



Research Article

The Effect of Organizational Culture on Financial Performance through Innovative Managerial Accounting Techniques at Listed Companies in Tehran Stock Exchange

Hamidreza Malekhosseiny: Ph.D Student of Accounting, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, Iran.
hmalekhossini@gmail.com

Mehdi ArabSalehi*: Department of Accounting, Faculty of Administrative Sciences and Economics, University of Isfahan, Isfahan, Iran
Mehdiarabsalehi@ase.ui.ac.ir

Daruosh Foroghi: Department of Accounting, Faculty of Administrative Sciences and Economics, University of Isfahan, Isfahan, Iran
foroghi@ase.ui.ac.ir

Abstract

Organizational culture is the starting point for movement and dynamism. Also, many experts consider organizational culture as the most fundamental context of change and organizational change in line with the new programs. The main purpose of this study was to investigate the effect of organizational culture on financial performance of listed companies in Tehran Stock Exchange through innovative managerial accounting techniques. Target sample consists of 27 of listed companies in Tehran Stock Exchange in 1398. Two questionnaires were used to collect the data. The first questionnaire was designed by the researchers and contained 19 questions related to managerial accounting techniques in the domains of Activity-Based Costing, Balanced Scorecard, Kaizen and Target Costing. The second questionnaire was adopted from Denison's model and contained 60 question in the domains of Involvement, Consistency, Adaptability and Mission. Collected data were analyzed using the structural Equations Model. The findings of the study show that the organizational culture had effect on the financial performance. However, by adding the innovative managerial accounting techniques as a mediator, the findings demonstrated the effect of innovative managerial accounting techniques on organizational culture on financial performance. The findings of this study provide the shareholders with valuable information in electing board of directors in line with improvement of the company's financial performance.

Key words: organizational culture; innovative managerial accounting techniques; financial performance; innovation.

* Corresponding author



مقاله پژوهشی

تأثیر فرهنگ سازمانی از طریق تکنیک‌های حسابداری مدیریت نوین بر عملکرد مالی در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران

حمیدرضا ملک حسینی: دانشجوی دکتری تخصصی حسابداری، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران.

hmalekhossini@gmail.com

مهدی عربصالحی^۱: گروه حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

Mehdiarabsalehi@ase.ui.ac.ir

داریوش فروغی: گروه حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

foroghi@ase.ui.ac.ir

چکیده

فرهنگ سازمانی نقطه‌ی شروعی برای حرکت و پویایی است. همچنین، بسیاری از متخصصان، فرهنگ سازمانی را اساسی‌ترین زمینه‌ی تغییر و تحول بنیادی در سازمان، در راستای اجرای برنامه‌های جدید می‌دانند. هدف از اجرای این پژوهش، بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی از طریق تکنیک‌های حسابداری مدیریت نوین بر عملکرد مالی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران است. جامعه‌ی آماری پژوهش، ۲۷ شرکت برتر بورسی در سال ۱۳۹۸ است. برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه‌ی اول مربوط به تکنیک‌های حسابداری مدیریت نوین بود که پژوهشگران طراحی کردند و حاوی ۱۹ سؤال در زمینه‌های هزینه‌ابی بر مبنای فعالیت، ارزیابی متوازن، کایزن و هزینه‌ابی بر مبنای هدف بود. پرسشنامه‌ی دوم برگرفته از پرسشنامه‌ی فرهنگ سازمانی دنیسون بود که حاوی ۶۰ سؤال در زمینه‌های درگیر کار شدن، سازگاری، انطباق‌پذیری و مأموریت بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند فرهنگ سازمانی بر عملکرد مالی تأثیر دارد. همچنین، نتایج نشان می‌دهند با در نظر گرفتن تکنیک‌های حسابداری مدیریت نوین فرهنگ سازمانی بر عملکرد مالی شرکت‌ها تأثیرگذار است. این پژوهش اطلاعات سودمندی را در اختیار سهامداران قرار می‌دهد تا اعضای هیئت‌مدیره‌ای را انتخاب کنند که دارای فرهنگ سازمانی بالایی باشند که با به‌کارگیری تکنیک‌های حسابداری مدیریت نوین، عملکرد مالی شرکت را بهبود بخشند.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ سازمانی، تکنیک‌های حسابداری مدیریت نوین، عملکرد مالی، نوآوری

^۱. نویسنده‌ی مسئول



مقدمه

فرهنگ سازمانی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است. به دنبال نظریات و تحقیقات جدید در مدیریت، فرهنگ سازمانی دارای اهمیت روزافزونی شده و یکی از مباحث اصلی و کانونی مدیریت را تشکیل داده است [۱۵]. امروزه، سازمان‌های تجاری به منظور باقی ماندن در جهان تجاری و رقابتی با چالش‌هایی روبه‌رو بوده‌اند که برای غلبه بر آنها در جستجوی روش‌های خلاقانه و نوآورانه‌اند. یکی از عوامل تأثیرگذار در زمینه رویارویی با چالش‌ها و رشد شرکت، فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی زمینه‌ساز تغییر در باورهای مدیران و به دنبال آن رفتار سازمانی بوده است و یکی از این تغییرات اساسی می‌تواند گرایش به نوآوری و به کارگیری تکنیک‌های حسابداری مدیریت نوین در راستای ارتقای عملکرد شرکت باشد. کیفیت اطلاعات مالی شرکت‌ها که نمودی از سیستم حسابداری و نتیجه کار آنهاست، معلول شخصیت آن شرکت است و شخصیت هر شرکت هم شکل گرفته از فرهنگ، اخلاقیات و ساختار مالکیتی‌اش است [۳]. حسابداری مدیریت از طریق بهبود در فرایند تصمیم‌گیری و مدیریت اعضای یک سازمان به خلق ارزش سازمانی کمک می‌کند. حسابداری مدیریت نظامی است که وظیفه آن، اندازه‌گیری و تهیه اطلاعات مالی و عملیاتی است؛ به نحوی که فعالیت مدیران را هدایت، رفتارهای مناسب را برانگیخته و ارزش‌های مورد نیاز برای دستیابی به اهداف راهبردی سازمان را خلق و پشتیبانی می‌کند [۹]. با توجه به نقش پراهمیت فرهنگ سازمانی و تکنیک حسابداری مدیریت نوین در زمینه عملکرد مالی شرکت‌ها، پژوهش کنونی سعی بر آن داشت تا تأثیر این دو مقوله را بر عملکرد مالی شرکت‌ها بررسی کند.

مبانی نظری

فرهنگ سازمانی

فرهنگ، متغیری است که بر فرد در محیط‌های اجتماعی و سازمانی تأثیر می‌گذارد. بر همین اساس، فرهنگ پدیده‌ای فعال و زنده است که افراد با آن واقعیات زندگی اجتماعی خود را خلق می‌کنند. در این خصوص می‌توان به [۳۶] اشاره کرد که در آن بر نقش ارزش‌های اجتماعی و جنبه‌های فرهنگی در فعالیت‌ها و عملکرد مالی افراد تأکید شده است. تفاوت در عملکرد مالی و اتخاذ شیوه‌های متفاوت در حسابداری در کشورهای مختلف ناشی از تفاوت‌های فرهنگی و تأثیرات آن بر فعالیت‌های اجتماعی است. با توجه به اینکه فرهنگ، یکی از عوامل اجتماعی تأثیرگذار بر افراد، فعالیت‌ها و شکل‌گیری واقعیات زندگی اجتماعی آنهاست، نقش تعیین‌کننده‌ای در اتخاذ شیوه‌های جدید دارد. چون مدیران متأثر از فرهنگ اجتماعی و سازمانی‌اند، نقش و ویژگی آنها نیز در اتخاذ و به کارگیری شیوه‌های نوین در سازمان تحت مدیریت، انکارناپذیر است [۲۹].

پژوهشگران مدل‌های مختلفی را برای بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی ارائه داده‌اند که از میان این مدل‌ها [۱۰] به این موارد اشاره کرده است: هریسون^۱، هندی^۲، دیل و کندی^۳، کوئین^۴، دشیپاند و وبستر^۵، شنایدر^۶، سانفیلد^۷، هلریگل و اسلوکام^۸، ریچارد ال

^۱ Harrison

^۲ Handy

^۳ Deal & Kennedy

^۴ Quinn

^۵ Deashpande

^۶ Schneider

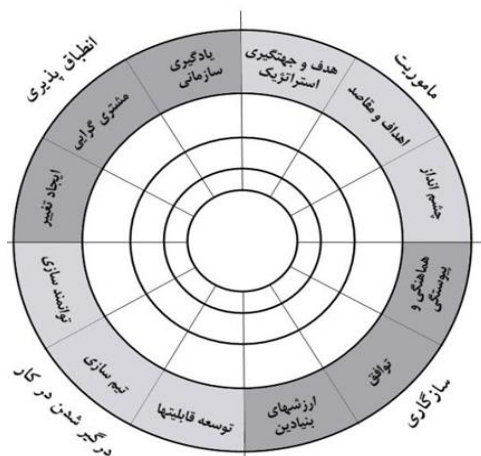
^۷ Sonenfield

^۸ Hellringle & Slocum

دفت^۱ [۵۱، ۲۶]. با توجه به اینکه مدل دنیسون براساس رفتار بوده و طراحی آن در محیط‌های کاری انجام شده [۱۰] در پژوهش خود از این مدل استفاده کرده است. با توجه به موضوع و محتوای این پژوهش، محققان استفاده از این مدل را مناسب دانسته و آن را به کار بسته‌اند.

مدل دنیسون [۲۶] تأکید بر آن دارد که هنجارهای فرهنگی مشوق به‌کارگیری روش‌های حسابداری مدیریت نوین بوده‌اند و نقطه شروع در توسعه الگوی جامع شاخص‌های فرهنگی به‌شمار می‌روند.

تأثیر ابعاد این الگو به چهار دسته و هر دسته به سه شاخص فرهنگی تقسیم می‌شود که تأثیر هر یک از این شاخص‌ها در ارتقا یا ممانعت از به‌کارگیری روش‌های حسابداری مدیریت نوین به شرح شکل شماره (۱) است.



شکل ۱. مدل فرهنگ سازمانی دنیسون [۲،۲۶]

با توجه به شکل (۱)، ابعاد مدل دنیسون شامل درگیرشدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و مأموریت است که هر یک از این دسته‌ها شامل سه شاخص هستند که عبارت‌اند از:

- ۱- درگیرشدن در کار شامل: تیم‌سازی^۱؛ توسعه قابلیت‌ها^۲؛ توانمندسازی.
- ۲- ویژگی سازگاری شامل: ارزش‌های بنیادی^۳؛ توافق^۴؛ هماهنگی و پیوستگی^۵.
- ۳- ویژگی‌های انطباق‌پذیری و یکپارچگی شامل: ایجاد تغییر^۶؛ مشتری‌گرایی^۷؛ یادگیری سازمانی^۸.
- ۴- ویژگی‌های مأموریت شامل: هدف و جهت‌گیری استراتژیک^۹؛ اهداف و مقاصد^{۱۰}؛ چشم‌انداز^{۱۱}.

هریک از این دسته‌ها در ادامه توضیح داده شده‌اند. اولین دسته، درگیرشدن در کار: سازمان‌های اثربخش پرسنل خود را توانمند می‌سازند و قابلیت‌های منابع انسانی را در همه سطوح توسعه می‌دهند. فعالیت‌های موفق نوآورانه در یک سازمان نیازمند مشارکت کارمندان در تمامی سطوح است. این سطوح، شامل سطح عالی مدیریت (راهبردی)، سطح میانی مدیریت (اجرایی) و سطح پایینی مدیریت (عملیاتی) است. با توجه به اثرگذاری خصوصیات سازمانی بر نوآوری افراد، هدف هر سازمان برای کسب موفقیت، باید درگیر ساختن هر فرد در فرآیندهای نوآورانه سازمان باشد [۴۳].

درگیرشدن در کار با سه شاخص اندازه‌گیری می‌شود که عبارت‌اند از: ۱- تیم‌سازی^{۱۲} [۵۶،۵]؛ ۲- توسعه قابلیت‌ها^{۱۳} [۳۲]؛ ۳- توانمندسازی^{۱۴} [۵۵]. دومین دسته سازگاری^{۱۵} (ثبات و استحکام): تحقیقات نشان داده‌اند سازمان‌های اثربخش از ثبات و

۱ Team Orientation

۲ Capability Development

۳ Core Values

۴ Agreement

۵ Coordination & Integration

۶ Creating Change

۷ Customer Focus

۸ Organizational Learning

۹ Strategic Direction & Intent

۱۰ Goals & Objectives

۱۱ Vision

۱۲ Team Orientation

۱۳ Capability Development

۱۴ Empowerment

۱۵ Consistency

ویژگی‌های انطباق‌پذیری و یکپارچگی با سه شاخص بررسی می‌شوند: ۱- ایجاد تغییر^۴ [۳۰، ۴۲]؛ ۲- مشتری‌گرایی^۵ [۲۰]؛ ۳- یادگیری سازمانی^۶ [۳۹، ۴۷].

چهارمین دسته مأموریت^۷: شاید بتوان گفت مهم‌ترین ویژگی فرهنگ سازمانی رسالت و مأموریت آن است. سازمان‌هایی که نمی‌دانند کجا هستند (وضعیت موجود چیست) معمولاً به بیراهه می‌روند. سازمان‌های موفق درک روشنی از اهداف و مسیر خود دارند؛ به طوری که اهداف سازمانی و اهداف استراتژیک را تعریف و چشم‌انداز سازمانی را ترسیم می‌کنند. مدیران ارشد هنگام طراحی استراتژی‌های سازمانی باید توان کارکنان را در تدوین استراتژی تقویت کنند تا دیدگاه جامع‌تری را درباره مسیر آتی سازمان ارائه دهند. آنها باید متعهد شوند توانایی نوآوری هر فرد را در کل سازمان شکوفا کنند. این درواقع هدف اصلی یک رهبر خوب است. پرداختن به فعالیت‌های نوآورانه به‌عنوان بخشی از مأموریت سازمان، فرآیندی است که ابزاری محرک برای افراد محسوب می‌شود [۴۴].

ویژگی‌های مأموریت با سه شاخص بررسی می‌شوند: ۱- هدف و جهت‌گیری استراتژیک^۸ [۲۱، ۳۵]؛ ۲- اهداف و مقاصد [۴۸]؛ ۳- چشم‌انداز [۳۸، ۱۴].

تکنیک‌های حسابداری مدیریت نوین

یکپارچگی برخوردار بوده، رفتار کارکنان از ارزش‌های بنیادی نشئت گرفته، رهبران و پیروان در رسیدن به توافق مهارت یافته‌اند (حتی زمانی که دیدگاه متقابل دارند) و فعالیت سازمانی به‌خوبی هماهنگ و پیوسته است. سازمان‌هایی با چنین ویژگی‌هایی دارای فرهنگ قوی و متمایزند و به‌طور کافی بر رفتار کارکنان نفوذ دارند. هدف غایی برنامه‌های تغییر و تحول سازمان با استفاده از نوآوری، بهینه‌سازی سیستم از طریق حصول اطمینان از هماهنگی و سازگاری اجزای سیستم است. هنگامی که ساختار، راهبرد، فرهنگ و فرایندها با هم سازگار نیستند، عملکرد مالی ضعیف خواهد بود [۱۳].

ویژگی سازگاری با سه شاخص بررسی می‌شود:

۱- ارزش‌های بنیادی^۱ [۴۵]؛ ۲- توافق^۲ [۳۳، ۵۳]؛ ۳- هماهنگی و پیوستگی [۲۷].

سومین دسته انطباق‌پذیری^۳: سازمان‌هایی که از یکپارچگی بالاتری برخوردارند، کمتر آسیب می‌بینند؛ بنابراین، یکپارچگی درونی و انطباق‌پذیری بیرونی را می‌توان مزیت و برتری سازمان به حساب آورد. سازمان‌های انطباق‌پذیر ریسک می‌کنند، از اشتباه خود پند می‌گیرند و ظرفیت و تجربه ایجاد تغییر را دارند. در راستای ارزش قائل شدن برای مشتریان، آنها به‌طور مستمر در حال بهبود توانایی خود هستند. هماهنگی و یکپارچه‌سازی افراد و واحدهای مستقر در سازمان این امکان را برای کارمندان فراهم می‌آورد تا ایده‌های نو و جدید مرتبط با نیازهای سازمان را شناسایی کنند و محدودیت‌های سازمان را هنگام ارائه ایده‌ها و اجرای آنها در نظر بگیرند [۴۹].

۴ Creating Change

۵ Customer Focus

۶ Organizational Learning

۷ Mission

۸ Strategic Direction & Intent

۱ Core Values

۲ Agreement

۳ Adaptability

حصول اطمینان از بهره‌برداری مناسب از منابع و پاسخگویی در خور، تنها با استفاده از تکنیک‌های حسابداری مدیریت عملی و امکان‌پذیر است؛ زیرا حسابداری مدیریت فرآیند شناسایی، اندازه‌گیری، گردآوری، تهیه و تفسیر و انتقال آن گروه از اطلاعات مالی و سایر اطلاعات کلی است که مدیریت به منظور برنامه‌ریزی، کنترل و ارزیابی عملیات در داخل یک واحد اقتصادی اعمال می‌کند. با حرکت به سوی خصوصی‌سازی، تغییرات در الگوهای رقابت، تولید، ساختار شرکت‌ها، توسعه فناوری و نیز مطرح شدن تجارت جهانی، اهمیت حسابداری مدیریت در بنگاه‌های اقتصادی به‌خوبی نمایان شده‌اند. پژوهش‌های تجربی در کشورهای پیشرفته نشان می‌دهند حسابداری مدیریت برای نگهداشتن ارتباط خود با جهانی شدن، باید با تغییرات در نیازها و خواسته‌های مدیران هماهنگ شود. حسابداری مدیریت به‌عنوان دانش جدید کسب‌وکار، با تهیه اطلاعات می‌تواند به مدیران در تعامل موفق با یک محیط متغیر کمک کند. نظام اطلاعات حسابداری مدیریت^۱ هم یک منبع اطلاعاتی برای اخذ تصمیمات برنامه‌ریزی به حساب می‌آید و بخشی از نظام کنترلی سازمان است [۹].

در نوشتارهای تخصصی، کمیته حسابداری مالی و مدیریت در مارس ۱۹۹۸، مراحل تکامل حسابداری مدیریت براساس دو دیدگاه دسته‌بندی کرده است: رویکرد غربی و رویکرد شرقی [۱۷،۵۰] چهار مرحله تکامل را برای حسابداری مدیریت در رویکرد شرقی - ژاپنی ارائه کرده است. مرحله نخست این رویکرد یا مرحله‌گذار، دورانی است که در آن شرکت‌ها با نیت گسترش موقعیت و با درنظر گرفتن

حساب‌های مالی مدیریت می‌شوند. دومین مرحله که حسابداری مدیریت سستی نام دارد، به مقاطع زمانی اشاره دارد که در آن، تأثیر بسزای بودجه دولت مشهود است. در چنین دوره‌ای استفاده از روش‌های سستی مانند کنترل بودجه‌ای، بهایابی استاندارد، بهایابی مرحله‌ای، بهایابی مستقیم و تجزیه و تحلیل انحرافات متداول بوده است. مرحله سوم در دهه ۷۰ میلادی آغاز شد که در آن استفاده از فرمول‌های ریاضی در اداره امور بسیار سودمند بود. بخش عمده فعالیت‌ها در آن دوره، به کنترل، برنامه‌ریزی و پیش‌بینی آتی اختصاص داشت. روش‌هایی مانند برنامه‌ریزی خطی، مدل موجودی کالای بهینه در این مرحله به‌طور گسترده به کار گرفته می‌شد. مرحله چهارم بالاترین سطح از حسابداری مدیریت در این دیدگاه است که با نام یکپارچگی شناخته می‌شود. در این سطح، اعتقاد بر آن است که اطلاعات حسابداری مدیریت با دیگر مکانیزم‌های کنترلی مدیریت، یکی می‌شود تا در نهایت سامانه بهایابی و حسابداری مدیریت اثربخشی منطبق بر سیاست‌های اصلی مدیریت به دست آید. از ابزارهای مطرح این مرحله، بهایابی هدف، سیستم اقدام به هنگام و مدیریت کیفیت جامع، بهایابی بر مبنای فعالیت، تجزیه و تحلیل زنجیره ارزش، تجزیه و تحلیل چرخه عمر محصول، بهایابی کایزن، ارزش افزوده اقتصادی و کارت ارزیابی متوازن هستند.

هر دو دیدگاه غربی آنگلو آمریکایی و شرقی ژاپنی تکامل در حسابداری مدیریت را نشان می‌دهند. دیدگاه غربی بر نتایج حسابداری مدیریت تأکید می‌ورزد؛ در حالی که دیدگاه شرقی بر جزئیات، ابزارها و روش‌هایی اشاره دارد که موجب دستیابی به نتایج می‌شود. بر این مبنا کلیه روش‌هایی که قبل از

^۱ Managerial Accounting Information System (MAIS)

مرحله یکپارچگی قرار دارند، روش‌های سستی و روش‌هایی که در آخرین مرحله تکامل حسابداری مدیریت استفاده می‌شوند، روش‌های نوین‌اند [۸].

از بین تکنیک‌های نوین حسابداری مدیریت موجود، این پژوهش به مواردی پرداخت که در ایران بررسی شده‌اند؛ به همین سبب، تکنیک‌های ارزیابی متوازن، بهایابی کایزن، بهایابی بر مبنای هدف و بهایابی بر مبنای فعالیت بررسی شدند.

عملکرد و ارتباط آن با نوآوری

عملکرد، معانی متفاوتی برای افراد مختلف دارد؛ برای مثال، از دیدگاه فرایند، عملکرد به معنی تبدیل ورودی‌ها به خروجی‌ها برای دستیابی به پیامدهای خاص است. از دیدگاه اقتصادی، عملکرد رابطه بین هزینه کارآمد و خروجی درک‌شده و پیامد به‌دست‌آمده است که به اصطلاح، کارآمدی گفته می‌شود. در حیطه سازمانی، عملکرد به معنای توانایی سازمان در رسیدن به اهداف با استفاده از منابع به روشی کارآمد و مؤثر است [۱۸]. خلاقیت و نوآوری برای دستیابی به اهداف سازمانی و بهبود عملکرد اهمیت زیادی دارد.

دی آوینی [۲۵] یکی از شاخص‌های کلیدی عملکرد شرکت‌های امروزی را نوآوری عنوان می‌کند؛ به دلیل اینکه محیط کسب‌وکار به‌طور فزاینده‌ای پیچیده شده و پیوسته در حال تغییر است. به‌منظور ایجاد ارزش در بازار و کسب مزیت رقابتی پایدار، بقا و پیشرفت، نوآوری باید سرلوحه کار مدیران قرار گیرد [۵۴]. [۵۲] نیز نظرات [۵۴] را تأیید می‌کند و همانند [۲۲] عامل نوآوری در سیستم حسابداری مدیریت را یک ضرورت و اصل کلی و اجرایی می‌داند. تکنیک‌های حسابداری مدیریت

نوین، یکی از شاخص‌های عملکرد مالی در راستای نوآوری سازمان‌ها به حساب می‌آیند.

ارتباط بین فرهنگ سازمانی و نوآوری و روش‌های نوین حسابداری مدیریت

فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از معانی و ارزش‌های مشترک است که اعضای سازمان را به یکدیگر، پیوند و نظام ارزشی حاکم بر سازمان را تشکیل می‌دهد و باعث تمایز یک سازمان از سازمان دیگر می‌شود. مطالعه فرهنگ سازمانی، روش نسبتاً مهمی برای مطالعه سازمان است و می‌تواند پل ارتباطی بین اجتماع و سازمان در نظر گرفته شود. فرهنگ سازمانی بر انتخاب ابزارهای به‌کاررفته در اداره سازمان‌ها تأثیرگذار است. حسابداری مدیریت و نوآوری‌های آن نیز بخشی از این ابزارها است. حسابداری مدیریت به فرایند تهیه گزارشات مدیریت اشاره دارد و نقش مهمی در سازمان‌های امروزی بازی می‌کند [۲۹]. [۲، ۶] فرهنگ سازمانی نوآور را فرهنگی می‌داند که در آن توسعه مستمر تولید و کاربرد ایده‌های جدید در تمام قسمت‌های سازمان یک هنجار به‌شمار می‌رود.

در فرهنگ سازمانی، نوآوری و استفاده از آن امری مطلوب تلقی می‌شود. نوآوری، فرآیندی است که با یک ایده آغاز می‌شود، با پیشرفت اختراع یا تغییرات عمده ادامه پیدا می‌کند و در نتیجه، محصول جدید، فرآیند یا خدمات به بازار عرضه می‌شوند [۲۸]. شومپتر در سال ۲۰۰۰ مفهوم نوآوری را در ابتدا ارائه کرد. با توجه به تعریف او، نوآوری کشف فن جدید یا بهبود منابع مشهود و نامشهود است. او نوآوری را موتور محرک توسعه اقتصادی دانست. برخی معتقدند نوآوری ایجاد مفاهیم و ایده‌های جدید و پیاده‌سازی آنها است. دراکر، مفهوم

و یافتن شیوه‌ها و پاسخ‌های نو به فشارها و تغییر و تحولات محیطی می‌شود.

ارزیابی عملکرد برای سنجش میزان کارایی کارگزارانی ضروری است که از طرف کارگمار به مدیریت منابع اقدام می‌کنند. یکی از مقوله‌های مطرح در این زمینه، تکنیک‌های حسابداری مدیریت است که می‌تواند با سنجش عملکرد و تأمین اطلاعات داخلی مفید به مدیران کمک کند تا به بهترین ارزیابی‌ها از عملکرد شرکت دست یابند. فرهنگ سازمانی مقوله دیگری است که می‌تواند در عملکرد مالی تأثیر بگذارد [۱۱]. فرهنگ سازمانی را به عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترک تعریف می‌کنند که بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می‌گذارد و آن را نقطه شروعی برای حرکت و پویایی یا مانعی در راه پیشرفت می‌شمارند. همچنین، بسیاری از متخصصان، فرهنگ سازمانی را اساسی‌ترین زمینه تغییر و تحول بنیادی در سازمان، در راستای اجرای برنامه‌های جدید می‌دانند. برنامه‌های جدید و نوآوری اهمیت بسیار زیادی در سازمان‌ها دارند؛ زیرا نوآوری عامل مهم و حیاتی سازمان‌ها به منظور ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار در محیط پیچیده و متغیر امروزی است. سازمان‌ها با نوآوری بیشتر، در پاسخ به محیط‌های متغیر و ایجاد و توسعه قابلیت‌های جدیدی موفق خواهند بود که به آنها اجازه دهد به عملکرد بهتری برسند [۴].

پیشینه پژوهش

حاجی‌ها و همکاران [۵] در مقاله مروری با عنوان «نگرشی بر ابعاد فرهنگی حسابداری» نشان دادند توسعه و تکامل حسابداری از عوامل محیطی مختلفی تأثیر می‌گیرد؛ یکی از مهم‌ترین این عوامل «فرهنگ» است. پژوهش حاضر تلاشی در راستای

نوآوری را تغییر شناسایی کرده است که جنبه جدیدی در بهره‌وری ایجاد می‌کند [۲۴].

نتایج پژوهش‌های [۶، ۴۰] دلالت بر نقش مهم تأثیر فرهنگ سازمانی بر انتخاب تمامی ابزارهای استفاده‌شده در بخش‌های مختلف یک سازمان برای کنترل، ارتقا و ایجاد نوآوری دارد و کاربرد حسابداری مدیریت و نوآوری‌های آن را متأثر از عوامل فرهنگی می‌داند.

ارتباط بین فرهنگ سازمانی، عملکرد و نوآوری

فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه‌های فعالیت سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد. نوآوری از جمله جنبه‌های مهمی است که نقش بسزایی در بقای سازمان‌ها در محیط پر رقابت کنونی دارند [۴۱]. فعالیت‌های موفق نوآورانه در یک سازمان، نیازمند مشارکت کارمندان در تمامی سطوح است [۴۳]. برای درگیر کردن کارکنان در تمامی سطوح و بالابردن سطح خلاقیت فردی و خودشکوفایی برای بسط علایق تیمی، گروهی، سازمانی، رهبری تحول‌گرا عامل مهمی است [۵۶، ۴۵]. هنگامی که توافقات برای اجرای دستورات در سطوح مختلف شکل می‌گیرد، میزان تعارض بسیار کاهش می‌یابد. نبود اجماع در تیم می‌تواند به قیمت قربانی شدن سیاست‌های ایجاد تنش در سازمان تمام شود؛ بنابراین، اجماع و اتفاق نظر موجب درک مشترک اعضای تیم می‌شود. علاوه بر این، مفهوم اجماع استراتژیک، زمینه را برای استفاده به‌هنگام از اطلاعات بازار در سراسر فرآیندهای ارائه خدمات برای کلیه اعضای تیم فراهم می‌کند [۳۳]. [۲۱] معتقدند توسعه رفتارهای نوآورانه در کارکنان، توان سازمان در به دست آوردن مزیت رقابتی و نیز امکان واکنش‌های مناسب را در محیط‌های پیچیده و متحول بالا می‌برد و باعث بهبود و نوآوری مستمر

شناخت حوزه‌ها و مؤلفه‌های فرهنگی و ابعاد ارزشی و تأثیر آن بر حسابداری است.

حاجی‌ها و همکاران [۷] در پژوهشی با عنوان «رابطه فرهنگ سازمانی و کاربرد نوآوری‌های حسابداری مدیریت در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران» با روش یومان ویتنی^۱ و آزمون مقایسه میانگین و میانگین رتبه دو جامعه مستقل را بررسی کردند. یافته‌های آنها نشان دادند براساس یافته‌های پژوهش میان فرهنگ سازمانی شرکت‌هایی که نوآوری‌های حسابداری مدیریت را به کار گرفته‌اند و آنهایی که از این نوآوری‌ها کمتر استفاده کرده‌اند، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. همچنین، ابعاد گرایش حمایتی و هدف‌گرایی فرهنگ در گروه‌های به‌کارگیرنده نوآوری‌های حسابداری مدیریت بالاتر است.

نماین و همکاران [۱۶] در پژوهشی تأثیر فرهنگ سازمانی را بر عملکرد سازمان با نقش میانجی نوآوری در شهرک صنعتی ایلام بررسی کردند. یافته‌های او نشان دادند فرهنگ‌های سازمانی (گروهی، منطقی، توسعه‌ای، سلسله‌مراتبی) با نقش میانجی نوآوری بر عملکرد سازمان، تأثیرات مثبت و معناداری دارند و میزان تأثیرپذیری فرهنگ گروهی با میانجی‌گری نوآوری بر عملکرد، قوی‌تر از سایر فرهنگ‌ها است. به علاوه، نتایج آزمون نشان دادند مدل از برازش خوبی برخوردار است.

کوچتا و سوپن [۴۶] در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر فرهنگ بر روی حسابداری مدیریت» با روش توصیفی از نوع پیمایشی به پژوهش پرداختند. یافته‌های آنان نشان دادند تغییرات در سیستم‌های حسابداری می‌تواند با تفاوت در فرهنگ‌ها توضیح داده یا پیش‌بینی شوند.

گیچاگا و آدودا [۳۴] در پژوهشی تأثیر رفتارهای حسابداری مدیریت بر عملکرد مالی شرکت‌های تولیدی در کنیا را در دوره مالی ۲۰۱۱-۲۰۰۶ با روش توصیفی بررسی کردند. یافته‌های آنها نشان دادند اطلاعات مربوط به شیوه‌های تصمیم‌گیری، رایج‌ترین روش حسابداری مدیریت در میان شرکت‌های تولیدی در کنیا است و به دنبال آن تجزیه و تحلیل استراتژیک، بودجه‌بندی، ارزیابی عملکرد، هزینه، اندازه و اهرم مالی است.

هوگان و همکاران [۳۷] در پژوهشی ارتباط بین فرهنگ سازمانی، نوآوری و عملکرد را از طریق آزمون مدل شاین و با روش معادلات ساختاری در استرالیا بررسی کردند. یافته‌های آنها نشان دادند چگونه لایه‌های فرهنگ سازمانی، به‌خصوص هنجارها و رفتارهای خلاقانه تا حدودی اثر اندیشه‌های نوآوری را که اندازه‌گیری عملکرد شرکت را حمایت می‌کنند، تعدیل می‌کنند.

آلایک [۱۹] در پژوهشی با عنوان «تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد مالی شرکت‌ها» از بین ۱۰۰ شرکت برتر آمریکایی که مجله فورچون^۲ لیست آنها را هر ساله منتشر می‌کند، ۲۰ شرکت را برای جامعه آماری انتخاب کرد؛ این شرکت‌ها طی ۱۰ سال اخیر در این لیست بوده و فعالیت تجاری داشته‌اند. محقق، عملکرد مالی آنها را از سال ۲۰۰۷ تا ۲۰۱۷ براساس دو شاخص عملکرد شرکت‌های مشابه آنها در بخش صنعتی و دیگری شاخص S&P500 بررسی کرد. نتایج پژوهش نشان دادند عملکرد مالی این شرکت‌ها نسبت به شرکت‌های مشابه آنها و شاخص دوم S&P500 به میزان درخور توجهی بهتر بوده و این نشان‌دهنده این

است که فرهنگ سازمانی بر عملکرد مالی تأثیر معنادار داشته است.

چانگراکسا^۱ [۲۳] در پژوهشی ارتباط فرهنگ سازمانی و نوآوری‌های حسابداری مدیریت را با استفاده از مدل موژن در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تایلند بررسی کرد. نتایج پژوهش نشان دادند ارتباط معناداری میان فرهنگ‌های سازمانی گوناگون و استفاده از نوآوری‌های حسابداری مدیریت وجود ندارد.

با توجه به پیشینه پژوهش‌های انجام‌شده این خلأ حس شد که پژوهشی درخصوص تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد مالی با در نظر گرفتن میزان به‌کارگیری تکنیک‌های نوین حسابداری مدیریت از دیدگاه مدیران مالی صورت نگرفته است؛ بنابراین، تصمیم بر آن شد که پژوهشی در این زمینه براساس مدل دنیسون انجام گیرد. درواقع، هدف این پژوهش، یافتن پاسخ به این سؤال است که آیا فرهنگ سازمانی بر عملکرد مالی با در نظر گرفتن میزان به‌کارگیری تکنیک‌های حسابداری مدیریت از دیدگاه مدیران مالی تأثیر دارد.

فرضیه پژوهش

با توجه به مبانی نظری ارائه‌شده، فرضیه پژوهش به شرح زیر صورت‌بندی شده است:

- فرضیه اول: فرهنگ سازمانی بر عملکرد مالی تأثیر مثبت دارد.
- فرضیه دوم: فرهنگ سازمانی از طریق تکنیک‌های حسابداری مدیریت نوین بر عملکرد مالی تأثیر مثبت دارد.

روش پژوهش

از لحاظ هدف، پژوهش حاضر در پژوهش‌های کاربردی دسته‌بندی می‌شود. همچنین، به دلیل آنکه از اطلاعات گذشته برای تحلیل استفاده می‌شود، در پژوهش‌های پس‌رویدادی طبقه‌بندی می‌شود. بخشی از داده‌های پژوهش از طریق دو پرسشنامه جمع‌آوری شده است؛ یکی فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) است که شامل ۶۰ سؤال استاندارد شده دنیسون است؛ هر پنج سؤال یک شاخص و هر بیست سؤال یک عامل اصلی را می‌سنجد و به‌وسیله آن میزان تأثیر فرهنگ سازمانی را بر تکنیک‌های حسابداری مدیریت نوین و عملکرد مالی سنجش می‌کند. دیگری، پرسشنامه‌ای است که میزان استفاده از تکنیک‌های حسابداری مدیریت نوین را می‌سنجد که براساس مبانی نظری محققان تهیه شده و دارای ۱۹ سؤال است. بخش دیگری از داده‌ها از سایت کدال جمع‌آوری شد. پس از آماده‌سازی داده‌ها در اکسل ۲۰۱۷، از نرم افزار SMART-PLS2 برای تجزیه و تحلیل آنها استفاده شد. جامعه آماری شامل ۵۰ شرکت برتر بورسی در بورس اوراق بهادار تهران در سال ۱۳۹۸ می‌شد که از این تعداد، ۳۲ شرکت با استفاده از نمونه‌گیری نظام‌مند انتخاب شدند. یکی از علل انتخاب شرکت‌های برتر بورس این بود که در بیشتر تحقیقات صورت‌گرفته، جامعه آماری شامل شرکت‌های برتر و غیر برتر بورسی بوده است و تحقیقاتی که صرفاً شرکت‌های برتر بورسی را بررسی کرده‌اند، کم بوده است. علت دیگر آن بود که برتری برای شرکت‌های بورسی نوعی مزیت خاص محسوب می‌شود که این مسئله، پژوهشگران را بر آن داشت تا بررسی کنند آیا برتری در بازار بورس می‌تواند تا حدود زیادی به‌واسطه عواملی

هر پنج سؤال یک شاخص و هر پانزده سؤال یک عامل اصلی را سنجش می‌کند و هر سؤال دارای پنج گزینه است و طریقه نمره‌گذاری این پرسشنامه براساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای است که گزینه‌های آن از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵ رتبه‌بندی شده‌اند؛ به طوری که نمره ۱ نشان‌دهنده کمترین میزان فرهنگ سازمانی در سازمان و نمره ۵ بازگوکننده بیشترین میزان فرهنگ سازمانی در سازمان است.

متغیر میانجی در این پژوهش عبارت است از:

روش‌های نوین حسابداری مدیریت: طبق رویکرد شرقی، روش‌هایی که در مرحله یکپارچه استفاده شده‌اند، روش‌های نوین حسابداری مدیریت‌اند. پژوهشگران پرسشنامه‌ای برای بررسی موارد فوق طراحی کردند؛ این پرسشنامه مشتمل بر ۱۹ سؤال است که پاسخ‌دهندگان باید پاسخ خود را بر مبنای میزان استفاده، از ۱ تا ۲۰ نمره دهند. این سؤالات با اتکا به مبانی نظری تهیه شده‌اند. برای سنجش روایی پرسشنامه مذکور از نظرات پنج نفر دارای مدرک دکتری و تخصص در این زمینه استفاده شد؛ بدین‌گونه که این پرسشنامه برای آنها ارسال شد تا با مطالعه دقیق آن، نظرات و پیشنهادات خود را درخصوص محتوا و سؤالات آن ارائه دهند. پس از دریافت نظرات، تغییرات لازم در پرسشنامه انجام شد.

در این مطالعه، برای برآزش مدل مفهومی پژوهش و بررسی ضرایب مسیر و فرضیه‌ها، از روش تحلیل مسیر و معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار SMART-PLS2 استفاده شد. در این پژوهش، از یکی از انواع مدل‌های تحلیل مسیر، یعنی مدل دارای متغیر میانجی استفاده می‌شود که در آن دست‌کم یک متغیر واسطه بین چند مسیر دیگر قرار می‌گیرد.

باشد که در متغیرهای پژوهش به آنها اشاره شده است. معیار انتخاب این شرکت‌ها این بود که آنها شرکت‌های تولیدی فعال بورسی بوده و از تکنیک‌های حسابداری مدیریت استفاده کرده که مرتبط با متغیرهای پژوهش بوده‌اند. همچنین، به‌منظور کاهش خطای پژوهش، برخی از شرکت‌ها از نمونه حذف شده‌اند؛ از آن جمله، بانک‌ها، واسطه‌های مالی و شرکت‌های لیزینگ و هلدینگ بودند که بخشی از کاهش تعداد نمونه به دلیل این مسئله است.

برای هر شرکت یک پرسشنامه ارسال شد که بالاترین مقام مالی، تکمیل کرد و سپس به پژوهشگران ارجاع داده شد. از بین این تعداد، ۵ شرکت به دلیل پاسخ‌ندادن به پرسشنامه، حذف و در مجموع، داده‌های مربوط به ۲۷ شرکت بررسی و تجزیه و تحلیل شدند.

متغیرها و نحوه محاسبه آنها

متغیرهای وابسته در این پژوهش به شرح ذیل‌اند:

ROA: برای محاسبه آن، از تقسیم سود خالص متعلق به سهامداران عادی بر کل دارایی‌ها استفاده می‌شود.

نسب آنی: برای محاسبه آن، از تقسیم دارایی جاری منهای موجودی کالا منهای سفارش‌ها و پیش‌پرداخت‌ها بر بدهی جاری استفاده می‌شود.

ROI: برای محاسبه آن، از تقسیم سود خالص پس از کسر مالیات به کل دارایی استفاده می‌شود.

ROE: برای محاسبه آن، از تقسیم سود خالص بر حقوق صاحبان سهام استفاده می‌شود.

متغیر مستقل در این پژوهش عبارت است از:

- فرهنگ سازمانی: که از طریق پرسشنامه دنیسون [۲۶] بررسی می‌شود که دارای ۶۰ سؤال است.

یافته‌های پژوهش

در این بخش، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل

داده‌های به دست آمده از متغیرهای پژوهش ارائه

شده‌اند.

نگاره ۱. توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سمت، سابقه کار افراد، وضعیت تحصیل، جنسیت

موضوع	سمت			سابقه کار		وضعیت تحصیل			رشته تحصیلی			جنسیت	
	مدیر مالی	حسابدار مدیریت	حسابدار مالی	۱ تا ۲۰	بالاتر از ۲۰	کارشناسی	ارشد	دکتری	حسابداری	مدیریت	سایر	مرد	زن
فراوانی پاسخگویان	۱۱	۱۱	۵	۱۷	۱۰	۷	۱۷	۳	۲۱	۵	۱	۲۵	۲

با توجه به نگاره شماره (۱)، بیشترین فراوانی پاسخگویان برای مدیر مالی، سابقه کاری ۱ الی ۲۰ سال، مقطع کارشناسی ارشد، جنسیت مرد است. پراکندگی متغیرهای پژوهش به صورت خلاصه ارائه شده‌اند.

نگاره ۲. شاخص‌های مرکزی و پراکندگی فرهنگ سازمانی، عملکرد مالی و روش‌های حسابداری مدیریت نوین

	میانگین	میان	انحراف معیار	چولگی	کشدگی	مینیم	ماکزیم		
عملکرد مالی	۰/۴۸۹۳	۰/۴۱۲۵	۰/۳۲۶۴۸	۱/۲۲۰	۱/۸۰۶	-۰/۰۲	۱/۰۴۰	عملکرد مالی	
	۱/۰۸۹۰	۰/۷۸۶۱	۰/۹۷۸۰۳	۲/۲۷۸	۶/۰۳۱	۰/۱۷	۴/۶۰	نسبت آنی	
	۰/۴۵۱۴	۰/۲۲۷۳	۰/۲۰۸۱۰	-۰/۲۴۴	۱/۶۵۷	-۰/۱۱	۰/۸۹	ROI	
	۰/۲۱۶۶	۰/۴۵۸۸	۰/۲۱۰۱۳	-۱/۲۷۲	۲/۶۳۲	-۰/۳۶	۰/۶۱	ROE	
	۰/۲۰۰۲	۰/۲۵۳۶	۰/۲۰۳۷۴	-۱/۳۰۳	۲/۷۹۴	-۰/۳۷	۰/۵۶	ROA	
روش‌های حسابداری	۱۵/۲۸۸۲	۱۶/۰۹۳۸	۲/۹۸۹۹۰	-۰/۵۵۴	-۰/۶۸۹	۸/۸۸	۱۹/۳۶	حسابداری مدیریت نوین	
	۱۶/۲۹۶۳	۱۷/۲۰۰۰	۲/۹۲۸۵۷	-۰/۷۵۰	-۰/۶۳۵	۱۰/۶۰	۱۹/۸۰	ارزیابی متوازن	
	۱۵/۴۸۶۱	۱۶/۱۲۵۰	۳/۱۲۹۸۷	-۱/۰۵۰	-۰/۵۳۴	۷/۵۰	۱۹/۲۵	بهایابی کایزن	
	۱۲/۷۱۶۰	۱۴/۳۳۳۳	۵/۵۴۰۶۱	-۰/۸۳۳	-۰/۱۰۵	۰/۰۰	۱۹/۳۳	بهایابی بر مبنای هدف	
	۱۶/۶۵۴۳	۱۷/۳۳۳۳	۲/۷۹۷۲۵	-۰/۹۵۰	۰/۳۱۲	۹/۳۳	۲۰/۰۰	بهایابی بر مبنای فعالیت	
فرهنگ سازمانی	۳/۵۱۴۸	۳/۵۶۶۷	۰/۵۶۳۴۲	-۰/۴۶۹	-۰/۱۴۴	۲/۲۵	۴/۶۰	فرهنگ سازمانی	
	۳/۶۱۴۸	۳/۷۳۳۳	۰/۷۰۳۹۲	-۱/۱۴۴	۱/۵۰۲	۱/۶۰	۴/۷۳	مأموریت	
	۳/۴۳۷۰	۳/۴۶۶۷	۰/۶۱۸۳۳	-۰/۰۱۳	۰/۰۹۴	۲/۲۰	۴/۷۳	انطباق پذیری	
	۳/۴۵۱۹	۳/۴۰۰۰	۰/۵۱۹۱۵	-۰/۴۲۹	۰/۶۰۶	۲/۰۷	۴/۴۷	سازگاری	
	۳/۵۵۵۶	۳/۳۳۶۷	۰/۵۹۶۸۶	-۰/۰۴۷۹	-۰/۷۳۴	۲/۳۳	۴/۴۷	درگیر کار شدن	

برابر ۰/۳۲۶۴۸ است که اختلاف کم آن با میانگین نشان می‌دهد پراکندگی کمی در متغیر عملکرد مالی وجود دارد. شاخص بعدی چولگی عملکرد مالی ۱/۲۲ است که نشان‌دهنده چولگی به سمت راست و نزدیک صفر است. این مطلب نشان می‌دهد توزیع نرمال و خیلی کم چوله به راست است.

آمار توصیفی در نگاره (۲) نشان می‌دهد متغیر وابسته، یعنی عملکرد مالی، دارای میانگین ۰/۴۸۹۳ و میانه ۰/۴۱۲۵ است که اختلاف کم این دو شاخص نشان‌دهنده نقطه تعادل و مرکز ثقل توزیع است. انحراف معیار، یکی از مهم‌ترین شاخص‌های پراکندگی است که برای متغیر عملکرد مالی شرکت

شاخص پراکندگی میزان کشیدگی در عملکرد مالی ۱/۸۰۶ است که نشان‌دهندهٔ منحنی برجسته در میانگین متغیرهای وابسته است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در حوزه استنباطی از
آزمون‌های پارامتریک و غیر پارامتریک استفاده

فرهنگ سازمانی	مأموریت	پذیری انطباق	سازگاری	درگیر کار شدن	آماره آزمون
۰/۱۲۳	۰/۱۵۹	۰/۱۰۷	۰/۰۹۲	۰/۱۴۳	Test Statistic
۰/۲۰۰c,d	۰/۰۷۸c	۰/۲۰۰c,d	۰/۲۰۰c,d	۰/۱۶۳c	Asymp. Sig. (2-tailed)

در نگاره شماره (۳) با توجه به اینکه سطح معنی‌داری آزمون برای فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های آن، بیشتر از ۰/۰۵ است، توزیع داده‌ها

تیم گرای	توسعه قابلیت	توانمندسازی	ارزش های بنیادین	توافق	هماهنگی ایجاد تغییر	مشارکت مداری	یادگیری سازمانی	ثبت جهت گیری	اهداف چشم انداز
۰/۲۲۹	۰/۱۵۱	۰/۱۳۰	۰/۱۱۶	۰/۱۸۴	۰/۱۲۲	۰/۱۴۲	۰/۱۳۷	۰/۱۲۹	۰/۲۱۸ ۰/۱۱۴
c ۰/۰۰۱	c ۰/۱۱۴	c,d ۰/۲۰۰	c,d ۰/۲۰۰	c ۰/۲۰۰	c,d ۰/۲۰۰	c ۰/۱۷۴	c,d ۰/۲۰۰	c ۰/۰۳۳	c ۰/۰۰۲
									Test Statistic آماره آزمون
									Asymp.Sig. (2-tailed) سطح معناداری

در نگاره شماره (۴) با توجه به اینکه سطح معنی‌داری آزمون برای بیشتر متغیرهای پژوهش، بیشتر از ۰/۰۵ است، توزیع متغیرهای یادشده

آماره	روش‌های حسابداری مدیریت نوین	عملکرد مالی
Test Statistic	۰/۱۲۵	۰/۱۵۶
Asymp. Sig. (2-tailed)	۰/۲۰۰c,e	۰/۹۰c

در نگاره شماره (۵) با توجه به اینکه سطح معنی‌داری آزمون برای بیشتر متغیرهای عملکرد مالی، روش‌های حسابداری مدیریت نوین، بیشتر از ۰/۰۵ است، نتیجه می‌شود توزیع متغیرهای یادشده تفاوت معناداری با توزیع نرمال دارد؛ بنابراین، توزیع داده‌ها نرمال است و برای آزمون استنباطی از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده می‌شود.

همان‌گونه که قبلاً مطرح شد به‌منظور سنجش فرهنگ سازمانی از پرسشنامه ۶۰ سؤالی دنیسون استفاده شد که امتیاز آن از ۱ تا ۵ است و برای سنجش تکنیک‌های حسابداری مدیریت نوین از پرسشنامه ۱۹ سؤالی با امتیاز ۱ تا ۲۰ استفاده شد که آماره توصیفی و استنباطی آنها بررسی شد.

برای تشخیص تک‌بعدی بودن، یک بلوک پایایی مرکب نسبت به آلفای کرونباخ، شاخص مناسب‌تری است؛ زیرا آلفای کرونباخ مبتنی بر

فرض هم‌ارزی متغیرهای مشاهده‌شده است؛ اما پایایی مرکب این فرض را ندارد و براساس نتایج مدل (یعنی بارهای عاملی) است تا همبستگی موجود بین متغیرهای مشاهده‌شده در مجموعه داده‌ها ارائه شود. نتایج و گزارش خروجی نرم‌افزار SMART-PLS2 برای این شاخص و پایایی مرکب در نگاره ۶ آورده شده‌اند.

نگاره ۶. به‌ترتیب روایی همگرا، پایایی مرکب، آلفای کرونباخ، ضریب تعیین، کیفیت مدل و برازش مدل بررسی می‌شوند.

متغیرهای تحقیق	روایی همگرا	پایایی مرکب	آلفای کرونباخ	ضریب تعیین	کیفیت مدل	برازش مدل	نتیجه
بهایایی بر مبنای هدف	۰/۷۷۳۹۰۵	۰/۹۱۱۱۵۱	۰/۸۵۳۲۶۴	۰/۷۳۱۱۳۰۵	۰/۷۷۳۹۰۵	۰/۷۴۵	تأیید مدل
بهایایی بر مبنای فعالیت	۰/۸۳۲۳۰۰	۰/۹۳۶۹۹۹	۰/۸۹۸۶۳۰	۰/۳۵۶۴۹۸	۰/۸۳۲۳۰۰		
بهایایی کایزن	۰/۶۱۸۶۱۶	۰/۹۲۷۷۶۳	۰/۹۰۹۶۵۲	۰/۸۴۷۰۶۷	۰/۶۱۸۶۱۶		
ارزیابی متوازن	۰/۷۵۲۵۳۵	۰/۹۳۸۰۵۷	۰/۹۱۶۵۴۹	۰/۸۲۴۱۳۲	۰/۷۵۲۵۳۵		
روش‌های نوین	۱/۰۰۰۰۰۰	۱/۰۰۰۰۰۰	۱/۰۰۰۰۰۰	۰/۲۹۲۸۶۳	۱/۰۰۰۰۰۰		
عملکرد مالی	۰/۶۰۶۶۶۴۴	۰/۸۴۸۶۶۲	۰/۸۱۷۹۷۸	۰/۰۹۴۹۴۴	۰/۶۰۶۶۶۴۴		
ارزش‌های بنیادی	۰/۵۳۳۰۸۶	۰/۸۴۷۹۲۴	۰/۷۷۳۵۹۰	۰/۷۵۸۴۴۸	۰/۵۳۳۰۸۶		
چشم‌انداز	۰/۶۱۸۴۱۵	۰/۸۶۵۹۰۳	۰/۷۸۸۷۷۰	۰/۸۹۷۱۲۶	۰/۶۱۸۴۱۵		
درگیر کار شدن	۱/۰۰۰۰۰۰	۱/۰۰۰۰۰۰	۱/۰۰۰۰۰۰	۰/۸۱۰۶۶۳	۱/۰۰۰۰۰۰		
انطباق‌پذیری	۱/۰۰۰۰۰۰	۱/۰۰۰۰۰۰	۱/۰۰۰۰۰۰	۰/۸۵۸۵۶۴	۱/۰۰۰۰۰۰		
ایجاد تغییر	۰/۵۶۲۷۲۵	۰/۸۳۱۱۱۸	۰/۷۰۰۴۱۱	۰/۸۶۹۴۵۲	۰/۵۶۲۷۲۵		
گرایش و جهت‌گیری	۰/۷۳۸۸۸۹	۰/۸۸۸۹۴۷	۰/۷۲۵۳۹۵	۰/۸۹۳۳۶۱	۰/۷۳۸۸۸۹		
هماهنگی	۰/۴۴۹۹۷۲	۰/۷۹۲۷۳۰	۰/۶۷۶۶۷۸	۰/۸۳۳۹۸۹	۰/۴۴۹۹۷۲		
مأموریت	۱/۰۰۰۰۰۰	۱/۰۰۰۰۰۰	۱/۰۰۰۰۰۰	۰/۸۸۰۵۶۹	۱/۰۰۰۰۰۰		
مشتری‌گرایی	۰/۵۸۷۲۰۶	۰/۸۶۵۰۰۲	۰/۷۸۷۵۶۰	۰/۸۹۲۸۷۱	۰/۵۸۷۲۰۶		
یادگیری سازمانی	۰/۶۶۳۴۰۹	۰/۸۵۹۱۴۰	۰/۶۹۲۵۸۴	۰/۷۳۸۸۳۲	۰/۶۶۳۴۰۹		
سازگاری	۱/۰۰۰۰۰۰	۱/۰۰۰۰۰۰	۱/۰۰۰۰۰۰	۰/۸۶۴۸۹۰	۱/۰۰۰۰۰۰		
توافق	۰/۵۰۶۲۰۳	۰/۸۰۲۱۲۱	۰/۶۷۲۴۸۹	۰/۸۳۶۶۹۱	۰/۵۰۶۲۰۳		
توانمندسازی	۰/۴۲۵۰۱۸	۰/۷۵۰۵۱۹	۰/۵۵۹۱۱۴	۰/۸۳۰۳۹۵	۰/۴۲۵۰۱۸		
تیم‌سازی	۰/۶۲۵۸۱۹	۰/۸۹۲۴۹۱	۰/۸۴۸۴۷۸	۰/۸۵۲۶۵۹	۰/۶۲۵۸۱۹		
توسعه	۰/۷۱۶۸۱۸	۰/۹۲۶۶۱۵	۰/۹۰۰۵۴۴	۰/۹۱۰۸۳۸	۰/۷۱۶۸۱۸		
فرهنگ سازمانی	۱/۰۰۰۰۰۰	۱/۰۰۰۰۰۰	۱/۰۰۰۰۰۰		۱/۰۰۰۰۰۰		
میانگین							۰/۷۳۰۰۷۴

ارزیابی روایی مدل‌های اندازه‌گیری (روایی همگرا)

مهم‌ترین روایی بررسی‌شده برای تأیید روابط بین مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگرا است. روایی همگرا به این معناست که مجموعه معرف‌ها،

$$\text{رابطه (۱)} \quad GOF = \sqrt{\text{Communality} \times R^2}$$

در این فرمول، محاسبه شاخص واریانس R^2 و کیفیت مدل اندازه‌گیری کیفیت مدل نیاز است که در نگاره (۶) شرح داده شده است. درخور ذکر است شاخص واریانس تبیین‌شده برای سازه‌های درونزای مدل بررسی می‌شود و نشان می‌دهد متغیر وابسته به چه میزان توانست متغیر وابسته را پیشگویی یا تبیین کند.

مثبت‌بودن شاخص نیکویی برازش (GOF) که دارای مقدار 0.745 است، برازش کلی مدل را مطلوب نشان می‌دهد. چون این مقدار بیشتر از 0.35 است، نتیجه می‌شود از مقدار مطلوبی برخوردار است؛ در نتیجه، برازش کلی مدل تأیید می‌شود.

نتیجه بدست آمده از تحلیل آماری فرضیه‌ها

پس از تعیین مدل‌های اندازه‌گیری به‌منظور ارزیابی مدل مفهومی پژوهش و همچنین، اطمینان یافتن از وجود داشتن یا نداشتن رابطه علی میان متغیرهای پژوهش و بررسی تناسب داده‌های مشاهده‌شده با مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری آزمون شدند. براساس سطح معناداری 0.05 مقدار بحرانی باید بیشتر از $1/96$ باشد؛ مقدار پارامتر کمتر از این در الگو مهم شمرده نمی‌شود. خروجی مدل مفهومی برای فرضیه‌ها با استفاده از نرم‌افزار SMART-PLS2 به شرح ذیل است:

فرضیه اول: فرهنگ سازمانی بر عملکرد مالی

تأثیر مثبت دارد.

سازه‌ی اصلی را تبیین می‌کنند. [۳۱] استفاده از متوسط واریانس استخراج‌شده (AVE) را معیاری برای اعتبار همگرا پیشنهاد می‌کند. حداقل AVE معادل 0.5 بیان‌کننده اعتبار همگرای کافی است؛ به این معنی که یک متغیر مکنون می‌تواند به‌طور میانگین بیش از نیمی از پراکندگی معرف‌هایش را تبیین کند [۱]

با توجه به نگاره شماره (۶)، مشاهده می‌شود مقدار AVE برای بیشتر متغیرهای مکنون به‌جز توانمندسازی و هماهنگی، بالاتر از 0.5 است؛ بنابراین، روایی همگرای مدل‌های اندازه‌گیری مطلوب است و روایی واگرایی در توانمندسازی و هماهنگی وجود دارد.

جدول روایی همگرا، پایایی مرکب، آلفای کرونباخ

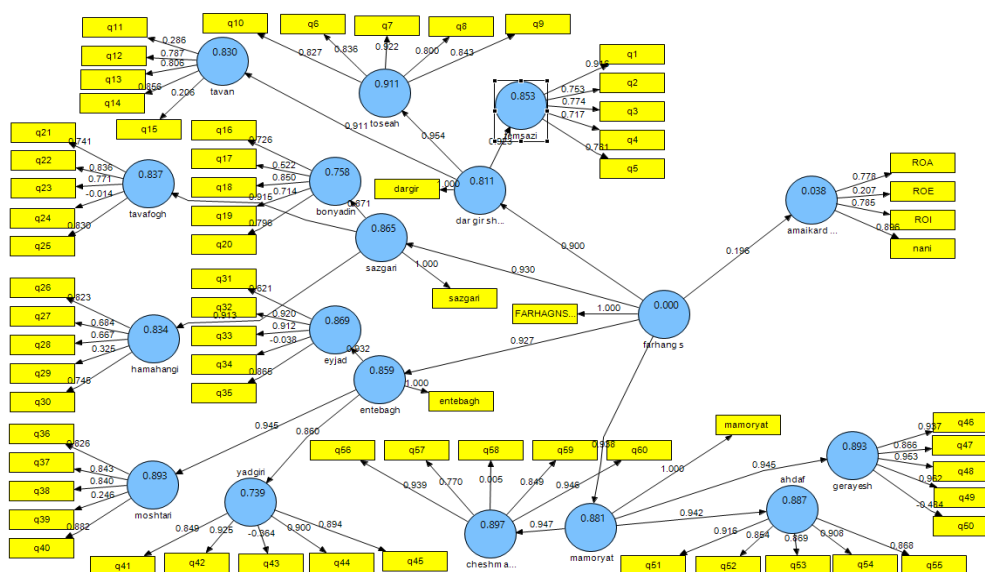
برای بررسی روایی ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها (پرسشنامه تکنیک‌های حسابداری مدیریت نوین و پرسشنامه فرهنگ سازمانی) از آلفای کرونباخ استفاده شد و نتیجه پایایی بیشتر از 0.70 را نشان داد که مطلوب متغیرهای پژوهش است.

مقادیر به‌دست‌آمده برای آلفای کرونباخ و پایایی مرکب اغلب بیشتر از 0.70 است که نشان‌دهنده پایایی مطلوب متغیرهای تحقیق است. بنابراین، مدل‌های اندازه‌گیری از پایایی مطلوبی برخوردارند.

برازش مدل

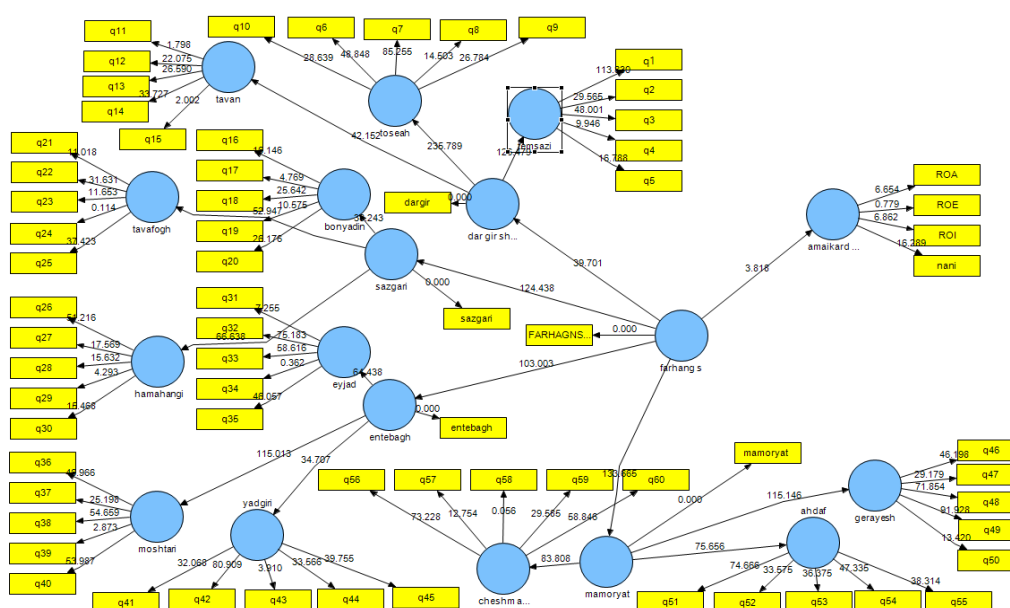
برای محاسبه شاخص برازش کلی مدل GOF به‌صورت میانگین هندسی R^2 و متوسط اشتراک شده است.

ضرایب استاندارد:



شکل ۲. اندازه‌گیری مدل فرضیهٔ اول در حالت استاندارد

سطح معناداری:



شکل ۳. اندازه‌گیری مدل فرضیه اول در حالت معناداری

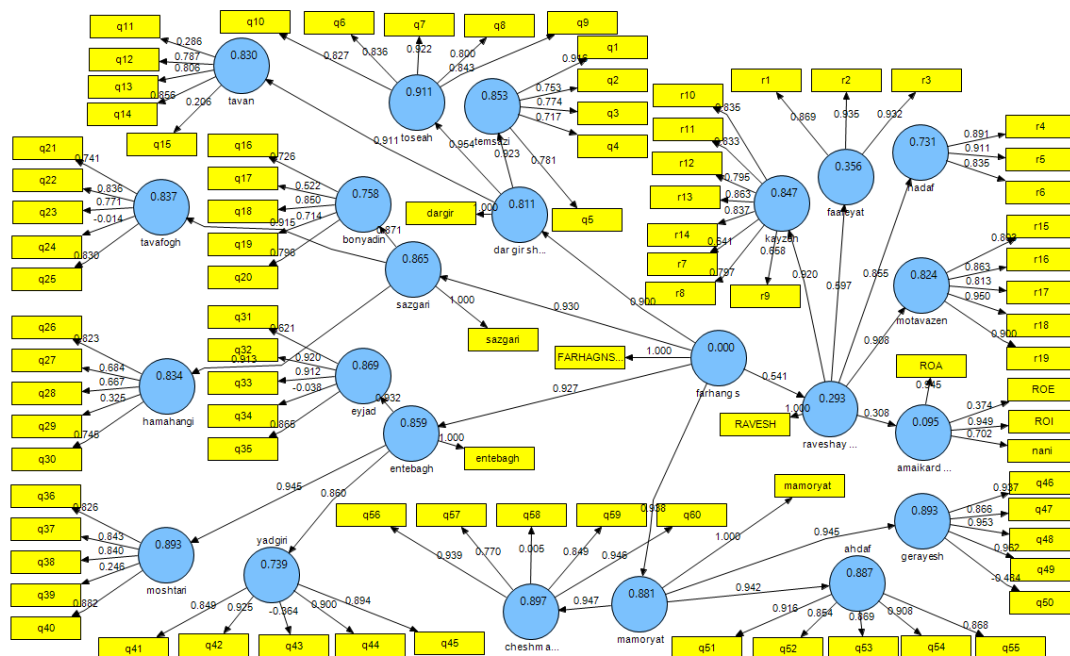
۳/۸۱۸ برخوردار بوده که مطلوب است؛ زیرا بیشتر از ۱/۱۹۶ است. در این حالت وجود تأثیر معنادار تأیید می‌شود.

با توجه به شکل شماره (۳ و ۲) و نگاره شماره (۷)، ضریب مسیر بین دو متغیر فرهنگ سازمانی و عملکرد مالی ۰/۱۹۶ بوده که از سطح معناداری

نگاره ۷. نتایج فرضیه اول

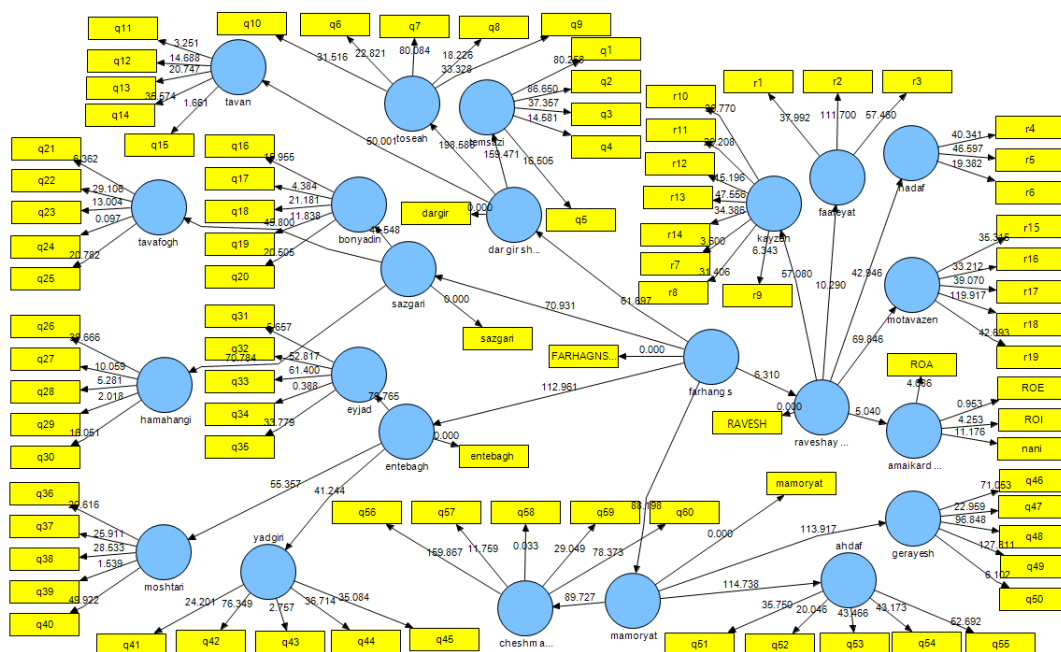
فرضیه‌ها	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب	معناداری	نتیجه
فرضیه اول	فرهنگ سازمانی	عملکرد مالی	۰/۱۹۶	۳/۸۱۸	تأیید مسیر

فرضیه دوم: فرهنگ سازمانی از طریق تکنیک‌های حسابداری مدیریت نوین بر عملکرد ضرایب استاندارد:



شکل ۴. اندازه‌گیری مدل فرضیه دوم در حالت استاندارد

سطح معناداری:



شکل ۵. اندازه‌گیری مدل فرضیه دوم در حالت معناداری

سازمانی و عملکرد در مدل دوم ۰/۵۴۱ است. همچنین، بین متغیر فرهنگ سازمانی و عملکرد با

با توجه به شکل شماره (۴ و ۵) و نگاره (۸) ملاحظه می‌شود ضریب مسیر بین دو متغیر فرهنگ

در نظر گرفتن نقش میانجی روش‌های حسابداری مدیریت نوین ۰/۳۰۸ است که مسیر بین دو متغیر فرهنگ سازمانی و عملکرد در مدل دوم از سطح معناداری ۶/۳۱۰ است. همچنین، بین متغیر فرهنگ سازمانی و عملکرد با در نظر گرفتن نقش میانجی

روش‌های حسابداری مدیریت نوین از سطح معناداری ۵/۰۴۰ برخوردار بوده که مطلوب است؛ زیرا ضرب این دو عدد بیشتر از ۱/۹۶ است. در این حالت، وجود تأثیر معنادار تأیید می‌شود.

نگاره ۸. نتایج فرضیه دوم

فرضیه‌ها	متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	ضریب	معناداری	نتیجه
فرضیه دوم	فرهنگ سازمانی	--	عملکرد مالی	۰/۵۴۱	۶/۳۱۰	تأیید مسیر
فرضیه دوم	فرهنگ سازمانی	تکنیک‌های حسابداری مدیریت نوین	عملکرد مالی	۰/۳۰۸	۵/۰۴۰	تأیید مسیر

بحث و نتیجه‌گیری

فرهنگ سازمانی عاملی برای سوق دادن مدیران به استفاده از شیوه‌های نوآورانه برای اداره سازمان و پیشبرد اهداف آن است تا سازمان بتواند در بازار رقابتی به حیات خود ادامه دهد و عملکرد مالی خود را ارتقا بخشد. این پژوهش به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی از طریق به‌کارگیری تکنیک‌های حسابداری مدیریت نوین بر عملکرد مالی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداخته است.

نتایج پژوهش، فرضیه اول را تأیید می‌کند؛ یعنی اینکه عملکرد مالی شرکت‌های عضو بورس اوراق بهادار تهران از فرهنگ سازمانی تأثیرپذیر بوده است. به عبارت دیگر، تغییر در فرهنگ سازمانی تأثیری مثبت بر عملکرد مالی داشته است. همچنین، نتایج پژوهش تأثیر مثبت فرهنگ سازمانی بر عملکرد مالی شرکت را از طریق به‌کارگیری تکنیک‌های حسابداری مدیریت نوین نشان می‌دهد و بدین‌گونه فرضیه دوم پژوهش نیز تأیید می‌شود. با مقایسه سطح معناداری فرضیه اول (۳/۸۱۸) و سطح معناداری فرضیه دوم (۶/۳۱۰) و مشاهده

تفاوت بین آنها این نکته کاملاً نمایان می‌شود که استفاده از تکنیک‌های حسابداری مدیریت نوین تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد مالی را به‌طور معناداری شدت می‌بخشد. به عبارت دیگر، مدیران برای تصمیم‌گیری‌ها به اطلاعات دقیق و به‌روز نیاز دارند که نوآوری و استفاده از روش‌های نوین این امر را فراهم می‌سازد. به عبارت دیگر، سیستم‌های حسابداری مدیریت، اطلاعات مفید را تهیه می‌کنند و در اختیار مدیران قرار می‌دهند تا با اتخاذ تصمیمات مناسب عملکرد مالی شرکت را ارتقا بخشند و در این میان، به‌روزرسانی این سیستم‌ها موجب ارائه اطلاعات دقیق‌تر و به‌روزتر می‌شود. یکی از راه‌های به‌روزرسانی این سیستم‌ها استفاده از ابزارهای نوین حسابداری مدیریت است که از فرهنگ سازمانی تأثیرپذیری دارد. یکی از زمینه‌های تحقق این امر، انتخاب اعضای هیئت‌مدیره‌ای است که از ویژگی‌های فرهنگ سازمانی غنی و منطبق با نیازهای روز سازمان برخوردار باشند؛ به گونه‌ای که با ایجاد فرهنگ و کارگروهی، زمینه را برای تغییر و به‌کارگیری تکنیک‌های حسابداری مدیریت نوین متناسب با اهداف سازمانی در بازار رقابتی فراهم آورند. یافته‌های فرضیه اول و دوم پژوهش با

یافته‌های پژوهش‌های [۶، ۱۶]، [۳۷، ۱۸] همخوان ولی با پژوهش چانگراکسا متضاد است.

یافته‌های این پژوهش برای سهامداران و اعضای هیئت‌مدیره سودمندند؛ زیرا:

- با برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای سهامداران عمده، نهادی و اعضای هیئت‌مدیره می‌توان نقش و تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد مالی شرکت‌ها را تبیین کرد تا به واسطه این امر، سهامداران، اعضای هیئت‌مدیره‌ای را انتخاب کنند که گرایش به نوآوری داشته باشند و اعضای هیئت‌مدیره نیز مدیرانی را انتخاب کنند که گرایش به نوآوری، یکی از ویژگی‌های بارز آنها باشد. مدیران می‌توانند با ایجاد یک موج فرهنگی در راستای استفاده از تکنولوژی‌ها و روش‌های جدید، تمامی اعضای شرکت را همراه و همگام کنند. استفاده از تکنیک‌های حسابداری مدیریت نوین از جمله موارد آن است.

- تجدیدنظر در روش‌های انتخاب اعضای هیئت‌مدیره و استفاده از تجربیات شرکت‌های برتر بورسی که با استفاده از تکنیک‌های حسابداری مدیریت نوین عملکرد مالی بهتری را برای سهامداران به ارمغان آورده‌اند.

محدودیت پژوهش

- مشکلات ناشی از توزیع پرسشنامه در میدان پژوهش در پژوهش‌های میدانی و نیز تمایل نداشتن بسیاری از افراد در پاسخ به سؤالات پرسشنامه، یکی از محدودیت‌هایی است که در اختیار محقق نبوده است و برای محقق، کنترل‌شدنی نیست.

- همچنین، دسترسی نداشتن به تمام اطلاعات شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران یکی دیگر از محدودیت‌ها است.

- تعمیم یافته‌های پژوهش حاضر برای جامعه‌های آماری دیگر، با توجه به اینکه نمونه آماری در این پژوهش شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران است، باید با احتیاط صورت گیرد.

همواره استفاده از پرسشنامه با نارسایی‌های ذاتی همراه بوده است؛ به همین دلیل، هنگام توزیع پرسشنامه‌ها در این پژوهش به پرسش‌شوندگان اطمینان داده شد پرسشنامه‌های تکمیل‌شده آنها محرمانه است و قابل ردیابی نخواهد بود. همواره پنهان یا مخفی نگه‌داشتن هویت پاسخ‌دهندگان از روش‌های مؤثر افزایش درصد استرداد پرسشنامه‌ها است که تا حدودی از نارسایی پرسشنامه می‌کاهد.

منابع

۱- آذر، عادل، غلامزاده، رسول و مهدی قنوتی. (۱۳۹۱).

مدلسازی مسیری ساختاری در مدیریت: کاربرد نرم‌افزار، Smart PLS، تهران: انتشارات نگاه دانش.

۲- آزاد، ناصر و ایمان ارشدی. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر فرهنگ

سازمانی بر درک حمایت از نوآوری. بررسی‌های

بازرگانی، سال هفتم، شماره ۳۶، صص ۳۸-۲۶.

۳- اعتمادی، حسین و زهرا دیان‌تی دیلمی. (۱۳۸۷). بررسی

آثار فرهنگ سازمانی، مشارکت در بودجه‌بندی و سیستم

حسابداری مدیریت بر عملکرد مدیران. پژوهش‌های

مدیریت در ایران، سال سیزدهم، شماره ۴، صص ۶۰-

۳۵

۴- برومند، مجتبی و مریم رنجبری. (۱۳۸۸). اقدامات

راهبردی مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآوری: با

تأکید بر نقش مدیریت دانش. دوماهنامه توسعه انسانی

پلیس، سال ششم، شماره ۲۴، صص ۵۴-۴۱.

۵- حاجی کریمی، عباسعلی، رضائیان، علی، آذر، عادل و

حامد دهقانان. (۱۳۹۰). تحلیل میان سطحی تأثیر تحولی

- فصلنامه راهبرد فرهنگ، سال ششم، شماره ۲۱، صص ۱۱۳-۱۳۹.
- ۱۴-منوریان، عباس و امیر بختائی. (۱۳۸۴). شناخت فرهنگ سازمانی براساس مدل دنیسون، مورد مطالعه: سازمان مدیریت صنعتی، چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت.
- ۱۵-ناصری، احمد و علی جوادی. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و سیستم‌های ارزیابی عملکرد در شرکت‌های تولیدی بورس و اوراق بهادار تهران. مجله پیشرفت‌های حسابداری دانشگاه شیراز، سال پنجم، شماره ۲، صص ۱-۱۳۱.
- ۱۶-نماین، فرشید و صادق فیض‌اللهی. (۱۳۹۴). تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی نوآوری (مطالعه موردی: شهرک صنعتی ایلام). فرهنگ ایلام، سال شانزدهم، شماره ۴۶ و ۴۷، صص ۱۷۴-۱۶۱.
- ۱۷-ویکراماسینگ، دانتور و چاندانا آلاواتاج. (۱۳۹۷). تحولات در حسابداری مدیریت (رضوان حجازی، محمد حیدری، اکبر کنعانی)، تهران: ترمه.
- 18-Abu-Jarad, I., Yusof, N. and Nikbin, D. (2010). A Review Paper on Organizational Culture and Organizational Performance. *International Journal of Business and Social Science*, 1, 26-46.
- 19- Alagic, A. (2017). Organizational culture: An analysis of the aggregate impact on financial performance. *Honors Program Theses*. 264.
- 20-Chen, J., Zhaohui, Z. and Xie, H.Y. (2004). Measuring intellectual capital, *Journal of Intellectual Capital*, (5), 1. 195-212.
- 21- Carmelli, A, Meitar, R. & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behaviour at work. *International Journal of Manpower*, 27(1), 75-90.
- 22-Chenhall, R.H. (2005). Integrative strategic performance measurement systems, strategic alignment of anufacturing, learning and strategic outcomes: An exploratory study. *Accounting, Organization and Society*, 30,395-422.
- و رهبری روابط گروه‌کاری بر توانایی حل مسئله و رفتارهای نوآورانه کارکنان، فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، سال دوم، شماره ۵، صص ۳۱-۱۵.
- ۶-حاجی‌ها، زهره و مریم سلطانی. (۱۳۹۳). نگرشی بر ابعاد فرهنگی حسابداری. پژوهش حسابداری، سال سوم، شماره ۱۵، صص ۸۳-۱۰۸.
- ۷-حاجیها، زهره و محدثه خراطزاده. (۱۳۹۳). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و معیارهای خلق ارزش در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران. مدیریت فرهنگ سازمانی، سال دوازدهم، شماره ۳، صص ۴۳۸-۴۲۱.
- ۸-حساس‌یگانه، یحیی، دیانتی‌دیلیمی، زهرا و ابراهیم نوروزیگی. (۱۳۹۰). بررسی وضعیت حسابداری مدیریت در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران. مجله حسابداری مدیریت، سال چهارم، شماره ۸، صص ۱۸-۱.
- ۹-رهنمای رودپشتی، فریدون. (۱۳۹۲). حسابداری مدیریت راهبردی مبتنی بر هزینه ارزش‌آفرین، تهران: انتشارات واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی.
- ۱۰- رضوانی، حمیدرضا و مازیار سهام خلم. (۱۳۹۰). مطالعه تطبیقی گونه‌شناسی‌های فرهنگ سازمانی مطالعه موردی شرکت‌های پگاه فارس و شام شام، مدیریت دولتی، سال سوم، شماره ۶، صص ۹۲-۷۹.
- ۱۱-زمردیان، غلامرضا. (۱۳۹۳). مدیریت تحول، استراتژی‌ها و کاربرد الگوهای نوین. چاپ اول، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- ۱۲-عالی‌ور، عزیز. (۱۳۸۶). حسابداری صنعتی. جلد دوم، چاپ اول، تهران: انتشارات ترمه.
- ۱۳-فرهی بوزنجانی، برزو، سنجقی، محمدابراهیم، بازرگانی، محمد و محمدرضا سلطانی. (۱۳۹۲). طراحی و تبیین مدل شناخت، سنجش و مدیریت فرهنگ سازمانی،

- 34-Gichaaga .p. m & Aduda. j. o (2013), Kenya Unpublished MBA Thesis, University of Nairobi. Hendriksen, Eldon S., and Michael F. van Breda, *Accounting Theory*, 5th ed., Irwin Book Company, 1992.
- 35-Herold, D. M., Fedor, D. B., Caldwell, S., & Liu, Y. (2008). The Effects of Transformational and Change Leadership on Employees' Commitment to a Change: A Multilevel Study, *Journal of Applied Psychology*, 346-357.
- 36-Hofstede, G. (1980). Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values. *Beverly Hills, CA: Sage Publications*.
- 37-Hogan, S. J., & Coote, L. V. (2014). Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model. *Journal of Business Research*, 67(8), pp.1609-1621.
- 38-Horwitz, I.B., Horwitz, S.K., Daram, P., Brandt, M. L., Brunicardi, F. C. And Awad, S.S. (2008). Transformational, transactional, and passive-avoidant leadership characteristics of a surgical resident cohort; Analysis using the multifactor leadership questionnaire and implications for improving surgical education curriculums, *Journal of Surgical Research*, 148 (1), pp. 49-59.
- 39-Jantunen, A. (2005). Knowledge-processing capabilities and innovative performance: an empirical study. *European Journal of Innovation Management*, (8). 3. 336-49.
- 40-Johnson, H. T., & Kaplan, R. S. (1987). *Relevance lost: The rise and fall of management accounting*. Boston, Mass: *Harvard Business School Press*.
- 41-Johnson, M. M. (2006). Finding creativity in a technical organization. *Research Technology Management*, 3 (5), 9-11.
- 42-Katz, D., Kahn, R.L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York: *Wiley*.
- 43-Kanter, R.M. (1988). When a thousand flowers bloom: Structural, collective and social conditions for innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, (10), 169-211.
- 44-Kets de Vries, M. (1996). Leaders who make a difference. *European Management Journal* (14/5), 486-593.
- 45-Khan, R, Ur Rehman, A, F, Afsheen. (2009). Transformational leadership and
- 23-Chongruksu, W., 2009, Organizational Culture And The Use Of Management Accounting Innovations In Thailand, *RU. Int. J.* vol. 3(1), p113-124.
- 24-Drucker, P. (2002). The Discipline of Innovation. *Harvard Business Review*, Vol .80, No. 8, Pp. 95-102.
- 25- D' Aveni R (1995). Hypercompetiton rivalries, *New York: Free Press*.
- 26- Denison, Daniel, (2000). Organizational Culture: Can it be a key lever for Driving Organizational chang? Inter national Institute For Management Development, *Denison@imd*. Chapter 2.
- 27-Dougherty, D., Hardy, B.F. (2000). Sustained innovation production in large mature organizations: Overcoming innovations to organization problems. *Academy of Management Journal* (39), 826 851.
- 28-Edwards, K.L., and T.J. Gordon. (1984). Characterization of Innovations Introduced on the U.S. Market in 1982. *U.S. Small Business Administration*, No. SB-6050-0A82.
- 29-Erserim, A. (2012). The impacts of organizational culture, firm's characteristics and external environment of firms on management accounting practices: An empirical research on industrial firms in Turkey. *Social and Behavioral Sciences*.
- 30-Fuller, J.B., Marler, L.E., and Hester, K. (2006). Promoting Felt Responsibility for Constructive Change and Proactive Behavior: Exploring Aspects of an Elaborated Model of Work Design. *Journal of Organizational Behavior*, 27 (8), 1089-112062, 372 – 376.
- 31-Fornell, C & ,Larcker, D.(1981). Evaluating structural equation models with unobservable and measuring error .*Journal of High Technology Management Reasearch*, 39-50.
- 32-Gloet, M., Terziovski, M. (2004). Exploring the relationship between knowledge management practices and innovation performance. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 15 · (5). 02-409.
- 33-Gima Atuahene, K (2007). Exploratory and exploitative learning in new product Development: a social capital perspective on new technology ventures in China. *Journal of International Marketing* 15 (2), 2007: 1-29.

- 51-Quinn, R. E, & Cameron, K. S. (1999). Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the competing values framework (2rd ed.). Reading, MA: Addison Wesley Longman.
- 52-Quynhthu, N. (2011). The relationship between corporate culture and use of management accounting innovation in Vietnamese companies: A study of Technomic Bank, Graduation project. 1-86.
- 53-Szulanski, G. R. (1996) Exploring the internal stickiness: impediments to the transfer of best practice within the firm. *Strategic Management Journal* 17, (winter special issue), 27–43.
- 54-Salamon G., & Butler, J. (1990) Why managers won 't learns? *Management Education and Development*, .3, (2), 87-122.
- 55-Thompson, J.D. (2003). Organizations in Action. McGraw-Hill, New York.
- 56-Yammarino, F.J., Dionne, S.D., Chun J.U. & ansereau, F., (2005), Leadership and levels of analysis: A state-the-science review. *The leadership Quarterly*, 16, pp.879- 919.
- organizational innovation: Moderated by organizational size, *African Journal of Business Management*.3 (11), 678-684.
- 46-Kuchta, D. & Sukpen, J. (2011). The influence of culture on accounting systems. *Journal of Intercultural Management*, 3, 57–75.
- 47-Morel, L. & Boly, V. (2006). New Product Development process (NPDP): updating the identification stage practices, *International Journal of Product Development*, 3(2), 232-251.
- 48-Martin, P., Salanova, M., & Maria Peiro, J. (2007). Job demands, job resources and individual innovation at work: Going beyond Karasek's model? *Psicothema*, 19(4), 621–626.
- 49-Munford, M.D. (2000). Managing creative people: Strategies and tactics for innovation. *Human Resource Management Review*, (10/3), 313–351.
- 50-Nishimura, A. (2002). Management accounting practices of japans affiliates in Singapore, Thailand and Malaysia, *a paper presented at Asian management accounting forum in Fukuoka, Japan*, November 1-4.