

## تأثیر سیاست های سازمانی بر مشارکت بودجه

زهرة حاجلی

کارشناسی ارشد مدیریت مالی، موسسه آموزش عالی ادریان گرمسار

Email: zohreh.hajali1402@gmail.com

### چکیده

هدف اصلی از انجام این تحقیق بررسی تأثیر سیاست های سازمانی بر مشارکت بودجه می باشد. برای تعیین روایی از روایی صوری و سازه و برای سنجش پایایی پرسشنامه ها ضریب آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت. روش نمونه گیری در تحقیق حاضر نمونه گیری تصادفی ساده بوده و حجم نمونه بر پایه فرمول کوکران نامحدود ۲۲۴ نفر تعیین گردید و بین مدیران توزیع گردید. پس از تکمیل و جمع آوری، داده های مورد نیاز تحقیق گردآوری و با استفاده از فنون آمار توصیفی و نرم افزار SPSS22 و فنون آمار استنباطی به کمک نرم افزارهای آماری لیزرل با روش مدل یابی معادلات ساختاری استفاده گردید. یافته ها حاکی از آن است که تمامی فرضیه های تحقیق که در آنها تأثیر معناداری بین ابعاد متغیر مستقل و متغیر وابسته را مورد بررسی قرار می داد مورد سنجش قرار گرفته و تمامی فرضیه های تحقیق مورد تایید قرار گرفته است. سیاست های سازمانی بر مشارکت بودجه تأثیر دارد.

کلمات کلیدی: مشارکت بودجه، سیاست های سازمانی

## ۱. مقدمه

بودجه در سازمانها مهم است. هورنگرن، قطر، فاستر، رازان و ایتر (۲۰۰۸) بودجه ها را "اصلی در دنیای همبسته" و بودجه بندی "یک شرکت حسابداری مشترک برای اجرای استراتژی" می دانند. مشارکت بودجه یک جنبه اصلی از بودجه بندی است. بودجه ریزی مشارکتی را به عنوان یک تقسیم معیار تعریف می کند که به موجب آن افراد "درگیر می شوند و تأثیر خود را در تعیین بودجه خود دارند". بنابراین شگفت آور نیست که بودجه ریزی مشارکتی یکی از مباحث تحقیق شده در حسابداری مربوط به سن و سال و تمرکز بسیاری از بررسی ها و متآنالیزهای گذشته است (لایو و همکاران، ۲۰۱۸).

براساس آنالیز مطالعات منتشر شده بیش از ۴۰ سال، شیلدز و همکاران (۱۹۹۸) دریافتند که اکثریت بزرگی از مطالعات به طور مؤثر روی تأثیرات بودجه ریزی مشارکتی متمرکز شده اند. به استثنای فقط چهار مورد از ۴۷ مطالعه مورد بررسی، عناوین آموزشی مشارکتی که عمدتاً مورد غفلت قرار گرفته اند، نادیده گرفته شده اند. به نظر می رسد مسئله ایجاد مشروعیت مشارکتی در این منطقه با وجود وجود توجه زیاد به تحقیقات در بودجه، بسیار مورد غفلت واقع شده است. پارکر، دیپابوی و جکسون (۱۹۹۵) اظهار داشتند که ادراک سیاست های سازمانی ابعادی مهم از چگونگی کارکنان در محیط کارشان است. کاکرار و بارون<sup>۴</sup> (۱۹۹۹) سیاست سازمانی را به عنوان "اقدامات افراد که به سمت هدف پیشبرد خود تعریف می شوند تعریف می کنند. منافع شخصی خود را بدون در نظر گرفتن رفاه دیگران یا سازمان آنها" در نظر می گیرند (لایو و همکاران، ۲۰۱۸).

## ۲. پیشینه تحقیق

محمدی و همکاران (۱۳۹۷) به بررسی مطالعه ی ادراک سیاست سازمان مدیران مدارس متوسطه و ارتباط آن با فرهنگ سازمانی پرداختند، نتایج حاصل از همبستگی پیرسون نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری بین ادراک سیاست سازمانی و فرهنگ سازمانی وجود دارد. نتایج بخش کیفی نیز نشان داد که سیاست سازمانی مشارکتی و همکارانه، تفویض اختیار و اطاعت اداری صرف سه نوع سیاست سازمانی متداول بر مدارس بودند. با توجه به نتایج بخش کمی و کیفی، با وجود ادراک بالای مدیران نسبت به سیاست سازمانی، اما ۷۸ درصد مدیران با رویکردی متفاوت مدرسه ی خود را اداره می کردند.

پارسا و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی استقلال مدیران، سیاست های سازمانی و کنترل استراتژیک بر اثربخشی سازمانی پرداختند، نتایج نشان داد که استقلال مدیران، سیاست های سازمانی و کنترل استراتژیک بر اثربخشی سازمانی دارد. خواستی (۱۳۹۵) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین منابع قدرت مدیران با رفتار سیاسی کارکنان می پردازد، نتایج اشاره می کند که سه منبع قدرت مدیران، شامل قدرت تخصص، قدرت پاداش و قدرت مرجعیت با رفتار سیاسی کارکنان رابطه معنادار داشته و دو قدرت اجبار و قانونی با رفتار سیاسی کارکنان رابطه معنادار نداشته اند.

کریمی و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی رابطه بین ادراک سیاست های سازمانی با خودکارآمدی شغلی و دلبستگی شغلی در بین مدرسان دانشگاه پیام نور شهرستان بوکان پرداختند. نتایج رگرسیون حاکی از آن است که ادراک سیاست های سازمانی ۲۲ درصد از واریانس خودکارآمدی شغلی را تبیین می نمایند. همچنین بین ادراک سیاست های سازمانی و دلبستگی شغلی نیز در سطح ۰/۰۱ رابطه منفی و معنی دار است و نتایج رگرسیون نیز نشان داد که ادراک سیاست های سازمانی به تنهایی ۱۲ درصد از واریانس در دلبستگی شغلی را تبیین می نمایند.

## ۳. پیشینه تحقیق

مالیک و همکاران (۲۰۱۸) به بررسی سیاست های سازمانی بر خلاقیت کارکنان با نقش تعهد حرفه ای و پنهان سازی دانش پرداختند، نتایج نشان داد که سیاست های سازمانی بر خلاقیت کارکنان تأثیر دارد، پنهان سازی بر خلاقیت کارکنان تأثیر منفی و معناداری دارد، تعهد حرفه ای رابطه بین خلاقیت کارکنان و پنهان سازی را تعدیل می کند. زو و همکاران (۲۰۱۷) به

<sup>1</sup> Lau et al.,

<sup>2</sup> Shields

<sup>3</sup> Parker, Dipboye, and Jackson

<sup>4</sup> Kacmar and Baron

بررسی چگونگی تأثیر ادراک سیاست های سازمانی بر انگیزش خود تعیین کنندگی با نقش خلق و خوی کاری پرداختند، نتایج نشان داد که ادراک سیاستهای سازمانی بر اضطراب و افسردگی تأثیر منفی و معناداری دارد و اضطراب و افسردگی بر انگیزش خودتعیین کنندگی تأثیر دارد. البانا (۲۰۱۶) به بررسی تأثیر استقلال مدیریتی و کنترل استراتژیک بر سیاست های سازمانی پرداختند، یافته ها نشان می دهند که سطوح بالای استقلال و خودمختاری همراه با سطوح پایین کنترل اثربخشی برنامه ریزی استراتژیک را با افزایش تنش های سازمانی نفی می کند. بانیا و همکاران (۲۰۱۶) به بررسی تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد پرسنل با نقش تعدیل گر سیاست های سازمانی پرداختند، نتایجی رگرسیونی نشان داد که روابط مثبتی بین هوش هیجانی و عملکرد پرسنل-رضایت شغلی، تعهدات و تعلق شغلی، و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. سیاست های سازمانی درک شده با هوش هیجانی ارتباطی نداشت. ارزیابی اثر تعدیلگری نشان داد که اثر تعدیلگری سیاست های سازمانی درک شده تنها بر روی رابطه بین هوش هیجانی و رضایت شغلی وجود دارد. یلماز و همکاران (۲۰۱۴) به بررسی پژوهش تحت عنوان آیا سیاست های سازمانی و تعهد سازمانی باعث ایجاد نامنی در سازمان های عمومی می شود؟ پرداختند، نتایج حاصل از معادلات ساختاری با کمک نرم افزار ایموس نشان داد که تعهد سازمانی بر تمایل به ایجاد کاهش بودجه تأثیر دارد.

#### ۴. فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی:

سیاست های سازمان بر مشارکت بودجه با نقش میانجی انگیزش کارکنان شهرداری تأثیر دارد.  
فرضیه های فرعی:

رفتار سیاسی بر انگیزش های درونی برای مشارکت کارکنان شهرداری تأثیر دارد.

به تنهایی پیش بردن بر انگیزش های درونی برای مشارکت کارکنان شهرداری تأثیر دارد.

سیاست های ارتقا و پرداخت بر انگیزش های درونی برای مشارکت کارکنان شهرداری تأثیر دارد.

رفتار سیاسی بر انگیزش های بیرونی کنترل شده برای مشارکت کارکنان شهرداری تأثیر دارد.

به تنهایی پیش بردن بر انگیزش های بیرونی کنترل شده برای مشارکت کارکنان شهرداری تأثیر دارد.

سیاست های ارتقا و پرداخت بر انگیزش های بیرونی کنترل شده برای مشارکت کارکنان شهرداری تأثیر دارد.

رفتار سیاسی بر مشارکت بودجه شهرداری تأثیر دارد.

به تنهایی پیش بردن بر مشارکت بودجه شهرداری تأثیر دارد.

سیاست های ارتقا و پرداخت بر مشارکت بودجه شهرداری تأثیر دارد.

انگیزش های درونی برای مشارکت بر مشارکت بودجه شهرداری تأثیر دارد.

انگیزش های بیرونی کنترل شده برای مشارکت بر مشارکت بودجه شهرداری تأثیر دارد.

#### ۵. روش تحقیق

روش تحقیق مجموعه ای قواعد، ابزار و راه های معتبر قابل اطمینان و نظام یافته برای بررسی واقعیت ها، کشف مجهولات و دستیابی به راه حل مشکلات است (خاکی، ۱۳۸۶).

روش انجام تحقیق حاضر بر مبنای هدف تحقیق از نوع کاربردی می باشد، از لحاظ ماهیت و روش در زمره تحقیقات علی قرار می گیرد، زیرا به کشف علت یا عوامل بروز یک رویداد در شهرداری بوده می پردازد. در این راستا از تکنیک آماری معادلات ساختاری که اساسا به بررسی رابطه علی بین متغیرها می می پردازد، استفاده شده است.

#### ۱.۵. جامعه آماری و روش نمونه گیری

در پژوهش حاضر جامعه آماری، شامل کلیه کارشناسان شهرداری می باشد، در این پژوهش برای انتخاب نمونه از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. بدین ترتیب حجم نمونه بر پایه فرمول کوکران ۲۲۷ نفر تعیین گردید و برای تجزیه و تحلیل نهایی مورد استفاده قرار گرفت.

## ۲.۵. ابزار گردآوری اطلاعات

در این پژوهش داده‌ها به روش میدانی جمع‌آوری شده است. در روش میدانی، پرسشنامه یکی از متداول‌ترین طرق جمع‌آوری اطلاعات است. جهت جمع‌آوری اطلاعات و دستیابی به اهداف، از پرسشنامه استفاده شده است که توسط کارکنان شهرداری تکمیل گردید. در این تحقیق از ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است که به این منظور از پرسشنامه استاندارد شده در تحقیقات ونجینگ و همکاران (۲۰۲۰) استفاده شده است.

## ۳.۵. روایی و پایایی

روایی از واژه روا به معنی جایزه و درست گرفته شده است و روایی به معنای صحیح و درست بودن است. مقصود از روایی آن است که وسیله اندازه‌گیری، بتواند خصیصه و ویژگی مورد نظر را اندازه بگیرد (سرمد و همکاران، ۱۳۷۶، ۱۷۰). در تحقیق حاضر، با رجوع به نظر متخصصان و اساتید از روایی ابزار اندازه‌گیری، در سنجش متغیرهای تحقیق اطمینان حاصل شده است. بنابراین، پرسشنامه مورد استفاده به عنوان ابزار جمع‌آوری داده‌های این پژوهش دارای روایی مناسب بوده است. برای اندازه‌گیری پایایی از شاخصی به نام ضریب پایایی استفاده می‌کنیم. دامنه ضریب پایایی از صفر تا مثبت یک است. ضریب پایایی صرف‌معرفة پایایی و ضریب پایایی یک معرف پایایی کامل است. میزان توانایی یک وسیله اندازه‌گیری، برای حفظ ثبات خود در طول زمان است. برای اطمینان از عدم ابهام در سئوال‌ها و همچنین بومی کردن مقیاس‌ها و انطباق هر چه بیشتر با جامعه آماری، اقدام به انجام مطالعات اولیه و تعیین اعتبار پرسشنامه گردید. بدین منظور پرسشنامه به طور آزمایشی بین ۳۰ نفر از افراد جامعه توزیع گردید. در این پژوهش به منظور سنجش اعتبار پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. با استفاده از کامپیوتر و نرم‌افزار SPSS، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که مقدار آلفای کرونباخ به دست آمده همان طور که از داده‌های جدول بالا مشخص است میزان ضرایب آلفای کرونباخ محاسبه شده در تمامی موارد در پرسشنامه بزرگتر از ۰/۷ است که نشان‌دهنده این است که این پرسشنامه‌ها از اعتبار بالایی برخوردار است.

## ۶. تجزیه و تحلیل داده‌ها

### ۱.۶. روش حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM)

در این پژوهش جهت پردازش داده‌ها از روش مدل‌سازی حداقل مربعات جزئی PLS-SEM استفاده شده است. رویکردهای مختلفی در مورد مدل معادلات ساختاری وجود دارد که یکی از پرکاربردترین آنها استفاده از روش‌شناسی مبتنی بر واریانس به روش حداقل مربعات جزئی است که در مقابل مدل‌های ساختاری کواریانس محور از انعطاف بالاتری برخوردار است. این روش مدل معادلات ساختاری واریانس محور، زمانی که برای هر سازه تعداد متغیر زیاد و یا حجم نمونه کم است، بسیار مناسب می‌باشد. اجرای این تکنیک نرم‌افزارهای خاص خود را دارد که در این پژوهش از نرم‌افزار Smart-PLS استفاده شده است. تحلیل PLS-SEM بر اساس مجموعه‌ای از متغیرهای مستقل که بر مجموعه‌ای متغیرهای وابسته تأثیر می‌گذارند، بکار گرفته می‌شود. از مزایای روش PLS-SEM می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

توانایی مدل‌کردن متغیرهای وابسته چندگانه بر اساس متغیرهای مستقل چندگانه.

توانایی کنترل هم‌خطی‌های متعدد بین متغیرهای مستقل.

یک روش مقاوم در مقابل داده‌های مفقود شده.

ایجاد متغیرهای پنهان مستقل تأثیرگذار بر متغیر (های) وابسته به منظور تعیین پیش‌بینی‌کننده‌های قوی‌تر.

### ۲.۶. بررسی مدل اندازه‌گیری انعکاسی (روایی و پایایی سازه‌ها)

با توجه به شاخص میانگین واریانس استخراج شده AVE مقادیر بالاتر از ۰/۵ نشان‌دهنده روایی مناسب سازه مورد بررسی است. برای تعیین پایایی سازه‌ها در این پژوهش از روش پایایی مرکب CR استفاده شد. در صورتی که مقدار CR برای سازه‌ها بزرگتر از ۰/۶ باشد پایایی قابل قبولی را نشان می‌دهند و هرچه این مقدار برای یک سازه به یک نزدیکتر باشد، پایایی آن سازه بیشتر است. در این قسمت از شاخص آلفای کرونباخ  $\alpha$  برای بررسی پایایی سازه‌ها استفاده شد.

$$AVE = \frac{\sum \lambda^2}{\sum \lambda^2 + \sum \delta}$$

فرمول محاسبه پایایی ترکیبی به صورت مقابل است :

$$CR = (\sum \lambda) / (\sum \lambda)^2 + \sum \delta$$

که در آن:

CR : پایایی ترکیبی

$\lambda$  بار عاملی استخراج شده برای هر نشانگر در قالب تحلیل عاملی تأییدی؛ و  $\delta$  واریانس خطای استاندارد شاخصها است. در واقع، فرمول پایایی ترکیبی گویای این مطلب است که ایده آل ترین حالت زمانی به دست می آید که مقدار CR برابر یک شود و این زمانی است که مقدار خطای شاخص ( $\delta$ ) که در مخرج کسر قرار میگیرد به صفر نزدیک باشد. یعنی هرچه خطا کاهش یابد، مقدار پایایی ترکیبی افزایش یافته و به مقدار یک (ایده آل ترین حالت پایایی ترکیبی) نزدیک میشود. مقدار پایایی ترکیبی بین صفر و یک در نوسان است که مقدار پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ قابل قبول است. پس پایایی ترکیبی به دنبال بهبود پایایی پرسشنامه از طریق حذف گویه های افزایش دهنده مقدار خطای شاخصها است. در این پژوهش در مرحله آزمون مدل، جهت تعیین پایایی ترکیبی (CR) استفاده شد، که نتایج تحلیل عاملی تأیید و شاخص های روایی و پایایی سازه های اندازه گیری مدل در جدول ۱ آورده شده است.

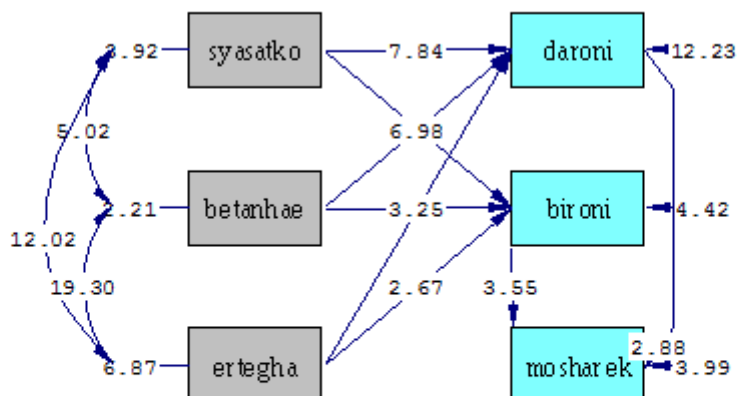
جدول ۱. مقادیر روایی و پایایی متغیرها

متغیر	آلفای کرونباخ
رفتار سیاسی کلی	۰/۷۸۸
به تنهایی پیش بردن	۰/۸۰۲
سیاستهای ارتقا و پرداخت	۰/۸۲۱
انگیزش های درونی برای مشارکت	۰/۷۸۸
انگیزش های بیرونی برای مشارکت	۰/۶۹۹
مشارکت بودجه	۰/۷۳۴

مقدار شاخص های میانگین واریانس های استخراج شده AVE برای کلیه متغیرها بیشتر ۰/۵ یعنی متغیرها دارای اعتبار درونی می باشند. شاخص پایایی مرکب نیز از ۰/۷ بیشتر از است که نشان از سازگاری درونی مدلهای اندازه گیری انعکاسی تحقیق می باشد. بنابر این هر کدام از سازه های مدل از روایی و پایایی مطلوبی جهت اندازه گیری متغیرهای پژوهش برخوردار هستند.

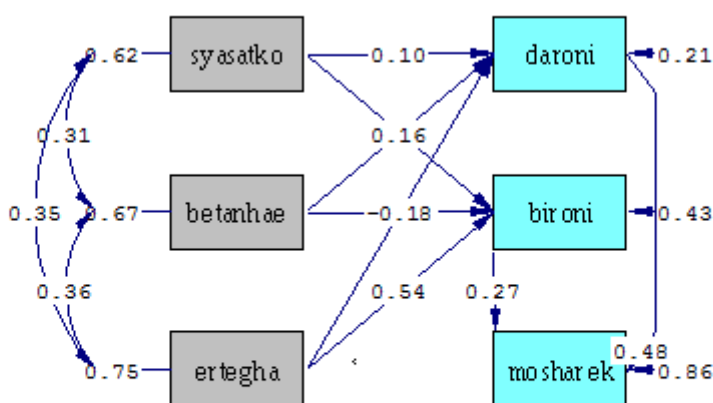
### ۳.۶. برازش مدل

برای آزمون صحت مدل نظری پژوهش و محاسبه ضرایب تأثیر از روش مدلیابی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) به وسیله نرم افزار لیزرل استفاده شده است.



Chi-Square=12.83, df=4, P-value=0.01213, RMSEA=0.199

شکل ۱ مدل ساختاری پژوهش همراه با ضرایب استاندارد



Chi-Square=12.83, df=4, P-value=0.01213, RMSEA=0.199

شکل ۲ مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری

#### ۴.۶. خلاصه و نتایج مدل ساختاری

خروجی معادلات ساختاری و آزمون  $T$  نشان می دهد تمام مسیری که در بین متغیرهای مکنون مستقل و متغیرهای مکنون وابسته وجود دارند، همگی معنادار هستند. جدول (۲) به طور خلاصه نتایج آزمون فرضیات را نشان می دهد.

جدول ۲. خلاصه و نتایج مدل ساختاری

فرضیه های پژوهش	ضریب استاندارد	عدد معناداری	نتیجه آزمون
رفتار سیاسی بر انگیزش های درونی برای مشارکت کارکنان شهرداری تأثیر دارد.	۰,۱۰	۷/۸۴	عدم رد
به تنهایی پیش بردن بر انگیزش های درونی برای مشارکت کارکنان شهرداری تأثیر دارد.	۰,۱۶	۶/۹۸	عدم رد
سیاست های ارتقا و پرداخت بر انگیزش های درونی برای مشارکت کارکنان شهرداری تأثیر دارد.	۰,۱۸	۳/۲۵	عدم رد
رفتار سیاسی بر انگیزش های بیرونی کنترل شده برای مشارکت کارکنان شهرداری تأثیر دارد.	۰,۱۶	۶/۹۸	عدم رد
به تنهایی پیش بردن بر انگیزش های بیرونی کنترل شده برای مشارکت کارکنان شهرداری تأثیر دارد.	۰,۱۸	۳/۲۵	عدم رد
سیاست های ارتقا و پرداخت بر انگیزش های بیرونی کنترل شده برای مشارکت کارکنان شهرداری تأثیر دارد.	۰,۵۴	۲/۶۷	عدم رد
رفتار سیاسی بر مشارکت بودجه شهرداری تأثیر دارد.	۰,۱۵	۵,۰۴	عدم رد
به تنهایی پیش بردن بر مشارکت بودجه شهرداری تأثیر دارد.	۰,۳۲	۸,۲۳	عدم رد
سیاست های ارتقا و پرداخت بر مشارکت بودجه شهرداری تأثیر دارد.	۰,۲۴	۱۲,۹۳	عدم رد
انگیزش های درونی برای مشارکت بر مشارکت بودجه شهرداری تأثیر دارد.	۰,۴۸	۶,۳۴	عدم رد
انگیزش های بیرونی کنترل شده برای مشارکت بر مشارکت بودجه شهرداری تأثیر دارد.	۰,۲۷	۲,۱۹	عدم رد

## ۷. تجزیه و تحلیل یافته ها

اکنون با استفاده از تجزیه و تحلیل های انجام گرفته و نتایج به دست آمده مطابق با جدول (۳) فرضیات مورد آزمون قرار گرفته و نتایج زیر حاصل گردیده است:

بر اساس نتایج حاصل از مدلیابی معادلات ساختاری در جدول ۳، تأثیر رفتار سیاسی بر انگیزش های درونی برای مشارکت کارکنان شهرداری (عدد معناداری برابر ۷/۸۴ بیشتر از ۱/۹۶) تأیید شد میزان این اثر ۰/۱۰ درصد و مثبت برآورد شد. بنابراین فرضیه صفر ما رد و فرضیه اصلی ما تأیید می شود و نتیجه می گیریم که رفتار سیاسی بر انگیزش های درونی برای مشارکت کارکنان شهرداری تأثیر دارد. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته های لایو و همکاران (۲۰۱۸) همسو است. بر اساس نتایج حاصل از مدلیابی معادلات ساختاری در جدول ۳، تأثیر به تنهایی پیش بردن بر انگیزش های درونی برای مشارکت کارکنان شهرداری (عدد معناداری برابر ۶/۹۸ بیشتر از ۱/۹۶) تأیید شد میزان این اثر ۰/۱۶ درصد و مثبت برآورد شد. بنابراین فرضیه صفر ما رد و فرضیه اصلی ما تأیید می شود و نتیجه می گیریم که به تنهایی پیش بردن بر انگیزش های درونی برای مشارکت

کارکنان شهرداری تأثیر دارد. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته های لایو و همکاران (۲۰۱۸) همسو است. بر اساس نتایج حاصل از مدلیابی معادلات ساختاری در جدول ۳، تأثیر سیاست های ارتقا و پرداخت بر انگیزش های درونی برای مشارکت کارکنان شهرداری (عدد معناداری برابر ۳/۲۵ بیشتر از ۱/۹۶) تأیید شد میزان این اثر ۰/۱۸ درصد و مثبت برآورد شد. بنابراین فرضیه صفر ما رد و فرضیه اصلی ما تأیید می شود و نتیجه می گیریم که سیاست های ارتقا و پرداخت بر انگیزش های درونی برای مشارکت کارکنان شهرداری تأثیر دارد. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته های لایو و همکاران (۲۰۱۸) همسو است. بر اساس نتایج حاصل از مدلیابی معادلات ساختاری در جدول ۳، تأثیر رفتار سیاسی بر انگیزش های بیرونی کنترل شده برای مشارکت کارکنان شهرداری (عدد معناداری برابر ۶/۹۸ بیشتر از ۱/۹۶) تأیید شد میزان این اثر ۰/۱۶ درصد و مثبت برآورد شد. بنابراین فرضیه صفر ما رد و فرضیه اصلی ما تأیید می شود و نتیجه می گیریم رفتار سیاسی بر انگیزش های بیرونی کنترل شده برای مشارکت کارکنان شهرداری تأثیر دارد. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته های لایو و همکاران (۲۰۱۸) همسو است. بر اساس نتایج حاصل از مدلیابی معادلات ساختاری در جدول ۳، تأثیر به تنهایی پیش بردن بر انگیزش های بیرونی کنترل شده برای مشارکت کارکنان شهرداری (عدد معناداری برابر ۳/۲۵ بیشتر از ۱/۹۶) تأیید شد میزان این اثر ۰/۱۸ درصد و مثبت برآورد شد. بنابراین فرضیه صفر ما رد و فرضیه اصلی ما تأیید می شود و نتیجه می گیریم به تنهایی پیش بردن بر انگیزش های بیرونی کنترل شده برای مشارکت کارکنان شهرداری تأثیر دارد. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته های لایو و همکاران (۲۰۱۸) همسو است. بر اساس نتایج حاصل از مدلیابی معادلات ساختاری در جدول ۳، تأثیر سیاست های ارتقا و پرداخت بر انگیزش های بیرونی کنترل شده برای مشارکت کارکنان شهرداری (عدد معناداری برابر ۲/۶۷ بیشتر از ۱/۹۶) تأیید شد میزان این اثر ۰/۵۴ درصد و مثبت برآورد شد. بنابراین فرضیه صفر ما رد و فرضیه اصلی ما تأیید می شود و نتیجه می گیریم که سیاست های ارتقا و پرداخت بر انگیزش های بیرونی کنترل شده برای مشارکت کارکنان شهرداری تأثیر دارد. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته های لایو و همکاران (۲۰۱۸) همسو است. بر اساس نتایج حاصل از مدلیابی معادلات ساختاری در جدول ۳، تأثیر رفتار سیاسی بر مشارکت بودجه شهرداری (عدد معناداری برابر ۵/۳۴ بیشتر از ۱/۹۶) تأیید شد میزان این اثر ۰/۱۵ درصد و مثبت برآورد شد. بنابراین فرضیه صفر ما رد و فرضیه اصلی ما تأیید می شود و نتیجه می گیریم رفتار سیاسی بر مشارکت بودجه شهرداری تأثیر دارد. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته های لایو و همکاران (۲۰۱۸) همسو است. بر اساس نتایج حاصل از مدلیابی معادلات ساختاری در جدول ۳، به تنهایی پیش بردن بر مشارکت بودجه شهرداری (عدد معناداری برابر ۸/۲۳ بیشتر از ۱/۹۶) تأیید شد میزان این اثر ۰/۲۷ درصد و مثبت برآورد شد. بنابراین فرضیه صفر ما رد و فرضیه اصلی ما تأیید می شود و نتیجه می گیریم به تنهایی پیش بردن بر مشارکت بودجه شهرداری تأثیر دارد. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته های لایو و همکاران (۲۰۱۸) همسو است. بر اساس نتایج حاصل از مدلیابی معادلات ساختاری در جدول ۳، سیاست های ارتقا و پرداخت بر مشارکت بودجه شهرداری (عدد معناداری برابر ۱۲/۹۳ بیشتر از ۱/۹۶) تأیید شد میزان این اثر ۰/۳۵ درصد و مثبت برآورد شد. بنابراین فرضیه صفر ما رد و فرضیه اصلی ما تأیید می شود و نتیجه می گیریم که سیاست های ارتقا و پرداخت بر مشارکت بودجه شهرداری تأثیر دارد. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته های لایو و همکاران (۲۰۱۸) همسو است. بر اساس نتایج حاصل از مدلیابی معادلات ساختاری در جدول ۳، تأثیر انگیزش های درونی برای مشارکت بر مشارکت بودجه شهرداری (عدد معناداری برابر ۶/۳۴ بیشتر از ۱/۹۶) تأیید شد میزان این اثر ۰/۴۸ درصد و مثبت برآورد شد. بنابراین فرضیه صفر ما رد و فرضیه اصلی ما تأیید می شود و نتیجه می گیریم انگیزش های درونی برای مشارکت بر مشارکت بودجه شهرداری تأثیر دارد. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته های لایو و همکاران (۲۰۱۸) همسو است. بر اساس نتایج حاصل از مدلیابی معادلات ساختاری در جدول ۳، تأثیر انگیزش های بیرونی کنترل شده برای مشارکت بر مشارکت بودجه شهرداری (عدد معناداری برابر ۶/۳۴ بیشتر از ۱/۹۶) تأیید شد میزان این اثر ۰/۲۷ درصد و مثبت برآورد شد. بنابراین فرضیه صفر ما رد و فرضیه اصلی ما تأیید می شود و نتیجه می گیریم انگیزش های بیرونی کنترل شده برای مشارکت بر مشارکت بودجه شهرداری تأثیر دارد. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته های لایو و همکاران (۲۰۱۸) همسو است.



## ۸. منابع

- بخارائیان، یلدا؛ موسوی، محمود (۱۳۹۳)، بررسی ارتباط بین مشارکت بودجه ای با عدم تقارن اطلاعات، تعهد سازمانی و ابهام نقش و تأثیر آنها بر رضایت شغلی و عملکرد، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه امام رضا حافظ نیا، محمد رضا (۱۳۸۷). "مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی". تهران: انتشارات سمت.
- حسینی، میرعبداله؛ زوار، پرمه (۱۳۸۳)، ساختار بازار جهانی فرش دستباف و بازارهای هدف صادراتی، پژوهشنامه بازرگانی، شماره ۳۰، ۱۱۷-۸۵
- خاکی، غلامرضا (۱۳۸۴). "روش تحقیق با رویکرد به پایان نامه نویسی". تهران: انتشارات بازتاب.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۸۷)، روش تحقیق در مدیریت، چاپ پنجم، تهران، انتشارات بازتاب
- قرقانی، پریسا؛ رضایی، غلامرضا (۱۳۹۶)، نقش واسطه ای عوامل سازمانی در رابطه بین بودجه ریزی مشارکتی و ایجاد مزاد بودجه ای، پایان نامه کارشناسی ارشد موسسه آموزش عالی زند
- یعقوبی، حسن؛ رحمانی، روح اله (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر فشار بودجه زمانی، تعارض سازمانی، تعهد سازمانی بر رفتار ناکارآمد، پایان نامه کارشناسی ارشد موسسه آموزش عالی فردوس
- Azizinejad, B.; Seied Abbaszade, M. M.; Hassani, M. (2011). "Organizational political tactics in universities". Canadian Center of Science and Education, 1(2), 65-72
- Beugre, C., & Liverpool, P. (2006). Politics as determinant of fairness perceptions in organizations. In E. Vigoda-Gadot, & A. Drory (Eds.). Handbook of organizational politics (pp. 122-135). Location: Edward Elgar Publishing.
- Deci, E., & Ryan, R. (1980). Self-determination theory when mind mediates behaviour. Journal of Mind and Behavior, 33-43.
- Deci, E., & Ryan, R. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York: Plenum.
- Deci, E., & Ryan, R. (2012). Motivation, personality and development within embedded social contexts: An overview off self-determination theory. In R. Ryan (Ed.). The Oxford handbook of human motivation (pp. 85-107). New York: Oxford University Press.
- Lam, C. & Gurland, S. (2008). Self-determined work motivation predicts job outcomes, but what predicts self-determined work motivation? Journal of Research in Personality. 42(4), 109-115.
- Baniya, R. (2016), emotional intelligence and employee outcomes: moderating role of organizational politics, business perspectives and research 4, 15-26
- Baum, H. (1989). Organizational politics against organizational culture: A psychoanalytic perspective. Human Resource Management, 28(2), 191-206.
- Hanisch, K., & Hulin, C. (1990). Job attitudes and organizational withdrawal: An examination of retirement and other voluntary withdrawal behaviors. Journal of Vocational Behavior, 37(1), 60-78
- Jones, R. (1985). Internal politics and the strategic business plan. Journal of Small Business Management, 23(1), 31-37.
- Kacmar, K., & Baron, R. (1999). Organizational politics: The state of the field, links to related processes, and an agenda for future research. In G. Ferris (Ed.). Research in personnel and human resources management (pp. 1-39). Stanford, CT: JAI Press.
- Kren, L., and Liao, W. M. (1988) The role of accounting information in the control of business organization: A review of evidence. Journal of accounting literature 7: 280- 309.
- Kipnis, D., Schmidt, S., & Wilkinson, I. (1980). Intraorganizational influence tactics: Explorations in getting one's way. Journal of Applied Psychology, 65(4), 440-452.

- Lau,C.,Scully,G(2018), The effects of organizational politics on employee motivations to participate in target setting and employee budgetary participation, *journal of business research*,90,247-259
- Malik,O.,Shahzad,A(2018), Perceptions of organizational politics, knowledge hiding, and employee creativity: The moderating role of professional commitment, *Personality and individual differences*,3,45-62
- Yilmaz,E.,Ozer,G.,Gunluk.,M(2014), Do organizational politics and organizational commitment affect budgetary slack creation in public organizations? *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 150 ( 2014 ) 241 – 250
- Zanzi, A., Arthur, M., & Shamir, B. (1991). The relationship between career concerns and political tactics in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 219–233.
- Zanzi, A., & O'Neill, R. (2001). Sanctioned versus non-sanctioned political tactics. *Journal of Managerial Issues*, 13(2), 245–262.