

تبیین نقش بودجه مشارکتی در رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان فارس

غلامحسین مهدوی^۱ / امیر سروستانی^۲

چکیده

مقدمه: تدوین بودجه بر اساس مشارکت کارکنان از جمله راه کارهایی است که می‌تواند منجر به تهیه دقیق‌تر بودجه شده و احساس مثبت کارکنان سازمان را نیز در پی داشته باشد. در این پژوهش تأثیر مشارکت در تهیه بودجه بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان فارس بررسی می‌شود.

روش پژوهش: روش پژوهش مورد استفاده توصیفی همبستگی، از نوع نظرسنجی است که از لحاظ زمانی یک پژوهش مقطعی به حساب می‌آید. برای گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه استاندارد میلانی و پرسش‌نامه استاندارد شاخص توصیف شغل اسمیت، کندال و هالین استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان بخش اداری دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان فارس تشکیل می‌دهند. نمونه آماری پژوهش با استفاده از فرمول کوکران، ۲۹۱ نفر به دست آمد. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش آماری رگرسیون و نرم‌افزار SPSS استفاده شد.

یافته‌ها: بر اساس نتایج برازش رگرسیون، ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۰/۳۷۶ است و می‌توان ۳۷/۶ درصد از تغییرات متغیر رضایت شغلی را از روی متغیر مشارکت در بودجه پیش‌بینی کرد. همچنین یافته‌ها بیانگر آن است که متغیر مشارکت در تهیه بودجه ($p < ۰/۰۰۱$) تأثیری مثبت و معنادار بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان فارس دارد. **نتیجه‌گیری:** مشارکت کارکنان در تهیه بودجه بر رضایت شغلی آنان موثر است و این نتیجه در فرآیند بودجه‌ریزی باید مورد توجه قرار گیرد.

کلید واژه‌ها: بودجه مشارکتی، رضایت شغلی، خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه علوم پزشکی.

۱- استاد، دانشکده مدیریت و اقتصاد و علوم اجتماعی دانشگاه شیراز، فارس، ایران

۲- دانشجوی دکتری حسابداری، دانشگاه شیراز، فارس، ایران، (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک: Sarvestani.amir@gmail.com

مقدمه

در راستای تهیه و تدوین بودجه رویکردها و روش‌های مختلفی در طی زمان مورد استفاده قرار گرفته است. یکی از این رویکردها، بودجه مشارکتی است. بر طبق تعریف شیلدرز، بودجه مشارکتی به درجه دخیل بودن کارکنان یک سازمان در فرآیند تهیه بودجه، به نحوی که افراد مزبور فرصت استفاده از توانایی‌های خود را در فرآیند مزبور داشته باشند، اشاره دارد [۱]. البته، مشارکت در بودجه محدود به کارکنان اصلی می‌شود که دارای بینشی مناسب از رویه‌های کاری سازمان هستند. این رویکرد، اطلاعاتی را برای مدیران سازمانها فراهم می‌کند که در تدوین بودجه مفید است و ممکن است فرآیند تهیه بودجه را تحت تأثیر قرار دهد [۲]. هم‌چنین، بودجه مشارکتی یکی از ابزارهای انگیزشی است که مورد توجه مدیران ارشد و تصمیم‌گیرندگان اصلی سازمانها و واحدهای اقتصادی در راستای بهبود عملکرد کارکنان و در نهایت واحد تحت مدیریتشان قرار گرفته است. در واقع درگیر شدن در فرآیند تهیه بودجه به مثابه ابزاری انگیزشی می‌ماند که کارکنان را متعهد به تحقق هدفهای بودجه‌ای می‌کند و همکاری بیش از پیش کارکنان را در پی خواهد داشت [۲].

بودجه مشارکتی از جمله مواردی است که از گذشته دور مورد توجه پژوهش‌گران در حوزه مدیریت و حسابداری بوده است و به وسیله پژوهش‌گران مورد بررسی قرار گرفته است. نوری و پارکر [۳] رابطه بین بودجه مشارکتی و عملکرد شغلی را بررسی کردند. در این بین، آنان به نقش کفایت بودجه و تعهد سازمانی توجه ویژه‌ای داشتند. در مدل ارائه شده به وسیله این پژوهش‌گران، مشارکت در تهیه بودجه از طریق دو متغیر تعدیل‌گر کفایت بودجه و تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی تأثیرگذار بود. لوا و تان [۴] با استفاده از روش تحلیل مسیر تأثیر مشارکت در تدوین بودجه و اطلاعات شغلی بر رابطه بین بودجه‌بندی و رضایت شغلی بررسی کردند. نتایج بررسی این پژوهش‌گران حاکی از تأثیرگذاری مشارکت در تهیه بودجه و اطلاعات مرتبط با شغل بر رضایتی شغلی کارکنان بود.

داکلی [۵] به بررسی روابط بین بودجه مشارکتی، منبع کنترل و رضایت شغلی در کشور تونس پرداخت. نتایج بررسی این پژوهش بیانگر اثرگذاری منفی بودجه مشارکتی بر رضایت شغلی مدیران تونس بود. نتایج پژوهش هم‌چنین اثر میانجی‌گری متغیر شخصیتی منبع کنترل را تأیید کرد. هافستد به روابط درون‌داد - برونداد موجود در نظام بودجه‌ای اشاره و چنین نتیجه‌گیری می‌کند که مشارکت در تهیه بودجه موجب می‌شود هدف‌های مورد نظر در بودجه در درون افراد نهادینه شده و از این رو انگیزه مدیران را برای عملکرد شغلی بهتر افزایش دهد [۶]. توکلی محمدی و اعتمادی [۷] موضوع مشارکت در بودجه‌بندی و عملکرد مدیران و اثر اطلاعات مرتبط با شغل در شرکت‌های اصلی زیر مجموعه وزارت نفت را بررسی کردند. پژوهش‌گران به این نتیجه رسیدند که مشارکت در بودجه‌بندی نقش قابل توجهی در دسترسی مدیران به اطلاعات مرتبط با شغل دارد و منجر به بهبود عملکرد آنها می‌شود.

آنچه که از کلیه پژوهش‌های انجام شده در این حوزه بر می‌آید، تعداد اندک پژوهش‌هایی است که اثرات مستقیم مشارکت در بودجه را بر سایر متغیرها مورد ارزیابی قرار داده‌اند. رضایت شغلی از جمله مواردی است که ممکن است به طور مستقیم تحت تأثیر مشارکت در بودجه قرار گیرد. رضایت شغلی به مجموعه احساساتی که فرد نسبت به شغلش دارد، اطلاق می‌شود. فرد با رضایت شغلی بالا احساس مثبت و فردی که از شغلش ناراضی است، احساسی منفی نسبت به شغلش دارد [۸]. نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که علت نگرش مثبت و منفی افراد نسبت به شغل و کارشان به این شرح است: (۱) عواملی که مربوط به رویه و سیاست‌های سازمان است، (۲) عواملی که مربوط به شرایط کار و یا نحوه قرار گرفتن افراد در محل انجام دادن کار است، (۳) عواملی که در ارتباط با شخصیت‌های فردی کارکنان است. به نظر می‌رسد که یکی از اجزای شغل که مربوط به رویه و سیاست‌های سازمان و هم‌چنین شرایط کار است، میزان مشارکت کارکنان در تصمیمات متخذه در سازمان و به طور خاص مشارکت آنان در تهیه بودجه می‌باشد [۹].

کوشش می‌شود با در نظر گرفتن دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان فارس به عنوان یکی از دستگاه‌های اجرایی مهم کشور، اثر مستقیم مشارکت کارکنان این دستگاه در تهیه بودجه بر رضایت شغلی آنان ارزیابی شود.

روش پژوهش

روش پژوهش مورد استفاده توصیفی همبستگی، از نوع نظرسنجی است که از لحاظ زمانی یک پژوهش مقطعی به حساب می‌آید. در پژوهش حاضر برای آزمون فرضیه‌ها و تعیین اثرگذاری مشارکت در تهیه بودجه بر رضایت شغلی و ابعاد آن از روش آماری رگرسیون استفاده شده‌است. کلیه کارکنان رسمی و غیررسمی بخش اداری دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان فارس جامعه آماری پژوهش حاضر را تشکیل می‌دهند. بر طبق پیگیری به عمل آمده، تعداد پرسنل اداری دستگاه مذکور، ۱۲۰۴ نفر بود و از این رو با استفاده از فرمول کوکران تعداد نمونه مورد نظر ۲۹۱ نفر بدست آمد. برای افزایش تعمیم‌پذیری و از آنجا که احتمال می‌رفت تعدادی از پرسش‌نامه‌ها جمع‌آوری نشود، تعداد ۳۰۰ پرسش‌نامه مشارکت در تهیه بودجه و رضایت شغلی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان فارس توزیع شد که از این میان ۱۳۷ پرسش‌نامه جمع‌آوری و ۱۳۱ عدد آن قابل استفاده تشخیص داده شد.

در پژوهش حاضر از دو پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. در خصوص سنجش میزان مشارکت در تهیه بودجه، از پرسش‌نامه استاندارد ۶ سؤالی که دارای مقیاس ۷ بخشی لیکرت است، استفاده شده‌است. این پرسش‌نامه به وسیله میلانی طراحی شده است و در پژوهش‌های افرادی همچون نوری و پارکر [۳]، تسویی [۱۱] و لوا و تان [۴] نیز مورد استفاده قرار گرفته است. برای ارزیابی رضایت شغلی کارکنان راهکارهای مختلفی وجود دارد. در این راستا عموماً از پرسش‌نامه‌های منظم و ساختار یافته استفاده می‌شود، اگرچه گاهی از مصاحبه نیز بهره‌گیری می‌شود. در این پژوهش از پرسش‌نامه

در مورد نحوه اثرگذاری سطح مشارکت در بودجه بر رضایت شغلی می‌توان بحث مربوط به متغیرهای نقش را مطرح کرد. یکی دیگر از عوامل محیطی رضایت شغلی، ارزیابی و سنجش تعامل کارکنان و مشاغل از جنبه نقش است [۹]. نقش، الگوی رفتاری مورد نیاز یک فرد در سازمان است. پژوهش‌گران معتقدند تئوری نقش، دارای اهمیت بوده و بر رضایت شغلی تأثیر دارد. ابهام نقش و تعارض نقش از جمله مواردی است که بیشتر مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. ابهام نقش، درجه اطمینان کارکنان در مورد وظایف و مسئولیت‌های آنها می‌باشد. در بسیاری از مشاغل، انتظارات سرپرستان در ارتباط با نقش‌های زیردستان به وضوح تعریف نشده و همین امر کارکنان را به ابهام نقش دچار می‌کند [۹]. یکی از مجراهایی که به وسیله آن می‌تواند ابهام نقش و تعارض نقش را کاهش داد، مشارکت بیشتر کارکنان در امور سازمان و به طور خاص تهیه بودجه است زیرا که از این طریق، کارکنان احساس می‌کنند در تصمیمات متخذه در سازمان نقش دارند و نظرات آنها مورد توجه دست‌اندرکاران رده بالا سازمان است. بنابراین از این منظر نیز می‌توان انتظار داشت مشارکت کارکنان در تهیه و تدوین بودجه رضایت‌مندی بیشتر آنان از شغلشان را در پی دارد.

همچنین پژوهش‌های اندکی با محوریت مشارکت در بودجه در بخش عمومی انجام شده است. این در حالی است که اخیراً در کشور بحث نظام بودجه‌ریزی عملیاتی نیز قوت گرفته است. استقرار این نظام، مستلزم وجود اطلاعات دقیق در مورد اجرای برنامه‌ها، فعالیت‌ها و عملیات هر واحد است [۱۰]. بنابراین، با توجه به اطلاعات دقیق‌تری که از تهیه بودجه به شکل مشارکتی حاصل می‌شود، به نظر می‌رسد بررسی این امر در بخش عمومی دارای اهمیت زیادی باشد. افزون بر این، با بررسی تأثیر میزان در مشارکت در تهیه بودجه بر رضایت شغلی در بخش عمومی می‌توان به دیگر مزایای حاصل از بودجه‌های مشارکتی در این حوزه نیز به صورت تجربی دست یافت و سیاست‌هایی را در این زمینه تجویز کرد. از این رو، در این پژوهش

استاندارد شاخص توصیف شغل اسمیت، کندال و هالین که دارای ۵ جز مقیاس شامل امنیت شغلی، استفاده از مهارت‌ها، حقوق و مزایا، روابط در محیط کاری و ماهیت کار است، استفاده شده است. این پرسش‌نامه توسط بیش از ۱۰۰ پژوهش‌گر استفاده شده است و از اعتبار بالغ بر ۸۰٪ برخوردار بوده است [۹]. همچنین، برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۱۸ استفاده شده است.

یافته‌ها

مجموعه داده‌ها در خصوص پرسش‌نامه‌های قابل استفاده حاکی از این است که ۵۷ درصد پاسخ‌دهندگان را زنان و ۴۳ درصد را مردان تشکیل می‌دهد. همچنین، ۲۹ درصد دارای مدارک دیپلم و فوق دیپلم، ۴۶/۵ درصد دارای مدرک کارشناسی و ۱۹ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۵/۵ درصد دارای مدرک دکترا هستند. افزون بر این، ۴۲/۷ درصد پاسخ‌دهندگان افراد زیر ۳۵ سال، ۳۱/۳ درصد افراد بین ۳۵ تا ۴۵ سال، ۲۲/۱ درصد افراد بین ۴۵ تا ۵۵ سال و ۳/۹ درصد افراد بالای ۵۵ سال هستند.

در این پژوهش برای آزمون فرضیه‌ها و تعیین اثرگذاری مشارکت در تهیه بودجه بر رضایت شغلی و ابعاد آن از روش آماری رگرسیون استفاده شده است.

همان‌طور که جدول شماره ۱ نشان می‌دهد، مقدار آماره F و سطح معناداری مربوط به این آماره، بیانگر این است که مدل رگرسیون در کل معنادار است. مقدار R^2_{adj} برابر با ۰/۳۷۶ است؛ بنابراین، با توجه به این مقدار می‌توان ۳۷/۶ درصد از تغییرات متغیر رضایت شغلی را از روی متغیر میزان مشارکت در بودجه پیش‌بینی کرد. افزون بر این، با توجه به مقدار آماره‌ی دوربین واتسون مندرج در جدول شماره ۱ که برابر با ۱/۵۹۱ است، وجود خود همبستگی در اجزای اخلاص رگرسیون رد می‌شود. در مجموع با استناد به نتایج حاصله می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که در سطح اطمینان ۹۵٪، رابطه مستقیم و معناداری بین میزان مشارکت کارکنان در تهیه بودجه و رضایت شغلی آنان وجود دارد و از این رو فرضیه اصلی پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. (جدول ۱)

در ادامه فرضیه‌های فرعی پژوهش مورد آزمون قرار گرفته‌اند. همان‌طور که جدول شماره ۲ نشان می‌دهد، مقدار آماره F و سطح معناداری مربوط به این آماره، بیانگر این است که مدل رگرسیون در کل معنادار است. افزون بر این، با توجه به مقدار آماره‌ی دوربین واتسون مندرج در جدول شماره ۲ که برابر با ۱/۶۳۳ است، وجود خود همبستگی در اجزای اخلاص رگرسیون رد می‌شود. در مجموع با استناد به نتایج حاصله می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که در سطح اطمینان ۹۵٪، رابطه مستقیم و معناداری بین میزان مشارکت کارکنان در تهیه بودجه و رضایت شغلی ناشی از امنیت شغلی آنان وجود دارد و از این رو فرضیه فرعی اول پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. (جدول ۲)

اطلاعات مربوط به آزمون فرضیه فرعی دوم پژوهش در جدول شماره ۳ ارائه شده است. مقدار آماره F و سطح معناداری مربوط به این آماره، بیانگر این است که مدل رگرسیون در کل معنادار است. افزون بر این، با توجه به مقدار آماره‌ی دوربین واتسون مندرج در جدول شماره ۳ که برابر با ۱/۵۵۷ است، وجود خود همبستگی در اجزای اخلاص رگرسیون رد می‌شود. در مجموع با استناد به نتایج حاصله می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که در سطح اطمینان ۹۵٪، رابطه مستقیم و معناداری بین میزان مشارکت کارکنان در تهیه بودجه و رضایت شغلی ناشی از استفاده از مهارت‌های آنان وجود دارد و از این رو فرضیه فرعی دوم پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. (جدول ۳).

جدول شماره ۴، بیانگر اطلاعات مربوط به بررسی فرضیه فرعی سوم پژوهش است. مقدار آماره F و سطح معناداری مربوط به این آماره، بیانگر این است که مدل رگرسیون در کل معنادار است. افزون بر این، با توجه به مقدار آماره‌ی دوربین واتسون مندرج در جدول شماره ۴ که برابر با ۱/۶۵۶ است، وجود خود همبستگی در اجزای اخلاص رگرسیون رد می‌شود. در مجموع با استناد به نتایج حاصله می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که در سطح اطمینان ۹۵٪، رابطه مستقیم و معناداری بین میزان مشارکت کارکنان در تهیه بودجه و رضایت

کارکنان دستگاه‌های اجرایی تبیین و ارزیابی شود. در این راستا با در نظر گرفتن دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان فارس به عنوان قلمرو پژوهش و استفاده از پرسش‌نامه طراحی شده به وسیله میلانی برای سنجش میزان مشارکت در بودجه و همچنین استفاده از پرسش‌نامه استاندارد شاخص توصیف شغل برای ارزیابی رضایت شغلی این امر انجام شد. نتایج به دست آمده از این پژوهش حاکی از آن است که میزان مشارکت کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان فارس در تهیه و تدوین بودجه اثر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی آنان دارد. بنابراین فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین میزان مشارکت کارکنان دستگاه‌های اجرایی در تهیه بودجه و رضایت شغلی آنان مورد تأیید قرار گرفت. همچنین، با توجه به اینکه پرسش‌نامه شاخص توصیف شغل که در راستای سنجش رضایت شغلی استفاده شد، دارای ۵ جز مقیاس است، اثر مشارکت در تهیه و تدوین بودجه بر اجزای رضایت شغلی نیز بررسی شد. نتایج به دست آمده بیانگر آن است که میزان مشارکت در تهیه بودجه بر اجزای رضایت شغلی شامل رضایت شغلی ناشی از امنیت شغلی، رضایت شغلی ناشی از استفاده از مهارت‌ها در کار، رضایت شغلی ناشی از حقوق و مزایا، رضایت شغلی ناشی از روابط در محیط کاری و رضایت شغلی ناشی از ماهیت کار تأثیر مثبت و معنادار دارد.

نتایج حاصل از پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های افرادی همچون لویز و همکاران [۱۲] و لوا و تان [۴] هم‌خوانی دارد اما با نتایج به دست آمده از پژوهش داکلی [۵] در تضاد است. همچنین، نتایج این پژوهش به نوعی با نتایج پژوهش‌های افرادی همچون سایکم [۲]، نوری و پارکر [۳]، ربیعی و همکاران [۱۳] و رزقی شیرسوار و موسوی [۱۴] نیز در یک راستا است زیرا پژوهش‌گران مذکور در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که مشارکت در بودجه و استفاده از سیستم‌های مدیریتی نوین موجب بهبود عملکرد و رضایت شغلی کارکنان و مدیران می‌شود.

شغلی ناشی از حقوق و مزایای آنان وجود دارد و از این رو فرضیه فرعی سوم پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. (جدول ۴)

در راستای آزمون فرضیه فرعی چهارم، مقدار آماره F و سطح معناداری مربوط به این آماره، در جدول شماره ۵ ارائه شده و بیانگر این است که مدل رگرسیون در کل معنادار است. افزون بر این، با توجه به مقدار آماره‌ی دوربین واتسون مندرج در جدول شماره ۵ که برابر با $1/581$ است، وجود خود همبستگی در اجزای اخلاص رگرسیون رد می‌شود. در مجموع با استناد به نتایج حاصله می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که در سطح اطمینان ۹۵٪، رابطه مستقیم و معناداری بین میزان مشارکت کارکنان در تهیه بودجه و رضایت شغلی ناشی از روابط در محیط کاری آنان وجود دارد و از این رو فرضیه فرعی چهارم پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. (جدول ۵)

اطلاعات مربوط به بررسی فرضیه فرعی پنجم، در جدول شماره ۶ قابل رویت است. مقدار آماره F و سطح معناداری مربوط به این آماره، بیانگر این است که مدل رگرسیون در کل معنادار است. افزون بر این، با توجه به مقدار آماره‌ی دوربین واتسون مندرج در جدول شماره ۶ که برابر با $1/513$ است، وجود خود همبستگی در اجزای اخلاص رگرسیون رد می‌شود. در مجموع با استناد به نتایج حاصله می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که در سطح اطمینان ۹۵٪، رابطه مستقیم و معناداری بین میزان مشارکت کارکنان در تهیه بودجه و رضایت شغلی ناشی از ماهیت کاری آنان وجود دارد و از این رو فرضیه فرعی پنجم پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. (جدول ۶)

بحث و نتیجه‌گیری

علی‌رغم اهمیت بسیار بودجه در بخش عمومی و دستگاه‌های اجرایی، پژوهش‌های اندکی پیرامون بحث بودجه مشارکتی انجام شده است. در این پژوهش سعی شد تا حدودی این خلأ پژوهشی برطرف شده و رابطه بین سطح مشارکت در تهیه بودجه و رضایت شغلی

حداکثر مشارکت در تهیه و تدوین بودجه دستگاه‌های اجرایی در آن لحاظ شده باشد.

در پایان پیشنهاد می‌شود پژوهش‌گران علاقه‌مند در این حوزه، در پژوهش‌های آتی اثر متغیرهای تعدیل‌گر از جمله سمت و درجه شغلی سازمانی را بر رابطه بین سطح مشارکت در بودجه و رضایت شغلی بررسی کنند. همچنین، بررسی رابطه بین مدیریت دانش و میزان استفاده از مدیریت و بودجه‌بندی مشارکتی در سازمانها و دستگاه‌های اجرایی کشور، از دیگر موضوعات پیشنهادی برای پژوهش‌های است.

تشکر و قدردانی

پژوهش‌گران از همکاری صمیمانه مشارکت‌کنندگان در پژوهش و کارکنان محترم دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان فارس کمال تشکر و قدردانی را دارند.

بر اساس نتایج به دست آمده، پیشنهادهای زیر را می‌توان مطرح کرد:

۱. مهم‌ترین مخاطب نتایج این پژوهش، مدیران و تصمیم‌گیرندگان بلندپایه دستگاه‌های اجرایی هستند. به افراد مذکور پیشنهاد می‌شود به هنگام تهیه و تدوین بودجه خود از مشارکت و مشورت کارکنان دستگاه خود استفاده کرده و نظرات آنها را در بودجه لحاظ کنند زیرا بر اساس نتایج پژوهش حاضر مشارکت کارکنان در تهیه بودجه موجب افزایش رضایت شغلی آنها شده و این امر بر بهبود عملکرد آنان و در نهایت بر اثربخشی و بهره‌وری بیش از پیش دستگاه اجرایی موثر خواهد بود.

۲. به قوه مجریه و همچنین نهادهای برنامه‌ریزی دولت یعنی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور پیشنهاد می‌شود با تجدید نظر در دستورعمل تدوین بودجه، ساز و کار تدوین بودجه را به گونه‌ای طراحی کنند که

جدول ۱ - جدول ضرائب مدل رگرسیونی حاصل از آزمون فرضیه اصلی اول

متغیرها	ضرائب	آماره t	بتا	خطای استاندارد	مقدار p
مقدار ثابت	۴۷/۷۲۲	۱۲/۵۸۲	-	۳/۷۹۳	۰/۰۰۰
رضایت شغلی (متغیر وابسته)	۱/۲۲۷	۷/۴۷۶	۰/۶۱۹	۰/۱۶۴	۰/۰۰۰
مشارکت در بودجه (متغیر مستقل)					
R	R ²	R ² _{adj}	خطای استاندارد رگرسیون		
۰/۶۱۹	۰/۳۸۳	۰/۳۷۶	آماره دوربین-واتسون		
آماره F: ۵۵/۸۹۱			خطای استاندارد رگرسیون		
			سطح معناداری: ۰/۰۰۰		

جدول ۲ - جدول ضرائب مدل رگرسیونی حاصل از آزمون فرضیه فرعی اول

متغیرها	ضرائب	آماره t	بتا	خطای استاندارد	مقدار p
مقدار ثابت	۱۲/۸۸۶	۱۱/۶۷۴	-	۱/۱۰۴	۰/۰۰۰
رضایت شغلی ناشی از امنیت شغلی (متغیر وابسته)	۰/۲۳۴	۴/۹۰۱	۰/۴۵۹	۰/۰۴۸	۰/۰۰۰
مشارکت در بودجه (متغیر مستقل)					
R	R ²	R ² _{adj}	خطای استاندارد رگرسیون		
۰/۴۵۹	۰/۲۱۱	۰/۲۰۲	آماره دوربین-واتسون		
آماره F: ۲۴/۰۲۲			خطای استاندارد رگرسیون		
			سطح معناداری: ۰/۰۰۰		

جدول ۳ - جدول ضرائب مدل رگرسيونی حاصل از آزمون فرضیه فرعی دوم

مقدار p	خطای استاندارد	بتا	آماره t	ضرائب	متغیرها
۰/۰۰۰	۱/۵۵۹	-	۷/۱۹۱	۱۱/۲۰۹	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۰/۰۶۷	۰/۵۵۹	۶/۴۰۰	۰/۴۳۲	رضایت شغلی ناشی از استفاده از مهارت‌ها (متغیر وابسته) مشارکت در بودجه (متغیر مستقل)
آماره دوربین- واتسون	خطای استاندارد رگرسيون		R^2_{adj}	R^2	R
۱/۵۵۷	۴/۳۱۷		۰/۳۰۵	۰/۳۱۳	۰/۵۵۹
سطح معناداری: ۰/۰۰۰			آماره F: ۴۰/۹۶۴		

جدول ۴ - جدول ضرائب مدل رگرسيونی حاصل از آزمون فرضیه فرعی سوم

مقدار p	خطای استاندارد	بتا	آماره t	ضرائب	متغیرها
۰/۰۰۰	۱/۱۳۴	-	۵/۵۹۶	۶/۳۴۶	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۰/۰۴۹	۰/۵۹۹	۷/۰۸۹	۰/۳۴۸	رضایت شغلی ناشی از حقوق و مزایا (متغیر وابسته) مشارکت در بودجه (متغیر مستقل)
آماره دوربین- واتسون	خطای استاندارد رگرسيون		R^2_{adj}	R^2	R
۱/۶۵۶	۳/۱۴۱		۰/۳۵۱	۰/۳۵۸	۰/۵۹۹
سطح معناداری: ۰/۰۰۰			آماره F: ۵۰/۲۴۸		

جدول ۵ - جدول ضرائب مدل رگرسیونی حاصل از آزمون فرضیه فرعی چهارم

مقدار p	خطای استاندارد	بتا	آماره t	ضرائب	متغیرها
۰/۰۰۰	۰/۹۵۳	-	۱۱/۷۸۵	۱۱/۲۲۶	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۰/۰۴۱	۰/۳۵۲	۳/۵۶۶	۰/۱۴۷	رضایت شغلی ناشی از روابط در محیط کار (متغیر وابسته) مشارکت در بودجه (متغیر مستقل)
آماره دوربین- واتسون	خطای استاندارد رگرسیون		R^2_{adj}	R^2	R
۱/۵۸۱	۲/۶۳۸		۰/۱۱۴	۰/۱۳۴	۰/۳۵۲
سطح معناداری: ۰/۰۰۱			آماره F: ۱۲/۷۱۵		

جدول ۶ - جدول ضرائب مدل رگرسیونی حاصل از آزمون فرضیه فرعی پنجم

مقدار p	خطای استاندارد	بتا	آماره t	ضرائب	متغیرها
۰/۰۰۰	۰/۶۴۷	-	۹/۳۵۸	۶/۰۵۴	مقدار ثابت
۰/۰۲۰	۰/۰۲۸	۰/۲۴۲	۲/۳۶۹	۰/۰۶۶	رضایت شغلی ناشی از ماهیت کار (متغیر وابسته) مشارکت در بودجه (متغیر مستقل)
آماره دوربین- واتسون	خطای استاندارد رگرسیون		R^2_{adj}	R^2	R
۱/۵۱۳	۱/۷۹۲		۰/۰۴۸	۰/۰۵۹	۰/۲۴۲
سطح معناداری: ۰/۰۲۰			آماره F: ۵/۶۱۲		

Reference:

- 1- Shields F, Shields M. Antecedents of participative budgeting. *Accounting, Organizations and Society* 1998; 23(1): 49-76.
- 2- Saikim M. The effect of budgetary participation on managerial performance: A study on Kota Kinabalu area [Msc Thesis], Sabah: Malaysia Sabah University; 2012.
- 3- Nouri H, Parker R. The relationship between budget participation and job performance :The roles of budget adequacy and organization commitment . *Accounting, Organizations and society* 1998; 23(5-6): 467-483.
- 4- Lua C M, Tan S L. The effects of participation and job-relevant information and environmental volatility .*Review of Quantitative Finance and Accounting* 2003; 21(1): 511-526.
- 5- Dakhli A. Budgetary Participation, Locus of Control and Job Satisfaction in Tunisia. Working paper 2009. Tunisia University. Available from: <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00459229/document>.
- 6- Hofstede G H. *Game of Budget Control*. London: Tavistock; 1968.
- 7- Tavakoli mohammad M, Etemadi H. [Investigating the relationship between participating in budgeting and managers performance and the effect of job information in the main companies under the Ministry of Petroleum] *Daneshvar Raftar Journal* 2008; 23: 81-90. [Persian]
- 8- Kharazi K, Mirkamali M. [Servant Leadership and Employee's Job Satisfaction] *Journal of Public Administration Perspective* 2013; 14: 87-116. [Persian]
- 9- Darvish H. [Study of effective factors of employee's job satisfaction (research-analytical approach)] *Organizational Culture Management* 2008; 16: 117-140. [Persian]
- 10- Pourzamani Z, Naderi B. [Investigating Barriers to establish operating budgeting in organization's trade-industrial free zones]. *Journal of Health Accounting* 2012; 1(1): 1-16. [Persian]
- 11- Tsui L. The impact of culture on the relationship between budgetary participation, management accounting systems, and managerial performance : An analysis of Chinese and Western Managers .*The International Journal of Accounting* 2001; 36(2): 125–146.
- 12- López A, William S, Mc Naira F. Effects of budgetary participation conflict on job performance of Mexican and US managers. *Advances in Accounting, incorporating Advances in International Accounting* 2008; 24(1): 49–64.
- 13- Rabiee A, Kermani M, Ramezani M, Khatib M. The impact of quality management system on the job satisfaction in hospitals of social security srganization Tehran state. *Journal of Healthcare Management* 2010; 2(3,4): 67-77.
- 14- Rezghi Shirsavar H, Mousavi M. The relationship between job satisfaction and productivity of the staff of the medical Islamic Azad University of Tehran. *Journal of Healthcare Management* 2011; 3(3,4): 19-27.

: 50.