

شماره:
۹۳/۸۸۴
تاریخ:
۱۳۹۴/۰۲/۲۴

همایش سراسری مباحث کلیدی در علوم مدیریت و حسابداری

۲۴ اردیبهشت ماه ۱۳۹۴، گرگان

مرکز آموزش علمه - کلبردی هلال احمر استان گلستان

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ



National Congress Of The Key Issues In Management And Accounting

گواهینامه

پژوهشگران ارجمند؛

جناب آقای/ سرکار خانم فرزانه نصیرزاده ، سارا اعتمادی عیدگاهی
بدینوسیله گواهی و تأیید می گردد ، مقاله جنابعالی تحت عنوان

بررسی عملکرد مدیران به واسطه میزان استفاده از سیستم های هزینه یابی و قدرت روانشناختی

توسط داوران منتخب کمیته علمی همایش سراسری مباحث کلیدی در علوم مدیریت و حسابداری مورد پذیرش قرار گرفته
و به صورت شفاهی ارائه گردیده است .

امید است همواره با خلق خدمات و ارائه پژوهش های ارزشمند خود در مسیر اعتلای ایران عزیز موفق و مؤید باشید .

دبیر علمی
مریم علی نژاد



www.CIMS2015.com

دبیر اجرایی
سینا اتحادی

1st National Congress Of The Key Issues In Management And Accounting
10:AM-5:PM Thursday - 14 May - 2015



بررسی عملکرد مدیران به واسطه میزان استفاده از سیستم های هزینه یابی و قدرت روانشناختی

فرزانه نصیرزاده^۱، سارا اعتمادی عیدگاهی^{۲*}

۱ دانشیار دانشگاه فردوسی مشهد

۲ دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه فردوسی مشهد

Sara.20666@yahoo.com

چکیده

این مطالعه به بررسی تأثیر میزان استفاده مدیران از سیستم های هزینه یابی، به واسطه قدرت روانشناسی بر عملکرد آن ها می پردازد. در این پژوهش قدرت روانشناختی مفهومی چهار بعدی (معنی دار بودن، شایستگی، خود تعیین کنندگی و تأثیر گذاری)، در نظر گرفته شده است و از اصطلاح «عملکرد» برای اشاره به عملکرد فردی مدیران با توجه به وظایف کاری آنها استفاده می شود. عملکرد مدیران را زیرمجموعه ای از عملکرد فردی در نظر می گیریم و به طور خاص بر این مسئله که افراد وظایف کاری شان را چقدر خوب انجام می دهند تمرکز می کنیم. برای آزمون فرضیه ها، ابتدا یک نظرسنجی از مدیران سطح میانی انجام گرفت و سپس نتایج آن با استفاده از مدل PLS تجزیه و تحلیل شد. با وجود تأیید ارتباط معنادار بین میزان استفاده مدیران از سیستم های هزینه یابی و قدرت روانشناختی، بررسی ها نشان داد که هیچ یک از این متغیرها بر روی عملکرد مدیران تأثیرگذار نیست. تحقیق حاضر پژوهش های قبلی پیرامون سیستم های هزینه یابی را بسط می دهد و به درک ما از نقش در بهبود اثربخشی سیستم های هزینه یابی می افزاید.

واژه های کلیدی: توانایی درک، سیستم هزینه یابی، قدرت روانشناختی، عملکرد مدیران

* نویسنده مسئول

سیستم های هزینه یابی بخشی از سیستم های وسیع تر اطلاعات مدیریت می باشند که برای بهبود عملکرد در سازمان ها مورد استفاده قرار می گیرند. سیستم های هزینه یابی، به عنوان سیستم های اطلاعات، به طور بالقوه این توانایی را دارند که درک مدیران را از شرایط سازمانی که در آن تصمیمات گرفته می شود افزایش دهند، قضاوت و تصمیم گیری مدیران را بهبود ببخشند و در نتیجه موجب ارتقاء بهره وری شوند. در تحقیق حاضر، به پیروی از پژوهش اسپرینگر (۱۹۹۵)، قدرت روانشناختی را مفهومی چهار بعدی (معنی دار بودن^۱، شایستگی^۲، خود تعیین کنندگی^۳ و تأثیرگذاری^۴) در نظر می گیریم. در سطح معنا شناختی به این نکته توجه می شود که کاربر، چقدر برای سیستم اهمیت قائل است و به چه میزان برای استفاده از آن مشتاق می باشد. به علاوه، از آنجا که کاربران ویژگی های سیستم را تجربه می کنند، بسیار مهم است که موفقیت سیستم در سطح تأثیر گذاری نیز ارزیابی گردد؛ یعنی اینکه سیستم چگونه بر شیوه انجام کار افراد تأثیر می گذارد و این که کاربران در جریان استفاده از سیستم به چه میزان خود را تأثیر گذار می دانند و چه باوری از میزان کنترل و نفوذ خود دارند. خودتعیین کنندگی، یکی دیگر از ابعاد قدرت روانشناختی است که مورد بررسی قرار می گیرد؛ در این بعد به این موضوع می پردازیم که کاربران سیستم، در حین انجام وظایف خود تا چه میزان از استقلال و آزادی عمل برخوردارند. بعد چهارم از قدرت روانشناختی شایستگی می باشد و منظور از شایستگی این است که مشخص شود کاربران در ارتباط با سیستم هزینه یابی تا چه میزان به توانایی ها و قابلیت های کاری خود اطمینان دارند.

در واقع، سیستم های هزینه یابی، بخش های کامپیوتری و دستی به هم پیوسته ای هستند که برای جمع آوری، تجزیه و تحلیل و مدیریت هزینه و داده های مربوط به فعالیت ها مورد استفاده قرار می گیرند تا برای کاربران داخلی اطلاعاتی راجع به اقلام هزینه ای، مدیریت بهتر هزینه، مدیریت و توسعه استراتژی، بهبود تصمیمات مربوط به برنامه ریزی محصول و بهبود قضاوت مدیران را برآورد کنند. از دهه ۱۹۸۰ علاقه روزافزونی به سیستم های هزینه یابی وجود داشته است و این علاقه به واسطه تغییر در چشم انداز شرکت از جمله تغییر در فناوری تولید، رقابت جهانی و چرخه عمر کوتاهتر محصول ایجاد شده است (الامیری و دروری^۵، ۲۰۰۷).

با وجود این علاقه روزافزون، شواهد مختلفی درباره توانایی سیستم های هزینه یابی در ارائه مزایای بیشتر وجود داشته است. در نتیجه، پژوهشگران حسابداری مدیریت سعی کرده اند که بفهمند این سیستم ها در دستیابی به این مزایا برای سازمان ها تا چه حد موفق هستند. در صدد هستیم که از طریق بررسی عوامل روانشناختی / رفتاری مربوط به استفاده از سیستم های هزینه یابی، به ادبیات پژوهشی موجود کمک کنیم. در این تحقیق، هم راستا با پژوهش ماهاما و چنگ^۶ (۲۰۱۳) سیستم های هزینه یابی به عنوان یک مفهوم نوظهور اجرایی در نظر گرفته می شوند.

متن مقاله

^۱ Meaning

^۲ Competence

^۳ Self-determination

^۴ Impact

^۵ Al-Omiri & Drury

^۶ Mahama & Cheng

به منظور ایجاد یک درک مثبت یا منفی از سیستم هزینه یابی، مدیران نیازمند یک پایه و اساس مفهومی هستند. در ایران نیز تاکنون تحقیقات زیادی در مورد مزایای استفاده از سیستم های هزینه یابی انجام شده است و همه بر اهمیت سیستم های هزینه یابی مبتنی بر فعالیت اتفاق نظر دارند و بر نقش مهم این سیستم در حسابداری مدیریت تأکید کرده اند (مانند عبدی، ۱۳۸۰؛ قربانی، ۱۳۸۴؛ ابراهیم زاده و تیموری فرد، ۱۳۸۸؛ سلطانی و سلیمیان، ۱۳۹۱)؛ اما اعتقاد بر این است که دست یابی به این فواید بدون توجه به ملاحظات رفتاری ممکن نمی باشد (نمازی، ۱۳۸۷). به همین منظور، این ضرورت احساس می شود که می بایست تحقیقات بیشتری در این زمینه انجام شود.

در رابطه با میزان استفاده از سیستم های هزینه یابی، محمد نمازی (۱۳۸۷)؛ در مقاله ای با عنوان بررسی سیستم هزینه یابی بر مبنای فعالیت در حسابداری مدیریت و ملاحظات رفتاری آن، بیان می کند که هر چه میزان استفاده از سیستم هزینه یابی بر مبنای فعالیت افزایش یابد، هزینه های تولید کاهش خواهد یافت.

اسپیرز و همکارانش در سال ۱۹۹۷ به تجزیه و تحلیل ابعاد رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و اثر بخشی، رضایت شغلی و مشکلات کاری پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان می دهد که کارکنان نیاز دارند تا هر یک از ابعاد توانمندسازی رابطه منظور دستیابی به انگیزه لازم جهت دستیابی به نتایج مورد انتظار، تجربه کنند.

کرایمر و همکاران^۱، (۱۹۹۹) در مقاله خود با عنوان توانمند سازی روانی به عنوان یک ساختار چند بعدی، با پیروی از پژوهش اسپیرز (۱۹۹۵) دقیقاً هر چهار بعد مطرح شده برای قدرت روان شناسی، توسط وی (خود تعیین کنندگی، شایستگی، تاثیر گذاری و معنا دهی) را مورد بررسی قرار دادند. اما این مطالعه به جای مدیران، بر روی پرستاران بیمارستان انجام شد و در نهایت این مطالعه نشان داد که چهار بعد متفاوت قدرت روانشناسی به تعهد سازمانی و اهداف شغلی مرتبط می شوند. پیش بینی می شود که میزان استفاده از سیستم های هزینه یابی افراد را قادر می سازد که تأثیر رفتارهای کاری خود را بر بازده سازمان مدلسازی کنند و مدیر از طریق این مدلسازی می تواند آثار ناشی از اعمالش را توجیه کند لذا بعد تأثیر قدرت روانشناختی بهبود می یابد. برای مثال استفاده از سیستم های هزینه یابی برای بهبود فرایند به مدیران امکان می دهد تأثیر کارها و تصمیماتشان را بر نتایج سازمان مشاهده نمایند. از این رو پیش بینی می کنیم که استفاده زیاد از سیستم های هزینه یابی با سطح بالای توانمندسازی روانشناختی ارتباط دارد.

فرضیه اول: رابطه مثبت و مستقیم بین میزان استفاده مدیران از سیستم هزینه یابی برای مدیریت هزینه و قدرت روانشناختی آنها وجود دارد.

در رابطه با عملکرد، پژوهش های زیادی از جنبه های مختلف انجام شده است. مهدویان (۱۳۶۸)، در مقاله ای مرتبط با عملکرد مدیران، بیان می کند که ارزشیابی عملکرد و شایستگی مبتنی بر کار به جنبه های رفتاری مشهود تأکید دارد و مدیری که رفتاری سازنده تر و حاصل کاری مطلوبتر و ارزنده تر دارد، در نظام ارزشیابی عملکردی جایگاهی والاتر خواهد داشت.

جعفری و دلاوری (۱۳۸۴)، به بررسی رابطه بین شایستگی مدیران و عملکرد آنها پرداخته اند. نتایج تحقیق نشان داد که بین شایستگی مدیران و عملکرد آنها در تمامی ابعاد پنجگانه مورد نظر (نظارتی، برنامه ریزی، هماهنگی، هدف گذاری و انگیزشی) رابطه وجود دارد. در ضمن این همبستگی در مدیران مرد بیشتر از مدیران زن بود.

اعتمادی و دیانتی دیلمی (۱۳۸۸)، در پژوهشی به بررسی عملکرد مدیران پرداختند و نتایج بدست آمده مؤید این است که در جوامع یا سازمان های با فاصله قدرت زیاد و جمع گرا، مشارکت دادن افراد در بودجه بندی حتی با وجود اطلاعات

^۱ Kraimer et al

حسابداری مدیریت مناسب، موجب موفقیت عملکردی بالای مدیر نمی شود. اما رابطه مثبتی بین سیستم حسابداری مدیریت و عملکرد مدیر در سازمان های فرد گرا با فاصله قدرت کم وجود دارد.

یوسفی نژاد عطاری و نیشابوری جامی (۱۳۸۸)، به بررسی پیچیدگی اندازه گیری عملکرد مربوط به مدیریت و رهبری پرداختند و این مطالعه بیان می کرد که ادراک مدیریت از پیچیدگی اندازه گیری عملکرد بسیار با اهمیت است. یافته ها نشان می دهد اجرای سیستم اندازه گیری عملکرد زمینه تبدیل داده های اندازه گیری عملکرد را به اطلاعات قابل استفاده فراهم می کند و استفاده از این اطلاعات، تخصیص منابع به فعالیتهای مناسب را که باعث عملکرد مالی بهتر و ایجاد سود می شود، ممکن می سازد.

همچنین مقاله ی سیستم جامع هزینه یابی بر مبنای فعالیت و ارزش افزوده اقتصادی از سلیمان (۱۳۹۱)، به این نتیجه ختم می شود که با افزایش میزان استفاده از سیستم هزینه یابی بر مبنای فعالیت، همزمان با کاهش هزینه ها و حذف فعالیت های فاقد ارزش افزوده، توسعه و بهبود فرآیند و افزایش کیفیت در جهت بهبود عملکرد هم راستا می شوند. پژوهشگران حسابداری استدلال می کنند که موفقیت سیستم های اطلاعات حسابداری با استفاده از آن ارتباط تنگاتنگی دارد (مک گوان و کلامر، ۱۹۹۷؛ مک گوان^۱، ۱۹۹۸؛ چنهال، ۲۰۰۴).

دلون و مک لین (۱۹۹۲) به این نتیجه رسیده اند که در بررسی کاربرد این سیستم ها، در نظر گرفتن ماهیت و میزان استفاده حائز اهمیت است. لذا ما بر میزان استفاده از سیستم های هزینه یابی برای کارهای مدیریت هزینه تمرکز می کنیم. اگرچه پژوهش های قبلی رابطه بین استفاده از سیستم های اطلاعات حسابداری و عملکرد را مستقیماً بررسی نکرده اند، بر اساس یافته های مطالعات قبلی درباره رابطه مثبت بین استفاده از سیستم و آثار فردی و سازمانی پیش بینی می کنیم که میزان استفاده از سیستم های هزینه با عملکرد مدیران ارتباط خواهد داشت:

فرضیه دوم: رابطه مثبت و مستقیم بین میزان استفاده مدیران از سیستم هزینه یابی برای مدیریت هزینه و عملکرد آنها وجود دارد.

ارونسون و متی^۲ (۱۹۶۸)، مطالعه ای در ارتباط با میزان شایستگی و عملکرد افراد انجام داده اند و نتایج نشان می داد که گروهی که در مورد شخصیت خود تصور مثبتی داشتند، دارای عملکرد بهتری بودند نسبت به گروهی که دیدگاه منفی از میزان شایستگی و عزت نفس خود داشتند.

اسپریر (۱۹۹۵) استدلال می کند که قدرت روانشناختی موجب افزایش تمرکز، نوآوری و انعطاف پذیری می شود و اینها به عملکرد موثر منتهی می گردند. به طور خاص، هر یک از چهار بعد توانمندسازی روانشناختی با تعدادی از شرایط عملکرد موثر ربط داده شده است.

نتایج تحقیق کاتوریا و دیویس^۳ (۲۰۰۱)، حاکی از آن است که به منظور افزایش عملکرد مدیریتی در امر تولید با تأکید بر روی کیفیت بالا، به نظر می رسد مدیرانی که از تکنیک هایی همچون برنامه ریزی، اطلاع رسانی و مشورت با کارکنان قبل از تصمیم گیری های مهم، استفاده می کنند و به ایجاد انگیزه در میان کارکنان و الهام بخشی و برنامه های پاداش و حمایت از کارکنان توجه می کنند، دارای عملکرد مطلوب تری می باشند.

آندرسون و همکارانش (۲۰۰۲) مقاله ی خود را با عنوان ویژگی های تاثیر گذار بر عملکرد سیستم هزینه یابی بر مبنای فعالیت، نام گذاری کردند و به مطالعه موردی سیستم هزینه یابی در صنعت خودرو پرداختند. نتیجه ی این پژوهش نشان می

^۱ McGowan

^۲ Aronson & Mettee

^۳ Kathuria & Davis

داد سیستم های هزینه یابی، به عنوان سیستم های اطلاعات، به طور بالقوه این توانایی را دارند که درک مدیران را از شرایط سازمانی که در آن تصمیمات گرفته می شود افزایش دهند، تصمیم گیری مدیران را بهبود ببخشند و در نتیجه موجب ارتقاء بهره وری شوند.

در مقاله وارن^۱ (۲۰۰۶) با عنوان توسعه ی سیستم های اندازه گیری عملکرد و بررسی قابلیت های این سیستم ها، نتیجه ی نهایی بیانگر این بوده که ادراک رویدادها و اشیاء بر رفتار تأثیر می گذارد. به طور کلی، ادراک مثبت با رفتار مطلوب تر نسبت به چیزی که درک شده ارتباط دارد و ادراک منفی منجر به واکنش هایی می شود که از مطلوبیت کمتری برخوردارند.

در تحقیقی که توسط هال (۲۰۰۸) انجام شده است مشاهده می شود که نتیجه، بر نقش مکانیزم های شناختی و انگیزشی در توضیح تأثیر سیستم های حسابداری مدیریت بر عملکرد مدیریتی تأکید می کند و به طور خاص نتایج نشان می دهند که شناخت مدیران از این سیستم ها، به نوبه ی خود عملکرد مدیریتی را تحت تأثیر قرار می دهد و همچنین این که دسترسی مدیران به اطلاعات با احساس آنها از توانمندسازی ارتباط دارد.

اسکوت (۲۰۰۹) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین هزینه و پیچیدگی سیستم، اهداف استفاده، و اثربخشی سیستم هزینه پرداخته است و بیان می کند زمانی که هزینه طراحی سیستم (به عنوان مثال، سطح پیچیدگی آن) و اهداف استفاده از آن با هم تناسب بیشتری داشته باشند، عملکرد سیستم هزینه اثربخش تر است.

همچنین بورنی و همکارانش در سال ۲۰۰۹ به بررسی روابط میان ویژگی های سیستم، شایستگی سازمانی و عملکرد پرداختند و طبق ادعای آن ها، درک صحیح از ویژگی های سیستم های طراحی شده، می تواند موجب برطرف شدن برخی مشکلات مربوط به استفاده از آن شود. همچنین زمانی که افراد از شایستگی بیشتری برخوردارند، عملکرد بهبود می یابد. نتایج تحقیق راسمن و همکارانش^۲ (۲۰۱۲) در ارتباط با عملکرد بیانگر آن است که در صورت وجود نظارت دقیق مدیریت در سطوح مختلف سازمان، شاهد عملکرد بهتری خواهیم بود.

کروس و ویدنر^۳ (۲۰۱۴)، به بررسی تأثیر مدیران در طراحی سیستم های ارزیابی عملکرد پرداختند و بیان کردند که وجود نفوذ مدیریتی در طراحی ارزیابی سیستم های عملکرد، احتمال شکست این سیستم ها را کاهش می دهد و موجب افزایش ادراک از این سیستم ها می گردد.

همگام با این تحقیقات پیش بینی نمودیم که قدرت روانشناختی مدیران با عملکرد آنها ارتباط خواهد داشت:

فرضیه سوم: رابطه مثبت و مستقیم بین قدرت روانشناختی مدیران و عملکرد آنها وجود دارد.

بر اساس آنچه در فرضیه اول مطرح شد، مبنی بر اینکه استفاده از سیستم هزینه یابی موجب افزایش قدرت روانشناختی می شود (اسپریزر، ۱۹۹۵؛ اسپریزر و همکاران، ۱۹۹۷) و همچنین پژوهش هایی که رابطه بین قدرت روانشناختی و عملکرد را تأیید می کنند، پیش بینی می کنیم که میزان استفاده از سیستم هزینه یابی به واسطه قدرت روانشناختی ارتباط غیرمستقیمی با عملکرد مدیران خواهد داشت. بنا بر این :

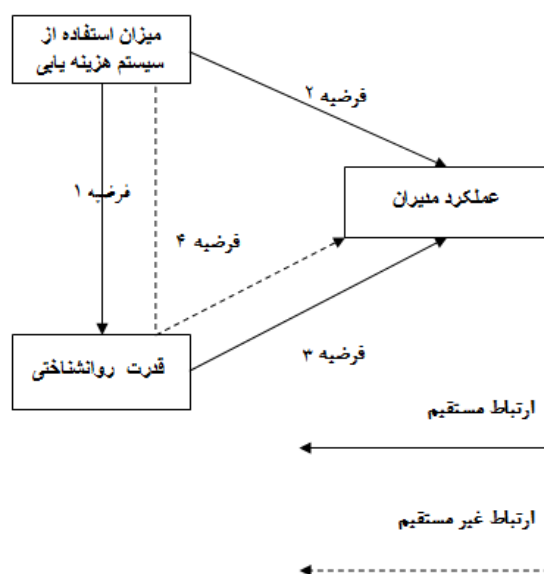
فرضیه چهارم: رابطه مثبت و غیرمستقیم بین میزان استفاده مدیران از سیستم هزینه یابی برای مدیریت هزینه و عملکرد آنها به واسطه قدرت روانشناختی وجود دارد.

^۱ Warren

^۲ Rosman et al

^۳ Kruis & Widener

نمودار ۱ نشانگر فرضیه های فوق الذکر است و بر مبنای آن، فرضیه های ۱ تا ۴ مورد آزمون قرار می گیرند.



نمودار (۱) مدل مفهومی رابطه فرضیه ها

بیشتر پژوهش های گذشته در این زمینه، بر روی جنبه های طراحی فنی این سیستم ها (مثل پیچیدگی سیستم هزینه یابی، انتخاب محرک های هزینه و منابع هزینه ها) به عنوان متغیری برای تبیین موفقیت سیستم های هزینه یابی در بهبود کیفیت/ارتباط اطلاعات هزینه ای متمرکز بوده است (آندرسون و یونگ^۱، ۱۹۹۹؛ برومویچ و هونگ^۲، ۱۹۹۹؛ ایتنر و همکاران^۳، ۲۰۰۲). سایر پژوهشگران از تأکید بیش از حد بر طراحی فنی سیستم های هزینه یابی انتقاد کرده اند و بر نیاز به انجام تحقیقاتی تأکید کرده اند که تأثیر عوامل رفتاری را بر موفقیت سیستم هزینه یابی بررسی کنند (مک گوان، ۱۹۹۸؛ آندرسون و همکاران، ۲۰۰۲؛ چنهال، ۲۰۰۴). در واقع به جای تمرکز بر طراحان سیستم های هزینه یابی بر کاربران نهایی تمرکز می کنیم.

روش تحقیق

نوع تحقیق از نظر ماهیت، پیمایشی محسوب می شود، جامعه آماری تحقیق، مدیران سطوح میانی شامل مدیران مالی و تولید ۵۰۰ شرکت برتر واقع در مشهد در نیمه دوم سال ۱۳۹۳ می باشد. حجم نمونه پژوهش در ابتدای شروع مرحله اجرایی تحقیق با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیقات مشابه و با استفاده از آزمون کوکران انجام شد و حجم نمونه مطلوب در این تحقیق برابر ۱۰۷ اعلام شد. البته در این پژوهش چیزی حدود دو برابر حجم نمونه پرسش نامه توزیع شد ولی به دلیل عدم همکاری مدیران در نهایت سعی شد به هر طریق ممکن حداقل مطلوب برآورده شود. در پژوهش حاضر با توجه به اهداف مطالعه مبنی بر این که شرکت های انتخاب شده باید از سیستم های هزینه یابی استفاده کنند سعی بر این بود که شرکت های

^۱ Anderson & Young

^۲ Bromwich & Hung

^۳ Ittner et al

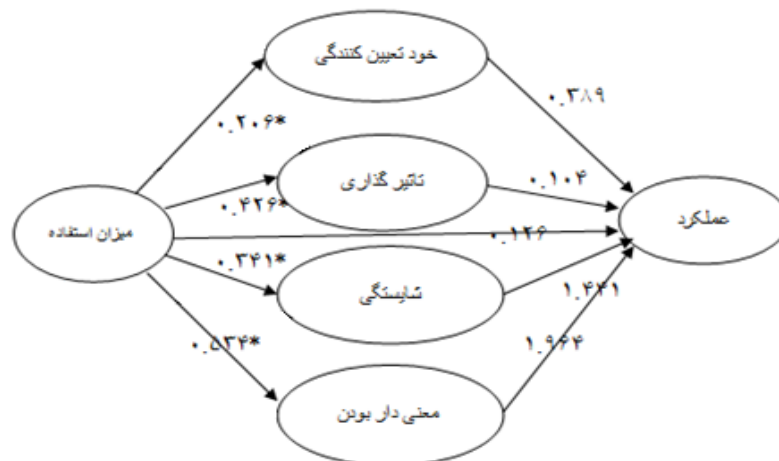
منتخب به اندازه کافی بزرگ^۱ و شناخته شده باشند چون در این گونه شرکت‌ها احتمالاً از سیستم‌های هزینه‌یابی مناسبی استفاده می‌شود، لذا از روش نمونه‌گیری هدفمند یا قضاوتی استفاده شد. این نوع نمونه‌گیری بر اساس قضاوت شخصی یا اهداف مطالعه انتخاب می‌شود و از نوع نمونه‌گیری‌های غیر احتمالی می‌باشد (سرمد و همکاران، ۱۳۸۶).

متغیرهای این تحقیق با استفاده از مقیاس هفت‌قسمتی لیکرت اندازه‌گیری می‌شوند. ابزار نظرسنجی پرسشنامه است و شامل سؤالاتی می‌باشد که توسط محققین مختلف مورد آزمایش قرار گرفته‌اند و در کل طرز بیان این سؤالات شفاف می‌باشد. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) تحلیل می‌شود. بدین ترتیب مدل‌سازی معادله ساختاری^۲ (SEM) در نرم‌افزار Smart PLS صورت می‌گیرد. در واقع PLS روش مدل‌سازی مبتنی بر مؤلفه است که در صدد به حداقل رساندن خطا می‌باشد. مزیت استفاده از PLS توانایی آن در استفاده از نمونه کوچک است. این پژوهش بر اساس پرسشنامه‌ای با ۳۱ متغیر آشکار (سوال‌های پرسشنامه) و دارای یک متغیر مستقل (میزان استفاده از سیستم‌های هزینه‌یابی) می‌باشد. قدرت روانشناسی به عنوان متغیر مداخله‌گر در نظر گرفته شده که خود دارای چهار بعد (خودتعیین‌کنندگی، تاثیرگذاری، شایستگی و معناداری) می‌باشد، عملکرد مدیران نیز نقش متغیر وابسته را داراست؛ که این متغیرهای پنهان با استفاده از تحلیل عاملی معادلات اندازه‌گیری مربوط به آن‌ها مشخص می‌شوند.

به منظور سنجش پایایی پرسشنامه تحقیق، تصمیم بر آن شد که از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شود. مقادیر به دست آمده ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه، نشان از مناسب بودن سؤالات پرسشنامه به منظور سنجش متغیرهای تحقیق و همچنین کاربرد آن در آزمون فرضیه‌ها را دارد. بنا بر این می‌توان با حصول یک اطمینان نسبی، آمادگی توزیع و جمع‌آوری کلیه پرسشنامه‌ها را داشت.

نتایج

از مدل ساختاری PLS برای آزمون روابط فرضی بین متغیرهای مدل مفهومی استفاده می‌شود. به منظور درک بهتر روابط مستقیم بین متغیرها، ضرایب مسیر مربوطه در شکل ۲ نشان داده شده است. نتیجه‌گیری در مورد معنادار بودن هر یک صرفاً به میزان مقدار P-آن‌ها مربوط می‌شود و در صورتی که کمتر از سطح خطای ۵٪ باشند با علامت (*) مشخص شده‌اند.



^۱ در ایران تعریف اندازه واحدهای تجاری بر اساس معیارهای وزارت صنایع و معادن انجام شده است. طبق آمارهای رسمی واحدهای تجاری دارای تعداد پرسنل کمتر از ۱۵۰ نفر به عنوان واحدهای متوسط و کمتر از ۵۰ نفر به عنوان واحدهای کوچک معرفی شده‌اند. در این پژوهش تلاش شده نظر خواهی از واحدهای تجاری بزرگ با تعداد پرسنل زیاد و بیشتر از ۱۵۰ نفر انجام شود.

^۲ Structural Equation Modeling

نمودار (۲) مدل ساختاری PLS با ضرایب مسیر

$$p < 0,05 * \\ n = 107$$

در جدول ۳ روابط غیر مستقیم بین متغیرها نشان داده می شود. در این جا برای تعیین معنی داری آثار غیر مستقیم به پیروی از پژوهش هیزا^۱ (۲۰۰۹)، از فاصله اطمینان بوت استرپ^۲ استفاده شده است.

جدول (۳) نتایج غیر مستقیم PLS
آثار غیر مستقیم فاصله اطمینان بوت استرپ (داخل پرانتز)

متغیر پنهان	اتصال ها	خود تعیین کنندگی	تأثیر گذاری	شایستگی	معنی دار بودن	عملکرد
ادراک	میزان استفاده	۰,۰۴۷ ns	۰,۰۹۷ (۰,۰۱۹_۰,۱۹۶)*	۰,۰۷۷ (۰,۰۱۸_۰,۱۸۴)*	۰,۱۲۱ (۰,۰۲۱_۰,۱۸۱)*	-

$$p < 0,05 * \\ n = 107$$

مواردی که با ستاره (*) مشخص شده، نشانگر این است که مقدار P آن ها از سطح خطای ۵٪ کمتر می باشد و به عبارتی معنادار هستند. با توجه به خلاصه ای از نتایج مدل ساختاری حاصل از نمودار ۲ و جدول ۳، نتایج نهایی حاصل از بررسی فرضیه ها در زیر ارائه شده است.

جدول (۴) نتایج نهایی فرضیه های تحقیق

فرضیه ها	نتایج نهایی
فرضیه اول	تایید شد
فرضیه دوم	رد شد
فرضیه سوم	تایید شد
فرضیه چهارم	تایید شد

با وجود تأیید ارتباط معنادار بین میزان استفاده مدیران از سیستم های هزینه یابی و قدرت روانشناختی، بررسی ها نشان داد که هیچ یک از این متغیرها بر روی عملکرد مدیران تأثیرگذار نیست. پژوهش های آتی می توانند تحقیق حاضر را به چند طریق بسط دهند. اول اینکه همانطور که پیشتر صحبت شد، در این پژوهش، توجه بر روی جنبه های رفتاری

^۱ Hayes

^۲ Bootstrap

استفاده از سیستم هزینه یابی معطوف شده است، نه به کارکردهای فنی. تحقیقات آتی می توانند ماهیت تعاملی سطوح فنی، معنایی و نفوذی طرح های سیستم هزینه یابی را مورد بررسی قرار دهند. برای مثال، محققان می توانند بررسی کنند که آیا استفاده بیشتر از سیستم هزینه یابی را می توان با پیچیدگی سیستم هزینه یابی تعدیل کرد؟ همچنین محققان می توانند این تحقیق را در سطح گسترده تری انجام دهند و تاثیر میزان استفاده مدیران از سیستم های هزینه یابی و عملکرد نهایی را در بخش های مختلف دولتی و خصوصی با هم مقایسه کنند.

منابع

- [۱] ابراهیم زاده، آسو؛ تیموری فرد، حسین. (۱۳۸۸)، "افزودن زمان به سیستم هزینه یابی بر مبنای فعالیت"، نشریه حسابداری و مدیریت مالی، شماره ۲، صص ۳۷-۵۶.
- [۲] اعتمادی، حسین؛ دیانی دلمی، زهرا. (۱۳۸۸)، "بررسی آثار فرهنگ سازمانی، مشارکت در بودجه بندی و سیستم های حسابداری مدیریت بر عملکرد مدیران"، فصلنامه مدرس علوم انسانی، شماره ۶۴، صص ۳۵-۶۰.
- [۳] جعفری، سید ابراهیم؛ سیادت، سید علی؛ دلاوری، حمید. (۱۳۸۴)، "بررسی رابطه بین خودپنداری مدیران و عملکرد آنها"، مجله مطالعات روانشناسی تربیتی، دوره ۲، شماره ۳، صص ۱۷-۳۰.
- [۴] سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس و حجازی، اله. (۱۳۹۰)، "روش تحقیق در علوم رفتاری"، چاپ بیست و دوم، انتشارات آگاه.
- [۵] سلطانی، اصغر؛ سلیمان، امیر. (۱۳۹۱)، "سیستم جامع هزینه یابی بر مبنای فعالیت و ارزش افزوده اقتصادی" نشریه حسابداری و مدیریت مالی، شماره ۱۱، صص ۳۶-۵۴.
- [۶] عبدی، فرشید. (۱۳۸۰)، "سیستم هزینه یابی هدفدار: رویکرد ناب به مدیریت راهبردی هزینه و مهندسی ارزش"، نشریه مدیرساز، شماره ۸، صص ۳۶-۵۶.
- [۷] قربانی، حسین. (۱۳۸۴)، "مروری بر سیستم هزینه یابی بر مبنای فعالیت"، نشریه حسابدار، شماره ۱۶۹، صص ۲۸-۸۳.
- [۸] نمازی، محمد. (۱۳۸۷)، "بررسی سیستم هزینه یابی بر مبنای فعالیت در حسابداری مدیریت و ملاحظات رفتاری آن"، نشریه بررسی های حسابداری و حسابرسی، شماره ۲۶ و ۲۷، صص ۱۰۶-۷۱.

- [9] Al-Omiri, M., and C. Drury. (2007). "A survey of factors influencing the choice of product costing systems in U.K. organizations". *Management Accounting Research*, Vol. 18, No. 4, pp. 399-424.
- [10] Anderson, S. W., and S. M. Young. (1999). "The impact of contextual and process factors on the evaluation of activity-based costing systems". *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 24, No.7, pp. 525-559.
- [11] Anderson, S. W., J. W. Hesford, and S. M. Young. (2002). "Factors influencing the performance of activitybased costing teams: A field study of ABC model development time in the automobile industry". *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 27, No.3, pp.195-211.
- [12] Aronson, E., & Mettee, D. (1968). "Dishonest behavior as a function of differential levels of induced self-esteem". *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.9, pp.121-127.
- [13] Bromwich, M., and C. Hong. 1999. Activity-based costing systems and incremental costs. *Management Accounting Research*, Vol.3, pp. 159-168.
- [14] Burney, L. L., C. A. Henle, and S. A. Widener. (2009). "A path model examining the relations among strategic performance system characteristics, organizational justice, and extra- and in-role performance". *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 34, No. 3-4, pp. 305-321.
- [15] Chenhall, R. H. (2004). "The role of cognitive and affective conflict in early implementation of activity-based cost management". *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 16, No.1, pp. 19-44.
- [16] DeLone, W. H., and E. R. McLean. (2003). "The DeLone and McLean model of information systems success: A ten-year update". *Journal of Management Information Systems*, Vol.19, No.4, pp. 9-30.
- [17] Hall, M. (2008). "The effect of comprehensive performance measurement systems on role clarity, psychological empowerment and managerial performance". *Accounting, Organizations and Society*, Vol.33, No.2-3, pp.141-163.

- [18] Innes, J., F. Mitchell, and D. Sinclair. (2000). "Activity-based costing in the U.K.'s largest companies: A comparison of 1994 and 1999 survey results". *Management Accounting Research*, Vol.11, No.3, pp.349–362.
- [19] Kathuria, R., and E. B. Davis. (2001). "Quality and work force management practices: The managerial performance implication". *Production and Operations Management*, Vol.10, No.4, pp.460–477.
- [20] Kruis, A. M. and S. K. Widener. (2014). "Managerial Influence in Performance Measurement System Design". *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 26, No. 2, pp. 1-34.
- [21] Mahama, H., and M.M. Cheng. (2013). "The Effect of Managers Enabling Perceptions on Costing System Use, Psychological Empowerment, and Task Performance". *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 25, No.1, PP. 89–114.
- [22] McGowan, A. S. (1998). "Perceived benefits of ABCM implementation". *Accounting Horizons*, Vol.12, No.1, pp.31–50.
- [23] McGowan, A. S., and T. P. Klammer. (1997). "Satisfaction with activity-based cost management implementation". *Journal of Management Accounting Research*, Vol.9, pp.217–237.
- [24] Schoute, M. (2009). "The relationship between cost system complexity, purposes of use, and cost system effectiveness". *The British Accounting Review*, Vol.41, pp. 208–226.
- [25] Spreitzer, G. M. (1995). "Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation". *The Academy of Management Journal*, Vol.38, No.5, pp.1442–1465.
- [26] Spreitzer, G. M. (1996). "Social structural characteristics of psychological empowerment". *Academy of Management Journal*, Vol.39, No.2, pp.483–504.
- [27] Spreitzer, G. M., M. A. Kizilos, and S. W. Nason. (1997). "A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction and strain". *Journal of Management*, Vol.23, No.5, pp.679–704.
- [28] Straub, D., M. Limayem, and E. Karahanna-Evaristo. (1995). "Measuring system usage: Implications for IS theory testing". *Management Science*, Vol.41, No.8, pp.1328–1342.
- [29] Warren, W. H. (2006). "The dynamics of perception and action". *Psychological Review*, Vol.113, No.2, pp.358–389.