

تعاون و کشاورزی، سال نهم، شماره ۳۳، بهار ۱۳۹۹

تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا و سیستم کنترل مدیریت در عملکرد مدیریتی شرکت‌های تعاونی و خصوصی فعال در شهرستان ملایر

مرتضی مرادی^{۱*}، رابعه زندی پاک^۲، سمیرا قزوینه^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۷/۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۸/۲۱

چکیده

با بهره‌گیری از سبک رهبری تحول‌گرا در شرکت‌های تعاونی و خصوصی می‌توان باعث حفظ و توسعه یک سیستم کنترل، که خلاقیت و نوآوری را از طریق اندازه‌گیری عملکرد مناسب و سیستم پاداش‌دهی ارزش‌گذاری می‌کند، شد. هدف از پژوهش حاضر نیز بررسی تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا و سیستم کنترل مدیریت در عملکرد مدیریتی بود. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش، توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی بود. برای آزمون فرضیات از یک پرسش‌نامه با ۲۹ سؤال در قالب طیف ۷ گزینه‌ای لیکرت استفاده شد. جامعه آماری پژوهش مجموعه مدیران و سرپرستان شرکت‌های تعاونی و خصوصی فعال واقع در شهرستان ملایر در استان همدان در سه بخش خدمات، کشاورزی و صنعت و معدن به تعداد ۱۰۰ نفر بودند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسش‌نامه بود که پایایی آن با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ تأیید گردید. برای بررسی اعتبار سازه، با به‌کارگیری نرم‌افزار لیزرل، از تحلیل عاملی تأییدی و به منظور تجزیه و تحلیل یافته‌ها از مدل تحلیل مسیر و برای تحلیل متغیر میانجی از آزمون سبیل استفاده شد. نتایج نشان داد رهبری تحول‌گرا و سه مسیر طراحی سیستم‌های کنترل مدیریت می‌توانند در عملکرد مدیریتی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم تأثیر مثبت و معنادار بگذارند. همچنین سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد، سیستم پاداش و دامنه وسیع اطلاعات حسابداری نقش متغیر میانجی را در ارتباط بین متغیرهای دیگر ایفا می‌کنند.

واژه‌های کلیدی: رهبری تحول‌گرا، سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد، سیستم پاداش، دامنه وسیع اطلاعات حسابداری، عملکرد مدیریتی

۱. دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه پیام‌نور، تهران

*نویسنده مسئول

morteza_moradi@pnu.ac.ir

۲. کارشناسی ارشد مدیریت MBA، دانشگاه پیام‌نور

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت MBA، دانشگاه پیام‌نور

مقدمه

پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهند که سبک رهبری می‌تواند راهبرد یک شرکت و اجرای سیستم‌های کنترل رسمی را تحت تأثیر قرار دهد. پژوهش حاضر مسیر تحقیقات گذشته را در زمینه بررسی تأثیر سبک رهبری در انتخاب و طراحی سیستم‌های کنترل مدیریت^۱ و تأثیر این طراحی بر عملکرد مدیریتی^۲ دنبال کرده است. سیستم‌های کنترل مدیریت ابزاری را برای جمع‌آوری و پردازش اطلاعات جهت کمک به مدیران در فرایند برنامه‌ریزی، کنترل و ارزیابی عملکرد در سراسر سازمان فراهم می‌کنند (Nguyen et al., 2017). اطلاعات تولید شده توسط سرویس سیستم‌های کنترل مدیریت دو هدف اصلی را دنبال می‌نمایند: (۱) تصمیم‌گیری مؤثر و (۲) تسهیل کننده تصمیم‌گیری (Narayanan & Davila, 1998; Baiman, 1982). در نقش تصمیم‌گیری مؤثر سیستم‌های کنترل مدیریت، اطلاعات برای ارزیابی عملکرد و اهداف انگیزشی به‌کار می‌روند. در مقابل، در نقش تسهیل کننده تصمیمات، اطلاعات برای افزایش تصمیم‌گیری مدیریتی استفاده می‌شوند (Nguyen et al., 2017).

پژوهش‌های اندکی به صورت مجزا نقش سبک رهبری تحول‌گرا^۳ در عملکرد مدیریتی براساس سه طرح انتخابی (یعنی سیستم اندازه‌گیری عملکرد^۴، سیستم پاداش^۵ و تکیه بر دامنه وسیع اطلاعات حسابداری^۶) را مورد بررسی قرار داده‌اند؛ برای نمونه، ابرنتی و همکاران (Abernethy et al., 2010) تأثیر سبک رهبری بر طراحی سیستم‌های جامع اندازه‌گیری عملکرد بدون در نظر گرفتن اثر بالقوه سیستم‌های پاداش و دامنه وسیع اطلاعات حسابداری در عملکرد مدیریتی را بررسی نمودند، اما تأثیر سبک رهبری بر نقش تصمیم‌گیری مؤثر (سیستم پاداش) و نقش تسهیل‌کننده تصمیم‌گیری (سیستم اطلاعات حسابداری) را بررسی نکردند. همچنین هاپوود

1. Management Control Systems (MCS)
2. Managerial Performance (MP)
3. Transformational-leadership Style (TLS)
4. Performance Measurement System (PMS)
5. Reward System (RS)
6. Broad-scope Accounting Information (BSA)

(Hopwood, 1974) و اوتلی (Otley, 1978) نیز ارتباط بین سیستم‌های جامع اندازه‌گیری عملکرد و سیستم‌های پاداش را مورد بررسی قرار ندادند. در این راستا، ویدنر و همکاران (Widener et al., 2008) به بررسی ارتباط بین سیستم‌های جامع اندازه‌گیری عملکرد و سیستم پاداش پرداختند، اما نقش دامنه وسیع اطلاعات حسابداری بر عملکرد مدیریتی را بررسی نکردند. بنابراین، پژوهش حاضر، با دنبال نمودن و تکمیل مطالعات ابرنتی و همکاران (۲۰۱۰) و ویدنر و همکاران (۲۰۰۸)، به بررسی اثرات سبک رهبری تحول‌گرا بر انتخاب سیستم‌های جامع اندازه‌گیری عملکرد، سیستم‌های پاداش، دامنه وسیع اطلاعات حسابداری و همچنین اثر سبک رهبری تحول‌گرا بر عملکرد مدیریتی پرداخت. در واقع، پژوهش حاضر، به دنبال این بوده که نشان دهد سیستم‌های جامع اندازه‌گیری عملکرد می‌توانند بر نقش مؤثر تصمیم‌گیری (سیستم پاداش) و نقش تسهیل‌کننده تصمیم‌گیری (دامنه وسیع اطلاعات حسابداری) تأثیر بگذارند. هدف دیگر پژوهش حاضر ایجاد انگیزه برای بررسی موضوع پیشنهاد شده توسط فرانکو-سانتوس و همکاران (Franco-Santos et al., 2012) بود که بیان نمودند تأثیر سیستم‌های جامع اندازه‌گیری عملکرد بر عملکرد مدیریتی نامشخص است که این موضوع، به عنوان بخشی از ادبیات پژوهش آنها، بی‌نتیجه مانده است. در پژوهش حاضر، نقش سبک رهبری، به عنوان یک پیش‌بینی‌کننده، برای انتخاب طراحی سیستم‌های کنترل مدیریت در نظر گرفته شده است. ابرنتی و همکاران (۲۰۱۰) بیان نموده‌اند: انتخاب سیستم کنترل مدیریت وسیله‌ای است که با مدیریت ارشد در ارتباط و وابسته به توانمندسازی و اجرای چشم‌انداز آنها می‌باشد. توجیه و دلیل انتخاب سبک رهبری تحول‌گرا به شرح زیر است: رهبران تحول‌گرا دارای جذابیت بیشتر و از دید زیردستان خود، الهام بخش‌تر می‌باشند. رهبران تحول‌گرا دارای قدرت مرجع، نفوذ، وفاداری به سازمان، احترام و توانایی در بهبود چشم‌اندازند (House, 1977). وجود این ویژگی‌ها در مدیران تحول‌گرا نشان می‌دهد که آنها می‌توانند سیستم کنترل را به عنوان یک سیستم پاداش و حفظ نمایند (Jung, 2001). همچنین رهبران تحول‌گرا با استفاده از توجه فردی، به طور چشم‌گیری باعث دستیابی زیردستان به کمال بالقوه می‌شوند. توجه فردی یک روش برقرار نمودن ارتباط اطلاعاتی به‌موقع با زیردستان از

طریق مربی و مربی‌گری است و آنها را برای پیگیری مستمر و بازخورد آماده می‌سازد و مهم‌تر اینکه به پیوند نیازهای فعلی فرد با رسالت سازمان می‌پردازد (Bass, 1990, 1985; Bass & Avolio, 1989). رهبران تحول‌گرا به وجود تفاوت‌های فردی در نیازهای زیردستان برای رشد و توسعه آنها توجه دارند و مجموعه‌ای از وظایف را برای بالا بردن توانایی‌ها و نیازهای زیردستان به سطوح بالاتر تعیین نموده‌اند. از جمله ویژگی‌های رهبران تحول‌گرا این است که آنها می‌توانند یک سیستم کنترل را توسعه دهند و حفظ کنند؛ مانند استفاده از سیستم دامنه وسیع اطلاعات حسابداری که نیازهای اطلاعاتی مدیران را می‌شناسد. نقش تسهیل‌کننده تصمیم‌گیری سیستم دامنه وسیع اطلاعات حسابداری می‌تواند بر تصمیمات مدیریتی مدیران اثر بگذارد (Nguyen et al., 2017). درنهایت، اینکه رهبران تحول‌گرا از تحریک فکری کارمندان برای انتخاب راه‌حل‌های نوآورانه و به چالش کشیدن وضعیت موجود استفاده می‌نمایند (Berson & Avolio, 2004; Bass, 1985). تحریک فکری درک و تحلیل زیردستان از طریق مشکلاتی است که با آن مواجه می‌شوند و برای حلشان راه‌حلهایی ارائه می‌دهند (Nguyen et al., 2017). امروزه روش‌های جدیدی برای انجام مأموریت سازمان از طریق تحریک زیردستان در حال بررسی و کاوش است (همان، ۲۰۱۷). درواقع، ادبیات پیشین نشان داده است که سبک رهبری تحول‌گرا می‌تواند باعث حفظ و توسعه یک سیستم کنترل شود. این سیستم خلاقیت و نوآوری را از طریق اندازه‌گیری عملکرد مناسب و سیستم پاداش‌دهی ارزش‌گذاری می‌نماید (Jung, 2001; Mumford & Gustafson, 1988). در مجموع، می‌توان گفت که رهبران تحول‌گرا جهت اندازه‌گیری عملکرد کارکنان و انگیزه و تصمیم‌گیری‌های مدیریتی، بر نقش تصمیم‌گیری مؤثر و تسهیل‌کننده تصمیم‌گیری سیستم‌های کنترل مدیریت تکیه می‌کنند (Nguyen et al., 2017). در پژوهش حاضر اعتقاد بر آن بوده که با مطالعه سبک رهبری تحول‌گرا، به عنوان پیش‌نیاز و مقدمه طراحی سیستم‌های کنترل مدیریت، ممکن است بینش مهمی برای ایجاد انگیزه جهت انتخاب و طراحی سیستم‌های کنترل مدیریت برای سازمان‌ها ارائه شود. از آنجا که بررسی سیستم‌های کنترل مدیریت و مفاهیم مرتبط با آن موضوعی جدید است، پژوهش حاضر از طرق زیر به ادبیات موجود در این زمینه کمک می‌کند:

نخست اینکه در مورد فرایندی که در آن سبک رهبری تحول‌گرا بر عملکرد مدیریتی افراد و فرایندهای تصمیم‌گیری مدیریتی، از طریق به‌کارگیری سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد و سیستم پاداش و دامنه وسیع اطلاعات حسابداری اثرگذار است، بینش ارائه می‌دهد. دوم اینکه با پیشبرد مطالعاتی و یافته‌های قبلی پژوهشگرانی مانند ابرنتی و همکاران (۲۰۱۰) و ویدنر و همکاران (۲۰۰۸)، به سؤال‌های زیر پاسخ می‌دهد:

چگونه سبک رهبری تحول‌گرا می‌تواند با افزایش انگیزه و جلب اعتماد مدیران نسبت به اطلاعات حسابداری، عملکرد آنها را اندازه‌گیری نماید؟ و چگونه سیستم دامنه وسیع اطلاعات حسابداری به مثابه یک تسهیل‌کننده، در فرایندهای تصمیم‌گیری و اثر متقابل این فرایندها بر عملکرد مدیریتی افراد به‌کار می‌رود؟

با این اوصاف، پژوهش حاضر نقش سبک رهبری تحول‌گرا و سیستم‌های کنترل مدیریت را بر عملکرد مدیریتی مدیران و سرپرستان شرکت‌های تعاونی و خصوصی فعال واقع در شهرستان ملایر در استان همدان در سه بخش خدمات، کشاورزی و صنعت و معدن در سال ۱۳۹۷ بررسی کرده است؛ زیرا اعتقاد بر آن بوده که از طریق سبک رهبری تحول‌گرا و سیستم‌های کنترل مدیریت می‌توان عملکرد مدیریتی را افزایش داد. همچنین به طور تکمیلی، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال بوده است که آیا در رابطه بین سبک رهبری تحول‌گرا و عملکرد مدیریتی مدیران و سرپرستان شرکت‌های تعاونی و خصوصی فعال واقع در شهرستان ملایر، تصمیم‌گیری مؤثر و تسهیل‌کننده تصمیم‌گیری سیستم‌های کنترل مدیریت می‌توانند نقش میانجی‌گری را ایفا کنند؟ نکته قابل توجه در انجام پژوهش حاضر اینکه تا کنون هیچ پژوهشی در داخل کشور آثار سبک رهبری تحول‌گرا را بر مبنای سه گزینه انتخاب طراحی سیستم‌های کنترل مدیریت بررسی نکرده است.

پیشینه تحقیق

به طور کلی، در رابطه با موضوع پژوهش حاضر، به‌ویژه سیستم‌های کنترل مدیریت چه در داخل و چه در خارج از کشور، پژوهش‌های بسیار محدودی صورت گرفته است که در ادامه به این پژوهش‌ها اشاره می‌شود.

نگوین و همکاران (Nguyen et al., 2017) در پژوهشی با عنوان «تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا و سیستم کنترل مدیریت بر عملکرد مدیریتی» به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری تحول‌گرا تأثیر مثبت و مستقیمی در استفاده از دامنه وسیع اطلاعات حسابداری و سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد دارد؛ اما در مقابل، هیچ اثر قابل توجهی بر سیستم اعطای پاداش ندارد. همچنین مشخص شد که سبک رهبری تحول‌گرا دارای اثر غیر مستقیم جزئی بر عملکرد مدیریتی از طریق سه واسطه، یعنی سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد، سیستم پاداش و دامنه وسیع اطلاعات حسابداری است.

بیراسناو (Birasnav, 2014) در پژوهشی با عنوان «مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در خدمت صنعت: نقش رهبری تحول‌گرا در مقابل اثرات رهبری معامله‌ای» به این نتیجه رسید که سبک رهبری می‌تواند راهبرد سازمان و اجرای مؤثر سیستم‌های کنترل رسمی در سازمان را تحت تأثیر قرار دهد.

بران و همکاران (Braun et al., 2013) در پژوهشی با عنوان «رهبری تحول‌گرا، رضایت شغلی و عملکرد تیم: مدل میانجی‌گری چند سطحی اعتماد» به این نتیجه رسیدند که با به‌کارگیری سبک رهبری تحول‌گرا می‌توان اجرای سیستم‌های کنترل در سازمان را تحت تأثیر قرار داد.

چن و همکاران (Chen et al., 2013) در پژوهشی با عنوان «معیار عملکرد دستیابی به هدف در قراردادهای مشوق و بازخورد» به این نتیجه رسیدند که ارتباط معناداری بین سیستم پاداش و عملکرد مدیریتی وجود دارد و سیستم پاداش می‌تواند به عنوان یک محرک انگیزشی، با تشویق افراد، موجب افزایش عملکرد شود.

گارسیا-مورالس و همکاران (García-Morales et al., 2012) در پژوهشی، با بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر عملکرد سازمانی از طریق یادگیری و نوآوری، به این نتیجه رسیدند که رهبران تحول‌گرا، علاوه بر تأثیر مثبت بر عملکرد سازمانی، از طریق تشویق به یادگیری و نوآوری، اجرای سیستم‌های کنترل رسمی را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهند.

فرانکو-سانتوس و همکاران (Franco-Santos et al., 2012) در پژوهشی با عنوان «سیستم اندازه‌گیری عملکرد معاصر: بررسی عواقب و تعیین چارچوبی برای پژوهش» به بررسی

سیستم‌های اندازه‌گیری عملکرد در دنیای معاصر و تأثیر سبک‌های رهبری از جمله رهبری تحول‌گرا بر عملکرد مدیریتی پرداختند.

ابرنتی و همکاران (Abernethy et al., 2010) در پژوهشی، به بررسی تأثیر سبک رهبری بر طراحی سیستم کنترل مدیریت از جمله سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد پرداختند؛ اما تأثیر سیستم‌های پاداش و دامنه وسیع اطلاعات حسابداری در عملکرد مدیریتی را در نظر نگرفتند. وان ون-دیرکس (van Veen-Dirks, 2010) در پژوهشی با عنوان «کاربردهای مختلف از اقدامات عملکرد: ارزیابی در مقابل پاداش مدیران تولید» به این نتیجه رسید که سیستم پاداش می‌تواند مدیران را به استفاده بیشتر از اطلاعات حسابداری تشویق نماید و سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد پیش‌نیازی جهت اجرای سیستم پاداش در سازمان است.

ویدنر و همکاران (Widener et al., 2008) در پژوهشی با عنوان «همپوشانی کنترل نظارت اجتماعی با مؤلفه طراحی سنتی سازمانی» به بررسی آثار سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد پرداختند؛ اما اثر بالقوه دامنه وسیع اطلاعات حسابداری و عملکرد مدیریتی را در نظر نگرفتند. لی لیس و وان ون-دیرکس (Lillis & van Veen-Dirks, 2008)، چن حال و لانگفیلد-اسمیت (Chenhal & Langfield-Smith, 1998) و کاپلان (Kaplan, 1990) در پژوهش خود در مورد عملکرد سیستم ارزیابی و اجرا، به بررسی نیازهای مدیران محلی پرداختند. چکیده نتایج حاصل از این مطالعات عبارت است از: سیستم ارزیابی باید این اطلاعات را بر اساس نیازهای مدیران محلی منعکس نماید.

نارایانان و داویلا (Narayanan & Davila, 1998) و بایمان (Baiman, 1982) در پژوهش خود نتیجه‌گیری کردند که یک سرویس دامنه وسیع اطلاعات حسابداری به جمع‌آوری و پردازش اطلاعات برای استفاده مدیران و کمک به آنها در فرایند برنامه‌ریزی، کنترل و ارزیابی عملکرد می‌پردازد. اطلاعات تولید شده توسط این سرویس دو هدف اصلی دارد: تصمیم‌گیری مؤثر و تسهیل‌کننده تصمیم‌گیری.

چو و همکاران (Chow et al., 1988) و چو (Chow, 1983) در دو پژوهش مشابه، انگیزه و سیستم پاداش در مدیریت را بررسی نمودند. نتایج مطالعه آنها نشان داد که استفاده از سیستم پاداش می‌تواند به مدیرانی انگیزه دهد که گزارش‌های صادقانه مدیریتی ارائه دهند.

اوتلی (Otley, 1978) و هاپوود (Hopwood, 1974) در پژوهش خود در زمینه عملکرد مدیریتی، به بررسی سبک‌های تسهیل کننده تصمیم‌گیری پرداخته و بیان نمودند با وجود به رسمیت شناختن تأثیر سبک‌های رهبری در استفاده از اطلاعات، در نقش تسهیل کننده تصمیم‌گیری، نگرش و عملکرد مدیریتی را نیز باید در نظر گرفت.

امیران و همکاران (۱۳۹۲) در کتابی با عنوان «مدیریت و اندازه‌گیری عملکرد سازمان از ایده تا اجرا» بیان نمودند که مدیریت عملکرد نه محدود به اندازه‌گیری عملکرد است و نه محدود به سنجش عملکرد و نه توییح کارمندان. مدیریت عملکرد ابزاری مناسب برای هدایت سازمان در مسیر راهبردها و نیات راهبردی سازمان است.

اعتمادی (۱۳۸۰) در پژوهشی با عنوان «استفاده از فنون علم مدیریت در ارائه اطلاعات حسابداری مدیریت» به نقش بااهمیت حسابداری مدیریت در ارائه اطلاعات مناسب جهت تصمیم‌گیری مدیران پرداخت و به این نتیجه رسید که حسابداری مدیریت باید با به کارگیری فنون علم مدیریت و سایر ابزارهای موجود، اطلاعات دقیق‌تر و وسیع‌تری به مدیران جهت تصمیم‌گیری‌های مختلف ارائه نماید.

مبانی نظری

سبک رهبری تحول‌گرا و عملکرد مدیریتی

مطالعات پیشین همچون انسلی و همکاران (Ensley et al., 2006) و بارنس (Burns, 1978) نشان می‌دهند که رهبران تحول‌گرا بر آرمان‌ها و اصول اخلاقی برای الهام بخشیدن به پیروان خود جهت دستیابی به بالاترین سطح از دستاوردها و مالکیتشان از اهداف گروه تأکید داشته‌اند. در سبک رهبری تحول‌گرا، پیروان در مرحله اول، به سمت دستیابی به هدف برانگیخته

می‌شوند. این هدف ممکن است با پاداش یا بدون پاداش و یا امکان دارد همراه با نتیجه باشد (Pearce et al., 2003). سبک رهبری تحول‌گرا می‌تواند چشم‌انداز بلندمدت را ارتقا داده و با الهام بخشی، موجب افزایش کمک به پیروان شود. بنابراین، رهبران تحول‌گرا به منظور بهبود عملکرد پیروان خود می‌توانند به ایجاد انگیزه در آنها بپردازند (Nguyen et al., 2017). در این باره، چوی (Choi, 2006) معتقد است که پیروان با رهبری کاریزماتیک، اغلب عملکرد بالا دارند. برای نمونه، چشم‌انداز تا حد زیادی با وضع موجود متفاوت است و پیروان همه توانایی‌های خود را برای تحقق چشم‌انداز، که با آن شناسایی می‌شوند، به کار می‌گیرند (Bass, 1985). بر این اساس، فرضیه زیر تدوین شد:

فرضیه ۱: سبک رهبری تحول‌گرا بر عملکرد مدیریتی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

سبک رهبری تحول‌گرا و سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد

پژوهش حاضر سبک رهبری تحول‌گرا (به عنوان یک سبک رهبری حامی زیردستان) را با درک کارکنان از مافوق خود و مدیران سازمان، به صورت شخصیتی کاریزما و توانا برای الهام بخشیدن، بررسی نموده است. مطالعات قبلی نشان می‌دهند که رفتارهای رهبری تحول‌گرا می‌تواند واکنش کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد (Berson & Avolio, 2004; Bass, 1985). در ابتدا، رهبران تحول‌گرا باید با ارائه یک چشم‌انداز قانع‌کننده، پیروان خود را تحریک نمایند (Bass, 1985) سپس، با به چالش کشیدن کارمندان و وضع موجود، به راه‌حل‌های نوآورانه در حل مشکلات بپردازند (Berson & Avolio, 2004; Bass, 1985). بنابراین، انتظار می‌رود که رهبران تحول‌گرا اثر مثبت و معناداری بر واکنش پیروان خود بگذارند (Bass & Riggio, 2006; Groves, 2005). نتایج پژوهش‌های گذشته نشان داده‌اند که سبک رهبری تحول‌گرا می‌تواند فرهنگ سازمان را به سمت خلاقیت و نوآوری سوق دهد (García-Morales et al., 2012; Gumusluoglu & Ilsev, 2003, 2008, 2009; Jung et al., 2009). و یک سیستم کنترل را به منظور حفظ ارزش‌ها و توسعه خلاقیت و نوآوری از طریق اندازه‌گیری عملکرد مناسب و سیستم‌های پاداش گسترش دهد (Jung, 2001; Mumford & Gustafson, 1988). همچنین به این موضوع اشاره شد که سبک

رهبری تحول‌گرا برای محیط‌های در حال تغییر مناسب‌تر است (Bass, 1990). در ابتدا، استفاده از روش سنتی برای اندازه‌گیری عملکرد مدیران به دلیل کلی‌نگری و نگاه به گذشته، مورد انتقاد قرار گرفت (Kaplan & Norton, 1996a; Johnson & Kaplan, 1987). نواقص معیارهای عملکرد مبتنی بر معیارهای مالی به معیارهای عملکرد متعدد و چندگانه برای اندازه‌گیری عملکرد منجر شده است. حامیان سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد استدلال می‌کنند که استفاده از مجموعه اقدامات مالی می‌تواند مانعی برای مدیران در بهینه‌سازی و موجب نادیده گرفتن ابعاد عملکرد مربوطه باشد و یا مانعی برای بهبود یک اندازه‌گیری در هزینه‌های دیگران به شمار آید (Ittner et al., 2003) و دیگر اینکه شرکت‌هایی با سبک رهبری تحول‌گرا می‌توانند از راهبردهای متفاوت یا نوعی راهبردهای اکتشافی استفاده نمایند که در بهره‌برداری و استفاده از فرصت‌های بازار مهم هستند. در چنین محیطی، اطلاعات خارجی، اطلاعات غیر مالی و آینده‌گرا برای مدیران بسیار مهم هستند. به همین دلیل، سیستم اندازه‌گیری عملکرد باید این اطلاعات را بر اساس نیازهای مدیران محلی منعکس نماید (Nguyen et al., 2017). اقدامات متمرکز بر مشتری یک نمونه از اندازه‌گیری عملکرد غیر مالی می‌باشد. این خدمات عبارت است از: کیفیت محصول و عملکرد، تحویل در زمان اندک و پاسخ‌گویی به مشتری. این اقدامات با راهبرد تمایز و ویژگی‌های خروجی فرایند محصول، که توسط مشتریان ارزیابی می‌شود و می‌تواند برای ارائه بازخورد در سطح عملیات مورد استفاده قرار گیرد، مرتبط است (Lillis & van Veen-Dirks, 2008; Chenhall & Langfield-Smith, 1990; Kaplan, 1998). بنابراین، رهبری تحول‌گرا به صورت مثبت و معناداری به سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد وابسته است. بر این اساس، فرضیه زیر تدوین شد:

فرضیه ۲: سبک رهبری تحول‌گرا در سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد تأثیر مثبت و معناداری دارد.

سبک رهبری تحول‌گرا و سیستم پاداش

مدیران ارشدی که دارای سبک رهبری تحول‌گرا هستند می‌توانند با ایجاد تحولی قانع‌کننده، الهام بخش پیروان و محرک آنها باشند (Nguyen et al., 2017). رهبران از نقش تصمیم‌گیری مؤثر و اطلاعات سیستم‌های کنترل مدیریت برای ارزیابی عملکرد کارکنان و ایجاد انگیزه در آنان استفاده

می‌کنند (Nguyen et al., 2017). در واقع، مطالعات پیشین نشان داده‌اند که رهبران تحول‌گرا می‌توانند یک سیستم پاداش ایجاد کنند تا مدیران را بر اساس تلاش و عملکردشان ارزش‌گذاری کند (Jung, 2001; Mumford & Gustafson, 1988). اصطلاح "پاداش بر اساس عملکرد" اشاره به سطح حقوق و مزایای ارائه شده به کارکنان بر اساس میزان عملکردشان دارد که می‌توان آن را به عنوان یک سیستم پاداش متشکل از پاداش‌های بیرونی و درونی (ذاتی) تعریف نمود (Nguyen et al., 2017). پاداش درونی (ذاتی) ایجاد انگیزه در کارکنان برای کار در سطوح بالاتری از بهره‌وری و تلاش برای توسعه حرفه‌ای آنهاست. چنین دریافت می‌شود که این پاداش یک معامله بزرگ و قوی‌تر از پاداش مالی برای انگیزه دادن به کارکنان است (Nguyen et al., 2017)، اما این‌طور نیست که کارکنان بگویند علاوه بر پاداش‌های ذاتی، پاداش‌های مالی را نیز نخواهند پذیرفت؛ به عبارت دیگر، پاداش مالی اغلب برای به حداکثر رساندن انگیزه کافی نیست. مردم این انگیزه و احساس را می‌خواهند که سهم خود را مهم ببینند (Nguyen et al., 2017). برعکس، پاداش‌های بیرونی می‌تواند به مراتب ساده باشد: یک دفتر کار بهتر یا ادای احترام کلامی، شناخت عمومی، جوایز، تبلیغات یا مسئولیت‌های اضافی. این نوع پاداش می‌تواند به دلیل پرداخت، پیشرفت و شناخت، انگیزه‌ای باشد که برای اکثر کارکنان مهم است (Nguyen et al., 2017). بنابراین، نتیجه گرفته می‌شود پاداش‌های ذاتی و بیرونی باید ارتقای بخش انگیزه‌های زیردستان برای بهبود نگرش آنها نسبت به شغلشان باشد (McKenna, 1994). اکوکی (Okokie, 1996) بیان می‌دارد رهبرانی که برای زیردستان پاداش در نظر می‌گیرند می‌توانند در آنها، جهت بهبود مستمر برنامه مدیریت کیفیت جامع، نفوذ کنند. به همین دلیل، رهبران تحول‌گرا می‌توانند برای تحریک و الهام بخشیدن به زیردستان جهت دستیابی به اهداف سازمانی، به سیستم پاداش تکیه کنند (Nguyen et al., 2017). بنابراین، فرض می‌شود که سبک رهبری تحول‌گرا به طور مثبت و معناداری به سیستم پاداش، مربوط می‌شود. با توجه به مطالب بالا می‌توان فرضیه زیر را مطرح نمود:

فرضیه ۳: سبک رهبری تحول‌گرا بر سیستم پاداش تأثیر مثبت و معناداری دارد.

سبک رهبری تحول‌گرا و دامنه وسیع اطلاعات حسابداری

همان‌طور که اشاره شد، سبک رهبری تحول‌گرا می‌تواند بر رفتار مدیران تأثیر بگذارد و نقش مهمی در افزایش انگیزه و فرهنگ سازنده سازمانی مدیران ایفا کند (Bass & Avolio, 1994) که این خود می‌تواند بر استفاده مدیران از اطلاعات حسابداری در تصمیم‌گیری تأثیر بگذارد (Avolio, 2011). ادبیات حسابداری اذعان می‌کند که اطلاعات حسابداری مورد استفاده مدیران به نوعی با سبک رهبری ارتباط دارد؛ برای نمونه، مدیران در سبک رهبری تحول‌گرا از اطلاعات حسابداری برای برنامه‌ریزی و کنترل زیردستان استفاده می‌کنند (Abernethy et al., 2010). چنین رهبرانی اغلب، زیردستان را تشویق و مسئولیت‌های تصمیم‌گیری را اعطا می‌نمایند (Bass & Avolio, 1997). برای تحقق این مسئولیت‌ها، مدیران نیاز بیشتری به دامنه وسیع اطلاعات حسابداری برای اخذ تصمیمات مربوط به مسائل پیچیده و نامشخص دارند (Patiar, 2005; Mia, 1993). اصطلاح "دامنه وسیع اطلاعات حسابداری" به عنوان تسهیل‌کننده تصمیم‌گیری تعریف شده است و اطلاعاتی داخلی و خارجی و غیرمالی و آینده‌گرا را در بر می‌گیرد (Nguyen et al., 2017). بر این اساس، مدیران ارشد با بهره‌گیری از سبک رهبری تحول‌گرا، در تشویق مدیران خود برای استفاده از دامنه وسیع اطلاعات حسابداری جهت رویارویی با محیط به‌سرعت در حال تغییر موفق خواهند بود (Abernethy et al., 2010; Naranjo-Gil & Rinsum, 2006; Patiar, 2005). بنابراین، فرضیه زیر تدوین شد:

فرضیه ۴: سبک رهبری تحول‌گرا بر استفاده مدیران از دامنه وسیع اطلاعات حسابداری تأثیر مثبت و معناداری دارد.

سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد و سیستم پاداش

مطالعات متعددی شواهدی ارائه داده‌اند دال بر اینکه سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد پیش از (پیش‌نیاز) سیستم پاداش است (van Veen-Dirks, 2010; Ferreira & Otley, 2009); برای نمونه، فریرا و اوتلی (Ferreira & Otley, 2009) بیان نموده‌اند سیستم‌های پاداش نتیجه اندازه‌گیری عملکردند. در مقابل، اسکات و تیسن (Scott & Tiessen, 1999) دریافته‌اند که بین عملکرد تیم با معیارهای عملکرد جامع رابطه

مثبت و معناداری برقرار است. وان ون_ دیرکس (van Veen-Dirks, 2010) اشاره می‌کند که اندازه-گیری عملکرد ممکن است بر رفتار کارکنان تأثیر بگذارد و آنها تلاش خود را بر فعالیت‌هایی متمرکز می‌کنند که بر چگونگی تخمین پاداش آنان اثرگذارند (Nguyen et al., 2017). برای مثال، موریس در سال (Moers, 2006) آثار استفاده از اندازه‌گیری عملکرد مالی را با هدف ایجاد انگیزه بررسی نمود و دریافت که ویژگی‌های اندازه‌گیری عملکرد نقش مهمی در توضیح استفاده از آنها برای ایجاد انگیزه ایفا می‌کند؛ بنابراین، شواهد موجود نشان می‌دهد که سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد رابطه مثبت و معناداری با سیستم پاداش دارد که این امر منجر به تدوین فرضیه زیر شد:

فرضیه ۵: سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد بر سیستم پاداش تأثیر مثبت و معناداری دارد.

سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد و دامنه وسیع اطلاعات حسابداری

مطالعات نشان می‌دهند که مدیران می‌توانند از اطلاعات بررسی شده توسط یک سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد برای مدیریت و سازمان‌دهی عملیات استفاده نمایند (Kaplan & Norton, 1993; Chenhall & Morris, 1993). همچنین از سیستم اطلاعات جامع برای شناسایی، تأیید و اعتبار بخشیدن به باورهای خود درباره علت و اثر روابط تعبیه شده در برنامه، راهبرد و عملکرد یک شرکت استفاده بیشتری کنند (Luft & Shields, 2001). علاوه بر این، ارتباطات علت و معلولی می‌تواند به مدیران برای مشخص و تأیید نمودن مدل کسب‌وکار سازمان کمک کند. این واقعیت که سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد محدوده اطلاعات حسابداری گزارش شده را برای کمک به مدیران گسترده می‌کند، باعث انتخاب تصمیم‌گیری درست در مدیران می‌شود (Nguyen et al., 2017). همان‌طور که اشاره شد، استدلال می‌شود که شرکت‌هایی با سبک رهبری تحول‌گرا احتمالاً از یک راهبرد اکتشافی در بهره‌برداری از محصولات و فرصت‌های بازار استفاده می‌نمایند. همان‌طور که سیستم اندازه‌گیری عملکرد جامع‌تر می‌شود، دامنه اطلاعات حسابداری بیشتری نیز مورد نیاز است که این به نوبه خود فرایند تصمیم‌گیری را تسهیل می‌کند (Nguyen et al., 2017). با توجه به اطلاعات گفته شده، فرضیه زیر مطرح شد:

فرضیه ۶: سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد بر دامنه وسیع اطلاعات حسابداری تأثیر مثبت

و معنی داری دارد.

سیستم پاداش و عملکرد مدیریتی

یکی از بهترین ابزارهای مورد استفاده برای ایجاد انگیزه در کارکنان، سیستم پاداش مناسب است (Schulz et al., 2010). مدیران از طریق درک اندازه‌گیری عملکرد، نوع پاداش‌ها و ارزیابی سیستم پاداش و ارتباط بین این تصورات، برانگیخته (تحریک) می‌شوند (Kominis et al., 2007). استدلال می‌شود که ارتباط نزدیک بین پاداش و اهداف عملکرد ممکن است عملکرد مدیریتی را بهبود دهد. بسیاری از مطالعات ارتباط معناداری بین سیستم پاداش و عملکرد یافته‌اند (Gomez-Mejia et al., 2006; O'Connor et al., 2009; Byun et al., 2010). اگر چه این خود ممکن است مشکل‌ساز باشد، در صورتی که عملکرد اندازه‌گیری شده مناسب نباشد؛ برای نمونه، بسیاری از مطالعات دریافته‌اند که مدیران شکایت‌های بیشتری داشتند زمانی که سازمان آنها از سطح بالاتری از فردگرایی برای ارزیابی و پاداش‌دهی استفاده نموده است (Ittner et al., 2003). زمانی که کارمندان دریابند که بین تلاش آنها و اهداف عملکردی ارتباط وجود دارد، ممکن است تلاش خود را در جهت افزایش میزان عملکرد گسترش دهند (Langfield-Smith et al., 2006). برای نمونه، وقتی مدیران فروش دریابند که می‌توانند با رسیدن به اهداف عملکرد، مانند رضایت مشتریان، پاداش ارزشمندی دریافت کنند، ممکن است در مورد اطلاعات مربوط به نیازها و توقعات مشتریان بیشتر تحقیق نمایند (Bangchokdee, 2008) که این خود ممکن است بعدها در قرارداد و مذاکره برای اجناس و خدماتی که به مشتریان می‌رسد به کار رود. نتیجه اینکه این مدیران به عملکرد بالایی می‌رسند و ارتباط پاداش با اهداف عملکرد ممکن است به بهبود در عملکرد مدیریتی منجر شود (Sprinkle, 2003). مطالعات پیشین در زمینه سیستم پاداش (طرح جبران) به تئوری عاملیت و تئوری تعیین هدف متکی هستند (Webb et al., 2013; Guymon et al., 2008; Chong & Eggleton, 2007; Sprinkle, 2003, 2000). این مطالعات نشان می‌دهند که تلاش بیشتر منجر به عملکرد بهتر می‌شود. در مقابل، حامیان نظریه هدف استدلال می‌کنند که سیستم‌های پاداش انگیزشی هستند زیرا افراد را تشویق می‌کنند تا خود را برای نیل به اهداف بالاتر متحد کنند که این به نوبه خود باعث افزایش عملکرد می‌شود (Chen et al., 1992; Wright, 1994, 1992; Fatseas & Hirst, 2013). در مجموع، نظریه‌های موجود و

شواهد تجربی نشان می‌دهند که از یک سیستم پاداش به منظور افزایش عملکرد مدیریتی زیردستان استفاده می‌شود. بر این اساس، فرضیه زیر تدوین شد:

فرضیه ۷: سیستم پاداش در عملکرد مدیریتی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

سیستم پاداش و دامنه وسیع اطلاعات حسابداری

همان‌طور که گفته شد، اطلاعات تولید شده توسط یک سیستم کنترل مدیریت دو نقش اصلی ایفا می‌کند: تصمیم‌گیری مؤثر و تسهیل تصمیم‌گیری (Narayanan & Davila, 1998; Baiman, 1982). در نقش تصمیم‌گیری مؤثر، اطلاعات برای ارزیابی عملکرد و اهداف انگیزشی استفاده می‌شود. در نقش تسهیل تصمیم‌گیری، از اطلاعات به منظور افزایش تصمیم‌گیری‌های مدیریتی استفاده می‌شود (Nguyen et al., 2017). یکی از هدف‌های سیستم پاداش، ایجاد انگیزه جهت تلاش در افراد برای بهبود عملکرد مدیریتی است. اسپرینکل (Sprinkle, 2000) نشان می‌دهد که استفاده از یک سیستم پاداش، باعث افزایش انگیزه افراد و در نتیجه، بهبود عملکرد آنها می‌شود. در واقع، مطالعات نشان می‌دهند که استفاده از سیستم پاداش می‌تواند به مدیران انگیزه دهد که گزارش‌های صادقانه مدیریتی ارائه دهند (Chow et al., 1988; Chow, 1983). بنابراین، یک سیستم پاداش می‌تواند مدیران را تشویق نماید که هر چه بیشتر بر جنبه‌های کلیدی سازمان تمرکز کنند (Kaplan & Norton, 1992) و بر میزان استفاده مدیران از اطلاعات حسابداری نیز تأثیرگذار است (van Veen-Dirks, 2010; Chow et al., 2006). هنگامی که مدیران اطلاعات مربوط به دستیابی به هدف را داشته باشند علاقه‌مند به استفاده از اطلاعات مناسب، مانند دامنه وسیع اطلاعات حسابداری، برای تصمیم‌گیری بهتر به منظور افزایش عملکرد می‌شوند (Eldenburg & Krishnan, 2008; Sprinkle, 2003, 2000). به همین دلیل، نیاز شدید مدیران به اطلاعات و تلاش بیشتر جهت به دست آوردن اطلاعات حسابداری مشخص می‌شود (Nguyen et al., 2017). بنابراین، فرض می‌شود که سیستم پاداش به طور مثبت و معناداری با سیستم دامنه وسیع اطلاعات حسابداری در ارتباط است که بر همین اساس، فرضیه زیر مطرح شد:

فرضیه ۸: سیستم پاداش بر دامنه وسیع اطلاعات حسابداری تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

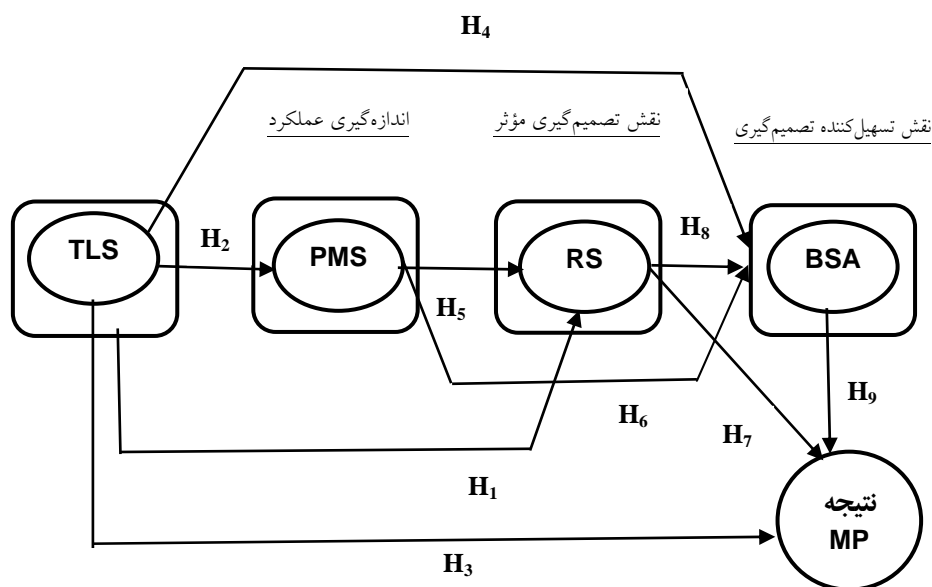
دامنه وسیع اطلاعات حسابداری و عملکرد مدیریتی

اطلاعات حسابداری یکی از اجزای مهم در سیستم برنامه‌ریزی و کنترل سازمانی است و نقش تسهیل‌کننده تصمیم‌گیری در افزایش عملکرد مدیریتی دارد (Sprinkle, 2003). پژوهش حاضر بر استفاده مدیران از دامنه وسیع اطلاعات حسابداری به منظور تسهیل فرایند تصمیم‌گیری تمرکز دارد. دامنه وسیع اطلاعات حسابداری می‌تواند در داخل سازمان (به عنوان نمونه، امور مالی بازاریابی و منابع انسانی) یا خارج از سازمان (شرایط اقتصادی، سلیقه مشتری و رقبا) باشد و یا به صورت مالی یا غیرمالی (برای نمونه، نرخ بازده و بهره‌وری ماشین آلات)، تاریخی (به عنوان نمونه، سود سال گذشته) و یا آینده‌گرا (برای نمونه، قیمت مورد انتظار یا حجم فروش مورد انتظار) باشد. نتایج پژوهش‌های پیشین حاکی از آن است که مهم‌ترین وظیفه نقش تسهیل‌کنندگی تصمیمات اطلاعات حسابداری، پشتیبانی از نیازهای مدیریت در برنامه‌ریزی و کنترل تصمیمات است (Abernethy & Bouwens, 2005; Chenhall & Morris, 1986; Tiessen & Waterhouse, 1983). علاوه بر این، شواهد تجربی نشان می‌دهد که استفاده مدیران از دامنه وسیع اطلاعات حسابداری می‌تواند عملکرد مدیریتی را بهبود بخشد (Chong, 1996; Mia & Chenhall, 1994; Mia, 1993). بنابراین، انتظار می‌رود که استفاده مناسب از دامنه وسیع اطلاعات حسابداری عملکرد انفرادی مدیران را افزایش دهد. بر این اساس، فرضیه زیر تدوین شد:

فرضیه ۹: دامنه وسیع اطلاعات حسابداری در عملکرد مدیریتی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

الگوی مفهومی و فرضیه‌های تحقیق

با توجه به مطالب ذکر شده، مدل‌نگوین و همکاران (۲۰۱۷) به منظور بررسی تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا و سیستم کنترل مدیریت بر عملکرد مدیریتی و بررسی و آزمون فرضیه‌ها مد نظر قرار گرفت که در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. الگوی مفهومی تحقیق (Nguyan et al., 2017)

در الگوی فوق، فقط روابط اصلی آن هم به صورت دو به دو آزمون شده است (۹ فرضیه)؛ بنابراین، نوآوری پژوهش حاضر این است که ضمن بررسی روابط اصلی، نقش میانجی متغیر سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد، سیستم پاداش و دامنه وسیع اطلاعات حسابداری را نیز بررسی کرده است. لذا علاوه بر فرضیه‌های مستقیم پژوهش، فرضیه‌هایی نیز به بررسی نقش میانجی پرداخته است که به صورت زیر تدوین شدند:

فرضیه ۱۰: سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد نقش میانجی‌گری در رابطه بین سبک رهبری تحول‌گرا و سیستم پاداش ایفا می‌کند.

فرضیه ۱۱: سیستم پاداش نقش میانجی‌گری در رابطه بین سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد و دامنه وسیع اطلاعات حسابداری ایفا می‌کند.

فرضیه ۱۲: دامنه وسیع اطلاعات حسابداری نقش میانجی‌گری در رابطه بین سیستم پاداش و عملکرد مدیریتی ایفا می‌کند.

فرضیه ۱۳: سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد نقش میانجی‌گری در رابطه بین سبک رهبری تحول‌گرا و دامنه وسیع اطلاعات حسابداری ایفا می‌کند.

فرضیه ۱۴: سیستم پاداش نقش میانجی‌گری در رابطه بین سبک رهبری تحول‌گرا و دامنه وسیع اطلاعات حسابداری ایفا می‌کند.

فرضیه ۱۵: سیستم پاداش نقش میانجی‌گری در رابطه بین سبک رهبری تحول‌گرا و عملکرد مدیریتی ایفا می‌کند.

فرضیه ۱۶: دامنه وسیع اطلاعات حسابداری نقش میانجی‌گری در رابطه بین سبک رهبری تحول‌گرا و عملکرد مدیریتی ایفا می‌کند.

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر، از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی بود. اطلاعات مورد نیاز از طریق روش کتابخانه‌ای، پایگاه‌های اینترنتی و میدانی جمع‌آوری شد. به منظور جمع‌آوری اطلاعات میدانی از پرسش‌نامه استاندارد نگوین و همکاران (۲۰۱۷) استفاده گردید. پرسش‌نامه بر اساس طیف ۷ سطحی لیکرت از گزینه بسیار زیاد تا بسیار کم و با مقیاس ترتیبی تنظیم شد. برای تعیین پایایی پرسش‌نامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱ نشان می‌دهد پرسش‌نامه از پایایی مناسبی برخوردار است. همچنین مبنای تعیین روایی، روایی محتوا (از نوع صوری) و روایی سازه بود؛ سپس روایی سازه، از طریق تحلیل عاملی تأییدی سنجش شد.

جدول ۱. ضرایب آلفای کرونباخ برای هر یک از متغیرها و مجموع سؤالات

ردیف	پرسش‌نامه	تعداد گویه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
۱	سبک رهبری تحول‌گرا	۸	۰/۷۳۶
۲	سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد	۳	۰/۸۴۹
۳	سیستم پاداش	۴	۰/۷۳۰
۴	دامنه وسیع اطلاعات حسابداری	۶	۰/۸۹۲
۵	عملکرد مدیریتی	۸	۰/۷۱۷
۶	مجموع سؤالات	۲۹	۰/۷۲۷

مأخذ: یافته‌های تحقیق

جامعه آماری پژوهش شامل مجموعه مدیران و سرپرستان شرکت‌های تعاونی و خصوصی فعال واقع در شهرستان ملایر در استان همدان در سه بخش خدمات، کشاورزی و صنعت و معدن در سال ۱۳۹۷ به تعداد ۱۰۰ نفر بود که با استناد به روش تمام‌شماری، پرسش‌نامه میان ۹۵ نفر، که حاضر به همکاری بودند، توزیع گردید ولی در نهایت، ۹۳ پرسش‌نامه (۹۷/۸۹ درصد) برگشت داده شد که از این تعداد، پرسش‌نامه‌های ۹۰ نفر (۸۵ نفر مرد و ۵ نفر زن) قابل تحلیل بود. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان به طور خلاصه در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

جنسیت	فراوانی	سن	فراوانی	سابقه خدمت	فراوانی	تحصیلات	فراوانی
مرد	۸۵	۲۰-۳۰	۶	۱-۵	۸	دیپلم و فوق دیپلم	۸
		۳۱-۴۰	۴۲	۶-۱۰	۱۱		
زن	۵	۴۱-۵۰	۳۳	۱۱-۲۰	۲۵	فوق لیسانس	۲۷
		۵۰ >	۹	۲۱ به بالا	۴۶		
		جمع	۹۰	جمع	۹۰		

مأخذ: یافته‌های تحقیق

نتایج و بحث

تحلیل عاملی تأییدی برای بررسی روایی سازه

برای بررسی روایی سازه یا میزان تبیین‌پذیری هر متغیر به وسیله پرسش‌ها از مدل تحلیل عاملی تأییدی بر اساس نرم‌افزار لیزرل استفاده شد که با توجه به معناداری به دست آمده (بالای ۱/۹۶)، می‌توان نتیجه گرفت همه بارهای عاملی (ضرایب استاندارد) سطح معناداری لازم را دارند و تمامی سؤال‌های پرسش‌نامه متغیرهای پژوهش را به خوبی تبیین می‌کنند (جدول ۳).

جدول ۳. نتایج تحلیل عاملی تأییدی (روایی سازه)

شماره	گویه‌ها (سؤالات)ی مربوطه	ضریب استاندارد (بار عاملی)	ضریب واریانس	ضریب معناداری (t-value)
رهبری تحول‌گرا (TLS)	نمایش قدرت، اعتماد به نفس و اخلاق	۰/۴۳	۰/۱۸	۳/۹۰
	تمرکز بر ارزش‌ها، باورها و حس مأموریت	۰/۶۲	۰/۳۷	۵/۹۷
	تحریک آگاهی زیردستان در مورد آنچه واقعاً مهم است	۰/۵۷	۰/۳۲	۵/۳۲
	مذاکرات مثبت در مورد آینده	۰/۵۵	۰/۳۰	۵/۱۴
	احترام به زیردستان	۰/۵۱	۰/۲۶	۴/۶۷
	حس غرور و افتخار زیردستان به گروه	۰/۶۷	۰/۴۲	۶/۵۴
	تأکید بر مأموریت جمعی	۰/۷۰	۰/۴۵	۶/۸۹
	مذاکرات با شور و شوق در مورد آنچه باید در آینده انجام شود	۰/۸۲	۰/۵۷	۸/۷۲
عملکرد جامع اندازه‌گیری (PMS)	عملکرد مالی (به عنوان نمونه، برای جنبه‌های مالی عملکرد مدیریتی مانند درآمد، بودجه، اهداف، هزینه)	۰/۷۹	۰/۵۴	۸/۱۱
	عملکرد غیر مالی (به عنوان نمونه، حفظ مشتریان موجود، جذب مشتریان جدید، بهبود کیفیت محصولات، خدمات و حفظ کارکنان، زمان مناسب تحویل محصولات و خدمات، حفظ رضایت کارکنان)	۰/۹۳	۰/۶۸	۱۰/۳۶
	اندازه‌گیری عملکرد برای محصولات، خدمات و نوآوری	۰/۳۷	۰/۱۲	۳/۲۴
سیستم پاداش (RS)	پاداش به صورت مستقیم به عملکرد فردی گره خورده است.	۰/۶۹	۰/۴۴	۶/۵۷
	پاداش به صورت مستقیم به اندازه‌گیری عملکرد گره خورده است.	۰/۶۶	۰/۴۱	۶/۱۸
	همان‌طور که پاداش افزایش می‌یابد عملکرد هم بهبود می‌یابد.	۰/۵۵	۰/۳۰	۴/۸۹
	افرادی که عملکردشان جزء ۰/۲۵ بالای شرکت است پاداش بیشتری نسبت به افرادی می‌گیرند که جزء ۰/۲۵ پایین شرکت‌اند.	۰/۶۷	۰/۴۲	۶/۲۹
دامنه وسیع اطلاعات حسابداری (BSA)	اطلاعات مربوط به تخمین احتمالی (به عنوان نمونه، احتمال افزایش قیمت مواد اولیه)	۰/۵۹	۰/۳۴	۵/۳۲
	اطلاعات غیر اقتصادی (به عنوان نمونه، ترجیحات مشتری، نگرش کارکنان و تهدیدات رقابتی)	۰/۶۶	۰/۴۱	۶/۱۲
	تولید غیرمالی (به عنوان نمونه، نرخ خروجی، سطح ضایعات، بازده دستگاه)	۰/۶۶	۰/۴۱	۶/۱۷
عملکرد مدیریتی (MP)	اطلاعات بازار غیرمالی (به عنوان نمونه، اندازه بازار، رشد بازار)	۰/۶۴	۰/۳۹	۵/۸۲
	برنامه‌ریزی، تعیین اهداف، سیاست‌ها و دوره‌های عمل (به عنوان نمونه، برنامه‌ریزی کار، بودجه‌بندی، راه‌اندازی)	۰/۵۸	۰/۳۳	۵/۳۶
	تحقیق و جمع‌آوری اطلاعات برای سوابق، گزارش‌ها و حساب‌ها (مانند اندازه‌گیری خروجی، موجودی، تجزیه و تحلیل شغل / قرارداد/ فرایند)	۰/۶۳	۰/۳۸	۵/۹۲

ضریب معناداری (t-value)	واریانس	ضریب استاندارد (بار عاملی)	گویه‌ها (سؤالات)ی مربوطه	نوع سؤال
۶/۱۵	۰/۴۰	۰/۶۵	هماهنگ‌سازی و تبادل اطلاعات با افراد خود سازمان به منظور ارتباط و تنظیم روش‌ها، سیاست‌ها و برنامه‌ها، مشاوره و مشارکت با سایر کارکنان در سازمان	عملکرد مدیریت (MP)
۶/۲۳	۰/۴۱	۰/۶۶	ارزیابی عملکرد واقعی و پیشنهادات برای عملکرد آینده (برای نمونه، ارزیابی کارکنان، رأی دادن به سوابق تولید، قضاوت در گزارش‌های مالی، بازرسی)	
۲/۰۰	۰/۰۹	۰/۳۴	نظارت بر هدایت، رهبری و توسعه کارکنان (برای نمونه، مشاوره، آموزش و توضیح قوانین کار به کارفرمایان، اعطای کار و رسیدگی به شکایت)	
۶/۰۹	۰/۴۰	۰/۶۵	حفظ نیروی کار منطقه مسئولیت خود (به عنوان نمونه، استخدام، مصاحبه، انتخاب کارمندان جدید، جایگزینی و انتقال کارمندان)	
۵/۵۸	۰/۳۵	۰/۶۰	مذاکره خرید، فروش، یا ارائه محصولات یا خدمات (مانند تماس با تأمین‌کنندگان، برخورد با نمایندگان فروش، فروش به معامله‌گران یا مشتریان)	
۶/۷۹	۰/۴۵	۰/۷۰	نمایندگی در کنوانسیون، مشورت با دیگر شرکت‌ها، شرکت در جلسات باشگاه‌های کسب‌وکار	

مأخذ: یافته‌های تحقیق

شاخص‌های هر یک از مدل‌ها نشان از برازش مناسب آنها دارد. همچنین شاخص‌های به‌دست آمده برازش برای مدل تحلیل مسیر مبین برازش مناسب مدل پژوهش است. این شاخص‌ها در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴. شاخص‌های نیکویی برازش مدل تحلیل مسیر

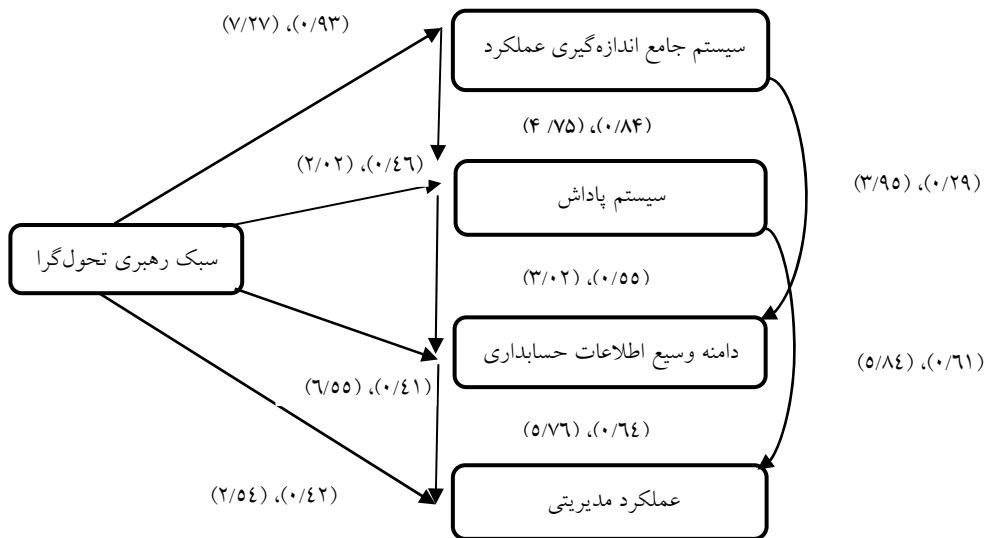
آماره مربوط به مدل	معیار مقبولیت	شاخص برازش
۰/۰۰۰	مقادیر کم	سطح معناداری (P-value)
۸۹۸/۰۵	-	کای دو (χ^2)
۴۲۴	-	درجه آزادی (df)
۲/۱۱	$\chi^2/df \leq 3/00$	نسبت کای دو بر درجه آزادی (χ^2/df)
۰/۰۲۵	RMSEA < ۰/۰۸	شاخص میانگین مجذور خطاهای مدل (RMSEA)
۰/۰۴۴	RMR < ۰/۰۵	شاخص میانگین مجذور پس‌مانده‌ها (RMR)
۰/۹۱	IFI > ۰/۹۰	شاخص برازندگی فزاینده (IFI)
۰/۹۵	CFI > ۰/۹۰	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
۰/۹۳	NFI > ۰/۹۰	شاخص برازش هنجار شده (NFI)
۰/۹۲	NNFI > ۰/۹۰	شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)
۰/۹۴	GFI > ۰/۹۰	شاخص نیکویی برازش (GFI)
۰/۹۰	AGFI > ۰/۸۵	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)

مأخذ: یافته‌های تحقیق

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، نتایج تحلیل عاملی تأییدی در جدول ۴ نشان می‌دهد که (x^2/df) برابر با ۲/۱۱ و نشان‌دهنده برازش مناسب مدل است. ریشه خطای میانگین مجذورات (RMSEA) باید کمتر از ۰/۰۸ باشد که در این مدل مفهومی، این مقدار برابر ۰/۰۲۵ است. شاخص میانگین مجذور پس مانده‌ها (RMR) نیز باید کمتر از ۰/۰۵ باشد که در این مدل این شرایط برقرار است. دیگر شاخص‌ها هم نشان می‌دهند که داده‌ها به‌خوبی با مدل منطبق هستند و شاخص‌های ارائه شده نشان‌دهنده برازش مناسب مدل‌اند.

آزمون فرضیه‌های تحقیق از طریق مدل تحلیل مسیر

در ادامه، بر اساس مدل تحلیل مسیر، فرضیه‌های پژوهش بررسی می‌شود. شکل ۲ مدل تحلیل مسیر در حالت برآورد استاندارد و در حالت اعداد معناداری را به‌طور خلاصه نشان می‌دهد. برای نمایش بهتر روابط و ضرایب پارامترهای مدل جدول ۵ ارائه شده است.



شکل ۲. نتایج ضرایب استاندارد و اعداد معناداری (مأخذ: یافته‌های تحقیق)

جدول ۵. نتایج محاسبه تأثیر مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرهای مستقل، میانجی و وابسته

متغیر مستقل (از)	متغیر وابسته (به)	تأثیر مستقیم	تأثیر غیرمستقیم	تأثیر کل
سبک رهبری تحول‌گرا	عملکرد مدیریتی	۰/۴۲	۰/۸۶	۱/۲۸
سبک رهبری تحول‌گرا	سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد	۰/۹۳	-	۰/۹۳
سبک رهبری تحول‌گرا	سیستم پاداش	۰/۴۶	۰/۷۰۳	۱/۱۶۳
سبک رهبری تحول‌گرا	دامنه وسیع اطلاعات حسابداری	۰/۴۱	۰/۸۶۲	۱/۲۷۲
سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد	سیستم پاداش	۰/۸۴	-	۰/۸۴
سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد	دامنه وسیع اطلاعات حسابداری	۰/۲۹	۰/۲۶۶	۰/۵۵۶
سیستم پاداش	عملکرد مدیریتی	۰/۶۱	۰/۱۹۴	۰/۸۰۴
سیستم پاداش	دامنه وسیع اطلاعات حسابداری	۰/۵۵	-	۰/۵۵
دامنه وسیع اطلاعات حسابداری	عملکرد مدیریتی	۰/۶۴	-	۰/۶۴

مأخذ: یافته‌های تحقیق

بر اساس شکل ۲، به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته شد. ضرایب استاندارد بیانگر تأثیر متغیرها بر یکدیگرند. ضرایب معناداری نیز نشان‌دهنده معناداری رابطه یا تأثیر است. نتایج مدل تحلیل مسیر در حالت ضرایب استاندارد و ضرایب معناداری و نتایج رد یا تأیید فرضیه‌ها به‌طور خلاصه در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶. نتایج ضرایب استاندارد و معناداری (تأیید یا رد فرضیه‌ها)

فرضیه	متغیر مستقل (از)	متغیر وابسته (به)	بار عاملی (ضریب استاندارد)	واریانس تبیین شده	ضریب معناداری (t-values)	تأیید/رد فرضیه
H ₁	سبک رهبری تحول‌گرا	عملکرد مدیریتی	۰/۴۲	۰/۱۷	۲/۵۴	تأیید
H ₂	سبک رهبری تحول‌گرا	سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد	۰/۹۳	۰/۶۸	۷/۲۷	تأیید
H ₃	سبک رهبری تحول‌گرا	سیستم پاداش	۰/۴۶	۰/۲۱	۲/۰۲	تأیید
H ₄	سبک رهبری تحول‌گرا	دامنه وسیع اطلاعات حسابداری	۰/۴۱	۰/۱۶	۶/۵۵	تأیید
H ₅	سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد	سیستم پاداش	۰/۸۴	۰/۵۹	۴/۷۵	تأیید
H ₆	سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد	دامنه وسیع اطلاعات حسابداری	۰/۲۹	۰/۰۴	۳/۹۵	تأیید
H ₇	سیستم پاداش	عملکرد مدیریتی	۰/۶۱	۰/۳۶	۵/۸۴	تأیید
H ₈	سیستم پاداش	دامنه وسیع اطلاعات حسابداری	۰/۵۵	۰/۳۰	۳/۰۲	تأیید
H ₉	دامنه وسیع اطلاعات حسابداری	عملکرد مدیریتی	۰/۶۴	۰/۳۹	۵/۷۶	تأیید

مأخذ: یافته‌های تحقیق

نتایج نشان داد که سبک رهبری تحول‌گرا، سیستم پاداش و دامنه وسیع اطلاعات حسابداری به ترتیب به میزان ۰/۴۲، ۰/۶۱ و ۰/۶۴ بر عملکرد مدیریتی تأثیر مثبت و معناداری دارند. همان‌طور که مشاهده می‌شود، ضرایب استاندارد برای ۹ فرضیه نخست پژوهش، اعداد معناداری لازم (بیشتر از ۱/۹۶) را دارند؛ بنابراین، هر ۹ فرضیه تأیید می‌شوند.

آزمون فرضیه دهم تا شانزدهم از طریق روش آزمون سبل^۱

برای بررسی فرضیه دهم تا شانزدهم و تحلیل میانجی‌گری متغیر سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد در رابطه میان سبک رهبری تحول‌گرا و سیستم پاداش، تحلیل میانجی‌گری متغیر سیستم پاداش در رابطه میان سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد و دامنه وسیع اطلاعات حسابداری، تحلیل میانجی‌گری متغیر دامنه وسیع اطلاعات حسابداری در رابطه میان سیستم پاداش و عملکرد مدیریتی، تحلیل میانجی‌گری متغیر سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد در رابطه میان سبک رهبری تحول‌گرا و دامنه وسیع اطلاعات حسابداری، تحلیل میانجی‌گری متغیر سیستم پاداش در رابطه میان سبک رهبری تحول‌گرا و دامنه وسیع اطلاعات حسابداری، تحلیل میانجی‌گری متغیر سیستم پاداش در رابطه میان سبک رهبری تحول‌گرا و عملکرد مدیریتی و تحلیل میانجی‌گری متغیر دامنه وسیع اطلاعات حسابداری در رابطه میان سبک رهبری تحول‌گرا و عملکرد مدیریتی از آزمون سبل، که فرمول آن در زیر ارائه شده است، استفاده گردید. نتایج آزمون سبل در جدول ۷ آمده است.

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

جدول ۷. بررسی نقش متغیر میانجی به روش آزمون سبیل

ردیف	جهت مسیر	پارامتر		مقدار t	خطای استاندارد	آماره آزمون سبیل	تأثیر غیرمستقیم	ردیف
		استاندارد	غیر استاندارد					
H10	سبک رهبری تحول‌گرا بر سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد	۰/۹۳	۰/۹۵	۷/۲۷	۰/۱۳	۴/۰۶۲	۰/۷۰۳	H10
		۰/۸۴	۰/۷۴	۴/۷۵	۰/۱۵			
H11	سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد بر دامنه وسیع اطلاعات حسابداری از طریق سیستم پاداش	۰/۸۴	۰/۷۴	۴/۷۵	۰/۱۵	۲/۶۸۹	۰/۲۶۶	H11
		۰/۵۵	۰/۳۶	۳/۰۲	۰/۱۱			
H12	سیستم پاداش بر عملکرد مدیریتی از طریق دامنه وسیع اطلاعات حسابداری	۰/۵۵	۰/۳۶	۳/۰۲	۰/۱۱	۲/۸۱۹	۰/۱۹۴	H12
		۰/۶۴	۰/۵۴	۵/۷۶	۰/۰۹۳			
H13	سبک رهبری تحول‌گرا بر دامنه وسیع اطلاعات حسابداری از طریق سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد	۰/۹۳	۰/۹۵	۷/۲۷	۰/۱۳	۳/۴۸۳	۰/۸۶۲	H13
		۰/۲۹	۰/۴۸	۳/۹۵	۰/۱۲			
H14	سبک رهبری تحول‌گرا بر دامنه وسیع اطلاعات حسابداری از طریق سیستم پاداش	۰/۴۶	۰/۴۵	۲/۰۲	۰/۲۲	۱/۶۷۹	۰/۸۶۲	H14
		۰/۵۵	۰/۳۶	۳/۰۲	۰/۱۱			
H15	سبک رهبری تحول‌گرا بر عملکرد مدیریتی از طریق سیستم پاداش	۰/۴۶	۰/۴۵	۲/۰۲	۰/۲۲	۱/۹۱۹	۰/۸۶	H15
		۰/۶۱	۰/۶۸	۵/۸۴	۰/۱۱			
H16	سبک رهبری تحول‌گرا بر عملکرد مدیریتی از طریق دامنه وسیع اطلاعات حسابداری	۰/۴۱	۰/۴۰	۶/۵۵	۰/۰۶۱	۴/۳۱۹	۰/۸۶	H16
		۰/۶۴	۰/۵۴	۵/۷۶	۰/۰۹۳			

مأخذ: یافته‌های تحقیق

همان‌طور که از جدول ۷ مشخص است، میزان ضریب استاندارد ارتباطی بین سبک رهبری تحول‌گرا و سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد برابر $0/93$ با میزان آماره t معادل $7/23$ و میزان ضریب استاندارد ارتباطی بین سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد و سیستم پاداش برابر $0/84$ با میزان آماره t معادل $4/75$ به دست آمد. جهت بررسی اثرگذاری سبک رهبری تحول‌گرا بر سیستم پاداش از طریق سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد از آزمون سبل استفاده شد که مقدار آماره آن برابر $4/062$ به دست آمد که نشان‌دهنده وجود ارتباط معنادار بین سبک رهبری تحول‌گرا و سیستم پاداش از طریق سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد است. در این باره، میزان اثرگذاری غیر مستقیم و کل به ترتیب، برابر $0/703$ و $1/163$ است. مقدار حاصل و میزان آماره سبل نشان‌دهنده این است که متغیر سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد به طور کامل نقش میانجی را در ارتباط بین سبک رهبری تحول‌گرا و سیستم پاداش ایفا می‌نماید.

میزان ضریب استاندارد ارتباطی بین سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد و سیستم پاداش برابر $0/84$ با میزان آماره t معادل $4/75$ و میزان ضریب استاندارد ارتباطی بین سیستم پاداش و دامنه وسیع اطلاعات حسابداری برابر $0/55$ با میزان آماره t معادل $3/02$ به دست آمد. جهت بررسی اثرگذاری سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد بر دامنه وسیع اطلاعات حسابداری از طریق سیستم پاداش از آزمون سبل استفاده شد که مقدار آماره آن برابر $2/689$ به دست آمد که نشان‌دهنده وجود ارتباط معنادار بین سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد بر دامنه وسیع اطلاعات حسابداری از طریق سیستم پاداش است. در این باره، میزان اثرگذاری غیر مستقیم و کل به ترتیب، برابر $0/266$ و $0/556$ به دست آمد. مقدار حاصل و میزان آماره سبل نشان‌دهنده این است که متغیر سیستم پاداش به طور کامل نقش میانجی را در ارتباط بین سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد و دامنه وسیع اطلاعات حسابداری ایفا می‌نماید.

میزان ضریب استاندارد ارتباطی بین سیستم پاداش و دامنه وسیع اطلاعات حسابداری برابر $0/55$ با میزان آماره t معادل $3/02$ و میزان ضریب استاندارد ارتباطی بین دامنه وسیع اطلاعات حسابداری و عملکرد مدیریتی برابر $0/64$ با میزان آماره t معادل $5/76$ به دست آمد. جهت بررسی اثرگذاری سیستم پاداش بر عملکرد مدیریتی از طریق دامنه وسیع اطلاعات حسابداری از آزمون

سبل استفاده شد که مقدار آماره آن برابر $2/819$ به دست آمد که نشان دهنده وجود ارتباط معنادار بین سیستم پاداش و عملکرد مدیریتی از طریق دامنه وسیع اطلاعات حسابداری است. در این زمینه، میزان اثرگذاری غیر مستقیم و کل به ترتیب، برابر $0/194$ و اثر کل $0/804$ به دست آمد. مقدار حاصل و میزان آماره سبل نشان دهنده این است که متغیر دامنه وسیع اطلاعات حسابداری به طور کامل نقش میانجی را در ارتباط بین سیستم پاداش و عملکرد مدیریتی ایفا می‌نماید.

میزان ضریب استاندارد ارتباطی بین سبک رهبری تحول‌گرا و سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد برابر $0/93$ با میزان آماره t معادل $7/27$ و میزان ضریب استاندارد ارتباطی بین سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد و دامنه وسیع اطلاعات حسابداری برابر $0/29$ با میزان آماره t معادل $3/95$ به دست آمد. مقدار آماره سبل در بررسی اثرگذاری سبک رهبری تحول‌گرا بر دامنه وسیع اطلاعات حسابداری از طریق سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد برابر $3/483$ به دست آمد که نشان دهنده وجود ارتباط معنادار بین سبک رهبری تحول‌گرا بر دامنه وسیع اطلاعات حسابداری از طریق سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد است. در این باره، میزان اثرگذاری غیر مستقیم و کل به ترتیب، برابر $0/862$ و $1/272$ به دست آمد. مقدار حاصل و میزان آماره سبل نشان دهنده این است که متغیر سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد به طور کامل نقش میانجی را در ارتباط بین سبک رهبری تحول‌گرا و دامنه وسیع اطلاعات حسابداری ایفا می‌نماید.

میزان ضریب استاندارد ارتباطی بین سبک رهبری تحول‌گرا و سیستم پاداش برابر $0/46$ با میزان آماره t معادل $2/02$ و میزان ضریب استاندارد ارتباطی بین سیستم پاداش و دامنه وسیع اطلاعات حسابداری برابر $0/55$ با میزان آماره t معادل $3/02$ به دست آمد. در بررسی اثرگذاری سبک رهبری تحول‌گرا بر دامنه وسیع اطلاعات حسابداری از طریق سیستم پاداش، مقدار آماره سبل برابر $1/679$ به دست آمد که نشان دهنده نبود ارتباط معنادار بین سبک رهبری تحول‌گرا و دامنه وسیع اطلاعات حسابداری از طریق سیستم پاداش است. در این زمینه، میزان اثر غیرمستقیم $0/862$ و اثر کل $1/272$ به دست آمد. مقدار حاصل و میزان آماره سبل نشان دهنده این است که

متغیر سیستم پاداش به طور کامل نقش میانجی را در ارتباط بین سبک رهبری تحول‌گرا و دامنه وسیع اطلاعات حسابداری ایفا نمی‌نماید.

میزان ضریب استاندارد ارتباطی بین سبک رهبری تحول‌گرا و سیستم پاداش برابر $0/46$ با میزان آماره t معادل $2/02$ و میزان ضریب استاندارد ارتباطی بین سیستم پاداش و عملکرد مدیریتی برابر $0/61$ با میزان آماره t معادل $5/84$ به دست آمد. در بررسی اثرگذاری سبک رهبری تحول‌گرا بر عملکرد مدیریتی از طریق سیستم پاداش، مقدار آماره سبیل برابر $1/919$ به دست آمد که نشان‌دهنده نبود ارتباط معنادار بین سبک رهبری تحول‌گرا بر عملکرد مدیریتی از طریق سیستم پاداش است. در این باره، میزان اثر غیر مستقیم $0/86$ و اثر کل $1/28$ به دست آمد. مقدار حاصل و میزان آماره سبیل نشان‌دهنده این است که متغیر سیستم پاداش به طور کامل نقش میانجی را در ارتباط بین سبک رهبری تحول‌گرا و عملکرد مدیریتی ایفا نمی‌کند.

میزان ضریب استاندارد ارتباطی بین سبک رهبری تحول‌گرا و دامنه وسیع اطلاعات حسابداری برابر $0/41$ با میزان آماره t معادل $6/55$ و میزان ضریب استاندارد ارتباطی بین دامنه وسیع اطلاعات حسابداری و عملکرد مدیریتی برابر $0/64$ با میزان آماره t معادل $5/76$ به دست آمد. در بررسی اثرگذاری سبک رهبری تحول‌گرا بر عملکرد مدیریتی از طریق دامنه وسیع اطلاعات حسابداری، مقدار آماره سبیل برابر $4/319$ به دست آمد که نشان‌دهنده وجود ارتباط معنادار بین سبک رهبری تحول‌گرا بر عملکرد مدیریتی از طریق دامنه وسیع اطلاعات حسابداری است. در این زمینه، میزان اثر غیر مستقیم $0/86$ و اثر کل $1/28$ به دست آمد. مقدار حاصل و میزان آماره سبیل نشان‌دهنده این است که متغیر دامنه وسیع اطلاعات حسابداری به طور کامل نقش میانجی را در ارتباط بین سبک رهبری تحول‌گرا بر عملکرد مدیریتی ایفا می‌نماید.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی آثار سبک رهبری تحول‌گرا بر مبنای گزینه‌های انتخاب‌شده برای طراحی سیستم کنترل مدیریت به نام‌های سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد و سیستم پاداش و استفاده از دامنه وسیع اطلاعات حسابداری و عملکرد مدیریتی در بین مجموعه

مدیران و سرپرستان شرکت‌های تعاونی و خصوصی فعال واقع در شهرستان ملایر در استان همدان در سه بخش خدمات، کشاورزی و صنعت و معدن در سال ۱۳۹۷ بود. در واقع، با توجه به اهمیت مباحث رهبری تحول‌گرا و سیستم‌های کنترل مدیریت در حوزه مدیریت و سازمان، در پژوهش حاضر آثار آنها بر عملکرد مدیریتی بررسی شد. همان‌گونه که در بخش یافته‌ها بیان گردید، ۱۴ فرضیه از مجموع ۱۶ فرضیه اصلی پژوهش مورد تأیید قرار گرفت.

نتایج نشان داد، سبک رهبری تحول‌گرا بر عملکرد مدیریتی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد (تأیید فرضیه اول)؛ به عبارت دیگر، با افزایش به‌کارگیری سبک رهبری تحول‌گرا، عملکرد مدیریتی افزایش می‌یابد. بنابراین، رهبران تحول‌گرا با افزایش انگیزه و تلاش در کارکنان، بهبود عملکرد را منجر می‌شوند. نتایج این قسمت با نتایج پژوهش بارنس (۱۹۷۸)، باس (۱۹۸۵)، پیرس و همکاران (۲۰۰۳)، چوی (۲۰۰۶)، انسلی و همکاران (۲۰۰۶)، ابرنتی و همکاران (۲۰۱۰)، فرانکو- سانتوس و همکاران (۲۰۱۲)، بیراسناو (۲۰۱۴) و نگوین و همکاران (۲۰۱۷) مطابقت کامل دارد.

بر اساس نتایج، سبک رهبری تحول‌گرا بر استفاده از سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد (تأیید فرضیه دوم). مفهوم این فرضیه آن است که رهبران تحول‌گرا می‌توانند یک سیستم کنترل را تشکیل دهند که ضمن حفظ ارزش‌ها، خلاقیت و نوآوری را نیز از طریق اندازه‌گیری عملکرد و ارائه پاداش، توسعه دهند. بنابراین، رفتارهای رهبری تحول‌گرا می‌تواند واکنش کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. نتایج این قسمت با نتایج پژوهش باس (۱۹۸۵)، مومفارد و گوستافسون (۱۹۸۸)، کاپلان (۱۹۹۰)، چن حال و لانگفیلد- اسمیت (۱۹۹۸)، جانگ (۲۰۰۱)، ایتنر و همکاران (۲۰۰۳)، برسون و اولیو (۲۰۰۴)، گراوس (۲۰۰۵)، لی لیس و وان-ون-دیرکس (۲۰۰۸)، گارسیا-مورالس و همکاران (۲۰۱۲)، بران و همکاران (۲۰۱۳)، بیراسناو (۲۰۱۴) و نگوین و همکاران (۲۰۱۷) مطابقت دارد.

نتایج نشان داد سبک رهبری تحول‌گرا بر سیستم پاداش تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد (تأیید فرضیه سوم). رهبران تحول‌گرا از سیستم پاداش برای تحریک و الهام بخشیدن به کارکنان

استفاده می‌کنند که این خود موجب نفوذ هر چه بیشتر رهبران در بین کارکنان در جهت بهبود برنامه‌ها و عملکرد سازمان می‌شود. نتایج این قسمت با نتایج پژوهش باس (۱۹۸۵)، مومفارد و گوستافسون (۱۹۸۸)، مک کنا (۱۹۹۴)، اکوکی (۱۹۹۶)، جانگ (۲۰۰۱)، برسون و اولیو (۲۰۰۴)، گارسیا-مورالس و همکاران (۲۰۱۲)، بران و همکاران (۲۰۱۳)، بیراسناو (۲۰۱۴) و نگوین و همکاران (۲۰۱۷) مطابقت دارد.

برپایه نتایج، سبک رهبری تحول‌گرا بر استفاده مدیران از دامنه وسیع اطلاعات حسابداری تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد (تأیید فرضیه چهارم). استفاده از اطلاعات حسابداری برای اخذ تصمیمات مربوط به مسائل پیچیده در شرایط متغیر و محیط‌های پویا اهمیت خاصی دارد. مدیران با بهره‌گیری از سبک رهبری تحول‌گرا، از اطلاعات حسابداری در جهت بهبود در برنامه‌ریزی و کنترل بیشتر کارکنان استفاده می‌کنند. نتایج این قسمت با نتایج پژوهش میا (۱۹۹۳)، باس و اولیو (۱۹۹۴)، (۱۹۹۷)، پاتیار (۲۰۰۵)، نارانجو-گیل و رینسام (۲۰۰۶)، ابرنتی و همکاران (۲۰۱۰)، اولیو (۲۰۱۱)، گارسیا-مورالس و همکاران (۲۰۱۲)، بران و همکاران (۲۰۱۳)، بیراسناو (۲۰۱۴) و نگوین و همکاران (۲۰۱۷) مطابقت کامل دارد.

نتایج نشان داد سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد بر سیستم پاداش تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد (تأیید فرضیه پنجم). سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد در واقع، پیش‌نیاز سیستم پاداش و پاداش، خروجی و نتیجه ارزیابی عملکرد است. کارکنان در انجام فعالیت‌هایی تلاش می‌کنند که به آنها پاداش تعلق می‌گیرد. نتایج این قسمت با نتایج پژوهش اسکات و تیسن (۱۹۹۹)، مورس (۲۰۰۶)، ویدنر و همکاران (۲۰۰۸)، فریرا و اوتلی (۲۰۰۹)، وان_ون_دیرکس (۲۰۱۰) و نگوین و همکاران (۲۰۱۷) مطابقت دارد.

فرضیه ششم پژوهش به تأثیر سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد بر دامنه وسیع اطلاعات حسابداری اشاره داشت که مورد تأیید قرار گرفت. نتایج پژوهش حاضر در این باره نشان داد به همان میزان که سیستم اندازه‌گیری عملکرد جامع‌تر می‌شود، به دامنه اطلاعات حسابداری بیشتری هم نیاز است که این خود موجب تسهیل در فرایند تصمیم‌گیری می‌شود. نتایج این قسمت با نتایج

پژوهش چن حال و موریس (۱۹۹۳)، کاپلان و نورتون (۱۹۹۶)، لوفت و شیلد (۲۰۰۱) و نگوین و همکاران (۲۰۱۷) مطابقت دارد.

همان‌طور که انتظار می‌رفت، سیستم پاداش بر عملکرد مدیریتی تأثیر مثبت و معنی‌داری داشت (تأیید فرضیه هفتم)؛ به عبارت دیگر، سیستم‌های پاداش موجب افزایش انگیزه افراد می‌شود به این صورت که افراد را تشویق می‌کند تا خود را به اهداف سازمان متصل سازند و برای تحقق آن تلاش نمایند و به این ترتیب باعث افزایش عملکرد شوند. نتایج این قسمت با نتایج پژوهش چو (۱۹۸۳)، فاتسیاس و هیرست (۱۹۹۲)، رایت (۱۹۹۲)، بانکر و همکاران (۱۹۹۶)، (۲۰۰۱)، اسپرینکل (۲۰۰۰)، (۲۰۰۳)، ایتر و همکاران (۲۰۰۳)، اکونور و همکاران (۲۰۰۶)، لانگفیلد-اسمیت (۲۰۰۶)، کومینیس و همکاران (۲۰۰۷)، چونگ و ایگلتنون (۲۰۰۷)، بنگچوک دی (۲۰۰۸)، فارل و همکاران (۲۰۰۸)، چورچ و همکاران (۲۰۰۸)، گایمون و همکاران (۲۰۰۸)، بیان و همکاران (۲۰۰۹)، اسچولز و همکاران (۲۰۱۰)، گومز-مجیا و همکاران (۲۰۱۰)، وب و همکاران (۲۰۱۳)، چن و همکاران (۲۰۱۳) و نگوین و همکاران (۲۰۱۷) مطابقت کامل دارد.

نتایج نشان داد سیستم پاداش بر دامنه وسیع اطلاعات حسابداری تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد (تأیید فرضیه هشتم). مفهوم این فرضیه آن است که سیستم پاداش به مدیران انگیزه می‌دهد تا برای به دست آوردن دامنه وسیع اطلاعات حسابداری به منظور تسهیل تصمیمات مدیریتی تلاش بیشتری کنند. نتایج این قسمت با نتایج پژوهش چو (۱۹۸۳)، چو و همکاران (۱۹۸۸)، کاپلان و نورتون (۱۹۹۲)، اسپرینکل (۲۰۰۰)، (۲۰۰۳)، چو و همکاران (۲۰۰۶)، الدنبرگ و کریشنان (۲۰۰۸)، وان-ون-دیرکس (۲۰۱۰) و نگوین و همکاران (۲۰۱۷) مطابقت دارد.

فرضیه نهم پژوهش به تأثیر دامنه وسیع اطلاعات حسابداری بر عملکرد مدیریتی اشاره داشت که مورد تأیید قرار گرفت به این معنا که اطلاعات حسابداری یکی از اجزای مهم در سیستم برنامه‌ریزی و کنترل سازمان است و نقش تسهیل‌کننده تصمیم‌گیری در افزایش عملکرد مدیریتی ایفا می‌کند. بنابراین، به همان میزان که استفاده مدیران از اطلاعات حسابداری بیشتر می‌شود، عملکرد مدیریتی نیز بهبود می‌یابد. نتایج این قسمت با نتایج پژوهش تیسن و واترهوس (۱۹۸۳)،

چن حال و موريس (۱۹۸۶)، ميا (۱۹۹۳)، ميا و چن حال (۱۹۹۴)، چونگ (۱۹۹۶)، اسپرينکل (۲۰۰۳)، ابرنتی و بوونس (۲۰۰۵)، نگوين و همکاران (۲۰۱۷) و اعتمادی (۱۳۸۰) مطابقت دارد.

سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد نقش میانجی‌گری بین سبک رهبری تحول‌گرا و سیستم پاداش، سیستم پاداش نقش میانجی‌گری بین سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد و دامنه وسیع اطلاعات حسابداری و دامنه وسیع اطلاعات حسابداری نیز نقش میانجی‌گری بین سیستم پاداش و عملکرد مدیریتی ایفا می‌کند (تأیید فرضیه دهم، یازدهم و دوازدهم).

فرضیه سیزدهم پژوهش به میانجی‌گری سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد بین سبک رهبری تحول‌گرا و دامنه وسیع اطلاعات حسابداری و فرضیه چهاردهم به میانجی‌گری سیستم پاداش بین سبک رهبری تحول‌گرا و دامنه وسیع اطلاعات حسابداری اشاره داشتند که فرضیه سیزدهم مورد تأیید قرار گرفت و فرضیه چهاردهم تأیید نشد.

فرضیه پانزدهم پژوهش به میانجی‌گری سیستم پاداش بین سبک رهبری تحول‌گرا و عملکرد مدیریتی و فرضیه شانزدهم به میانجی‌گری دامنه وسیع اطلاعات حسابداری بین سبک رهبری تحول‌گرا و عملکرد مدیریتی اشاره داشتند که فرضیه پانزدهم مورد تأیید قرار نگرفت و فرضیه شانزدهم تأیید شد.

نتایج نشان داد که سبک رهبری تحول‌گرا دارای اثر مثبت و معناداری بر عملکرد مدیریتی است. در یک سیستم کنترل مدیریت، سبک رهبری تحول‌گرا اثر مثبتی بر استفاده از دامنه وسیع اطلاعات حسابداری، سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد و سیستم پاداش دارد. بهره‌گیری از سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد به منظور استفاده از سیستم پاداش کم اهمیت‌تر از زمانی است که سبک رهبری تحول‌گرا به کار گرفته می‌شود.

بررسی‌ها نشان داد که سبک رهبری تحول‌گرا اثر غیر مستقیم قابل توجهی بر عملکرد مدیریتی از طریق سه واسطه سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد، سیستم پاداش و دامنه وسیع اطلاعات حسابداری دارد. رهبران تحول‌گرا با تکیه بر سیستم‌های کنترل مدیریت برای اهداف اندازه‌گیری عملکرد، سیستم پاداش و استفاده از دامنه وسیع اطلاعات حسابداری به منظور تسهیل

فرایند تصمیم‌گیری‌های مدیریتی خود، به کارکنان انگیزه می‌دهند. پژوهش حاضر باعث گسترش یافته‌های پژوهشگرانی مانند ابرنتی و همکاران (۲۰۱۰) و ویدنر و همکاران (۲۰۰۸) می‌شود.

درکل، یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که بین رهبری تحول‌گرا و عملکرد مدیریتی رابطه‌ای مثبت و معنادار برقرار است و این دو به طور مستقیم با هم در ارتباط می‌باشند. همچنین نتایج تجزیه و تحلیل تکمیلی نشان داد که این رابطه مثبت به نقش واسطه‌ای و میانجی‌گری تأثیرات تصمیم‌گیری مؤثر و تسهیل‌کننده تصمیم‌گیری مربوط است.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر، به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که به موضوع سیستم‌های اندازه‌گیری و ارزیابی توجه ویژه نمایند؛ زیرا هر چه را که نتوان اندازه‌گیری نمود نمی‌توان کنترل کرد و هر چه را که نتوان کنترل نمود، نمی‌توان مدیریت کرد. بنابراین، موضوع اصلی در تمام تجزیه و تحلیل‌های سازمانی، عملکرد است و بهبود آن، مستلزم اندازه‌گیری است و به همین دلیل یک سازمان، بدون سیستم اندازه‌گیری عملکرد، قابل تصور نیست؛ به عبارت دیگر، هر سازمان به منظور آگاهی از میزان مطلوبیت و مرغوبیت فعالیت‌های خود، به ویژه در محیط‌های پیچیده و پویا، نیاز مبرم به اندازه‌گیری دارد. از سویی، فقدان نظام اندازه‌گیری و کنترل در یک سیستم به معنای عدم برقراری ارتباط با محیط درون و برون سازمان تلقی می‌شود که پیامدهای آن افول و در نهایت مرگ سازمان است.

مدیریت عملکرد سازمان، فرایندی است که بایستی در سازمان‌ها مورد توجه جدی قرار گیرد؛ بنابراین، به مدیران و تصمیم‌گیرندگان تمامی سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود با تأمین منابع مورد نیاز طراحی و توسعه سیستم مدیریت عملکرد و به‌ویژه اجتناب از روش‌های سنتی و ذهنی، زمینه‌ساز و حامی اجرای سیستم‌های مرتبط با مدیریت عملکرد و کنترل در سازمان‌های خود باشند. همچنین به مدیران و رهبران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که استفاده از سیستم‌های اطلاعات حسابداری را مهم تلقی نمایند، چرا که هر ارتباطی با خارج از سازمان می‌بایست از طریق این سیستم‌ها اعمال شود در برخی منابع، اولین نشانه‌های اندازه‌گیری عملکرد را استفاده از دانش حسابداری به عنوان یک روش اندازه‌گیری عملکرد دانسته‌اند. بنابراین، هر گونه عدم کارایی و ضعف در سیستم اطلاعاتی

مزبور کاهش کارایی و بازدهی و مشکلات عدیده‌ای در برنامه‌ریزی و کنترل برای مدیران سازمان به دنبال خواهد داشت. با توجه به نتایج پژوهش حاضر و پژوهش‌های گذشته، نقش پر اهمیت حسابداری مدیریت در ارائه اطلاعات مناسب، جهت تصمیم‌گیری مدیران، اثبات گردید. به این ترتیب، حسابداری مدیریت می‌بایست با به کارگیری فنون علم مدیریت و سایر ابزارهای موجود، اطلاعات دقیق‌تر و وسیع‌تری به مدیران، جهت تصمیم‌گیری‌های مختلف، ارائه نماید و بتواند با تغییرات صنعت و تجارت سازگار شود و آنها را حمایت و تشویق نماید.

با توجه به اینکه مشخص شد یک سیستم پاداشی دربردارنده جنبه‌های کیفی و بلندمدت عملکرد مدیریتی می‌تواند عامل کلیدی در دستیابی به اهداف راهبردی سازمان بنا بر تأثیر آن بر رفتار مدیر اجرایی باشد، پیشنهاد می‌شود مدیران به اجرای درست سیستم‌های پاداش به خصوص سیستم پاداش بر مبنای غیرمالی توجه ویژه کنند.

از آنجا که بسیاری از جنبه‌های رفتاری رهبری تحول‌گرا می‌تواند فرا گرفته شود و یا تغییر و تعدیل یابد، به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود با کمک به مدیران از راه ایجاد و اعمال رفتارهای رهبری تحول‌گرا، عملکرد مدیریتی خود را بهبود دهند. رهبران تحول‌گرا می‌توانند با برانگیختن و افزایش انگیزه در پیروان خود از طریق سیستم پاداش و انگیزش و تأکید بر سیستم‌های کنترل مدیریت، عملکرد آنها را افزایش دهند.

به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود عوامل دیگری را که ممکن است بر روابط مورد مطالعه در پژوهش حاضر مؤثر واقع شوند بررسی کنند؛ برای نمونه، بررسی فرهنگ و پیشینه فرهنگی مدیران می‌تواند تعاریف و انتخاب سیستم‌های کنترل، ارزیابی و اندازه‌گیری را تحت تأثیر قرار دهد. با توجه به اینکه نوع مالکیت سازمان می‌تواند در انتخاب سبک‌های رهبری، سیستم جامع اندازه‌گیری عملکرد، سیستم پاداش، استفاده از دامنه وسیع اطلاعات حسابداری توسط مدیران و در نتیجه عملکرد مدیریتی مؤثر باشد، بنابراین، مطالعات آتی می‌توانند روابط بین متغیرهای نام‌برده را مورد پژوهش و توجه بیشتر قرار دهند.

مهم‌ترین محدودیت‌های پژوهش حاضر فقدان ادبیات و پیشینه غنی در کشور و خارج از کشور در زمینه سیستم‌های کنترل مدیریت و محدودیت دیگر این بوده است که اندازه‌گیری همه متغیرهای مورد مطالعه، بر اساس پرسش‌نامه بوده لذا ارتباط بین متغیرها ممکن است تا حدودی دست بالا باشد. همچنین

نرخ بازگشت پرسش‌نامه و همکاری پاسخ‌گویان را نیز می‌توان از جمله محدودیت‌های انجام پژوهش حاضر دانست.

منابع

اعتمادی، ح. (۱۳۸۰). استفاده از فنون علم مدیریت در ارائه اطلاعات حسابداری مدیریت، مجله مدیر، ۵ (۲)، ۴۷-۶۰.

امیران، ح.، غفاری، م. و شیخ، ع. (۱۳۹۲). مدیریت و اندازه‌گیری عملکرد سازمان از ایده تا اجرا. چاپ اول. تهران: انتشارات امیران.

Abernethy, M.A., & Bouwens, J. (2005). Determinants of accounting innovation implementation. *Abacus*, 41(3), 217-240.

Abernethy, M.A., Bouwens, J., & van Lent, L. (2010). Leadership and control system design. *Management Accounting Research*, 21(1), 2-16.

Avolio, B.J. (2011). *Full range leadership development* (2nd ed.). USA: SAGE Publications, Inc.

Baiman, S. (1982). Agency research in managerial accounting: a survey. *Journal of Accounting Literature*, 1, 154-213.

Bangchokdee, S. (2008). Linking competitive strategy, product life cycle, the use of broad scope mas information, and organisational performance: a comparative study of food-processing and electronic industries in Thailand. Griffith University.

Banker, R.D., Lee, S., & Potter, G. (1996). A field study of the impact of a performancebased incentive plan. *Journal of Accounting and Economics*, 21(2), 195-226.

- Banker, R.D., Lee, S., Potter, G., & Srinivasan, D. (2001). An empirical analysis of continuing improvements following the implementation of a performance-based compensation plan. *Journal of Accounting and Economics*, 30(3), 315–350.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1989). *The multifactor leadership questionnaire*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1997). *Full range leadership development: manual for the multifactor leadership questionnaire*. Redwood City, CA: Mind Garden.
- Bass, B.M., & Riggio, R.E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Bass, B.M. (1990). *Bass and Stogdill's handbook of leadership* (3rd ed.). New York: The Free Press.
- Berson, Y., & Avolio, B.J. (2004). Transformational leadership and the dissemination of organizational goals: a case study of a telecommunication firm. *The Leadership Quarterly*, 15(5), 625–646.
- Birasnav, M. (2014). Knowledge management and organizational performance in the service industry: the role of transformational leadership beyond the effects of transactional leadership. *Journal of Business Research*, 67(8), 1622–1629.

- Braun, S., Peus, C., Weisweiler, S., & Frey, D. (2013). Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: a multilevel mediation model of trust. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 270–283.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Byun, D.H., Kim, J., & Shin, J.Y. (2009). The effects of deferred compensation and performance-based compensation on firm value. *Asia-Pacific Journal of Accounting & Economics*, 16(1), 49–68.
- Chen, Y., Jermias, J., & Lee, G. (2013). The performance implication of goal achievability in incentive contracts and feedback. Paper presented at the CAAA annual conference 2013. Retrieved from SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2200275>.
- Chenhall, R.H., & Langfield-Smith, K. (1998). The relationship between strategic priorities, management techniques and management accounting: an empirical investigation using a systems approach. *Accounting, Organizations and Society*, 23(3), 243–264.
- Chenhall, R.H., & Morris, D. (1986). The impact of structure, environment, and interdependence on the perceived usefulness of management accounting systems. *The Accounting Review*, 61(1), 16–35.
- Chenhall, R.H., & Morris, D. (1993). The role of post completion audits, managerial learning, environmental uncertainty and performance. *Behavioral Research in Accounting*, 5, 170–186.
- Choi, J. (2006). A motivational theory of charismatic leadership” envisioning, empathy and empowerment. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(1), 24–43.

- Chong, V.K. (1996). Management accounting systems, task uncertainty and managerial performance: a research note. *Accounting, Organizations and Society*, 21(5), 415–421.
- Chong, V. K., & Eggleton, I. R. C. (2007). The impact of reliance on incentive-based compensation schemes, information asymmetry and organizational commitment on managerial performance. *Management Accounting Research*, 18(3), 312–342.
- Chow, C.W. (1983). The effects of job standard tightness and compensation scheme on performance: an exploration of linkages. *The Accounting Review*, 58(4), 667–685.
- Chow, C.W., Cooper, J.C., & Waller, W.S. (1988). Participative budgeting: Effects of a truth-inducing pay scheme and information asymmetry on slack and performance. *The Accounting Review*, 63(1), 111–122.
- Chow, C.W., Deng, F.J., & Yuen, S. (2006). The adequacy of information for managerial decision-making in China's business enterprises: an exploratory study. *International Journal of Accounting, Auditing and Performance Evaluation*, 3(3), 287–303.
- Church, B.K., Libby, T., & Zhang, P. (2008). Contracting frame and individual behavior: experimental evidence. *Journal of Management Accounting Research*, 20, 153–168.
- Eldenburg, L.G., & Krishnan, R. (2008). The influence of ownership on accounting information expenditures. *Contemporary Accounting Research*, 25(3), 739–772.
- Ensley, M.D., Pearce, C.L., & Hmieleski, K.M. (2006). The moderating effect of environmental dynamism on the relationship between entrepreneur

- leadership behavior and new venture performance. *Journal of Business Venturing*, 21(2), 243–263.
- Farrell, A.M., Kadous, K., & Towry, K.L. (2008). Contracting on contemporaneous versus forward-looking measures: an experimental investigation. *Contemporary Accounting Research*, 25(3), 773–802.
- Fatseas, V.A., & Hirst, M.K. (1992). Incentive effects of assigned goals and compensation schemes on budgetary performance. *Accounting and Business Research*, 22(88), 347–355.
- Ferreira, A., & Otley, D. (2009). The design and use of performance management systems: an extended framework for analysis. *Management Accounting Research*, 20(4), 263–282.
- Franco-Santos, M., Lucianetti, L., & Bourne, M. (2012). Contemporary performance measurement systems: a review of their consequences and a framework for research. *Management Accounting Research*, 23(2), 79 – 119.
- García-Morales, V.J., Jiménez-Barrionuevo, M.M., & Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2012). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, 65(7), 1040–1050.
- Gomez-Mejia, L.R., Berrone, P., & Franco-Santos, M. (2010). *Compensation and organizational performance: theory, research, and practice*. New York, USA: M.E. Sharpe, Inc.
- Groves, K.S. (2005). Linking leader skills, follower attitudes, and contextual variables via an integrated model of charismatic leadership. *Journal of Management*, 31(2), 255–277.

- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 62(4), 461–473.
- Guymon, R.N., Balakrishnan, R., & Tubbs, R.M. (2008). The effect of task interdependence and type of incentive contract on group performance. *Journal of Management Accounting Research*, 20, 1–18.
- Hopwood, A.G. (1974). Leadership climate and the use of accounting data in performance evaluation. *The Accounting Review*, 49(3), 485–495.
- House, R.J. (1977). *A 1976 theory of charismatic leadership*. Leadership: the cutting edge (pp. 189–207). Carbondale: Southern Illinois University Press.
- Ittner, C.D., Larcker, D.F., & Meyer, M.W. (2003). Subjectivity and the weighting of performance measures: evidence from a balanced scorecard. *The Accounting Review*, 78(3), 725–758.
- Johnson, H.T., & Kaplan, R.S. (1987). *Relevance lost: the rise and fall of management accounting*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Jung, D.I. (2001). Transformational and transactional leadership and their effects on creativity in groups. *Creativity Research Journal*, 13(2), 185–195.
- Jung, D.I., Chow, C., & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. *The Leadership Quarterly*, 14(4–5), 525–544.
- Jung, D., Wu, A., & Chow, C.W. (2008). Towards understanding the direct and indirect effects of CEOs' transformational leadership on firm innovation. *The Leadership Quarterly*, 19(5), 582–594.

- Kaplan, R.S. (1990). *Measures for manufacturing excellence*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Kaplan, R.S., & Norton, D. P. (1992). The balanced scorecard - Measures that drive performance. *January– February: Harvard Business Review*, 71–79.
- Kaplan, R.S., & Norton, D.P. (1996a). *Translating strategy into action: the balanced scorecard*. Harvard Business School Press.
- Kaplan, R.S., & Norton, D.P. (1996b). Using the balanced scorecard as a strategic management system. *January–February: Harvard Business Review*, 75–88.
- Kominis, G., Emmanuel, C., & Slapnicar, S. (2007). *The impact of target setting on managerial motivation & performance*. SSRN working paper series.
- Langfield-Smith, K., Thorne, H., & Hilton, R.W. (2006). *Management accounting: Information for managing and creating value*. Australia: McGraw-Hill.
- Lillis, A.M., & van Veen-Dirks, P.M. G. (2008). Performance measurement system design in joint strategy settings. *Journal of Management Accounting Research*, 20(1), 25–57.
- Luft, J.L., & Shields, M.D. (2001). Why does fixation persist? Experimental evidence on the judgment performance effects of expensing intangibles. *The Accounting Review*, 76(4), 561–587.
- McKenna, J.F. (1994). *Psychology and organizational behavior: a student handbook*. Hove: Laurence Erlbaum Associates Ltd.

- Menguc, B., Auh, S., & Shih, E. (2007). Transformational leadership and market orientation: implications for the implementation of competitive strategies and business unit performance. *Journal of Business Research*, 60(4), 314–321.
- Mia, L. (1993). The role of MAS information in organisations: an empirical study. *The British Accounting Review*, 25(3), 269–285.
- Mia, L., & Chenhall, R.H. (1994). The usefulness of management accounting systems, functional differentiation and managerial effectiveness. *Accounting, Organizations and Society*, 19(1), 1–13.
- Moers, F. (2006). Performance measure properties and delegation. *The Accounting Review*, 81(4), 897–924.
- Mumford, M.D., & Gustafson, S.B. (1988). Creativity syndrome: integration, application, and innovation. *Psychological Bulletin*, 103(1), 27–43.
- Naranjo-Gil, D., & Rinsum, M.V. (2006). The effect of management style and management accounting system design on performance. *Journal of Applied Management Accounting Research*, 4(1), 33–44.
- Narayanan, V.G., & Davila, A. (1998). Using delegation and control systems to mitigate the trade-off between the performance-evaluation and belief-revision uses of accounting signals. *Journal of Accounting & Economics*, 25(3), 255–282.
- Nguyen, T.T., Mia, L., Winata, L., Chong, V.K. (2017). Effect of transformational-leadership style and management control system on managerial performance. *Journal of Business Research*, 70, 202–213

- O'Connor, N.G., Deng, J., & Luo, Y. (2006). Political constraints, organization design and performance measurement in China's state-owned enterprises. *Accounting, Organizations and Society*, 31(2), 157–177.
- Okokie, E.E. (1996). Total quality management implementation in Nigerian companies. *Management Review*, 2, 93–99.
- Otley, D.T. (1978). Budget use and managerial performance. *Journal of Accounting Research*, 16(1), 122–149.
- Patiar, A. (2005). *Managers' perception of market competition, transformational leadership, use of MAS information and performance: a cross-cultural study in hotels*. Unpublished Thesis Brisbane, Australia: Griffith University.
- Pearce, C.L., Sims, H.P., Jr., Cox, J.F., Ball, G., Schnell, E., Smith, K.A., & Trevino, L. (2003). Transactors, transformers and beyond: a multi-method development of a theoretical typology of leadership. *Journal of Management Development*, 22(4), 273–307.
- Schulz, A.K., Wu, A., & Chow, C.W. (2010). Environmental uncertainty, comprehensive performance measurement systems, performance-based compensation, and organizational performance. *Asia-Pacific Journal of Accounting & Economics*, 17(1), 17–39.
- Scott, T.W., & Tiessen, P. (1999). Performance measurement and managerial teams. *Accounting, Organizations and Society*, 24(3), 263–285.
- Sprinkle, G.B. (2000). The effect of incentive contracts on learning and performance. *The Accounting Review*, 75(3), 299–326.
- Sprinkle, G.B. (2003). Perspectives on experimental research in managerial accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 28(2–3), 287–318.

- Tiessen, P., & Waterhouse, J.H. (1983). Towards a descriptive theory of management accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 8(2-3), 251-267.
- van Veen-Dirks, P. (2010). Different uses of performance measures: the evaluation versus reward of production managers. *Accounting, Organizations and Society*, 35(2), 141-164.
- Waldman, D.A., & Yammarino, F.J. (1999). CEO charismatic leadership: Levels-ofmanagement and levels-of-analysis effects. *Academy of Management Review*, 24, 266-285.
- Webb, R.A., Williamson, M.G., & Zhang, Y. (2013). Productivity-target difficulty, targetbased pay, and outside-the-box thinking. *The Accounting Review*, 88(4), 1433-1457.
- Widener, S.K., Shackell, M.B., & Demers, E.A. (2008). The juxtaposition of social surveillance controls with traditional organizational design component. *Contemporary Accounting Research*, 25(2), 605-638.
- Wright, P.M. (1992). An examination of the relationships among monetary incentives, goal level, goal commitment, and performance. *Journal of Management*, 18(4), 677-693.
- Wright, P.M. (1994). Goal setting and monetary incentives: motivational tools that can work too well. *Compensation & Benefits Review*, 26(3), 41-49.

The Impact of Transformational Leadership Style and Management Control System on Management Performance of Co-operative and Private Companies in Malayer

M. Moradi^{1*}, *R. Zandipak*², *S. Ghazvineh*³

Received: 23 Sep, 2019

Accepted: 12 Nov, 2019

Abstract

Utilizing transformational leadership style in co-operatives and in the private sector can help maintain and develop a control system that values creativity and innovation through the measurement of appropriate performance and reward systems. The purpose of the present study is to investigate the impact of transformational leadership style and management control system on managerial performance. The purpose of this study is applied, in terms of nature and method, descriptive-correlational. To test the hypotheses, a questionnaire consisting of 29 questions based on the 7-point Likert scale was used. The statistical population of the study consists of 100 managers and supervisors of cooperative and private companies active in Malayer city in Hamadan province in three sectors: services, agriculture and industry and mining. The sample size was 79 people, which was selected based on Cochran formula by relative stratified method and by using SPSS software, Cronbach's alpha coefficient was calculated and confirmatory factor analysis was used to evaluate the construct validity using Lisrel software. Data were analyzed using path analysis model and Sobel test was used to analyze the mediator variable. The results showed that transformational leadership and three ways of designing management control systems can have a positive and significant effect on management performance directly and indirectly. To investigate the role of mediator variable, the Sabell test method was used, which showed that the comprehensive performance measurement system, reward system and BSA system play the mediator role in relation to other variables.

Keywords: Transformational Leadership Style, Comprehensive Performance Measurement System, Reward System, Broad-scope Accounting Information, Managerial Performance

1. Associate Professor, Department of Management, Payame Noor University, Tehran

* Corresponding Author

morteza_moradi@pnu.ac.ir

2. MBA Management at Payame Noor University

3. MBA Management Student at Payame Noor University