسطه ای اطلاعات حسابداری، وضوح نقش و توانمندسازی روانشناختی بر رابطه بین سیستم های ارزیابی عملکرد جامع و عملکرد مدیریتی مطالعه موردی: شرکت های برق منطقه ای، حسابداری مالی، ۱۰(۳۷)، ۴۵-۷۳.

- ذبیح اله نژاد، وحید (۱۳۹۸) ضرورت بکارگیری و پیاده‌سازی حسابداری تعهدی در بخش عمومی و ارزیابی آن در سطح پاسخگویی و گزارشگری مالی برای استفاده در بخش عمومی ایران، فصلنامه علمی توسعه سازمانی پلیس، (۶۸)، ۹۷-۱۲۱.
- رضایت، غلامحسین، نیرومند، حیدرعلی (۱۳۹۹) الگوی ارزیابی عملکرد کارکنان سازمان های نظامی، فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک، شماره ۸۲، ص ۲۶۵-۲۸۸.
- شفیعی، صابر؛ شریف زاده، میلاد (۱۳۹۹) بررسی توانمند سازی کارکنان مدارس، پژوهش های معاصر در علوم و تحقیقات، ۲(۱۲)، ۴۷-۳۵.
- شیهکی تاش، مهیم؛ آهنگ، فرحناز؛ ریسی، ابوبکر (۱۳۹۸) تأثیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی روان شناختی با نقش میانجی سرمایه فکری، پژوهش های مدیریت عمومی، ۱۲(۴۴)، ۲۳۷-۲۵۹.
- صفرزاده بندری، محمدحسین؛ کاظمی، کاظم؛ دهقانی سعدی، علی اصغر (۱۳۹۷) بررسی نقش توانمندسازی روان شناختی حسابرسان بر رعایت آیین رفتار حرفه ای با تأکید بر نقش تعدیلی جایگاه سازمانی و سابقه ی کار، بررسی های حسابداری و حسابرسی، ۲۵(۱)، ۷۱-۹۰.
- طاهری نیا، مسعود، حسنونند، علی، حبیبی، مرتضی زاده (۱۴۰۱) اثرات مالی بر بهره وری کل عوامل تولید در اقتصاد ایران شواهدی از مدل های خودرگرسیون برداری با وقفه های توزیعی، فصلنامه اقتصاد مالی، دوره ۱۶، شماره ۴، ص ۱-۲۱.
- غریب زاده، رامین؛ غریب زاده، شیما؛ جاهدی، محمد؛ کاظمی، سلیم (۱۳۹۶) بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای مدیران با توانمندسازی روان شناختی و نوآوری سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش اردبیل)، دوفصلنامه پژوهش های روانشناختی در مدیریت، ۳(۲)، ۶۱-۱۰۰.
- فاضل، رقیه؛ ابراهیمی کوشک مهدی، سمیه؛ آهنگیان، محمدرضا (۱۳۹۷) بررسی پدیدارشناسانه توانمندسازی مالی از دیدگاه مدیران مدارس، دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه، ۶(۲)، ۳۰۴-۲۸۵.
- کلانتری، محمدعلی، بهارستان، جلیل، نادی، محمدعلی (۱۳۹۸) تحلیل داده بنیاد مولفه های رفتار مدیریتی به منظور ارائه مدل برنظام آموزش عالی ایران، ص ۱۳-۳۸.
- محمدی، علی؛ محمدزاده سالطه، حیدر؛ دیانتهی دیلمی، زهرا؛ اقدم مزرعه، یعقوب (۱۳۹۸) ارائه مدل تبیین کننده چالش های کیفیت گزارشگری مالی در بخش عمومی: با استفاده از رویکرد زمینه بنیان. مطالعات تجربی حسابداری مالی، ۱۶(۶۳)، ۲۷-۵۱.
- ملکی، مصطفی؛ خریدار، سینا؛ وطن پرست، محمدرضا (۱۴۰۰) ارائه الگوی توانمندسازی مالی مبتنی بر رویکردهای مالی درمانی، اقتصاد مالی، ۱۵(۵۴)، ۳۷۸-۳۵۵.
- نظری پور، محمد (۱۴۰۱) تحلیل رفتار بودجه ریزی ذهنی خانوارها براساس تئوری رفتار برنامه ریزی شده، فصلنامه اقتصاد مالی، دوره ۱۶، شماره ۴، ص ۱۹۵-۲۲۱.

هاشمی، نظام، وفاجو، علی، کرمی، ذبیح اله (۱۳۹۵)، رابطه ویژگی های روان شناختی فرماندهان و مدیران دانشگاه علوم انتظامی امین با سبک های مدیریتی، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال یازدهم، شماره دوم، ص ۲۹۱-

۳۰۶

- Abbasi, S. G., Shabbir, M. S., Abbas, M., & Tahir, M. S. (2021). HPWS and knowledge sharing behavior: The role of psychological empowerment and organizational identification in public sector banks. *Journal of Public Affairs*, 21(3), e2512.
- Adeoye, Moses Adeleke, Tojudeen bolaji, Oluwafemi (2023) Conceptualising the Connectivity Between Human Behavior and Diversity Management in Schools, *Journal of Educational Research and Technology*, p117-126
- Al-Makhadmah, I. M., Al Najdawi, B. M., & Al-Muala, I. M. (2020). Impact of Psychological Empowerment on the Performance of Employees in the Four-And Five-Star Hotel Sector in the Dead Sea–Jordan Tourist Area. *Geo Journal of Tourism and Geosites*, 30, 896-904.
- Appuhami, R. (2019). Exploring the relationship between strategic performance measurement systems and managers' creativity: the mediating role of psychological empowerment and organisational learning. *Accounting & Finance*, 59(4), 2201-2233.
- Arifin, Zaenal, Rizky Rizaldy, Muhamad (2023) The Impact of Islamic Capital Market Literacy, Financial Behavior, and Income on the Interest to Invest in Islamic Capital Markets among Generation Z: Case Study on Gunadarma University Students, *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, p187-204
- Aziz, T.F.A. Sulistyono, S. Harsiti, H. Setyawan, A. Suhendar, A. Munamdar, T.A. (2020) Group decision support system for employee performance evaluation using combined simple additive weighting and Borda, *Materials Science and Engineering*, 830, doi:10.1088/1757-899X/830/3/032014.
- Baird, K. Tung, A. Su, S. (2020) Employee empowerment, performance appraisal quality and performance, *Journal of Management Control*, Vol:13, PP:451-474
- Beheshti, S. M. S., Kheirah, F., Taherabady, A. A., & Namamian, F. (2021). RESEARCH ON ACCENTUATING THE FINANCIAL AND OPERATIONAL PERFORMANCE APPRAISAL (PA) INDICES IN THE PUBLIC ENTITIES. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(4), 2432-2446.
- Eduarda Soares, Maria, Teixeira, Alferdo (2023) Understanding Personal Stances on Religion: The Relevance of Organizational Behavior Variables, *Journal Religions*, p1-20
- Mat Rani, R. Abdul Rahman, N.R. Mohd Yusak, N.A. (2021) The relationship between high performance work system (HPWS), psychological empowerment (PE) and service employees' performance (SEP): Evidence from automotive retail industry, *Management Science Letters*, Vol:11, PP:1913-1918.
- Qing, M. Asif, M. Hussain, A. Jameel, A. (2020) Exploring the impact of ethical leadership on job satisfaction and organizational commitment in public sector organizations: the mediating role of psychological empowerment, *Review of Managerial Science*, <https://doi.org/10.1007/s11846-019-00340-9>,
- Ribeiro, M. F. (2018). Empowerment as a Factor of Competitiveness. *Economy Transdisciplinarity Cognition*, 21(2), 62-66.
- Rosmiati, Neni (2023) Organizational Behavior in Administrative Services (Study of Services For Driving License (Sim) at Sukabumi City Police), *Educational Journal of History and Humanities*, p118-123
- Roychowdhury, S., Shroff, N., & Verdi, R. S. (2019). The effects of financial reporting and disclosure on corporate investment: A review. *Journal of Accounting and Economics*, 68(2-3), 101246.

- Sara,I made,Udayana putra,Ida bagus,Kurniawan saputra,Komang adi,Kartika jaya utama,Iwayna(2023) Financial literacy, morality, and organizational culture in preventing financial mismanagement: A study on village governments in Indonesia,journal Cogent Business & Management,p1-15
- SARIYER, G., & Ece, A. C. A. R. (2021) FINANCIAL PERFORMANCE EVALUATION OF TURKISH BASIC METAL INDUSTRY: COMBINING AHP AND TOPSIS. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, (31), 113-128.
- Touchette, P. (2022). Influence of psychological empowerment on organizational effectiveness in the public sector. Granite state college, 1-19.
- Widayanto,M.T. Ismawati,Y. Natan,N.(2021) Implementation Of Performance Assessment To Determine Employee Performance, International Journal of Science, Technology & Management, <http://ijstm.inarah.co.id/>

**The effect of behavioral characteristics in management style
on the efficiency and evaluation of economic and financial
performance in the public sector**

Askar pourreza sekosar¹
Petro sephri²
Keyhan azadi³

Received: 04/ 04 / 2023

Accepted: 02 / 06 / 2023

Abstract

Objective: The objective of the study is to investigate the behavioral characteristics of management style on the efficiency and evaluation of economic and financial performance in the public sector.

Methodology: This research is an applied in purpose and a descriptive survey method. The statistical population is public sector managers which was selected as a sample of 104 people. A standard questionnaire was used to collect information and the structural equation method(SEM) was used to test the hypotheses.

Findings: The findings of the research demonstrated that behavioral characteristics have an effect on performance evaluation using the mediating role of efficiency in the public sector. Management styles have an effect on performance evaluation using the mediating role of efficiency in the public sector. Behavioral characteristics affect performance evaluation in the public sector. Management style affects performance evaluation in the public sector. Behavioral characteristics affect efficiency in the public sector. Management style affects efficiency in the public sector. Efficiency affects performance evaluation in the public sector.

Keywords: behavioral characteristics , management style, efficiency, evaluation of economic and financial performance, public sector

Classification JEL: H83, P43, H21, M12, D9

¹ Department of Accounting, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran.Askar.pourreza@gmail.com

² Department of Accounting, Astara Branch, Islamic Azad University, Astara, Iran (corresponding author).
Sephri.petro@gmail.com

³ Department of Accounting, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran. Ka.cpa2012@yahoo.com