

بررسی نقش تعدیلی فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی شرکت های کوچک و متوسط (مطالعه موردی: شرکت های منطقه ویژه عسلویه)

ماشاءالله ستوده^{۱*}

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۰۳ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۴/۲۸

چکیده

مدیران شرکت ها در تلاشند تا بتوانند با توجه به فرهنگ سازمانی، سیستم های اطلاعات حسابداری را تقویت و با شفاف سازی اطلاعات آن در عملکرد شرکت نقش بهتری داشته باشند؛ در این راستا تأثیرگذار باشد که وان دانگ ها در سال ۲۰۲۰ به این موضوع پرداخته است و از این رو، محقق سعی بر این دارد که موضوع و فرضیات وی را در ایران مورد سنجش قرار دهد؛ از این رو هدف از انجام این مقاله تعیین و بررسی نقش تعدیلی فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی شرکت های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه می باشد. داده های پژوهش به روش مقطعی و در سال ۱۴۰۰، از طریق پرسشنامه جمع آوری شده است. فرهنگ سازمانی، سیستم های اطلاعاتی حسابداری و عملکرد عملیاتی، از متغیرهای این پژوهش محسوب می شوند. نمونه آماری با توجه به جدول مورگان تعداد ۱۶۲ شامل مدیران، کارکنان، کارشناسان حسابداری و متخصصان مالی در این شرکت ها انتخاب شده است. روش پژوهش توصیفی - پیمایشی از نوع کاربردی بوده و توسط نرم افزار SPSS نسخه ۲۰ و روایی و پایایی داده ها با استفاده از آزمون نرمال بودن اسمیرنوف و آزمون تی تک نمونه ای انجام گرفته است. یافته های پژوهش پژوهش نشان می دهد که فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی شرکت های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه نقش تعدیلی دارد؛ بنابراین، استفاده از شاخص فرهنگ سازمانی نظیر مشارکت، بی ثباتی، مأموریت و تطبیق پذیری می تواند علاوه بر اثرگذاری در رابطه بین سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی شرکت های کوچک و متوسط، در ایجاد نوآوری ها، تکنولوژی ها و فناوری های نوظهور مفید باشد و باعث تسهیل ثبت اطلاعات حسابداری شود.

واژگان کلیدی

سیستم اطلاعاتی حسابداری، فرهنگ سازمانی، عملکرد عملیاتی، مشارکت، تطبیق پذیری، بی ثباتی، مأموریت.

۱. دانشجوی مدیریت مالی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد لامرد، ایران. (نویسنده مسئول: setoudehm5@gmail.com)

مقدمه

تمرکز مطالعه وان دانگ ها در سال ۲۰۲۰، بر تعیین تأثیر فرهنگ سازمانی بر سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی شرکتهای کوچک و متوسط می باشد. مقاله آنها در پنج بخش مقدمه، مرور ادبی، روش تحقیق، نتایج تحقیق و جمع بندی و مفاهیم خط مشی ارائه شده است. در مطالعه آنها برای یافتن پاسخ سوالات تحقیق از دو روش کیفی و کمی بر اساس پاسخ های ۳۵۳ پاسخ دهنده که در شرکت های کوچک و متوسط کار کردند، استفاده شده است. در بحث گروهی، از متغیرهای مشاهده شده نهایی عوامل فرهنگ سازمانی برای روش کیفی استفاده شده است. همچنین طبق مقاله آنها در بخش آماری، از ارزیابی پایایی مقیاس آلفای کرونباخ، تحلیل عاملی اکتشافی^۱ (EFA)، تحلیل عاملی تأییدی^۲ (CFA) و مدل سازی معادلات ساختاری^۳ (SEM) استفاده کرده اند. نتایج نشان می دهد که مأموریت، مشارکت و بی ثباتی در فرهنگ سازمانی تأثیر مثبتی بر سیستم اطلاعات حسابداری شرکتهای کوچک و متوسط در ویتنام دارد. مأموریت، مشارکت و تطبیق پذیری در فرهنگ سازمانی تأثیرات مثبتی بر عملکرد عملیاتی شرکت می گذارد. یکی دیگر از یافته های این است که سیستم اطلاعات حسابداری تأثیر مثبتی بر عملکرد عملیاتی شرکت های کوچک و متوسط در ویتنام دارد. فرهنگ سازمانی به عنوان یک راهنما برای کلیه فعالیت های یک سازمان در نظر گرفته می شود که به موجب آن، اهداف، چشم انداز، مأموریت و برنامه های توسعه سازمان را منعکس می کند (کوآرتنگ^۴ و آوه، ۲۰۱۸)؛ بنابراین، فرهنگ سازمانی واقعاً بر عملکرد عملیاتی سازمانها تأثیر گذاشته است (وان دانگ ها،^۵ ۲۰۲۰). امروزه برای فعالیت های حسابداری، برای این که سیستم اطلاعات حسابداری به طور هموار، صحیح و با دقت بالا انجام شود، فعالیت سازمان ها باید مبتنی بر مسائل مرتبط با فرهنگ سازمانی باشند (ایندجه^۶ و جنگ، ۲۰۱۰). علاوه بر این، وقتی سیستم اطلاعات حسابداری به خوبی کار کند، منبعی از اطلاعات با کیفیت را برای فعالیت تجاری یک سازمان فراهم می کند که موجب رشد و کارآمدی عملکرد یک سازمان می شود (کائلکین^۷، ۲۰۰۳؛ هوپ^۸ و فارسر، ۲۰۰۳). فرهنگ سازمانی برای توسعه و پیشرفت هر حرفه ای لازم و ضروری است. حرفه و جامعه به تصمیمات اخلاقی شخصی افراد که مبنایی برای مسئولیت عملیات تجاری و یک نظم اجتماعی است وابسته است. اخلاق و رفتار حرفه ای برای حرفه حسابداری مهم است. بدون پذیرش و جلب اعتماد استفاده کنندگان ارائه خدمات از سوی حسابداران بیهوده است. اعتماد به خدمات، تابع اعتماد به ارائه کننده و آن نیز تابع درستکاری و پایبندی به اصول اخلاقی است. با توجه به نقش حیاتی حسابداری در پیشرفت اقتصادی و اجتماعی جامعه و نیز اهمیت درستی اطلاعات برای سرمایه گذاران و اعتبار دهندگان اخلاق در حرفه حسابداری عنصری محوری به شمار می آید (حاجیها، ۱۳۹۵). 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. جمعیت شناسان، جامعه شناسان و اخیراً روان شناسان و حتی اقتصاددانان توجه

خاصی به این مبحث نو و مهم در مدیریت مبذول داشته و در شناسایی نقش و اهمیت آن نظریه ها و تحقیقات زیادی را به وجود آورده و در حل مسائل و مشکلات مدیریت به کار گرفته اند. با بررسی که توسط گروهی از اندیشمندان علم مدیریت به عمل آمده فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از مؤثرترین عوامل پیشرفت و توسعه کشورها شناخته شده است (تقی زاده، ۱۳۹۵). تحولات سال های اخیر در عرصه فن آوری اطلاعات با آثار بسیار گسترده ای بر سیستم های اطلاعاتی حسابداری همراه بوده است. کمتر سازمان یا شرکتی را میتوان یافت که بهره گیری از نظامهای اطلاعاتی استقرار یافته بر مبنای فن آوری نوین را تجربه نکرده باشد. افزایش رقابت جهانی و تغییرات مداوم در فن آوری پردازش اطلاعات، برای مدیران و حسابرسان مسئول پیاده سازی، ایجاد و نظارت بر معیار داخلی در سازمان، چالشهای جدیدی را بوجود می آورد. بسیاری از سازمانها به دلیل تغییرات سریع رخ داده دریافته اند که تحصیل مهارت های تکنیکی به منظور اعمال سیاستها و رویه ها مشکل می باشد. فن آوری اطلاعات، فرصت ویژه ای را برای حل مسائل تجاری و راهبردی و فنی ارائه میکند. از آنجایی که مهمترین وظیفه یک مدیر گرفتن تصمیمات مختلف در شرایط متفاوت است، در عصری که شرایط ناپایدار رقابتی، محیط بسیار متغیر در مقابل سازمانها قرار داده، تنها عاملی که میتواند سازمان و مدیران را در مواجهه با این شرایط موفق کند داشتن اطلاعات مؤثر و کارآمد است. اطلاعاتی که لازمه تصمیم گیری در شرایط اقتضایی و استراتژیک می باشد. سیستم های اطلاعاتی میتوانند چنین اطلاعاتی را در اختیار مدیران و کاربران قرار دهند. سیستم های اطلاعاتی نقش مهمی در زندگی سازمانی نوین داشته و دنیای کسب و کار، تجارت و مدیریت را دچار دگرگونی شگرفی نموده است. در بکارگیری سیستم های اطلاعاتی، مدیران بیش از پیش باید از اثرات ناشی از سیستم ها به سازمان و افراد آگاهی داشته و تدابیر لازم را جهت همزیستی با آنها بوجود آورند. سیستمهای اطلاعاتی کارآمد سیستم هایی هستند که زمینه های رشد اقتصادی اجتماعی جامعه خود را فراهم آورده و آن را بطور مؤثر تحت تأثیر قرار داده و پایه های اعتماد به خود را بر مبنای اطلاعات صحیح و درست پی ریزی مینمایند (عرب مازاریزی و خسروی، ۱۳۸۶)؛ بنابراین تحقیق حاضر به بررسی نقش تعدیلی فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی شرکت های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه می پردازد.

مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش

بسیاری از پژوهشگران معتقدند که موفقیت کشور ژاپن در صنعت و مدیریت یکی از علل مهم توجه آنها به فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی به عنوان مجموع های از باورها و ارزشهای مشترک بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر میگذارد و میتواند نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید. فرهنگ سازمانی از اساسی ترین زمینه های تغییر و تحول در سازمان است نظر به اینکه برنامه های جدید تحول بیشتر به تحول بنیادی سازمانی نگاه می کند از این رو هدف این برنامه ها تغییر و تحول فرهنگ سازمان به عنوان زیربنا به بستر تحول است. فرهنگ سازمانی به اعتقادات، باورها و رفتارهایی اشاره دارد که تعامل کارکنان و مدیران شرکت را تعیین کرده و معاملات و سایر فعالیت های بیرونی سازمان را مدیریت می کند. مدت زمان زیادی نیست که داشتن فرهنگ سازمانی بسیار خوب هم مانند حقوق ماهیانه و تسهیلات شغل به یک گزینه برای کارکنان بدل شده است. در واقع، فرهنگ سازمانی که یک شرکت داراست لزوماً برای یک سازمان دیگر نتیجه نمی دهد (تقی زاده، ۱۳۹۵)؛ اما می توان از شرکت هایی که از فرهنگ سازمانی درست و مناسب برخوردارند چیزهای زیادی آموخت و سپس برای

ایجاد فرهنگ خود اقدام کرد حسابداری مدیریت به نظامها و دانشهای متنوعی بستگی دارد (کارلوس^۹ و همکاران، ۲۰۱۸). یکی از مهمترین این سیستمها که زیرمجموعه سیستم اطلاعاتی مدیریت است سیستم اطلاعاتی حسابداری بوده که به عنوان ابزار مهم تهیه کننده اطلاعات مناسب جهت اتخاذ تصمیم به شمار میرود. سیستم اطلاعاتی حسابداری به عنوان مهمترین زیرمجموعه سیستم های اطلاعاتی مدیریت، وظیفه تبدیل داده های مالی به اطلاعات مالی را بر عهده دارد. گزارشات مالی سالیانه از مهمترین دستاوردهای این سیستم است که برای گروه های مختلفی از استفاده کنندگان برون و درون سازمانی در چارچوب مشخصی ارائه میشود. گسترش فزاینده و پیچیدگی فعالیتهای اقتصادی از یک سو و لزوم فراهم آوردن اطلاعات دقیق و وسیع از طریق سیستمهای اطلاعاتی حسابداری از سوی دیگر به تدوین اصول و ابداع روشها و راه حلهای نوین حسابداری و تسریع در دگرگونی شیوه های متعارف در چند دهه اخیر انجامیده است (عرب مازاریزدی و خسروی، ۱۳۸۶). این مطالعه به بررسی نقش تعدیلی فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی شرکت های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه می پردازد؛ بنابراین یکی از مسئله های مهم که امروزه در شرکتهای جنوبی احساس می شود نقش فرهنگ سازمانی در شرکت هایی است که می خواهند در سیستم های حسابداری خود به افشای اطلاعات پردازند و باعث بهبود عملکرد عملیاتی خود شوند که پژوهشگر سعی می کند به آن پردازد.

فرهنگ سازمانی: فرهنگ سازمانی همواره یکی از مباحث مهم و در عین حال چالش آمیز در سازمان ها بوده است چراکه که تأثیر زیادی بر بهره وری و تحقق اهداف سازمان دارد و از طرفی تغییر آن بسیار سخت و زمان بر است (ایوانوا^{۱۱} و کوکینا، ۲۰۱۶). فرهنگ یکی از جنبه های اصلی محیط داخلی سازمان است که نقش قابل ملاحظه ای در موفقیت و یا شکست برنامه های سازمانی ایفا می کند. فرهنگ سازمانی به عنوان ابزار مهمی برای سازمان ها در جهت یکپارچه ساختن فرآیندهای درونی و همچنین انطباق با شرایط محیط بیرونی مورد توجه قرار گرفته است. در ادبیات مدیریت این موضوع پذیرفته است که فرهنگ سازمانی به عملکرد و پیامدهای مهمی هم در سطح سازمانی و هم در سطح فردی مرتبط است (قینا^{۱۱} و براتیانو، ۲۰۱۲). فرهنگ زیرساخت و شالوده بسیاری از مسائل مهم و بنیادین در سازمان به شمار می رود که در همه اجزای آن متجلی است (سلمانی و خدابخشی، ۱۳۹۲). اگرچه فرهنگ برای تحلیل، درک و پیش بینی رفتار سازمانی، نگرش کارکنان، اثربخشی رهبری و راهبردهای بقای سازمان ابزار مناسبی است لکن این مفهوم نه بخشی از یک معما بلکه خود معماست. مفهوم فرهنگ بیش از یک قرن است که محور مطالعات مردم شناسی و فرهنگ شناسی بوده و از زوایای مختلف در حوزه های علمی جامعه شناسی به آن توجه شده است؛ اما نوشته های اولیه در مورد فرهنگ و سازمان و نیز فرهنگ سازمانی از سال های آخر دهه ۱۹۶۰ و اوایل ۱۹۷۰ شکل یافته اند. از آنجا که دامنه مطالعه فرهنگ، گسترده و در بسیاری از رشته ها از قبیل روان شناسی، انسان شناسی و مدیریت موضوع مطالعه میباشد، هیچ تعریف استانداردی از فرهنگ وجود ندارد و هیچ مجموعه ابعاد فرهنگی جهان شمولی برای ارزیابی فرهنگ ها وجود ندارد و فرهنگ می تواند به شیوه های بسیار متفاوتی تعریف و ارزیابی گردد. حدود دویست و پنجاه تعریف مختلف از فرهنگ ارائه شده است. فرهنگ می تواند از منظر سیاسی، فلسفی، جامعه شناسی و دیگر دیدگاه های مختلف تعریف شود. فرهنگ برنامه های ذهنی مشترکی

است که اعضای یک گروه یا یک طبقه از مردم را از دیگری جدا می کند (هوفستد^{۱۲} و همکاران، ۲۰۱۰)؛ بنابراین فرهنگ سازمانی یک سازه اجتماعی است که مرتبط به محل، تاریخ، شرایط کاری و حوادث خاص هر سازمان است (بلیاس^{۱۳} و کاستیلوس، ۲۰۱۴).

سیستم اطلاعات حسابداری: قلمرو سنتی حسابداری که فرآیند ثبت، طبقه بندی، تلخیص و انعکاس عملیات تجاری بود، از دهه ۶۰ میلادی با تعاریف و بیانیه هایی که از جانب انجمن حسابداران آمریکا و از طریق بیانیه تئوری های بنیادی حسابداری که توسط انجمن مزبور انتشار یافت، وارد قلمرو نوین خود شد. بیانیه مزبور که در سال ۱۹۶۶ انتشار یافت تعریف زیر را از حسابداری به دست می دهد: حسابداری عبارت است از فرآیند شناسایی، اندازه گیری و ارائه اطلاعات اقتصادی به استفاده کنندگان جهت قضاوت و تصمیم گیریهای آگاهانه به اعتبار این تعریف، حسابداری رسماً به عنوان یک سیستم اطلاعاتی مطرح گردید و به واقع نیز بنابر مفاهیم ارائه شده از سیستم اطلاعاتی، سیستم حسابداری خود به عنوان یک سیستم، جزئی از کل سیستم مؤسسه بوده و اثرات متقابل عوامل محیطی از قبیل عوامل اقتصادی، سیاسی و اجتماعی را نیز در نظر می گیرد. حسابداری دارای تمامی ویژگیهای یک سیستم اطلاعاتی است. بدین معنی که دارای اجزاء و مؤلفه های به هم پیوسته است، با داده های ورودی تغذیه میشود، به پردازش داده ها می پردازد، هدفمند است و داده های پردازش شده را به صورت اطلاعات و گزارشهای سودمند در اختیار ستفاده کنندگان قرار می دهد (فخاریان، ۱۳۸۴). اطلاعات از طرفی به عنوان بازخور، مدیریت سازمان را از نتایج و عملکرد واحدها و زیرسیستم های مختلف آگاه می سازد و در اعمال کنترل فعالیتهای این واحدها، او را یاری میکند و از طرف دیگر، اطلاعات در ردیف منابع مهم سازمانی قرار دارد. همان طور که مدیریت منابع انسانی، مدیریت منابع مالی، مدیریت تولید و نظایر آن در یک سازمان اهمیت دارد، مدیریت منابع اطلاعاتی نیز، به دلیل اهمیت نقش آن در سازمان و پیشرفت های روز افزون تکنولوژی مربوطه، از اهمیت و گستردگی خاصی برخوردار است. اطلاعات (پردازش شده و پردازش نشده) خونی است که در رگهای سازمان جاری است و سیستم اطلاعاتی وسیله ای برای به جریان انداختن این خون در رگهای سازمان است (ذاکری، ۱۳۸۶).

عملکرد عملیاتی: بسیاری از محققان در مورد عملکرد سازمان فقط جنبه های مالی آن را در نظر می گیرند. در صورتی که نتایج غیرمالی آن مانند نتایج فرایندی، توسعه خدمات جدید، بهبود توانایی در جذب، آموزش و توسعه نیز از اهمیت زیادی برخوردار هستند (حسینی و همکاران، ۱۳۹۹)؛ به همین منظور توجه بر عملکرد عملیاتی در کنار عملکرد مالی از اهمیت بالایی برخوردار بوده است. پژوهش ها نشان می دهد که هزینه های برنامه از شاخص وفاداری بر تمرکز عملکرد عملیاتی تأثیر مستقیم قابل توجهی داشته است؛ در حقیقت عملکرد عملیاتی بر عملکرد مالی تأثیر مثبت می گذارد و در بهبود آن نقش دارد (ژانگ^{۱۴} و همکاران، ۲۰۱۵؛ هوو^{۱۵} و همکاران، ۲۰۱۸). به طور کلی عملکرد عملیاتی به عوامل تعیین کننده از جمله بهره وری، کیفیت، انعطاف پذیری غیره اشاره دارد (مینا^{۱۶}، ۲۰۱۴)؛ بنابراین برای ارزیابی اینکه آیا منبع سرمایه انسانی بر عملکرد تأثیر می گذارد یا خیر، از طریق این تعریف عملیاتی می توانیم مشخص کنیم که چگونه آموزش با کیفیت کارکنان به عنوان یک مزیت رقابتی کار می کند و تأثیر آن بر نتایج عملیاتی و مالی

به صورت جداگانه سنجش می شود. به عبارتی دیگر عملکرد عملیاتی شرکت به عنوان مقیاسی برای ایجاد ارزش شرکت شناخته می شود (بندیکسون^{۱۷} و چندلر، ۲۰۱۷).

مروری بر نتایج تجربی تحقیق در ایران و جهان:

سبحانی پور و همکاران (۱۴۰۰) به طراحی مدل مدیریت منابع انسانی اثربخش مبتنی بر فرهنگ سازمانی در بخش دولتی ایران پرداختند. داده های جمع آوری شده و نظر خبرگان از طریق دو ابزار پرسشنامه و مصاحبه تحلی شد و پس از شناسایی بسترهای قانونی موجود نسخه اجرایی مدیریت منابع انسانی اثربخش مبتنی بر فرهنگ سازمانی در بخش دولتی ایران تهیه و موانع اجرایی آن احصا شد. نیز، برای تقویت اثربخشی سازمانی در حیطه لایه های سه گانه فرهنگ های مختلف سازمانی، مدل دنیسون در حوزه استراتژی های متفاوت مدیریت منابع انسانی بررسی و چالش های آن در بخش دولتی ارائه شد.

خادمی و رسولی (۱۴۰۰) به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر قابلیت یادگیری سازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی تأثیرگذار است. همچنین، تسهیم دانش بر یادگیری سازمانی تأثیر می گذارد و در رابطه بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی نقش میانجی دارد؛ بنابراین، توجه به فرهنگ سازمانی و گسترش تسهیم دانش بین کارکنان می تواند به افزایش یادگیری سازمانی کمک کند.

علوی نیا (۱۳۹۹) به بررسی تأثیر اقدامات مدیریت کیفیت زنجیره تأمین بر عملکرد عملیاتی (مورد مطالعه: پتروشیمی آبادان) پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد اقدامات مدیریت کیفیت زنجیره تأمین بر عملکرد عملیاتی اثرگذار است.

ویل^{۱۸} و محمود (۲۰۲۱) به بررسی رابطه بین حسابداری مدیریتی راهبردی و حسابداری استراتژیک با توجه به نقش فرهنگ سازمانی و سیستم های اطلاعاتی پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد حسابداری مدیریتی راهبردی و استراتژیک با هم ارتباطی مثبت و معنادار دارند و مدیران می توانند در امر تصمیم گیری از آن استفاده نمایند به طوری که نقش فرهنگ سازمانی و سیستم های اطلاعاتی این رابطه را گسترده تر می سازد.

وان دانگ ها (۲۰۲۰) به بررسی نقش تعدیلی فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سیستم های اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی شرکت های کوچک و متوسط کشور چین پرداختند. نتایج آنها نشان می دهد که فرهنگ سازمانی از نظر چند شاخص مانند مشارکت، بی ثباتی، مأموریت و تطبیق پذیری بر رابطه بین سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی تأثیرگذار است و باعث رشد و بهبود کارایی آنها می گردد.

عطار^{۱۹} (۲۰۲۰) در پژوهشی، با عنوان فرهنگ سازمانی، اشتراک گذاری دانش و سرمایه فکری: جهت گیری برای تحقیقات آینده، نتیجه گرفت که فرهنگ سازمانی بر اعتماد به نفس کارمندان، پشتیبانی مدیریتی از فناوری اطلاعات و سبک های ارتباطی اتخاذ شده از سوی سازمان تأثیر می گذارد و جنبه های فرهنگ سازمانی تأثیر مثبتی بر محیط تبادل دانش سازمان دارد.

فرضیه های پژوهش بر اساس پژوهش وان دانگ ها (۲۰۲۰)، به صورت ذیل تدوین می گردد:

فرضیه اصلی: به نظر می رسد، فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی شرکت های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه نقش تعدیلی موثری دارد.

فرضیه فرعی اول: به نظر می رسد، مشارکت فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی شرکت های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه نقش تعدیلی موثری دارد.

فرضیه فرعی دوم: به نظر می رسد، بی ثباتی فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی شرکت های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه نقش تعدیلی موثری دارد.

فرضیه فرعی سوم: به نظر می رسد، مأموریت فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی شرکت های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه نقش تعدیلی موثری دارد.

فرضیه فرعی چهارم: به نظر می رسد، تطبیق پذیری فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی شرکت های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه نقش تعدیلی موثری دارد.

روش تحقیق:

با توجه به موضوع پژوهش و با استفاده از روش استفاده شده در مقاله بیس وان دانگ ها (۲۰۲۰)، از روش توصیفی-پیمایشی استفاده می شود. این پژوهش از لحاظ هدف، تحقیق کاربردی، استنباطی، استدلالی استقرایی و جزء تئوری های اثباتی می باشد. با توجه به هدف اصلی این تحقیق که بدنبال بررسی نقش تعدیلی فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سیستم های اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی شرکت های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه می باشد، از روش تحقیق همبستگی استفاده می شود.

جامعه آماری مربوط به شرکت های فعال در منطقه ویژه عسلویه و به روش مقطعی ۱۴۰۰ می باشد، نمونه آماری از بین مدیران، کارکنان، کارشناسان، حسابداران شرکت با توجه به جدول مورگان انتخاب می شود. افراد منتخب از جامعه آماری باید حداقل ۳ سال در شرکت فعالیت داشته باشند.

نمونه گیری

چنانچه گفته شد تعداد اعضای جامعه آماری شرکت های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه می باشند؛ بنابراین، افراد در دسترس این پژوهش با استفاده از جدول مورگان انتخاب شدند؛ که تعداد آنها به ۱۶۲ نفر می رسد.

روش اندازه گیری متغیرهای پژوهش:

متغیر وابسته:

عملکرد عملیاتی شرکت های کوچک و متوسط: متعلق به میزان نمره ای است که از پرسشنامه محقق ساخته، بدست می آید (وان دانگ ها، ۲۰۲۰).

متغیر مستقل:

سیستم اطلاعات حسابداری: متعلق به میزان نمره ای است که از پرسشنامه محقق ساخته، بدست می آید (وان دانگ ها، ۲۰۲۰).

متغیر تعدیلی:

فرهنگ سازمانی: متعلق به میزان نمره ای است که از پرسشنامه محقق ساخته، بدست می آید (وان دانگ ها، ۲۰۲۰).

روایی و پایایی ابزار سنجش: در پژوهش حاضر به دلیل استاندارد بودن پرسشنامه‌های بکار گرفته شده روایی آنها به طور طبیعی مورد تأیید قرار می‌گیرد. اظهار نظر و تأیید استاد راهنما و چند تن از متخصصان دیگر مربوط به رشته‌های آمار و اقتصاد نیز اخذ گردید. برای برآورد پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج آن برای فرضیه تحقیق آورده شده است. از آنجایی که مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از متغیرهای تحقیق بالای ۰/۷۰ است، لذا چنین می‌توان اذعان داشت که هر یک از متغیرها و در نهایت ابزار پرسشنامه از پایایی بالایی برخوردار است.

جدول ۱- آزمون آلفای کرونباخ برای گویه‌ها

مقدار آلفا	گویه‌ها
۰/۸۸	فرهنگ سازمانی
۰/۸۸	سیستم‌های اطلاعات حسابداری
۰/۸۸	عملکرد عملیاتی شرکت‌های کوچک و متوسط

یافته‌های پژوهش:

ویژگی‌های جنسیت، سن، تحصیلات افراد در دسترس نمونه آماری مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جدول ۲- توزیع فراوانی نمونه آماری

جنسیت	فراوانی درصد	دامنه سنی	فراوانی درصد	سطح تحصیلات	فراوانی درصد
آقا	۱۱۲	کمتر از ۳۰	۵	فوق دیپلم	۳۴
خانم	۵۰	۳۱ تا ۴۰ سال	۳۰	لیسانس	۳۰
		۴۱ تا ۵۰ سال	۵۵	فوق لیسانس	۶۳
		۵۱ تا ۶۰ سال	۴۲	دکتری	۳۵
		بیش از ۶۱ سال	۳۰		
کل	۱۶۲	کل	۱۶۲	کل	۱۶۲
	٪۱۰۰		٪۱۰۰		٪۱۰۰

بر اساس جدول بالا ۷۰ درصد از افراد نمونه را آقایان تشکیل می‌دهند. این رقم در خصوص خانم‌ها به ۳۰ درصد کاهش یافته است.

همچنین مشاهده می شود، ۳ درصد از افراد نمونه آماری کمتر از ۳۰ سال، ۱۹ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۳۴ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال، ۲۵ درصد بین ۵۱ تا ۶۰ سال، ۱۹ درصد بیشتر از ۶۰ سال می باشد. در خصوص سطح تحصیلات نیز، ۲۱ درصد افراد فوق دیپلم، ۱۸ درصد لیسانس، ۳۹ درصد فوق لیسانس، ۲۲ درصد دکتری را تشکیل داده اند.

بررسی سوالات مربوط به هر یک از فرضیه ها

جدول ۳- میانگین و انحراف گویه های مربوط به فرضیه فرعی اول

متغیرها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
گویه های مربوط به فرضیه فرعی اول	۳/۲۵	۵/۰۰	۴/۲۷	۰/۳۷

طبق نتایج حاصله، نمرات گویه ها بین ۳/۲۵ و ۵/۰۰ می باشد که با میانگین ۴/۲۷ و انحراف معیار توزیع ۰/۳۷ برآورد شده است.

جدول ۴- میانگین و انحراف استاندارد فرضیه فرعی دوم

متغیرها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
گویه های فرضیه فرعی دوم	۳/۵	۵/۰۰	۴/۳۰	۰/۳۰

طبق نتایج حاصله، نمرات گویه ها بین ۳/۵ و ۵/۰۰ می باشد که با میانگین ۴/۳۰ و انحراف معیار توزیع ۰/۳۰ برآورد شده است.

جدول ۵- میانگین و انحراف استاندارد فرضیه فرعی سوم

متغیرها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
گویه های فرضیه فرعی سوم	۳/۳۳	۵/۰۰	۴/۲۴	۰/۳۲

طبق نتایج حاصله، نمرات گویه ها بین ۳/۳۳ و ۵/۰۰ می باشد که با میانگین ۴/۲۴ و انحراف معیار توزیع ۰/۳۲ برآورد شده است.

جدول ۶- میانگین و انحراف استاندارد فرضیه فرعی چهارم

متغیرها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
گویه های فرضیه فرعی چهارم	۳/۱۵	۴/۹۵	۴/۱۰	۰/۳۴

طبق نتایج حاصله، نمرات گویه ها بین ۳/۱۵ و ۴/۹۵ می باشد که با میانگین ۴/۱۰ و انحراف معیار توزیع ۰/۳۴ برآورد شده است.

جدول ۷- میانگین و انحراف استاندارد فرضیه اصلی

متغیرها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
گویه های فرضیه اصلی	۳/۲۵	۵/۰۰	۴/۲۳	۰/۳۷

طبق نتایج حاصله، نمرات گویه ها بین ۳/۲۵ و ۵/۰۰ می باشد که با میانگین ۴/۲۳ و انحراف معیار توزیع ۰/۳۷ برآورد شده است.

آزمون نرمال بودن اسمیرنوف و ضریب آلفای کروباخ

در جدول ذیل نتایج حاصل از آزمون نرمال بودن کولموگروف-اسمیرنوف خلاصه شده است

جدول ۸- نتایج برازش مدل رگرسیونی

گویه ها	ضریب بدست آمده	معنی داری	نتیجه
گویه های مربوط به فرضیه فرعی اول	۰/۱۳	۰/۲۹	تایید نرمال بودن توزیع آماری
گویه های مربوط به فرضیه فرعی دوم	۰/۱۵	۰/۲۲	تایید نرمال بودن توزیع آماری
گویه های مربوط به فرضیه فرعی سوم	۰/۱۲	۰/۲۸	تایید نرمال بودن توزیع آماری
گویه های مربوط به فرضیه فرعی چهارم	۰/۰۴	۰/۶۴	تایید نرمال بودن توزیع آماری
گویه های مربوط به فرضیه اصلی	۰/۱۳	۰/۳۲	تایید نرمال بودن توزیع آماری

با توجه به نتیجه بدست آمده نرمال بودن توزیع همه گویه ها مورد تایید می باشد.

جدول ۹- نتایج برازش مدل رگرسیونی

مؤلفه	تعداد سوالات	آلفای کروباخ
نقش تعدیلی فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی	۸	۰/۸۸
نقش تعدیلی مشارکت فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی	۶	۰/۸۸
نقش تعدیلی بی ثباتی فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی	۶	۰/۸۸
نقش تعدیلی مأموریت فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی	۶	۰/۸۸
نقش تعدیلی تطبیق پذیری فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی	۶	۰/۸۸

آزمون تی تک نمونه ای

جدول ۱۰- آزمون تی تک نمونه ای برای فرضیه های پژوهش

نتیجه	سطح معنی داری	آماره تی بدست آمده	فرضیه مورد نظر
تایید فرضیه اول	۰/۰۰۰	۳۸/۷۳	گویه های مربوط به فرضیه فرعی اول
تایید فرضیه دوم	۰/۰۰۰	۵۰/۵۱	گویه های مربوط به فرضیه فرعی دوم
تایید فرضیه سوم	۰/۰۰۰	۴۴/۹۸	گویه های مربوط به فرضیه فرعی سوم
تایید فرضیه چهارم	۰/۰۰۰	۳۵/۳۱	گویه های مربوط به فرضیه فرعی چهارم
تایید فرضیه اصلی	۰/۰۰۰	۴۰/۵۲	گویه های مربوط به فرضیه اصلی

تحلیل رگرسیونی

با توجه به توضیحات داده شده در فصل سوم رگرسیون ذیل تخمین زده میشود:

$$Y = \beta + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + \beta_4.X_4 + \varepsilon$$

جدول ۱۱- معرفی متغیرهای مدل رگرسیونی

نوع متغیر	نماد	متغیر
وابسته	Y	سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی
مستقل	X ₁	مشارکت فرهنگ سازمانی
مستقل	X ₂	بی ثباتی فرهنگ سازمانی
مستقل	X ₃	مأموریت فرهنگ سازمانی
مستقل	X ₄	تطبیق پذیری فرهنگ سازمانی

جدول ۱۲- نتایج برازش مدل رگرسیونی

متغیر پاسخ: سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی			
سطح معناداری	آماره آزمون تی	ضرایب رگرسیونی	متغیرهای مستقل
۰/۰۰۰	۲/۹۶	۰/۲۷	ثابت معادله (α)
۰/۰۰۰	۱۱/۴۴	۰/۲۱	مشارکت فرهنگ سازمانی
۰/۰۰۰	۴/۲۸	۰/۱۲	بی ثباتی فرهنگ سازمانی
۰/۰۰۰	۱۲/۵۵	۰/۲۹	مأموریت فرهنگ سازمانی
۰/۰۰۰	۱۳/۳۳	۰/۳۰	تطبیق پذیری فرهنگ سازمانی

آماره آزمون اف = ۴۵۹/۷۳ = سطح معناداری = ۰/۰۰۰
ضریب تعیین = ۰/۹۰ = آماره دوربین واتسون = ۱/۶۲

طبق جدول فوق که نقش تعدیلی فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی شرکت های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه مورد بررسی قرار گرفت؛ با توجه به آماره دوربین واتسون و سطح معناداری دو شرط لازم برای تایید فرضیه فوق برقرار است چراکه می بایست آماره دوربین واتسون بین ۱/۵ و ۲/۵ و سطح معناداری نیز صفر باشد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی شرکت های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه نقش تعدیلی موثری دارد؛ بنابراین، فرهنگ سازمانی می تواند بر رابطه بین سیستم های اطلاعاتی و عملکرد عملیاتی موثر واقع شود؛ به طوری که مدیران شرکت ها می توانند با توجه به این شاخص ها، به رعایت استفاده از سیستم های اطلاعاتی و افشای آن پردازند تا بتوانند میزان عملکرد مالی و عملیاتی خود را تقویت نمایند و در ایجاد سرمایه گذاری، تعیین استراتژی ها و سودآوری شرکتها نقش موثری داشته باشند. با پژوهش وان دانگ ها (۲۰۲۰)، عطار (۲۰۲۰)، سبحانی پور و همکاران (۱۴۰۰)، هم راستا می باشد.

طبق تحلیل فرضیه فرعی اول، مشخص شد که مشارکت فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی شرکت های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه نقش تعدیلی موثری دارد. با توجه به تحلیل رگرسیونی مشخص شد که مشارکت فرهنگ سازمانی با ضریب تعیین ۹۰ درصد و طبق آماره t به میزان ۱۱/۴۴ بر رابطه بین سیستم های اطلاعاتی حسابداری و عملکرد عملیاتی تأثیرگذار است. پس می توان گفت مشارکت فرهنگ سازمانی در شرکت ها می تواند بر سیستم اطلاعاتی و افشای آن موثر واقع شود تا عملکرد عملیاتی بهتری در زمینه حسابداری داشته باشد. با پژوهش ویل و محمود (۲۰۲۱)، عطار (۲۰۲۰)، وان دانگ ها و همکاران (۲۰۲۰)، مهدی زاده رستم و بادپا (۱۳۹۹)، هم راستا می باشد.

طبق تحلیل فرضیه فرعی دوم، مشخص شد که بی ثباتی فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی شرکت های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه نقش تعدیلی موثری دارد. با توجه به تحلیل رگرسیونی مشخص شد که بی ثباتی فرهنگ سازمانی با ضریب تعیین ۹۰ درصد و طبق آماره t به میزان ۴/۲۸ بر رابطه بین سیستم های اطلاعاتی حسابداری و عملکرد عملیاتی تأثیرگذار است. پس می توان گفت بی ثباتی فرهنگ سازمانی در شرکت ها می تواند بر سیستم اطلاعاتی و افشای آن موثر واقع شود تا عملکرد عملیاتی بهتری در زمینه حسابداری داشته باشد اما میزان بی ثباتی فرهنگ سازمانی بر متغیر وابسته نسبت به دیگر شاخص ها اثر کمتری دارد. با پژوهش ویل و محمود (۲۰۲۱)، وان دانگ ها (۲۰۲۰)، فراتاسان (۲۰۲۰)، خادمی و رسولی (۱۴۰۰)، هم راستا می باشد.

طبق تحلیل فرضیه فرعی سوم، مشخص شد که مأموریت فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی شرکت های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه نقش تعدیلی موثری دارد. با توجه به تحلیل رگرسیونی مشخص شد که مأموریت فرهنگ سازمانی با ضریب تعیین ۹۰ درصد و طبق آماره t به میزان ۱۲/۵۵ بر رابطه بین سیستم های اطلاعاتی حسابداری و عملکرد عملیاتی تأثیرگذار است. پس می توان گفت مأموریت فرهنگ سازمانی در شرکت ها می تواند بر سیستم اطلاعاتی و افشای آن موثر واقع شود تا عملکرد عملیاتی بهتری در فرایند حسابداری داشته باشد؛ اما میزان مأموریت فرهنگ سازمانی بر متغیر وابسته نسبت به مشارکت و بی ثباتی فرهنگ سازمانی نقش

بیشتری دارد. با پژوهش ویل و محمود (۲۰۲۱)، وان دانگ ها (۲۰۲۰)، هانگ و همکاران (۲۰۱۹)، علوی نیا (۱۳۹۹)، هم راستا می باشد.

طبق تحلیل فرضیه فرعی چهارم، مشخص شد که تطبیق پذیری فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی شرکت های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه نقش تعدیلی موثری دارد. با توجه به تحلیل رگرسیونی مشخص شد که تطبیق پذیری فرهنگ سازمانی با ضریب تعیین ۹۰ درصد و طبق آماره t به میزان ۱۳/۳۳ بر رابطه بین سیستم های اطلاعاتی حسابداری و عملکرد عملیاتی تأثیرگذار است. پس میتوان گفت تطبیق پذیری فرهنگ سازمانی در شرکتهای می تواند بر سیستم اطلاعاتی و افشای آن موثر واقع شود تا عملکرد عملیاتی بهتری در فرایند حسابداری داشته باشد؛ اما میزان تطبیق پذیری فرهنگ سازمانی بر متغیر وابسته نسبت به سایر شاخص ها نقش بیشتری دارد. با پژوهش ویل و محمود (۲۰۲۱)، وان دانگ ها (۲۰۲۰)، قاسمی و همکاران (۲۰۱۹)، نخعی (۱۳۹۹)، هم راستا می باشد.

بر اساس نتایج بدست آمده از فرضیه های پژوهش، این تحقیق مشخص نمود که فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سیستم های اطلاعاتی و عملکرد عملیاتی شرکت های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه نقش تعدیلی موثری ایجاد می کند. همچنین، با توجه به فرضیه های ویژه پژوهش که شاخص های فرهنگ سازمانی (نظیر مشارکت، بی ثباتی، مأموریت و تطبیق پذیری) را بر رابطه بین سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی مورد سنجش قرار داده است و مشخص شد که در این تأثیرگذاری میزان تطبیق پذیری فرهنگ سازمانی نسبت به بقیه شاخص ها بیشتر و به ترتیب مأموریت، مشارکت و در نهایت بی ثباتی بر سیستم های اطلاعاتی و عملکرد عملیاتی شرکت ها موثر می باشند؛ بنابراین این مسئله باعث می شود که مدیران و مالکان این شرکت ها، به این شاخص های فرهنگ سازمانی توجه بیشتری نمایند. به عبارتی دیگر با رعایت و بکارگیری نکات مربوط به فرهنگ سازمانی و سیستم های اطلاعاتی می تواند باعث افزایش و ایجاد افشای مناسب اطلاعات شوند و از طرفی عملکرد عملیاتی شرکت ها را تحت تأثیر قرار دهند به نوعی به نفع شرکت ها و فعالیت های اقتصادی کشور نیز می باشد، همچنین فعالیت ها و اهداف شرکت ها را در مسیر دستیابی به بازدهی بیشتر، استفاده از تصمیم گیری ها در فرایند عملکرد مالی و عملیاتی بهتر یاری رسانند. لذا مدیران شرکت ها باید به کاربرد فرهنگ سازمانی، شاخص های مربوط به آن و سیستم اطلاعاتی حسابداری و شفاف سازی آن پردازند تا بدینوسیله در فرایند حسابداری و ثبت های مربوط به آن موثر واقع شوند و در نهایت منجر به رشد عملکرد عملیاتی شرکت گردند. با توجه به تحلیل صورت گرفته مشخص شد که شاخص های فرهنگ سازمانی در این رابطه اثر بیشتری نسبت به سیستم های اطلاعاتی ایجاد می کند که می تواند باعث بهبود عملکرد شود. شرکت های منطقه ویژه عسلویه در استان بوشهر می توانند با شناخت از این شاخص ها و بکارگیری آنها، باعث ایجاد و افزایش عملکرد عملیاتی شرکت ها شوند و در نتیجه باعث رشد کارایی و اثربخشی شرکت شوند؛ بنابراین استفاده و توجه به فرهنگ سازمانی و سیستم های اطلاعاتی می تواند علاوه بر ایجاد اثرگذاری در عملکرد عملیاتی شرکت، تصمیم گیری های مدیران، سرمایه گذاران و سهامداران، مدیریت هزینه مالیاتی، هزینه یابی، رشد و رونق اقتصادی، کیفیت محصولات و ارائه خدمات و بهبود گزارشگری مالی نیز مناسب و مورد توجه قرار گیرد به طوری که باعث جذب سرمایه گذاری در شرکت ها شود. نتایج این پژوهش می تواند برای مدیران و مالکان، سرمایه گذاران، سهامداران، کارشناسان مالی و دیگر شرکت های مشابه مفید باشد؛ از این رو این پژوهش، یک پژوهش کاربردی است.

طبق فرضیه اصلی پژوهش پیشنهاد می شود مدیران شرکت ها، فعالیت های خود را با توجه به فرهنگ سازمانی و سیستم های اطلاعاتی انجام دهند و با شفاف سازی اطلاعات بتوانند عملکرد عملیاتی شرکت را بهبود بخشند. مدیران شرکت ها می توانند جهت بهبود عملکرد عملیاتی شرکت، الگوهای را تدوین نمایند که از متغیرها و شاخص های فوق تشکیل شده باشد تا در فرایند حسابداری خود از آن بهره ببرند. شرکت های منطقه ویژه عسلویه باید بتوانند علاوه بر بهبود عملکرد عملیاتی و مالی، در فعالیت های اقتصادی از فرهنگ سازمانی و سیستم های اطلاعاتی استفاده نمایند تا شرکت ها به وجود این دو شاخص عادت نمایند و از فواید آن بهره مند گردند؛ همچنین جهت تصمیم گیری های مدیریتی از نقش فرهنگ سازمانی باخبر شوند و با اثرگذاری آن در ایجاد رابطه بین سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی تشویق نمایند.

طبق فرضیه فرعی اول می توان به مدیران شرکت ها پیشنهاد نمود مشارکت فرهنگ سازمانی را در رابطه بین سیستم اطلاعاتی حسابداری و عملکرد مدیریتی به کار برند. وجود مشارکت فرهنگ سازمانی می تواند به نیروی فعال در شرکت آموزش دهد تا فرایند سازمانی و حسابداری را به نحو بهتری ثبت نمایند. مدیران شرکت هایی که از مشارکت فرهنگ سازمانی استفاده می کنند در تصمیم گیری های مدیریتی موفق تر ظاهر می شوند؛ پس می بایست رعایت این شاخص را به صورت چارت و یا استراتژی هایی طراحی نمایند تا کارکنان را با کاربرد آن تشویق نمایند. مشارکت فرهنگ سازمانی و سیستم اطلاعاتی نیز می تواند به فرایند عملیاتی سازمان کمک نماید؛ پس می بایست نکاتی در این خصوص تهیه نمود و در بخش مالی شرکت ها قرار داد تا مدیران مالی به آن توجه نمایند.

طبق فرضیه فرعی دوم می توان به مدیران شرکت ها پیشنهاد نمود به نقش بی ثباتی فرهنگ سازمانی نیز در رابطه بین سیستم اطلاعاتی حسابداری و عملکرد عملیاتی توجه نمایند. وجود سیستم های اطلاعاتی و شفاف سازی اطلاعات می تواند به فرایند حسابداری کمک نماید به طوری که با ثبت اطلاعات دقیق و به موقع در تصمیم گیری های مدیریتی و اعتماد سرمایه گذاران تلاش نمود. پس می بایست نیروی فعال در سازمان به کاربرد سیستم های اطلاعاتی و بی ثباتی فرهنگ سازمانی بپردازند و باعث شوند به آنها آموزش دهند تا از فواید و مزیت های شفاف سازی اطلاعات و سیستم های اطلاعاتی حسابداری آشنا شوند. سیستم های اطلاعاتی می تواند منجر به بهبود عملکرد فعالیت های عملیاتی و تصمیم گیری های مدیریتی شود به طوری که این مسئله باعث رشد فعالیت های اقتصادی نیز می شود.

طبق فرضیه فرعی سوم می توان به مدیران شرکت ها پیشنهاد نمود به نقش مأموریت فرهنگ سازمانی نیز در رابطه بین سیستم اطلاعاتی حسابداری و عملکرد عملیاتی توجه نمایند. در واقع، وجود مأموریت فرهنگ سازمانی می تواند به مدیران میانی و عملیاتی کمک نماید تا با استفاده از آن بتوانند مسیر صحیح فرایند حسابداری را انتخاب نمایند و با توجه به شفاف سازی اطلاعات که خود رعایت سیستم اطلاعاتی حسابداری را به همراه دارد، موجب بهبود عملکرد عملیاتی و در نتیجه رشد شرکت شوند. مدیران می توانند در راستای تحقق اهداف سازمانی، استراتژی هایی را در این خصوص تهیه و در اختیار افراد فعال در شرکتها نمایند و باعث بهبود تصمیمات سرمایه گذاری شرکت شوند.

طبق فرضیه فرعی چهارم می توان به مدیران شرکت ها پیشنهاد نمود به نقش تطبیق پذیری فرهنگ سازمانی نیز در رابطه بین سیستم اطلاعاتی حسابداری و عملکرد عملیاتی توجه نمایند. در واقع، تطبیق پذیری فرهنگ سازمانی باعث می شود تا هر شرکتی طبق دیدگاه و هدف خود، فرهنگی را اتخاذ نماید که برای اجرای سیستم های اطلاعاتی و عملکرد عملیاتی مفید واقع شود. از این رو، می توان با تطبیق پذیری فرهنگ سازمانی و اجرای آن، در تصمیمات سرمایه گذاری

و فرایندهای حسابداری، باعث جذب سرمایه گذاران و اعتماد آنها شد. با بهبود عملکرد عملیاتی می تواند به رشد اقتصادی شرکت ها و کارایی آن نیز کمک نمود.

با توجه به نتایج پژوهش می توان برای پژوهشگران آتی پیشنهاد نمود:

- پیشنهاد می شود به بررسی نقش تعدیلی فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی شرکت با توجه به تورم و تغییرات متغیرهای کلان اقتصادی پرداخته شود.
- پیشنهاد می شود به بررسی نقش تعدیلی فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی شرکت براساس موقعیت استراتژی های مالی، رقابتی و سازمانی پرداخته شود.
- پیشنهاد می شود به بررسی نقش تعدیلی فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی شرکت در تصمیم گیری های استراتژیکی سازمان با توجه به معادلات ساختاری پرداخته شود.
- پیشنهاد می شود به بررسی نقش تعدیلی فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی شرکت در نوآوری، کیفیت فراگیر و تغییرات سازمانی پردازند.

یادداشت ها:

1. Exploratory factor analysis
2. Confirmatory factor analysis
3. Structural equation modeling
4. Kwarteng
5. Van Dung Ha
6. Indeje
7. Caulkin
8. Hope
9. Carlos
10. Ivanova
11. Ghinea
12. Hofstede
13. Belias
14. Zhang
15. Hua
16. Minna
17. Bendickson
18. Wael
19. Attar

منابع و مأخذ

- تقی زاده، زهرا (۱۳۹۵). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و کاربرد روش های حسابداری مدیریت در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۴(۴)، ۱۰۶۷-۱۰۸۹.
- حاجیها، زهره و تقی زاده، زهرا (۱۳۹۵). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و میزان اعمال روشهای حسابداری مدیریت در شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۴(۴)، ۱۰۶۷-۱۰۸۹.

حسینی، سیدصمد، نیکخواه، یونس، کرمی، اژدر (۱۳۹۹). تأثیر توسعه سرمایه انسانی بر عملکرد مالی کسب و کارهای کوچک و متوسط از طریق عملکرد نوآوری و عملیاتی، *دوفصلنامه جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه*، ۹(۱)، ۹۳-۱۱۴.

خادمی، یوسف و رسولی، اسحق (۱۴۰۰). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر قابلیت یادگیری سازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل، *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۹(۱)، ۱۵۳-۱۷۴.

ذاکری، بتول (۱۳۸۶). روش‌های ساخت یافته تجزیه و تحلیل و طراحی سیستمهای اطلاعاتی، *تهران، سازمان مدیریت صنعتی، چاپ دهم*.

سبحانی پور، سیدمحمدرضا، زارعی متین، حسن، سیدمهدی الوانی، جندقی، غلامرضا (۱۴۰۰). طراحی مدل مدیریت منابع انسانی اثربخش مبتنی بر فرهنگ سازمانی در بخش دولتی ایران، *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۹(۱)، ۲۵-۴۶.

سلمانی، داود و خدابخشی، محمد (۱۳۹۲). تبیین رابطه مؤلفه‌های فرهنگی و کیفیت نگهداری اموال در سازمان، *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۵(۳)، ۶۳-۸۲.

فخاریان، ابوالقاسم (۱۳۸۴). کارکرد مدیریت و سیستمهای اطلاعاتی حسابداری، *ماهنامه تدبیر، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی کشور*، ۵۸.

عرب مازاریزدی، محمد و خسروی، یاور (۱۳۸۶). ارزیابی خطر ناشی از تهدیدهای کنترل داخلی در سیستمهای اطلاعاتی حسابداری مبتنی بر رایانه، *مجله سیستم‌های اطلاعاتی و فن‌آوری*، ۲۱، ۱۷۶.

علوی نیا، سیدمصطفی (۱۳۹۹). بررسی تأثیر اقدامات مدیریت کیفیت زنجیره تأمین بر عملکرد عملیاتی (مورد مطالعه: پتروشیمی آبادان)، *فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، ۴(۳۵)، ۱۵۴-۱۶۱.

Attar, M. M. (2020). "Organizational Culture, Knowledge Sharing, and Intellectual Capital: Directions for Future Research", *International Journal of Business and Economics Research*, 9(1), pp. 11-20. doi: 10.11648/j.ijber.20200901.12.

Belias, D., & Koustelios, A. (2014). The impact of leadership and change management strategy on organizational culture. *European scientific Journal*, (10)7, 457-470.

Bendickson, J. S., & Chandler, T. D. (2017). Operational performance: The mediator between human capital developmental programs and financial performance. *Journal of Business Research*, 94, 162-171.

Carlos Yoshikuni, Adilson., Luiz Albertin, Alberto. (2018), "Effects of Strategic Information Systems on Competitive Strategy and Performance", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 67, Issue. 9, PP.2018- 2045.

Caulkin, S. (2003). An end to the numbers game. *The Guardian*. Retrieved August 30, 2019, from <https://www.theguardian.com/business/2003/apr/13/theobserver.observerbusiness8>

Ghinea, V.M., & Bratianu, C. (2012). Organization Culture modeling. *Management & Marketing challenges for the Knowledge Society*, (7)2, 257-276.

Hofstede, G. (2001). *Cultures consequences: Comparing values, behaviors, Institutions, and Organizations across nations*. SAGE.

Hope, J., & Fraser, R. (2003). *Beyond Budgeting*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

- Hua, N., Wei, W., DeFranco, A. L., & Wang, D. (2018). Do loyalty programs really matter for hotel operational and financial performance? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(5), 2195-2213.
- Indeje, W. G., & Zheng, Q. (2010). Organizational Culture and Information Systems Implementation: A Structuration Theory Perspective. *All Sprouts Content*, 349. Retrieved August 28, 2019,
- Ivanova, M., & Kokina, I. (2016). The analysis of organizational culture values in public sectors in latvia. *Review of Innovation and Competitiveness*, 2(4), 19-36.
- Kwarteng, A., & Aveh, F. (2018). Empirical examination of organizational culture on accounting information system and corporate performance: Evidence from a developing country perspective. *Meditari Accountancy Research*, 26(4), 675-698.
- Minna, S. (2014). Innovation capability for SME success: perspectives of financial and operational performance. *Journal of Advances in Management Research*, 11(2), 163-175.
- Van Dung Ha. (2020). the impacts of organizational culture on the accounting information system and the operational performance of small and medium-sized enterprises in Ho Chi Minh City. *Journal of Asian Finance, Economics and Business* Vol 7 No 2 (2020) 301-308
- Wael. H. Mahmoud. A. (2021). Management accountants and strategic management accounting: The role of organizational culture and information systems. *Management Accounting Research* 50 (2021) 100725.
- Zhang, J. J., Lawrence, B., & Anderson, C. K. (2015). An agency perspective on service triads: Linking operational and financial performance. *Journal of Operations Management*, 35, 56-66.

An Investigating the Modifying Role of Organizational Culture on the Relationship between Accounting Information Systems and Operating Performance of Small and Medium Enterprises (Case Study: Assaluyeh Special Zone Companies)

Mashaallah Setoudeh*¹

Date of Receipt: 2021/06/24 Date of Issue: 2021/07/18

Abstract

Company managers are trying to be able to strengthen accounting information systems according to the organizational culture and have a better role in the company's performance by making its information transparent; In this regard, it is effective that Van Dongs has dealt with this issue in 2020, and therefore, the researcher tries to test his issue and hypotheses in Iran; Therefore, the purpose of this article is to determine and investigate the moderating role of organizational culture on the relationship between accounting information system and operational performance of small and medium enterprises in Assaluyeh Special Zone. Research data were collected cross-sectionally in 2021 through a questionnaire. Organizational culture, accounting information systems and operational performance are the variables of this research. The statistical sample is selected according to Morgan table number 162 including managers, employees, accounting experts and financial specialists in these companies. The research method is descriptive-survey and is applied by SPSS software version 20 and data validity and reliability using Smirnov normality test and one-sample t-test. Findings The research shows that organizational culture has a moderating role on the relationship between accounting information system and operational performance of small and medium enterprises in Assaluyeh Special Zone. Therefore, the use of organizational culture indicators such as participation, instability, mission and adaptability can be useful in creating innovations, technologies and emerging technologies, in addition to influencing the relationship between the accounting information system and the operational performance of small and medium enterprises. Facilitate the registration of accounting information.

Keywords

Accounting information system, organizational culture, operational performance, participation, adaptability, instability, mission.

1. Student of Financial Management, Islamic Azad University, Lamerd Branch, Iran (Corresponding Author: setoudehm5@gmail.com)