فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت
Journal of New Research Approaches in Management Science
سال اول. شماره دوم. زمستان ۱۳۹٦، صص۷۲-۵۱ Vol 1. No 2. 2018, p 51-72
شماره شاپا (۲۵۸۸-۵۵٦۱) ISSN: (2588-5561)

بررسی نقش حسابرسی عملکرد بر مسئولیت‌های اجتماعی سازمان‌ها

عبدالله حیدری
کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، حسابرس ارشد دیوان محاسبات استان زنجان. ایران
abdollahheidari228@yahoo.com

چکیده

حسابرسی عملکرد و خدمات مرتبط با آن از جمله ابزارهایی هستند که با هدف یاری رساندن به مدیران، برای هدایت و رهبری بهتر واحدهای اقتصادی شکل گرفته، تا با ارزیابی اثربخشی، کارایی و صرفه اقتصادی در بنگاه‌های اقتصادی و ارائه پیشنهادهای عملی، مدیران را در اداره سازمان یاری رساند. هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر حسابرسی عملکرد بر مسئولیتهای اجتماعی سازمانها می‌باشد. جامعه آماری پژوهش تمامی حسابداران وحسابرسان سازمانهای مستقر در استان زنجان می‌باشد که بر اساس فرمول کوکران ۳۸۵ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی به شیوه نسبی انتخاب شدند. با استفاده از پرسشنامه ۳۲ سوالی داده‌ها از نمونه آماری گردآوری شده و از نرم‌افزار **Spss** جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها شدند. با توجه به نرمال بودن داده‌ها، برای آزمون فرضیه‌ها از رگرسیون خطی ساده استفاده شده است. نتایج تحلیل رگرسیونی فرضیه‌های تحقیق نشان داد که متغیرهای مستقل کارآیی، صرفه اقتصادی و اثر بخشی بر متغیر مسئولیت اجتماعی تاثیر مثبت دارند با بهبود حسابرسی عملکرد میزان مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها افزایش پیدا می‌کند.

واژه‌های کلیدی: حسابرسی عملکرد، اثر بخشی، کارایی، صرفه اقتصادی، مسئولیت اجتماعی

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

۱. مقدمه

با جهانی شدن اقتصاد و روند تکاملی صنایع مختلف، دستیابی به کارآیی بیشتر، بیش از پیش مدیران را به خود مشغول کرده است. در دنیای امروزی میزان مطلوبیت عملکرد تک تک اجزای کاری سازمان و مجموع آن می‌تواند به عنوان معیار سنجش مؤفقیت یک سازمان، برای مدیران بسیار حائز اهمیت باشد (آقایی و همکاران: ۲۰۱۲). زیرا با استفاده از آنها می‌توانند به سنجش ارزیابی وضعیت موجود طرح های استراتژیک سازمان و بررسی عملکرد اجزای کاری آن پرداخته و برای ارتقا و بهبود اثربخشی و کارآیی آنها اقدام نمایند. گسترش رقابت موجب شده تا مدیریت ارشد در بسیاری از سازمان‌های نوین در به دست آوردن موقعیت مناسب در بازار و حفظ آن تمرکز یابد (همایونی، ۲۰۱۴). حسابرسی عملکرد دارای سه مولفه: کارایی، اثربخشی و صرفه اقتصادی است که از اهمیت زیادی برخوردار است. امروزه ارزیابی، کارایی، اثربخشی و صرفه اقتصادی باید بخشی از فرایند عادی مدیریت هر واحد تجاری در بخش عمومی و خصوصی باشد و مدیران بررسی عملکرد را به عنوان یکی از مسئولیتهای خود برای کنترل فعالیتها تلقی کنند و ارزیابی مستقل عملکرد مدیران از راه واحد حسابرسی داخلی یا حسابرسان مستقل صورت گیرد. از این رو، یک ابزار مفید برای اصلاح این سیستم‌ها و هدایت سازمان به سوی اهداف آن حسابرسی عملکرد است؛ زیرا حسابرسی عملکرد مدیریت این فرصت را به مسئولین واحدهای اقتصادی مختلف می‌دهد که کنترل‌های مدیریتی را با عمقی‌نگری ارزیابی نموده و از بروز مسئله‌ای جدی یا غیرقابل جبران برای سازمان جلوگیری کرده و برنامه‌های آتی و بودجه‌بندی خود را در جهت حداکثرسازی کارآیی و اثربخشی اصلاح نمایند، تا در راستای آن بهره وری سازمان تحقق یابد. حسابرسی عملکرد علاوه بر رسیدگی به صورت‌های مالی و اظهار نظر در چارچوب اصول و ضوابط حسابرسی مالی الزامی شود (یاووز[1] ۲۰۱۰). از این رو لازم است حسابرسان ضمن استفاده از خدمات متخصصان در زمینه‌های مختلف به ارزیابی کیفیت تصمیم‌گیری‌های مدیریت بپردازند و نتیجه‌گیری‌ها و پیشنهادات اصلاحی خود را جهت بهبود هر چه بیشتر مدیریت ارائه کنند و زمینه را برای تحقق عدالت سازمانی فراهم آورد.

در سال‌های اخیر، کانون توجه و دامنه بسیاری از حسابرسی‌ها در بخش عمومی و خصوصی دستخوش دگرگونی هایی شده است. از آنجا که صورت‌های مالی به تنهایی پاسخگوی نیازهای اطلاعاتی مدیریت نیست، مدیران در بخش خصوصی و دولتی به دنبال کسب اطلاعات بیشتر، به منظور ارزیابی و قضاوت در مورد کیفیت عملیات و پیشرفت عملیاتی هستند. در نتیجه، ایجاد چنین زمینه هایی نیاز به وجود فنون حسابرسی عملکرد برای ارزیابی اثربخشی، کارآیی و صرفه اقتصادی عملیات به گونه چشمگیری افزایش داده است (امین زاده، ۱۳۸۹).

---

1. Yavuz

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

در حال حاضر شواهد نظری حکایت از این دارد که این گونه خدمات حرفه‌ای در ایران در مقام مقایسه با کشورهای پیشرو در این زمینه به اندازه کافی رشد و توسعه نیافته است. با وجود تبلیغات حرفه‌ای برخی از موسسات حسابرسی در ایران مبنی بر توانایی ارائه خدمات مربوط به حسابرسی عملکرد مدیریت، این نوع از خدمات حرفه‌ای در عمل توأم با یک سری از موانع اجرایی بوده است. از طرفی تعالی سازمانی و سرآمدی سازمانی مسئله ای است که در ارتقای کیفیت و کسب مزیت رقابت پذیری سازمان‌ها و از جمله دانشگاه‌ها نقش مهمی را ایفا می‌کند (یارمحمدیان و همکاران، ۱۳۹۱). علاوه بر این با استفاده از حسابرسی عملکرد می توانند به سنجش ارزیابی وضعیت موجود، طرح راهبردی و عملکرد سازمان پرداخته و برای ارتقا و بهبود اثربخشی و کارآیی آنها اقدام کنند (امین زاده، ۱۳۸۹). همچنین با توجه به این که نیروی انسانی یکی از منابع مهم دستگاهای اجرایی به شمار می‌رود اگر در دستگاه اجرایی حسابرسی عملکرد صورت گیرد نتیجه حسابرسی عملکرد باعث خواهد شد که کارکنان آن دستگاه اجرایی به عدالت سازمانی دست یابند به عبارتی، اجرای حسابرسی عملکرد مدیریت می تواند در بهبود و اصلاح سیستم‌ها و روش‌های دستگاه‌های اجرایی در جهت دستیابی به عدالت سازمانی داشته باشد (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۸). به این منظور، پژوهش حاضر سعی بر آن است که تاثیر حسابرسی عملکرد بر تحقق عدالت سازمانی از دیدگاه کارکنان شاغل در دستگاه‌های اجرایی استان زنجان را مورد بررسی قرار داده و نقش حسابرسی عملکرد بر تحقق عدالت سازمانی را از دیدگاه آنان مورد ارزیابی قرار داد. در ادامه بحث به تبیین بیشتر متغیرهای کلیدی این تحقیق یعنی عدالت سازمانی و حسابرسی عملکرد و نیز ارتباط آنها از بُعد نظری و تجربی پرداخته می‌شود.

۱-۱. عدالت سازمانی

یکی از مفاهیمی که در محیط‌های اجتماعی علی‌الخصوص محیط‌های سازمانی قابلیت ادراک شدن را دارد ادراک عدالت یا عدم وجود آن در سازمان است که زمینه مطالعات بسیاری را درحوزه رفتار سازمانی موجب گردیده است (فرناندز،[1] ۲۰۰۶). گرینبرگ (۱۹۹۰)، عدالت سازمانی را رفتار منصفانه سازمان با کارمندان تعریف می‌کند. این افراد سازمان هستند که عادلانه بودن رویه‌ها و مراودات سازمانی را با بررسی و مقایسه حجم کار، سطوح دستمزد، مزایای کار و تسهیلات رفاهی تعیین و ادراک می‌کنند (کوپمن،[2] ۲۰۰۱). تحقیق در زمینه عدالت سازمانی تاریخی طولانی دارد و صاحب نظران طبقه‌بندی‌های مختلفی از عدالت سازمانی را مطرح نموده‌اند. مطالعه در مورد عدالت با کار آدامز[3](۱۹۶۳) بر روی تئوری برابری

1. Fernandes
2. Koopmann Richard
3. Adams

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

آغاز شد. آدامز در این کار بر انصاف درک شده از پیامدها که همان عدالت توزیعی است، تأکید می‌کرد (کوهن[1] اسپکتور، ۲۰۰۱).

پس از آن محققان، برابری ادراک شده از تصمیمات تخصیص منابع، مثل سطح پرداختی به شخص و تخصیص بودجه به یک بخش را مورد توجه قرار دادند نتیجه تئوری برابری، عدالت توزیعی بود که شامل تخصیص یا توزیع منابع بود. محققان بعدی نشان دادند که افراد یک حد معینی از نابرابری را می‌پذیرند (کروپانزوا وفولگر[2] ۱۹۹۱). نگرش افراد متأثر از ادراکات آنان نسبت به میزان رعایت عدالت در سازمان می‌باشد بدین معنی که آنها نسبت به برابری ادراک شده از تصمیمات تخصیص منابع مثل سطح پرداختی به شخص (عدالت توزیعی)، رویه‌هایی که تصمیمات توزیع بر آن اساس انجام شده‌اند (عدالت رویه‌ای) و برابری در رفتار با افراد در طول اجرای رویه‌ها (عدالت مراوده‌ای) حساس هستند و نسبت به آن واکنش نشان می‌دهند. به خصوص در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که باید با چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار کرد تا احساس کنند که به صورت عادلانه با آنان برخورد شده است (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۸) محققان عدالت سازمانی بر این موضوع توافق دارند که عدالت سازمانی به سه بعد تقسیم می‌شود: عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت مراوده ای.

۱-۱-۱. عدالت توزیعی

عدالت توزیعی به قضاوت منصفانه از توزیع نتایج اشاره دارد. فرض اساسی عدالت توزیعی این است که توزیع منابع، اساسا بر ادراک از عدالت تعهد و اعتماد سازمانی تأثیر می‌گذارد. عدالت یا جبران خدمت بر اساس شایستگی، معادل برابری در نظر گرفته شده است. عدالت سازمانی یک پیش‌بینی کننده مهم نتایج شخصی مثل رضایت از شغل و پرداخت و همچنین نتایج سازمانی مثل تعهد سازمانی و ارزیابی زیردست از سرپرست می‌باشد (نادری و همکاران: ۲۰۱۰). عدالت توزیعی به عادلانه بودن پیامدهای شغلی متفاوت از جمله درآمد، برنامه شغلی و مسئولیت‌های شغلی اشاره دارد (شکرکن، ۱۳۸۳). به عبارتی هنگامی که کارکنان یک سازمان در مورد میزانی که پیامدها مناسب، درست و اخلاقی هستند، قضاوت می‌کنند در واقع میزان رعایت عدالت توزیعی در سازمان را مورد داوری قرار می‌دهند (فولگر و کورپانزانو[3] ۱۹۹۸). به بیانی دیگر، عدالت توزیعی بر میزان درجه انصاف ادراک شده در خصوص توزیع پیامدها و ستانده‌های سازمان، در مقایسه با عملکرد و آورده‌های کارکنان اشاره دارد. عدالت توزیعی در اصل بر مبنای اصل مبادله قرار می‌گیرد. افراد به آنچه با خود به سازمان آورده‌اند به منزله مبادله‌ای در قبال آنچه دریافت کرده‌اند، می‌نگرند (زکیانی، شعله، ۱۳۸۷). عدالت توزیعی بیانگر ادراک فرد از میزان رعایت توزیع

1. Cohen
2. Cropanzano, R. , & Folger
3. Folger, Robert & Kussel Cropanzano

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

عدالت در تخصیص‌ها، منابع و پاداش‌هاست. به بیان دیگر به حدی که افراد پاداش‌ها را با عملکرد مرتبط می‌دانند، عدالت توزیعی گفته می‌شود (رضائیان، ۱۳۸۴).

۲-۱-۱. عدالت رویه‌ای

بر اساس مفهوم عدالت رویه‌ای افراد فقط به ستانده‌های خود واکنش نشان نمی‌دهند بلکه نسبت به رویه‌هایی که منجر به ستانده‌هایشان می‌شود نیز واکنش نشان می‌دهند. حتی در برخی از شرایط افراد نسبت به عدالت رویه‌ای بیشتر از عدالت توزیعی واکنش نشان می‌دهند. عدالت رویه‌ای به ادراک عدالت نسبت به رویه‌هایی به کار رفته در اتخاذ تصمیم مربوط می‌شود، این نوع عدالت بر رویه‌های انجام کار تاکید می‌کند؛ یعنی عدالت رویه‌ای به کیفیت و انصاف در روابط بین افراد جامعه و دولت اشاره دارد. تحقیقات روی عدالت رویه‌ای حاکی از آن است که ادراک بهتر از عدالت رویه‌ای منجر به پیامدهای مناسبی، مثل تعهد، تمایل بیشتر به باقی ماندن در سازمان سطح بالایی از عملکرد و رضایت شغلی می‌شود. همچون عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای نیز روی متغیرهای وابسته رفتار سازمانی تاثیر دارد و حتی در بعضی از تحقیقات، عدالت رویه ای تاثیر بیشتری از عدالت توزیعی بر عملکرد داشته است (قلی پور، پورعزت، ۱۳۸۷).

تحقیقات نشان می‌دهند رویه‌ها زمانی منصفانه ادراک می‌شوند که به طور ثابت و بدون در نظر گرفتن منافع شخصی و بر مبنای اطلاعات دقیق به کار گرفته شوند و علائق همه بخش‌های سازمانی مشارکت کننده، در نظر گرفته شده و استانداردها و هنجارهای اخلاقی نیز رعایت گردند (لمبرت، [1] ۲۰۰۳). غیرمنصفانه بودن رویه‌ها، حتی می‌تواند بیشتر از پیامدهای غیرعادلانه منجر به رنجش و خشم کارکنان گردد. واکنش افراد جامعه نسبت به رویه‌ها، به چگونگی ادراکشان از رویه‌ها، نه ماهیت واقعی آنها، بستگی دارد زیرا از نظر روانشناختی انسان‌ها بر اساس واقعیت ها رفتار نمی کنند بلکه بر اساس ادراک خود از واقعیت‌ها واکنش نشان می‌دهند (رضائیان، ۱۳۸۴). بطور کلی تحقیقات نشان می‌دهد که رویه‌هایی در نظر افراد منصفانه درک می‌گردد که به آنان اجازه اظهار نظر کنند حتی در صورتی که این اظهار نظرها نتوانند بر پیامدها تأثیرگذار باشند و رویه‌های منصفانه باعث می‌شود که افراد هنگام مواجه با پیامدهای نامطلوب، احساس رضایت بیشتری نمایند (دووال، ۲۰۰۴).

۳-۱-۱. عدالت مراودهای

عدالت مراوده ای به برخورد عادلانه ای اطلاق می‌شود که به یک فرد شاغل در قالب روش‌های رسمی تصویب شده بعمل می‌آید (شکرکن، ۱۳۸۳). در واقع عدالت مراوده ای جنبه‌هایی از فرآیند ارتباطات از

1. Lambert

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

قبیل ادب، صداقت و احترام بین منبع و دریافت کننده را در بر می‌گیرد که دو عامل در درک عدالت مراوده‌ای نقش کلیدی بر عهده دارند (کوهن[1] و اسپکتور، ۲۰۰۱):

الف): تشریح دلایل اصلی تصمیمات مربوط به تخصیص منابع بطور واضح و روشن و به میزان کافی برای افراد.

ب): رفتار احترام آمیز افراد مسئول اجرای تصمیمات با افراد تحت تاثیر تصمیمات.

با توجه به اینکه عدالت مراوده ای توسط رفتار بین فردی نمایندگان مدیریت تعیین‌می‌شود به نظر می‌رسد این نوع عدالت با واکنش‌های رفتاری، شناختی و عاطفی نسبت به این نمایندگان یعنی سرپرست مستقیم یامنبع عدالت مرتبط باشد. بنابر این وقتی‌که یک کارمند بی‌عدالتی را درک می‌کند پیش‌بینی می‌شود او در مقابل سرپرست خود بیشتر از کل سازمان به طور منفی عکس العمل نشان خواهد داد. در صورتی که مدل‌های عدالت رویه‌ای عکس العمل منفی‌اش نسبت به کل سازمان بیشتر است و در نظریه عدالت توزیعی عکس العمل منفی نسبت به پیامد بخصوص بیشتر است با این وجود به نظر می‌رسد کارمند تعهد کمتری نسبت به سرپرستش خواهد داشت تا نسبت به کل سازمان و نگرش‌های منفی بیشتری را در مقابل او پیدا کند. در کل وقتی کارکنان و اعضای سازمان احساس اجحاف و تبعیض در سازمان نمایند از خود واکنش نشان می دهند (بهلولی و همکاران، ۱۳۸۹).

۲-۱. حسابرسی عملکرد

شروع مفهوم حسابرسی عملکرد به عنوان حوزه جدید حسابرسی دولتی در سال ۱۹۷۲میلادی، با انتشار استانداردهای حسابرسی سازمان‌های دولتی توسط دیوان محاسبات ایالت متحده بود که بعدها به کتاب زرد مشهور شد (حساس یگانه، ۱۳۸۳) در سال۱۹۷۷، کنفرانس لیما توسط اینتوسای برگزار گردید و رسماً اهمیت این حسابرسی توجه نمود. نهادهای عمومی به ویژه دیوان محاسبات عمومی آمریکا نیز در توسعه رویه‌های ـ حسابرسی عملکرد مؤثر بوده اند. در استانداردهای دیوان مذکور مشابه با مصوبه‌های انجمن حسابداران رسمی آمریکا به سه عامل کارآیی، اقتصادی بودن و اثربخشی اشاره شده است (آبسالان، ۱۳۸۶). در سال ۱۹۹۳مجلس (آمریکا) با اصلاح قانون بودجه و حسابداری اقدام به تجدید نظر در نیازسنجی سازمان‌های دولتی در مواجهه با موضوع برنامه‌ریزی راهبردی نمود. این قانون در سال ۱۹۹۷ جهت اجرا به کلیه دستگاه‌های دولتی ابلاغ گردید تا ابزارهایی را جهت برنامه‌ریزی راهبردی بنگاه ها و ارزیابی عملکرد استفاده کنند (رام و رونل؛[2] ۲۰۰۶). در کشور ما این نوع حسابرسی از قدمت چندانی برخوردار نبوده، لیکن اولین بار در سال ۱۳۸۸ توسط دیوان محاسبات کشور و با تدوین راهنمای حسابرسی عملکرد شروع و اکنون در حال اجراست (فتاحی و همکاران، ۱۳۹).

---

1. Cohen
2. Ronell B. Raaum, June

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

حسابرسی عملکرد و خدمات مرتبط با آن، از جمله ابزارهایی هستند که با هدف یاری رساندن به مدیران، برای هدایت و رهبری بهتر واحدهای اقتصادی شکل گرفته تا با ارزیابی اثربخشی، کارایی و صرفه اقتصادی در بنگاه های اقتصادی و ارائه پیشنهادهای عملی، مدیران را در اداره بنگاه کمک کند و شامل ارزیابی کیفی ابزارهای در اختیار مدیریت است (امین زاده، ۱۳۸۹). حسابرسی عملکرد باعث شناسایی سیاست‌ها و اهداف تعریف نشده سازمانی شده و معیارهای قابل اتکا جهت ارزیابی میزان دسترسی به اهداف سازمان را به همراه راهکارهای بهبود سیاست‌ها و رویه‌های سازمانی مشخص می‌کند. می‌توان گفت رشد و توسعه حسابرسی عملکرد و اجرای این فن در رشد و توسعه اقتصادی کشور اهمیت بسزایی دارد. برای دستیابی به این هدف بایستی زمینه‌های لازم برای اجرای حسابرسی عملکرد را ایجاد کرد (الوانی، ۱۳۸۶).

رسیدگی نظام‌مند شواهد و مدارک یک دستگاه اجرایی، طرح، فعالیت، و وظیفه به منظور ارزیابی مستقل عملکرد آنها بر اساس معیارها می باشد. این نوع حسابرسی، اطلاعاتی برای ارتقای مسئولیت پاسخگوئی، بهبود مستمر عملکرد، کاهش هزینه و تسهیل تصمیم‌گیری توسط مرجعی را تامین می نماید که مسئولیت نظارت یا اقدامات اصلاحی را بر عهده دارد، و شامل حسابرسی اثربخشی، کارائی و صرفه اقتصادی می‌باشد (کمیته اجرائی حسابرسی عملکرد، ۱۳۹۰). از طرفی با جهانی شدن اقتصاد و روند تکاملی صنایع مختلف، دستیابی به کارایی بیشتر، مدیران را به خود مشغول داشته است، چنان که آنها برای ادامه حیات سازمان خود، نیازمند داده‌هایی فراتر از داده‌های مالی تاریخی هستند (اکرم خان[1] ۱۹۹۲). از این رو، ارزیابی وضعیت موجود با کنترل و زیر نظر گرفتن روش‌های دستیابی به اهداف سازمان و هماهنگی با محیط از راه نوآوری، شناسایی فرصت‌های بهبود و برطرف کردن کاستی‌های سیستم کنترل داخلی برای استفاده از فرصت‌های پیشرفت بر اساس معیارهای اثربخشی، کارآیی و صرفه اقتصادی برای مدیران، نیازی اولیه و رمز بقای سازمان است (صمصامی، ۱۳۸۶).

سرآغاز حسابرسی عملکردی و چرایی انجام رویداد مالی و احتمال دادن انجام رویدادی بهتر از رویداد حاضر در خصوص حصول اطمینان از رضایت بخش بودن عملکرد مدیریت است. یعنی مدیریت تا چه حد از منابعی که به عنوان امین در اختیارش قرار داده شده است، در اقتصادی‌ترین و کارآترین حالت ممکن در جهت دستیابی به موثرترین نتایج عملیات استفاده می کرده است. حسابرسی عملکردی در صدد است تا به وجود آورنده نگرشی آینده نگر و بدون هر گونه کوته نظری و سطحی نگری باشد و علل نارسایی ها، ضعف‌ها و نقایص را صرفاً در مدیران و افراد جستجو نکرده، بلکه علت‌ها را در نظام‌ها و سیستم‌های کنترلی مدیریت جستجو نماید (حیدری نژاد و شکربیگی، ۱۳۹۱). بر این اساس حسابرسی عملکرد یک ابزار مفید برای اصلاح بسیاری از سیستم های سازمان و هدایت آن به سوی اهداف

1. Akram Khan

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

می‌باشد. بررسی علل درخواست روز افزون برای دریافت خدمات حسابرسی عملکرد نشان می دهد که موضوع هدایت مدیران برای توجه بیشتر به رعایت صرفه اقتصادی، کارایی و اثربخشی واحدهای اقتصادی بستر مناسبی را برای انجام این نوع حسابرسی فراهم نموده است.

۲. پیشینه تجربی تحقیق

حیدری نژاد، شکربیگی (۱۳۹۱)، تحقیقی که تحت عنوان «حسابرسی عملکرد، ضرورت‌ها، چالش‌ها و راهکارها» انجام داده‌اند به این نتیجه رسیده اند که با بررسی صرفه اقتصادی، کارایی و اثربخشی دستگاه‌ها، از طریق شناسایی دلیل ایجاد انحرافات و ناکارآمدی‌ها موجب ارتقای بهره‌وری، شفافیت و پاسخگویی دستگاه‌های دولتی می‌گردد و همواره دارای رهنمودهای لازم برای نقاط ضعف مربوط به عملکرد مدیران است و به مدیران واحد اقتصادی کمک می کند تا با غلبه بر مشکلات و مسائل خود، توصیه های لازم را به دست آورند و به این ترتیب زمینه برای بهبود و بهسازی اجرای یک طرح، برنامه یا عملکرد سازمان و ارتقای کیفیت اجرای کارها هر چه بیشتر و بهتر فراهم شود.

محبوبی بناب، رحیمی (۱۳۹۱)، تحقیق دیگری به بررسی موضوعی تحت عنوان «بررسی موانع اجرای حسابرسی عملکرد مدیریت» پرداختند نتایج نشان داد که نبود شفافیت در اهداف سازمان‌ها، نبود استراتژی مناسب، ضعف سیستم ارزیابی عملکرد، ضعف فرهنگ پاسخگویی و ضعف قوانین و مقررات از موانع اجرای حسابرسی عملکرد مدیریت می‌باشند.

حیدری (۱۳۹۲)، تحقیقی تحت عنوان «بررسی اثرات حسابرسی عملیاتی بر کیفیت پاسخگویی دولت از دیدگاه ذی‌حسابان و مدیران مالی دستگاه‌های اجرایی استان کرمانشاه» انجام دادند؛ این گونه بیان می کند با توجه به اینکه پاسخگوئی عمومی یکی از مسئولیت‌های اساسی مورد پذیرش دولت‌ها است و گزارشگری مالی دولتی به عنوان ابزار اصلی ایفای مسئولیت پاسخگویی عمومی هست. مسئولیت پاسخگوئی به عنوان شالوده و مرکز ثقل نظام حسابرسی و گزارشگری مالی دولتی مورد توجه قرار گرفته و دولت را ملزم می‌نماید در مورد کارهایی که انجام می‌دهد به مردم گزارش نماید فلذا محقق در این مقاله به این نتیجه رسید که استقرار حسابرسی عملیاتی، عملکرد دستگاه‌های اجرایی و سطح نظارت و کیفیت و مسؤولیت پاسخگویی دولتی و تسهیل تصمیم‌گیری، را بهبود می‌بخشد.

پژوهشی توسط نخبه فلاح (۱۳۸۷) تحت عنوان «بررسی موانع اجرای حسابرسی عملکرد مدیریت در شرکت ملی صنایع پتروشیمی و شرکت‌های تابعه از دیدگاه مدیران شرکت» انجام گردیده. نتایج پژوهش نشان داد که عوامل عدم شناخت کافی مدیران از نقش و اهمیت حسابرسی عملکرد مدیریت در راستای اهداف سازمان مذکور، عدم وجود قوانین و مقررات الزام‌آور و مناسب، عدم وجود مهارت کافی در حسابرسان، عدم وجود استانداردهای حرفه‌ای مناسب در زمینه حسابرسی عملکرد مدیریت، عدم وجود

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

فرهنگ پاسخگویی، عدم وجود منابع علمی کافی در ارتباط با تئوری و روش‌های عملی از موانع اجرای حسابرسی عملکرد مدیریت هستند.

فرزانه (۱۳۸۶)، موانع اجرایی حسابرسی عملیاتی در دستگاه‌های اجرایی از دیدگاه مدیران و کارشناسان دیوان محاسبات کشور را بررسی کرد. نتایج پژوهش وی نشان داد که عوامل ضعف مهارت‌های تخصصی حسابرسان، نحوه گزارش‌گری عملیاتی نامناسب به وسیله سامانه حسابداری دستگاه‌های دولتی نبود شاخص‌های سنجش عملکرد در دستگاه های دولتی، عدم آگاهی مدیران از فواید حسابرسی عملیاتی در دستگاهای دولتی از موانع اجرای حسابرسی عملیاتی هستند.

حسین زاده و ناصری (۲۰۰۸)، پژوهشی تحت عنوان «بررسی عدالت در سازمان ها» انجام داده که یافته های آن مبین این بوده که عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. نظریات مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری تکامل یافته و دامنه آن از نظریات ادیان و فلاسفه به تحقیقات تجربی کشیده شده است. پس از انقلاب صنعتی و مکانیزه شدن جوامع بشری، سازمان‌ها چنان بر زندگی بشر سیطره افکنده‌اند که هر انسان از لحظه تولد تا مرگ مستقیما وابسته به آنهاست و امروزه زندگی، بدون وجود سازمان‌ها قابل تصور نیست. بنابر این اجرای عدالت در جامعه منوط به وجود عدالت در سازمان ها است.

حقیقی و همکاران (۱۳۸۸)، پژوهشی تحت عنوان «بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان در سازمان جهاد و کشاورزی استان تهران» انجام داده‌اند و به این نتیجه رسیده اند که ادراکات کارکنان نسبت به میزان رعایت عدالت توزیعی و رویه ای در این سازمان بر عملکرد آنان تأثیر داشته، اما ارتباط چندان قوی بین ادراکات کارکنان از میزان رعایت عدالت مراوده ای و عملکرد کارکنان در این سازمان پیدا نشد.

فتاح و همکاران (۱۳۹۴)، به بررسی تاثیر اجرای حسابرسی عملکرد بر ارتقاء بهره وری بخش های دولتی پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که؛ ۱) اجرای حسابرسی عملکرد باعث بهبود و توسعه شاخص‌های ترکیبی منابع ساختاری، سرمایه، نظام‌های مدیریتی و منابع انسانی می‌شود، ۲) بهبود و توسعه شاخص‌های ترکیبی منابع ساختاری، سرمایه، نظام های مدیریتی و منابع انسانی باعث ارتقاء بهره‌وری بخش‌های دولتی می‌شود و ۳) حسابرسی عملکرد از طریق بهبود و توسعه شاخص‌های ترکیبی منابع ساختاری، سرمایه، نظام‌های مدیریتی و منابع انسانی باعث ارتقاء بهره وری بخش‌های دولتی می شود.

علوی (۱۳۹۴)، جایگاه و تاثیر حسابرسی عملکرد، حسابرسی رعایت و حسابرسی ضمنی بر کاهش تخلفات مالی و ارتقاء کارآمدی دستگاه‌های اجرائی استان گلستان بررسی نموده و نتایج تحقیق نشان داد که در اجرای حسابرسی رعایت و حسابرسی ضمنی بر کاهش تخلفات مالی دارای اثرات مثبت و معنادار بوده است. لیکن حسابرسی عملکرد علیرغم داشتن اثرات مثبت قابل توجه، بدلیل گستردگی فرآیند آن و داشتن

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

جوانب مختلف از جمله شناسائی آسیب‌های روند اجرای کار (شامل صرفه اقتصادی، کارائی و اثربخشی)، پیشگیری از اعمال خلاف قوانین و مقررات و همچنین ارائه راهکارهای مناسب، از استقبال مناسب دستگاه‌های اجرائی مورد حسابرسی شونده مواجه نگردیده است و اثرات حسابرسی عملکرد در دستگاه‌های اجرائی دولتی استانی ملموس و قابل استفاده بهینه نمی باشد.

مورین[1](۲۰۰۱)، تحقیقی تحت عنوان «اثر حسابرسی عملیاتی بر وزارتخانه های دولتی در کانادا» انجام داد. نتایج نشان داد که مورین در تحقیق خود از نظریه‌های مربوط به فرایند اثرگذاری استفاده کرده است. با این نظریه‌ها او توانست تعاملات موجود بین حسابرسی عملیاتی و صاحبکاران را در طی حسابرسی عملیاتی توضیح دهد .بررسی شش حسابرسی عملیاتی انجام شده توسط دیوان محاسبات کانادا و ایالت کبک باعث نگاهی ژرف از پیش به اثر حسابرسی عملیاتی بر وزارتخانه‌های عمومی می‌شود، حقیقت این است که در مورد حسابرسی عملیاتی به ویژه در مورد اثربخشی آن به عنوان ابزاری برای کنترل و بهبود مدیریت امور عمومی نقطه نظرهای بسیاری وجود دارد. مورین با تحقیق خود نشان داد که باید دقت بیشتری را به این نوع حسابرسی مبذول داشت. در واقع حسابرسی عملیاتی بخش عمده‌ای از محیط کنترلی بخش عمومی است و کشورهای بسیاری از جمله کانادا، ایالات متحده، استرالیا، نیوزلند، انگلستان و سوئد در آن سرمایه‌گذاری کرده و آن را به کار می برند.

بارابارا و همکاران[2](۲۰۰۷)، تشکیل و سازماندهی کارشناس حسابرسی در ارزیابی عملکرد دولت را بررسی نمود. در این مقاله ارزیابی گردیده که چگونه حسابرسی عمومی ایالت آبرتای کانادا نظرات و ادعاهایش را در ارتباط با دانش مدیریت عملکرد دولت به صورت کارشناسی در می آورد و در واقع ابزارهای مختلفی را که سازمان برای حفظ پیشنهادهایش به کار می‌گرفت و راه‌هایی را که از طریق آن دولت به آنها واکنش نشان می داد، بررسی گردید.

براون و[3] همکارانش (۲۰۰۹)، اعتماد را یکی از ضروریات مطرح می‌کنند و با توجه به نظر آنها با توجه به شفافیت ناقص و حسابرسی پر هزینه، اعتماد یکی از اجزای لازم و ضروری اقلام مالی است. آنان در تحقیقاتشان دریافتند که خصوصیات ریسک عملیاتی مشاهده شده آشکار نمی‌شود تا بتواند جریان وجوه را اداره کند.

ساکای [4](۲۰۰۹)، در مقاله خود ارزیابی برنامه حسابرسی، تمرین اجرایی برای ارزیابی مدیریت فکر، برنامه‌ریزی و عملکرد مدیریت را تشریح می‌کند که در واقع حسابرسی مدیریتی و مالی و عملکرد خروجی برنامه ها به وسیله شرکت ها و عوامل دولتی لازم است.

1. Morin
2. Barbara et al
3. Brown et al
4. Sakai

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

برازل و جونزوپراویت[۶](۲۰۱۰)، تحقیقی تحت عنوان عکس العمل حسابرسان نسبت به تناقض غیرعادی بین اندازه‌گیری مالی و غیرمالی انجام داده اند و نتیجه حاصله نشان داد که اندازه‌گیری غیرمالی می تواند به وسیله حسابرسان مستقل انجام شود تا صورت‌های مالی مشتریان را بررسی نموده در عوض جلو تقلب را بگیرد.

قیسم محمد (۲۰۱۱)، به بررسی تاثیر ساختار مالکیت بر کیفیت حسابرسی شرکت های اردنی پرداخت. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که بین مالکیت نهادی و مالکیت خارجی با کیفیت حسابرسی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین یافته‌های این تحقیق نشان می دهد بین تمرکز مالکیت نهادی و کیفیت حسابرسی رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

راجر کومار و[۷] همکاران (۲۰۱۲)، طی پژوهشی با عنوان «رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی در محل کار تأثیر رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی در افزایش میزان اثر بخشی سازمان» را مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاصله بیانگر آن بود که کارکنان زمانی حداکثر رفتار شهروندی سازمانی را دارند و اثربخشی را افزایش می‌دهند که احساس نمایند؛ عدالت سازمانی در مورد آنها رعایت می گردد.

رودریگز و ساماجیو[۸](۲۰۱۵) رابطه بین ویژگی های سرمایه انسانی حسابرسان و عملکرد شرکت های حسابرسی جوانان را با استفاده از تجزیه و تحلیل تطبیقی کیفی فازی مطالعه نمودند. نتایج نشان می‌دهد وجود ترکیبیات چندگانه از ویژگی های سرمایه انسانی که باعث ارتقا عملکرد بالا می شود. همچنین حمایت از سرمایه انسانی در صنعت حسابرسی و برجسته سازی اهمیت ویژگی‌های آن موجب بهبود عملکرد شرکت‌های حسابرسی جوان می‌گردد. این یافته‌ها حسابرسان و کارآفرینان را تشویق می‌کند در توسعه آن دسته از ویژگی‌های سرمایه انسانی که در بازار موفق باشند، سرمایه گذاری کنند.

نجب[۹](۲۰۱۶) به صورت تجربی علل شکاف انتظارات حسابرسی در لیبی را با استفاده از چهارچوب نظری پورتر (۱۹۹۳) و توزیع پرسش‌نامه بین حسابرسان بررسی نمود. یافته های این تحقیق نشان داد که شکاف انتظار حسابرسی در سطوح مختلف وجود دارد که این شکاف ناشی از انتظارات جامعه از یک حسابرس است. همچنین بین کاهش فاصله انتظارات، بهبود مسئولیت‌های دانش بین حسابرسان و گروه‌های کاربر و درک نقش حسابرس و مسیولیت های حسابرسی از طریق تهیه‌ی اقدام‌ها قانونی و غیرقانونی رابطه وجود دارد.

---

1. Brazel, Joseph F
2. Rajender Kumar
3. Samagaio & Rodrigues
4. Najeb

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

غفران واوصلیوان[1](۲۰۱۷) تاثیر تخصص کمیته حسابرسی بر کیفیت حسابرسی با تأکید بر هزینه‌های حسابرسی انگلستان بررسی نموداند. این مطالعه تاثیر تخصص کمیته حسابرسی بر یک معیار هزینه‌های حسابرسی حسابرسی را مورد بررسی قرار می‌دهد. نتایج نشان داد که تنظیم کنندگان حکومتی در حال حاضر تاکید زیادی بر حصول اطمینان از حضور متخصصان مالی در کمیته های حسابرسی دارند. به طوری که با تخصص بیشتر اثربخشی کمیته‌های حسابرسی موجب ارتقا کیفیت حسابرسی خارجی می‌شود. همچنین یافته‌ها حاکی از این بود که کمیته های حسابرسی دارای سطوح بالاتری از تخصص های مالی است و دارای هزینه‌های حسابرسی بالاتری هستند. چرا که وقتی از تخصص مالی بین حسابداری و غیرمالی استفاده می‌شود در حالی که تاثیر مثبت شناسایی شده توسط تخصص غیر حسابداری هدایت می‌شود.

۳. فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: حسابرسی عملکرد (اثربخشی) در تحقق عدالت سازمانی (رویه ای، مراوده ای، توزیعی) موثر است.

فرضیه دوم: حسابرسی عملکرد (کارائی) در تحقق عدالت سازمانی (رویه ای، توزیعی، مراوده ای) موثر است.

فرضیه سوم: حسابرسی عملکرد(صرفه اقتصادی) در تحقق عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای، مراوده‌ای) موثر است.

٤. روش تحقیق

این پژوهش، از لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ روش توصیفی- تحلیلی با رویکردی پیمایشی، مقطعی و از نوع علّی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حسابداران وحسابرسان سازمانهای مستقر در شهر زنجان را شامل می‌شود که بر اساس فرمول کوکران ۳۸۵ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی به شیوه نسبی انتخاب شدند. برای سنجش متغیر عدالت سازمانی از پرسشنامه ۲۶ سوالی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) استفاده شده و برای سنجش متغیرهای اثربخشی و کارائی و صرفه اقتصادی هر کدام ۴ سوال توسط محقق تدوین و داده‌ها از نمونه آماری گردآوری شده و از نرم افزار **Spss** جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها شدند. نتایج آزمون پایایی و روایی پرسشنامه نشان می‌دهد ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) برابر با ۰. ۸۳۷ معنی‌دار بوده و تاییده شده است.

---

1. Ghafran and O'Sullivan

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

جدول شماره (۱) نتایج ضریب پایایی پرسشنامه

عنوان متغیر	تعداد گویه	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب آلفای کرونباخ کل
اثربخشی	۴	۷۳۱ .۰	۸۳۷ .۰
کارائی	۴	۷۱۹ .۰	
صرفه اقتصادی	۴	۷۴۳ .۰	
عدالت سازمانی	۲۰	۷۷۸ .۰	

منبع: یافته تحقیق

در پژوهش حاضر اعتباری صوری به عنوان ابزارهای اصلی بررسی اعتبار است. به عبارت بهتر در اعتبار صوری نظر مشاوره‌ای و متخصصانه کارشناسان عاملی برای اعتباردهی به پژوهش است. جهت تایید روایی صوری پرسشنامه از نظرات اساتید راهنما و اساتید مدیریتی و نظر خواهی از مدیران سازمان و کارشناس آماری استفاده شده است. همچنین به منظور تعیین روایی سازه ای از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شده، که نتایج آن در جدول شماره (۲) آورده شده است.

جدول شماره (۲) نتایج تحلیل علمی اکتشافی متغیرها

متغیرها	KMO	بارتلت	درجه آزادی	معناداری
اثربخشی	۸۵۴ .۰	۲۳۰ .۳۸۱	۳۶	۰۰۰ .۰
کارائی	۸۵۷ .۰	۲۷۴ .۲۹	۲۸	۰۰۰ .۰
صرفه اقتصادی	۸۴۳ .۰	۹۵۸ .۲۸	۶	۰۰۰ .۰
عدالت سازمانی	۷۸۷ .۰	۸۵۲ .۱۱۳	۱۰	۰۰۰ .۰

منبع: یافته تحقیق

با توجه به اینکه فرضیه های تحقیق موضوع تاثیر یک متغیر بر روی یک متغیر را می سنجد به طور مشخص تحقق علّی می باشد در نتیجه بهترین آزمون برای سنجش اثر متغیر بر متغیر دیگر، آزمون رگرسیون است، در نتیجه در این تحقیق نیز از رگرسیون خطی ساده جهت آزمون فرضیه ها استفاده شده است.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

۵. یافته‌های پژوهش:

جدول شماره (۳) نتایج تحلیل توصیفی

متغیر	جنسیت		سن			تحصیلات				سابقه کاری					پست سازمانی			
	مرد	زن	کمتر از ۳۰ سال	۳۰-۴۰ سال	بالای ۴۰ سال	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس و بالاتر	کمتر از ۵سال	۵ تا ۱۰سال	۱۱ تا ۱۵ سال	۱۶ تا ۲۰ سال	بیشتر از ۲۰ سال	معاونت مالی	معاونت پشتیبانی	کارشناس مالی	کارشناس غیر مالی
درصد فراوانی	۹.۷۷	۱.۲۲	۹.۱۱	۴.۵۰	۷.۳۷	۹.۳	۳.۷	۵.۵۳	۳.۳۵	۹.۹	۶.۲۲	۲.۱۸	۱.۲۳	۲.۲۶	۹.۳	۹.۲	۸.۶۶	۵.۲۶
جمع	۱۰۰		۱۰۰			۱۰۰				۱۰۰					۱۰۰			

منبع: یافته تحقیق

نتایج تحلیل توصیفی پژوهش نشان می‌دهد که ۷۷. ۹ درصد از پاسخگویان مرد و ۲۲. ۱ درصد زن و از نظر گروه سنی ۱۱. ۹ درصد کمتر از ۳۰ سال، ۵۰. ۴ درصد ۳۰ تا ۴۰ سال و ۳۷. ۷ درصد نیز بالای ۴۰ سال سن داشته‌اند. از نظر تحصیلات جامعه پاسخگویان ۳. ۹ درصد دیپلم، ۷. ۳ درصد فوق دیپلم، ۵۳. ۵ درصد دارای مدرک کارشناسی و ۳۵. ۳ درصد نیز دارای مدرک کارشناسی ارشد و دکتری بوده اند. از نظر سابقه کاری ۳۲. ۵ درصد دارای سابقه کاری زیر ۱۰ سال، ۴۱. ۳ درصد دارای سابقه کاری ۱۰ تا ۲۰ سال و ۲۶. ۲ درصد نیز دارای سابقه کاری بالای ۲۰ سال می‌باشند. همچنین نتایج تحللی توصیفی نشان می‌دهد که ۳. ۹ درصد پاسخگویان دارای پست سازمانی معاونت مالی، ۲. ۹ درصد معاونت پشتیبانی، ۶۶. ۸ درصد کارشناس مالی و ۲۶. ۵ درصد نیز کارشناسان غیر مالی بوده اند.

برای آزمون فرضیه‌ها با توجه به اینکه داده‌ها نرمال بوده، از تحلیل رگرسیونی خطی ساده استفاده شده است، که در ادامه به آن اشاره می شود:

فرضیه اول: اثر بخشی در عدالت سازمانی (رویه ای، مراوده ای، توزیعی) تاثیر مثبت دارد.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

جدول شماره (٤) نتایج تحلیل رگرسیونی فرضیه اول

مستقل	وابسته	R	R Square	Adjusted R Square	F	B	Beta	t	Sig	نتیجه آزمون
اثربخشی	عدالت	۶۶ .۰	۴۴ .۰	۴۳۷ .۰	۶ .۲۹۹	۹۳ .۰	۶۶ .۰	۳ .۱۷	۰۰۰ .۰	تایید فرضیه
اثربخشی	رویه ای	۴۰ .۰	۱۶ .۰	۱۵۸ .۰	۸۴ .۷۲	۴۰ .۰	۴۰ .۰	۵۳ .۸	۰۰۰ .۰	تایید فرضیه
اثربخشی	مراوده‌ای	۴۲ .۰	۱۷۵ .۰	۱۷۲ .۰	۹۸ .۸۰	۷۵ .۰	۴۲ .۰	۹۹ .۸	۰۰۰ .۰	تایید فرضیه
اثربخشی	توزیعی	۴۴ .۰	۲۰ .۰	۱۹۸ .۰	۰۴ .۹۶	۷۸ .۰	۴۴ .۰	۸۰ .۹	۰۰۰ .۰	تایید فرضیه

منبع: یافته تحقیق

نتایج آزمون فرضیه اول از طریق آزمون رگرسیون خطی نشان می‌دهد که متغیر اثربخشی بر متغیر عدالت سازمانی و ابعاد آن تاثیر مثبت و اثر گذاری دارد. به طوری که متغیر اثربخشی با ضریب تاثیر استاندارد (**Beta**) به میزان ۶۶ درصد از تغییرات واریانس متغیر وابسته عدالت سازمانی، به میزان ۴۰ درصد از تغییرات واریانس بعد عدالت رویه‌ای، به میزان ۴۲ درصد از تغییرات واریانس بعد عدالت مراوده‌ای و به میزان ۴۴ درصد از تغییرات واریانس بعد عدالت توزیعی را پیش بینی کند. همچنین با توجه به اینکه مقدار **t** متغیر وابسته و ابعاد آن بالاتر از ۲. ۵۶ درصد در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی دار بوده، گویای آن است که متغیر مستقل اثربخشی بر متغیر وابسته و ابعاد آن تاثیر مثبت و مستقیم دارد به طوری که با افزایش متغیر مستقل اثر بخشی، متغیر وابسته عدالت سازمانی و ابعاد آن افزایش خواهد یافت و بالعکس. در نتیجه فرض H_0 رد و فرض H_1 مورد تایید قرار می گیرد. با تأیید این فرضیه می‌توان نتیجه گرفت که مدیران عالی جهت دستیابی به نتایج رضایت بخش و اهداف سازمانی، قبل از هرگونه تصمیم‌گیری شغلی به کلیه دغدغه های کارکنان اهمیت داده و به منظور گرفتن تصمیم‌های مرتبط با شغل، اطلاعات کامل و دقیقی را جمع‌آوری کرده و تصمیمات شغلی خود را به صورت شفاف به کارکنان بیان نموده و طوری برنامه‌ریزی نماید که از دوباره کاری اجتناب ورزیده و همچنین نسبت به نیازهای کارکنان حساسیت لازم را به خرج دهد و در مورد مسائل کاری محترمانه و صادقانه با پرسنل رفتار کند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش علوی (۱۳۹۴) همسو می باشد.

فرضیه دوم: کارائی در عدالت سازمانی(رویه ای، توزیعی، مراوده ای) تاثیر مثبت دارد.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

جدول شماره (٥) نتایج تحلیل رگرسیونی فرضیه دوم

مستقل	وابسته	R	R Square	Adjusted R Square	F	β	Beta	t	Sig	نتیجه آزمون
کارآیی	عدالت	٥٥ .٠	٢٩٩ .٠	٢٩٧ .٠	١٨ .١٦٣	٥٣ .٠	٥٥ .٠	٧ .١٢	٠٠٠ .٠	تایید فرضیه
کارآیی	رویه ای	٣٥ .٠	١٢٣ .٠	١٢١ .٠	٧٣ .٥٣	٢٤ .٠	٣٥ .٠	٣٣ .٧	٠٠٠ .٠	تایید فرضیه
کارآیی	مراوده‌ای	٨٦ .٠	٧٤ .٠	٧٤ .٠	٣ .٧٨٢	٩٤ .٠	٨٦ .٠	١ .٣٣	٠٠٠ .٠	تایید فرضیه
کارآیی	توزیعی	٧٩ .٠	٦٣ .٠	٦٢٩ .٠	١٠ .٦٥٢	٩٦ .٠	٧٩ .٠	٥ .٢٥	٠٠٠ .٠	تایید فرضیه

منبع: یافته تحقیق

نتایج آزمون فرضیه دوم از طریق آزمون رگرسیون خطی نشان می دهد که متغیر کارآیی بر متغیر عدالت سازمانی و ابعاد آن تاثیر مثبت و اثر گذاری دارد. به طوری که متغیر کارآیی با ضریب تاثیر استاندارد (**Beta**) به میزان ٥٥ درصد از تغییرات واریانس متغیر وابسته عدالت سازمانی، به میزان ٣٥ درصد از تغییرات واریانس بعد عدالت رویه‌ای، به میزان ٨٦ درصد از تغییرات واریانس بعد عدالت مراوده‌ای و به میزان ٧٩ درصد از تغییرات واریانس بعد عدالت توزیعی را پیش بینی کند. همچنین با توجه به اینکه مقدار **t** متغیر وابسته و ابعاد آن بالاتر از ٢. ٥٦ درصد در سطح اطمینان ٩٩ درصد معنی دار بوده، گویای آن است که متغیر مستقل کارآیی بر متغیر وابسته و ابعاد آن تاثیر مثبت و مستقیم دارد به طوری که با افزایش متغیر مستقل کارآیی، متغیر وابسته عدالت سازمانی و ابعاد آن افزایش خواهد یافت و بالعکس. در نتیجه فرض H_0 رد و فرض H_1 مورد تایید قرار می‌گیرد. نکته مهم این آزمون تاثیر بیشتر متغیر کارآیی بر بعد عدالت مراوده ای نسبت به بقیه ابعاد آن می‌باشد. با تأیید این فرضیه می‌توان نتیجه گرفت که مدیران عالی جهت دستیابی به کارائی لازم در بررسی ساختار سازمانی دقت کرده و از اتلاف منابع جلوگیری نموده و از نیروی انسانی در حد نیاز استفاده کرده و از دوباره کاری اجتناب بورزند و از فناوری اطلاعات جهت کاهش فشار کاری استفاده نماید. یافته‌های این تحقیق با نتایج پژوهش های قیسم محمد (٢٠١١)، برازل- جونز و پراویت (٢٠١٠)، براون و همکارانش (٢٠٠٩) همسو می باشد.

فرضیه سوم: صرفه اقتصادی در عدالت سازمانی (رویه ای، توزیعی، مراوده ای) تاثیر مثبت دارد.

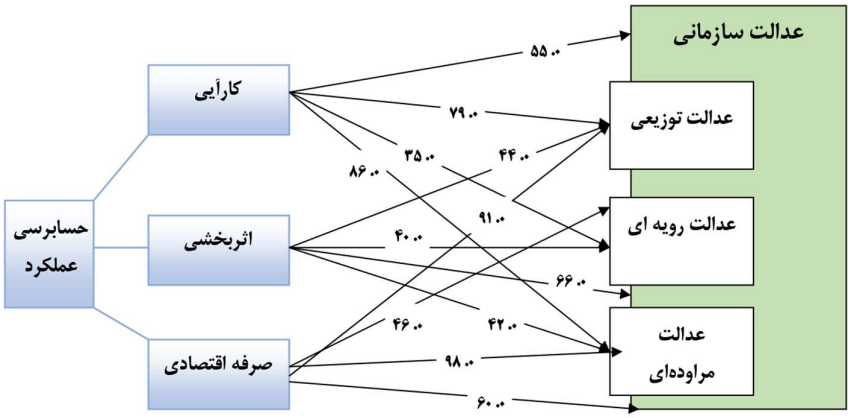
جدول شماره (٦) نتایج تحلیل رگرسیونی فرضیه سوم

مستقل	وابسته	R	R Square	Adjusted R Square	F	β	Beta	t	Sig	نتیجه آزمون
صرفه اقتصادی	عدالت	٦٠ .٠	٣٦ .٠	٣٦ .٠	٢١٧	٤٤ .٠	٦٠ .٠	٧ .١٤	٠٠٠ .٠	تایید فرضیه
صرفه اقتصادی	رویه ای	٤٦ .٠	٢٢ .٠	٢١ .٠	١٠٥	٢٤ .٠	٤٦ .٠	٣ .١٠	٠٠٠ .٠	تایید فرضیه
صرفه اقتصادی	مراوده‌ای	٩٨ .٠	٩٧ .٠	٩٧ .٠	٩٨٤	٩٢ .٠	٩٨ .٠	١١٦	٠٠٠ .٠	تایید فرضیه
صرفه اقتصادی	توزیعی	٩١ .٠	٨٣ .٠	٨٣ .٠	٨٨٦	٨٤ .٠	٩١ .٠	٤ .٤٣	٠٠٠ .٠	تایید فرضیه

منبع: یافته تحقیق

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

نتایج آزمون فرضیه سوم از طریق آزمون رگرسیون خطی نشان می دهد که متغیر صرفه اقتصادی بر متغیر عدالت سازمانی و ابعاد آن تاثیر مثبت و اثر گذاری دارد. به طوری که متغیر صرفه اقتصادی با ضریب تاثیر استاندارد (**Beta**) به میزان ۶۰ درصد از تغییرات واریانس متغیر وابسته عدالت سازمانی، به میزان ۴۶ درصد از تغییرات واریانس بعد عدالت رویه‌ای، به میزان ۹۸ درصد از تغییرات واریانس بعد عدالت مراوده‌ای و به میزان ۹۱ درصد از تغییرات واریانس بعد عدالت توزیعی را پیش بینی کند. همچنین با توجه به اینکه مقدار **t** متغیر وابسته و ابعاد آن بالاتر از ۲. ۵۶ درصد در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی دار بوده، گویای آن است که متغیر مستقل صرفه اقتصادی بر متغیر وابسته و ابعاد آن تاثیر مثبت و مستقیم دارد به طوری که با افزایش متغیر مستقل صرفه اقتصادی، متغیر وابسته عدالت سازمانی و ابعاد آن افزایش خواهد یافت و بالعکس. در نتیجه فرض H_0 رد و فرض H_1 مورد تایید قرار می گیرد. نکته مهم این آزمون تاثیر بیشتر متغیر صرفه اقتصادی بر بعد عدالت مراوده ای نسبت به بقیه ابعاد آن می باشد. با تأیید این فرضیه می‌توان نتیجه گرفت که مدیران عالی جهت افزایش صرفه اقتصادی عوامل بازدارنده اهداف سازمانی را شناسایی نمایند، در منابع انسانی ومادی سازمان صرفه جویی، از تعارض منفی در سازمان جلوگیری و استرس سازمانی را کاهش دهند. یافته‌های این فرضیه با نتایج پژوهش های ناصری (۲۰۰۸) و دانیل مورین (۲۰۰۱) همسو می‌باشد.



شکل شماره (۱) مدل تجربی پژوهش بر اساس نتایج تحلیل مسیر رگرسیونی متغیرها

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

٦. نتیجه گیری

امروزه با توجه به نقش سازمان‌های دولتی در زندگی اجتماعی انسان‌ها، نقش عدالت در این سازمان‌ها پیش از پیش آشکارتر شده است. در دهه اخیر اهمیت حسابرسی عملکرد در سازمان به صورت فزاینده ای مدیران را برای توجه بیشتر به رعایت صرفه اقتصادی، کارایی و اثربخشی واحدهای اقتصادی هدایت می‌کند و از سوی دیگر موجب افزایش میزان مسئولیتهای اجتماعی سازمانها می‌گردد هدف این تحقیق بررسی نقش حسابرسی عملکرد بر مسئولیتهای اجتماعی سازمانها می باشد. که یافته‌های آن نشان داد که حسابرسی عملکردی و ابعاد آن بر مسئولیتهای اجتماعی تاثیر مثبت و مستقیم دارد. از طرفی حسابرسی عملکرد بر کاهش تخلفات مالی در و ارتقاء کارآمدی دستگاه های دولتی تاثیر مثبت می گذارد. یافته های تحقیق حاضر همسو با نتایج تحقیق فتاح و همکاران (١٣٩۴) و محمدی و همکاران (١٣٩۵) می باشد.

پیشنهاد حاصل از یافته تحقیق:

- اجرای حسابرسی عملکرد باعث خواهد شد که سازمانها بیشتر به فکرمسئولیتهای اجتماعی خود باشند.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

فهرست منابع و مآخذ

۱- آبسالان، لیلا (۱۳۸۶)، بررسی موانع اجرای فرآیند حسابرسی عملکرد در دستگاه های عمومی دولتی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک.

۲- الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۶)، مدیریت عمومی، تهران، نشر نی.

۳- امین زاده ساریخانبگلو، رحیم، (۱۳۸۹)، ویژگی های حسابرسی عملکرد، دیوان محاسبات اردبیل.

۴- بهلولی زیناب، نادر؛ علوی متین، یعقوب؛ درخشان مهربانی، عادل (۱۳۹۱)، بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، فصلنامه فراسوی مدیریت، صص ۱۰۷-۷۳.

۵- حیدری، مسعود (۱۳۹۲)، بررسی اثرات حسابرسی عملیاتی بر کیفیت پاسخگویی دولت از دیدگاه ذیحسابان و مدیران مالی دستگاه‌های اجرایی کرمانشاه، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه آزاد اسلامی.

۶- حیدرنژاد، قدرت الله و سهراب شکربیگی (۱۳۹۱) .حسابرسی عملکرد؛ ضرورت‌ها، چالش‌ها و راهکارها، مجموعه مقالات همایش ملی حسابداری وحسابرس یدانشگاه سیستان و بلوچستان، ۱۵ آذر، ص۳۶۵-۳۸۰.

۷- حقیقی محمدعلی، احمدی ایمان، رامین مهرحمید(۱۳۸۸)، بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان، مدیریت فرهنگ سازمانی، سال هفتم، شماره بیستم، صفحات ۱۰۱-۷۹.

۸- حساس یگانه، یحیی و خالقی بایگی، احمد (۱۳۸۳)، فاصله انتظاراتی بین حسابرسان و استفاده‌کنندگان از نقش اعتباردهی حسابرسان مستقل، فصلنامه بررسی های حسابداری و حسابرسی، دوره ۱۱، شماره ۱، صص ۴۴-۲۹.

۹- حسین زاده علی، ناصری محسن (۲۰۰۸)، عدالت سازمانی، ماهنامه تدبیر- سال هجدهم- شماره ۱۹۰.

۱۰- رضائیان، علی (۱۳۸۴)، انتظار عدالت و عدالت در سازمان، تهران: سمت.

۱۱- زکیانی، شعله (۱۳۸۷)، بررسی تقویت رابطه رفتارشهروندی سازمانی و عدالت سازمانی به واسطه شخصیت سالم سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه تربیت مدرس.

۱۲- شکرکن، حسن، (۱۳۸۳)، بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدرن سازمان دریک سازمان صنعت در شهر اهواز، مجله علوم تربیت و روانشناس دانشگاه اهواز، دوره سوم، سال سیزدهم، صص ۹۲-۷۹.

۱۳- صمصامی خداداد (۱۳۸۶)، بررسی موانع اجرایی حسابرسی عملکرد مدیریت در وزارتخانه‌های کشور، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

۱۴- فتاحی، سیروس و خشنود، ابراهیم و قلی پور، ایرج (۱۳۹۴)، بررسی تاثیر اجرای حسابرسی عملکرد بر ارتقاء بهره‌وری بخش‌های دولتی ایران (مورد مطالعه در دیوان محاسبات کشور)، دانش حسابرسی، سال پانزدهم، شماره ۶۱، صص ۱۰۷- ۱۳۵.

۱۵- فرزانه، حیدر (۱۳۸۶) بررسی موانع اجرایی حسابرسی عملیاتی در دستگاه‌های اجرایی از دیدگاه مدیران و کارشناسان دیوان محاسبات کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.

۱۶- قلی پور، آرین و پور عزت، علی اصغر (۱۳۸۷)، پیامدهای احساس بی عدالتی سازمانی، فصلنامه برداشت دوم، سال پنجم، شماره هشتم، ۱۰۲-۷۱.

۱۷- علوی، حسین (۱۳۹۴)، جایگاه و تاثیر حسابرسی عملکرد، حسابرسی رعایت و حسابرسی ضمنی بر کاهش تخلفات مالی و ارتقاء کارآمدی دستگاه‌های اجرائی استان گلستان، همایش سراسری مباحث کلیدی در علوم مدیریت و حسابداری، گرگان، گروه آموزش و پژوهش شرکت مهندسی عمران بنای تدبیر، مرکز آموزش علمی و کاربردی هلال احمر استان گلستان.

۱۸- کمیته اجرائی حسابرسی عملکرد (۱۳۹۰)، راهنمای حسابرسی عملکرد، دیوان محاسبات کشور، ص۴-۹۰.

۱۹- نخبه فلاح، افشین (۱۳۸۱)، حسابرسی عملکرد و عملیاتی"، ماهنامه علمی - آموزشی تدبیر، سال شانزدهم، شماره ۱۶۵، صفحه ۵۴- ۴۹.

۲۰- محبوبی بناب معصومه، رحیمی غلامرضا، (۱۳۹۱)، بررسی موانع اجرای حسابرسی عملکرد مدیریت، فراسوی مدیریت شماره ۲، صص ۱۶۸-۱۵۱.

۲۱- یار محمدیان، شفیع پورمطلق، فولادوند (۱۳۹۱)، رابطه بین عدالت سازمانی، رضایت شغلی و اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با خود ارزیابی از تعالی سازمانی، فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال چهارم، شماره ۱.

23- Adams, J. S. (1963). "Inequity in social ex- change". In L. Berkowitz (Ed.), Advances in experimental social psychology (Vol. 2), New York: Academic Press, 267-299.

24- Aghaei, Najaf; Moshiri, Keivan and Shahnaz Shahrbanian (2012). "Relationship between Organizational Justice and Intention to Leave in Employees of Sport and Youth Head Office of Tehran", European Journal of Experimental Biology, 2 (5), p: 1564-1570.

25- Akram Khan, Muhammad, (2004). "Reporting results of perform acne Audit" INTOSAI'S Implementation Guidelines for performance auditing.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

26- Barbara Towniey, Gendron ,Y, Davidj. Cooper and, (2007). "the Construction of Auditing Expertise in Measuring Government Performance Accounting", Organization and Society, Volume 32.
27-Brazel, Joseph F. , Keith L. Jones, Douglas F. Prewet, (2010). " Improving Fraud Detection Do Auditors React to Abnormal Inconsistencies between Financial and Non-Financial Measures? ", North Carolina State University -Department of Accounting, George Mason University, Brigham Young University, January 11.
28-Brown, Stephen J. , William N. Goetzmann, Bing Liang &Christopher Schwarz, (2009). " Trust and Delegation", NYU Stern School of Business, Yale School of Management International Center for Finance; National Bureau of Economic Research (NBER), University of Massachusetts at Amherst - Department of Finance & Operations Management; China Academy of Financial Research (CAFR), University of California at Irvine, November.
29- Cohen- Charash, Y. & Paul, E. (2001). The role of justice in organizations: Analysis. Organizational behavior and human Decision Processes, 86(2), 278-321.
30- Cropanzano, R. , & Folger, R. (1991). Procedural Justice and Work Motivation. In R. M. Steers, L. W. Porter (Eds.). Motivation and Work Behavior (5th Ed.), 131-143. NY: McGraw-Hill.
31- Fernandes, Cedwyn and Awamleh, Raed (2006),"Impact of organizational justice in an expatriate work environment", Management Research News, Vol. 29 No. 11, pp. 701-712.
32- Folger, Robert & Kussel Cropanzano (1998). Organizational Justise and human re source management; sage publications.
33- Ghafran, C. , O'Sullivan, N. (2017). "The impact of audit committee expertise on audit quality": Evidence from UK audit fees, The British Accounting Review, 9(8),1-43.
Gendron, Y. , Davidj. Cooper and Barbara Towniey, (2007)," the Construction of Auditing Expertise in Measuring Government Performance Accounting ", Organization and Society, Volume 32.
34- Greenberg, J. (2002). "Managing behavior in organizations". New Jersey: Printed Hall.
35- Koopmann Richard (2001). "The Relationship between Perceived Organizational Justice and Organizational Citizenshipbehaviors: A review of the literature"Applied Psychology, M. S (Advised by Dr. Richard Tafalla), pp. 1-9.
36- Lambert, Eric, (2003). “The Impact of Organizational Justice on Correctional Stalf", journal of criminal justice on Correctional Stalf", journal of criminal justice, Vol. 31, Issue 2, pp. 155-168.
37- Mazzezi, M. , Sattari, S. , and Bablan, A. Z (2014). Reationship between organizational justice and job performance of Payamenoor

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

University employees in Arabia Province. Singaporean Journal of Business economics, and Management Studies, 2 (6), 57-64.
38- Morin, Danielle. (2001). "Influence of Value for Maney Audit on Public Administration: Looking beyond Appearance", Financial Accountability & Management, 17(2).
39- Nadiri, H. and Taanova, C. (2010). "An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry", International Journal of Hospitality Management, 29p. 33–41.
40-Najeb, M. (2016). An empirical study of audit expectation-performance gap: The case of Libya, Research in International Business and Finance, 15(8), 1-21.
41- P. J. Philip Rajender Kumar, (2012). «Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Organizational Justice at Work Place **",** Ninth AIMS International Conference on Management **.**
42- Qasim Mohammad Zureigat ;(2011). "The Effect of Ownership Structure on Audit Quality:
Evidence from Jordan"; International Journal of Business and Social Science; Vol. 2 No. 10;
43- Ronell B. Raaum, June(2006). "Challenges in Performance Auditing: How a State Auditor with Intriguing New Performance Auditing Authority is Meeting Them, AGA CPAG Research Series: Report No. 5.
44- Sakai Marcia Y. and Chih-Hsien, (2009). "Auditing Program Evaluation Audits: Executive Training Exercise for Assessing Management Thinking, Planning, and Actions", Journal of Business Research, Volume 62, July, 680 – 689.
45- Samagaio, A. & Rodrigues, R. (2015). "Human capital and performance in young audit firms", Journal of Business Research, 69(11), 5354-5359.
46- Suliman, A. M. T. (2007). "Link between justice, staisfacation and performance in the workplace: a survery in the UAE and Arabic context. Journal of Mangement Development, 26 (4), 294-311.
47-Tan Fee Yean and Ab Aziz Yusof (2016). "Organizational Justice: A Conceptual Discussion, 3rd global Conference on Businness and social science – 2015, Kuala Lumpur, Malaysia, 16-17 December.
48- Wayne, k. Hoy & John Tarter. C. (2004). "Organizational justice in schools: no– justice without trust ". International journal of Educational Management, Volume 18, Number 4. PP 250-259 **.**
49-Yavuz, S. , (2010). A research about the perception of organizational justice influence on the job satisfaction. Undergraduate dissertation, İstanbul: Marmara University.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]