

بررسی تاثیر سیستم کنترل حسابداری مدیریت و حاکمیت ریسک بر تاب‌آوری سازمانی در سازمان‌های بخش دولتی (مورد مطالعه: شهرداری‌های شهر تهران)

سمیه توکلی

دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری بخش عمومی، موسسه آموزش عالی رسام، کرج، ایران. (نویسنده مسئول).

somayehta67@gmail.com

علیرضا اسکندری

استادیار گروه حسابداری، موسسه آموزش عالی رسام، کرج، ایران.

a.eskandari@rasam.ac.ir

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی تاثیر سیستم کنترل حسابداری مدیریت و حاکمیت ریسک بر تاب‌آوری سازمانی در سازمان‌های بخش دولتی (مورد مطالعه: شهرداری‌های شهر تهران) می‌باشد. روش پژوهش در این تحقیق از نوع توصیفی-پیمایشی از شاخه میدانی و از لحاظ ماهیت کاربردی و از نظر زمان مقطعی است. جامعه آماری پژوهش شامل جامعه آماری پژوهش شامل ۲۸۰ نفر از رئیس حسابداری، کارشناس حسابداری، مدیر مالی و کارشناس در حوزه مالی در شهرداری‌های شهر تهران می‌باشد که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۶۲ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند که این تعداد به پرسشنامه پژوهش پاسخ دادند. ابزار سنجش متغیرهای این پژوهش، پرسشنامه منبع سوال‌های پرسشنامه فاووو (۲۰۲۵)، می‌باشد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش، از نرم افزار آماری SPSS و PLS استفاده شد. نتایج این پژوهش نشان داد که سیستم کنترل حسابداری مدیریت و حاکمیت ریسک بر تاب‌آوری سازمانی در شهرداری‌های شهر تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد. برنامه‌ریزی مستمر، بودجه‌بندی انعطاف‌پذیر، کنترل داخلی، افزایش شبکه با ذینفعان خارجی، اندازه‌گیری عملکرد، نظارت، مدیریت ریسک، تصمیم‌گیری استراتژیک بر تاب‌آوری سازمانی در شهرداری‌های شهر تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

واژگان کلیدی: سیستم کنترل حسابداری مدیریت، حاکمیت ریسک، تاب‌آوری سازمانی، سازمان‌های بخش دولتی، شهرداری‌های شهر تهران.

مقدمه

در دهه‌های اخیر، دولت‌ها در سراسر جهان با بحران‌ها و چالش‌های بسیاری روبرو شده‌اند که بر مردم و اقتصاد تأثیر می‌گذارند و اغلب عملیات مدیریت عمومی را که توسط سازمان‌های دولتی نمایندگی می‌شود، مختل می‌کنند (هوراک و اسپیک، ۲۰۲۴). این موارد شامل اقدامات تروریستی، بلایای طبیعی، بی‌ثباتی سیاسی، بحران‌های اقتصادی و مالی و به ویژه مسائل اجتماعی-اقتصادی و بهداشتی فعلی ناشی از بیماری همه‌گیر کووید-۱۹ می‌شود (هوراک و اسپیک، ۲۰۲۴). دولت‌ها به منظور خدمت‌رسانی بهتر به مردم، سازمان‌های بخش دولتی تحت فشار فزاینده‌ای برای نوآوری و بهبود عملکرد خود قرار گرفته‌اند (پی و کانکانهالی، ۲۰۱۶). دولت‌ها در سراسر جهان به دنبال نوآوری‌هایی برای مقابله با

چالش‌های اجتماعی، از جمله ارائه خدمات با کیفیت با هزینه‌های کمتر و افزایش پاسخگویی و مشارکت شهروندان بوده‌اند (موتلونگ و هوفیسی، ۲۰۲۳). در مواجهه با چنین چالش‌هایی، تاب‌آوری سازمانی به عنوان یک حوزه جدید مطالعاتی در مدیریت ظهور کرده است (دوچک، ۲۰۲۰). در این شرایط، مفهوم «تاب‌آوری سازمانی» به عنوان قابلیت سازمان برای پیش‌بینی، جذب، سازگاری و بازیابی سریع از چنین اختلالاتی، به یک ضرورت استراتژیک تبدیل شده است (هیلمن و گونتا، ۲۰۲۱). در حالی که بخش خصوصی به‌طور فزاینده‌ای بر تاب‌آوری به عنوان منبع مزیت رقابتی متمرکز شده، سازمان‌های دولتی به دلیل مأموریت حیاتی تأمین خدمات عمومی پیوسته و ضروری، حتی نیاز بیشتری به این قابلیت دارند. با این حال، بسیاری از این سازمان‌ها فاقد چارچوب‌های نظام‌مند برای درک، اندازه‌گیری و تقویت تاب‌آوری خود هستند. وایلداوسکی (۱۹۸۸)، مفهوم تاب‌آوری را به عنوان یک استراتژی اصلی برای مدیریت ریسک و عدم قطعیت در جامعه مدرن در دهه ۱۹۸۰ معرفی کرد و اولین باری بود که از آن در حوزه مدیریت عمومی استفاده شد. با تکامل مطالعه مدیریت بحران و فاجعه در حوزه مدیریت عمومی، تاب‌آوری به یک مفهوم اصلی برای تجزیه و تحلیل سیستم‌های پیچیده حاکمیت عمومی تبدیل شده است (بوین و لاج، ۲۰۱۶). تاب‌آوری یک ویژگی مطلوب است که به سازمان‌ها در تغییر و تحول کمک می‌کند (چن و همکاران، ۲۰۲۱)، و به آنها اجازه می‌دهد تا به طور مؤثر پاسخ دهند و به سرعت از بحران‌ها بهبود یابند. برای شروع، سازمان‌هایی که تاب‌آور هستند، بهتر می‌توانند به چالش‌ها پاسخ سریع دهند و راه‌حل‌های خلاقانه‌ای برای خطرات و فرصت‌های ارائه شده توسط این شرایط چالش‌برانگیز ارائه دهند (کانتور و سای، ۲۰۱۵). تاب‌آوری ظرفیت فرار، تحمل و بهبودی از سختی‌ها است (تیلور و حسین، ۲۰۲۴). سازمان‌های بخش دولتی با انتقادهایی در مورد ظرفیت خود برای عملکرد در شرایط غیرقابل پیش‌بینی مواجه شده است، زیرا بسیاری از تکنیک‌ها، هنجارها و دانش سنتی در مدیریت بحران منسوخ شده‌اند (بوتکوس و همکاران، ۲۰۲۳). با افزایش سطح عدم قطعیت و فراوانی بحران‌ها، پدیده تاب‌آوری سازمان‌های بخش دولتی به سرعت در صدر بحث‌های علمی قرار می‌گیرد (مانیا، ۲۰۲۲). بنابراین، بررسی شرایط، متغیرها و رفتارهایی که باعث تقویت تاب‌آوری در سازمان‌های بخش دولتی می‌شوند، ضروری است (بوتکوس و همکاران، ۲۰۲۳). چندین مطالعه اهمیت تاب‌آوری سازمانی را برای سازگاری و پاسخ به گذار ناگهانی همه‌گیری کووید-۱۹ اخیر بررسی کرده‌اند (رای و همکاران، ۲۰۲۱). به اعتقاد آراگو و فونتانا (۲۰۲۲)، اکثر مدیران رشد تاب‌آوری سازمانی را در سازمان‌های بخش دولتی دشوار می‌دانند. جنبه‌های منفی که مانع تاب‌آوری می‌شوند شامل عدم شفافیت، ارتباطات ناکافی و اقدامات لازم برای پیش‌بینی نتایج است (فیلیپس و همکاران، ۲۰۲۳؛ تیکلاو و همکاران، ۲۰۲۱). در حالی که چندین مطالعه تجزیه و تحلیل خود را در مورد نحوه مدیریت بحران توسط دولت‌ها عمیق‌تر کرده‌اند، تعداد بسیار کمی از آنها به پیامدهای مدیریتی برای سازمان‌های بخش دولتی پرداخته‌اند (باربرا و همکاران، ۲۰۱۷؛ تالاکی و براچی، ۲۰۲۰). به همین ترتیب، باربرا و همکاران (۲۰۱۷)، تحقیقات بیشتری را در مورد عملکرد حسابداری در تقویت توسعه ظرفیت تاب‌آوری، و همچنین سایر عوامل داخلی و خارجی که بر تاب‌آوری در سازمان‌های بخش دولتی تأثیر می‌گذارند، خواستار شده‌اند.

اکنون نگرانی در مورد چگونگی ادغام صحیح مدیریت ریسک در سیستم کنترل حسابداری مدیریت به عنوان یک کل، که از سازمان‌های بخش دولتی، سیاست‌گذاران و مدیران به طور یکسان پشتیبانی می‌کند، وجود دارد (براسی و همکاران ۲۰۲۲). محققان بر لزوم ادغام مدیریت ریسک در ایجاد اهداف و مقاصد سازمانی، در سیستم کنترل حسابداری مدیریت برای تغییر روش‌های بودجه‌بندی و پاسخگویی فعلی آنها، و در فرآیندهای کلی کسب و کارشان برای اطمینان از اینکه فعالیت‌های سازمانی مملو از ریسک هستند، تأکید کرده‌اند (پاور، ۲۰۰۹). ادغام مدیریت ریسک سازمانی در بسته‌های کنترل سازمانی، حوزه اصلی تأکید برامن و همکاران (۲۰۲۴)، است. سیستم کنترل حسابداری مدیریت از طریق سیستم‌های محاسبات دقیق، بهبود کنترل‌های بودجه‌ای، تشدید مدیریت عملکرد و در نهایت ارائه پاسخگویی

مالی و مدیریتی به نهادهای حاکم و عموم مردم، به طور قابل توجهی در تخصیص و استفاده از منابع نقش داشته است. به گفته براسی و همکاران (۲۰۲۲)، سیستم کنترل حسابداری مدیریت را می‌توان به عنوان فرآیندهای مدیریت پشتیبان در نظر گرفت که مدیران سازمان‌های بخش دولتی برای اطمینان از همسو بودن اقدامات و تصمیمات فردی با اهداف و استراتژی سازمانی به کار می‌گیرند. مدیریت ریسک به دلیل روش‌شناسی بیش از حد مکانیکی خود دارای یک نقص است (ستین و ویندمان، ۲۰۱۶). طبق گفته‌های نهار همکاران (۲۰۱۶)، فرآیندهای حاکمیت سازمانی باید شامل مهارت‌های نظارت بر ریسک برای مدیریت بهتر ریسک با توجه به محیط کسب‌وکار و فناوری اطلاعات که به سرعت در حال تحول است، باشند. ایجاد حاکمیت ریسک با دشواری‌های کنترل ریسک‌های سازمان در نتیجه نقاط ضعف در حاکمیت شرکتی یا مدیریت ریسک توضیح داده می‌شود (ستین و همکاران، ۲۰۱۹). به عبارت دیگر، حاکمیت ریسک که ریسک‌ها را به صورت جامع سازماندهی می‌کند، ابزاری است که در مدیریت ریسک شرکتی برای بهبود مدیریت ریسک استفاده می‌شود (ستین و ویندمان، ۲۰۱۶). اگرچه ادبیات مربوط به مدیریت ریسک بسیار توسعه یافته است (الوارز و همکاران، ۲۰۱۸)، اما فرآیندهای سازمانی برای پرداختن به عدم قطعیت همچنان مبهم هستند (کومینیس و همکاران، ۲۰۲۲). حاکمیت ریسک به سازمان‌ها کمک می‌کند تا پیچیدگی سازمان‌های باز مرتبط با ریسک را مدیریت کنند و برای بهبود دقت تحقیقات کمینه‌سازی زیان شرکتی و ایجاد ارزش در شرایط فعلی محیط‌های پویای چندسیاسی ساخته خواهد شد (ستین و ویندمان، ۲۰۱۶). در واقع، (رن، ۲۰۲۱)، بر اهمیت تاب‌آوری برای حاکمیت ریسک تأکید می‌کند. بر اساس دیدگاه‌های ارین و اریبابا، (۲۰۲۱)، حاکمیت ریسک سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا به طور فعال در فرآیند ریسک، اجرای ریسک، گزارش ریسک و افشای آن مشارکت کنند.

این امر باعث ایجاد ایده ادغام صحیح حاکمیت ریسک در سیستم‌های کلی کنترل حسابداری مدیریت شده است که به مدیران و سیاست‌گذاران سازمان‌های بخش دولتی کمک می‌کند. برای این منظور، ادغام بین سیستم کنترل حسابداری مدیریت و حاکمیت ریسک می‌تواند از طریق ارائه داده‌های مفید برای برنامه‌ریزی، ارزیابی و سنجش و همچنین با پشتیبانی از حاکمیت فردی و سازمانی، در رفع عدم قطعیت‌ها کمک کند. به‌کارگیری تسهیل سیستم‌های کنترل حسابداری مدیریت - حاکمیت ریسک در پشتیبانی از سازمان‌های بخش دولتی در طول بحران‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا آنها وسیله‌ای برای رسیدگی به تقاضای فزاینده برای اطلاعات در طول بحران فراهم می‌کنند. علاوه بر این، این ادغام، مهارت‌های سازمانی مانند یادگیری سازمانی را برای مدیریت ریسک‌ها و فرصت‌های بالقوه بهبود می‌بخشد. متأسفانه، عملکرد سیستم‌های کنترل حسابداری مدیریت حاکمیت ریسک در سازمان‌های تاب‌آور به طور کامل بررسی نشده است و توسعه آینده ایده سیستم‌های کنترل حسابداری مدیریت - حاکمیت ریسک به عنوان یک ابزار مدیریتی برای سازمان‌های بخش دولتی را ضروری می‌سازد. با در نظر گرفتن این تحلیل‌ها، این امر تقاضاهایی را برای بازاندیشی و تدوین درک تازه و عمیقی از چگونگی کمک نظریه یکپارچه سیستم‌های کنترل حسابداری مدیریت - حاکمیت ریسک به سازمان‌های بخش دولتی در پذیرش و مدیریت تغییرات سازمانی در طول بحران‌هایی مانند کووید-۱۹ - فعلی برانگیخته است. با وجود اهمیت موضوع، پژوهش‌های اندکی به بررسی رابطه مستقیم بین این سه سازه در بخش دولتی پرداخته‌اند. بیشتر مطالعات موجود، بر روی بخش خصوصی متمرکز بوده یا این مفاهیم را به صورت جداگانه بررسی کرده‌اند. به عنوان مثال، پژوهش‌هایی نشان داده‌اند که سیستم‌های کنترل مدیریت پیشرفته می‌توانند قابلیت یادگیری و تطبیق سازمان را افزایش دهند (تسایر و اتلی، ۲۰۱۲)، و از سوی دیگر، حاکمیت ریسک مؤثر می‌تواند سازمان را برای پاسخ به مخاطرات آماده کند (آون، ۲۰۱۶). اما شکاف دانش در مورد چگونگی تعامل این دو با یکدیگر برای ایجاد یا تقویت تاب‌آوری در سازمان‌های دولتی - که با محدودیت‌های بودجه‌ای، الزامات پاسخگویی سختگیرانه و انتظارات عمومی گسترده مواجهند - همچنان مشهود است. آیا یک سیستم کنترل مدیریت حسابداری منعطف و

اطلاعات محور، تاب‌آوری را مستقیماً تقویت می‌کند، یا اثر آن از طریق تقویت فرآیندهای حاکمیت ریسک (مانند شناسایی به‌موقع ریسک) است؟ و این روابط در شرایط متفاوت محیطی (مانند درجه بی‌ثباتی سیاسی-اقتصادی) چگونه متغیر است؟ پاسخ به این پرسش‌ها برای مدیران و سیاست‌گذاران بخش عمومی که در پی تضمین تداوم خدمات‌رسانی تحت هر شرایطی هستند، حیاتی به نظر می‌رسد. بنابراین با توجه به مطالب فوق سوال اصلی این پژوهش این است که: سیستم کنترل حسابداری مدیریت و حاکمیت ریسک بر تاب‌آوری سازمانی در سازمان‌های بخش دولتی (مورد مطالعه: شهرداری‌های شهر تهران) چه تاثیری دارد؟

پیشینه پژوهش

پیشینه پژوهش‌های داخلی

تبرا و لطیف پور (۱۴۰۴)، در مقاله‌ای با عنوان تحلیل تاثیر سیستم حسابداری و کنترل مدیریت بر نوآوری و عملکرد پایدار به بررسی این موضوع پرداختند. نتایج تحقیق آنها نشان می‌دهد که اکثر مطالعات در این زمینه تایید می‌کنند که با وجود سیستم‌های حسابداری و کنترل، مدیریت سازمان‌ها قادر به دستیابی به نوآوری و عملکرد پایدار خواهند بود. امینی (۱۴۰۴)، در مقاله‌ای با عنوان بررسی و تبیین نقش حسابداری در فرآیند مدیریت ریسک مالی سازمان‌ها به تحقیق در مورد این موضوع پرداخته است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که گزارشگری مالی شفاف و با کیفیت بالا موجب افزایش قابلیت اعتماد اطلاعات و تسهیل شناسایی سریع ریسک‌های مالی می‌شود. سیستم‌های کنترل داخلی کارآمد احتمال بروز خطا و تقلب را کاهش داده و تاب‌آوری سازمان در برابر بحران‌های مالی را تقویت می‌کنند. حسابداری مدیریت با ارائه تحلیل‌های هزینه-فایده، پیش‌بینی جریان‌های نقدی و ارزیابی عملکرد، مدیران را در طراحی استراتژی‌های کاهش ریسک یاری می‌دهد. فناوری‌های نوین حسابداری مانند هوش مصنوعی، داده کاوی و بلاک چین، دقت و سرعت تحلیل ریسک را به طور چشمگیری ارتقا داده و امکان پایش مستمر ریسک‌های مالی را فراهم می‌سازند. نتایج کلی پژوهش تاکید می‌کند که حسابداری فراتر از یک ابزار ثبت و گزارش معاملات، به عنوان ستون فقرات مدیریت ریسک مالی سازمان‌ها عمل کرده و نقشی حیاتی در پایداری، اعتمادسازی و موفقیت بلندمدت سازمان‌ها دارد. نادری (۱۴۰۴)، در مقاله‌ای با عنوان بررسی تحلیل نقش سیستم‌های حسابداری مدیریت در بهبود عملکرد عملیاتی سازمان‌ها به تحقیق در مورد این موضوع پرداخته است. یافته‌های نظری نشان می‌دهد سازمان‌هایی که از سیستم‌های حسابداری مدیریت پیشرفته استفاده می‌کنند، توانایی بیشتری در شناسایی عوامل ایجاد هزینه، کاهش هزینه‌های غیرضروری، افزایش بهره‌وری و ارتقای کیفیت عملیات دارند. همچنین این سیستم‌ها موجب هماهنگی بیشتر میان واحدهای سازمانی، افزایش شفافیت اطلاعات و ایجاد بستری مناسب برای ارزیابی عملکرد می‌شوند. در جمع‌بندی می‌توان گفت حسابداری مدیریت نقشی اساسی در مدیریت اثربخش سازمان‌ها داشته و با فراهم کردن اطلاعات راهبردی و عملیاتی، زمینه کاهش هزینه‌ها و افزایش کارایی را فراهم می‌سازد.

افندی زاده و همکاران (۱۴۰۴)، در مقاله‌ای به بررسی شناسایی مولفه‌های موثر بر بهینه‌سازی مدیریت ریسک سازمانی با تاکید بر ارزش ویژه برند و تکنولوژی مالی پرداختند. ۹۵ مضمون اولیه در ۱۹ دسته مضمون سازنده سطح یک و ۴ دسته مضمون سازنده سطح دو شناسایی شدند. مضامین سازنده اصلی عبارتند از یکپارچگی برند و ریسک، نوآوری فناوری در مدیریت ریسک، توانمندسازی سازمانی در مواجهه با ریسک و زیرساخت‌های نرم و دانشی. در مجموع، این تحقیق با ارائه مدلی مفهومی متشکل از چهار محور اصلی و ۱۹ دسته مضمون سطح یک، توانسته چارچوبی جامع برای درک و پیاده‌سازی بهینه‌سازی مدیریت ریسک سازمانی فراهم آورد؛ آن هم با رویکردی که نه تنها ریسک را تهدید نمی‌بیند، بلکه آن را فرصتی برای خلق ارزش و افزایش سرمایه برند تلقی می‌کند. توجه به فناوری‌های مالی در کنار

ارزش ویژه برند، راهبردی جدید و هوشمندانه برای کاهش آسیب‌پذیری سازمان‌ها در عصر دیجیتال است. یافته‌های این پژوهش می‌تواند مبنای توسعه مدل‌های اجرایی، طراحی نرم‌افزارهای مدیریتی و همچنین آموزش‌های کاربردی برای مدیران رده‌های مختلف در حوزه ریسک و برند باشد. آینده مدیریت ریسک، آینده‌ای داده‌محور، فناورانه و مشتری‌گرا خواهد بود که با چنین چارچوب‌هایی بهتر درک و هدایت می‌شود.

قاسمی و همکاران (۱۴۰۳)، در مقاله‌ای به بررسی رابطه تاب آوری سازمانی و عملکرد کارکنان در سازمان‌های دولتی صورت پذیرفته که متغیر سرمایه اجتماعی نیز به عنوان متغیر میانجی پرداختند. نتایج حاکی از تایید ارتباط میان تاب آوری و عملکرد کارکنان دارد اما نقش سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر میانجی در ارتباط میان تاب آوری سازمانی و عملکرد سازمانی به دلیل میزان همبستگی ضعیف (۰/۰۲) تایید نگردید. از میان چهار فرضیه فرعی نیز سه فرضیه تایید شد. مطالعات پیشین بر رابطه میان متغیرهای پژوهش بصورت مجزا پرداخته‌اند و در آن‌ها به چگونگی این تاثیر پرداخته نشده است. همچنین نقش تاب آوری کارکنان و سرمایه اجتماعی آنها بطور همزمان در سازمان‌های خدمت محور بررسی نشده است که این پژوهش بدان پرداخته است.

آقاکریمی و کشاورز (۱۴۰۳)، در مقاله‌ای به بررسی مدل یابی رابطه رضایت شغلی با تاب آوری و شادکامی آموزگاران شهر قم با نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی و بهره‌وری سازمانی پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که بین متغیرهای تاب آوری و شادکامی با رضایت شغلی از طریق فرسودگی شغلی رابطه مستقیمی وجود دارد. به طوری که فرسودگی شغلی با تاب آوری به صورت مستقیم با ضریب مسیر (-۰.۱۹۵) فرسودگی شغلی با شادکامی (۰.۲۴۱)، رضایت شغلی با تاب آوری (۱.۶)، رضایت شغلی با شادکامی (۰.۱۴۷) و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی (۰.۱۷۲)، به صورت مستقیم رابطه معناداری دارند؛ همچنین بر اساس یافته‌های این پژوهش پیشنهاد می‌گردد ۱: جهت افزایش شادکامی، مولفه‌های رضایت شغلی اعم از مادی و معنوی برای معلمان عزیز فراهم گردد. ۲: رضایت شغلی از عوامل بسیار مهم در افزایش کار آیی و ایجاد انگیزش و همچنین نگرش مثبت در فرد نسبت به کارش است؛ لذا ارتقاء روحیه و افزایش رضایت شغلی از موضوعات مهمی است که متصدیان آموزش و پرورش باید نسبت به آن توجه بیشتری نمایند و با به کارگیری شیوه‌ها و راهکارهای مناسب به آن اهتمام ورزند ۳: متصدیان و مسئولان آموزش و پرورش، اعم از مدیران استراتژیک و میانی و اجرایی سعی کنند تا با ایجاد و گسترش جو سازمانی مثبت، شادکامی معلمان و رضایت شغلی افزایش دهند.

مظلومی و همکاران (۱۴۰۲)، در مقاله‌ای به بررسی رابطه بین عزت نفس و تاب آوری با فرسودگی شغلی در کارکنان شهرداری شیراز مستقر در ساختمان شهید سلیمانی پرداختند. نتایج نشان داد که بین عزت نفس و فرسودگی شغلی در بین کارکنان، رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد. بین تاب آوری و فرسودگی شغلی در بین کارکنان شهرداری شیراز، رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد و بین عزت نفس و تاب آوری با فرسودگی شغلی رابطه چندگانه وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون مرحله‌ای نیز نشان داد که متغیرهای تاب آوری و عزت نفس به ترتیب پیش بینی کننده فرسودگی شغلی در کارکنان شهرداری شیراز می‌باشند.

پیشینه پژوهش‌های خارجی

فام و وو (۲۰۲۵)، در مقاله‌ای به بررسی سیستم کنترل حسابداری مدیریت و حاکمیت ریسک در افزایش تاب‌آوری سازمانی بخش دولتی پرداختند. نتایج تحقیق، روابط مثبت و معناداری را بین اجزای مختلف سیستم‌های کنترل حسابداری مدیریت و حاکمیت ریسک، از جمله برنامه‌ریزی مداوم، کنترل داخلی، افزایش شبکه با ذینفعان خارجی، اندازه‌گیری عملکرد، مدیریت ریسک، با افزایش تاب آوری سازمانی، روشن می‌کند. این پژوهش پیامدهای مهمی برای مدیران، محققان و افرادی که در تصمیم‌گیری، اجرا یا ارزیابی تصمیمات مربوط به افزایش تاب آوری سازمانی از طریق

سیستم‌های کنترل حسابداری مدیریت و حاکمیت ریسک مشارکت، دارد. همچنین مداخلات استراتژیک لازم برای سیستم‌های کنترل حسابداری مدیریت و حاکمیت ریسک مؤثر در سازمان‌های بخش دولتی را شرح خواهد داد. وولاندی و همکاران (۲۰۲۵)، در مقاله‌ای به بررسی پذیرش تاب‌آوری در یک محیط کاری پویا؛ مکانیسم‌های مقابله حسابرسان داخلی در آموزش عالی دولتی پرداختند. پویایی‌های فعلی حاکمیت در دانشگاه‌های دولتی اندونزی، عملکرد حسابرس داخلی را به عنوان شرکای استراتژیک و ناظران ضروری می‌سازد. چنین خواسته‌هایی، بر نیاز حسابرسان داخلی به پرورش تاب‌آوری برای قضاوت‌های حرفه‌ای صحیح در چالش‌ها و تضاد منافع تأکید می‌کند. هدف این مطالعه بررسی تأثیر تاب‌آوری حسابرس داخلی بر سطح هوشیاری در محل کار، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی و همچنین نقش واسطه‌ای هوشیاری در محل کار است. از مدل‌سازی معادلات ساختاری برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها با استفاده از Smart PLS استفاده شد. حسابرسان داخلی از دانشگاه‌های دولتی اندونزی که بخشی از بخش حسابرسی داخلی هستند، نمونه‌گیری شدند. نتایج نشان می‌دهد که تاب‌آوری بر فرسودگی شغلی حسابرس داخلی تأثیر منفی می‌گذارد و تأثیر مثبتی بر هوشیاری در محل کار و رضایت شغلی دارد. نتایج آزمایش برای اثرات غیرمستقیم نشان می‌دهد که هوشیاری در محل کار به عنوان واسطه‌ای بین تأثیر تاب‌آوری بر فرسودگی شغلی و رضایت شغلی حسابرسان داخلی در مدل تحقیق نقش دارد. پیامدهای این تحقیق با هدف بهبود توانایی حسابرسان داخلی برای توسعه تاب‌آوری مورد نیاز در یک محیط کاری پویا انجام می‌شود.

آرچر و همکاران (۲۰۲۴)، در مقاله‌ای به بررسی افزایش انعطاف‌پذیری روانشناختی نیروی کار از طریق آموزش در سطح سازمان: تأثیر بر تاب‌آوری در برابر استرس، فرسودگی شغلی و عملکرد پرداختند. در طول بازه زمانی ۳ ماهه، شرکت‌کنندگان افزایش آماری کوچک و معنی‌داری را در انعطاف‌پذیری روانشناختی مرتبط با کار گزارش کردند. افزایش انعطاف‌پذیری روانشناختی با بهبود تاب‌آوری در برابر استرس، کاهش خستگی و افزایش موفقیت شخصی مرتبط بود. هیچ تغییری در مؤلفه مسخ شخصیت فرسودگی شغلی یا عملکرد وظیفه مشاهده نشد. تجزیه و تحلیل‌های تعدیل نشان داد که ارتباط تغییرات باقیمانده بین انعطاف‌پذیری روانشناختی مرتبط با کار و هم خستگی و هم تاب‌آوری در بین شرکت‌کنندگانی که خستگی پایه بالاتری داشتند، قوی‌تر بود. در مقابل، انعطاف‌پذیری روانشناختی مرتبط با کار به سمت رابطه قوی‌تر تغییر باقیمانده با موفقیت شخصی در میان شرکت‌کنندگانی با خستگی پایه پایین‌تر گرایش داشت.

عبدالمحسن و همکاران (۲۰۲۴)، در مقاله‌ای به بررسی قابلیت‌های زیرساخت مدیریت دانش در جهت رفتار کاری نوآورانه: تاب‌آوری کارکنان و نقش انعطاف‌پذیری عملکردی پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که مدیریت دانش ارتباط معناداری با رفتار کاری نوآورانه دارد. یافته‌ها همچنین نشان می‌دهند که تاب‌آوری کارکنان واسطه و انعطاف‌پذیری عملکردی در ارتباط بین مدیریت دانش و رفتار کاری نوآورانه نقش تعدیل‌کننده دارد که به نوبه خود تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار کاری نوآورانه دارد. با سرمایه‌گذاری در شیوه‌های مدیریت دانش، توسعه تاب‌آوری کارکنان و افزایش انعطاف‌پذیری عملکردی، سازمان‌ها می‌توانند رقابت‌پذیری خود را بهبود بخشند، رشد و نوآوری را ارتقا دهند و رفاه و رضایت شغلی کارکنان خود را افزایش دهند. این مطالعه به بررسی چگونگی تأثیر مدیریت دانش بر رفتار کاری نوآورانه به طور مستقیم و غیرمستقیم پرداخت. در آینده می‌توان عوامل دیگری مانند سبک رهبری و فرهنگ سازمانی را بررسی کرد. علاوه بر این، این مطالعه نشان داد که انعطاف‌پذیری عملکردی، رابطه بین تاب‌آوری کارکنان و رفتار کاری نوآورانه را تعدیل می‌کند. یافته‌های این مطالعه، پیامدهای مهمی را برای سازمان‌هایی ارائه می‌دهد که قصد دارند از طریق شیوه‌های مدیریت دانش، تاب‌آوری، انعطاف‌پذیری عملکردی و رفتار کاری نوآورانه کارکنان خود را بهبود بخشند. این تحقیق با استنباط این پویایی‌ها، بینش‌های ارزشمندی را برای مطالعات آینده در مورد منشأ اجرایی ارائه می‌دهد و دستورالعمل‌های

مفیدی را برای صنایعی که به دنبال افزایش اختراعات مصمم کارکنان با مدیریت دانش قوی، پرورش تاب‌آوری و تحریک انعطاف‌پذیری عملکردی هستند، ارائه می‌دهد.

دورگا و همکاران (۲۰۲۴)، در مقاله‌ای به بررسی تأثیر خودکارآمدی و جریان کاری بر تاب‌آوری کارکنان: جنبه مثبت دورکاری پس از همه‌گیری پرداختند. این مطالعه یک مدل میانجیگری تجربی را با ۵۳۵ کارمند دورکار از سازمان‌های هندی که قبل یا در طول همه‌گیری، دورکاری را پذیرفته بودند، آزمایش کرد. این مطالعه تأثیر مستقیم خودکارآمدی مهارت‌های الکترونیکی و خودکارآمدی اعتمادسازی بر جریان کاری را تأیید کرد. علاوه بر این، یک تحلیل میانجیگری نشان داد که جریان کاری به طور قابل توجهی واسطه ارتباط بین خودکارآمدی مهارت‌های الکترونیکی، خودکارآمدی اعتمادسازی و تاب‌آوری کارکنان است.

سلیمان زاده و همکاران (۲۰۲۲)، در مقاله‌ای به بررسی نقش حسابداری مدیریت در بهبود سیستم کنترل مدیریت در بخش دولتی پرداختند. یافته‌های این مطالعه نشان داد که یک سیستم کنترل مدیریت، در صورت داشتن ابزارهای لازم، می‌تواند نقش کلیدی در پیشگیری از فساد، افزایش شفافیت و پاسخگویی، بودجه‌بندی مبتنی بر عملکرد و حسابرسی مبتنی بر عملکرد داشته باشد. وجود یک سیستم کنترل مدیریت برای هر سازمانی ضروری است؛ چنین سیستمی به شناسایی جریان منابع، کمک به مدیریت در تصمیم‌گیری، ایجاد انگیزه در کارکنان، تصمیم‌گیری‌های مرتبط با برون‌سپاری و پیمانکاری، کاهش زمان ارائه خدمات و بسیاری از موارد دیگر در سازمان‌ها کمک می‌کند و در نهایت منجر به تخصیص بهینه منابع، جلوگیری از فساد و افزایش مشروعیت، شفافیت و پاسخگویی خواهد شد. بنابراین، استفاده بهینه از حسابداری مدیریت در سیستم کنترل مدیریت، دستیابی به اهداف سازمانی و اثربخشی برنامه‌ها را بهبود می‌بخشد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی می‌باشد و با توجه به اینکه در این پژوهش از روش‌های مطالعه کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است، می‌توان بیان کرد که پژوهش حاضر بر اساس ماهیت و روش یک پژوهش توصیفی-همبستگی است.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: سیستم کنترل حسابداری مدیریت و حاکمیت ریسک بر تاب‌آوری سازمانی در سازمان‌های بخش دولتی (مورد مطالعه: شهرداری‌های شهر تهران) تأثیر معنادار دارد.

فرضیه‌های فرعی

فرضیه فرعی اول: برنامه‌ریزی مستمر بر تاب‌آوری سازمانی در سازمان‌های بخش دولتی (مورد مطالعه: شهرداری‌های شهر تهران) اثر معناداری دارد.

فرضیه فرعی دوم: بودجه‌بندی انعطاف‌پذیر بر تاب‌آوری سازمانی در سازمان‌های بخش دولتی (مورد مطالعه: شهرداری‌های شهر تهران) اثر معناداری دارد.

فرضیه سوم: کنترل داخلی بر تاب‌آوری سازمانی در سازمان‌های بخش دولتی (مورد مطالعه: شهرداری‌های شهر تهران) اثر معناداری دارد.

فرضیه چهارم: افزایش شبکه با ذینفعان خارجی بر تاب‌آوری سازمانی در سازمان‌های بخش دولتی (مورد مطالعه: شهرداری‌های شهر تهران) اثر معناداری دارد.

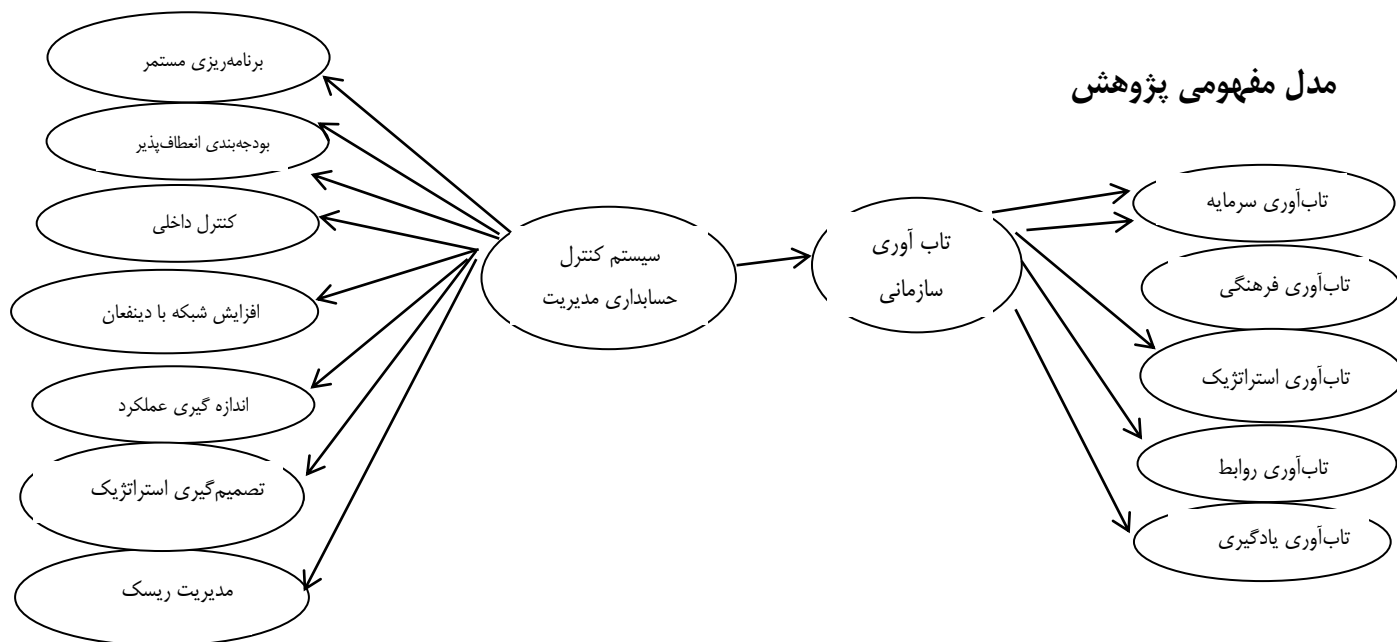
فرضیه پنجم: اندازه‌گیری عملکرد بر تاب‌آوری سازمانی در سازمان‌های بخش دولتی (مورد مطالعه: شهرداری‌های شهر

تهران) اثر معناداری دارد.

فرضیه ششم: نظارت بر تاب‌آوری سازمانی در سازمان‌های بخش دولتی (مورد مطالعه: شهرداری‌های شهر تهران) اثر معناداری دارد.

فرضیه هفتم: مدیریت ریسک بر تاب‌آوری سازمانی در سازمان‌های بخش دولتی (مورد مطالعه: شهرداری‌های شهر تهران) اثر معناداری دارد.

فرضیه هشتم: تصمیم‌گیری استراتژیک بر تاب‌آوری سازمانی در سازمان‌های بخش دولتی (مورد مطالعه: شهرداری‌های شهر تهران) اثر معناداری دارد.



مدل مفهومی پژوهش (منبع: فام و وو، ۲۰۲۵)

تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای پژوهش

متغیر مستقل

سیستم کنترل حسابداری مدیریت و مدیریت ریسک

تعریف مفهومی: روشی است که توسط مدیران برای اطمینان از استفاده مؤثر و کارآمد از منابع سازمانی برای دستیابی به اهداف سازمانی استفاده می‌شود، سیستم‌های کنترل حسابداری نامیده می‌شود. می‌توان آن را به عنوان سیستمی از کنترل‌ها در نظر گرفت که مدیریت ارشد را قادر می‌سازد تا عملکرد تجاری را ارزیابی کند تا به بخش سازمان که برای عملکرد پایدار عملکرد قابل توجهی داشته است، الهام بخشد (فام و وو، ۲۰۲۵).

تعریف عملیاتی: نمره‌ای است که آزمودنی‌ها براساس سوال ۱-۲۴ پرسشنامه ۲۴ سوالی فام و وو (۲۰۲۵) به این موضوع می‌پردازد که دارای ۸ مؤلفه (برنامه‌ریزی مستمر (۲ سوال) - بودجه‌بندی انعطاف‌پذیر (۳ سوال) - کنترل داخلی (۳ سوال) - افزایش شبکه با دینفعان خارجی (۳ سوال) - اندازه‌گیری عملکرد (۳ سوال) - نظارت (۳ سوال) - مدیریت ریسک (۴ سوال) - تصمیم‌گیری استراتژیک (۳ سوال)) که بر اساس طیف ۵ گزینه ای لیکرت امتیازدهی می‌شود.

متغیر وابسته

تاب‌آوری سازمانی

تعریف مفهومی: تاب آوری به فرآیند پویای انطباق مثبت با تجربه های تلخ و ناگوار اطلاق و فراتر از جان سالم به دربردن از استرس و ناملایمات زندگی است. همچنین تاب آوری به معنای مهارت ها و خصوصیات و توان مندی هایی تعریف می شود، که فرد را قادر می سازد با سختی ها، مشکلات و چالش ها سازگار شود (پرایاگ و همکاران، ۲۰۱۸).

تعریف عملیاتی: نمره ای است که آزمودنی ها براساس سوال ۱-۱۴ پرسشنامه ۱۴ سوالی فام و وو، (۲۰۲۵) به این موضوع می پردازد که دارای ۵ مؤلفه (تاب آوری سرمایه (۲ سوال) - تاب آوری استراتژیک (۳ سوال) - تاب آوری فرهنگی (۳ سوال) - تاب آوری روابط (۳ سوال) - تاب آوری یادگیری (۳ سوال)) می باشد که بر اساس طیف ۵ گزینه ای لیکرت امتیازدهی می شود.

جامعه و روش نمونه گیری

جامعه آماری پژوهش شامل ۲۸۰ نفر از رئیس حسابداری، کارشناس حسابداری، مدیر مالی و کارشناس در حوزه مالی در شهرداری های شهر تهران که به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. نمونه گیری تصادفی ساده روشی احتمالی است که در آن همه اعضای جامعه آماری شانس برابر و مستقل برای انتخاب شدن دارند. این روش از بنیادی ترین شیوه های نمونه گیری در پژوهش های کمی مدیریت است و بیشترین سطح تعمیم پذیری آماری را فراهم می کند. حجم نمونه آماری بوسیله فرمول کوکران بدست خواهد آمد و نمونه های انتخابی به پرسشنامه پاسخ خواهند داد. پرسشنامه اشاره به مجموعه ای از سوالات از قبل تدوین شده دارد که پاسخ دهندگان، پاسخ های خود را در درون دامنه ای از گزینه های معین انتخاب می کنند. وقتی پژوهشگر می داند که چه می خواهد و نحوه ای اندازه گیری متغیرها را نیز می داند، پرسشنامه ابزار مفید و کارآمدی است (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۶). در این تحقیق از پرسشنامه سیستم کنترل حسابداری مدیریت و مدیریت ریسک و پرسشنامه تاب آوری استفاده خواهد شد که نمونه های انتخابی به این پرسشنامه پاسخ خواهند داد. تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۶۲ نفر می باشند.

روش گردآوری و تجزیه و تحلیل داده ها

اطلاعات پژوهش به دو روش جمع آوری شده است، یک روش کتابخانه ای (مقاله های علمی، کتاب ها و سایت ها) و دوم داده های کمی که با پرسشنامه جمع آوری می شود، پرسشنامه دارای جزء می باشد، جزء اول اطلاعات جمعیت شناسی نمونه پژوهش و جزء دوم سوال های مربوط به متغیرهای پژوهش متغیرها با مقیاس لیکرت از (کاملاً مخالفم) به (کاملاً موافقم) ۵ اندازه گیری می شوند. منبع سوال های پرسشنامه (مقاله فاووو ۲۰۲۵)، می باشد. ابعاد پرسشنامه شامل متغیرهای سیستم کنترل حسابداری مدیریت برنامه ریزی مستمر سوال از ۱ تا ۲ و بودجه بندی انعطاف پذیر با سه سوال از ۳ تا ۵، کنترل داخلی با سه سوال از ۶ تا ۸، افزایش شبکه با ذینفعان خارجی با سه سوال از ۹ تا ۱۱، اندازه گیری عملکرد با سه سوال از ۱۲ تا ۱۴، نظارت با سه سوال از ۱۵ تا ۱۷، مدیریت ریسک با چهار سوال از ۱۸ تا ۲۱، تصمیم گیری استراتژیک با سه سوال از ۲۲ تا ۲۴، تاب آوری سازمانی (تاب آوری سرمایه) با دو سوال از ۲۵ تا ۲۶، تاب آوری استراتژیک با سه سوال از ۲۷ تا ۲۹، تاب آوری فرهنگی با سه سوال از ۳۰ تا ۳۲، تاب آوری روابط با سه سوال از ۳۳ تا ۳۵، تاب آوری یادگیری با سه سوال از ۳۶ تا ۳۸ و در مجموع پرسشنامه دارای ۴۴ سوال می باشد که ۶ سوال در ارتباط با جمعیت شناسی و ۳۸ سوال مربوط به متغیرها می باشد. توزیع پرسشنامه به صورت حضوری و آنلاین در مناطق ۲۲ گانه شهرداری های تهران صورت پذیرفته است.

جدول (۱): جزئیات ابعاد پرسشنامه

مؤلفه های اصلی	تعداد سوال ها	مؤلفه های فرعی
----------------	---------------	----------------

برنامه ریزی مستمر	۲	سیستم کنترل حسابداری مدیریت
بودجه بندی انعطاف پذیر	۳	
کنترل داخلی	۳	
افزایش شبکه با ذینفعان خارجی	۳	
اندازه گیری عملکرد	۳	
نظارت	۳	
مدیریت ریسک	۴	
تصمیم گیری استراتژیک	۳	
تاب آوری سرمایه	۲	تاب آوری سازمانی
تاب آوری استراتژیک	۳	
تاب آوری فرهنگی	۳	
تاب آوری روابط	۳	
تاب آوری یادگیری	۳	

نحوه امتیازبندی پرسشنامه

مقیاس پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش از نوع طیف ۵ ارزشی لیکرت بود. در این مقیاس پاسخ دهنده میزان موفقیت خود را با هریک از سوالات پرسشنامه در یک مقیاس پنج ارزشی از ۱ تا ۵ (۱- کاملاً مخالفم، ۲- مخالفم، ۳- نظری ندارم، ۴- موافقم، ۵- کاملاً موافقم) نشان می‌دهد. سپس، پاسخ هر آزمودنی به هریک از سوالات از نظر عددی ارزش گذاری می‌شود و در نهایت حاصل جمع‌بندی این ارزش‌ها نمره آزمودنی را در این مقیاس‌ها به پژوهش‌گر می‌دهد.

جدول (۲): توزیع و برگشت پرسشنامه

پرسشنامه	تعداد	درصد
توزیع	۱۶۲	۱۰۰درصد
برگشت داده شده	۱۶۰	۹۹درصد
برگشت نداده شده	۲	۱درصد

تعداد کل پرسشنامه توزیع شده: ۱۶۲ (نرخ درصد توزیع پرسشنامه برابر ۱۰۰درصد زیرا براساس حجم نمونه ۱۶۲ پرسشنامه‌ها توزیع شده‌اند). تعداد کل پرسشنامه‌های برگشت داده: ۱۶۰ (نرخ درصد برگشت پرسشنامه برابر ۹۹ درصد زیرا از ۱۶۲ پرسشنامه توزیع شده ۱۶۰ برگشت داده شده‌اند). تعداد پرسشنامه‌ها برگشت داده نشده: ۲ عدد (نرخ درصد پرسشنامه برگشت داده نشده برابر ۱ درصد زیرا ۲ پرسشنامه برگشت داده نشده است). باتوجه به اطلاعات بالا می‌توان به این نتیجه رسید که با وجود اینکه ۲ پرسشنامه برگشت داده نشده است اما به علت نرخ بالای برگشت پرسشنامه (۹۹درصد) می‌توان بیان کرد که مشارکت و علاقمندی پاسخ دهندگان بالاست.

روایی ابزار پژوهش

پرسشنامه چون استاندارد می‌باشد، پس از روایی برخوردار است، و برای اطمینان با نظر استاد راهنما روایی تایید شد. برای روایی ابزار تحقیق از معنادار بودن بار عاملی که توسط نرم افزار اسمارت پی ال اس ارائه می‌شود استفاده شده است که در جدول زیر برای هر سوال نشان داده شده است که در این تحقیق بار عاملی تمامی گویه‌ها بزرگتر از ۰/۵ می‌باشد لذا روایی پرسشنامه تایید می‌گردد.

جدول (۳): نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای سوالات تحقیق

گزینه‌ها	بار	گزینه‌ها	بار	گزینه‌ها	بار	گزینه‌ها	بار	گزینه‌ها	بار	گزینه‌ها	بار
۱Q	۰.۸۸۱	۸Q	۰.۸۷۹	۱۵Q	۰.۸۲۴	۲۲Q	۰.۸۱۲	۲۹Q	۰.۸۳۴	۳۶Q	۰.۷۹۹
۲Q	۰.۸۶۰	۹Q	۰.۸۶۱	۱۶Q	۰.۷۹۱	۲۳Q	۰.۸۲۹	۳۰Q	۰.۸۳۱	۳۷Q	۰.۸۵۷
۳Q	۰.۸۲۸	۱۰Q	۰.۸۳۷	۱۷Q	۰.۸۲۷	۲۴Q	۰.۸۵۷	۳۱Q	۰.۸۲۴	۳۸Q	۰.۷۹۴
۴Q	۰.۸۳۵	۱۱Q	۰.۷۸۲	۱۸Q	۰.۷۴۵	۲۵Q	۰.۸۸۳	۳۲Q	۰.۸۴۲	-	-
۵Q	۰.۸۰۴	۱۲Q	۰.۸۸۲	۱۹Q	۰.۸۱۹	۲۶Q	۰.۸۵۹	۳۳Q	۰.۸۳۳	-	-
۶Q	۰.۸۶۲	۱۳Q	۰.۸۱۵	۲۰Q	۰.۸۱۷	۲۷Q	۰.۸۲۸	۳۴Q	۰.۸۶۲	-	-
۷Q	۰.۸۵۱	۱۴Q	۰.۸۸۳	۲۱Q	۰.۸۴۸	۲۸Q	۰.۷۷۸	۳۵Q	۰.۸۳۱	-	-

پایایی ابزار پژوهش

جدول (۴): نتایج سه معیار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0/7)	ضریب پایایی ترکیبی (Cr>0/7)	میانگین واریانس استخراجی (AVE>0/5)
اندازه‌گیری عملکرد	۰.۸۲۴	۰.۸۹۵	۰.۷۴۱
برنامه‌ریزی مستمر	۰.۷۸۱	۰.۸۶۲	۰.۷۵۸
بودجه‌بندی انعطاف‌پذیر	۰.۷۶۱	۰.۸۶۲	۰.۶۷۶
تاب‌آوری استراتژیک	۰.۷۴۶	۰.۸۵۵	۰.۶۶۲
تاب‌آوری روابط	۰.۷۹۵	۰.۸۸۰	۰.۷۰۹
تاب‌آوری سازمانی	۰.۹۴۲	۰.۹۵۵	۰.۸۱۱
تاب‌آوری سرمایه	۰.۷۸۳	۰.۸۶۳	۰.۷۵۹
تاب‌آوری فرهنگی	۰.۷۷۹	۰.۸۷۱	۰.۶۹۳
تاب‌آوری یادگیری	۰.۷۵۱	۰.۸۵۸	۰.۶۶۸
تصمیم‌گیری استراتژیک	۰.۷۸۰	۰.۸۷۲	۰.۶۹۴
شبکه ذینفعان خارجی	۰.۷۷۱	۰.۸۶۷	۰.۶۸۵
مدیریت ریسک	۰.۸۲۳	۰.۸۸۳	۰.۶۵۳
نظارت	۰.۷۴۶	۰.۸۵۵	۰.۶۶۳
کنترل داخلی	۰.۸۳۰	۰.۸۹۸	۰.۷۴۶

با توجه به اینکه اعداد آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی (سازگاری درونی) و AVE همگی در بازه مربوطه قرار گرفته‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرایی مدل پژوهش را تایید کرد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های آمار توصیفی

جدول (۵): متغیرهای جمعیت‌های شناختی پژوهش

متغیر	میزان	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۱۰	۶۷/۹
	زن	۵۲	۳۲/۱

۱۰۰	۱۶۲	جمع	
۱۱/۱	۱۸	کمتر از ۳۰ سال	سن
۳۴/۰	۵۵	۳۰ تا ۳۹ سال	
۳۷/۷	۶۱	۴۰ تا ۴۹ سال	
۱۷/۳	۲۸	۵۰ سال و بیشتر	
۱۰۰	۱۶۲	جمع	
درصد	فراوانی	سابقه خدمت	سابقه خدمت
۱۲/۳	۲۰	کمتر از ۵ سال	
۲۶/۵	۴۳	۵ تا ۱۰ سال	
۴۰/۷	۶۶	۱۱ تا ۲۰ سال	
۲۰/۴	۳۳	بیش از ۲۰ سال	
۱۰۰	۱۶۲	جمع	
۳۴/۶	۵۶	کارشناسی	تحصیلات
۵۶/۲	۹۱	کارشناسی ارشد	
۹/۳	۱۵	دکتری	
۱۰۰	۱۶۲	مجموع	
۱۵/۴	۲۵	رئیس حسابداری	پست سازمانی
۲۲/۲	۳۶	مدیر مالی	
۳۷/۷	۶۱	کارشناس حسابداری	
۲۴/۷	۴۰	کارشناس مالی	
۱۰۰	۱۶۲	جمع	

یافته‌های جمعیت شناختی

بررسی توزیع فراوانی پاسخ دهندگان نشان می‌دهد که اکثریت نمونه ی آماری را مردان (۶۷/۹ درصد) تشکیل می‌دهند. از نظر سنی بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۴۰ تا ۴۹ سال (۳۷/۷ درصد) و سپس گروه ۳۰ تا ۳۹ سال (۳۴ درصد) بوده است که بیانگر حضور پررنگ کارکنان میانسال و با تجربه در بدنه ی مالی شهرداری‌های تهران می‌باشد. در بخش تحصیلات بالغ بر (۵۶/۲ درصد) از پاسخ دهندگان دارای مدرک کارشناسی ارشد هستند که نشان از سطح علمی نسبتاً بالای شاغلین در حوزه‌های مالی و حسابداری شهرداری دارد. همچنین از نظر سابقه ی خدمت گروه ۱۱ تا ۲۰ سال با (۴۰/۷ درصد) بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داده و نشان دهنده ی پایداری نیروی انسانی و تجربه ی کافی در بین کارکنان است. در نهایت بیشترین سمت سازمانی مربوط به کارشناسان حسابداری با (۳۷/۷ درصد) و کمترین آن مربوط به رئیس حسابداری با (۱۵/۴ درصد) بوده است.

به طور کلی نمونه ی پژوهش از ترکیبی متوازن از نظر سن تحصیلات و سابقه برخوردار بوده و می‌تواند دیدگاهی جامع و قابل قبولی از جامعه ی آماری پژوهش ارائه دهد.

آمار توصیفی شاخص‌های پژوهش

به منظور شناخت بهتر جامعه مورد پژوهش و آشنایی بیشتر با متغیرهای پژوهش، قبل از تجزیه و تحلیل داده‌های آماری، لازم است این داده‌ها توصیف شوند. بنابراین پیش از آزمون فرضیه‌های تحقیق، آمار توصیفی متغیرهای مورد استفاده در تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. میانگین به عنوان یکی از پارامترهای مرکزی، نشان دهنده‌ی مرکز ثقل جامعه بوده و به عبارتی مبین این امر است که اگر به جای تمامی مشاهدات جامعه میانگین آن قرار داده شود هیچ تغییری در جمع کل داده‌های جامعه ایجاد نمی‌گردد.

جدول (۶): میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

عامل	تعداد	میانگین	انحراف معیار	واریانس
سیستم کنترل حسابداری و حاکمیت ریسک	۱۶۲	۳/۵۰۸	۰/۴۰۴	۰/۱۶۴
تاب‌آوری سازمانی	۱۶۲	۳/۵۰۳	۰/۵۶۰	۰/۳۱۴

با توجه به جدول (۶) ملاحظه می‌شود بیشترین میانگین پاسخ افراد به متغیر سیستم کنترل حسابداری و حاکمیت ریسک برابر ۳/۵۰۸، می‌باشد و کمترین میانگین پاسخ افراد به متغیر تاب‌آوری سازمانی برابر ۳/۵۰۳، می‌باشد.

جدول (۷): میانگین و انحراف معیار مولفه‌های متغیر سیستم کنترل حسابداری و حاکمیت ریسک

مولفه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	واریانس
برنامه ریزی مستمر	۱۶۲	۳/۴۹۱	۵۹۶۲/۰	۰/۳۵۶
بودجه بندی انعطاف پذیر	۱۶۲	۳/۴۸۸	۰/۶۰۷	۰/۳۶۹
کنترل داخلی	۱۶۲	۳/۵۱۴	۶۴۶/۰	۰/۴۱۸
شبکه ذینفعان خارجی	۱۶۲	۳/۵۲۰	۵۸۵/۰	۰/۳۴۲
اندازه گیری عملکرد	۱۶۲	۳/۵۱۶	۶۸۸/۰	۰/۴۷۴
نظارت	۱۶۲	۳/۵۲۹	۶۰۵/۰	۰/۳۶۷
مدیریت ریسک	۱۶۲	۳/۴۹۵	۵۸۳/۰	۰/۳۴۰

با توجه به جدول (۷) ملاحظه می‌شود بیشترین میانگین پاسخ افراد به مولفه نظارت برابر ۳/۵۲۹، می‌باشد و کمترین میانگین پاسخ افراد به مولفه بودجه‌بندی انعطاف‌پذیر برابر ۳/۴۸۸، می‌باشد.

جدول (۸): میانگین و انحراف معیار مولفه‌های متغیر تاب‌آوری سازمانی

مولفه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	واریانس
تاب‌آوری سرمایه	۱۶۲	۳/۵۰۶	۰/۶۴۵	۰/۴۱۶
تاب‌آوری استراتژیک	۱۶۲	۳/۵۳۱	۰/۵۹۷	۰/۳۵۷
تاب‌آوری فرهنگی	۱۶۲	۳/۴۸۶	۰/۶۱۸	۰/۳۸۲
تاب‌آوری روابط	۱۶۲	۳/۴۸۵	۰/۶۴۰	۰/۴۱۰
تاب‌آوری یادگیری	۱۶۲	۳/۵۰۸	۰/۶۱۰	۰/۳۷۲

با توجه به جدول (۸) ملاحظه می‌شود بیشترین میانگین پاسخ افراد به مولفه تاب‌آوری استراتژیک برابر ۳/۵۳۱، می‌باشد و کمترین میانگین پاسخ افراد به مولفه تاب‌آوری روابط برابر ۳/۴۸۵، می‌باشد.

یافته‌های آمار استنباطی

بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

جدول (۹): آزمون نرمال بودن متغیرهای مورد بررسی

نتیجه	سطح معنی داری	متغیر
غیر نرمال	۰/۰۰۰۱	برنامه‌ریزی مستمر

نتیجه	سطح معنی داری	متغیر
غیر نرمال	۰/۰۰۰۱	بودجه‌بندی انعطاف‌پذیر
غیر نرمال	۰/۰۰۰۱	کنترل داخلی
غیر نرمال	۰/۰۰۰۱	شبکه ذینفعان خارجی
غیر نرمال	۰/۰۰۰۱	اندازه‌گیری عملکرد
غیر نرمال	۰/۰۰۰۱	نظارت
غیر نرمال	۰/۰۰۰۱	مدیریت ریسک
غیر نرمال	۰/۰۰۰۱	تصمیم‌گیری استراتژیک
غیر نرمال	۰/۰۰۰۱	تاب‌آوری سرمایه
غیر نرمال	۰/۰۰۰۱	تاب‌آوری استراتژیک
غیر نرمال	۰/۰۰۰۱	تاب‌آوری فرهنگی
غیر نرمال	۰/۰۰۰۱	تاب‌آوری روابط
غیر نرمال	۰/۰۰۰۱	تاب‌آوری یادگیری
نرمال	۰/۲۰۰	سیستم کنترل حسابداری و حاکمیت ریسک
نرمال	۰/۰۸۱	تاب‌آوری سازمانی

باتوجه به مقادیر جدول (۹) سطح معناداری آزمون برای متغیرهای سیستم کنترل حسابداری و حاکمیت ریسک و تاب‌آوری سازمانی بزرگتر از میزان ۰/۰۵ می‌باشد، لذا توزیع متغیرهای مذکور از توزیع نرمال پیروی می‌کند ولی برای سایر متغیرها سطح معناداری آزمون کوچکتر از میزان ۰/۰۵ می‌باشد، لذا توزیع متغیرهای مذکور از توزیع نرمال پیروی نمی‌کند.

مدل اندازه‌گیری

روایی همگرا

روایی همگرا به بررسی میزان همبستگی هر سازه با متغیرها (شاخص‌های) خود می‌پردازد. معیار AVE محاسبه شده توسط نرم‌افزار PLS برای این منظور به کار می‌رود. مقدار مناسب برای AVE، ۰/۵ به بالاست.

جدول (۱۰): ارزیابی مدل بیرونی پژوهش

متغیرهای اصلی مدل	AVE > ۰/۵
اندازه‌گیری عملکرد	۰/۷۴۱
برنامه‌ریزی مستمر	۰/۷۵۸
بودجه‌بندی انعطاف‌پذیر	۰/۶۷۶
تاب‌آوری استراتژیک	۰/۶۶۲
تاب‌آوری روابط	۰/۷۰۹
تاب‌آوری سازمانی	۰/۸۱۱
تاب‌آوری سرمایه	۰/۷۵۹
تاب‌آوری فرهنگی	۰/۶۹۳
تاب‌آوری یادگیری	۰/۶۶۸
تصمیم‌گیری استراتژیک	۰/۶۹۴
شبکه ذینفعان خارجی	۰/۶۸۵
مدیریت ریسک	۰/۶۵۳
نظارت	۰/۶۶۳

۰/۷۴۶	کنترل داخلی
-------	-------------

روایی واگرا

فورنل و لارکر (۱۹۸۱)، برای بررسی روایی واگرا ماتریسی را پیشنهاد می‌دهند که این ماتریس مشابه با ماتریس نشان داده‌شده در قسمت خروجی نرم‌افزار Smart PLS در قسمت Latent Variable Correlations است، با این تفاوت که قطر اصلی این ماتریس حاوی جذر مقادیر AVE سازه‌های پنهان (مکنون) است. مقادیر قطر اصلی با عدد ۱ نشان داده شده‌اند، بنابراین ماتریس فورنل و لارکر برای بررسی روایی واگرای مدل پژوهش به شکل زیر خواهد بود. لازم به ذکر است تنها متغیرهای پنهان مرتبه اول در ماتریس فورنل و لارکر وارد می‌شوند:

جدول (۱۱): ماتریس فورنل و لارکر جهت بررسی روایی واگرا

۱۴	۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
													۰/۸۶۱	اندازه‌گیری عملکرد
												۰/۸۷۱	۰/۳۵۹	برنامه‌ریزی مستمر
											۰/۸۲۲	۰/۲۸۰	۰/۳۸۷	بودجه‌بندی انعطاف‌پذیر
										۰/۸۱۴	۰/۵۲۳	۰/۴۸۹	۰/۵۶۴	تاب‌آوری استراتژیک
									۰/۸۴۲	۰/۷۵۹	۰/۵۱۱	۰/۴۶۸	۰/۵۳۳	تاب‌آوری روابط
								۰/۹۰۰	۰/۸۲۸	۰/۸۰۳	۰/۵۶۹	۰/۵۰۲	۰/۵۸۶	تاب‌آوری سازمانی
							۰/۸۷۱	۰/۸۶۴	۰/۷۴۴	۰/۷۲۸	۰/۵۲۶	۰/۴۱۵	۰/۵۲۴	تاب‌آوری سرمایه
						۰/۸۳۳	۰/۷۴۷	۰/۸۰۷	۰/۷۷۸	۰/۷۸۱	۰/۴۷۵	۰/۴۴۵	۰/۴۸۰	تاب‌آوری فرهنگی
					۰/۸۱۷	۰/۷۷۵	۰/۷۷۴	۰/۸۱۳	۰/۷۶۹	۰/۷۹۶	۰/۵۲۸	۰/۴۳۷	۰/۵۴۳	تاب‌آوری یادگیری
				۰/۸۳۳	۰/۵۶۶	۰/۵۱۴	۰/۵۱۹	۰/۶۰۲	۰/۵۲۰	۰/۵۸۹	۰/۳۹۱	۰/۲۶۵	۰/۴۷۵	تصمیم‌گیری استراتژیک
			۰/۸۲۷	۰/۳۵۷	۰/۴۳۵	۰/۴۷۰	۰/۴۴۲	۰/۵۱۱	۰/۴۵۷	۰/۴۹۷	۰/۳۰۵	۰/۲۶۷	۰/۳۲۳	شبکه‌زینفعان خارجی
		۰/۸۰۸	۰/۴۰۹	۰/۴۰۰	۰/۴۹۷	۰/۶۱۶	۰/۵۴۰	۰/۶۱۶	۰/۵۸۵	۰/۵۳۹	۰/۳۸۸	۰/۳۹۴	۰/۴۱۹	مدیریت ریسک
	۰/۸۱۴	۰/۳۳۹	۰/۲۶۰	۰/۳۶۰	۰/۵۰۷	۰/۵۲۴	۰/۵۰۷	۰/۵۵۸	۰/۴۹۵	۰/۴۸۱	۰/۲۴۶	۰/۳۰۴	۰/۳۷۸	نظارت

کنتترل داخلی	۰/۳۶۹	۰/۳۶۴	۰/۲۶۶	۰/۵۴۱	۰/۴۵۳	۰/۵۵۷	۰/۴۷۹	۰/۵۲۱	۰/۵۱۷	۰/۳۳۴	۰/۳۲۶	۰/۴۲۶	۰/۳۴۵	۰/۸۶۴
--------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

با توجه به جدول (۱۱)، مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آن‌ها که در خانه‌های زیرین قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند، بیشتر است. از این رو می‌توان اظهار داشت که در پژوهش حاضر، سازه‌ها (متغیرهای مکنون) در مدل، تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر. به بیان دیگر، روایی و اگرایی مدل در حد مناسبی است.

معیار ضریب تعیین (R^2)

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش، ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد لازم به ذکر است این ضریب برای متغیرهای برون‌زا محاسبه نمی‌گردد. مقدار R^2 برای متغیرها محاسبه شده است که مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

برازش مدل کلی (معیار GOF)

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. برای بررسی برازش مدل کلی، تنها یک معیار به نام GOF استفاده می‌شود: این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2}$$

مقدار Communalities از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان مرتبه اول به دست می‌آید. این مقادیر برای متغیرهای پنهان مرتبه اول مدل، به شرح جدول زیر می‌باشد که در نتیجه Communalities برابر است با ۰/۷۰۸

جدول (۱۲): میانگین مقادیر اشتراکی و R^2 متغیرهای پنهان

متغیرهای پنهان	مقادیر اشتراکی	R2
اندازه‌گیری عملکرد	۰/۷۴۱	–
برنامه‌ریزی مستمر	۰/۷۵۸	–
بودجه‌بندی انعطاف‌پذیر	۰/۶۷۶	–
تاب‌آوری استراتژیک	۰/۶۶۲	۰/۸۱۵
تاب‌آوری روابط	۰/۷۰۹	۰/۸۰۷
تاب‌آوری سازمانی	۰/۸۱۱	۰/۷۴۴
تاب‌آوری سرمایه	۰/۷۵۹	۰/۷۸۲
تاب‌آوری فرهنگی	۰/۶۹۳	۰/۸۲۲
تاب‌آوری یادگیری	۰/۶۶۸	۰/۸۳۴
تصمیم‌گیری استراتژیک	۰/۶۹۴	–
شبکه ذینفعان خارجی	۰/۶۸۵	–
مدیریت ریسک	۰/۶۵۳	–
نظارت	۰/۶۶۳	–
کنتترل داخلی	۰/۷۴۶	–
میانگین مقادیر فوق	۰/۷۰۸	۰/۸۰۱

از طرف دیگر، خروجی مدل نشان داده شده در شکل فوق نشان داد که میانگین مقدار $\overline{R^2}$ متغیرهای درون‌زای مدل برابر بود با ۰/۸۰۱ بدین ترتیب مقدار معیار GOF برای پژوهش فوق برابر می‌شود با:

$$GOF = \sqrt{Communaty \times R^2} = \sqrt{0.708 \times 0.801} = 0.753$$

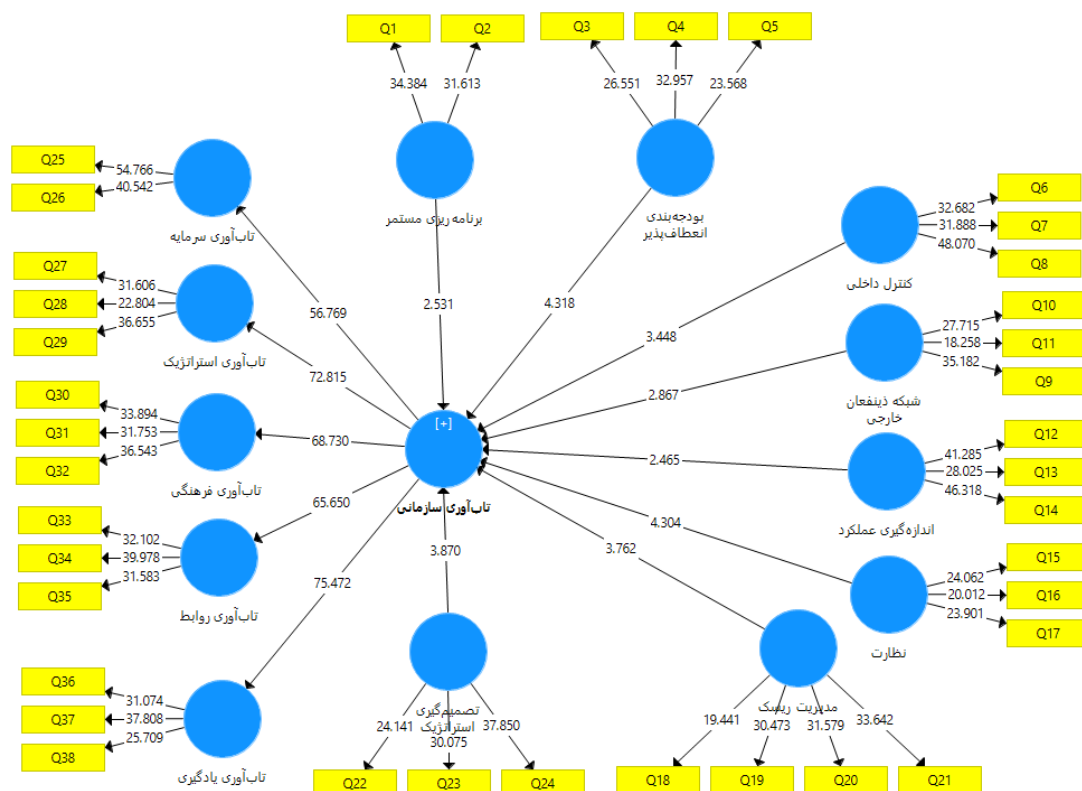
با توجه به سه مقدار ۰/۲۵؛ ۰/۳۶ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳: ۷۳)، حاصل شدن مقدار ۰/۷۵۳ برای GOF نشان از برازش کلی قوی مدل در پژوهش حاضر دارد.

بررسی تناسب پیش بین مدل

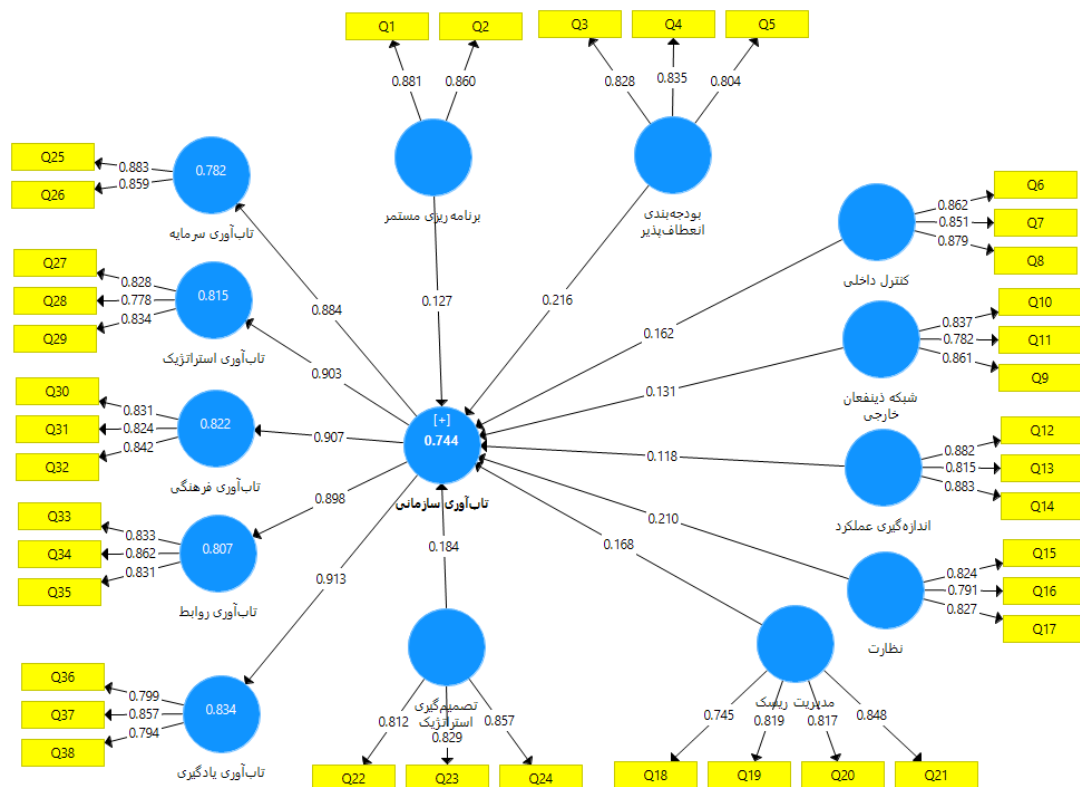
همچنین مقدار آماره Q^2 (استون-گیسر) که قدرت پیش بینی مدل در سازه‌های درون‌زا را مشخص می‌کند. مدل‌هایی که دارای برازش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زای مدل را داشته باشند. بدین معنی که اگر در یک مدل، روابط بین سازه‌ها به درستی تعریف شده باشند، سازه‌ها تاثیر کافی بر یکدیگر گذاشته و از این راه فرضیه‌ها به درستی تأیید شوند. هنسler و همکاران (۲۰۰۹)، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی تعیین نموده‌اند.

جدول (۱۳): مقادیر آماره استون گیسر متغیرهای پژوهش

متغیرها	SSO	SSE	معیار استون گیسر $Q^2 (=1-SSE/SSO)$	وضعیت
تاب‌آوری استراتژیک	۴۸۶.۰۰۰	۲۳۷/۶۳۱	۰/۵۱۱	تناسب پیش بین قوی
تاب‌آوری روابط	۴۸۶.۰۰۰	۲۲۲/۵۹۹	۰/۵۴۲	تناسب پیش بین قوی
تاب‌آوری سازمانی	۸۱۰.۰۰۰	۳۵۹/۰۳۴	۰/۵۵۷	تناسب پیش بین قوی
تاب‌آوری سرمایه	۳۲۴.۰۰۰	۱۳۹/۴۳۲	۰/۵۷۰	تناسب پیش بین قوی
تاب‌آوری فرهنگی	۴۸۶.۰۰۰	۲۲۳/۸۸۲	۰/۵۳۹	تناسب پیش بین قوی
تاب‌آوری یادگیری	۴۸۶.۰۰۰	۲۲۹/۱۴۵	۰/۵۲۹	تناسب پیش بین قوی



شکل (۱): ضرایب معناداری تی متغیرها



شکل (۲): مقدار ضریب مسیر متغیرها

جدول (۱۴): مقدار آماره تی، مقدار ضریب مسیر و خطای استاندارد متغیرها

سطح معناداری	آماره تی	انحراف استاندارد	مقدار ضریب	مستقل مسیر وابسته
۰/۰۱۴	۲/۴۶۵	۰/۰۴۸	۰/۱۱۸	اندازه‌گیری عملکرد -> تاب‌آوری سازمانی
۰/۰۱۲	۲/۵۳۱	۰/۰۵۰	۰/۱۲۷	برنامه‌ریزی مستمر -> تاب‌آوری سازمانی
۰/۰۰۰۱	۴/۳۱۸	۰/۰۵۰	۰/۲۱۶	بودجه‌بندی انعطاف‌پذیر -> تاب‌آوری سازمانی
۰/۰۰۰۱	۷۲/۸۱۵	۰/۰۱۲	۰/۹۰۳	تاب‌آوری سازمانی -> تاب‌آوری استراتژیک
۰/۰۰۰۱	۶۵/۶۵۰	۰/۰۱۴	۰/۸۹۸	تاب‌آوری سازمانی -> تاب‌آوری روابط
۰/۰۰۰۱	۵۶/۷۶۹	۰/۰۱۶	۰/۸۸۴	تاب‌آوری سازمانی -> تاب‌آوری سرمایه
۰/۰۰۰۱	۶۸/۷۳۰	۰/۰۱۳	۰/۹۰۷	تاب‌آوری سازمانی -> تاب‌آوری فرهنگی
۰/۰۰۰۱	۷۵/۴۷۲	۰/۰۱۲	۰/۹۱۳	تاب‌آوری سازمانی -> تاب‌آوری یادگیری
۰/۰۰۰۱	۳/۸۷۰	۰/۰۴۷	۰/۱۸۴	تصمیم‌گیری استراتژیک -> تاب‌آوری سازمانی
۰/۰۰۰۴	۲/۸۶۷	۰/۰۴۶	۰/۱۳۱	شبکه ذینفعان خارجی -> تاب‌آوری سازمانی
۰/۰۰۰۱	۳/۷۶۲	۰/۰۴۵	۰/۱۶۸	مدیریت ریسک -> تاب‌آوری سازمانی
۰/۰۰۰۱	۴/۳۰۴	۰/۰۴۹	۰/۲۱۰	نظارت -> تاب‌آوری سازمانی
۰/۰۰۰۱	۳/۴۴۸	۰/۰۴۷	۰/۱۶۲	کنترل داخلی -> تاب‌آوری سازمانی

با توجه به این که در نرم افزار اسمارت پی ال اس از مقدار آماره تی برای بررسی معنی‌دار بودن ضرایب استفاده می‌شود و این مقدار برای خطای ۵ درصد عدد ۱/۹۶ می‌باشد برای بررسی معنی داری از مقایسه مقدار آماره تی روابط با عدد مفروض فوق استفاده می‌گردد. به طوری که اگر مقدار آماره تی از مقدار ۱/۹۶ بیشتر باشد، رابطه نشان داده شده معنی‌دار است. بنابراین با توجه به جدول فوق ملاحظه می‌شود تمامی روابط مدل معنادار می‌باشد.

فرضیه فرعی اول: برنامه ریزی مستمر بر تاب آوری سازمانی در شهرداری های شهر تهران اثر معناداری دارد.
با توجه به جدول (۱۴) و اینکه آماره تی (۲/۵۳۱) بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، می توان نتیجه گرفت که، برنامه ریزی مستمر بر تاب آوری سازمانی در شهرداری های شهر تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه فرعی دوم: بودجه بندی انعطاف پذیر بر تاب آوری سازمانی در شهرداری های شهر تهران اثر معناداری دارد.
با توجه به جدول (۱۴) و اینکه آماره تی (۴/۳۱۸) بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، می توان نتیجه گرفت که، بودجه بندی انعطاف پذیر بر تاب آوری سازمانی در شهرداری های شهر تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه فرعی سوم: کنترل داخلی بر تاب آوری سازمانی در شهرداری های شهر تهران اثر معناداری دارد.
با توجه به جدول (۱۴) و اینکه آماره تی (۳/۴۴۸) بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، می توان نتیجه گرفت که، کنترل داخلی بر تاب آوری سازمانی در شهرداری های شهر تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه فرعی چهارم: افزایش شبکه با ذینفعان خارجی بر تاب آوری سازمانی در شهرداری های شهر تهران اثر معناداری دارد.

با توجه به جدول (۱۴) و اینکه آماره تی (۲/۸۶۷) بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، می توان نتیجه گرفت که، افزایش شبکه با ذینفعان خارجی بر تاب آوری سازمانی در شهرداری های شهر تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه فرعی پنجم: اندازه گیری عملکرد بر تاب آوری سازمانی در شهرداری های شهر تهران اثر معناداری دارد.
با توجه به جدول (۱۴) و اینکه آماره تی (۲/۴۶۵) بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، می توان نتیجه گرفت که، اندازه گیری عملکرد بر تاب آوری سازمانی در شهرداری های شهر تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه فرعی ششم: نظارت بر تاب آوری سازمانی در شهرداری های شهر تهران اثر معناداری دارد.
با توجه به جدول (۱۴) و اینکه آماره تی (۴/۳۰۴) بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، می توان نتیجه گرفت که، نظارت بر تاب آوری سازمانی در شهرداری های شهر تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

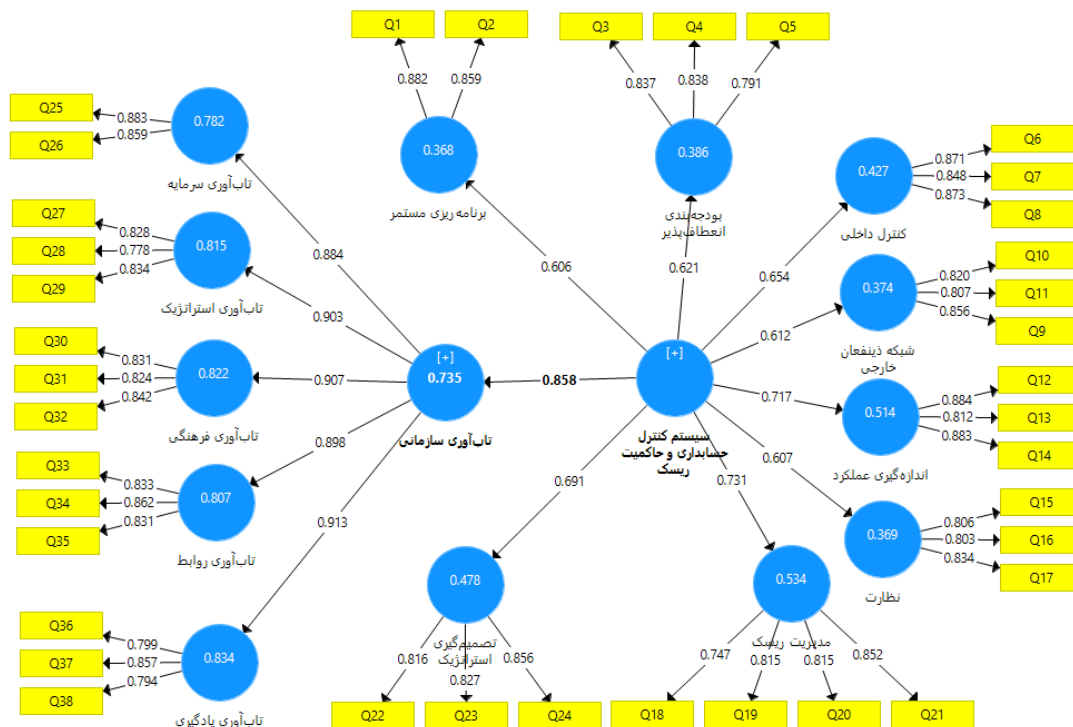
فرضیه فرعی هفتم: مدیریت ریسک بر تاب آوری سازمانی در شهرداری های شهر تهران اثر معناداری دارد.
با توجه به جدول (۱۴) و اینکه آماره تی (۳/۷۶۲) بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، می توان نتیجه گرفت که، مدیریت ریسک بر تاب آوری سازمانی در شهرداری های شهر تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه فرعی هشتم: تصمیم گیری استراتژیک بر تاب آوری سازمانی در شهرداری های شهر تهران اثر معناداری دارد.
با توجه به جدول (۱۴) و اینکه آماره تی (۳/۸۷۰) بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، می توان نتیجه گرفت که، تصمیم گیری استراتژیک بر تاب آوری سازمانی در شهرداری های شهر تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

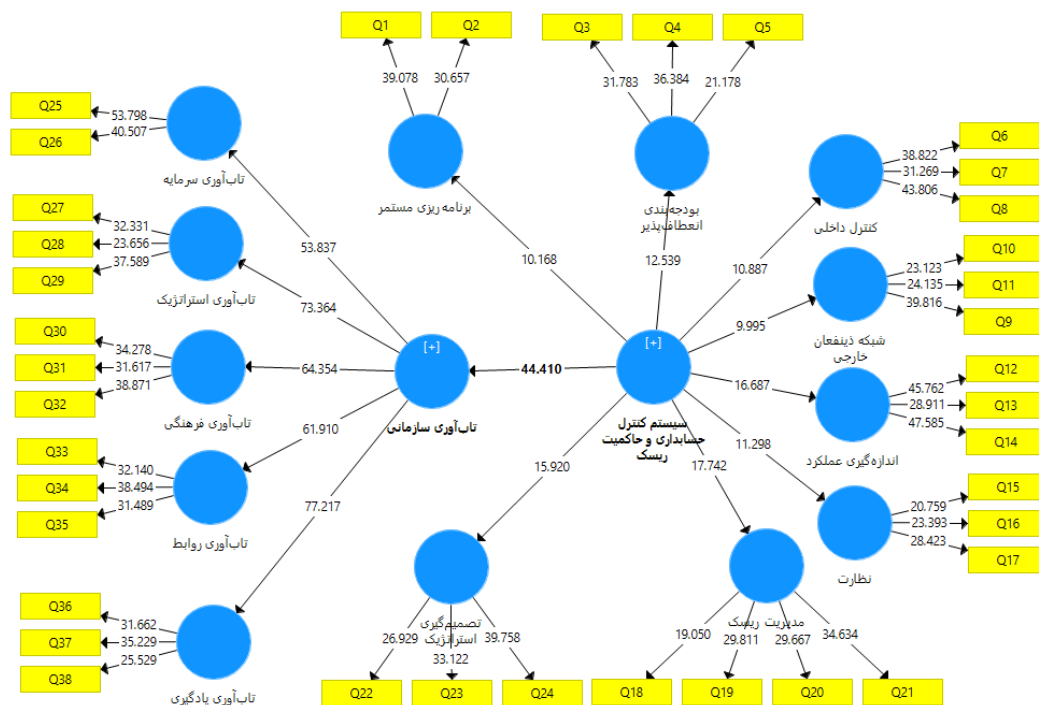
فرضیه اصلی: سیستم کنترل حسابداری مدیریت و حاکمیت ریسک بر تاب آوری سازمانی در شهرداری های شهر تهران تأثیر معنادار دارد.

جدول (۱۵): مقدار آماره تی، مقدار ضریب مسیر و خطای استاندارد متغیرهای اصلی

سطح معناداری	آماره تی	انحراف استاندارد	مقدار ضریب	مستقل مسیر وابسته
۰/۰۰۰۱	۴۴/۴۱۰	۰/۰۱۹	۰/۸۵۸	سیستم کنترل حسابداری و حاکمیت ریسک <= تاب آوری سازمانی



شکل (۳): مقدار ضریب مسیر متغیرهای اصلی



شکل (۴): ضرایب معناداری تی متغیرهای اصلی

با توجه به جدول (۱۵) و اینکه آماره تی (۴۴/۴۱۰) بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، می توان نتیجه گرفت که، سیستم کنترل حسابداری مدیریت و حاکمیت ریسک بر تاب آوری سازمانی در شهرداری های شهر تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج آماره ها و فرضیه های این پژوهش نشان می دهد که:

فرضیه اصلی: سیستم کنترل حسابداری مدیریت و حاکمیت ریسک بر تاب آوری سازمانی در شهرداری های شهر تهران تأثیر معنادار دارد.

نتایج نشان داد آماره تی (۴۴/۴۱۰) بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، می توان نتیجه گرفت که، سیستم کنترل حسابداری مدیریت و حاکمیت ریسک بر تاب آوری سازمانی در شهرداری های شهر تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

شهرداری ها به دلیل گستردگی مأموریت ها، تنوع ذی نفعان، محدودیت منابع و مواجهه مستمر با عدم قطعیت های مالی، اجرایی و محیطی، بیش از سایر سازمان ها نیازمند سازوکارهای کنترلی و ریسک محور هستند. در چنین شرایطی، وجود یک سیستم کارآمد کنترل حسابداری مدیریت موجب می شود اطلاعات مالی و عملیاتی به صورت دقیق، به موقع و قابل اتکا در اختیار مدیران قرار گیرد و زمینه برای تصمیم گیری آگاهانه، کنترل هزینه ها، پایش عملکرد و اصلاح انحرافات فراهم شود. این موضوع به طور مستقیم توان سازمان را برای پیش بینی و مدیریت بحران ها افزایش داده و در نهایت تاب آوری سازمانی را تقویت می کند. از سوی دیگر، حاکمیت ریسک نیز با ایجاد چارچوبی نظام مند برای شناسایی، ارزیابی، اولویت بندی و پاسخ گویی به ریسک ها، به شهرداری ها کمک می کند تا در برابر تهدیدهای احتمالی آمادگی بیشتری داشته باشند. زمانی که فرآیندهای مدیریت ریسک در ساختار تصمیم گیری نهادینه شود، سازمان می تواند آسیب پذیری خود را کاهش داده و در مواجهه با رخدادهای پیش بینی نشده، واکنش سریع تر و اثربخش تری نشان دهد. بنابراین، حاکمیت ریسک نه تنها از بروز اختلالات جلوگیری می کند، بلکه ظرفیت بازگشت پذیری و انطباق سازمان را نیز افزایش می دهد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش تبرا و لطیف پور (۱۴۰۴)، امینی (۱۴۰۴)، قاسمی و همکاران (۱۴۰۳)، فام و وو (۲۰۲۵)، سلمان زاده و همکاران (۲۰۲۲)، واله و همکاران (۲۰۲۲)، همسو می باشد. نتایج تحقیق فام و وو (۲۰۲۵) روابط مثبت و معناداری را بین اجزای مختلف سیستم های کنترل حسابداری مدیریت و حاکمیت ریسک، از جمله برنامه ریزی مداوم، کنترل داخلی، افزایش شبکه با ذینفعان خارجی، اندازه گیری عملکرد، مدیریت ریسک، با افزایش تاب آوری سازمانی، روشن می کند. این پژوهش پیامدهای مهمی برای مدیران، محققان و افرادی که در تصمیم گیری، اجرا یا ارزیابی تصمیمات مربوط به افزایش تاب آوری سازمانی از طریق سیستم های کنترل حسابداری مدیریت و حاکمیت ریسک مشارکت، دارد. همچنین مداخلات استراتژیک لازم برای سیستم های کنترل حسابداری مدیریت و حاکمیت ریسک مؤثر در سازمان های بخش دولتی را شرح خواهد داد.

فرضیه فرعی اول: برنامه ریزی مستمر بر تاب آوری سازمانی در شهرداری های شهر تهران اثر معناداری دارد.

نتایج نشان داد آماره تی (۲/۵۳۱) بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، می توان نتیجه گرفت که، برنامه ریزی مستمر بر تاب آوری سازمانی در شهرداری های شهر تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد. در تبیین این یافته می توان گفت شهرداری های شهر تهران به طور مستمر با محیطی پویا، غیرقابل پیش بینی و توأم با انواع ریسک های مالی، فیزیکی، زیست محیطی و اجتماعی مواجه هستند. در چنین بستر متلاطمی، برنامه ریزی های سنتی و ایستا کارایی خود را از دست می دهند. در مقابل، «برنامه ریزی مستمر» به دلیل برخورداری از ویژگی های انطباق پذیری

و بازنگری مداوم، به شهرداری‌ها کمک می‌کند تا به محض تغییر در متغیرهای محیطی یا بروز نشانه‌های بحران، سناریوها و مسیرهای عملیاتی خود را بازتعریف کنند. این پایش مستمر و به‌روزرسانی اهداف و برنامه‌ها، ظرفیت «جذب ضربه» و «سازگاری» را در سازمان ارتقا داده و از فروپاشی عملیاتی در شرایط اضطراری جلوگیری می‌کند. علاوه بر این، برنامه‌ریزی مستمر موجب ارتقای سطح آمادگی ذهنی و ساختاری مدیران و بدنه اجرایی شهرداری می‌شود. از آنجا که در فرآیند برنامه‌ریزی مستمر، سناریوهای مختلف بحران و تحلیل‌های حساسیت به‌طور مداوم مرور می‌شوند، سازمان در مواجهه با مخاطرات واقعی دچار شوک ناگهانی نشده و با سرعت و انعطاف بیشتری به وضعیت تعادل بازمی‌گردد. این امر دقیقاً همان مؤلفه کلیدی تاب‌آوری سازمانی یعنی «سرعت بازیابی و بازگشت‌پذیری» است. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش تبرا و لطیف پور (۱۴۰۴)، امینی (۱۴۰۴)، قاسمی و همکاران (۱۴۰۳)، فام و وو (۲۰۲۵)، سلمان زاده و همکاران (۲۰۲۲)، واله و همکاران (۲۰۲۲)، همسو می‌باشد.

فرضیه فرعی دوم: بودجه‌بندی انعطاف‌پذیر بر تاب‌آوری سازمانی در شهرداری‌های شهر تهران اثر معناداری دارد. نتایج نشان داد آماره تی (۴/۳۱۸) بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، می‌توان نتیجه گرفت که، بودجه‌بندی انعطاف‌پذیر بر تاب‌آوری سازمانی در شهرداری‌های شهر تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که بودجه‌بندی سستی و ثابت به دلیل صلبیت در تخصیص منابع، در مواجهه با نوسانات مالی و بحران‌های پیش‌بینی‌نشده، کارایی لازم را ندارد و حتی می‌تواند مانعی برای واکنش سریع سازمان باشد. در مقابل، بودجه‌بندی انعطاف‌پذیر به عنوان یکی از ابزارهای نوین کنترل حسابداری مدیریت، به شهرداری این امکان را می‌دهد که هزینه‌ها و منابع مالی خود را متناسب با سطوح مختلف فعالیت، درآمدهای واقعی حاصل‌شده و تغییرات محیطی تعدیل کند. شهرداری‌های شهر تهران به‌طور مستمر با عدم قطعیت‌های کلان اقتصادی (نظیر نوسانات درآمدی ناشی از ساخت‌وساز، تورم و تأخیر در وصول مطالبات) و همچنین بحران‌های ناگهانی شهری (مانند حوادث غیرمترقبه و تغییرات اقلیمی) مواجه هستند. در چنین بستری، بودجه‌بندی انعطاف‌پذیر با ایجاد «ضربه‌گیرهای مالی» و فرآیندهای بازتخصیص سریع منابع، به مدیران شهری اجازه می‌دهد تا بدون درگیر شدن در دیوان‌سالاری‌های طولانی اصلاح بودجه، منابع مالی را به سمت نقاط بحرانی و اولویت‌های نوظهور هدایت کنند. این امر ظرفیت انطباق‌پذیری پولی سازمان را افزایش داده و از توقف یا اختلال در ارائه خدمات کلیدی شهر در شرایط بحران جلوگیری می‌کند. به بیانی دیگر، بودجه‌بندی انعطاف‌پذیر با پیوند زدن هزینه‌ها به واقعیت‌های عملیاتی روز، تاب‌آوری مالی و ساختاری شهرداری را ارتقا داده و توانایی بازگشت سریع به شرایط پایدار پس از شوک‌های مالی را تضمین می‌کند. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش تبرا و لطیف پور (۱۴۰۴)، امینی (۱۴۰۴)، قاسمی و همکاران (۱۴۰۳)، فام و وو (۲۰۲۵)، سلمان زاده و همکاران (۲۰۲۲)، واله و همکاران (۲۰۲۲)، همسو می‌باشد.

فرضیه فرعی سوم: کنترل داخلی بر تاب‌آوری سازمانی در شهرداری‌های شهر تهران اثر معناداری دارد. نتایج نشان داد آماره تی (۳/۴۴۸) بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، می‌توان نتیجه گرفت که، کنترل داخلی بر تاب‌آوری سازمانی در شهرداری‌های شهر تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد. در تبیین این رابطه می‌توان گفت که کنترل داخلی از چند مسیر تاب‌آوری سازمانی را تقویت می‌کند. نخست، با کاهش خطا، تخلف، اتلاف منابع و انحراف از برنامه‌ها، از آسیب‌پذیری سازمان در برابر بحران‌ها می‌کاهد. دوم، با ایجاد شفافیت در فرآیندها و صحت‌بخشی به اطلاعات مالی و مدیریتی، زمینه تصمیم‌گیری سریع‌تر و دقیق‌تر را در شرایط بحرانی فراهم می‌سازد. سوم، با تعیین مسئولیت‌ها، تفکیک وظایف و نظارت مستمر بر فعالیت‌ها، از بروز آشفتگی سازمانی در زمان فشارهای محیطی جلوگیری می‌کند. در نتیجه، سازمان می‌تواند در برابر تغییرات و تهدیدهای بیرونی و درونی، واکنشی کنترل‌شده‌تر، هماهنگ‌تر و اثربخش‌تر داشته باشد. از سوی دیگر، کنترل داخلی مناسب موجب می‌شود

شهرداری‌ها در هنگام بروز بحران، تنها متکی به واکنش‌های مقطعی نباشند، بلکه بر پایه رویه‌های از پیش تعریف‌شده، نظام گزارش‌دهی شفاف و سازوکارهای نظارتی مشخص عمل کنند. این امر نه تنها توان پیشگیری و مهار بحران را افزایش می‌دهد، بلکه سرعت بازیابی فعالیت‌ها و تداوم ارائه خدمات شهری را نیز بهبود می‌بخشد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که کنترل داخلی یکی از زیرساخت‌های مدیریتی مهم برای ارتقای تاب‌آوری سازمانی در شهرداری‌های شهر تهران است. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش تبرا و لطیف پور (۱۴۰۴)، امینی (۱۴۰۴)، قاسمی و همکاران (۱۴۰۳)، فام و وو (۲۰۲۵)، سلمان زاده و همکاران (۲۰۲۲)، واله و همکاران (۲۰۲۲)، همسو می‌باشد.

فرضیه فرعی چهارم: افزایش شبکه با ذینفعان خارجی بر تاب‌آوری سازمانی در شهرداری‌های شهر تهران اثر معناداری دارد.

نتایج نشان داد آماره تی (۲/۸۶۷) بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، می‌توان نتیجه گرفت که، افزایش شبکه با ذینفعان خارجی بر تاب‌آوری سازمانی در شهرداری‌های شهر تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

تأیید این فرضیه نشان می‌دهد که تاب‌آوری شهرداری‌های تهران تنها به منابع داخلی (مالی و انسانی) وابسته نیست، بلکه به شدت از «سرمایه اجتماعی» و «تعاملات برون‌سازمانی» متأثر است. شهرداری تهران به عنوان یک نهاد عمومی غیردولتی، با طیف گسترده‌ای از ذینفعان خارجی (شامل شهروندان، نهادهای حاکمیتی، بخش خصوصی، سازمان‌های مردم‌نهاد، رسانه‌ها و دانشگاه‌ها) روبروست. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش تبرا و لطیف پور (۱۴۰۴)، امینی (۱۴۰۴)، قاسمی و همکاران (۱۴۰۳)، فام و وو (۲۰۲۵)، سلمان زاده و همکاران (۲۰۲۲)، واله و همکاران (۲۰۲۲)، همسو می‌باشد.

فرضیه فرعی پنجم: اندازه‌گیری عملکرد بر تاب‌آوری سازمانی در شهرداری‌های شهر تهران اثر معناداری دارد. نتایج نشان داد آماره تی (۲/۴۶۵) بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، می‌توان نتیجه گرفت که، اندازه‌گیری عملکرد بر تاب‌آوری سازمانی در شهرداری‌های شهر تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد. تأیید این فرضیه نشان‌دهنده آن است که نظام «اندازه‌گیری عملکرد» فراتر از یک ابزار نظارتی ساده، به عنوان یک «سیستم هشدار زودهنگام» و محرک یادگیری سازمانی، نقش حیاتی در تقویت تاب‌آوری شهرداری‌های تهران ایفا می‌کند. تاب‌آوری در گرو شناخت دقیق از وضعیت موجود است. نظام اندازه‌گیری عملکرد با ارائه داده‌های کمی و کیفی از خروجی‌های سازمان، نقاط ضعف و شکاف‌های عملیاتی را پیش از تبدیل شدن به بحران شناسایی می‌کند. در شهرداری تهران که با گستردگی خدمات مواجه است، این شفافیت مانع از غافلگیری سازمان در برابر شوک‌های ناگهانی می‌شود. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش تبرا و لطیف پور (۱۴۰۴)، امینی (۱۴۰۴)، قاسمی و همکاران (۱۴۰۳)، فام و وو (۲۰۲۵)، سلمان زاده و همکاران (۲۰۲۲)، واله و همکاران (۲۰۲۲)، همسو می‌باشد.

فرضیه فرعی ششم: نظارت بر تاب‌آوری سازمانی در شهرداری‌های شهر تهران اثر معناداری دارد. نتایج نشان داد آماره تی (۴/۳۰۴) بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، می‌توان نتیجه گرفت که، نظارت بر تاب‌آوری سازمانی در شهرداری‌های شهر تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

در تبیین این رابطه می‌توان گفت نظارت از چند مسیر تاب‌آوری سازمانی را افزایش می‌دهد. نخست، نظارت مستمر موجب می‌شود ضعف‌ها، خطاها، تأخیرها و انحرافات اجرایی پیش از آنکه به بحران‌های جدی تبدیل شوند، شناسایی و اصلاح شوند. دوم، نظارت با فراهم کردن اطلاعات دقیق و به‌روز درباره وضعیت واحدها و فرایندها، کیفیت تصمیم‌گیری مدیران را ارتقا می‌دهد و امکان واکنش سریع‌تر در شرایط بحرانی را فراهم می‌سازد. سوم، نظارت اثربخش موجب افزایش هماهنگی بین واحدها، تقویت پاسخگویی و شفافیت سازمانی می‌شود؛ عواملی که در زمان وقوع بحران، نقش مهمی در حفظ انسجام و جلوگیری از آشفتگی سازمانی دارند. از سوی دیگر، وجود نظام نظارتی کارآمد در شهرداری‌ها

سبب می شود مدیران تنها پس از وقوع مشکل وارد عمل نشوند، بلکه با رویکردی پیشگیرانه، نشانه های اولیه آسیب و تهدید را شناسایی کنند. این امر به سازمان کمک می کند تا هم از نظر عملیاتی و هم از نظر مدیریتی، آمادگی بیشتری برای مواجهه با شرایط پیش بینی نشده داشته باشد. در نتیجه، نظارت نه تنها ابزاری برای کنترل عملکرد است، بلکه یکی از زیرساخت های کلیدی برای تقویت تاب آوری سازمانی، تداوم خدمت رسانی و حفظ کارآمدی شهرداری در شرایط متغیر و بحرانی به شمار می آید.

بر این اساس می توان نتیجه گرفت که هرچه نظام نظارتی در شهرداری های شهر تهران دقیق تر، نظام مندتر و مبتنی بر اطلاعات واقعی باشد، سازمان از قدرت بیشتری برای شناسایی تهدیدها، اصلاح انحرافات، حفظ ثبات عملکرد و بازیابی سریع پس از بحران برخوردار خواهد شد. بنابراین، نظارت مؤثر را باید یکی از عوامل اساسی در ارتقای تاب آوری سازمانی در مدیریت شهری دانست. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش تبرا و لطیف پور (۱۴۰۴)، امینی (۱۴۰۴)، قاسمی و همکاران (۱۴۰۳)، فام و وو (۲۰۲۵)، سلمان زاده و همکاران (۲۰۲۲)، واله و همکاران (۲۰۲۲)، همسو می باشد.

فرضیه فرعی هفتم: مدیریت ریسک بر تاب آوری سازمانی در شهرداری های شهر تهران اثر معناداری دارد. نتایج نشان داد آماره تی (۳/۷۶۲) بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، می توان نتیجه گرفت که، مدیریت ریسک بر تاب آوری سازمانی در شهرداری های شهر تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

یافته های پژوهش نشان می دهد که «مدیریت ریسک» تأثیر مثبت و معناداری بر «تاب آوری سازمانی» در شهرداری های شهر تهران دارد. در تبیین این یافته می توان گفت که مدیریت ریسک به عنوان یک رویکرد پیش نگر، ساختاریافته و منسجم، به سازمان ها کمک می کند تا پیش از وقوع بحران، تهدیدها را شناسایی کرده و میزان آسیب پذیری خود را به حداقل برسانند. شهرداری های شهر تهران به واسطه تنوع مأموریت ها و ماهیت پویای مدیریت شهری، پیوسته با طیف وسیعی از ریسک های مالی (نوسان درآمدها)، فیزیکی (بلایای طبیعی نظیر زلزله و سیل)، عملیاتی (فرسودگی زیرساخت ها) و اجتماعی مواجه هستند. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش تبرا و لطیف پور (۱۴۰۴)، امینی (۱۴۰۴)، قاسمی و همکاران (۱۴۰۳)، فام و وو (۲۰۲۵)، سلمان زاده و همکاران (۲۰۲۲)، واله و همکاران (۲۰۲۲)، همسو می باشد.

فرضیه فرعی هشتم: تصمیم گیری استراتژیک بر تاب آوری سازمانی در شهرداری های شهر تهران اثر معناداری دارد. نتایج نشان داد آماره تی (۳/۸۷۰) بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، می توان نتیجه گرفت که، تصمیم گیری استراتژیک بر تاب آوری سازمانی در شهرداری های شهر تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

در تبیین این رابطه می توان گفت تصمیم گیری استراتژیک از چند مسیر تاب آوری سازمانی را تقویت می کند. نخست، این نوع تصمیم گیری با اتکا به تحلیل شرایط درونی و بیرونی، به مدیران کمک می کند تهدیدها و فرصت های پیش رو را بهتر شناسایی کنند و پیش از بروز بحران، آمادگی لازم را به وجود آورند. دوم، تصمیم گیری استراتژیک موجب می شود منابع مالی، انسانی و فنی به صورت هدفمند و متناسب با اولویت های واقعی سازمان تخصیص یابد و در نتیجه، سازمان در زمان بحران با پراکندگی و اتلاف منابع مواجه نشود. سوم، این نوع تصمیم گیری با ایجاد انسجام در سیاست ها و اقدامات، هماهنگی میان واحدهای مختلف شهرداری را افزایش می دهد و از بروز تصمیمات مقطعی، جزیره ای و ناسازگار جلوگیری می کند. از سوی دیگر، تاب آوری سازمانی مستلزم آن است که سازمان تنها به حل مسائل روزمره اکتفا نکند، بلکه توان پیش بینی، سازگاری و بازآفرینی خود را نیز تقویت کند. تصمیم گیری استراتژیک دقیقاً در همین نقطه اهمیت می یابد؛ زیرا سازمان را از رویکرد واکنشی به رویکرد پیش نگر و آینده محور سوق می دهد. شهرداری هایی که تصمیمات استراتژیک خود را بر پایه اطلاعات معتبر، تحلیل ریسک، سناریوهای محتمل و مشارکت ذی نفعان اتخاذ می کنند، در برابر ناپایداری های محیطی و بحران های شهری آمادگی بیشتری دارند و می توانند سریع تر به شرایط پایدار بازگردند. بنابراین، تصمیم گیری استراتژیک را می توان یکی از عوامل زیربنایی در تقویت تاب آوری سازمانی در شهرداری های شهر تهران

دانست. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش تبرا و لطیف پور (۱۴۰۴)، امینی (۱۴۰۴)، قاسمی و همکاران (۱۴۰۳)، فام و وو (۲۰۲۵)، سلمان زاده و همکاران (۲۰۲۲)، واله و همکاران (۲۰۲۲)، همسو می‌باشد.

پیشنهادهای

پیشنهادهای کاربردی پژوهش

پیشنهاد برای فرضیه اصلی: پیشنهاد می‌شود مکانیزمی طراحی شود که نتایج حاصل از کنترل‌های حسابداری مدیریت و ارزیابی‌های ریسک، به‌طور مستمر منجر به اصلاح فرایندهای کاری پیچیده و موازی در شهرداری شده و ساختار سازمان را چابک‌تر و در نتیجه تاب‌آورتر سازد.

پیشنهاد برای فرضیه فرعی اول: شهرداری‌های شهر تهران برای حفظ پایداری ارائه خدمات خود در مواجهه با چالش‌های کلان‌شهری، نیازمند گذار از الگوهای برنامه‌ریزی مقطعی به سمت نظام‌های برنامه‌ریزی مستمر و غلتان هستند. استقرار این رویکرد، پویایی رفتاری، انعطاف ساختاری و ظرفیت یادگیری سازمانی را تقویت کرده و در نتیجه، تاب‌آوری شهرداری را در تراز بالاتری قرار می‌دهد.

پیشنهاد برای فرضیه فرعی دوم: پیشنهاد می‌شود شهرداری تهران فرآیند تدوین بودجه را از حالت سالانه و صلب خارج کرده و با تعریف دوره‌های بازنگری کوتاه‌مدت (مثلاً سه‌ماهه)، امکان تطبیق تخصیص‌ها با درآمدهای واقعی و هزینه‌های اضطراری را فراهم سازد.

پیشنهاد برای فرضیه فرعی سوم: تقویت نظام کنترل داخلی در واحدهای مالی، اداری، عمرانی و خدمات شهری به‌منظور کاهش خطاها، تخلفات و اتلاف منابع و تدوین و به‌روزرسانی دستورالعمل‌های روشن برای فرآیندهای اجرایی و مالی تا نحوه انجام فعالیت‌ها در شرایط عادی و بحرانی مشخص باشد.

پیشنهاد برای فرضیه فرعی چهارم: تالارهای گفتگو و پلتفرم‌های تعاملی با شهروندان راه اندازی شود با این کار سازوکارهای نظام‌مند برای دریافت بازخورد و مشارکت دادن شهروندان در فرآیند تصمیم‌گیری (مانند پروژه‌های من شهردارم)، جهت تقویت پیوند اجتماعی و تاب‌آوری در برابر نارضایتی‌های عمومی ایجاد می‌شود.

پیشنهاد برای فرضیه فرعی پنجم: شاخص‌های عملکردی تاب‌آوری-محور طراحی شود بنابراین پیشنهاد می‌شود علاوه بر شاخص‌های متداول (مانند پیشرفت فیزیکی پروژه‌ها)، شاخص‌هایی نظیر «زمان بازیابی خدمات پس از بحران»، «میزان انعطاف‌پذیری نیروی انسانی» و «پایداری منابع درآمدی» در کارنامه عملکرد مناطق و سازمان‌های شهرداری گنجانده شود.

پیشنهاد برای فرضیه فرعی ششم: نظام نظارت مستمر و مرحله‌ای در واحدهای مختلف شهرداری به‌منظور شناسایی سریع انحرافات و جلوگیری از گسترش مشکلات عملیاتی و مدیریتی استقرار شود و شاخص‌های نظارتی مشخص برای حوزه‌های مالی، اداری، عمرانی و خدمات شهری طراحی شود تا ارزیابی عملکرد واحدها با دقت و شفافیت بیشتری انجام شود.

پیشنهاد برای فرضیه فرعی هفتم: سامانه هوشمند و برخط ثبت و پایش ریسک‌ها راه اندازی شود. با این کار بانک اطلاعاتی متمرکز برای ثبت ریسک‌های شناسایی‌شده در حوزه‌های خدمات شهری، عمرانی و مالی ایجاد می‌شود که تا امکان رصد لحظه‌ای و به‌روزرسانی اقدامات کنترلی برای مدیران ارشد فراهم شود.

پیشنهاد برای فرضیه فرعی هشتم: پیوند دادن تصمیم‌گیری استراتژیک با مدیریت ریسک، بودجه‌ریزی و ارزیابی عملکرد تا تصمیمات کلان شهرداری از پشتوانه اجرایی و نظارتی کافی برخوردار باشن. همچنین برگزاری دوره‌های

آموزشی برای مدیران شهرداری در زمینه تفکر استراتژیک، تحلیل محیط، تصمیم‌گیری در شرایط عدم قطعیت و مدیریت بحران.

پیشنهادهای برای پژوهش‌های آتی

- ✓ از پرسشنامه‌هایی غیر از آنچه در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته ابعاد متغیرها مورد بررسی قرار گیرد.
- ✓ بررسی موضوع پژوهش در جامعه آماری دیگر مانند ادارات یا سازمان‌های دولتی
- ✓ با توجه به حرکت شهرداری‌ها به سمت «شهر هوشمند»، پیشنهاد می‌شود پژوهشگران آینده نقش میانجی متغیرهایی مانند «سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت» یا «فناوری‌های نوظهور (هوش مصنوعی و کلان داده‌ها)» را در رابطه بین سیستم‌های کنترل حسابداری مدیریت و تاب‌آوری سازمانی بسنجند.
- ✓ سیستم‌های کنترل حسابداری مدیریت به شدت تحت تاثیر رفتارهای انسانی هستند. پیشنهاد می‌شود پژوهشگران آتی نقش تعدیل‌کننده «فرهنگ سازمانی (بوروکراتیک در مقابل کارآفرینانه)» یا «سبک‌های رهبری (تحول‌آفرین یا عمل‌گرا)» را در اثربخشی حاکمیت ریسک بر تاب‌آوری سازمانی بررسی کنند.
- ✓ پژوهش حاضر به صورت مقطعی انجام شده است. از آنجا که اثرگذاری سیستم‌های کنترلی و حاکمیت ریسک بر تاب‌آوری (به‌ویژه در زمان بحران‌ها) نیازمند زمان است، پیشنهاد می‌شود محققان داده‌های مالی و عملکردی شهرداری را در یک بازه زمانی ۵ تا ۱۰ ساله (قبل، حین و بعد از بحران‌های مالی یا طبیعی) بررسی کنند.

منابع

- ✓ افندی‌زاده، بهاره، صراف، فاطمه، یک‌زاده، فاطمه، دارایی، رضا، (۱۴۰۴)، شناسایی مولفه‌های موثر بر بهینه‌سازی مدیریت ریسک سازمانی با تاکید بر ارزش ویژه برند و تکنولوژی مالی، حسابداری، امور مالی و هوش محاسباتی، دوره ۱۳، شماره ۱، صص ۱-۱۷.
- ✓ امینی، محسن، (۱۴۰۴)، نقش حسابداری در مدیریت ریسک مالی سازمان‌ها، چهارمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری، شیروان.
- ✓ آقاکریمی، مهدی، کشاورز، معصومه، (۱۴۰۳)، مدلیابی رابطه رضایت شغلی با تاب‌آوری و شادکامی آموزگاران شهر قم با نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی و بهره‌وری سازمانی، سلامت روان در مدرسه، دوره ۱۲، شماره ۱، صص ۴۴-۵۸.
- ✓ تبر، شکوه، لطیف‌پور، هادی، (۱۴۰۴)، بررسی نقش سیستم حسابداری و کنترل مدیریت بر عملکرد پایدار و نوآوری، هشتمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در حوزه مشاوره، علوم تربیتی و روانشناسی ایران، تهران.
- ✓ تجویدی، الناز، محمدی، سحر، (۱۳۹۸)، بررسی نقش اطلاعات حسابداری مدیریت در سیستم کنترل مدیریت در شرکت‌های بزرگ تولیدی در ایران، نشریه علمی حسابداری مدیریت، دوره ۱۳، شماره ۴۶، ص ۱.
- ✓ تفنگ‌ساز، آرش، (۱۴۰۱)، تأثیر سیستم حسابداری و کنترل مدیریت بر نوآوری و عملکرد پایدار، سیزدهمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران.
- ✓ حیدری، مختار، طیرسا، غلامعلی، شیخ‌السلامی کندلوسی، ناندر، (۱۴۰۲)، طراحی الگوی تاب‌آوری در سازمان‌های دولتی استان کرمانشاه، مدیریت و چشم‌انداز آموزش، دوره ۳۵، شماره ۱، صص ۱۰۰-۱۲۳.
- ✓ سیدمجاوری، می‌صایر، (۱۴۰۱)، به بررسی مطالعه نقش تکنیک‌های حسابداری مدیریت در راهبری سازمان‌ها، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، دوره ۶، شماره ۸۷، صص ۱۳۴۴-۱۳۶۱.

- ✓ قاسمی بنابری، حمیدرضا، خانف‌الهی، احمدعلی، علی محمدی، حسن، (۱۴۰۳)، تاب‌آوری سازمانی و عملکرد کارکنان در سازمان امور مالیاتی کشور: نقش میانجی سرمایه اجتماعی، فصلنامه علمی منابع انسانی ناجا، دوره ۱۸، شماره ۷۵، صص ۱-۲۰.
- ✓ کریمی، میثم، منوچهری، آرمین، (۱۴۰۲)، واکاوی مفهوم تاب‌آوری سازمانی، هشتمین همایش ملی تحقیقات میان‌رشته‌ای در مدیریت و علوم انسانی، تهران.
- ✓ مظلومی، سید محمودرضا، موسوی، سید میلاد، متین‌راد، محمدباقر، (۱۴۰۲)، رابطه عزت نفس و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی در کارکنان شهرداری شیراز، ششمین همایش ملی توسعه علوم فناوری‌های نوین در مدیریت، حسابداری و کامپیوتر، تهران.
- ✓ نادری، حیدر، (۱۴۰۴)، تحلیل نقش سیستم‌های حسابداری مدیریت در افزایش کارایی عملیاتی سازمان‌ها و کاهش هزینه‌ها از طریق بهبود فرایندهای برنامه‌ریزی و کنترل، اولین همایش بین‌المللی افق‌های تازه در روانشناسی یادگیری و آموزش و پرورش از دید معلم، ارومیه.
- ✓ Abdelmohsen, A. N., Al-Aiban, K. M., Rosak-Szyrocka, J., Yousaf, Z., Isac, N., & Badshah, W. (2024). Knowledge management infrastructure capabilities and innovative work behavior: The mediating role of employee resilience and moderating role of functional flexibility. *Journal of Innovation & Knowledge*, 9(2), 100483. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100483>
- ✓ Alvarez, S., Afuah, A., & Gibson, C. (2018). Editors' comments: Should management theories take uncertainty seriously? *Academy of Management Review*, 43(2), 169-172. <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0050>
- ✓ Aragão, J. P. S., & Fontana, M. E. (2022). Outsourcing strategies in public services under budgetary constraints: Analysing perceptions of public managers. *Public Organization Review*, 22(1), 61-77. <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00517-5>
- ✓ Archer, R., Lewis, R., Yarker, J., & Zernerova, L. (2024). Increasing workforce psychological flexibility through organization-wide training: Influence on stress resilience, job burnout, and performance. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 33, 100799. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2024.100799>
- ✓ Argyris, C., & Schön, D. A. (1996). *Organizational learning II: Theory, method, and practice*. Addison-Wesley.
- ✓ Aven, T. (2016). Risk assessment and risk management: Review of recent advances on their foundation. *European Journal of Operational Research*, 253(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2015.12.023>
- ✓ Boin, A., & Lodge, M. (2016). Designing resilient institutions for transboundary crisis management: A time for public administration. *Public Administration*, 94(2), 289-298. <https://doi.org/10.1111/padm.12264>
- ✓ Bracci, E., Humphrey, C., Moll, J., & Steccolini, I. (2015). Public sector accounting, accountability and austerity: More than balancing the books? *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 28(6), 878-908. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-06-2015-2090>
- ✓ Bracci, E., Mouhcine, T., Rana, T., & Wickramasinghe, D. (2022). Risk management and management accounting control systems in public sector organizations: A systematic literature review. *Public Money & Management*, 42(6), 395-402. <https://doi.org/10.1080/09540962.2021.1963071>
- ✓ Bracci, E., Tallaki, M., Gobbo, G., & Papi, L. (2021). Risk management in the public sector: A structured literature review. *International Journal of Public Sector Management*, 34(2), 205-223. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-02-2020-0049>
- ✓ Braumann, E. C., Hiebl, M. R. W., & Posch, A. (2024). Enterprise risk management as part of the organizational control package: Review and implications for management

- accounting research. *Journal of Management Accounting Research*, 36(2), 7-29. <https://doi.org/10.2308/JMAR-2021-071>
- ✓ Butkus, M., Rakauskienė, O. G., Volodzkienė, I., Stasiukynas, A., Bartuseviciene, I., & Darenyte-Kacileviciene, L. (2023). Organizational resilience assessment in Lithuania's public sector. *Eastern Journal of European Studies*, 14(1), 31-56. <https://doi.org/10.47743/ejes-2023-0102>
 - ✓ Chen, R., Xie, Y., & Liu, Y. (2021). Defining, conceptualizing, and measuring organizational resilience: A multiple case study. *Sustainability*, 13(5), 2517. <https://doi.org/10.3390/su13052517>
 - ✓ Chenhall, R. H. (2003). Management control systems design within its organizational context: Findings from contingency-based research and directions for the future. *Accounting, Organizations and Society*, 28(2-3), 127-168. [https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(01\)00027-7](https://doi.org/10.1016/S0361-3682(01)00027-7)
 - ✓ Dogra, P., Parrey, A. H., B., & Akram, U. (2024). The bright side of post-pandemic remote working: Examining the effect of self-efficacy and work-related flow on employee resilience. *Global Knowledge, Memory and Communication*, ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/GKMC-09-2023-0344>
 - ✓ Hillmann, J., & Guenther, E. (2021). Organizational resilience: A valuable construct for management research? *International Journal of Management Reviews*, 23(1), 7-44. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12239>
 - ✓ Holling, C. S. (1973). Resilience and stability of ecological systems. *Annual Review of Ecology and Systematics*, 4, 1-23. <https://doi.org/10.1146/annurev.es.04.110173.000245>
 - ✓ Horak, P., & Špaček, D. (2024). Organizational resilience of public sector organizations responding to the COVID-19 pandemic in Czechia and key influencing factors: Use of the Nograšek and Vintar model. *International Journal of Public Administration*, 1-17. <https://doi.org/10.1080/01900692.2024.2371421>
 - ✓ Kantur, D., & Say, A. I. (2015). Measuring organizational resilience: A scale development. *Pressacademia*, 4(3), 456-456. <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2015313066>
 - ✓ Lengnick-Hall, C. A., & Beck, T. E. (2005). Adaptive fit versus robust transformation: How organizations respond to environmental change. *Journal of Management*, 31(5), 738-757. <https://doi.org/10.1177/0149206305279367>
 - ✓ Manea, G.-M. (2022). The EU as a norm-maker in resilience and aid delivery: From aid effectiveness to effective cooperation for sustainable development. *Eastern Journal of European Studies*, 13(2), 185-203. <https://doi.org/10.47743/ejes-2022-0209>
 - ✓ Motloun, O. M., & Hofisi, C. (2023). New public service reform, good governance, and governance of digital innovation in Africa. In D. Mhlunga & E. Ndhlovu (Eds.), *The fourth industrial revolution in Africa. Advances in African economic, social and political development* (pp. 223-238). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-28686-5_12
 - ✓ Nahar, S., Jubb, C., & Azim, M. I. (2016). Risk governance and performance: A developing country perspective. *Managerial Auditing Journal*, 31(3), 250-268. <https://doi.org/10.1108/MAJ-02-2015-1158>
 - ✓ Pee, L. G., & Kankanhalli, A. (2016). Interactions among factors influencing knowledge management in public-sector organizations: A resource-based view. *Government Information Quarterly*, 33(1), 188-199. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2015.06.002>

- ✓ Pham, T. T., & Vu, T. H. (2025). Management accounting control system and risk governance in public sector organizational resilience enhancement. *Cogent Social Sciences*, 11(1), 2444473. <https://doi.org/10.1080/23311886.2024.2444473>
- ✓ Phillips, W., Roehrich, J. K., & Kapletia, D. (2023). Responding to information asymmetry in crisis situations: Innovation in the time of the COVID-19 pandemic. *Public Management Review*, 25(1), 175-198. <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.1960737>
- ✓ . Power, M. (2009). The risk management of nothing. *Accounting, Organizations and Society*, 34(6-7), 849-855. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2009.06.001>
- ✓ Salmanzadeh, H., Kordestani, G., & Kazemi, H. (2022). The role of management accounting in improving management control system in public sector. *Iranian Journal of Finance*, 6(1), 54-82. <https://doi.org/10.30699/ijf.2021.279013.1211>
- ✓ Tessier, S., & Otley, D. (2012). A conceptual development of Simons' Levers of Control framework. *Management Accounting Research*, 23(3), 171-185. <https://doi.org/10.1016/j.mar.2012.04.001>
- ✓ Van der Stede, W. A. (2014). A manipulation of view on the design of performance measurement systems. *Journal of Management Accounting Research*, 26(1), 43-46. <https://doi.org/10.2308/jmar-50665>
- ✓ Wulandari, P. P., Sudarma, M., & Prihatiningtias, Y. W. (2025). Embracing resilience in a dynamic work environment: Coping mechanisms of internal auditors in public higher education. *Cogent Business & Management*, 12(1), 2473037. <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2473037>