

مدل سازی مدیریت اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی با محوریت سازوکارهای پاسخگویی و میانجیگری فرهنگ شرکتی

سعید دربندی فراهانی

دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد خمین، دانشگاه آزاد اسلامی، خمین، ایران.

0532381386@iau.ir

حسن زلقی

دانشیار، گروه حسابداری، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران (نویسنده مسئول).

zalaghi@basu.ac.ir

آذر مسلمی

استادیار، گروه حسابداری، واحد خمین، دانشگاه آزاد اسلامی، خمین، ایران.

azar.moslemi@iau.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۱۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۰۶

چکیده

با توجه به اثبات کاربرد نظریه‌های مدیریت سازمانی برای تشریح، پیش‌بینی و کنترل رفتارها در تحقیقات حسابداری مدیریت، این پژوهش به صورت متقابل با هدف تبیین الگوی اثرگذاری رسالت اصلی حسابداری (پاسخگویی) جهت کنترل و کاهش رفتارهای منفی (اینرسی سازمانی) در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی با میانجیگری فرهنگ شرکتی تدوین شده است. این پژوهش از حیث هدف، ذیل تحقیقات توصیفی-پیمایشی قرار می‌گیرد و از نظر نتایج در زمره تحقیقات کاربردی است. برای جمع‌آوری داده‌ها و شناسایی شاخص‌های مربوط، از پژوهش‌های مرتبط با موضوع، از روش توصیفی تحلیلی (اسنادی و کتابخانه‌ای) استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران عامل، مدیران مالی، ذیحسابان و مسؤلان بودجه شرکت‌های دولتی فعال در صنعت گاز ایران است. ابزار پژوهش به منظور آزمون فرضیه‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد با طیف لیکرت ۵ سطحی است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از الگوی معادلات ساختاری (SEM) با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) نسبت به برازش مدل اقدام گردید. نتایج این پژوهش، بیانگر اهمیت پاسخگویی و فرهنگ شرکتی در بخش دولتی است و نشان می‌دهد که، سازوکارهای پاسخگویی مدل مناسب برای تأثیرگذاری و تبیین مدیریت اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی در شرکت‌های دولتی فعال در صنعت گاز کشور بوده و شاخص‌های برازش مدل بیانگر تبیین مناسب مدل ساختاری و مدل واقعی می‌باشند. همچنین نقش میانجیگری مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی مورد تأیید قرار گرفته است. با بهره‌گیری از نتایج، ضمن کاهش مقاومت‌ها و موفقیت در اجرای اثربخش حسابداری مدیریت راهبردی، شرکت‌ها را در مسیر پایبندی به پاسخگویی قرار می‌دهد. با توجه به وجود پژوهش‌های اندک در حوزه کاربرد مدیریت اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی، مطالعه حاضر می‌تواند علاوه بر معرفی زمینه جدید پژوهشی و بینشی ارزشمند در خصوص اهمیت سازوکارهای حسابداری جهت آسیب‌شناسی و درمان مشکلات رفتار سازمانی در بخش دولتی و غیردولتی، منجر به بسط مطالعات بین‌رشته‌ای و توسعه ادبیات پژوهش شود. همچنین، نتایج این پژوهش می‌تواند بر تصمیم‌گیری مدیران در اجرای روش‌های حسابداری مدیریت راهبردی تأثیرگذار باشد.

واژه‌های کلیدی: سازوکارهای پاسخگویی، فرهنگ شرکتی، مدیریت اینرسی سازمانی، حسابداری مدیریت راهبردی.

۱- مقدمه

عصر حاضر، عصر تغییرات سریع سازمانی (رهنمود و عباسپور، ۱۳۹۶) و مدیریت آنها است. تغییر، موتور محرکه شرکت‌ها است و مدیریت تغییر، سازمان‌ها را در دستیابی به موفقیت و عملکرد مطلوب یاری می‌کند (محمدپور زرنندی و همکاران، ۱۳۹۶). تغییر و اینرسی مباحث بسیار مهمی هستند که سازمان‌ها با آنها مواجه می‌شوند. سازمان‌ها باید بتوانند به سرعت راهبردها و اقداماتی را برای پذیرش تغییرات و هماهنگی با تغییرات انجام دهند (باورصاد و همکاران، ۱۳۹۷). اجرای موفق تغییرات یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های سازمان‌های امروزی است (جان نثاراحمدی و همکاران، ۱۳۹۸). وجود تغییرات در سازمان‌ها، مزیت رقابتی پایدار و حیات و بقای آنها را به چالش کشیده است (خورشید و پاشازاده، ۱۳۹۳) و تداوم فعالیت سازمان‌ها به همپایی و سازگاری آنها با تغییرات وابسته است (مؤمنی و همکاران، ۱۳۹۹). سازمان‌ها برای پیشبرد اهداف خود نیازمند تغییرات و تحولات کارآمد هستند (گودکین و آلکورن، ۲۰۱۸) و در صورت مدیریت تغییرات و واکنش مناسب و به‌هنگام به آنها، قدرت پاسخگویی سازمان بهبود می‌یابد. شفافیت گزارشگری، پیش‌شرط رقابت کامل و ابزاری برای ایفای مسئولیت پاسخگویی است (ناظمی و همکاران، ۱۳۹۴).

حسابداری مدیریت تغییرات زیادی را در طی عمر خود داشته است (شکریایی فرد و همکاران، ۱۴۰۲) و تحقیقات ارزشمندی درخصوص استفاده از رویکردهای نوین در حوزه حسابداری مدیریت انجام شده است که هدف آن‌ها رفع نواقص موجود در روش‌های ناکارآمد سنتی و کمک در تصمیم‌گیری مناسب جهت اخذ تصمیمات راهبردی می‌باشد (رهنمای‌رودپشتی و همکاران، ۱۳۹۸). در رابطه با تجزیه و تحلیل ماهیت تغییر (اودین و هاپر، ۲۰۰۱) و پیشنهادهاى مربوط به نوع‌شناسی تغییر (لوکا و مدل، ۲۰۱۰) پژوهش‌های متعددی در زمینه حسابداری مدیریت انجام شده است. بهبود رویه‌های حسابداری مدیریت برای توسعه راهبردهای تجاری و غلبه بر شرکت‌های رقیب در حسابداری مدیریت راهبردی منعکس یافته است (نخعی و همکاران، ۱۴۰۰). حسابداری مدیریت راهبردی سعی می‌کند بر اساس تدوین یک استراتژی مطلوب و بر اساس مزیت‌ها و محدودیت‌های سازمان و سازه‌های داخلی و خارجی، اطلاعات مالی و غیرمالی لازم را به تصمیم‌گیرندگان مربوطه ارائه دهد (نمازی و همکاران، ۱۳۹۵). از این‌رو، برای مقابله با عدم اطمینان‌های محیطی، اهمیت بکارگیری ابزارهای آن کاملاً نمایان و به‌طور مستمر رو به افزایش است (شهرستانی و همکاران، ۱۴۰۲). علیرغم وجود مزایای اثبات شده، مدیران تمایلی به پشتیبانی و پیاده‌سازی روش‌های حسابداری مدیریت

راهبردی نشان نمی‌دهند که می‌توان بخشی از آن را به فقدان آگاهی، تخصص و ویژگی‌های فردی مربوط دانست و بخشی دیگر را به عوامل مدیریتی، ساختاری و محیطی ارتباط داد (فرن لافتراچکرن، ۲۰۱۹).

در بخش عمومی، یکی از علل اساسی بروز پدیده‌های منفی در مدیریت و عملکرد سازمان، عدم پاسخگویی و انطباق‌پذیری به موقع با تغییرات محیط داخلی و خارجی است که ریشه در بی‌تحرکی (اینرسی) سازمانی دارد (دافی و همکاران، ۲۰۱۲). در این شرایط، استفاده از سازوکارهای مناسب موجود، علاوه بر ایجاد ارتباط بین نظریه‌های اقتصادی و نظریه‌های سازمان، می‌تواند به مدیریت اینرسی ایجاد شده، دست یافت (کاپلان و هندرسون، ۲۰۰۵).

بسیاری از کشورهای آسیایی به دنبال ارتقاء پاسخگویی به عنوان بخشی از اصلاحات بخش عمومی هستند (فتحه و کرمی، ۱۴۰۲). لذا، به‌عنوان یک سازوکار اساسی در این بخش اهمیت دارد؛ چرا که به مشروعیت راهبری بخش عمومی کمک می‌کند. سازوکارهای پاسخگویی، واحدهای بخش عمومی را در مسیر درست قرار می‌دهد و از بیراهه رفتن آنها جلوگیری می‌کند (بوونز، ۲۰۱۰). در نظام مدیریتی و اداری ایران، پاسخگویی، مسئولیت‌پذیری، ارتقای کارایی، اثربخشی و شفافیت مورد تأکید قرار گرفته است (باباجانی و همکاران، ۱۳۹۸). به هر حال، سازوکارهای پاسخگو ممکن است اهداف خاص‌تری از جمله مدیریت اینرسی سازمانی در زمان اجرای حسابداری مدیریت راهبردی در بخش عمومی را نیز پوشش دهند.

فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از مباحث مدیریتی، دارای اهمیت روزافزونی می‌باشد. فرهنگ سازمانی قوی نیروی محرکه مهم در پویایی سازمان‌هاست (عبوقی و افضل، ۱۴۰۱) و عامل رضایتمندی کارکنان (فرحناک و همکاران، ۲۰۱۸) است. یکی از عوامل محیطی اثرگذار بر توسعه و تکامل حسابداری مدیریت، فرهنگ است (حاجیپا و سلطانی، ۱۳۹۳). تقریباً همه سازمان‌های پیشرو دارای فرهنگ قوی و متمایز هستند (ملیحی و همکاران، ۱۳۹۸). مجید و همکاران (۲۰۱۱)، از عوامل فرهنگی به عنوان مهم‌ترین عوامل ایجاد اینرسی سازمانی نام برده‌اند. سهولت در اجرای تغییرات سازمانی و پایداری جهت‌گیری‌های جدید در سازمان، با اهرم فرهنگ سازمانی امکان‌پذیر می‌شود (بارون و گرینبرگ، ۲۰۱۷). فرهنگ شرکتی بر کیفیت سیستم اطلاعات حسابداری مدیریت (ناگیری کندلاژ و بین ساردی، ۲۰۱۷) و نحوه انتخاب رویه‌های حسابداری مدیریت اثرگذار می‌باشد که این امر کمتر مورد توجه شرکت‌های ایرانی می‌باشد (نظری‌پور و همکاران، ۱۴۰۲).

به عقیده لیائو و همکاران (۲۰۰۸)، ممکن است مدیران، از نشانه-ها و علائم محیط درونی و بیرونی برای تعیین و تطبیق رفتارهای سازمان در جهت مواجهه با محیط بیرونی یا تقاضاهای درونی برای تغییر، تفسیر و دیدگاه مناسبی نداشته باشند. این وضعیت حاد را کیسر و همکاران (۲۰۰۳)، به عدم درک صحیح کارکنان سازمان از محیط سازمان و همچنین عدم درک چرایی بروز و اجرای تغییرات سازمانی نسبت می‌دهند. در بخش دولتی بکارگیری مدام از دانش گذشته برای حل چالش‌های نوین به قانونی ایستا تبدیل شده است (جمالی‌روست و همکاران، ۱۳۹۹) و خروج از این وضعیت نیازمند سازوکارهایی قوی می‌باشد. اقدامات بسیاری در خصوص ایجاد تغییرات در سیستم‌های حسابداری مدیریت صورت گرفته است (عزیزی‌مهر و همکاران، ۱۴۰۳). لزوم توجه به اطلاعات غیرمالی و راهبردی رقبا در حسابداری مدیریت راهبردی نوعی ادغام ادبیات بازاریابی در حسابداری مدیریت است (کرونچای و خواجیت، ۲۰۲۰). افزایش عدم اطمینان محیط خارجی، ناتوانی در ارائه اطلاعات مناسب، عدم ایفای مسئولیت پاسخگویی و اتخاذ تصمیمات آگاهانه منجر به نارضایتی نسبت به روش‌های سنتی حسابداری مدیریت شده است (حدید و السید، ۲۰۲۱؛ اوگونگ‌بید و اوپروگبا، ۲۰۲۰). لذا، همسویی عملیات سازمان با در نظر گرفتن تغییرات محیطی و هم‌راستا شدن ساختار سازمانی مطابق با مدل‌های عملیاتی جدید باید در دستورکار مدیران قرار گیرد (کرال و کرالووا، ۲۰۱۶). از منظر تئوری نمایندگی در رابطه با جایگاه مدیران و ایجاد اینرسی، محرک‌های بیرونی همچون وجود انتظارات سهامداران، نظارت‌های نهادها و سازمان‌ها و ... عمل می‌کنند که این موضوع می‌تواند باعث گردد سطح اینرسی عملکردی مدیران تاحدی بشکند. اما زمانی که سکون و بی-تحرکی در لایه‌های ساختاری، اجتماعی و نهادهای بالادستی، نهادینه شود، قدرت مدیران به خصوص مدیرعامل تقویت می-شود و این موضوع باعث عدم پذیرش تغییر می‌شوند و ضمن افزایش شکاف هزینه‌های نمایندگی به ایجاد اینرسی سازمانی در تصمیم‌گیری‌های مدیران تبدیل خواهند شد (ژن و همکاران، ۲۰۲۱). سازمان‌ها برای غلبه بر پدیده اینرسی سازمانی، نیاز به مدیریت تغییرات دارند (ابراهیمی، ۱۳۹۴).

مدیریت نوین به اهداف جدید از حسابداری مدیریت در سازمان‌ها نیاز دارد (کارمزدی و همکاران، ۱۴۰۰). میزان استفاده از رویه‌های حسابداری مدیریت راهبردی در ایران رضایت‌بخش نیست (موسوی و عربی، ۱۳۹۲) و در صورت اجرای رویه‌های آن و نبود مدیریت تغییرات، شکست در اجرا دور از انتظار نیست. نتایج پژوهش‌ها بیانگر این است که دو سوم تلاش‌ها برای تغییر، در تحقق اهداف پیش‌بینی شده با شکست مواجه می‌شوند

هدف پژوهش حاضر تبیین و مدل‌سازی مدیریت اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی با محوریت سازوکارهای پاسخگویی و میانجی‌گری فرهنگ شرکتی در شرکت‌های دولتی فعال در صنعت گاز کشور می‌باشد. با توجه به مقاومت بخش عمومی در اجرا و پیاده‌سازی روش‌های حسابداری مدیریت راهبردی، انجام پژوهش‌هایی که به شناسایی محرک-های سازمانی جهت برون رفت از وضعیت سکون سازمانی پرداخته و مقاومت‌ها را مدیریت کند، ضروری به نظر می‌رسد. همین مسئله انگیزه‌ای برای انجام این پژوهش می‌باشد. نوآوری پژوهش حاضر در مقایسه با مطالعات گذشته، استفاده از داده‌های شرکت‌های دولتی فعال در صنعت گاز، در تحقیقات کمی حسابداری و همچنین استفاده از رسالت اصلی حسابداری (پاسخگویی) برای حل تعارضات رفتاری مدیریت (اینرسی سازمانی) و کنترل آنها جهت اجرای روش‌های حسابداری مدیریت راهبردی می‌باشد. از این‌رو، یک مطالعه بین رشته‌ای بوده، و از این جهت، کاهش خلاء پژوهشی بین رشته‌ای را دنبال می‌کند. بدین ترتیب، اهمیت و ضرورت پژوهش حاضر در دو بعد نظری و کاربردی قابل بررسی است. در بعد نظری، بررسی متون تخصصی حسابداری و رفتار سازمانی نشان می‌دهد که به موضوع الگوسازی مدیریت اینرسی سازمانی در اجرای روش‌های حسابداری مدیریت راهبردی با محوریت سازوکارهای راهبری شرکتی و واسطه‌گری فرهنگ شرکتی، پرداخته نشده است. از نقطه نظر کاربردی، نتایج این پژوهش می‌تواند در جهت ارتقای مسئولیت پاسخگویی و فرهنگ شرکتی تاثیر گذار بوده و از این طریق تصمیم‌گیری مدیران برای اجرای روش‌های حسابداری مدیریت راهبردی و مدیریت اینرسی سازمانی پیش‌رو آسان‌تر می‌شود. همچنین، بررسی این موضوع علاوه بر درک جنبه‌های عملی مدیریت اینرسی سازمانی برای مدیران، از آن جهت که میزان استفاده شرکت‌های ایرانی از رویه‌های حسابداری مدیریت نوین در سطح رضایت‌بخشی قرار ندارد، می‌تواند تشویقی برای شرکت‌ها در جهت غلبه بر اینرسی و افزایش بکارگیری رویه‌های حسابداری مدیریت راهبردی باشد. بنابراین به دنبال پاسخ علمی به سوال اصلی پژوهش و در راستای اهداف پژوهش در ابتدا، با بررسی ادبیات پژوهش ضمن استخراج سازوکارهای پاسخگویی و مؤلفه‌های فرهنگ شرکتی در ادامه، مبانی نظری و پیشینه، فرضیه‌ها، روش پژوهش، تجزیه و تحلیل داده‌ها، نتیجه‌گیری و پیشنهادات مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۲- مبانی نظری و پیشینه تحقیق

شرط لازم برای ایجاد تغییر و تحول در سازمان، شناسایی ضرورت احساس نیاز به تغییر است (رشیدی و جلیلود، ۱۳۹۴).

نظر یوجی ایجیری (۱۹۸۳)، در چارچوب نظری مبتنی بر مسئولیت پاسخگویی، آنچه اهمیت دارد مفید بودن سامانه حسابداری به عنوان یک مجموعه می‌باشد و مفید بودن، مربوط بودن، بی طرفی و دیگر ویژگی‌های کیفی گزارشگری مالی، در درجات بعدی اهمیت قرار دارد و معتقد است حسابداری از طریق جریان به موقع و صحیح داده‌ها پاسخ خواه را حمایت می‌کند. پاسخگویی مبتنی بر مسئولیت‌پذیری و واکنشگری است. بوونز (۲۰۱۰)، که از استفاده‌های متعدد از مفهوم پاسخگویی به خوبی آگاه است، پاسخگویی را حداقل به پنج بعد شفافیت، تعهد، کنترل‌پذیری، مسئولیت‌پذیری و واکنشگری تقسیم می‌کند.

فرهنگ سازمانی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است (خلیلی و همکاران، ۱۴۰۳) و از آن به عنوان نقطه آغازین چابکی در سازمان‌ها، یاد می‌شود (ملک‌حسینی و همکاران، ۱۴۰۰). همچنین از مهم‌ترین زمینه‌های تغییر و تحولات سازمانی می‌باشد (صالحی‌کامردخی و همکاران، ۱۴۰۳) که از ارزش‌ها، نمادها، معانی، هنجارها و انتظاراتی که می‌توانند باعث اتحاد در کارگروهی شود، تشکیل شده است (نوسا، ۲۰۱۵) و نشان‌دهنده شیوه تفکر کارکنان نسبت به رویه‌ها، فرایندها، وظایف محوله، ارزش‌های جاری و چشم انداز شرکت می‌باشد و بر آمادگی کارکنان برای تغییر تأثیر می‌گذارد (متوالتی و همکاران، ۲۰۱۹). فرهنگ سازمانی قوانین و شیوه‌ای از رفتار را برای کارکنان فراهم می‌کند (لینگمونت، ۲۰۲۰)، حتی در حدی که می‌تواند بر موفقیت اجرای فناوری جدید تأثیر بگذارد (دیفلاح، ۲۰۱۸). موفقیت چشم‌گیر سازمان‌ها در عوامل غیرملموس قدرتمند فرهنگ سازمانی، در ارزش‌ها و باورهای کارکنان نهفته است (رفیعی و زاهدی، ۱۳۹۱). فرهنگ شرکتی همه جنبه‌های سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به طوری که مشکلات انطباق‌پذیری خارجی و هماهنگی داخلی گروه را حل می‌کند و به سبب عملکرد و تأثیر مثبتش، دارای اعتبار است (اشرفی و همکاران، ۱۳۹۸). محققان تأثیر مثبت فرهنگ در اجرای روش‌های حسابداری مدیریت را اثبات کرده‌اند (اعتمادی و دیانتی-دیلمی، ۱۳۸۷). تبیین فرهنگ سازمانی مناسب با ایجاد کارایی و صرفه جوئی بیشتر راهکار مناسبی در بکارگیری روش‌های هزینه‌یابی جهت ایجاد و حفظ مزیت رقابتی می‌باشد (ملیحی و همکاران، ۱۳۹۸). از نظر هسی‌لو (۲۰۱۲) فرهنگ سازمانی عنصر اصلی برای ارتقای کیفیت محصولات و خدمات و اثربخشی کلی آن است. طبق یافته‌های پژوهش وان برانت و زبمر (۲۰۱۹)، فرهنگ سازمانی بر اجرای هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت اثرگذار است. نوآوری در حسابداری مدیریت باید با ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی در سازمان مربوطه مطابقت داشته باشد تا بتواند مورد

(بالوگن و هایلپ، ۲۰۰۸؛ باکاری و همکاران، ۲۰۱۷). لذا، در این شرایط استفاده بهینه و کارا از منابع شرکت در جهت رسالت و چشم‌انداز شرکت نشان‌دهنده توانمندی مدیران است (کورنر و جانستون، ۲۰۲۲). از طرفی در ادبیات نظری، بزرگترین مانع برای اجرای تغییرات در سازمان‌ها، اینرسی سازمانی است. اینرسی سازمانی به عنوان مقاومتی که سازمان در برابر تغییرات محیطی (سادبی و فاستر، ۲۰۱۷؛ گودکین و الکورن، ۲۰۰۸) و پذیرش فناوری اطلاعات و ارتباطات (استفی‌هاگ، ۲۰۱۴) از خود نشان می‌دهد تعریف می‌شود و نتیجه آن از بین رفتن راه‌های ارتباطی و اطلاعاتی با محیط پیرامونی و درنهایت انحلال (تولوباس و سلپ، ۲۰۰۷)، عدم شناسایی مخاطرات محیطی، زمان‌بر شدن انطباق‌پذیری با محیط (تسای و همکاران، ۲۰۰۸) است.

از نظر هدبرگ و وولف (۲۰۰۳)، اینرسی در بینش، کنش و اینرسی روانشناختی سازمانی، موانع اصلی توسعه و پیاده‌سازی اهداف کلان و راهبردی و مانعی برای تغییر و تحول سازمان است. ایجاد فاصله زمانی قابل توجه بین وقوع تغییرات اساسی در محیط سازمان و آگاهی سازمان از بروز این تغییرات باعث ظهور اینرسی بینشی می‌شود. زمانی که بررسی محیط سازمانی برای اجرای تغییرات، منجر به ایجاد بینش مدیریتی درباره محیط شود و عکس‌العمل سازمان به این تغییرات با سرعت کمی باشد و پی‌گیری‌های انجام شده برای اعمال تغییرات در زمان مناسب و به موقع صورت نگرفته باشد، در این شرایط اینرسی عملی بروز خواهد کرد. طبق بررسی‌های روانشناسی، پیامدهای رفتاری مانند ترس از عدم موفقیت، اضطراب و عملکردهای روانی، عملکرد سازمانی در زمان تغییرات را تحت تأثیر قرار می‌دهند. از نظر استفی‌هاگ (۲۰۱۴)، اینرسی ساختاری به رابطه بین ساختار و فرایندهای سازمانی اشاره دارد و زمانی که سازمان توانایی تغییر در فرایندهای خودش را نداشته باشد، نمود می‌کند. اینرسی دانشی (تجربه) نیز هنگامی رخ می‌دهد که اعضای سازمان از دانش و تجربه گذشته خود در جهت حل مسائل جدید، پذیرش و یادگیری دانش جدید استفاده می‌کنند (لیائو و همکاران، ۲۰۰۸). با این حال، اکثر مدیران در درک جنبه‌های عملی مدیریت اینرسی سازمانی، با مشکل روبرو هستند. اولین گام در راستای دستیابی به مدیریت اینرسی سازمانی، شناسایی تغییرات و فشارهای وارده از محیط کسب‌وکار سازمان می‌باشد که به عنوان نیروهای بازدارنده عمل کرده و سازمان را به سمت اتخاذ استراتژی انتخاب محرک‌های مناسب پیش می‌رانند.

برجستگی متمایز کننده حرفه حسابداری پذیرش مسوولیت پاسخگویی نسبت به عموم است (باراینکوا، ۲۰۱۷). از

تکنیک‌های حسابداری مدیریت نوین فرهنگ سازمانی بر عملکرد مالی شرکت‌ها تأثیرگذار است. نتایج پژوهش زارع و همکاران (۱۴۰۱) نشان داد که اثرات حوزه‌های رویکرد پاسخگویی، سطوح پاسخگویی، ابعاد پاسخگویی، ارکان پاسخگو، اصول پاسخگویی، تقویت پاسخگویی بر پاسخگویی نظام حسابداری معنادار می‌باشند. عبدی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان ارائه الگوی اینرسی سازمانی مدیران و بررسی تأثیر آن بر خطر سقوط قیمت سهام نشان دادند که اینرسی سازمانی مدیران بر خطر سقوط قیمت سهام تأثیر مثبت و معناداری دارد. حاجیها و خراطزاده (۱۳۹۳) در پژوهش خود دریافتند که مدیران شرکت‌ها با ایجاد تغییرات فرهنگی موجب بهبود سیستم‌های حسابداری مدیریت می‌شوند و این سیستم‌ها از طریق کمک به تصمیم‌گیری از فرهنگ سازمانی تأثیر می‌پذیرند و همزمان بر آن تأثیر می‌گذارند. همچنین میان فرهنگ سازمانی شرکت‌هایی که نوآوری‌های حسابداری مدیریت را بکار گرفته‌اند و آنهایی که از این نوآوری‌ها کمتر استفاده کرده‌اند، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. اویوو (۲۰۲۲) در بررسی تأثیر عوامل زمینه‌ای ساختار سازمانی، کیفیت فناوری اطلاعات، راهبرد کسب‌وکار از نظر تدوین استراتژی، بازارگرایی، رقابت بازار و عدم اطمینان محیطی ادراک شده بر شدت استفاده از حسابداری مدیریت راهبردی در بین اعضای هیات مدیره شرکت‌های بورسی نیجریه نشان داد که بازارگرایی، تدوین استراتژی، نوآوری فناوری و رقابت در بازار در استفاده از حسابداری مدیریت راهبردی تأثیر دارند و ساختار سازمانی و عدم اطمینان محیطی ادراک شده رابطه بین استفاده از حسابداری مدیریت راهبردی و مزیت رقابتی را تعدیل می‌کنند. حدید و السید (۲۰۲۱) نشان دادند فرهنگ نوآوری محور از طریق حسابداران مدیریت تأثیر غیرمستقیم بر اجرای حسابداری مدیریت راهبردی دارد و فرهنگ نتیجه محور تأثیر مستقیم بر روش‌های حسابداری مدیریت راهبردی دارد. همچنین سیستم‌های اطلاعاتی رابطه مثبت بین تعامل حسابداران مدیریت و اجرای حسابداری مدیریت راهبردی را تعدیل می‌کند. یافته‌های پژوهش پاسک (۲۰۱۹) نشان داد که بین نوآوری و رویه‌های حسابداری مدیریت رابطه معناداری وجود دارد. کوچتا و سوپن (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر فرهنگ بر روی حسابداری مدیریت با روش توصیفی از نوع پیمایشی نشان دادند تغییرات در سیستم‌های حسابداری می‌تواند با تفاوت در فرهنگ‌ها توضیح داده یا پیش‌بینی شوند.

پذیرش قرار گیرد. زیرا در صورتی که شاخص‌های حسابداری مدیریت مطابقتی با فرهنگ سازمانی نداشته باشد ممکن است توسط سازمان مورد پذیرش قرار نگرفته و در زمان بحران نتواند کمکی به خروج از بحران اقتصادی کند (اکس و گریو، ۲۰۱۷). از نظر دنیسون (۲۰۰۴)، فرهنگ سازمانی شامل انطباق‌پذیری، مشارکت، سازگاری و رسالت و چشم انداز است. بعد انطباق-پذیری توجه به الزامات محیط کار در فعالیت‌ها را در نظر گرفته و شامل ایجاد تغییر، مشتری مداری و یادگیری سازمانی می‌باشد. بعد مشارکت به کارگروهی، توانمندسازی و توسعه قابلیت‌های کارکنان اشاره دارد. سازمان‌های سازگار دارای کارکنانی با سطح تعهد بالا، مجموعه‌ای از ارزش بنیادین، شیوه‌های مجزا برای انجام کار و مجموعه‌ای از بایدها و نبایدها هستند. در واقع سازگاری به ارزش‌های محوری، موافقت کارکنان، هماهنگی و یکپارچگی اشاره دارد. رسالت یا چشم‌انداز یک سازمان ارائه دهنده اهداف، مأموریت و مفاهیمی از سازمان است که از نقش اجتماعی سازمان‌ها نشأت گرفته است.

پیشینه تحقیق

در هر پژوهش علمی قبل از تدوین فرضیه‌ها باید ضمن مطالعه پژوهش‌های پیشین ضروری است به بررسی افکار، عقاید و اندیشه‌های صاحب‌نظران و نظریه‌های علمی مرتبط با موضوع پژوهش پرداخته شود تا پژوهش از طریق چارچوب نظری جنبه علمی یافته و دارای پشتوانه نظری مناسب باشد. در ادامه خلاصه‌ای از نتایج پژوهش‌های داخلی و خارجی در زمینه متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

تاکنون مطالعات ارزشمندی در عرصه حسابداری و عوامل محیطی تأثیرگذار بر آن در جهان صورت گرفته است که همگی مؤید تقابل و تعامل حسابداری و محیط بر یکدیگرند (هافستد، ۲۰۱۲). یافته‌های پژوهش شهریاری و همکاران (۱۴۰۲) با عنوان ارزیابی تأثیر ظرفیت‌های سازمانی در کاربست حسابداری مدیریت استراتژیک با میانجیگری اینرسی سازمانی بیانگر این است که رهبری تحول‌آفرین، یادگیری سازمانی، نوآوری فناوری و بازارگرایی تأثیر مثبت در کاربست حسابداری مدیریت استراتژیک دارند. همچنین نقش میانجیگری اینرسی سازمانی در تأثیر ابعاد ظرفیت سازمانی بر کاربست حسابداری مدیریت استراتژیک تایید شد. نتایج پژوهش نعیمی و همکاران (۱۴۰۲) بیانگر آن است که ۴ مؤلفه شاخص‌های اقتصادی، فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات و ارتباطات و شاخص‌های کنترل بحران به عنوان مؤلفه‌های پذیرش نوآوری‌های حسابداری مدیریت در زمان بحران اقتصادی می‌باشد. یافته‌های پژوهش ملک‌حسینی و همکاران (۱۴۰۰)، نشان داد با در نظر گرفتن

۳ - فرضیه‌های پژوهش

با توجه به مبانی نظری، پیشینه پژوهش و چارچوب نظری پژوهش در جهت دستیابی به اهداف پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به شرح ذیل تبیین می‌گردد:

فرضیه اول: سازوکارهای پاسخگویی بخش دولتی بر مدیریت اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی اثر معناداری دارد.

فرضیه دوم: سازوکارهای پاسخگویی بخش دولتی بر فرهنگ شرکتی اثر معناداری دارد.

فرضیه سوم: مؤلفه‌های فرهنگ شرکتی بر مدیریت اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی اثر معناداری دارد.

فرضیه چهارم: سازوکارهای پاسخگویی بخش دولتی از طریق فرهنگ شرکتی بر مدیریت اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی اثر معناداری دارد.

۴ - روش‌شناسی پژوهش

به دلیل این که نتایج حاصل از این پژوهش می‌تواند در فرآیند برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری مورد استفاده قرار گیرد، از نظر هدف، کاربردی است و از بابت ماهیت، توصیفی (زیرا به توضیح آنچه در پاسخ‌ها ارائه شده، می‌پردازد) و روش همبستگی (چون ارتباط بین متغیرهای مستقل و وابسته در یک مجموعه داده را بررسی می‌کند) می‌باشد. همچنین با توجه به اینکه از طریق آزمون داده‌های موجود به استنتاج می‌پردازد جزء تحقیقات اثباتی می‌باشد. روش گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای و اسنادکاو و ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه است. مدیران عامل، مدیران و رؤسای مالی، ذی‌حسابان و مسؤلان بودجه شرکت‌های دولتی فعال در صنعت گاز کشور در مقام تصمیم‌گیرندگان و تصمیم‌سازان شرکت بدلیل اینکه با موضوعات و تکنیک‌های حسابداری مدیریت آشنا می‌باشند، به عنوان جامعه آماری (۱۰۵۰ نفر) در نظر گرفته می‌شوند

چرا که رویکرد تصمیم‌گیری آنها معطوف به پاسخگویی است. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی منظم (سیستماتیک)، از بین ۵ شرکت فرعی شرکت ملی گاز ایران ۲۱۰ نفر انتخاب و پرسشنامه میان آنها توزیع شده است. برای تنظیم سوالات از پرسشنامه‌های گرامیان (۱۳۹۶)، غلامی (۱۳۹۶)، دنیسیون و همکاران (۲۰۰۳)، هوگان و همکاران (۲۰۱۴)، گودکین و آلکورن (۲۰۰۸) و استفی هاگ (۲۰۱۴) استفاده شده ولی بنا به شرایطی و جهت بومی‌سازی سوالات، تغییراتی جهت قابلیت درک بیشتر پاسخ‌دهندگان در آنها ایجاد شده است. پرسشنامه شامل ۴۱ گویه، در دو بخش جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان و بخش سوالات تخصصی طراحی شده است.

سوالات پرسشنامه بصورت بسته طراحی و براساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت برای متغیرهای پژوهش از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم مقیاس‌بندی شده است. برای تعیین روایی ابزار پژوهش از روایی صوری و روایی محتوا استفاده شد. با در نظر داشتن این نکته که این پرسشنامه‌ها استاندارد می‌باشند و همچنین معطوف بودن آنها به فرضیات و متغیرهای پژوهش، می‌توان برای این پرسشنامه‌ها اعتبارمحتوایی بالایی متصور شد. با این وجود برای سنجش صوری محتوی از چند تن از اساتید متخصص (اساتید دانشگاهی، متخصصان آمار و استاد راهنما) در این زمینه نظرخواهی‌هایی صورت گرفت و تغییرات و اصلاحات نهایی در پرسشنامه‌ها لحاظ شد و پس از تایید متخصصین اعتبار آن به شکل صوری به اثبات رسید. در این پژوهش به منظور ارزیابی قابلیت اطمینان (پایایی) ابزار اندازه‌گیری از یکی از معروف‌ترین معیارهای سنجش پایایی، آلفای کرونباخ استفاده شده است و مقدار محاسبه شده آن بشرح جدول (۲) می‌باشد که با توجه به ضریب به دست آمده، پرسشنامه طراحی شده از پایایی و ثبات لازم برخوردار است.

جدول (۱): ساختار پرسشنامه

منبع	تعداد گویه‌ها	مؤلفه‌ها (ابعاد)		متغیرها
		واکنشگری	شفافیت	
گرامیان (۱۳۹۶)، غلامی (۱۳۹۶)، بوونز (۲۰۰۵)	۱۸	واکنشگری	شفافیت	سازوکارهای پاسخگویی
		کنترل‌پذیری	تعهد	
		مبارزه با فساد	نظارت	
		مسئولیت‌پذیری	ارزشیابی	
		حاکمیت قانون		
دنیسیون و همکاران (۲۰۰۳)، هوگان و همکاران (۲۰۱۴)، نکاین (۲۰۱۹)	۸	سازگاری	انطباق‌پذیری	فرهنگ شرکتی
		رسالت و مأموریت	مشارکت	
گودکین و آلکورن (۲۰۰۸)، استفی هاگ (۲۰۱۴)	۱۰	اینرسی ساختاری	اینرسی بینشی	
		اینرسی دانشی	اینرسی عملی	

متغیرها	مؤلفه‌ها (ابعاد)	تعداد گویه‌ها	منبع
مدیریت اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی	اینرسی روان‌شناختی		

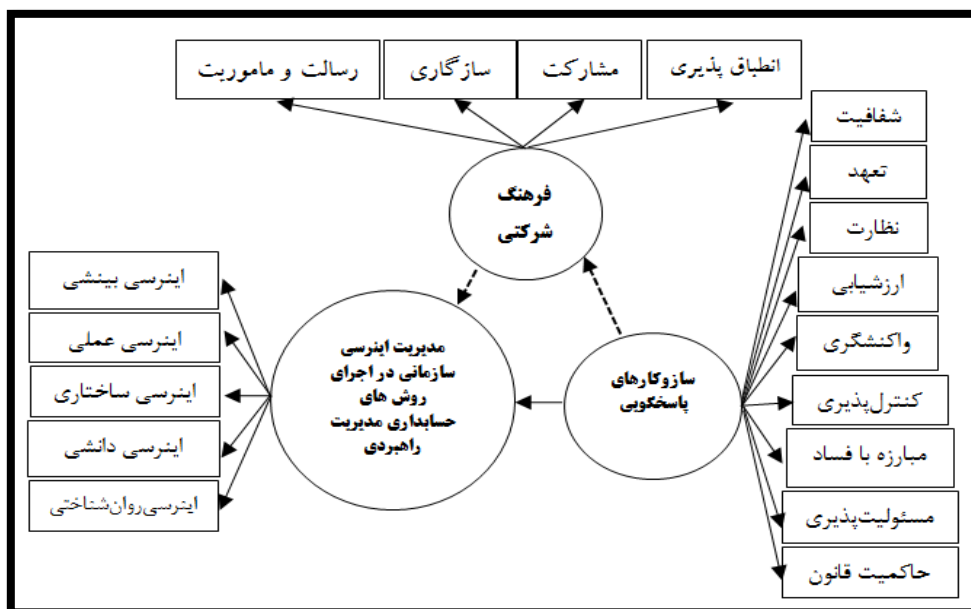
جدول (۲): پایایی و روایی پرسشنامه‌ها

شاخص	سازوکارهای پاسخگویی	فرهنگ سازمانی	مدیریت اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی	کل
آلفای کرونباخ	۰/۸۰۴	۰/۸۲۰	۰/۸۳۸	۰/۸۵۷

زیر تدوین شده است:

۵- مدل و متغیرهای پژوهش

با توجه به فرضیه‌های پژوهش مدل مفهومی به صورت



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

متغیرهای پژوهش

متغیر وابسته: مدیریت اینرسی سازمانی در اجرای روش‌های حسابداری مدیریت راهبردی متغیر وابسته می‌باشد. اینرسی سازمانی، تمایل یک سازمان برای ماندن در مسیر یکسان و نپذیرفتن تغییر است (دافی و همکاران، ۲۰۱۲). در این پژوهش به منظور سنجش اینرسی سازمانی از پرسشنامه‌های استاندارد گودکین و آلکورن (۲۰۰۸) و استفی هاگ (۲۰۱۴) استفاده شده است.

متغیر مستقل: پاسخگویی از ارکان اصلی مدیریت دولتی و حسابداری است. پاسخگویی «تقاضای دلیل برای کار انجام گرفته و ارائه دادن آن دلیل» تعریف شده است (آخوندی، ۱۳۹۸). سازوکارهای پاسخگویی در این پژوهش شامل اصول وادارنده

شفافیت، تعهد، نظارت، مسئولیت‌پذیری، واکنشگری، کنترل-پذیری، ارزشیابی، مبارزه با فساد، حاکمیت قانون می‌باشد (بوونز، ۲۰۱۰؛ زارع و همکاران، ۱۴۰۱) و برای سنجش آنها از پرسشنامه‌های بوونز (۲۰۰۵)، گرامیان (۱۳۹۶) و غلامی (۱۳۹۶) استفاده شده است.

متغیر میانجی: فرهنگ شرکتی به باورها و رفتارهایی گفته می‌شود که نحوه تعامل کارکنان و مدیریت یک شرکت با یکدیگر را نشان می‌دهد و به هسته ایده‌پردازی و عملکرد یک شرکت می‌رسد و بر جنبه‌های تجاری تأثیر می‌گذارد (کو و باتلر، ۲۰۲۲). در این پژوهش به منظور سنجش ابعاد فرهنگ شرکتی از پرسشنامه‌های فرهنگ سازمانی دنیسین و همکاران (۲۰۰۳)،

هوگان و همکاران (۲۰۱۴) و نگاین (۲۰۱۹) با اعمال تغییراتی، استفاده شده است.

۶- یافته‌های پژوهش و نتایج آزمون فرضیه‌ها

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

سؤالات پرسشنامه شامل دو بخش جمعیت‌شناختی و اختصاصی (۴۱ سؤال) می‌باشد. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی منظم (سیستماتیک)، از بین ۵ شرکت فرعی شرکت ملی گاز

ایران ۲۱۰ نفر انتخاب و پرسشنامه میان آنها توزیع گردید که از این تعداد، ۱۹۵ نفر به سؤالات پرسشنامه پاسخ دادند که ملاک بررسی قرار گرفت. گویه‌ها روی مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) رتبه‌بندی شدند. اطلاعات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان در جدول (۳) ارائه شده است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل سؤالات عمومی پرسشنامه، بیانگر این است که پاسخ‌دهندگان دارای شرایط مطلوب برای پاسخگویی به سؤالات بوده‌اند.

جدول (۳): اطلاعات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

مقدار	جنسیت		تحصیلات			سابقه کار	
	زن	مرد	کارشناسی	کارشناسی ارشد	دکتری	کمتر از ۱۰	۱۰-۲۰
تعداد	۲۹	۱۶۶	۵۸	۱۱۰	۲۷	۲۱	۴۸
درصد	۱۵	۸۵	۳۰	۵۶	۱۴	۱۰	۲۵
مقدار	رشته تحصیلی					رده سازمانی	
	حسابداری و حسابرسی		مدیریت	سایر	عالی	میانی	کارشناس
تعداد	۱۴۸		۳۱	۱۶	۱۱۵	۴۳	۳۷
درصد	۷۶		۱۶	۸	۵۹	۲۲	۱۹

آماره‌های توصیفی متغیرها

برای به دست آوردن یک دید کلی نسبت به داده‌های هر پژوهشی، باید آماره‌های توصیفی مربوطه مورد بررسی و تحلیل قرار گیرند. آمار توصیفی، توصیف کننده وضعیت هر یک از متغیرهای پژوهش بوده و دید مناسبی در خصوص محدوده

مقداری متغیرها ارائه می‌کند. پس از وارد کردن داده‌های پرسشنامه طبق طیف لیکرت با اختصاص اندازه‌های ۱ تا ۵، نتایج نشان‌دهنده این است که میانگین به‌دست آمده از متغیرهای پژوهش در سطح قابل قبولی قرار دارد. جدول (۴) بیانگر آماره-های توصیفی متغیرها می‌باشد.

جدول (۴): آمار توصیفی متغیرها

متغیرها	مشاهدات	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
سازوکارهای پاسخگویی	۱۹۵	۳/۲۱۹	۳/۳۰۲	۱	۵
مدیریت اینرسی سازمانی در اجرای روش‌های حسابداری مدیریت راهبردی	۱۹۵	۳/۳۸۵	۳/۷۲۴	۱	۵
مؤلفه‌های فرهنگ شرکتی	۱۹۵	۳/۵۴۷	۳/۶۰۸	۱	۵

آمار استنباطی

در آمار استنباطی با توجه به سطح اندازه‌گیری متغیرها ابتدا آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها اجرا می‌شود. نتایج این آزمون در تمامی موارد مقدار معناداری (sig) بزرگتر از سطح خطا $0.05 (\alpha)$ بدست آمده است. بنابراین دلیلی برای رد فرض صفر وجود ندارد و توزیع داده‌ها نرمال است. نتایج آزمون بررسی شرط نرمال بودن متغیرها در جدول (۵) نشان داده شده است.

در ادامه پژوهش برای بررسی روابط علی بین متغیرها از مدل معادلات ساختاری یا تحلیل چند متغیری با متغیرهای مکنون با استفاده از روش آماری حداقل مربعات جزئی (PLS) و نرم‌افزار SmartPLS مورد آزمون قرار گرفته است. حداقل مربعات جزئی یک فن مدل‌سازی مبتنی بر واریانس است. این تکنیک امکان بررسی روابط متغیرهای پنهان و سنجه‌ها (متغیرهای قابل مشاهده) را به‌صورت همزمان فراهم می‌سازد.

جدول (۵): خلاصه نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

متغیر	آماره کولموگروف	سطح معنی داری	مقدار خطا	نتیجه آزمون
پاسخگویی	۱/۰۸۴	۰/۲۵۲	۰/۰۵	نرمال
مدیریت اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی	۱/۰۸۷	۰/۱۰۴	۰/۰۵	نرمال
فرهنگ شرکتی	۰/۹۸۱	۰/۲۳۱	۰/۰۵	نرمال

برازش مدل

مدل معادلات ساختاری شامل دو فاز کلی تحلیل عاملی تأییدی جهت تأیید روایی سازه و ساختار و تحلیل مسیر جهت تأیید فرضیات می‌باشد. مدل مسیر کمترین مجذورات جزئی با دو مجموعه از معادلات ساختاری خطی (مدل بیرونی یا مدل اندازه گیری و مدل درونی یا مدل ساختاری) تعریف می‌شود. در الگوی اندازه گیری ارتباط نشانگرها یا همان سؤالات پرسشنامه با سازه-ها مورد بررسی قرار خواهد گرفت و در قسمت ساختاری ارتباط عامل‌های مورد بررسی با یکدیگر جهت آزمون فرضیات مورد توجه هستند.

برازش مدل اندازه گیری

به منظور ارزیابی مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی)، پایایی و روایی سازه‌ها و شاخص‌ها ارزیابی می‌شود. برای بررسی برازش مدل‌های

اندازه‌گیری از سه مورد پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود (داوری و رضاد، ۱۳۹۳). نتایج تحلیل عاملی تأییدی در جدول (۶) آمده است. نتایج نشان‌دهنده آن است که بارهای عاملی مربوط به گویه‌های تمام متغیرهای پژوهش بزرگتر از ۰/۵ بوده و اعتبار آنها مورد تأیید قرار گرفته است. برای دستیابی به روایی همگرا و پایایی سازه از شاخص میانگین واریانس استخراجی، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ استفاده شده است. حد مطلوب برای مقدار میانگین واریانس استخراجی بزرگتر از ۰/۵، برای پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ در نظر گرفته می‌شود. براساس اطلاعات جدول شماره (۶) مقادیر به دست آمده برای تمامی متغیرها بالاتر از حد مطلوب می‌باشد که نشان‌دهنده پایایی و قابلیت اعتماد مطلوب متغیرها است.

جدول (۶): بررسی کیفیت مدل اندازه گیری

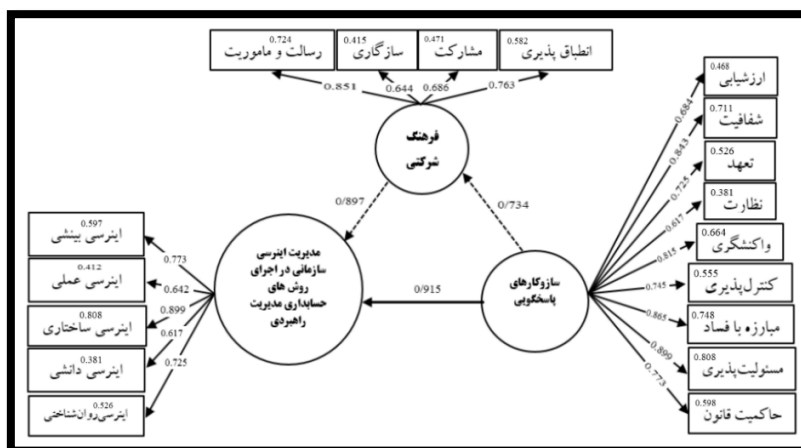
متغیر	گویه	بار عاملی	گویه	بار عاملی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس
سازوکارهای پاسخگویی	۱	۰/۶۰۹	۱۰	۰/۷۴۳	۰/۸۶۳	۰/۸۱۷	۰/۵۷۴
	۲	۰/۷۲۱	۱۱	۰/۶۷۱			
	۳	۰/۸۱۲	۱۲	۰/۹۰۱			
	۴	۰/۶۳۳	۱۳	۰/۸۴۰			
	۵	۰/۵۸۰	۱۴	۰/۷۳۸			
	۶	۰/۷۰۳	۱۵	۰/۶۸۲			
	۷	۰/۶۲۷	۱۶	۰/۷۸۲			
	۸	۰/۷۱۰	۱۷	۰/۶۵۳			
	۹	۰/۶۰۴	۱۸	۰/۶۴۹			
مؤلفه‌های فرهنگ شرکتی	۱	۰/۶۹۳	۵	۰/۶۴۸	۰/۸۲۷	۰/۸۵۷	۰/۶۱۴
	۲	۰/۷۰۳	۶	۰/۷۵۳			
	۳	۰/۵۶۶	۷	۰/۸۲۹			
	۴	۰/۶۰۳	۸	۰/۷۵۰			
مدیریت اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی	۱	۰/۵۷۹	۶	۰/۶۷۲	۰/۸۳۰	۰/۸۸۳	۰/۶۱۹
	۲	۰/۵۳۹	۷	۰/۷۴۶			
	۳	۰/۶۱۱	۸	۰/۸۲۴			
	۴	۰/۷۳۴	۹	۰/۵۶۸			
	۵	۰/۶۱۷	۱۰	۰/۶۶۴			

برازش مدل ساختاری

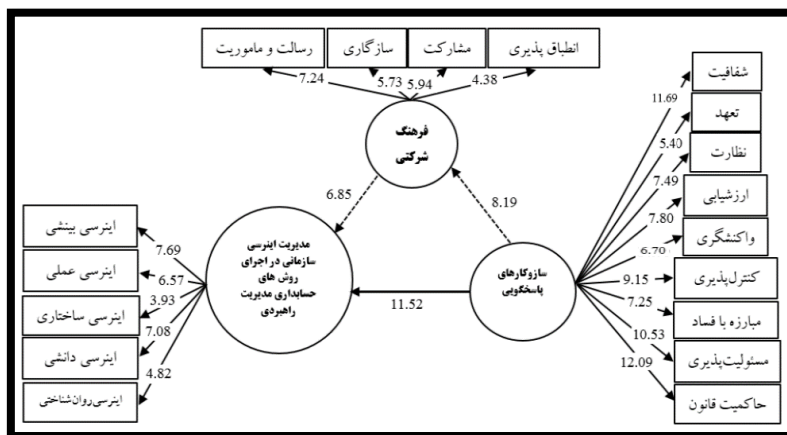
به منظور ارزیابی مدل ساختاری (مدل درونی)، پس از محاسبه ضرایب مسیر، بارهای عاملی و واریانس تبیین شده متغیرها به وسیله دستور الگوریتم PLS، معناداری مسیرها و بارهای عاملی برای به دست آوردن مقادیر t بررسی می‌شود. دو خروجی مهم نرم‌افزار، مدل در حالت تخمین استاندارد و مدل در حالت ضرایب معناداری است. در حالت تخمین استاندارد میزان تبیین استاندارد واریانس هر متغیر توسط متغیرهای وابسته به آن و در خروجی ضرایب معناداری، معنادار بودن روابط متغیرها مشخص می‌شود. اگر مقادیر ضریب مسیر (β) به دست آمده در این خروجی بزرگتر از ۰/۴ باشد، ضرایب مسیر معنادارند. الگوی ساختاری پژوهش در حالت استاندارد در شکل (۲) نشان داده شده است.

شکل (۳) معناداری ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. در این حالت، اگر مقادیر ضریب مسیر (t) به دست آمده بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، ضرایب مسیر معنادارند.

به منظور بررسی روایی واگرا از ماتریس فورنل و لاکر (۱۹۷۸)، استفاده شده است. در این ماتریس جذر میانگین واریانس استخراجی هر یک از متغیرها در روی قطر اصلی قرار دارد و در سایر سلول‌های ماتریس، میزان همبستگی میان متغیرها درج می‌شود. اگر اعداد مندرج در قطر اصلی از مقادیر زیرین و سمت راست خود بیشتر باشد، مدل اندازه‌گیری دارای روایی واگرای قابل قبولی است (داوری و رضاد، ۱۳۹۳). در این پژوهش، مقادیر به دست آمده در قطر اصلی برای متغیرهای سازوکارهای پاسخگویی، اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی و مؤلفه‌های فرهنگ شرکتی به ترتیب ۰/۷۵۸، ۰/۷۸۴ و ۰/۷۸۷ می‌باشد که از تمامی عناصر سطر و ستون‌های متناظر با خود آنها بیشتر هستند، لذا، تمام مدل‌های اندازه‌گیری از روایی واگرای مناسبی برخوردارند. بنابراین با توجه به نتایج پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا مشاهده می‌شود که مدل‌های اندازه‌گیری مدل معادلات ساختاری پژوهش به نحوی مطلوب، توانایی اندازه‌گیری متغیرهای پنهان پژوهش را دارند.



شکل (۲): مدل مفهومی با ضرایب استاندارد شده بار عاملی و ضرایب مسیر (ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری)



شکل (۳): الگوی آزمون شده پژوهش در حالت معناداری (t-Values)

آزمون فرضیه‌های پژوهش

در این بخش از پژوهش به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته شده است. تحلیل مسیر فنی است که روابط بین متغیرها را بطور هم‌زمان نشان می‌دهد. تصمیم‌گیری در خصوص تایید یا رد فرضیه‌ها بر اساس مقدار آماره t و سطح معناداری صورت خواهد گرفت.

بررسی ضریب اثر سازوکارهای پاسخگویی برمدیریت اینرسی سازمانی در اجرای روش‌های حسابداری مدیریت راهبردی، نشان می‌دهد که این ضریب مسیر به میزان $0/915$ برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (آماره t) برابر با $11/52$ و از $1/96$ بزرگتر می‌باشد و سطح معناداری مسیر ($0/000$) کمتر از $0/05$ است؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای $0/05$ معنادار است. به عبارتی دیگر، اثر سازوکارهای پاسخگویی برمدیریت اینرسی سازمانی در اجرای روش‌های حسابداری مدیریت راهبردی مثبت و معنادار می‌باشد. یافته‌های بررسی ضریب اثر سازوکارهای پاسخگویی بر فرهنگ شرکتی، بیانگر این است که این ضریب مسیر به میزان $0/734$ محاسبه شده است. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (آماره t) برابر با $8/19$ و از $1/96$ بزرگتر می‌باشد و سطح معناداری مسیر ($0/000$) کمتر از $0/05$ است؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای $0/05$ معنادار است. به عبارتی دیگر، اثر سازوکارهای پاسخگویی بر فرهنگ شرکتی مثبت و معنادار می‌باشد. بررسی ضریب اثر مؤلفه‌های فرهنگ شرکتی برمدیریت اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی، حاکی از آن که این ضریب مسیر به میزان $0/897$ برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (آماره t) برابر با $6/85$ و از $1/96$ بزرگتر است و سطح معناداری مسیر ($0/004$) کمتر از $0/05$ است؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای $0/05$ معنادار است. به عبارتی

دیگر، اثر مؤلفه‌های فرهنگ شرکتی برمدیریت اینرسی سازمانی در اجرای روش‌های حسابداری مدیریت راهبردی مثبت و معنادار می‌باشد. بنابراین فرضیه‌های اول، دوم و سوم تأیید می‌شود.

از سوی دیگر نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد سازوکارهای پاسخگویی علاوه بر تأثیر مستقیم به طور غیرمستقیم (واسطه‌ای) و از طریق فرهنگ شرکتی برمدیریت اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی اثر می‌گذارد که این تأثیر به میزان $0/658$ ($0/734 * 0/897$) برآورد شده است که کمتر از تأثیر مستقیم آن یعنی $0/915$ می‌باشد.

در رابطه با سنجش معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه بین دو متغیر از آزمون سوئل استفاده می‌شود. آزمون سوئل رویکرد حاصل ضرب ضرایب، روش دلتا یا رویکرد نظریه نرمال هم نامیده می‌شود. در این آزمون مقدار Z -VALUE محاسبه می‌شود که در صورت بیشتر شدن قدرمطلق این مقدار از $1/96$ می‌توان در سطح اطمینان 95 درصد، معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تایید کرد. بررسی ضریب اثر سازوکارهای پاسخگویی برمدیریت اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی با میانجی‌گری فرهنگ شرکتی، نشان می‌دهد که این ضریب مسیر به میزان $0/658$ برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (آماره t) برابر با $6/33$ و از $1/96$ بزرگتر می‌باشد و سطح معناداری مسیر ($0/001$) کمتر از $0/05$ است؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای $0/05$ معنادار است. یعنی، اثر فرهنگ شرکتی در رابطه سازوکارهای پاسخگویی و مدیریت اینرسی سازمانی در اجرای روش‌های حسابداری مدیریت راهبردی مثبت و معنادار می‌باشد. بدین ترتیب فرضیه چهارم نیز تأیید می‌شود. یافته‌های پژوهش مربوط به آزمون فرضیه‌ها به صورت خلاصه در جدول (۷) نشان داده شده است.

جدول (۷) : ضریب مسیر استاندارد و مقدار آماره t مدل معادلات ساختاری

فرضیه	مسیر الگو	ضریب مسیر (β)	آماره t	سطح معناداری	تفسیر
اول	سازوکارهای پاسخگویی - مدیریت اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی	$0/915$	$11/52$	$0/000$	تأیید
دوم	سازوکارهای پاسخگویی - فرهنگ شرکتی	$0/734$	$8/19$	$0/000$	تأیید
سوم	فرهنگ شرکتی - مدیریت اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی	$0/897$	$6/85$	$0/004$	تأیید
چهارم	سازوکارهای پاسخگویی - فرهنگ شرکتی - مدیریت اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی	$0/658$	$6/33$	$0/001$	تأیید

برازش مدل کلی

برای ارزیابی نیکویی برازش مدل آزمون شده از شاخص‌های معرفی شده از سوی کلاین (۲۰۱۱) استفاده شده است و مهم‌ترین آنها عبارتند از: شاخص GFI مقدار نسبی واریانس‌ها و کواریانس‌ها را به گونه مشترک از طریق مدل ارزیابی می‌کند. شاخص برازندگی دیگر AGFI همان مقدار تعدیل یافته شاخص GFI برای درجه آزادی می‌باشد. شاخص CFI نشانه برازندگی مدل است. شاخص RMSEA ریشه میانگین مجذورات تقریب می‌باشد. شاخص‌های برازش مهم در جدول (۸) محاسبه شده

است. همانگونه که در جدول (۸) مشاهده می‌شود تقریباً تمامی شاخص‌ها کفایت آماری داشته، بنابراین با اطمینان بسیار بالایی می‌توان دریافت محقق در مورد این شاخص به برازش کامل دست یافته است. همچنین بررسی نتایج شاخص‌های برازش متغیرها حاکی از برازش مناسب مدل می‌باشد و همه شاخص‌های برازش در محدوده مورد پذیرش، واقع شدند. بنابراین هر کدام از مدل‌ها بدون هیچ تغییری مورد پذیرش می‌باشد. در نتیجه تمامی شاخص‌های آزمون خوبی برازش تناسب مدل را تأیید کردند.

جدول (۸): شاخص‌های نیکویی برازش مدل ساختاری

شاخص	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
مقدار قابل قبول	بزرگتر از ۰/۹۰	بزرگتر از ۰/۹۰	بزرگتر از ۰/۹۰	کوچکتر از ۰/۱۰
سازوکارهای پاسخگویی	۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۹۵	۰/۰۰۲
مدیریت اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی	۰/۹۳	۰/۹۵	۰/۹۸	۰/۰۰۰
مؤلفه‌های فرهنگ شرکتی	۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۹۵	۰/۰۰۱
شاخص برازش مدل ترسیمی	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۰۰۰

۷- بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

از آنجایی که پاسخگویی در سازمان‌ها مفهومی پیچیده دارد (هاشمیان و همکاران، ۱۳۹۸) و یکی از دغدغه‌های اصلی مدیریت دولتی در حوزه عملی و نظری است (عباسی و صریحی، ۱۳۹۸) و به عنوان نوعی تعهد الزام‌آور در بخش‌های مختلف مورد پذیرش قرار گرفته است، این مطالعه با هدف پرکردن یک خلاء پژوهشی بر اساس مطالعات صورت گرفته در میانی نظری و تجربی مرتبط با مدیریت اینرسی سازمانی در اجرا و پیاده‌سازی حسابداری مدیریت راهبردی، درصدد پاسخ به این سوال بود که آیا سازوکارهای پاسخگویی به عنوان اصلی‌ترین رسالت حسابداری و گزارشگری مالی، می‌تواند از طریق فرهنگ شرکتی بر مدیریت اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی در صنعت گاز کشور اثر معناداری داشته باشد؟

نتایج حاصل از بررسی ادبیات پژوهش نشان داد که برای هر سازمانی، پاسخگویی دقیق و صریح به ذینفعان بسیار مهم است (حیدری و همکاران، ۱۳۹۸). مبتنی بر تئوری ذینفعان انتظار می‌رود که عملکرد واحدهای تجاری صرفاً در راستای حداکثرسازی سود و ثروت سهامداران خود نباشد، بلکه آن‌ها در مقابل جامعه نیز مسئولیت پاسخگویی داشته و در تعامل با جامعه باید مفید باشند؛ بنابراین یک ارتباط دوطرفه بین واحد تجاری و اجتماع وجود دارد (خرم‌آبادی و همکاران، ۱۴۰۱). اگر عملکرد مدیران همراه با پاسخگویی نباشد، انگیزه‌ای برای اصلاح و بهبود

عملکرد هم وجود نخواهد داشت (فرنباچر و همکاران، ۲۰۲۰). می‌توان ادعا کرد که تمام تلاش صاحب‌نظران مفهوم پاسخگویی بر آن است که مفهوم و فرایند پاسخگویی به عنوان یک فرهنگ در سازمان‌ها و حتی جامعه، جاری و نهادینه شود (احمدی‌گرچی و آزایی، ۱۳۹۲). در بخش دولتی در راستای پاسخگویی به ذینفعان در استفاده بهینه از منابع، اعمال تغییرات و بکارگیری روش‌های نوین حسابداری مدیریت به شدت احساس می‌شود، براین اساس، پژوهش حاضر به منظور بررسی و تبیین الگوی مدیریت اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی با محوریت سازوکارهای پاسخگویی و میانجی‌گری فرهنگ شرکتی در شرکت‌های دولتی فعال در صنعت گاز ایران انجام شده است. اگرچه مدیران شرکت‌ها مسئولیت کیفیت گزارشگری و در نهایت پاسخگویی را بر عهده دارند، ولی نقش سایر کارکنان از طریق همکاری یا مقاومت در اجرای روش‌های حسابداری مدیریت راهبردی غیرقابل انکار می‌باشد. در این راستا بر اساس مبانی ارائه شده فرض بر این بود که سازوکارهای پاسخگویی و فرهنگ شرکتی در غالب تئوری‌های ذینفعان، نمایندگی و مشروعیت، می‌توانند موجب غلبه و پیشگیری از مدیریت اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی در شرکت‌های دولتی فعال در صنعت گاز کشور شده و انگیزه آنها برای اجرا و پیاده‌سازی روش‌های نوین حسابداری مدیریت

را افزایش داده و از این طریق کیفیت گزارشگری مالی و غیرمالی ارتقاء می‌یابد (نمازی و همکاران، ۱۳۹۵).

در این راستا ابتدا متغیرهای پژوهش شامل سازوکارهای پاسخگویی، مؤلفه‌های فرهنگ شرکتی و مدیریت اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی به ترتیب از طریق پرسشنامه‌های استفاده شده در پژوهش گرامیان (۱۳۹۶)، غلامی (۱۳۹۶)، بوونز (۲۰۰۵) برای سازوکارهای پاسخگویی؛ پرسشنامه‌های استفاده شده در پژوهش دنیسیون و همکاران (۲۰۰۳)، هوگان و همکاران (۲۰۱۴)، نگاین (۲۰۱۹) برای مؤلفه‌های فرهنگ شرکتی و پرسشنامه‌های استفاده شده در پژوهش گودکین و آلکورن (۲۰۰۸) و استفی هاگ (۲۰۱۴) برای مدیریت اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی، مورد اندازه‌گیری قرار گرفتند. نمونه آماری این پژوهش شامل ۲۱۰ نفر از مدیران عامل، مدیران مالی، ذیحسابان و مسؤلان بودجه شرکت‌های دولتی فعال در صنعت گاز ایران است. برای تحلیل و آزمون فرضیات از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی و نرم افزار Smart PLS استفاده گردید.

نتایج آزمون فرضیه اول پژوهش نشان داد که، عدد معناداری مسیر بین دو متغیر ۱۱/۵۲ می‌باشد و این فرضیه تأیید شد؛ از این رو، سازوکارهای پاسخگویی، بر مدیریت اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی تأثیر مثبت و معناداری داشته و با توجه به تغییرات و پویایی محیط، شرکت‌ها را قادر می‌سازد تا سریعاً با تغییرات سازگار شده و با محیط ارتباط برقرار کرده و به تقاضاهای ذینفعان پاسخ دهد و با هماهنگی سریع با این تغییرات و انجام اقدامات لازم می‌تواند موقعیت رقابتی خود را بهبود دهد. این نتیجه هم‌راستا با مبانی نظری پژوهش حاضر است. بدین معنی که با اعمال سازوکارهای پاسخگویی در سازمان به عنوان بخشی از ظرفیت‌های سازمانی، غلبه و مدیریت بر اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی بهبود یافته و مقاومت مدیران و کارکنان در برابر تغییر کاسته می‌شود. در نتیجه باعث افزایش سرعت انطباق‌پذیری سازمان با محیط و اجرای فرایندهای نوین حسابداری مدیریت می‌شود. از دیدگاه تئوری اقتضائی و تناسب، سازگاری با محیط پیرامونی مهم است، زیرا ناتوانی در سازگاری با محیط پیرامونی اثرات منفی بر عملکرد داشته و می‌تواند باعث اینرسی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی و نامربوط شدن اطلاعات آن شود. از جمله پژوهش‌های محدود هم‌سو با این نتیجه، پژوهش شهریاری و همکاران (۱۴۰۲) می‌باشد که نشان دادند ظرفیت‌های سازمانی در کاربست حسابداری مدیریت راهبردی تأثیری مثبت دارند. همچنین یافته‌های پژوهش معصومیان و همکاران (۱۴۰۴)، بیانگر این است که ارتقای نظام پاسخگویی

عملیاتی در بخش عمومی موجب توسعه و اجرای حسابداری مدیریت می‌شود.

بررسی‌ها جهت آزمون فرضیه دوم پژوهش حاضر نشان داد، که سازوکارهای پاسخگویی عاملی برای دستیابی به فرهنگ شرکتی مناسب است. در آزمون فرضیه دوم، عدد معناداری مسیر بین دو متغیر ۸/۱۹ است و این فرضیه نیز تأیید شد؛ بنابراین اگر سازوکارهای پاسخگویی ارتقا یابد، فرهنگ شرکتی نیز بهبود خواهد یافت. به عبارتی دیگر، سازوکارهای پاسخگویی بر فرهنگ شرکتی اثر مثبت و معناداری داشته و بیان می‌دارد که شرکت‌هایی که سازوکارهای پاسخگویی در آنها نهادینه شده است، از فرهنگ سازمانی مناسبی برخوردار می‌باشند و این بدین معنی است که تقویت سازوکارهای پاسخگویی موجب بهبود مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در جهت فائق آمدن بر اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی خواهد شد. پژوهش عزیز مهر و همکاران (۱۴۰۳)، تا حدودی نتایجی هم‌راستا با فرضیه حاضر به دست آورده‌اند و نشان دادند که در شرکت‌ها، فرهنگ سازی به عنوان مقوله شرایط زمینه‌ای در تبیین، اجرا و الگوسازی حسابداری مدیریت تأثیرگذار می‌باشد.

در پژوهش‌های مختلفی تأثیر فرهنگ شرکتی در تشریح رفتارهای مدیریت سازمان‌ها به دفعات تأیید شده است، اما اثر آن بر اجرای حسابداری مدیریت از عناوین جدید تحقیقاتی است. در آزمون فرضیه سوم، عدد معناداری مسیر بین دو متغیر ۶/۸۵ به دست آمد و این فرضیه تأیید شد؛ بنابراین، با بهبود مؤلفه‌های فرهنگ شرکتی، مدیریت اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی نیز بهبود خواهد یافت یعنی، تأثیر مؤلفه‌های فرهنگ شرکتی بر مدیریت اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی در سطح معناداری ۰/۰۵ مثبت و معنادار است. بدین معنی که هر قدر مؤلفه‌های فرهنگ شرکتی قوی باشد، مدیریت اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی بهتر صورت می‌گیرد و تمایل به سکون و مقاومت در برابر اجرای روش‌های حسابداری مدیریت راهبردی کاهش پیدا می‌کند. نتایج پژوهش نعیمی و همکاران (۱۴۰۲) هم‌جهت با این نتیجه پژوهش حاضر است و بیان داشتند که مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در پذیرش نوآوری‌های حسابداری مدیریت در زمان بحران اقتصادی اثرگذار می‌باشد. در پژوهشی نظری پور و زکی‌زاده (۱۴۰۲) نتیجه گرفتند، که فرهنگ شرکتی از طریق فراهم ساختن بسترهای لازم برای پذیرش و به‌کارگیری رویه‌های حسابداری مدیریت نوین، می‌تواند باعث بهبود عملکرد شرکت‌های تولیدی شود. قسمتی از نتایج پژوهش ملک‌حسینی و همکاران (۱۴۰۰) هم‌سو با نتیجه حاصل از فرضیه سوم پژوهش حاضر است. بنی مهد و نجاتی (۱۳۹۵) نیز نشان دادند

همچنین در رابطه با مدیریت اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی، اینرسی بینشی، اینرسی دانشی و اینرسی عملی به ترتیب بیشترین تاثیر را دارند.

از نتایج پژوهش استنباط می‌شود، سازوکارهای پاسخگویی و فرهنگ شرکتی در بخش دولتی، نقش تعیین‌کننده‌ای در مدیریت اینرسی سازمانی و غلبه بر آن در اجرای روش‌های حسابداری مدیریت راهبردی دارد و موجب می‌شود مدیران شرکت‌ها در زمان مناسب به تغییرات محیطی و فرایندی واکنش مناسبی نشان دهند و در نهایت باعث برون رفت از وضعیت سکون فعلی سازمان می‌شوند. سیلیک (۲۰۱۹) بیان می‌کند که سازمان‌ها برحسب اندازه، به مقاومت در برابر تغییر حساس‌اند و با بزرگتر شدن اندازه سازمان‌ها، کارکنان مقاومت بیشتری از خود نشان می‌دهند بنابراین، در شرکت‌های دولتی فعال در صنعت گاز کشور، که به عنوان صنعتی راهبردی و حساس شناخته می‌شود، مقاومت در برابر تغییرات فرایندی و محیطی امری اجتناب‌ناپذیر است. اینرسی سازمانی و مقاومت در برابر تغییرات و نوآوری‌ها می‌تواند تبعات منفی برای سازمان داشته باشد؛ چراکه با توجه به پیچیدگی‌های سازمانی و نوآوری‌ها، تغییرات سازمانی در بخش دولتی صنعت گاز کشور قطعی است و لازم است شرکت‌های دولتی فعال در این بخش در رویارویی با این تغییرات انعطاف لازم را داشته باشد. نتیجه این پژوهش می‌تواند در درک نحوه نقش‌آفرینی سازوکارهای رسالت اصلی حسابداری یعنی پاسخگویی و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در زمینه اجرای حسابداری مدیریت راهبردی در یک بازه زمانی گسترده به پژوهشگران حسابداری مدیریت کمک شایانی نماید و باعث تقویت همگرایی بیشتر بین حسابداری و گزارشگری مالی، مدیریت رفتار سازمانی و حسابداری مدیریت گردد.

پژوهش حاضر مانند سایر مطالعات با محدودیت‌هایی مواجه بود. از جمله محدودیت‌های این پژوهش، استفاده از پرسشنامه-ها به عنوان ابزار گردآوری اطلاعات می‌باشد که امکان سطحی‌انگاری پاسخ‌گویان را در پاسخ‌دهی به همراه دارد و علیرغم اینکه ملاحظات اخلاقی در زمان توزیع بین پاسخ‌دهندگان در آن رعایت شده است، محافظه‌کاری مصاحبه‌شوندگان ممکن است پاسخ آنها را تحت تاثیر قرار دهد. همچنین مطالعه حاضر در بین مدیران عامل و کارکنان مالی شاغل در بخش عمومی دولتی در صنعت گاز کشور صورت گرفته است و در زمان تعمیم‌دهی آن به سایر جوامع آماری باید جانب احتیاط رعایت گردد.

با توجه به نتایج حاصل از پژوهش و به منظور کاهش اثرات منفی اینرسی سازمانی، به مدیران و ارکان راهبردی شرکت‌های

که فرهنگ سازمانی می‌تواند به عنوان یک اهرم قدرتمند برای هدایت و تقویت رفتار سازمانی (در پژوهش حاضر اینرسی سازمانی) استفاده گردد. هم‌راستا با این نتیجه، پیرس (۲۰۱۰) در پژوهشی نتیجه گرفت اینرسی سازمانی سازه‌ای در سطح تحلیل سازمان است و ریشه آن در تئوری‌های فرهنگ سازمان وجود دارد.

در ادامه پژوهش، اثر سازوکارهای پاسخگویی همراه با میانجی‌گری مؤلفه‌های فرهنگ شرکتی مناسب بر مدیریت اینرسی (غلبه و پیشگیری) سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی، مورد آزمون قرار گرفت. بر اساس خروجی آزمون‌های آماری اولیه مشاهده می‌شود، با ورود متغیر میانجی فرهنگ شرکتی، در رابطه بین سازوکارهای پاسخگویی و مدیریت اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی، اثر سازوکارهای پاسخگویی بر مدیریت اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی را به صورت مثبت و معنادار تحت تاثیر قرار می‌دهد. در نهایت با اجرای آزمون میانجی‌گری سوبل اثر میانجی مؤلفه‌های فرهنگ شرکتی در رابطه بین سازوکارهای پاسخگویی و مدیریت اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی، در سطح اطمینان بالای ۹۵ درصد مود تایید قرار گرفت.

در آزمون فرضیه چهارم، مقدار بار عاملی $6/33$ به دست آمد و این فرضیه تایید شد. بنابراین، سازوکارهای پاسخگویی نه تنها مستقیماً مدیریت اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی در شرکت‌های دولتی فعال در صنعت گاز را بهبود می‌دهد بلکه از طریق مؤلفه‌های فرهنگ شرکتی نیز اگر چه ضعیف‌تر اما تأثیر مثبت بر مدیریت اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی دارد.

به‌طور کلی، با توجه به تایید فرضیه‌های پژوهش و برازش مطلوب مدل نهایی پژوهش، متغیر برونزای سازوکارهای پاسخگویی با واسطه‌گری مؤلفه‌های فرهنگ شرکتی توان پیش-بینی متغیر درونزای مدیریت اینرسی سازمانی در اجرای حسابداری مدیریت راهبردی را داشت و تمامی مدل‌های پژوهش بدون هیچگونه تغییری تأیید شدند. با بررسی بیشتر اطلاعات به دست آمده در شکل (۳)، درمی‌یابیم سازوکارهای حاکمیت قانون، شفافیت و مسئولیت‌پذیری به ترتیب بیشترین تأثیر را بر پاسخگویی در شرکت‌های دولتی فعال در صنعت گاز کشور دارند. عباسی و صریحی (۱۳۹۸)، در پژوهش خود نیز نشان دادند که پاسخگویی قانونی بیشترین رتبه را در ارتقاء سطح پاسخگویی در سازمان‌های دولتی ایران ایفا می‌کند. در رابطه با فرهنگ شرکتی ابعاد رسالت و چشم‌انداز شرکت و مشارکت به ترتیب بیشترین تأثیر را بر فرهنگ شرکتی در این بخش دارند.

دولتی فعال در صنعت گاز کشور قبل از اجرا و پیاده‌سازی روش-های حسابداری مدیریت راهبردی پیشنهادی زیر ارائه می‌شود:

- ۱) مدیران بایستی در ابتدای انجام تغییرات در زمان اجرای روش‌های حسابداری مدیریت راهبردی، تهدیدات و موانع محیطی را شناسایی نموده و در مرحله بعد نسبت به ارائه سازوکارهایی مناسب جهت مدیریت و غلبه بر آنها اقدام نمایند.
- ۲) مدیران همواره چشم‌اندازهای واقعی و معناداری برای سازمان ترسیم و آنها را برای کارکنان بازگو نموده تا کارکنان در زمان اجرای روش‌های حسابداری مدیریت راهبردی از خود مقاومت کمتری نشان دهند.
- ۳) مدیران باید کارکنان را به صورت دوره‌ای مورد ارزیابی قرار دهند تا میزان تلاش کارکنان در دستیابی به چشم‌اندازهای سازمان مشخص شود و نقاط قوت و ضعف احتمالی تعیین گردد.
- ۴) مدیران برای مدیریت شرایطی که به کاهش اینرسی در اجرای روش‌های حسابداری مدیریت راهبردی منجر می‌شود، لازم است از الگوی پیاده‌سازی دیگر سازمان‌ها استفاده کرده و این مدل تا حد امکان بومی‌سازی شود.
- ۵) فرهنگ شرکت باید به گونه‌ای باشد که حمایت از سازوکارهای مسئولیت پاسخگویی (به عنوان بخشی از مسئولیت‌های اجتماعی)، از برنامه‌های جدی در راستای اجرای روش‌های حسابداری مدیریت راهبردی محسوب شود.
- ۶) لازم است از فناوری‌های روز در آموزش و افزایش آگاهی کارکنان و ایده‌ها و فناوری نوآورانه در یادگیری و دانش کارکنان و مدیران استفاده شود. افزایش آگاهی کارکنان از مبانی علمی مدیریت اینرسی و توسعه دانش آنها به انعطاف‌پذیری شرکت‌های دولتی فعال در صنعت گاز ایران و آمادگی جهت مواجهه با تغییر در روش‌های حسابداری مدیریت راهبردی، کمک قابل توجهی خواهد کرد.

تأییدیه اخلاقی و رضایتنامه از شرکت‌کنندگان

این مقاله برگرفته از رساله دکتری نویسنده سوم مقاله است که در دانشگاه آزاد اسلامی واحد خمین با کد ۱۶۲۹۵۱۳۷۷ تصویب شده است. این پژوهش با رعایت ملاحظات اخلاقی نظیر داشتن رضایت آگاهانه پاسخ‌دهندگان از شرکت در پژوهش و محرمانه ماندن اطلاعات با نوشتن نام و نام خانوادگی در

پرسشنامه صورت پذیرفت؛ همچنین قبل از اجرای پژوهش اطلاعات لازم راجع به پرسشنامه‌ها در اختیار کارکنان قرار گرفت.

تقدیر و تشکر

این پژوهش تحت حمایت مادی و معنوی شرکت ملی گاز ایران می‌باشد. نویسندگان مقاله از کلیه مدیران و کارکنانی که در این پژوهش همکاری داشته‌اند کمال تقدیر و تشکر خود را اعلام می‌نمایند.

فهرست منابع

- ابراهیمی، سید عباس. (۱۳۹۴). درآمدی بر اینرسی سازمانی و عوامل تاثیرگذار بر آن در سازمان‌های بخش دولتی ایران. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۴(۱): ۹۱-۱۰۸.
- احمدی‌گرچی، حسینعلی؛ آرابی، وحید. (۱۳۹۲). اخلاق حرفه‌ای نظارت و بازرسی. تهران: انتشارات فرهیختگان دانشگاه. آخوندی، امید. (۱۳۹۸). پاسخگویی روایتی، نگاهی متفاوت. حسابداری و منافع اجتماعی. ۹(۲): ۲۵-۳۶.
- اعتمادی، حسین؛ دیبانتی، دلیلی، زهرا. (۱۳۸۷). بررسی آثار فرهنگ سازمانی، مشارکت در بودجه بندی و سیستم حسابداری مدیریت بر عملکرد، مدیران، پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۱۳(۴)، ۶۰-۳۵.
- باجانی، جعفر؛ بولو، قاسم؛ مژگان محرمی. (۱۳۹۸). تعیین شاخص‌های ارزیابی عملکرد فعالیت‌های فنی و عمرانی و حمل‌ونقل و ترافیک شهرداری تهران و بررسی قابلیت سیستم حسابداری موجود جهت پاسخگویی عملیاتی. مدیریت شهری و روستایی، ۱۷(۵۳): ۵۹-۷۶.
- باورصاد، بلقیس؛ نیس، عبدالحسین؛ دارابی، پگاه. (۱۳۹۷). تأثیر چابکی راهبردی بر پاسخگویی عملیاتی و عملکرد سازمانی. فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، ۹(۳۶): ۶۵-۸۳.
- بنی مهد، بهمن؛ نجاتی، امیر. (۱۳۹۵). رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد کاری حساب‌رسان، حسابداری مالی و حسابرسی، ۸(۳۰): ۱۱۹-۱۳۷.
- جان‌نثاراحمدی، هدا؛ شیرازی، علی؛ رحیم‌نیا، فریبرز؛ خوراکیان، علیرضا. (۱۳۹۸). تبیین مولفه‌های اقدامات رهبران در اجرای موفق برنامه‌های تغییر. پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۱۱(پائیز و زمستان ۱۳۹۸): ۱۵۷-۱۸۴.
- جمالی‌روشت، سعید؛ رادمرد، سعید. (۱۳۹۹). پایش نقش کارکردهای مدیریت سایبرنتیک در پیشگیری از اینرسی سازمانی با تأکید بر نقش میانجی‌گری تسهیم دانش در

- بین کارکنان سازمان امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۸(۴): ۲۵-۴۲.
- حاجیپا، زهره؛ خراطزاده، محدثه. (۱۳۹۳). رابطه فرهنگ سازمانی و کاربرد نوآوری‌های حسابداری مدیریت در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار، حسابداری مدیریت، ۲۰(۷): ۳۵-۴۸.
- حاجیپا، زهره؛ سلطانی، مریم. (۱۳۹۳). نگرشی بر ابعاد فرهنگی حسابداری. حسابداری و منافع اجتماعی. ۴(۴): ۸۳-۱۰۸.
- حیدری، رسول؛ خواجوی، شکراله؛ تهرانی، رضا؛ بغزیان، آلبرت. (۱۳۹۸). نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده و مدل ارائه گزارشگری پایداری توسط مدیران. حسابداری مالی، ۱۱(۴۲): ۲۴-۵۱.
- خرم‌آبادی، مهدی؛ لشگرآراء، سهیلا؛ پورغلامرضا، ندا. (۱۴۰۱). بررسی نقش کیفیت حاکمیت شرکتی بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و اجتناب مالیاتی. پژوهش‌های راهبردی بودجه و مالیه، ۳(۱): ۹۷-۱۲۵.
- خلیلی، محمد؛ ذبیحی، علی؛ فغانی ماکرانی، خسرو. (۱۴۰۳). تبیین مدلی برای تاثیر فرهنگ سازمانی و عوامل اقتضایی بر گزارشگری پایداری با رویکرد عملکرد اقتصادی. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۳(۵۰): ۳۳۸-۳۱۹.
- خورشید، صدیقه؛ پاشازاده، عاطفه. (۱۳۹۳). اثر سبک رهبری تحول آفرین بر قابلیت یادگیری سازمانی با ملاحظه نقش میانجی هوش سازمانی. پژوهش نامه مدیریت تحول، ۶(بهار و تابستان ۱۳۹۳): ۱-۲۸.
- داوری، علی؛ رضازاده، آرش. (۱۳۹۳). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS، جهاد دانشگاهی، سازمان انتشارات، ۱۳۹۲.
- رشیدی، مصطفی؛ جلیلووند، قاسم. (۱۳۹۴). بررسی شاخص‌های فرهنگ سازمانی و ارتباط آن با تحول سازمانی (مورد مطالعه یک سازمان نظامی). مدیریت توسعه و تحول، ۳(۲۳): ۵۱-۴۱.
- رفیعی، محمود؛ زاهدی، شمس السادات. (۱۳۹۱). بهبود عملکرد سازمان از طریق هماهنگی استراتژیک بین استراتژی‌های منابع انسانی، تصمیم‌گیری اخلاقی و فرهنگ سازمانی (پژوهشی در سازمان‌های تحقیقاتی وزارت جهاد کشاورزی). مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۰(۲۵): ۵-۳۲.
- رهنمای رودپشتی، فریدون؛ ایمنی، محسن؛ صیادمنش، شادی. (۱۳۹۸). کاربرد BSC و روش‌های نوآورانه توسعه‌یافته
- در حسابداری مدیریت و تصمیم‌های استراتژیک سنجش عملکرد. تصمیم‌گیری و تحقیق در عملیات، ۴(۳): ۲۶۱-۲۴۶.
- رهنمود، فرج‌الله؛ عباس‌پور، باقر. (۱۳۸۶). حاکمیت خوب و امکان پیاده‌سازی آن در ایران. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۹(۳۸): ۵۵-۲۵.
- زارع، ایمان؛ مرادی، محمد؛ غلامی‌جمکرانی، رضا؛ بابایی‌فرد، اسدالله؛ جهانگیرنیا، حسین. (۱۴۰۱). ارائه الگوی پاسخگویی در حسابداری از منظر رویکردهای اسلامی-اجتماعی. حسابداری دولتی. ۸(۲): ۳۷-۵۸.
- شکریایی فرد، پانیده؛ نیکومرام، هاشم؛ خان‌محمدی، محمد حامد. (۱۴۰۲). ارائه الگوی برای تکامل حسابداری مدیریت در سازمانهای دولتی و خصوصی با رویکرد نهادی. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۲(۴۷): ۱۷۷-۱۹۴.
- شهرستانی، سهیلا؛ معین‌الدین، محمود؛ حیرانی، فروغ؛ نایب‌زاده، شهناز. (۱۴۰۲). متناسب سازی تکنیک‌های حسابداری مدیریت و شاخص‌های ارزیابی عملکرد جهت بکارگیری در شرکتهای کوچک و متوسط. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۲(۴۸): ۲۱۱-۲۳۰.
- شهریاری، احسان؛ قاسم‌زاده، لیلی؛ حسین‌زاده‌کرمانی، مهدی. (۱۴۰۲). ارزیابی تاثیر ظرفیت‌های سازمانی در کاربست حسابداری مدیریت استراتژیک با میانجیگری اینرسی سازمانی. حسابداری مدیریت، ۵۸(۱۶): ۳۲-۴۹.
- صالحی کاماردخی، سیده سمانه؛ آزادی، کیهان؛ وطن پرست، محمدرضا. (۱۴۰۳). تاثیر اخلاق و فرهنگ سازمانی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۳(۵۲): ۳۱۳-۳۳۲.
- عباسی، حمیده؛ صریحی، رسول. (۱۳۹۸). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر ارتقاء پاسخگویی عمومی در سازمان‌های دولتی. توسعه سازمانی پلیس، ۱۶(۷۰): ۳۷-۱۱.
- عبدی، اسماعیل؛ صفری‌گرایلی، مهدی؛ رضائی‌پیتنه‌نویی، یاسر. (۱۴۰۱). ارائه الگوی اینرسی سازمانی مدیران و بررسی تاثیر آن بر خطر سقوط قیمت سهام. دانش مالی تحلیل اوراق بهادار (مطالعات مالی)، ۱۴(۵۴): ۱۱۵-۱۳۴.
- عزیزی‌مهر، علی؛ طالب‌نیا، قدرت‌الله؛ وکیلی‌فرد، حمیدرضا. (۱۴۰۳). ارائه الگوی سیستم حسابداری مدیریت مبتنی بر قابلیت پویای سیستم اطلاعات حسابداری. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۳(۵۰): ۱۳-۱.
- عیوقی، ابراهیم؛ افضلی، مهدی. (۱۴۰۱). اثر میانجی فرهنگ شرکتی بر رابطه بین کسب و کار مدل نوآوری و

در بورس اوراق بهادار تهران. اولین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت، شیراز، ۲۵ شهریور ۱۳۹۲.

مومنی بادله، کوثر؛ عنایتی، ترانه؛ نیازآذری، کیومرث. (۱۳۹۸). اینرسی سازمانی مانعی در راستای تحول کارآمد در نظام سلامت. *تعالی بالینی*، ۹ (۱): ۱۶-۲۴.

ناظمی، امین؛ ممتازیان، علیرضا؛ بهیور، سجاد. (۱۳۹۴). بررسی رابطه متقابل بین کیفیت افشای اطلاعات مالی و بازده سهام شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران با استفاده از سیستم معادلات همزمان. *پیشرفت-های حسابداری*، ۷(۲): ۲۱۹-۲۴۴.

نخعی، کریم؛ یزدیفر، حسن؛ مهدی، فغانی. (۱۴۰۰). ارتقای سطح اثربخشی معیارهای رقابتی شرکت‌ها براساس تکنیک‌های حسابداری مدیریت استراتژیک از طریق تحلیل‌های درخت تصمیم و تئوری راف توسعه‌یافته. *پژوهش‌های تجربی حسابداری*، ۱۱(۱): ۱۶۸-۱۲۷.

نظری‌پور، محمد؛ زکی‌زاده، بابک. (۱۴۰۲). بررسی اثرات فرهنگ شرکتی بر پذیرش و به‌کارگیری رویه‌های حسابداری مدیریت نوین در شرکت‌های تولیدی. *حسابداری مدیریت*، ۱۶(۵۷): ۱۲۶-۱۱۰.

نعیمی، سمیه؛ یزدی فر، حسن؛ شفیع، حسین. (۱۴۰۲). شناسایی مولفه‌های پذیرش نوآوری‌های حسابداری مدیریت در زمان بحران اقتصادی با استفاده از رویکرد تحلیل عاملی اکتشافی. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۱۲(۴۷): ۱۴۵-۱۶۰.

نمازی، محمد؛ قدیریان‌آرانی، محمدحسین؛ فتاحی‌نافچی، حسن. (۱۳۹۵). استراتژی اقیانوس آبی و توسعه حسابداری مدیریت استراتژیک. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۵(۱۸): ۵۳-۲۹.

هاشمیان، سیدمحمدحسین؛ رحمتی، محمدحسین؛ حمیدی‌زاده، علی؛ مرادی، پرستو. (۱۳۹۸). استخراج الگوی جامع برای ارزیابی عملکرد پاسخگویی دولت با روش فراترکیب. *سیاستگذاری عمومی*، ۵(۴): ۲۴۱-۲۶۰.

مسئولیت اجتماعی شرکت، دیدگاهی از شرکتهای کوچک و متوسط، دومین کنفرانس بین المللی آزمایشگاه مدیریت و رویکردهای نوآورانه در مدیریت و اقتصاد، تهران.

غلامی، مهرداد. (۱۳۹۶). *ارایه مدل پاسخگویی در سازمان‌های دولتی جمهوری اسلامی ایران*. پایان‌نامه دکتری تخصصی. پردیس البرز دانشگاه تهران.

فتحی، محمدحسین؛ کرمی، روح‌الله. (۱۴۰۲). تأثیر رهبری و ظرفیت حسابداری بر پاسخگویی از طریق کیفیت گزارشگری مالی. *حسابداری و منافع اجتماعی*، ۱۳(۳): ۹۲-۶۳.

کارمزدی، زهرا؛ غلامی جمکرانی، رضا؛ رهنمای رودپشتی، فریدون؛ دیبانتی دیلمی، زهرا. (۱۴۰۰). *پارادایم ارزش اقتصادی اطلاعات در حسابداری مدیریت با بهره‌برداری از مدل‌سازی معادلات ساختاری*. حسابداری مدیریت، ۱۴(۵۱): ۱۹-۴۱.

گرامیان، سعیده‌سادات. (۱۳۹۶). *نظام پاسخگویی در جمهوری اسلامی ایران (با تأکید بر سیاست‌های اقتصادی دولت-های نهم و دهم)*. پایان‌نامه دکتری تخصصی. دانشگاه تهران. دانشکده حقوق و علوم سیاسی.

محمدپور زرنندی، حسین؛ امیرکبیری، علیرضا؛ عظیمی، حمیدرضا. (۱۳۹۶). نقش تغییر سازمانی بر بهبود عملکرد مالی و اقتصادی سازمان‌ها (مطالعه موردی بانک شهر). *اقتصاد و مدیریت شهری*، ۵(۱۸): ۱۲۵-۱۱۳.

معصومیان، افشین؛ کردستانی، غلامرضا؛ کاظمی، حسین. (۱۴۰۴). حسابداری مدیریت در بخش عمومی: وضعیت بکارگیری و راه‌کارهای توسعه. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۱۴(۵۴): ۳۴۷-۳۵۹.

ملک حسینی، حمیدرضا؛ عرب‌صالحی، مهدی؛ فروغی، داریوش. (۱۴۰۰). تأثیر فرهنگ سازمانی از طریق تکنیک‌های حسابداری مدیریت نوین بر عملکرد مالی در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران. *پژوهش‌های حسابداری مالی*، ۱۳(۲): ۱۰۰-۷۹.

ملیحی، سید علی؛ قلیزاده، علیرضا؛ مبارک‌آبادی، هوشنگ. (۱۳۹۸). فرهنگ سازمانی در بکارگیری روش هزینه‌یابی هدف با در نظر گرفتن قابلیت‌های سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۸(۳۲): ۱۹۷-۲۰۸.

موسوی، سید علیرضا؛ عربی، مسلم. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مراحل تکامل حسابداری مدیریت با نوآوری فنی و نوآوری حسابداری مدیریت در شرکت‌های پذیرفته‌شده

- Ijiri, Y. (1983). On The Accountability-Based Conceptual Framework. *Journal of Accounting and Public Policy*, Elsevier Publishing Co. Inc.
- Kaplan, S; Henderson, R.(2005). Inertia and Incentives: Bridging Organizational Economics and Organizational Theory. *Organization Science*,16(5), 509-521.
- Kierser, A; Beck, N; Tainio, R. (2003). Rules and organizational learning:The behavioral theory approach. In Meinolf Dierkes, Ariane Berthoin Antal, John Child, & Ikujiro Nonaka. (Eds.). *Handbook of Organizational Learning & Knowledge*. (598-623).Oxford: Oxford University Press.
- Koerner, A. A; Johnston, J. M. (2022). Linking Organizational Capacity and Performance:The Case of Probation and Medicaid Reform in California Counties. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 32(4): 702-716.
- Kornchai, PH; Khajit, N. K. (2020). Strategic Management Accounting and Firm Performance: Evidence from Finance Businesses in Thailand. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8): 309-321.
- Kral, P; Kralova, V(2016) Approaches to changing organizational structure: The effect of drivers and communication. *Journal of Business Research*, 69(11): 5169-5174.
- Kuchta, D; Sukpen, J. (2011). The influence of culture on accounting systems. *Journal of Intercultural Management*, 3, 57-75.
- Liao , Shu-h sien,Fei,Wu-chen,Liu chih-Tang, Relationships between knowledge inertia, organizational learning and organization innovation"; *Technovation*, 2008, 28, pp: 183-195.
- Lingmont, Derek N.J., Andreas Alexiou (2020). The contingent effect of job automating technology awareness on perceived job insecurity:Exploring the moderating role of organizational culture. *Technological Forecasting & Social Change* 161 (2020) 120302,pp1-10.
- Lukka, K. and S. Modell (2010). "Validation in Interpretive Management Accounting Research." *Accounting, Organizations and Society*. 35(4): 462-477.
- Majid, A; Abdullah, M. T; Yasir. M., Tabassum. N. (2011). "Organizational inertia and change portfolio: An analysis of the organizational environment in developing countries". *African Journal of Business Management* ,5(2): 383-388.
- Metwally, D., Ruiz-Palomino, P., Metwally, M., Gartzia, L., (2019). How ethical leadership shapes employees' readiness to change: the mediating role of an organizational culture of effectiveness. *Front.Psychol.* 10, 1-18.
- Nagirikandalage, P; Binsardi, B. (2017). Inquiry into the cultural impact on cost accounting systems in SriLanka.*Managerial Auditing Journal*, 2(4),463-499.
- Nusa, I. B. S. (2015). Influence of organizational culture and structure on quality of accounting information
- Baron , A. , Greenberg , (2017) , " Behavior in Organizations Third Edition " , Prentice Hall.
- Barrainkua,I.& Pike, M.E. (2017). The influence of auditors' professionalism on ethical judgment: Differences among practitioners and postgraduate students. *Spanish Accounting Review*.
- Bovens M. (2010). Two Concepts of Accountability: Accountability as a Virtue and as a Mechanism, *West European Politics*, Vol.33,No.5, September 2010, 946-967
- D. Difallah, E. Filatova, P. Ipeirotis (2018). Demographics and dynamics of mechanical Turk workers *Proceedings of the Eleventh ACM International Conference on Web Search and Data Mining (WSDM 2018)*, Marina Del Rey, CA, USA (2018).
- Du, X; Lai, S. (2020). Financial distress, investment opportunity, and the contagion effect of low audit quality: Evidence from china. *Journal of Business Ethics*, 147 (3), 565-593.
- Duffy, K; Scott, L; Shaw, D; Tepper, J; Aquino, K. A. (2012), Social Context Model of Envy and Social Undermining, *Academy of Management Journal*, 55 (3), 643.
- Farahnak, L. R; Jafari, M; Karimi, L. (2018). The impact of organizational culture on employee satisfaction and organizational performance. *Journal of Management and Strategy*, 9(2), 1-11.
- Fehrenbacher, D. D; Kaplan, S. E; Moulang, C. (2020). The role of accountability in reducing the impact of affective reactions on capital budgeting decisions. *Management Accounting Research*, 47, 100650.
- Godkin, L. ; Allcorn, S. (2018). Overcoming Organizational Inertia: A Tripartite Model for Achieving Strategic Organizational Change. *Journal of Applied Business and Economics*, 8 (1), 82-95.
- Haag, S. (2014). Organizational Inertia as Barrier to Firms' It Adoption- Multidimensional Scale Development and Validation. *Twentieth Americas Conference on Information Systems*, Savannah.
- Hadid, W. and Al-Sayed, M. (2021). Management accountants and strategic management accounting: The role of organizational culture and information systems. *Management Accounting Research*, 50: 100725.
- Hedberg, B. & Wolff, R. (2003). Organizing, learning, and strategizing: From construction to discovery. In Meinolf Dierkes, Ariane Berthoin Antal, John Child, & Ikujiro Nonaka. (Eds.). *Handbook of rganizational Learning & Knowledge*. (535-556).Oxford: Oxford University Press.
- Hofstede G (2012). National cultural dimensions, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(4) , 551-568.
- Hsi Lo, Y. Managerial Capabilities, Organizational Culture and Organizational Performance: The resource-based perspective in Chinese lodging industry. *The Journal of International Management Studies*, Volume 7 Number 1, April, 2012.

- system. *International Journal of Scientific & technology research*, 4(05), 257-267.
- Ogungbade, O. I; Oyerogba, E. O. (2020). Firm culture and management accounting practices among manufacturing firms. *Future Business Journal*, 6(1), 1-17.
- Oyewo, B. M. (2022). Outcomes of interaction between organizational characteristics and management accounting practice on corporate sustainability: the global management accounting principles (GMAP) approach. *Journal of Sustainable Finance & Investment*, 1-35.
- Pearse, N. J. (2010). Towards a social capital theory of resistance to change. *Journal of Advances in Management Research*, 7(2), 163-175.
- Phornlaphatrachakorn, Kornchai. (2019). Effects of Transformational Leadership, Organisational Learning and Technological Innovation on Strategic Management Accounting in Thailand's Financial Institutions. *Asian Journal of Business and Accounting*, 12(1): 165-188.
- Sillic, M. (2019). Individual inertia in explaining non-compliant security behavior in the Shadow IT Context. *Journal of Computers & Security*, 80(5), 108-119.
- Suddaby, R; Foster, W. M. (2017). History and organizational change. *Journal of Management*, 43(1); 19-38.
<https://doi.org/10.1177/0149206316675031>
- Tsai, C.Y., Lin, J.L. and Fang, S.C. (2008). The Paradox of threat and organizational inertia. In *International Conference on Business and Information*, Seoul, South Korea. pp 7-9.
- Tulubas, T. & Celep, C. (2012). Effect of Perceived Procedural justice on faculty members silence the mediating role of trust in supervisor, *Procedia – Social Behavioral Science*, 34 (12), 1221-1231.
- Uddin, S. and T. Hopper (2001). "A Bangladesh Soap Opera: Privatization, Accounting, and Regimes of Control in a Less Developed Country." *Accounting, Organizations and Society*. 26(7/8): 643-672.
- Von Brandt-Siemers, J.B. (2019). Activitybased costing in higher education: a case study of three implementations. (Doctoral dissertation, Capella University).
- Zhen, J; Cao, C. ; Qiu, H. (2021). Impact of organizational inertia on organizational agility: the role of IT ambidexterity. *Inf Technol Manag*, 22: 53-65.



Accounting Knowledge & Management Auditing

Vol. 16/ No. 61/ Autumn 2027

Modeling the management of organizational inertia in the implementation of strategic management accounting with the focus on accountability mechanisms and the mediation of corporate culture

Saeed Darbandi Farahani

PhD Student, Department of Accounting, Khomein Branch, Islamic Azad University, Khomein, Iran.
0532381386@iau.ir

Hassan Zalaghi

Associate Professor, Department of Accounting, Bu- Ali Sina University, Hamedan, Iran (Corresponding Author).
zalaghi@basu.ac.ir

Azar Moslemi

Assistant Professor, Department of Accounting, Khomein Branch, Islamic Azad University, Khomein, Iran.
azar.moslemi@iau.ac.ir

Abstract

With regard to proving the application of organizational management theories to describe, predict and control behaviors in research Management accounting, this research has been compiled in a mutual way with the aim of explaining the effect pattern of the main accounting mission (accountability) to control and reduce negative behaviors (organizational inertia) in the implementation of strategic management account with the mediation of corporate culture. In terms of purpose, this research falls under descriptive-survey research, and in terms of results, it is in the field of applied research. In order to collect data and identify the relevant indicators, from the researches related to the subject, descriptive analytical method (documentary and library) has been used. The statistical population of the research includes managing directors, financial managers, accountants and budget managers of government companies active in Iran's gas industry. In order to test the hypotheses, the research tools are standard questionnaires with a 5-level Likert scale. For data analysis, structural equation model (SEM) with partial least square (PLS) approach was used to fit the model. The results of this research show the importance of accountability and corporate culture in the public sector and show that accountability mechanisms are a suitable model for influencing and explaining the management of organizational inertia in the implementation of strategic management accounting in state-owned companies active in the country's gas industry and are indicators. The fit of the model shows the appropriate explanation of the structural model and the real model. Also, the mediating role of organizational culture components has been confirmed. By taking advantage of the results, while reducing the resistances and succeeding in the effective implementation of strategic management accounting, it puts the companies on the path of adherence to accountability. Due to the existence of few researches in the field of the application of organizational inertia management in the implementation of strategic management accounting, the present study can, in addition to introducing a new research field and valuable insight regarding the importance of accounting mechanisms for the diagnosis and treatment of organizational behavior problems in the public sector. and non-governmental, to lead to the expansion of interdisciplinary studies and the development of research literature. Also, the results of this research can influence the decision-making of managers in the implementation of strategic management accounting methods.

Keywords: Accountability mechanisms, corporate culture, organizational inertia management, strategic management accounting