

تأثیر حسابرسی عملکرد بر تحقق عدالت سازمانی

مورد مطالعه: کارکنان دستگاههای اجرایی استان زنجان^۱

ابوالفضل مقدم^۲

محمد رضا کردلو^۳

غلامحسین محمدی^۴

چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی تأثیر حسابرسی عملکرد بر تحقق عدالت سازمانی در بین کارکنان دستگاههای اجرایی استان زنجان انجام گرفت. تحقیق حاضر از حیث هدف کاربردی و با توجه به موضوع، پرسش، اهداف، فرضیه ها، از نوع پیمایشی می باشد. روش گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر از نوع کتابخانه ای و میدانی می باشد. این تحقیق دارای ۳ فرضیه می باشد. در سطح آمار استنباطی برای آزمون فرضیه ها از آزمون T تک گروهی استفاده گردیده است. نتایج تحقیق نشان داد که مدیران باید جهت دست یابی به اهداف سازمانی (به ویژه در توزیع عدالت سازمانی)، قبل از هر گونه تصمیم گیری شغلی نسبت به جمع آوری، اطلاعات کامل و دقیق و شفاف اقدام نموده و جهت دستیابی به کارایی لازم در بررسی ساختار سازمانی دقت کرده و از اتلاف منابع جلوگیری نمایند. در نهایت با استفاده از نتایج حسابرسی عملکرد به عنوان نظرات مشاوره ای باعث افزایش اثربخشی، کارایی، و صرفه اقتصادی در سازمان گردند. لازم به ذکر است اگر در دستگاه اجرایی حسابرسی عملکرد صورت گیرد نتایج فوق ذکر حاصل خواهد شد.

واژگان کلیدی: حسابرسی عملکرد، عدالت سازمانی، اثر بخشی، کارایی، صرفه اقتصادی

^۱ مقاله حاضر مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد آقای عبدالله حیدری کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه اسلامی زنجان و حسابرس ارشد دیوان محاسبات استان زنجان ، با عنوان « بررسی تأثیر حسابرسی عملکرد بر تحقق عدالت سازمانی مورد مطالعه: کارکنان دستگاههای اجرایی استان زنجان » می باشد که با راهنمایی دکتر ابوالفضل مقدم و مشاوره آقای دکتر محمدرضا کردلو تدوین گردیده است. پست الکترونیک abdollahheidari228@yahoo.com شماره

تماس: ۰۹۱۲۴۲۲۶۲۵۲

^۲ استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی زنجان

^۳ سر حسابرس ارشد دیوان محاسبات استان زنجان و عضو هیات علمی حق التدریس (مدرس مدعو) دانشگاه آزاد اسلامی زنجان

^۴ کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه آزاد اسلامی زنجان و حسابرس ارشد دیوان محاسبات استان زنجان

مدیریت سازمانی، دانش به کارگیری موثر و کارآمد منابع مختلف، برای دستیابی به اهداف سازمان است. این منابع معمولاً شامل سرمایه، نیروی کار و منابع طبیعی محدودی است که در اختیار سازمان قرار دارد و دستیابی به آن مشکل و هزینه‌زاست. بدین منظور بکارگیری موثر و کارآمد آن یکی از راهبردهای اساسی مدیریت تلقی می‌شود. با توجه به این که فرمول و نسخه یکسانی برای این امر وجود ندارد، مدیران همه‌روزه با این موضوع پیچیده در چالشند. (نخبه فلاح، ۱۳۸۴)

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 بنگاه کمک کند و شامل ارزیابی کیفی ابزارهای در اختیار مدیریت است. (امین زاده ساریخاننگلو، ۱۳۸۹)

سازمان‌ها برای حفظ بقای خود و پیشرفت در دنیای رقابتی امروز به بهبود مستمر عملکرد خود نیاز دارند. با جهانی شدن اقتصاد و روند تکاملی صنایع مختلف، دستیابی به کارآیی بیشتر، بیش از پیش مدیران را به خود مشغول واداشته است چنان که آن‌ها برای ادامه حیات سازمان خود نیازمند داده‌هایی فراتر از داده‌های مالی تاریخی هستند.

حال که برنامه‌های رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور روند جدیدی را پیدا نموده، لازم است مدیران توجه خاصی به حسابرسی عملکرد مدیریت مبذول دارند اساساً 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 کارایی و اثربخشی اصلاح نمایند، تا در راستای آن بهره‌وری سازمان تحقق یابد.

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).

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 مسئله‌ای است که در ارتقای کیفیت و کسب مزیت رقابت پذیری سازمانها و از جمله دانشگاهها نقش مهمی را ایفا میکند. سازمانهای متعالی تمامی توان بالقوه کارکنان خود را در سطوح فردی، تیمی و سازمانی اداره کرده توسعه بخشیده و از آن بهره‌میکیرند. آنها عدالت و برابری را ترویج کرده، کارکنان را در امور مشارکت می

دهند. این سازمانها به گونهای به کارکنان خود توجه کرده، ارتباط برقرار ساخته و آنها را مورد تشویق و تقدیر قرار میدهند که در آنها انگیزه و تعهد ایجاد شود. ترویج و اطمینان از وجود عدالت در تمامی شرایط استخدام شامل خط مشیها، استراتژیها و برنامه ها، عاملی است که موجب خود ارزیابی مثبتی از تعالی سازمانی می شود. (یارمحمدیان، شفیع پور مطلق، فولادوند، ۱۳۹۱)

از طرفی در دنیای امروزی، مدیران پیشتاز، همواره تلاش می کنند از نظارت دقیق و ارزیابی عینی بر وظایف خود و دیگران اطمینان لازم را به دست آورند تا در برابر موضوعهای پیش روی، نیرومند و مسلط باقی بمانند و کارهای خود را درست و به موقع انجام دهند. بنابراین آنان هیچگاه نباید در بهره گیری از خدمات کارشناسان و متخصصان خارج از سازمان خود، برای تعیین مشکلات و ارائه راه حل آن تردید داشته باشند، تا با استفاده از این خدمات به موفقیتهای روز افزون تری دست یابند. (امین زاده ساریخانگللو، ۱۳۸۹)

و همچنین سازمانهای متعالی تمامی توان بالقوه کارکنان خود را در سطوح فردی، تیمی و سازمانی مدیریت کرده، توسعه داده و بکار میگیرند. آنها عدالت و برابری را ترویج داده و کارکنان را در امور مشارکت داده و آنها را توانمند میکنند (Wayne, k. hoy & Tarter, 2004) معتقدند که یکی از اصول عدالت سازمانی اصل توجه به نظرات است. مشارکت در تصمیم گیری، عدالت ادراک شده را افزایش میدهد. تصمیم گیری باید خارج از نفع شخصی باشد و بر اساس رسالت کلی سازمان تدوین شود. در چنین حالتی کارکنان که یکی از عوامل مهم تعالی سازمانی می باشند، در راستای بهبود و ارتقای سازمان گامهای مؤثری بر میدارند. سازمانهای متعالی کارکنان خود را ارج می نهند و فرهنگی را ایجاد میکنند تا دستیابی به اهداف سازمانی و شخصی در بردارنده منافع طرفین، میسر شود. آنها قابلیتهای کارکنان خود را توسعه داده و عدالت و برابری را ترویج می دهند (یارمحمدیان، شفیع پور مطلق، فولادوند، ۱۳۹۱).

در شرایط متحول و متغیر کنونی، سازمان ها برای دست یابی به کارآیی و اثربخشی بیش تر و در نهایت دست یابی به اهداف تعیین شده شان ناگزیرند که توجه کافی را به منابع انسانی خود مبذول بدارند. شاید بیش از هر چیزی نگرش افراد است که بر کارآیی و عملکرد آنان تأثیر می گذارد.

در این پژوهش 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.

بیان مسئله و علل گزینش موضوع پژوهش:

گسترش قلمرو فعالیتهای دولت، موجب افزایش همزمان مخارج عمومی گردیده است. همچنین به دلیل گسترش و توسعه نهادهای آزادیخواهی در جوامع، آگاهی عمومی آحاد جامعه و نمایندگان مجلس افزایش یافته و مردم و نمایندگان، بیش از پیش خواستار حسابداری و پاسخگویی اداره کنندگان منابع و اموال عمومی هستند (اکرم خان، ۱۹۹۲) از طرفی با جهانی شدن اقتصاد و روند تکاملی صنایع مختلف، دستیابی به کارایی بیشتر، مدیران را به خود مشغول داشته است، چنانکه آنها برای ادامه

حیات سازمان خود، نیازمند داده‌هایی فراتر از داده‌های مالی تاریخی هستند. 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 براساس معیارهای اثربخشی، سازمان‌کارایی و صرفه اقتصادی برای مدیران، نیازی اولیه و رمز بقای سازمان است (صمصامی، ۱۳۸۶).

بر این اساس حسابرسی عملکرد یک ابزار مفید برای اصلاح بسیاری از سیستم‌های سازمان و هدایت آن به سوی اهداف می‌باشد. بررسی علل درخواست روز افزون برای دریافت خدمات حسابرسی عملکرد نشان می‌دهد 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. سرآغاز حسابرسی عملیاتی 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 اقتصادی ترین و کارآترین حالت ممکن در جهت دستیابی به موثرترین نتایج عملیات استفاده می‌کرده است. حسابرسی عملیاتی در صدد است تا به وجود آورنده نگرشی آینده نگر و بدون هر گونه کوتاه نظری و سطحی نگری باشد و علل نارسایی‌ها، ضعف‌ها و نقایص را صرفاً در مدیران و افراد جستجو نکرده، بلکه علت‌ها را در نظام‌ها و سیستم‌های کنترلی مدیریت جستجو نماید (حیدری نژاد، شکرپیگی ۱۳۹۱).

سازمانهای متعالی تمامی توان بالقوه کارکنان خود را در سطوح فردی، تیمی و سازمانی مدیریت کرده، توسعه داده و بکار میگیرند. آنها عدالت و برابری را ترویج داده و کارکنان را در امور مشارکت داده و آنها را توانمند میکنند (Wayne, k. hoy & Tarter. 2004) معتقدند که یکی از اصول عدالت سازمانی اصل توجه به نظرات است. مشارکت در تصمیم‌گیری، عدالت ادراک شده را افزایش میدهد. تصمیمگیری باید خارج از نفع شخصی باشد و بر اساس رسالت کلی سازمان تدوین شود. در چنین حالتی کارکنان که یکی از عوامل مهم تعالی سازمانی می‌باشند، در راستای بهبود و ارتقای سازمان گامهای مؤثری بر میدارند. سازمانهای متعالی کارکنان خود را ارج می‌نهند و فرهنگی را ایجاد میکنند تا دستیابی به اهداف سازمانی و شخصی در بردارنده منافع طرفین، میسر شود. آنها قابلیت‌های کارکنان خود را توسعه داده و عدالت و برابری را ترویج می‌دهند (یارمحمدیان، شفیق پور مطلق، فولادوند، ۱۳۹۱).

هنگامی که افراد نگرش مثبتی را نسبت به کار، مدیریت، واحد و یا کل سازمانی را که در آن مشغول به کارند داشته باشند، انگیزه آنان جهت انجام بهتر کار، بیش تر می‌شود و عکس این قضیه نیز صادق است. 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 مرادده‌ای) حساس هستند و نسبت به آن واکنش نشان می‌دهند عدالت سازمانی اصطلاحی است که برای توصیف نقش عدالت که به طور مستقیم با موقعیت شغلی ارتباط دارد به کار می‌رود (نعامی و شکرکن، ۱۳۸۵، ص ۸۳). 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، احمدی، رامین مهر، ۱۳۸۸) و علت انتخاب این موضوع بررسی مقدار تاثیر مولفه های حسابرسی عملکرد بر مولفه های عدالت سازمانی می باشد.

تعریف حسابرسی عملکرد:

رسیدگی نظام مند شواهد و مدارک یک دستگاه اجرایی، طرح، فعالیت، و وظیفه بمنظور ارزیابی مستقل عملکرد آنها بر اساس معیارها می باشد. این نوع حسابرسی، اطلاعاتی برای ارتقای مسئولیت پاسخگویی، بهبود مستمر عملکرد، کاهش هزینه و تسهیل تصمیم گیری توسط مرجعی را تامین می نماید که مسئولیت نظارت یا اقدامات اصلاحی را بر عهده دارد، و شامل حسابرسی اثربخشی، کارائی و صرفه اقتصادی می باشد (کمیته اجرائی حسابرسی عملکرد، ۱۳۹۰).

نقش دیوان محاسبات کشور در حسابرسی عملکرد مدیریت:

از جمله وظایف قانونی دیوان محاسبات کشور بررسی ضعف یا کفایت کنترل های داخلی در دستگاه های تحت رسیدگی می باشد. در این رسیدگیها کفایت مراجع کنترل کننده در زنجیره پاسخگویی سطوح مختلف مدیریت دستگاه های دولتی مورد ارزیابی قرار گرفته و در نتیجه توصیه های اصلاحی دیوان برای بهبود هر چه بیشتر عملکرد مدیریت ارائه می گردد که نقش مهمی در ارتقاء شفافیت و پاسخگویی و هماهنگ سازی حلقه های زنجیره پاسخگویی ایفا می کند. دیوان محاسبات با استفاده از فنون و ابزارهایی که در اختیار دارد، همچون (حسابرسی مالی، حسابرسی رعایت، حسابرسی عملکرد مدیریت، گزارش تفریغ بودجه و استانداردهای حسابداری و حسابرسی) موجب ایجاد شفافیت مالی و ارتقاء پاسخگویی در بخش دولتی می شود. راهبرد حسابرسی در دیوان محاسبات تقویت پاسخگویی و شفافیت نظام مالی دولت می باشد. تا از این طریق فضای اجرایی کشور را تا حد ممکن از فساد پاک نموده و به روند توسعه همه جانبه کشور کمک نماید. از عوامل مؤثر بر ایجاد شفافیت در مصرف اعتبارات و پاسخگو نمودن مدیران، گذار از نظام بودجه ریزی سنتی به بودجه مبتنی بر عملکرد می باشد.

دیوان محاسبات از طریق بررسی این نظام و ارائه پیشنهاد به منظور اصلاح نواقص آن به استقرار نظام بودجه ریزی یاد شده کمک نموده و نظام حسابرسی و نظارت یکپارچه خود را در جهت اجرای حسابرسی عملیاتی توسعه داده است. دیوان محاسبات بر حوه مصرف اعتبارات و نتایج حاصله در سراسر کشور نظارت مستمر می نماید این دیوان از طریق دادرسی ضامن پاسخگویی مدیران متخلف از مقررات بوده و در این راستا قوای سه گانه و تمام دستگاه های دولتی که به نحوی از انحا از بودجه کل کشور استفاده می نمایند مکلف به پاسخگویی به آن می باشند. دیوان محاسبات از طریق حضور مستمر و مؤثر در دستگاه های اجرایی از جمله شرکت های دولتی و ارزیابی فعالیتها و برنامه های آنها در قالب حسابرسی عملکرد نقش خود را به نحوی مؤثر ایفا می نماید به طوری که از طریق اعمال کنترل بر استقرار و اجرای سامانه های مورد استفاده دستگاه های اجرایی نقش مؤثری در اعمال کنترل های داخلی و بهبود عملیات آنها ایفا نموده و با ارائه نقطه نظرات خود به دستگاه های ذیربط نظام اقتصادی کشور را در سطوح مختلف هدایت می نماید (دیوان محاسبات کشور، اردیبهشت ماه ۱۳۸۸).

حسابرسی عملکرد در ایران در اکثر دستگاه های اجرایی توسط دیوان محاسبات انجام می شود که به طور نمونه گزارش حسابرسی عملکرد بررسی چگونگی تدارک، نگهداری و مصرف دارو در بیمارستانهای تابعه دانشگاه علوم پزشکی و خدمات

بهداشتی و درمانی استان زنجان در سال ۱۳۸۸ طرح احداث فضاهای ورزشی در سطح کشور در سال ۱۳۹۰ در اداره کل ورزش و جوانان استان زنجان و طرح توسعه و تجهیز مدارس هوشمند در سال ۱۳۹۱ در آموزش پرورش استان زنجان انجام شده است.

تعریف عدالت سازمانی:

بیان احساسی است که کارکنان در برابر رفتارهایی که با آنان به عمل می‌آید، بروز می‌دهند. به عبارت دیگر احساس ادراک شده کارکنان نسبت به شیوه‌های است که با آنان رفتار می‌شود (یارمحمدیان، شفیع پور مطلق، فولادوند، ۱۳۹۱).

اهمیت و ضرورت پژوهش:

در سالهای اخیر، کانون توجه و دامنه بسیاری از حسابرسی‌ها در بخش عمومی و خصوصی دستخوش دگرگونی‌هایی 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 زمینه‌هایی نیاز به وجود فنون حسابرسی عملکرد برای ارزیابی اثربخشی، کارایی و صرفه اقتصادی عملیات به گونه چشمگیری افزایش داده است. (امین زاده ساریخانگللو، ۱۳۸۹)

در محیط رقابتی ضروری است که مدیران نیز از فرایند ارزیابی عملکرد برای هدایت صحیح امور در مسیر پیشرفت کار و در جهت اهداف و راهبردهای مورد نظر سازمان به شیوه‌ای آگاهانه استفاده کنند و با استفاده از حسابرسی عملکرد می‌توانند به سنجش ارزیابی وضعیت موجود، طرح راهبردی و عملکرد سازمان پرداخته و برای ارتقا و بهبود اثربخشی و کارایی آنها اقدام کنند. (امین زاده ساریخانگللو، ۱۳۸۹)

اینک که برنامه‌های رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور روند جدیدی را در راستای سند چشم‌انداز پیدا کرده انتظار دگرگونی‌های تازه‌ای نمایان شده، لازم است مدیران توجه ویژه‌ای به حسابرسی عملکرد مدیریت مبذول دارند و با توانمند کردن هرچه بیشتر روش‌های جدید حسابرسی همانند حسابرسی عملکرد سهم خویش را بیش از پیش در شکوفایی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور ایفا کنند تا از کاروان سازندگی اقتصادی در درون کشور و توان افزایش رقابت با رقبای بیرونی در عرصه‌های جهانی عقب نمانند.

عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است. به بیانی دیگر این نظریه احساس افراد را درباره منصفانه بودن نحوه رفتار با خودشان و دیگران طبقه بندی و تشریح می‌کند. احساسی که برای اثربخشی عملکرد سازمان‌ها و رضایت افراد در سازمان‌ها ضرورت دارد (محمدی و دیگران، ۱۳۹۳).

به همین خاطر به منظور کشف نارساییها و جلوگیری از زیر پا گذاشتن کنترل‌های داخلی توسط کارکنان و اطمینان از دستیابی به اهداف بلند مدت و کوتاه مدت و کمک به بهبود عملیات دستگاههای اجرایی اعمال کنترل و نظارت از طریق حسابرسی عملکرد مدیریت ضروری به نظر می‌رسد.

محدودیت منابع و امکانات، لزوم اعمال صرفه جویی و پرهیز از اسراف و ضرورت اصلاح الگوهای مصرف، لزوم توجه به سه مؤلفه کارآیی و اثربخشی و صرفه اقتصادی در تمامی جهات مدیریتی دستگاه‌های اجرایی استفاده از حسابرسی عملکرد مدیریت را اجتناب ناپذیر می‌سازد.

از طرف دیگر در شرایط متحول و متغیر کنونی، سازمان‌ها برای دستیابی به کارآیی و اثربخشی بیش‌تر و در نهایت دست‌یابی به اهداف تعیین شده‌شان ناگزیرند که توجه کافی را به منابع انسانی خود مبذول بدارند. شاید بیش از هر چیزی نگرش افراد است که بر، کارآیی و عملکرد آنان تأثیر می‌گذارد به طور کلی نگرش عبارت از آمادگی برای واکنش ویژه نسبت به یک فرد، شیء، فکر یا وضعیت است.

عمده‌ترین دلایلی که موجب انتخاب این موضوع جهت پژوهش گردید، بطور خلاصه به شرح زیر است:

الف) آشنایی اندک مدیران و دست‌اندرکاران جامعه با دانش حسابرسی عملکرد مدیریت

ب) تأثیر و نقشی که اجرای حسابرسی عملکرد مدیریت می‌تواند در بهبود و اصلاح سیستم‌ها و روش‌های دستگاه‌های اجرایی در جهت دستیابی به عدالت سازمانی داشته باشد.

پ) اگر در دستگاه اجرایی حسابرسی عملکرد صورت گیرد نتیجه حسابرسی عملکرد باعث خواهد شد که کارکنان آن دستگاه اجرایی به عدالت سازمانی دست یابند و با توجه به این که نیروی انسانی یکی از منابع مهم دستگاه‌های اجرایی به شمار می‌رود و جهت تحقق هدف آرمانی منابع نیروی انسانی حسابرسی عملکرد یکی از ضروریات می‌باشد.

ت) در رابطه با علت انتخاب موضوع علاوه بر موارد فوق، تازه‌گی موضوع و علاقه شخصی محقق که حسابرسی عملکرد چگونگی می‌تواند بر تحقق عدالت سازمانی در دستگاه‌های اجرایی را اثرگذار باشد را می‌توان به عنوان مهمترین عوامل انتخاب این موضوع برشمرد.

پیشینه تاریخی تحقیقات داخلی:

در تحقیقی که تحت عنوان «حسابرسی عملکرد، ضرورتها، چالشها و راهکارها» (حیدری نژاد، شکر بیگی، ۱۳۹۱) انجام گردیده به این نتیجه رسیده‌اند 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 می‌کند تا با غلبه بر مشکلات و مسائل خود، توصیه‌های 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.

در تحقیق دیگری که تحت عنوان «بررسی موانع اجرای حسابرسی عملکرد مدیریت» (محبوبی بناب، رحیمی، ۱۳۹۱) انجام گردیده به این نتیجه رسیده اند که نبود شفافیت در اهداف سازمانها، نبود استراتژی مناسب، ضعف سیستم ارزیابی عملکرد در، ضعف فرهنگ پاسخگویی و ضعف قوانین و مقررات از موانع اجرای حسابرسی عملکرد مدیریت می باشند.

در تحقیقی که تحت عنوان «بررسی اثرات حسابرسی عملیاتی بر کیفیت پاسخگویی دولت از دیدگاه ذی حسابان و مدیران مالی دستگاههای اجرایی استان کردستان» (حیدری، ۱۳۹۲) انجام گردیده این گونه بیان می کند با توجه به اینکه پاسخگویی عمومی یکی از مسئولیت‌های اساسی مورد پذیرش دولتهاست و گزارشگری مالی دولتی به عنوان ابزار اصلی ایفای مسئولیت پاسخگویی عمومی هست. مسئولیت پاسخگویی 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 فاذا محقق در این مقاله به این نتیجه رسید که استقرار حسابرسی عملیاتی، عملکرد دستگاه‌های اجرایی و سطح نظارت و کیفیت و مسئولیت پاسخگویی دولتی و تسهیل تصمیم‌گیری، را بهبود می‌بخشد.

در مقاله دیگری تحت عنوان «ویژگیهای حسابرسی عملکرد» (امین زاده ساریخانگللو، ۱۳۸۹) با توجه به اینکه رسیدن به عملیات کارا و اثر بخش مسئولیت و اهداف اصلی مدیریت است، ساختار و سیستمهای مدیریت سازمان و کنترل مدیریت باید در راستای رسیدن به این اهداف طراحی شوند. در مقاله حاضر، ضمن اشاره به اصول حسابرسی، حسابرسی محیط زیست، ارزیابی عملکرد در سازمان و فنون حسابرسی به تشریح شاخص حسابرسی عملکرد پرداخته و همچنین به اهداف، مزایا و ویژگی‌های آن اشاره نموده است. در ادامه روش سیستمی در حسابرسی عملکرد را به صورت نظری ارائه می کند.

تحقیقی با عنوان «بررسی تعامل مهندسی ارزش و حسابرسی عملکرد مدیریت در بهره وری طرحهای عمرانی» انجام داده است (دهقان نیری، ۱۳۸۵) نتایج به دست آمده از آزمونهای فرضیه ها بیانگر این است که اجرای مهندسی ارزش در سهولت و بهبود انجام حسابرسی عملکرد نقش موثری دارد. بنابراین به طور کلی نتیجه گرفته می شود که تعامل مهندسی ارزش و حسابرسی عملکرد نقش بسیاری در کاهش هزینه ها ایفا می کند.

پژوهشی تحت عنوان «بررسی موانع اجرای حسابرسی عملکرد مدیریت در شرکت ملی صنایع پتروشیمی و شرکتهای تابعه از دیدگاه مدیران شرکت» (نخبه فلاح، ۱۳۸۷) انجام داده است 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 الزام آور و مناسب، عدم وجود مهارت کافی در حسابرسان، عدم وجود استانداردهای حرفه ای مناسب در زمینه حسابرسی عملکرد مدیریت، عدم وجود فرهنگ پاسخگویی، عدم وجود منابع علمی کافی در ارتباط با تئوری و روشهای عملی از موانع اجرای حسابرسی عملکرد مدیریت هستند.

تحقیقی با عنوان «بررسی موانع اجرایی حسابرسی عملیاتی در دستگاههای اجرایی از دیدگاه مدیران و کارشناسان دیوان محاسبات کشور» (فرزانه، ۱۳۸۶) انجام داده است نتایج پژوهش نشان داد که عوامل ضعف مهارتهای تخصصی حسابرسان، نحوه

گزارش گری عملیاتی نامناسب به وسیله سامانه حسابداری دستگاههای دولتی نبود شاخصهای سنجش عملکرد در دستگاههای دولتی، عدم آگاهی مدیران از فواید حسابرسی عملیاتی در دستگاههای دولتی از موانع اجرای حسابرسی عملیاتی هستند.

تحقیقی تحت عنوان «رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان مرکز بهداشت شهرستان یزد» (محمدی و دیگران، ۱۳۹۳) انجام داده است نتایج پژوهش نشان داد که عدالت سازمانی کلی با تعهد مستمر و هنجاری رابطه و همبستگی معناداری دارد اما بین عدالت و دیگر جنبه تعهد یعنی تعهد عاطفی رابطه ای یافت نشد که این جنبه عدالت بیان میدارد که کارمندان هویت خود را با سازمان بیابند که در این حالت یکنواخت شدن فعالیت‌های کارکنان در سازمان میتواند از طریق فعالیتهای ورزشی و فرهنگی در سازمان بهبود یابد.

مقاله ای تحت عنوان «بررسی عدالت در سازمانها» (حسین زاده، ناصری، ۲۰۰۸) انجام داده اند و به این نتیجه رسیده اند 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 افکنده اند که هر انسان از لحظه تولد تا مرگ مستقیماً وابسته به آنهاست و امروزه زندگی، بدون وجود سازمانها قابل تصور نیست. بنابراین اجرای عدالت در جامعه منوط به وجود عدالت در سازمانهاست.

تحقیقی تحت عنوان «بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان در سازمان جهاد و کشاورزی استان تهران» (حقیقی، احمدی، رامین مهر، ۱۳۸۸) انجام داده 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 چندانی قوی بین ادراکات کارکنان از میزان رعایت عدالت مراوده ای و عملکرد کارکنان در این سازمان پیدا نشد.

پیشینه تاریخی تحقیقات خارجی:

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

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 (راجر کومار و همکاران در سال ۲۰۱۲) نتایج حاصله بیانگر آن بود که کارکنان زمانی حداکثر رفتار شهروندی سازمانی را دارند و اثربخشی را افزایش می دهند که احساس نمایند؛ عدالت سازمانی در مورد آنها رعایت می گردد.

برازل-جونزو پروایت (۲۰۱۰) تحقیقی تحت عنوان عکس العمل حسابرسان نسبت به تناقض غیر عادی بین اندازه گیری مالی و غیرمالی انجام داده اند و نتیجه حاصله نشان داد که اندازه گیری غیر مالی می تواند به وسیله حسابرسان مستقل انجام شود تا صورتهای مالی مشتریان را بررسی نموده در عوض جلو تقلب را بگیرد.

براون و همکارانش (۲۰۰۹) اعتماد رایکی از ضروریات مطرح می کنند و با توجه به نظر آن ها 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 نمی شود تا بتواند جریان وجوه را اداره کند.

ساک ای (۲۰۰۹) در مقاله خود ارزیابی برنامه حسابرسی، تمرین اجرایی برای ارزیابی مدیریت فکر، برنامه ریزی و عملکرد مدیریت را تشریح می کند که در واقع حسابرسی مدیریتی و مالی و عملکرد خروجی برنامه ها به وسیله شرکت ها و عوامل دولتی لازم است.

بارابارا (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 می گرفت و راه هایی را که از طریق آن دولت به آن ها واکنش نشان می داد، بررسی گردید.

تحقیقی تحت عنوان «اثر حسابرسی عملیاتی بر وزارتخانه های دولتی در کانادا» دانیل مورین (۲۰۰۱) انجام داد نتایج نشان داد که مورین در تحقیق خود از نظریه های مربوط به فرایند اثرگذاری استفاده کرده است. با این نظریه ها 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 وزارتخانه های عمومی می شود، 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 عمده ای از محیط کنترلی بخش عمومی است و کشورهای بسیاری از جمله کانادا، ایالات متحده، استرالیا، نیوزلند، انگلستان و سوئد در آن سرمایه گذاری کرده و آن را به کار می برند.

به مطالعه ای که در زمینه «برخی جنبه های حسابرسی عملیاتی» که به وسیله حسابرسان رسمی در استرالیا انجام شده بود (هاتری و پارکر ۱۹۸۸) هدف آنها کشف مواردی مانند دلایل رد پیشنهادها مطرح شده از سوی حسابرسان بود. سازمانهای مورد بررسی اغلب دلیل این کار خود را چنین بیان می کردند که به نظر آنها کارها از قبل به طور منطقی و با توجه به وقایع خارج از کنترل آنها خوب انجام شده است. سازمانهای مورد بررسی همچنین از مشکل بودن اجرای پیشنهاد شکایت داشتند. در چند مورد نیز بیان کردند که حسابرسان از وجود کنترلهای اصلاحی موجود در سازمان آگاهی ندارند یا اینکه آنها به این موضوع توجه نمی کنند که پیشنهادات با هدف کارایی ممکن است تحقق اهداف مربوط به اثربخشی یا بالعکس را با موانعی روبرو سازد

تحقیقی تحت عنوان «اثر تکرار شدن حسابرسی عملیاتی بر موافقت واحد مورد بررسی در زمینه کنترل‌های داخلی پیشنهادی» (بارفیلد ۱۹۷۵) انجام داد. نتایج تحقیق این فرضیه را که آیا با افزایش در تکرار حسابرسی عدم اطمینان واحد مورد بررسی نسبت به حسابرس افزایش می‌یابد یا خیر؟ رد کرد فرضیه دیگر تحقیق او این بود که میزان دفعاتی که سازمان‌های مورد بررسی نمی‌توانند طبق کنترل‌های داخلی عمل کنند با میزان دفعات حسابرسی نسبت عکس دارد. یافته‌های حاصل از آزمون این فرضیه نشان دهنده بهبود رویه‌ها در زمانی است که حسابرسی به طور مداوم انجام می‌شود. اما میزان این بهبود برای انعکاس در الگوی رفتاری سازمان‌های مطرح شده در طرح فرضیه بارفیلد بسیار کم بود.

اهداف تحقیق:

هدف اصلی: هدف پژوهشگر از این تحقیق این است که بداند نتایج حاصل از حسابرسی عملکرد چه تاثیری بر عدالت سازمانی کارکنان دستگاه‌های اجرایی دارد.

هدف فرعی: بررسی تاثیر مولفه‌های حسابرسی عملکرد بر مولفه‌های عدالت سازمانی میباشد.

هدف کاربردی: تبیین رابطه بین مولفه‌های حسابرسی عملکرد و مولفه‌های عدالت سازمانی عبارت روشن تر هدف از انجام این پژوهش بررسی تاثیر حسابرسی عملکرد بر تحقق عدالت سازمانی در بین کارکنان دستگاه‌های اجرایی استان زنجان می‌باشد تا از این طریق بتوان برای استفاده گان احتمالی از این پژوهش کمک کرد تا زمینه را برای کمک به برخی از عوامل زیر مهیا نمایند.

الف) کمک به رشد و توسعه تخصص و دانش لازم در میان حسابرسان و مدیران.

ب) کمک به شناخت صحیح مدیران از نقش و اهمیت انجام حسابرسی عملکرد در راستای اهداف سازمان.

پ) کمک به فراهم نمودن فضا و فرهنگ مناسب پاسخگویی از سوی دستگاه‌های اجرایی برای حسابرسی عملکرد.

ج) ارائه پیشنهادها احتمالی برای بهبود زمینه‌های اجرای حسابرسی عملکرد بر اساس نتایج حاصل از پژوهش.

هدف آرمانی: اگر در دستگاه اجرایی حسابرسی عملکرد صورت گیرد نتیجه حسابرسی عملکرد باعث خواهد شد که کارکنان آن دستگاه اجرایی به عدالت سازمانی دست یابند و با توجه به این که نیروی انسانی یکی از منابع مهم دستگاه‌های اجرایی به شمار می‌رود و جهت تحقق هدف آرمانی منابع نیروی انسانی حسابرسی عملکرد یکی از ضروریات می‌باشد جهت شمر ثمر بودن نتیجه حسابرسی عملکرد توصیه می‌گردد این عمل توسط ارگان و یا سازمانی صورت گیرد که تعلق خاطر به دستگاه اجرایی نداشته و استقلال رای داشته باشد.

سوالات و فرضیه‌های پژوهش:

سوال تحقیق: آیا مولفه‌های حسابرسی عملکرد در مولفه‌های عدالت سازمانی کارکنان دستگاه‌های اجرایی استان زنجان تاثیر دارد؟

فرضیه های پژوهش :

- ۱) فرضیه اول: آیا حسابرسی عملکرد (اثر بخشی) در تحقق عدالت سازمانی (رویه ای، مراوده ای، توزیعی) تاثیر دارد؟
- ۲) فرضیه دوم: آیا حسابرسی عملکرد (کارائی) در تحقق عدالت سازمانی (رویه ای، توزیعی، مراوده ای) تاثیر دارد؟
- ۳) فرضیه سوم: آیا حسابرسی عملکرد (صرفه اقتصادی) در تحقق عدالت سازمانی (توزیعی، رویه ای، مراوده ای) تاثیر دارد؟

روش جمع آوری اطلاعات:

الف) استفاده از روش دلفی برای شناخت سنجه های مشترک حسابرسی عملکرد و عدالت سازمانی.

روش دلفی: دلفی رویکرد یا روشی سیستماتیک در تحقیق برای استخراج نظرات از یک گروه از متخصصان در مورد یک موضوع یا یک سؤال است.

و یا رسیدن به اجماع گروهی از طریق یک مجموعه از چینش پرسشنامه ای با حفظ گمنامی پاسخ دهندگان، و بازخورد نظرات به اعضای گروه است (احمدی، نصیریانی، ابادری، ۱۳۸۷).

ب) استفاده از پرسشنامه:

جهت گردآوری اطلاعات از پرسشنامه ای که حاوی ۲۶ سؤال جهت سنجش فرضیه های تحقیق مورد آزمون قرار گرفته است استفاده شده. علاوه بر این ۶ سؤال متغیرهای جمعیت شناختی نیز که شامل جنسیت، وضعیت تاهل، سن، میزان تحصیلات، و سابقه کاری و پست سازمانی می باشد در نظر گرفته شده است.

ج) استفاده از نرم افزار آماری SPSS برای استخراج داده های لازم جهت رد یا اثبات فرضیه های تحقیق.

روش آزمون فرضیه ها:

روش تحقیق (تحلیل آماری آن توصیفی - استنباطی) - (و جمع آوری اطلاعات و پرسش و اهداف از نوع پیمایشی) می باشد.

جامعه آماری:

قلمرو مکانی تحقیق حاضر دستگاههای اجرایی استان زنجان می باشد

جامعه آماری پژوهش حاضر را کارکنان (کلیه کارشناسان) دستگاههای اجرایی (کلیه دستگاههای اجرایی) استان زنجان تشکیل می

دهند. که در سال ۱۳۹۳ مشغول به کار بوده اند. باتوجه به این که حجم جامعه آماری بزرگ می باشد لذا از فرمول

$$n = \left(\frac{Z_{\alpha}}{d}\right)^2 * p(1 - p)$$

استفاده شده است.

جدول توزیع فراوانی نمونه کارمندان به تفکیک جنسیت:

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
مرد	۳۰۰	۷۷,۹	۷۷,۹
زن	۸۵	۲۲,۱	۱۰۰
کل	۳۸۵	۱۰۰	

روش نمونه گیری و برآورد حجم نمونه :

برای اتخاذ تصمیم نیاز به اطلاعات در خصوص جامعه می باشد، اما کسب اطلاعات در خصوص کل جامعه پر هزینه است و بسیار وقت گیر، بدین معنی که اطلاعات مورد نیاز نمی تواند به موقع در اختیار تصمیم گیرندگان قرار گیرد. بعلاوه، در بعضی موارد جمع آوری اطلاعات از کل جامعه غیر منطقی است. (نوفستی ۱۳۷۵، ص ۲).

لذا جهت جمع آوری داده ها و اطلاعات مورد نیاز پژوهش می توان از نمونه گیری استفاده کرد. البته اگر از روش علمی آمار استنباطی استفاده شود برای نمونه گیری در پژوهش های علوم رفتاری، روشهای متداولی وجود دارند که از جمله آنها نمونه گیری تصادفی ساده، نمونه گیری تصادفی نظام یافته، نمونه گیری طبقه ای، نمونه گیری خوشه ای و نمونه گیری چند مرحله ای می باشد (آذر، ۱۳۷۹).

در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. در برآورد حجم نمونه از جامعه آماری کارمندان دستگاه های اجرایی زنجان، با توجه به بزرگ بودن حجم جامعه آماری از فرمول زیر استفاده شده است :

$$n = \left(\frac{Z_{\alpha}}{d}\right)^2 * p(1 - p)$$

که در آن :

n : حجم نمونه P : نسبت در جامعه و $q=1-pd$: حداکثر خطای برآورد نسبت جامعه می باشند.

چون اطلاع خاصی از مقدار p یعنی نسبت صفت مورد مطالعه در جامعه نداریم مقدار آن را برابر ۰/۵ فرض می کنیم که به این ترتیب ماکزیمم مقدار حجم نمونه حاصل می شود. با توجه به مقادیر

$$d = 0.05 \quad 1 - \alpha = 0.95$$

مقدار ۳۸۴ برای حجم نمونه حاصل می شود که نهایتاً ۳۸۵ پرسشنامه توزیع و جمع آوری شده است.

حجم نمونه N	خطای نسبی d	سطح اطمینان $1 - \alpha$	Z
۳۸۵	۰,۰۵	۰,۹۵	۱,۹۶

بنابر این می توان گفت چنانچه ۳۸۵ نفر از کارمندان دستگاههای اجرایی زنجان انتخاب شود با اطمینان ۹۵ درصد برآوردهای حاصل (نتایج تحقیق) حداکثر ۵ درصد با مقدار واقعی جامعه اختلاف خواهد داشت.

روش پژوهش:

در پژوهش حاضر، به منظور دستیابی به اهداف پژوهش، نقش حسابرسی عملکرد و عدالت سازمانی توصیف و تشریح شده است و داده ها بدون دستکاری گرد آوری می گردند، لذا پژوهش از نوع پژوهش های غیر آزمایشگاهی می باشد. همچنین از آنجا که پژوهش، به بررسی وضعیت موجود متغیرها با استفاده از جمع آوری از کارکنان دستگاههای اجرایی استان زنجان، اقدام شده است، در ردیف مطالعات توصیفی- پیمایشی طبقه بندی می گردد تحقیق حاضر از حیث هدف کاربردی و با توجه به موضوع، پرسش، اهداف، فرضیه ها، از نوع پیمایشی می باشد.

روش گردآوری اطلاعات:

گردآوری اطلاعات مورد نیاز پژوهش یکی از مراحل اساسی پژوهش است که طی آن محقق با مطالعه منابع مربوط به موضوع مورد پژوهش، یافته های پژوهش گذشته و کتابخانه ای مورد نیاز برای نگارش مبانی نظری و تدوین، تحلیل، آزمون فرضیه ها و پاسخگویی به پرسش اصلی پژوهشی را گردآوری می کند.

در این پژوهش ابتدا جهت به دست آوردن اطلاعات اولیه از روش کتابخانه ایو سپس از طریق گردآوری شاخص مولفه های حسابرسی عملکرد و شاخص مولفه های عدالت سازمانی اقدام به تهیه پرسشنامه شده است.

برای جمع آوری و گردآوری اطلاعات از پرسشنامه ای که حاوی 26 سؤال جهت سنجش ۳ فرضیه اصلی پژوهش علاوه بر این ۶ سؤال متغیرهای جمعیت شناختی نیز که شامل جنس، وضعیت تاهل، رشته، سن و سابقه کار و پست سازمانی می باشد هر کدام با یک سؤال اندازه گیری شده است.

روش تحلیل داده ها:

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش آمار توصیفی (جدول های فراوانی، نمودارها، میانگین، مد، واریانس و انحراف معیار) و روش آمار استنباطی (آزمون T تک گروهی، آزمون فریدمن، آزمون T مستقل و آنالیز واریانس یک طرفه و آزمون آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی پرسشنامه ها) استفاده شده است.

قابلیت اعتماد یا پایایی پژوهش ۱:

جهت تعیین پایایی پرسشنامه این پژوهش از ضریب آلفای کرون باخ استفاده گردید که مقدار محاسبه شده آن به شرح جدول ذیل می باشد که با توجه به ضریب محاسبه شده می توان گفت که پرسشنامه طراحی شده از پایایی و ثبات لازم برخوردار است.

هرچه مقدار آلفا به یک نزدیکتر باشد نشان از پایایی بیشتر پرسش نامه دارد. اگر مقدار آلفا بیشتر از ۰,۷ باشد پایایی خوب و اگر بین ۰,۵ تا ۰,۷ باشد پایایی متوسط و اگر کمتر از ۰,۵ باشد پرسش نامه فاقد پایایی لازم است.

جدول آزمون قابلیت اعتماد (پایایی) متغیرهای پژوهش:

ابعاد پرسش نامه	تعداد پرسش ها	شماره پرسش ها	ضریب آلفای کرون باخ
اثر بخشی رویه ای	۶	۱ الی ۶	۰,۷۹۳
اثر بخشی مرادده ای	۳	۷ الی ۹	۰,۸۲۱
اثر بخشی توزیعی	۲	۱۰ و ۱۱	۰,۸۰۳
کارائی رویه ای	۳	۱۲ الی ۱۴	۰,۷۸۶
کارائی توزیعی	۳	۱۵، ۱۸ و ۲۰	۰,۸۴۶
کارائی مرادده ای	۳	۱۶، ۱۷ و ۱۹	۰,۸۱۶
صرفه اقتصادی توزیعی	۲	۲۱ و ۲۶	۰,۷۹۷
صرفه اقتصادی رویه ای	۲	۲۲ و ۲۳	۰,۸۱۹
صرفه اقتصادی مرادده ای	۲	۲۴ و ۲۵	۰,۸۶۴
کل پرسشنامه	۲۶	۱ تا ۲۶	۰,۸۳۷

ضریب آلفای کرون باخ کل برابر ۰,۸۳۷ بدست آمده است و از آنجایی که در این پژوهش مقدار ضریب آلفای کرون باخ کل برابر (۰,۸۳۷) بزرگتر از (۰,۷) است، آزمون از پایایی قابل قبولی برخوردار است.

توصیف و تحلیل ویژگی های فردی و جمعیت شناختی

در این بخش با استفاده از جداول توزیع فراوانی، نمودارهای آماری و محاسبه توصیف کننده های عددی از جمله شاخصهای مرکزی (میانگین و مد) و شاخصهای پراکندگی (انحراف معیار) نمونه مورد مطالعه مورد توصیف قرار گرفته است.

جدول شماره (۴-۱) توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه را به تفکیک جنسیت نشان می دهد همانطوری که ملاحظه می شود از بین ۳۸۵ نفر کارمند انتخاب شده ۳۰۰ نفر یعنی ۷۷,۹ درصد مرد و بقیه زن بوده اند.

جدول ۴-۱- توزیع فراوانی نمونه کارمندان به تفکیک جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
مرد	۳۰۰	۷۷,۹	۷۷,۹
زن	۸۵	۲۲,۱	۱۰۰
کل	۳۸۵	۱۰۰	

خلاصه وضعیت سن پاسخ دهندگان به پرسشنامه براساس جدول (۲-۴) می باشد همانطوری که ملاحظه می شود بیشترین درصد مربوط به گروه سنی ۴۰-۳۰ سال با میزان ۵۰,۴ درصد می باشد.

جدول ۴-۲- توزیع فراوانی نمونه بر حسب سن

سن	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
کمتر از ۳۰ سال	۴۶	۱۱,۹	۱۱,۹
۳۰-۴۰	۱۹۴	۵۰,۴	۶۲,۳
بالای ۴۰ سال	۱۴۵	۳۷,۷	۱۰۰
کل	۳۸۵	۱۰۰	

خلاصه وضعیت میزان تحصیلات پاسخ دهندگان به پرسشنامه براساس جدول (۳-۴) می باشد. همانطوری که ملاحظه می شود بیشترین درصد مربوط به سطح تحصیلات لیسانس با میزان ۵۳,۵ درصد می باشد.

جدول ۴-۳- توزیع فراوانی نمونه بر حسب میزان تحصیلات

میزان تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
دیپلم	۱۵	۳,۹	۳,۹
فوق دیپلم	۲۸	۷,۳	۱۱,۲

۶۴,۷	۵۳,۵	۲۰۶	لیسانس
۱۰۰	۳۵,۳	۱۳۶	فوق لیسانس و بالاتر
	۱۰۰	۳۸۵	کل

خلاصه وضعیت میزان سابقه کاری پاسخ دهندگان به پرسشنامه براساس جدول (۴-۴) می باشد. همانطوری که ملاحظه می شود بیشترین درصد مربوط به سابقه کاری بیشتر از ۲۰ سال با میزان ۲۶,۲ درصد می باشد.

جدول ۴-۴- توزیع فراوانی نمونه بر حسب سابقه کاری

درصد فراوانی تجمعی	درصد فراوانی	فراوانی	سابقه کاری
۹,۹	۹,۹	۳۸	کمتر از ۵ سال
۳۲,۵	۲۲,۶	۸۷	۵ تا ۱۰ سال
۵۰,۶	۱۸,۲	۷۰	۱۱ تا ۱۵ سال
۷۳,۸	۲۳,۱	۸۹	۱۶ تا ۲۰ سال
۱۰۰	۲۶,۲	۱۰۱	بیشتر از ۲۰ سال
	۱۰۰	۳۸۵	کل

خلاصه وضعیت پست سازمانی پاسخ دهندگان به پرسشنامه براساس جدول (۵-۴) می باشد. همانطوری که ملاحظه می شود بیشترین درصد مربوط به پست سازمانی مالی با میزان ۶۶,۸ درصد می باشد.

جدول ۵-۴- توزیع فراوانی نمونه بر حسب رده سازمانی

درصد فراوانی تجمعی	درصد فراوانی	فراوانی	پست سازمانی
۳,۹	۳,۹	۱۵	معاونت مالی
۶,۸	۲,۹	۱۱	معاونت پشتیبانی

۷۳,۵	۶۶,۸	۲۵۷	کارشناس مالی
۱۰۰	۲۶,۵	۱۰۲	کارشناس غیر مالی
	۱۰۰	۳۸۵	کل

شاخص های توصیفی سوالات تحقیق در نمونه مورد مطالعه

در این بخش به تفکیک هر سؤال در هر نمونه جداولی رسم شده که در این جداول فراوانی، میانگین و انحراف معیار برای هر سؤال و سرانجام برای هر فرضیه ثبت شده است.

تحلیل توصیفی متغیر اول:

جدول ۴-۶- شاخص های توصیفی و توزیع فراوانی پاسخ سوالات مربوط به متغیر اول

اثر بخشی عدالت رویه ای									
گزینه ها سوالات	فراوانی پاسخها					فراوانی کل	میانگین مشاهده شده	مد مشاهده شده	انحراف معیار مشاهده شده
	کاملاً مخالف (۱)	مخالف (۲)	نظری ندارم (۳)	موافق (۴)	کاملاً موافق (۵)				
۱	۷	۶۱	۵۹	۱۹۲	۶۶	۳۸۵	۳,۶۴۶۸	۴	۰,۹۹
۲	۸	۹۰	۷۴	۱۴۶	۶۷	۳۸۵	۳,۴۵۱۹	۴	۱,۰۹
۳	۲	۳۲	۷۳	۲۰۰	۷۸	۳۸۵	۳,۸۳۱۲	۴	۰,۸۶
۴	۶	۵۴	۸۲	۱۸۰	۶۳	۳۸۵	۳,۶۲۳۴	۴	۰,۹۶
۵	۱۵	۵۴	۸۳	۱۶۹	۶۴	۳۸۵	۳,۵۵۳۲	۴	۱,۰۴
۶	۷	۵۷	۸۷	۱۷۳	۶۱	۳۸۵	۳,۵۸۱۸	۴	۰,۹۸

کل	۴۵	۳۴۸	۴۵۸	۱۰۶۰	۳۹۹	۲۳۱۰	۳,۶۱۴۷	۴	۰,۰۳۷۴
درصد	۲	۱۵	۲۰	۴۶	۱۷	۱۰۰			

جدول فوق نشانگر اطلاعات توصیفی مربوط به متغیر اول (اثر بخشی عدالت رویه ای) می باشد که در آن فراوانی تعداد افرادی که در سئوالات مرتبط با متغیر مذکور، گزینه های مربوط به هر سؤال را انتخاب نموده اند نشان می دهد در این جدول سئوالات ۱ الی ۶ پرسشنامه که مرتبط با متغیر اول می باشند مورد توصیف قرار گرفته است. همانطوری که ملاحظه می شود، میانگین عملی (مشاهده شده) تمام سئوالات و همچنین میانگین کل سئوالات متغیر اول (۳,۶۱۴۷) از میانگین نظری یعنی مقدار ۳ بیشتر بوده و این دلالت بر این موضوع دارد که پاسخ دهندگان در پاسخ به سئوالات پرسشنامه گزینه های موافق را بیشتر انتخاب نموده اند یعنی فراوانی گزینه های موافق نسبت به گزینه های مخالف بیشتر است. همچنین بیشترین پاسخ مربوط به گزینه موافق با میزان ۴۶ درصد می باشد.

تحلیل توصیفی متغیر دوم

جدول ۴-۷- شاخص های توصیفی و توزیع فراوانی پاسخ سئوالات مربوط به متغیر دوم

اثر بخشی عدالت مراوده ای									
گزینه ها سئوالات	فراوانی پاسخها					فراوانی کل	میانگین مشاهده شده	مد مشاهده شده	انحراف معیار مشاهده شده
	کاملاً مخالف (۱)	مخالف (۲)	نظری ندارم (۳)	موافق (۴)	کاملاً موافق (۵)				
۷	۹	۴۲	۴۹	۱۹۳	۹۲	۳۸۵	۳,۸۲۳۴	۴	۰,۹۹
۸	۱۰	۵۹	۸۸	۱۶۵	۶۳	۳۸۵	۳,۵۵۰۶	۴	۱,۰۱
۹	۱۰	۴۵	۱۰۳	۱۵۵	۷۲	۳۸۵	۳,۶۰۷۸	۴	۱,۰۰
کل	۲۹	۱۴۶	۲۴۰	۵۱۳	۲۲۷	۱۱۵۵	۳,۶۶۰۶	۴	۰,۸۵۴۰
درصد	۳	۱۲	۲۱	۴۴	۲۰	۱۰۰			

جدول فوق نشانگر اطلاعات توصیفی مربوط به متغیر دوم (اثر بخشی عدالت مراوده ای) می باشد که در آن فراوانی تعداد افرادی که در سئوالات مرتبط با متغیر مذکور، گزینه های مربوط به هر سئوال را انتخاب نموده اند نشان می دهد در این جدول سئوالات ۷ الی ۹ پرسشنامه که مرتبط با متغیر دوم می باشند مورد توصیف قرار گرفته است. همانطوری که ملاحظه می شود، میانگین عملی (مشاهده شده) تمام سئوالات و همچنین میانگین کل سئوالات متغیر دوم (۳,۶۶۰۶) از میانگین نظری یعنی مقدار ۳ بیشتر بوده و این دلالت بر این موضوع دارد که پاسخ دهندگان در پاسخ به سئوالات پرسشنامه گزینه های موافق را بیشتر انتخاب نموده اند یعنی فراوانی گزینه های موافق نسبت به گزینه های مخالف بیشتر است. همچنین بیشترین پاسخ مربوط به گزینه موافق با میزان ۴۴ درصد می باشد.

تحلیل توصیفی متغیر سوم:

جدول ۴-۸- شاخص های توصیفی و توزیع فراوانی پاسخ سئوالات مربوط به متغیر سوم

اثر بخشی عدالت توزیعی									
گزینه ها سئوالات	فراوانی پاسخها					فراوانی کل	میانگین مشاهده شده	مد مشاهده شده	انحراف معیار مشاهده شده
	کاملاً مخالف (۱)	مخالف (۲)	نظری ندارم (۳)	موافق (۴)	کاملاً موافق (۵)				
۱۰	۱۷	۸۲	۱۰۸	۱۱۴	۶۴	۳۸۵	۳,۳۲۷۳	۴	۱,۱۱
۱۱	۱۲	۴۴	۸۵	۱۶۷	۷۷	۳۸۵	۳,۶۵۷۱	۴	۱,۰۲
کل	۲۹	۱۲۶	۱۹۳	۲۸۱	۱۴۱	۷۷۰	۳,۴۹۲۲	۴	۰,۹۵۹۴
درصد	۴	۱۶	۲۵	۳۷	۱۸	۱۰۰			

جدول فوق نشانگر اطلاعات توصیفی مربوط به متغیر سوم (اثر بخشی عدالت توزیعی) می باشد که در آن فراوانی تعداد افرادی که در سئوالات مرتبط با فرضیه مذکور، گزینه های مربوط به هر سئوال را انتخاب نموده اند نشان می دهد در این جدول سئوالات ۱۰ الی ۱۱ پرسشنامه که مرتبط با متغیر سوم می باشند مورد توصیف قرار گرفته است. همانطوری که ملاحظه می شود، میانگین عملی

(مشاهده شده) تمام سئوالات و همچنین میانگین کل سئوالات متغیر سوم (۳,۴۹۲۲) از میانگین نظری یعنی مقدار ۳ بیشتر بوده و این دلالت بر این موضوع دارد که پاسخ دهندگان در پاسخ به سئوالات پرسشنامه گزینه های موافق را بیشتر انتخاب نموده اند یعنی فراوانی گزینه های موافق نسبت به گزینه های مخالف بیشتر است. همچنین بیشترین پاسخ مربوط به گزینه موافق با میزان ۳۷ درصد می باشد.

تحلیل توصیفی متغیر چهارم:

جدول ۴-۹- شاخص های توصیفی و توزیع فراوانی پاسخ سئوالات مربوط به متغیر چهارم

کارایی عدالت رویه ای									
گزینه ها سئوالات	فراوانی پاسخها					فراوانی کل	میانگین مشاهده شده	مد مشاه ده شده	انحراف معیار مشاهده شده
	کاملاً مخالف (۱)	مخال ف (۲)	نظری ندارم (۳)	موافق (۴)	کاملاً موافق (۵)				
۱۲	۲۱	۶۷	۸۴	۱۶۵	۴۸	۳۸۵	۳,۳۹۴۸	۴	۱,۰۸
۱۳	۱۰	۵۱	۸۷	۱۷۹	۵۸	۳۸۵	۳,۵۸۱۸	۴	۰,۹۸
۱۴	۴	۳۳	۵۴	۲۳۶	۵۸	۳۸۵	۳,۸۰۷۸	۴	۰,۸۳
کل	۳۵	۱۵۱	۲۲۵	۵۸۰	۱۶۴	۱۱۵۵	۳,۵۹۴۸	۴	۰,۷۴۷۵
درصد	۳	۱۳	۲۰	۵۰	۱۴	۱۰۰			

جدول فوق نشانگر اطلاعات توصیفی مربوط به متغیر چهارم (کارایی عدالت رویه ای) می باشد که در آن فراوانی تعداد افرادی که در سئوالات مرتبط با فرضیه مذکور، گزینه های مربوط به هر سؤال را انتخاب نموده اند نشان می دهد در این جدول سئوالات ۱۲ الی ۱۴ پرسشنامه که مرتبط با متغیر چهارم می باشند مورد توصیف قرار گرفته است. همانطوری که ملاحظه می شود، میانگین عملی (مشاهده شده) تمام سئوالات و همچنین میانگین کل سئوالات متغیر چهارم (۳,۵۹۴۸) از میانگین نظری یعنی مقدار ۳ بیشتر بوده و این دلالت بر این موضوع دارد که پاسخ دهندگان در پاسخ به سئوالات پرسشنامه گزینه های موافق را بیشتر انتخاب نموده

اند یعنی فراوانی گزینه های موافق نسبت به گزینه های مخالف بیشتر است. همچنین بیشترین پاسخ مربوط به گزینه موافق با میزان ۵۰ درصد می باشد.

تحلیل توصیفی متغیر پنجم:

جدول ۴-۱۰- شاخص های توصیفی و توزیع فراوانی پاسخ سئوالات مربوط به متغیر پنجم

کارائی عدالت توزیعی									
گزینه ها	فراوانی پاسخها					فراوانی کل	میانگین مشاهده شده	مد مشاهده شده	انحراف معیار مشاهده شده
	کاملاً مخالف (۱)	مخالف (۲)	نظری ندارم (۳)	موافق (۴)	کاملاً موافق (۵)				
سئوالات	۱۵	۳۴	۵۲	۱۷۲	۱۱۷	۳۸۵	۳,۹۱۴۳	۴	۱,۰۱
	۱۸	۱۴	۷۲	۲۱۱	۸۴	۳۸۵	۳,۹۲۷۳	۴	۰,۸۰
	۲۰	۵۸	۳۹	۱۹۷	۷۸	۳۸۵	۳,۶۹۸۷	۴	۱,۰۵
کل	۲۷	۱۰۶	۱۶۳	۵۸۰	۲۷۹	۱۱۵۵	۳,۸۴۶۸	۴	۰,۷۰۷۸
درصد	۳	۹	۱۴	۵۰	۲۴	۱۰۰			

جدول فوق نشانگر اطلاعات توصیفی مربوط به متغیر پنجم (کارائی عدالت توزیعی) می باشد که در آن فراوانی تعداد افرادی که در سئوالات مرتبط با فرضیه مذکور، گزینه های مربوط به هر سؤال را انتخاب نموده اند نشان می دهد در این جدول سئوالات ۱۵، ۱۸ و ۲۰ پرسشنامه که مرتبط با متغیر پنجم می باشند مورد توصیف قرار گرفته است. همانطوری که ملاحظه می شود، میانگین عملی (مشاهده شده) تمام سئوالات و همچنین میانگین کل سئوالات متغیر پنجم (۳,۸۴۶۸) از میانگین نظری یعنی مقدار ۳ بیشتر بوده و این دلالت بر این موضوع دارد که پاسخ دهندگان در پاسخ به سئوالات پرسشنامه گزینه های موافق را بیشتر انتخاب نموده اند یعنی فراوانی گزینه های موافق نسبت به گزینه های مخالف بیشتر است. همچنین بیشترین پاسخ مربوط به گزینه موافق با میزان ۵۰ درصد می باشد.

تحلیل توصیفی متغیر ششم:

جدول ۴-۱۱- شاخص های توصیفی و توزیع فراوانی پاسخ سئوالات مربوط به متغیر ششم

کارایی عدالت مراوده ای									
گزینه ها سئوالات	فراوانی پاسخها					فراوانی کل	میانگین مشاهده شده	مد مشاهده شده	انحراف مشاهده شده
	کاملاً مخالف (۱)	مخالف (۲)	نظری ندارم (۳)	موافق (۴)	کاملاً موافق (۵)				
۱۶	۶	۱۱	۷۶	۱۶۲	۱۳۰	۳۸۵	۴,۰۳۶۴	۴	۰,۸۸
۱۷	۱۳	۲۵	۶۴	۱۶۰	۱۲۳	۳۸۵	۳,۹۲۲۱	۴	۱,۰۲
۱۹	۱۰	۵۴	۷۵	۱۵۶	۹۰	۳۸۵	۳,۶۸۰۵	۴	۱,۰۶
کل	۲۹	۹۰	۲۱۵	۴۷۸	۳۴۳	۱۱۵۵	۳,۸۷۹۷	۴	۰,۷۶۳۱
درصد	۳	۸	۱۸	۴۱	۳۰	۱۰۰			

جدول فوق نشانگر اطلاعات توصیفی مربوط به متغیر ششم (کارایی عدالت مراوده ای) می باشد که در آن فراوانی تعداد افرادی که در سئوالات مرتبط با فرضیه مذکور، گزینه های مربوط به هر سؤال را انتخاب نموده اند نشان می دهد در این جدول سئوالات ۱۶، ۱۷ و ۱۹ پرسشنامه که مرتبط با متغیر ششم می باشند مورد توصیف قرار گرفته است. همانطوری که ملاحظه می شود، میانگین عملی (مشاهده شده) تمام سئوالات و همچنین میانگین کل سئوالات متغیر ششم (۳,۸۷۹۷) از میانگین نظری یعنی مقدار ۳ بیشتر بوده و این دلالت بر این موضوع دارد که پاسخ دهندگان در پاسخ به سئوالات پرسشنامه گزینه های موافق را بیشتر انتخاب نموده اند یعنی فراوانی گزینه های موافق نسبت به گزینه های مخالف بیشتر است. همچنین بیشترین پاسخ مربوط به گزینه موافق با میزان ۴۱ درصد می باشد.

تحلیل توصیفی متغیر هفتم:

جدول ۴-۱۲- شاخص های توصیفی و توزیع فراوانی پاسخ سئوالات مربوط به متغیر هفتم

صرفه اقتصادی عدالت توزیعی								
گزینه ها	فراوانی پاسخها				فراوانی	میانگین	مد	انحراف

سئالات	کاملاً مخالف (۱)	مخالف (۲)	نظری ندارم (۳)	موافق (۴)	کاملاً موافق (۵)	کل	مشاهده شده	مشاهده شده	معیار مشاهده شده
۲۱	۶	۷۱	۶۴	۱۸۱	۶۳	۳۸۵	۳,۵۸۱۸	۴	۱,۰۱۷
۲۶	۱۵	۵۴	۸۳	۱۶۹	۶۴	۳۸۵	۳,۵۵۳۲	۴	۱,۰۴
کل	۲۱	۱۲۵	۱۴۷	۳۵۰	۱۲۷	۷۷۰	۳,۵۶۷۵	۴	۰,۸۲۰۸
درصد	۳	۱۶	۱۹	۴۵	۱۷	۱۰۰			

جدول فوق نشانگر اطلاعات توصیفی مربوط به متغیر هفتم (صرفه اقتصادی عدالت توزیعی) می باشد که در آن فراوانی تعداد افرادی که در سئالات مرتبط با متغیر مذکور، گزینه های مربوط به هر سوال را انتخاب نموده اند نشان می دهد در این جدول سئالات ۲۱ و ۲۶ پرسشنامه که مرتبط با متغیر هفتم می باشند مورد توصیف قرار گرفته است. همانطوری که ملاحظه می شود، میانگین عملی (مشاهده شده) تمام سئالات و همچنین میانگین کل سئالات متغیر هفتم (۳,۵۶۷۵) از میانگین نظری یعنی مقدار ۳ بیشتر بوده و این دلالت بر این موضوع دارد که پاسخ دهندگان در پاسخ به سئالات پرسشنامه گزینه های موافق را بیشتر انتخاب نموده اند یعنی فراوانی گزینه های موافق نسبت به گزینه های مخالف بیشتر است. همچنین بیشترین پاسخ مربوط به گزینه موافق با میزان ۴۵ درصد می باشد.

تحلیل توصیفی متغیر هشتم:

جدول ۴-۱۳- شاخص های توصیفی و توزیع فراوانی پاسخ سئالات مربوط به متغیر هشتم

صرفه اقتصادی عدالت رویه ای									
گزینه ها سئالات	فراوانی پاسخها					فراوانی کل	میانگین مشاهده شده	مد مشاهده شده	انحراف معیار مشاهده شده
	کاملاً مخالف (۱)	مخالف (۲)	نظری ندارم (۳)	موافق (۴)	کاملاً موافق (۵)				
۲۲	۱۱	۹۲	۹۲	۱۱۶	۷۴	۳۸۵	۳,۳۸۹۶	۴	۱,۱۲

۲۳	۱۲	۳۳	۴۳	۱۶۱	۱۳۶	۳۸۵	۳,۹۷۶۶	۴	۱,۰۴
کل	۲۳	۱۲۵	۱۳۵	۲۷۷	۲۱۰	۷۷۰	۳,۶۸۳۱	۴	۰,۹۲۹۶
درصد	۳	۱۶	۱۸	۳۶	۲۷	۱۰۰			

جدول فوق نشانگر اطلاعات توصیفی مربوط به متغیر هشتم (صرفه اقتصادی عدالت رویه ای) می باشد که در آن فراوانی تعداد افرادی که در سئوالات مرتبط با متغیر مذکور، گزینه های مربوط به هر سؤال را انتخاب نموده اند نشان می دهد در این جدول سئوالات ۲۲ و ۲۳ پرسشنامه که مرتبط با متغیر هشتم می باشند مورد توصیف قرار گرفته است. همانطوری که ملاحظه می شود، میانگین عملی (مشاهده شده) تمام سئوالات و همچنین میانگین کل سئوالات متغیر هشتم (۳,۶۸۳۱) از میانگین نظری یعنی مقدار ۳ بیشتر بوده و این دلالت بر این موضوع دارد که پاسخ دهندگان در پاسخ به سئوالات پرسشنامه گزینه های موافق را بیشتر انتخاب نموده اند یعنی فراوانی گزینه های موافق نسبت به گزینه های مخالف بیشتر است. همچنین بیشترین پاسخ مربوط به گزینه موافق با میزان ۳۶ درصد می باشد.

تحلیل توصیفی متغیر نهم:

جدول ۴-۱۴- شاخص های توصیفی و توزیع فراوانی پاسخ سئوالات مربوط به متغیر نهم

صرفه اقتصادی عدالت مرادده ای									
گزینه ها سئوالات	فراوانی پاسخها					فراوانی کل	میانگین مشاهده شده	مد مشاهده شده	انحراف معیار مشاهده شده
	کاملاً مخالف (۱)	مخالف (۲)	نظری ندارم (۳)	موافق (۴)	کاملاً موافق (۵)				
۲۴	۶	۲۵	۶۰	۱۸۶	۱۰۸	۳۸۵	۳,۹۴۸۱	۴	۰,۹۱
۲۵	۱۶	۸	۳۷	۱۸۳	۱۴۱	۳۸۵	۴,۱۰۳۹	۴	۰,۹۵
کل	۲۲	۳۳	۹۷	۳۶۹	۲۴۹	۷۷۰	۴,۰۲۶۰	۴	۰,۸۴۹۶
درصد	۳	۴	۱۳	۴۸	۳۲	۱۰۰			

جدول فوق نشانگر اطلاعات توصیفی مربوط به متغیر نهم (صرفه اقتصادی عدالت مرادده ای) می باشد که در آن فراوانی تعداد افرادی که در سئوالات مرتبط با متغیر مذکور، گزینه های مربوط به هر سؤال را انتخاب نموده اند نشان می دهد در این جدول

سئوالات ۲۴ و ۲۵ پرسشنامه که مرتبط با متغیرنهم می باشند مورد توصیف قرار گرفته است. همانطوری که ملاحظه می شود، میانگین عملی (مشاهده شده) تمام سئوالات و همچنین میانگین کل سئوالات متغیرنهم (۴,۰۲۶۰) از میانگین نظری یعنی مقدار ۳ بیشتر بوده و این دلالت بر این موضوع دارد که پاسخ دهندگان در پاسخ به سئوالات پرسشنامه گزینه های موافق را بیشتر انتخاب نموده اند یعنی فراوانی گزینه های موافق نسبت به گزینه های مخالف بیشتر است. همچنین بیشترین پاسخ مربوط به گزینه موافق با میزان ۴۸ درصد می باشد.

آزمون فرضیه ها و نتایج تحقیق:

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

فرضیه های مربوط به مقایسه میانگین عملی و نظری را می توان به صورت زیر نوشت:

میانگین کوچکتر یا برابر عدد ۳ است. (اثر بخشی در عدالت (رویه ای، مراوده ای، توزیعی) تاثیر مثبت ندارد

میانگین بزرگتر از عدد ۳ است. (اثر بخشی در عدالت (رویه ای، مراوده ای، توزیعی) تاثیر مثبت دارد

یا:

$$\begin{cases} H_0: \mu = 3 \\ H_1: \mu > 3 \end{cases}$$

نتایج محاسبات در جدول زیر ثبت شده است:

جدول نتایج محاسبات آزمون فرضیه اول:

متغیر	تعداد نمونه n	میانگین نمونه \bar{x}	انحراف معیار نمونه s	مقدار آماره آزمون t	درجه آزادی d.f	Sig	نتیجه آزمون
اثر بخشی - رویه ای	۳۸۵	۳,۶۱۴۷	۰,۷۳۴۰	۱۶,۴۳	۳۸۴	۰,۰۰۰	رد فرض صفر
اثر بخشی - مراوده ای	۳۸۵	۳,۶۶۰۶	۰,۸۵۴۰	۱۵,۱۷	۳۸۴	۰,۰۰۰	رد فرض صفر
اثر بخشی - توزیعی	۳۸۵	۳,۴۹۲۲	۰,۹۵۹۴	۱۰,۰۶	۳۸۴	۰,۰۰۰	رد فرض صفر

با توجه به مقادیر جدول فوق بخصوص مقدار Sig که کمتر از ۵ درصد است، فرض صفر در سطح معناداری ۵ درصد رد می شود. یعنی میانگین نمونه اختلاف معناداری با مقدار ۳ (میانگین نظری) دارد. و چون میانگین نمونه در هر سه متغیر از ۳ بزرگتر است پس فرض بزرگتر بودن میانگین نمونه از میانگین نظری پذیرفته می شود. یعنی اثر بخشی در عدالت (رویه ای، مراده ای، توزیعی) تاثیر مثبت دارد.

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

فرضیه های مربوط به مقایسه میانگین عملی و نظری را می توان به صورت زیر نوشت :

میانگین کوچکتر یا برابر عدد ۳ است. کارائی در عدالت (رویه ای، توزیعی، مراده ای) تاثیر مثبت ندارد.

میانگین بزرگتر از عدد ۳ است. کارائی در عدالت (رویه ای، توزیعی، مراده ای) تاثیر مثبت دارد.

$$\begin{cases} H_0: \mu = 3 \\ H_1: \mu > 3 \end{cases} \quad \text{یا:}$$

نتایج محاسبات در جدول زیر ثبت شده است :

جدول نتایج محاسبات آزمون فرضیه دوم:

نتیجه آزمون	Sig	درجه آزادی d.f	مقدار آماره آزمون t	انحراف معیار نمونه s	میانگین نمونه \bar{x}	تعداد نمونه n	متغیر
رد فرض صفر	۰,۰۰۰	۳۸۴	۱۵,۶۱	۰,۷۴۷۵	۳,۵۹۴۸	۳۸۵	کارائی - رویه ای
رد فرض صفر	۰,۰۰۰	۳۸۴	۲۳,۴۷	۰,۷۰۷۸	۳,۸۴۶۸	۳۸۵	کارائی - توزیعی
رد فرض صفر	۰,۰۰۰	۳۸۴	۲۲,۶۱	۰,۷۶۳۱	۳,۸۷۹۷	۳۸۵	کارائی - مرواده ای

با توجه به مقادیر جدول فوق بخصوص مقدار Sig که کمتر از ۵ درصد است، فرض صفر در سطح معناداری ۵ درصد رد می شود. یعنی میانگین نمونه اختلاف معناداری با مقدار ۳ (میانگین نظری) دارد. و چون میانگین نمونه در هر سه متغیر از ۳ بزرگتر است پس فرض بزرگتر بودن میانگین نمونه از میانگین نظری پذیرفته می شود. یعنی کارائی در عدالت (رویه ای، توزیعی، مراده ای) تاثیر مثبت دارد.

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

فرضیه های مربوط به مقایسه میانگین عملی و نظری را می توان به صورت زیر نوشت:

میانگین کوچکتر یا برابر عدد ۳ است. صرفه اقتصادی در عدالت (توزیعی، رویه ای، مراوده ای) تاثیر مثبت ندارد.

میانگین بزرگتر از عدد ۳ است. صرفه اقتصادی در عدالت (توزیعی، رویه ای، مراوده ای) تاثیر مثبت دارد.

$$\begin{cases} H_0: \mu = 3 \\ H_1: \mu > 3 \end{cases} \quad \text{یا:}$$

نتایج محاسبات در جدول زیر ثبت شده است:

جدول نتایج محاسبات آزمون فرضیه سوم:

نتیجه آزمون	Sig	درجه آزادی d.f	مقدار آماره آزمون t	انحراف معیار نمونه s	میانگین نمونه \bar{x}	تعداد نمونه n	متغیر
رد فرض صفر	۰,۰۰۰	۳۸۴	۱۳,۵۶	۰,۸۲۰۸	۳,۵۶۷۵	۳۸۵	صرفه اقتصادی- توزیعی
رد فرض صفر	۰,۰۰۰	۳۸۴	۱۴,۴۱	۰,۹۲۹۶	۳,۶۸۳۱	۳۸۵	صرفه اقتصادی- رویه ای
رد فرض صفر	۰,۰۰۰	۳۸۴	۲۳,۶۹	۰,۸۴۹۶	۴,۰۲۶۰	۳۸۵	صرفه اقتصادی- مراوده ای

با توجه به مقادیر جدول فوق بخصوص مقدار Sig که کمتر از ۵ درصد است، فرض صفر در سطح معناداری ۵ درصد رد می شود. یعنی میانگین نمونه اختلاف معناداری با مقدار ۳ (میانگین نظری) دارد. و چون میانگین نمونه در هر سه متغیر از ۳ بزرگتر است پس فرض بزرگتر بودن میانگین نمونه از میانگین نظری پذیرفته می شود. یعنی صرفه اقتصادی در عدالت (توزیعی، رویه ای، مراوده ای) تاثیر مثبت دارد.

رتبه بندی متغیرها با استفاده از آزمون فریدمن:

رتبه بندی متغیرها برای بررسی یکسان بودن اولویت بندی با استفاده از آزمون فریدمن انجام شد تا مشخص گردد کدام یک از متغیرها بیشترین تاثیر را نسبت به سایر متغیرها دارد در نتیجه مشخص گردید بین عوامل از نظر تاثیر گذاری تفاوت معناداری وجود دارد یعنی متغیر صرفه اقتصادی مراوده ای دارای اهمیت بیشتری نسبت به سایر متغیرها است.

یافته ها و نتیجه گیری پژوهش:

۱- در اثبات این فرضیه (فرضیه اول) که حسابرسی عملکرد اثر بخشی در عدالت سازمانی (رویه ای، مرادده ای، توزیعی) تاثیر مثبت دارد. فرضیه های مربوط به مقایسه میانگین عملی و نظری را می توان به صورت زیر نوشت:

با توجه به اینکه فرض صفر در سطح معناداری ۵ درصد رد می شود. یعنی میانگین نمونه اختلاف معناداری با مقدار ۳ (میانگین نظری) دارد. و چون میانگین نمونه در هر سه متغیر از ۳ بزرگتر است پس فرض بزرگتر بودن میانگین نمونه از میانگین نظری پذیرفته می شود. یعنی حسابرسی عملکرد (اثر بخشی) در عدالت سازمانی (رویه ای، مرادده ای، توزیعی) تاثیر مثبت دارد و با تأیید این فرضیه می توان نتیجه گرفت که مدیران عالی جهت دستیابی به نتایج رضایت بخش و اهداف سازمانی، قبل از هر گونه تصمیم گیری شغلی به کلیه دغدغه های کارکنان اهمیت داده. و به منظور گرفتن تصمیم های مرتبط با شغل، اطلاعات کامل و دقیقی را جمع آوری کرده. تصمیمات شغلی خود را به صورت شفاف به کارکنان بیان نموده و طوری برنامه ریزی 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 کنند.

۲- در اثبات این فرضیه (فرضیه دوم) که حسابرسی عملکرد (کارائی) در عدالت سازمانی (رویه ای، توزیعی، مرادده ای) تاثیر مثبت دارد.

فرضیه های مربوط به مقایسه میانگین عملی و نظری را می توان به صورت زیر نوشت :

با توجه به اینکه فرض صفر در سطح معناداری ۵ درصد رد می شود. یعنی میانگین نمونه اختلاف معناداری با مقدار ۳ (میانگین نظری) دارد. و چون میانگین نمونه در هر سه متغیر از ۳ بزرگتر است پس فرض بزرگتر بودن میانگین نمونه از میانگین نظری پذیرفته می شود. یعنی حسابرسی عملکرد (کارائی) در عدالت سازمانی (رویه ای، توزیعی، مرادده ای) تاثیر مثبت دارد و با تأیید این فرضیه می توان 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.

۳- در اثبات این فرضیه (فرضیه سوم) که حسابرسی عملکرد (صرفه اقتصادی) در عدالت سازمانی (توزیعی، رویه ای، مرادده ای) تاثیر مثبت دارد.

فرضیه های مربوط به مقایسه میانگین عملی و نظری را می توان به صورت زیر نوشت :

با توجه به اینکه فرض صفر در سطح معناداری ۵ درصد رد می شود. یعنی میانگین نمونه اختلاف معناداری با مقدار ۳ (میانگین نظری) دارد. و چون میانگین نمونه در هر سه متغیر از ۳ بزرگتر است پس فرض بزرگتر بودن میانگین نمونه از میانگین نظری پذیرفته می شود. یعنی حسابرسی عملکرد (صرفه اقتصادی) در عدالت سازمانی (توزیعی، رویه ای، مرادده ای) تاثیر مثبت و با تأیید این

فرضیه می‌توان نتیجه گرفت که مدیران عالی جهت افزایش صرفه اقتصادی عوامل بازدارنده اهداف سازمانی را شناسایی نمایند، در منابع انسانی و مادی سازمان صرفه جویی، از تعارض منفی در سازمان جلوگیری و استرس سازمانی را کاهش دهند.

در نهایت می‌توان نتیجه گرفت که در این پژوهش تاثیر مثبت متغیر مستقل (حسابرسی عملکرد) بر متغیر وابسته (عدالت سازمانی) مورد تأیید قرار گرفته است.

نتیجه کلی فرضیه های فوق:

بنابر این باتوجه به برآوردهای حاصل از نتایج تحقیق (فرضیات فوق) با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت حسابرسی عملکرد در عدالت سازمانی تاثیر مثبت دارد.

باتوجه به اینکه موضوع این مقاله دو متغیره می‌باشد و هر متغیر نیز از سه مولفه تشکیل شده است و منابعی که موضوعات مشابه از حیث مولفه ها جهت مقایسه یافت نگردید فلذا موضوعاتی که یکی از متغیر های آنها با این تحقیق سازگار بوده بطور جداگانه مورد مقایسه قرار گرفته است.

نتایج فرضیه های فوق با تحقیقات قیسم محمد (۲۰۱۱)، برازل-جونز و پراویت (۲۰۱۰)، براون و همکارانش (۲۰۰۹)، ساک ایی (۲۰۰۹)، بارابارا (۲۰۰۷)، (حیدری نژاد قدرت اله، شکر بیگی سهراب، ۱۳۹۱) (محبوبی بناب معصومه، رحیمی غلامرضا، ۱۳۹۱) (حیدری، مسعود، ۱۳۹۲) (نخبه فلاح افشین ۱۳۸۴) احمد دهقان نیری (۱۳۸۵) هاتری و پارکر (۱۹۸۸) حیدر فرزانه ۱۳۸۶ بارفیلد (۱۹۷۵) دانیل مورین (۲۰۰۱) سازگاری تحقیقات فوق از حیث مولفه های حسابرسی عملکرد و مغایرت آن از حیث مولفه های عدالت سازمانی می‌باشد. لازم به توضیح می‌باشد که در تحقیقات فوق مولفه های حسابرسی عملکرد (صرفه اقتصادی، کارایی و اثربخشی) مورد بررسی قرار گرفته شده است.

نتایج فرضیه های فوق با تحقیقات (علی حسین زاده و محسن ناصری (۲۰۰۸) (محمد علی حقیقی، ایمان احمدی، حمید رامین مهر (۱۳۸۸)، (یارمحمدیان، شفیع پور مطلق، فولادوند، ۱۳۹۱)، (محمدی و دیگران، ۱۳۹۳) (راجر کومار و همکاران در سال (۲۰۱۲) سازگاری تحقیقات فوق از حیث مولفه های عدالت سازمانی و مغایرت آن از حیث مولفه های حسابرسی عملکرد می‌باشد لازم به توضیح می‌باشد که در تحقیقات فوق مولفه های عدالت سازمانی (مراوده ای، رویه ای و توزیعی) مورد بررسی قرار گرفته شده است.

پیشنهادهات:

۱- پیشنهاد در رابطه با فرضیه اول: که حسابرسی عملکرد (اثر بخشی) در عدالت سازمانی (رویه ای، مراوده ای، توزیعی) تاثیر مثبت دراد.

با توجه با تأیید این فرضیه می‌توان به مدیران عالی پیشنهاد کرد جهت دست یابی به نتایج رضایت بخش و اهداف سازمانی، قبل از هر گونه تصمیم گیری شغلی به کلیه دغدغه های کارکنان اهمیت داده. و به منظور گرفتن تصمیم های مرتبط با

شغل، اطلاعات کامل و دقیقی را جمع آوری کرده. تصمیمات شغلی خود را به صورت شفاف به کارکنان بیان نموده و طوری برنامه ریزی نماید که از دوباره کاری اجتناب شود و همچنین نسبت به نیازهای کارکنان حساسیت لازم را به خرج دهد و محترمانه و صادقانه در مورد مسائل کاری با پرسنل رفتار کنند.

۲- پیشنهاد در رابطه با فرضیه دوم: حسابرسی عملکرد (کارایی) در عدالت سازمانی (رویه ای، توزیعی، مراوده ای) تاثیر مثبت دارد.

با توجه با تأیید این فرضیه می توان به مدیران عالی پیشنهاد کرد جهت دستیابی به کارایی لازم در بررسی ساختار سازمانی دقت کرده و از اتلاف منابع جلوگیری نموده و از نیروی انسانی در حد نیاز استفاده و از دوباره کاری اجتناب ورزیده و از فناوری اطلاعات جهت کاهش فشار کاری استفاده نماید.

۳- پیشنهاد در رابطه با فرضیه سوم: حسابرسی عملکرد (صرفه اقتصادی) در عدالت سازمانی (توزیعی، رویه ای، مراوده ای) تاثیر مثبت دارد.

با توجه با تأیید این فرضیه می توان به مدیران عالی پیشنهاد کرد: جهت افزایش صرفه اقتصادی عوامل بازدارنده اهداف سازمانی را شناسایی نماید، در منابع انسانی و مادی سازمان صرفه جویی، از تعارض منفی در سازمان جلوگیری و استرس سازمانی را کاهش دهند.

در کل می توان نتیجه گرفت که در این پژوهش رابطه مثبت و معنی داری بین متغیر مستقل (حسابرسی عملکرد) متغیر وابسته (عدالت سازمانی) مورد تأیید قرار گرفته است.

پیشنهاد کلی برای استفاده کنندگان:

اگر در دستگاه اجرایی حسابرسی عملکرد صورت گیرد نتیجه حسابرسی عملکرد باعث خواهد شد که کارکنان آن دستگاه اجرایی از عدالت سازمانی برخوردار باشند و با توجه به این که نیروی انسانی یکی از منابع مهم دستگاههای اجرایی به شمار می رود و جهت تحقق هدف آرمانی منابع نیروی انسانی حسابرسی عملکرد یکی از راهکارها و ضروریات می باشد. جهت متمرکز نمودن نتیجه حسابرسی عملکرد، توصیه می گردد این عمل توسط ارگان و یا سازمانی صورت گیرد که تعلق خاطر به دستگاه اجرایی نداشته و از استقلال رای برخوردار باشند.

پیشنهادات پژوهشی:

(۱) پیشنهاد می شود که با اتکا بر الگوهای معرفی شده و اجرا شده در این تحقیق و با استفاده از سایر استفاده کنندگان از حسابرسی عملکرد و کارفرمایان به عنوان یک جامعه آماری دیگر، تحقیق هایی انجام شود و نتایج آنها با دستاوردهای تحقیق حاضر مورد مقایسه قرار گیرد.

(۲) پیشنهاد می شود برای متولیان امور حسابرسی عملکرد، تحقیق هایی جهت اجرایی نمودن حسابرسی عملکرد انجام گردد.

۳) باتوجه به کمبود منابع در خصوص استانداردهای حسابرسی عملکرد پیشنهاد، تدوین استاندارد حسابرسی عملکرد به روز و جامع و کارآمد به سازمانهای تدوین گر استانداردهای حسابرسی عملکرد.

۴) بررسی امکان تدوین استانداردهای حرفه ای حسابرسی عملکرد متناسب با شرایط دستگاههای دولتی ایران.

۵) مطالعه دلایل عدم شناخت کافی مدیران از نقش و اهمیت حسابرسی عملکرد.

۶) تدوین (شاخص های) به روز برای مولفه های حسابرسی عملکرد و عدالت سازمانی به عنوان آخرین پیشنهاد عنوان می گردد.

محدودیت ها:

برخی از موانع و محدودیتهای که در اجرای این پژوهش با آن مواجه شدیم به شرح ذیل است.

۱) موانع و مشکلات در تکمیل پرسشنامه: باتوجه به اینکه موضوع تحقیق نوعی سنجش عملکرد مدیریت بود بدین لحاظ هرکسی در دستگاه اجرایی حاضر به تکمیل پرسشنامه نمی شد.

۲) باتوجه به جدید بودن موضوع تحقیق، کارهای پژوهشی مشابه پیدا نمی شد.

۳) محدودیت در زمینه تهیه ابزارهای استاندارد برای جمع آوری داده ها: به لحاظ جدید بودن موضوع تحقیق و دخالت چندین متغیر در آن، تهیه ابزار و قرار دادن گزینه های مناسب در آن به صورتی که از اعتبار و پایایی قابل قبول برخوردار باشد، دشوار و نیازمند زمان بیشتری بود.

- ۱- آذر، عادل و منصور مومنی (۱۳۷۹) آمار و کاربرد آن در مدیریت، جلد دوم، چاپ چهارم، تهران: انتشارات سمت.
- ۲- الوانی، سیدمهدی، ۱۳۸۶، مدیریت عمومی، تهران، نشر نی .
- ۳- امین زاده ساریخانگللو، رحیم، ۱۳۸۹، ویژگیهای حسابرسی عملکرد، دیوان محاسبات اردبیل.
- ۴- برادران حسن زاده رسول، محبوبی بناب معصومه، رحیمی غلامرضا، ۱۳۹۱ بررسی موانع اجرای حسابرسی عملکرد مدیریت فراسوی مدیریت - شماره ۲ ص ۱۶۸.
- ۵- حیدر نژاد، قدرت الله و سهراب شکر بیگی (۱۳۹۱). حسابرسی عملکرد؛ ضرورتها، چالشها و راهکارها، مجموعه مقالات همایش ملی حسابداری و حسابرس یدانشگاه سیستان و بلوچستان، ۱۵ آذر ص ۳۶۵-۳۸۰.
- ۶- حقیقی محمدعلی، احمدی ایمان، رامین مهرحمید، ۱۳۸۸، بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان، مدیریت فرهنگ سازمانی، سال هفتم، شماره بیستم، صفحات ۷۹-۱۰۱.
- ۷- حسین زاده علی، ناصری محسن، ۲۰۰۸، عدالت سازمانی، ماهنامه تدبیر - سال هجدهم - شماره ۱۹۰. نصیریانی، خدیجه، احمدی، فضل اله و اباذری، پروانه (۱۳۸۷) تکنیک دلفی: ابزاری در تحقیق، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، بهار و تابستان، ص ۱۷۵-۱۸۵.
- ۸- خاکساری، غ، ر (۱۳۷۸). روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی، کانون فرهنگی انتشارات داریت، تهران، چاپ دوم.
- ۹- دهقان نیری، احمد، (تابستان و پاییز) ۱۳۸۵، بررسی تعامل مهندسی ارزش و حسابرسی عملکرد مدیریت در بهره وری طرح های عمرانی، دانش حسابرسی، دیوان محاسبات، سال ششم شماره ۲۸.
- ۱۰- صمصامی خداداد، احسان، ۱۳۸۶ بررسی موانع اجرای حسابرسی عملکرد مدیریت در وزارتخانه کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین.
- ۱۱- فرزانه، حیدر (۱۳۸۶) بررسی موانع اجرایی حسابرسی عملیاتی در دستگاه های اجرایی از دیدگاه مدیران و کارشناسان دیوان محاسبات کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، ص ۲۹.
- ۱۲- قانون مدیریت خدمات کشوری، ۱۳۸۸، تهران، فرمنش. ص ۸.
- ۱۳- کمیته اجرائی حسابرسی عملکرد، ۱۳۹۰، راهنمای حسابرسی عملکرد، دیوان محاسبات کشور، ص ۴-۹۰.
- ۱۴- محمدی، جمال (۱۳۸۹) اصول حسابرسی، انتشارات رسپینا، چاپ اول.
- ۱۵- محمدی و دیگران، ۱۳۹۳، رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان مرکز بهداشت شهرستان یزد، ص ۲.
- ۱۶- نخبه فلاح، افشین، (بهمن) ۱۳۸۱، "حسابرسی عملکرد و عملیاتی"، ماهنامه علمی - آموزشی تدبیر، سال شانزدهم، شماره ۱۶۵، صفحه ۵۴-۴۹.
- ۱۷- نوفرستی، محمد، ۱۳۷۵، آمار در اقتصاد و بازرگانی، انتشارات موسسه خدمات فرهنگی رسا، جلد دوم، چاپ سوم .

- ۱۸- نعیمی، عبدالزهر، شکرکن، حسن، ۱۳۸۵، بررسی رابطه ساده وچندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدن سازمان در یک سازمان صنعت در شهر اهواز. مجله علوم تربیت و روانشناس دانشگاه اهواز، دوره سوم، سال سیزدهم، صص ۷۹-۹۲.
- ۱۹- یارمحمدیان، شفیع پورمطلق، فولادوند، ۱۳۹۱، رابطه بین عدالت سازمانی، رضایت شغلی و اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با خودارزیابی از تعالی سازمانی، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال چهارم، شماره ۱.

- 1- Akram Khan, Muhammad, 1992, "Reporting results of performance Audit" INTOSAI'S Implementation Guidelines for performance auditing, 2004.
- 2- 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
- 3- Morin, Danielle."Influence of Value for Money Audit on Public Administration: Looking Beyond Appearance", *Financial Accountability & Management*, 17(2), May 2001.
- 4- Hatherly, D. j, and L. D. parker (1988), " Performance Auditing Outcom: A Comparative Study". *Financial Accountability & Management*, Vol.4.No.1 (spring), pp 41-21.
- 5- Barefield, R. M. (1975), *The Impact of Audit Frequency on the Quality of Internal Control*, *Studies in Accounting Research No.11*(Sarasota, Florida, American Accounting Association),p 86.
- 6- Brazel, Joseph F., Keith L. Jones, Douglas F. Prawitt ,(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.
- 7- 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 11.
- 8- Gendron, Y., David J. Cooper and Barbara Towniey, (2007)," the Construction of Auditing Expertise in Measuring Government Performance Accounting " , *Organization and Society*, Volume 32
- 9- 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.