

عنوان مقاله: رابطه فرهنگ سازمانی و عملکرد مالی در شرکت‌های تابعه وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات بر اساس مدل دنیسون

سیدمحمد زاهدی^۱ - مریم نیک‌اندیش^۲

دریافت: ۹۰/۲/۱۴

پذیرش: ۹۰/۸/۲۲

مقاله برای اصلاح به مدت ۵ ماه و ۹ روز نزد پدیدآوران بوده است.

چکیده:

این پژوهش در پی تبیین رابطه ویژگی‌های فرهنگ سازمانی با عملکرد مالی سازمان در سطح شرکت‌های تابعه وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات است. برای سنجش فرهنگ از پرسشنامه سنجش فرهنگ سازمانی دنیسون و برای سنجش عملکرد مالی سازمان از چهار شاخص بازده دارایی، بازده حقوق صاحبان سهام، بازده فروش و نسبت هزینه‌های عملیاتی به درآمدهای عملیاتی با استفاده از داده‌های موجود در صورت‌های مالی آن شرکت‌ها استفاده شد. رابطه ویژگی‌های فرهنگ سازمانی شامل درگیر شدن در کار، رسالت، انطباق‌پذیری و سازگاری با شاخص‌های یاد شده عملکرد مالی شرکت‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که بین تک‌تک متغیرهای ویژگی‌های فرهنگ با سه شاخص بازده دارایی، بازده حقوق صاحبان سهام و بازده فروش، رابطه معنی‌دار مثبت، و بین تک‌تک آنها با شاخص نسبت هزینه‌های عملیاتی به درآمدهای عملیاتی رابطه معنی‌دار منفی وجود دارد. این یافته به مفهوم وجود رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد مالی است.

کلیدواژه‌ها: فرهنگ سازمانی، درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری، عملکرد مالی سازمان.

۱. استادیار مرکز آموزش مدیریت دولتی
smzahedi@yahoo.com
۲. کارشناس مالی شرکت ارتباطات زیرساخت
nikandish.maryam@gmail.com

رابطه فرهنگ سازمانی و عملکرد مالی در شرکت‌های تابعه وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات بر اساس مدل دنیسون

مقدمه

تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمان موضوعی است که در چند دهه اخیر بسیار مورد توجه واقع شده است. به نظر Saffold (1988) فرهنگ سازمانی در صورتی عملکرد سازمان را تقویت می‌کند که قوی بوده و دارای خصوصیات یا صفات ویژه، ارزش‌های خاص، باورها و الگوهای مشترک رفتاری باشد. Deal & Kennedy (1982) فرهنگ سازمانی قوی و منسجم که همه اعضا به طور وسیعی در دارا بودن آن اشتراک دارند را نیروی پیش‌برنده موفقیت‌های مدام شرکت‌های آمریکایی دانسته‌اند. علی‌رغم چنین ادعایی پژوهش‌های اندکی این موضوع را با دقت‌های لازم و به طور کمی بررسی کرده‌اند (میرسپاسی و زاهدی، ۱۳۸۱).

از منظر مبانی شناخت‌شناسی، موضوع «ارتباط فرهنگ سازمانی و عملکرد سازمان» از نظر پارادایم‌ها، در پارادایم کارکردگرایی (Parker, 2000)، از بین دیدگاه‌ها، در دیدگاه فرهنگ سازمانی (Drenth et al., 1998)، از نظر رشته‌های علمی در رویکرد کارکردی جامعه‌شناختی (Cameron & Quinn, 2006) و از نظر مکاتب فرهنگ در مکتب کارکردگرایی (Allaire & Firsirotu, 1984) قرار دارد. وجه مشترک عناوین یاد شده آن است که اگر هنجارهای مشترک و ارزش‌هایی که در عمق لایه‌های فرهنگ سازمانی است و این ساختار نهفته درک شود، می‌تواند از سطوح بالای سازمان تحت مدیریت قرار گیرد و منجر به عملکرد مطلوب سازمان شود (Parker, 2000). از این منظر، پژوهش حاضر به دنبال آن است که فرهنگ سازمانی شرکت‌های تابعه وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات را شناسایی کند و به این موضوع پی ببرد که «آیا بین ویژگی‌های فرهنگی و عملکرد مالی ارتباطی وجود دارد یا خیر»؟

پیشینه پژوهش

در مطالعه Reynolds (1986) در شرکت‌های صنعتی برای اندازه‌گیری عملکرد، درآمد و رشد ملاک قرار گرفت. در این مطالعه تفاوت آماری معنی‌داری از نقطه‌نظر متغیرهای فرهنگ سازمانی در بین نوع فعالیت شرکت‌ها وجود داشته، ولی گواهی دال بر وجود ارتباط بین عملکرد سازمان و فرهنگ سازمانی یافت نشده است.

مطالعه (Gordon & Di-Tomaso 1992) در سطح یازده شرکت بیمه‌ای انجام شد. مطالعه در پی آن بود که اثر قدرت فرهنگی، سازگاری بین پاسخ‌دهندگان، و همچنین انطباق‌پذیری را بر عملکرد مالی، شاخص رشد دارایی‌ها، در دوره پنج ساله پس از سنجش فرهنگ سازمانی اندازه‌گیری کند. در این پژوهش، فرهنگ قوی و انطباق‌پذیری برآوردکننده عملکرد شرکت در آینده کوتاه‌مدت بود.

(Kotter & Heskett 1992) چند مطالعه در این خصوص انجام داده‌اند. در مطالعه اول در ۲۰۷ شرکت از ۲۲ صنعت مختلف در ایالات متحده در یک مقطع زمانی ده ساله با استفاده از سه شاخص میانگین افزایش سالانه درآمد خالص، بازده سرمایه و افزایش قیمت سهام، نتایج نشان‌دهنده ارتباط مثبت و در حد میانه شاخص‌های عملکرد مالی و میزان قدرت فرهنگ سازمانی بود. در مطالعه دوم، در ۲۲ شرکت از شرکت‌های یاد شده با عملکرد مالی بالا و پایین، فرهنگ سازمانی دسته اول به دلیل تناسب با محیط باعث بهبود عملکرد شرکت و در دسته دوم به دلیل عدم تناسب با ابعاد محیطی، رقبا، بازار و تکنولوژی، موجب لطمه وارد ساختن به عملکرد بودند. در مطالعه سوم، شرکت‌های دارای عملکرد مالی بالا و پایین از نظر اموری مانند اهمیت قایل‌شدن به برخورداری از توانایی رهبری برتر برای مدیران، ارزش قایل‌شدن برای مشتریان، سهامداران و کارکنان متفاوت بودند.

در مطالعه (Koene 1996) در سطح ۵۰ فروشگاه زنجیره‌ای، از مجموعه ۴۵۰ فروشگاه بزرگ در هلند به‌دست آمد. به موجب یافته‌های این پژوهش بین پنج متغیر از متغیرهای فرهنگ سازمانی با متغیرهای عملکرد، شاخص‌هایی مانند درصد سود ناخالص، هزینه‌های متغیر، ترک خدمت و غیره در سطح فروشگاه همبستگی مشاهده شد.

در پژوهش (Denison & Mishra 1995) همبستگی بین ویژگی‌های چهارگانه فرهنگ سازمانی مدل دنیسون با بازده دارایی در ۲۲۰ شرکت معنی‌دار نبوده، ولی در مورد ۲۴ شرکت برتر نتایج متفاوت بود. نتایج نشان داد که ویژگی‌های رسالت و سازگاری قوی‌ترین همبستگی را با عملکرد داشته‌اند.

در مطالعه (Denison 1997) درباره ۳۴ سازمان همبستگی دو معیار بازده فروش و بازده سرمایه برای سال‌های اول تا پنجم بعد از سنجش فرهنگ سازمانی در هر یک از سازمان‌ها با ویژگی‌های فرهنگی «درگیرشدن» و «سازگاری» بررسی شد. تعدادی از اجزاء متغیرهای فرهنگی دارای همبستگی با معیارهای اثربخشی در حد میانه در بلندمدت و تعدادی در کوتاه‌مدت بودند (در قالب دوره پنج‌ساله).

در پژوهش (Davidson 2003) در ۱۶ بخش کاری بانک سرمایه‌گذاری در آفریقای جنوبی برای سنجش فرهنگ سازمانی از مدل دنیسون و برای بررسی عملکرد مالی از تحلیل نسبت

1. Cultural Strength

صورت‌های مالی بهره گرفته شد. نرخ مالیات موثر^۱، نسبت هزینه‌های عملیاتی به درآمد‌های عملیاتی^۲، نسبت درآمد خالص بعد از کسر بهره و مالیات به درآمد عملیاتی^۳ و نسبت درآمد خالص حاصل از بهره به درآمد عملیاتی^۴ برای بازه زمانی سال‌های ۲۰۰۱ و ۲۰۰۲ استفاده شد. همبستگی مثبت معنی‌دار مربوط به تیم‌گرایی و نسبت هزینه‌های عملیاتی به درآمد‌های عملیاتی و منفی بین تیم‌گرایی و نسبت درآمد خالص بعد از کسر بهره و مالیات به درآمد عملیاتی وجود داشته و نشانگر آن بود که عملکرد منفرد بهتر از عملکرد تیمی است.

یافته‌های پژوهش (Lee & Yu (2004) درباره تعدادی از شرکت در سنگاپور نشان داد که قدرت شاخص ارزش‌های فرهنگی، نوآوری، حمایت تیم‌گرایی، انسان محوری و وظیفه‌گرایی با بازده دارایی در شرکت‌های تولیدی و با رشد سالانه حق بیمه در شرکت‌های بیمه همبستگی دارد. مطالعه انجام شده در سطح ۱۰۰ شرکت تولیدی شیمیایی و بافندگی در یونان نشان داد که وجود ویژگی‌های فرهنگی متناسب با فرهنگ ملی، افزایش تمرکز و رسمیت با عملکرد مدیران شرکت‌ها و کاهش استرس آنان مرتبط است (Joiner, 2001).

نتایج پژوهش (Kessapidou & Varsakelis (2002) درباره ۴۷۸ شرکت‌های چندملیتی در یونان نشان‌دهنده تاثیر بعد فرهنگی فردگرایی بر میزان میانگین سودآوری سه ساله شرکت‌ها بود. در پژوهش زاهدی (۱۳۸۰) در سطح شعبات چهار شرکت بیمه آسیا، البرز، ایران و دانا، برای سنجش فرهنگ سازمانی از پرسشنامه (Denison (1997) برای اندازه‌گیری کارایی از داده‌های کمی، و برای تحلیل، از تکنیک تحلیل پوششی داده‌ها (DEA) و رگرسیون استفاده گردید. به موجب یافته این پژوهش تفاوت در کارایی شرکت‌های بیمه تنها با یک متغیر از متغیرهای مربوط به انطباق‌پذیری در فرهنگ سازمانی، یعنی میزان کاغذبازی قابل تبیین بود.

چارچوب نظری

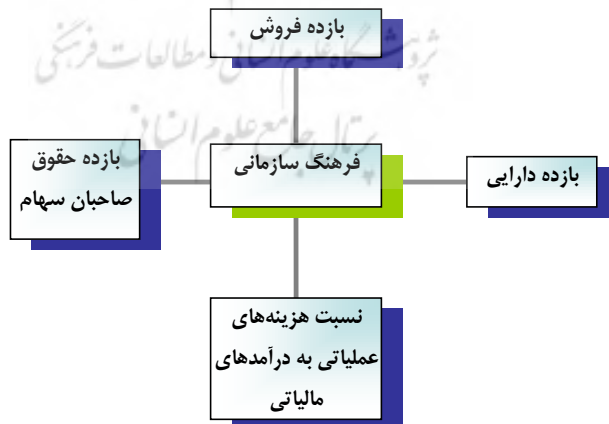
الگوهای گوناگونی به بررسی فرهنگ سازمانی پرداخته‌اند. مدل (Denison (2000) که ویژگی‌های آن با توجه به مبانی نظری اثربخشی سازمان در دو بعد - میزانی که توجه سازمان باید به امور داخلی یا خارجی معطوف گردد و میزان توجه سازمان به محیط متغیر یا ثابت است - برای بررسی رابطه بین فرهنگ و عملکرد سازمان مطابق با شکل ۱ طراحی شده در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت.

1. Effective Tax Rate
2. Operating Expenses /Operating Income Ratios
3. Net Income After Interest and The Tax (NIAT) /Operating Income Ratio
4. Net Interest Income (NII) /Operating Income Ratio



شکل ۱: الگوی بررسی فرهنگ سازمانی
 ماخذ: Denison, 2000

الگوی مفهومی پژوهش نیز در شکل ۲ نشان داده شده است.



شکل ۲: الگوی مفهومی پژوهش

روش پژوهش

با توجه به مبنای نظری و الگوی مفهومی پژوهش، پرسش‌های زیر به عنوان پرسش‌های پژوهش مطرح شدند:

(۱) آیا بین متغیر «رسالت» از ویژگی‌های فرهنگ سازمانی و عملکرد مالی سازمان رابطه وجود دارد؟ (۲) آیا بین متغیر «انطباق‌پذیری» از ویژگی‌های فرهنگ سازمانی و عملکرد مالی سازمان رابطه وجود دارد؟ (۳) آیا بین متغیر «سازگاری» از ویژگی‌های فرهنگ سازمانی و عملکرد مالی سازمان رابطه وجود دارد؟ و (۴) آیا بین متغیر «درگیر شدن در کار» از ویژگی‌های فرهنگ سازمانی و عملکرد مالی سازمان رابطه وجود دارد؟

پژوهش حاضر از نوع توصیفی، همبستگی و ابزار گردآوری داده‌ها برای فرهنگ سازمانی پرسشنامه (Denison (2000 با ۶۰ پرسش (با طیف پنج گزینه‌ای) است. روایی آن مبتنی بر مبنای نظری مدل و تحلیل عاملی در مطالعه‌های به عمل آمده، و پایایی آن از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسش‌ها به میزان ۰/۹۴ به دست آمد و داده‌های مربوط به عملکرد مالی شرکت‌ها از صورت‌های مالی استخراج شد.

ویژگی‌های سازگاری، انطباق‌پذیری، درگیر شدن در کار و رسالت که هر یک دارای اجزایی بوده و توسط پرسشنامه یاد شده اندازه‌گیری شدند، به عنوان متغیرهای مربوط به فرهنگ سازمانی (Denison, 2000) و بازده دارایی، بازده فروش، بازده حقوق صاحبان سهام و نسبت هزینه‌های عملیاتی به درآمدهای عملیاتی به عنوان متغیرهای مربوط به عملکرد مالی (اکبری، ۱۳۸۳؛ شباهنگ، ۱۳۸۴) بودند.

جامعه و نمونه

جامعه آماری در پژوهش حاضر، شامل ۱۲۰ نفر از صاحب‌نظران مشغول به کار در ۳۴ شرکت وابسته به شرکت مخابرات اعم از مدیر یا کارشناس و با سابقه کاری بیش از ۱۵ سال و تحصیلات بیشتر از سطح کارشناسی بودند که در شناسایی فرهنگ سازمانی محل کار خود خبره محسوب می‌شدند. حجم نمونه، بر مبنای جدول مورگان، ۹۲ نفر از افراد را تشکیل داد که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. به علت احتمال پاسخ ندادن بعضی از افراد، تعداد بیشتری (۱۱۷ عدد) پرسشنامه توزیع گردید. به این نحو که در شرکت‌های استان‌ها تعداد ۳ پرسشنامه و در هر یک از شرکت‌های واقع در تهران تعداد ۵ پرسشنامه توزیع شد. از بین ۲۹ استان ۶ استان (ایلام،

کردستان، کهگیلویه و بویراحمد، لرستان، مرکزی، و هرمزگان) به پرسشنامه‌ها پاسخ نداده بودند. در مجموع تعداد ۸۹ پرسشنامه ملاک تجزیه و تحلیل قرار گرفت. داده‌های فرهنگ سازمانی در سال ۱۳۸۶ گردآوری، و برای اطلاعات مالی مورد استفاده قرار گرفت. از آنجایی که هنوز صورت‌های مالی سال ۱۳۸۶ در دست تهیه بودند، مبنای تحلیل، سال ۱۳۸۵ واقع شد. با توجه به اینکه فرهنگ سازمانی در سطح سازمان مفهوم دارد، واحد تجزیه و تحلیل در این پژوهش، شرکت (هر یک از ۳۴ شرکت شرکت‌های مخابرات) بود.

استفاده از نظر خبرگان برای مطالعه فرهنگ سازمانی در مطالعات (Gordon & Di-Tomaso, 1992)، با استفاده از نظر مدیران چهار یا پنج سطح بالای سازمان، (Kotter & Heskett, 1997)، با بهره‌گیری از نظر شش مدیر عالی شرکت‌ها، و (Cameron & Quinn, 2006)، با استفاده از حدود ۲۰ خبره برای سازمان سابقه داشته است.

از آنجایی که مدیران و رهبران حامیان کوشش‌های سازمان و ایجادکنندگان فرهنگ بودند (Schein, 1997)، می‌توان انتظار داشت با درک نظر آنان درباره فرهنگ، رفتار آینده سازمان بهتر برآورد شود. در عین حال آنان نماینده تمامی کارکنان نبوده، شاید دید مثبت‌تری نسبت به سازمان داشته باشند و این امر بتواند از مشکلات روش شناختی پژوهش محسوب شود (زاهدی، ۱۳۸۰).

تجزیه و تحلیل داده‌ها

داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها درباره ویژگی‌های فرهنگ سازمانی در جدول ۱، و داده‌های مربوط به شاخص‌های عملکرد مالی در جدول ۲ منعکس شده‌اند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

جدول ۱: شاخص‌های فرهنگ سازمانی مدل دنیسون در سطح شرکت‌ها

شرکت‌ها	انطباق‌پذیری	سازگاری	رسالت	درگیر شدن در کار
ارتباطات زیرساخت	۳/۰۸	۳/۱۲	۳/۴۱	۳/۳۲
مخابرات استان تهران	۲/۸۱	۳/۰۴	۳/۵۰	۳/۰۴
مخابرات استان قم	۳/۱۳	۳/۰۳	۳/۳۱	۳/۱۷
مخابرات استان قزوین	۲/۸۸	۲/۹۸	۳/۱۵	۲/۶۲
مخابرات استان خراسان شمالی	۲/۸۹	۲/۹۳	۲/۹۲	۲/۸۷
مخابرات استان اصفهان	۲/۸۱	۲/۹۲	۲/۷۶	۳/۰۶
مخابرات استان کرمان	۳/۳۸	۲/۸۸	۳/۱۰	۲/۹۸
فناوری اطلاعات	۳/۱۳	۲/۸۸	۳/۲۹	۲/۷۶
مخابرات استان بوشهر	۳/۰۴	۲/۷۶	۳/۱۷	۲/۹۶
مخابرات استان آذربایجان غربی	۲/۵۰	۲/۷۶	۳/۱۷	۲/۸۷
مخابرات استان فارس	۲/۸۵	۲/۷۵	۲/۹۴	۲/۷۷
مخابرات استان یزد	۲/۶۲	۲/۷۴	۳/۲۵	۲/۷۱
مخابرات استان زنجان	۲/۶۳	۲/۷۳	۳/۰۴	۲/۵۳
مخابرات استان سیستان و بلوچستان	۲/۷۵	۲/۶۷	۳/۲۸	۳/۳۰
مخابرات استان گیلان	۲/۶۷	۲/۶۷	۲/۶۵	۲/۴۹
مخابرات استان اردبیل	۲/۸۱	۲/۶۷	۲/۶۶	۲/۶۰
مخابرات استان آذربایجان شرقی	۲/۴۴	۲/۶	۲/۴۵	۲/۴۰
مخابرات استان همدان	۲/۷۷	۲/۵۶	۳/۰۸	۲/۵۸
مخابرات استان خراسان رضوی	۲/۳۵	۲/۴۴	۲/۵۷	۱/۹۶
مخابرات استان گلستان	۲/۴۶	۲/۴۴	۳/۰۲	۲/۶۲
مخابرات استان سمنان	۲/۷۹	۲/۳۳	۲/۹۰	۲/۴۹
مخابرات استان خوزستان	۲/۳۱	۲/۳۱	۲/۶۳	۲/۱۶
مخابرات استان مازندران	۲/۲۱	۲/۲۹	۲/۴۴	۲/۳۸
مخابرات ایران	۲/۶۱	۲/۲۸	۲/۶۲	۲/۶۵
مخابرات استان کرمانشاه	۲/۴۲	۲/۲۲	۲/۷۵	۱/۹۶
مخابرات استان چهارمحال و بختیاری	۲	۲/۰۷	۲/۱۰	۲/۱۱
مخابرات استان خراسان جنوبی	۲/۱۷	۲	۲	۲/۱۸

جدول ۲: شاخص‌های عملکرد مالی مربوط به شرکت‌های نمونه

شرکت‌های نمونه	بازده دارایی	بازده حقوق صاحبان سهام	بازده فروش	هزینه‌های عملیاتی به درآمد‌های عملیاتی
	EBIT/متوسط کل دارایی‌ها	حقوق صاحبان سهام / سود خالص	درآمد فروش خالص / سود خالص	درآمد‌های عملیاتی / هزینه‌های عملیاتی
زیرساخت	۰/۱۳۸	۰/۴۶۸	۰/۲۹۲	۰/۰۶۷
تهران	۱/۰۹۴	۰/۲۹۹	۰/۱۷۸	۰/۷۵۲
قم	۰/۶۶۱	۰/۲۹۶	۰/۱۷۱	۰/۷۹۱
قزوین	۰/۳۱۸	۰/۲۶	۰/۱۳۷	۰/۸۴
خراسان شمالی	۰/۲۲۲	۰/۲۶۱	۰/۱۳	۰/۸۶۹
اصفهان	۰/۳۴۳	۰/۲۰۶	۰/۰۹۶	۰/۸۹۲
کرمان	۰/۱۶۹	۰/۱۷۵	۰/۰۸۴	۰/۹۰۲
فناوری اطلاعات	۰/۲۰۶	۰/۱۶۸	۰/۰۷۳	۰/۹۱۲
بوشهر	۰/۲۸۸	۰/۱۹۷	۰/۰۷۲	۰/۸۹۴
آذربایجان غربی	۰/۱۲۱	۰/۱۳۶	۰/۰۵۹	۰/۹۲۵
فارس	۰/۱۹۷	۰/۱۵۲	۰/۰۵۸	۰/۹۱۹
یزد	۰/۲۰۳	۰/۱۲۵	۰/۰۵۵	۰/۹۳۱
زنجان	۰/۰۹	۰/۱۱۵	۰/۰۴۹	۰/۹۴۳
سیستان و بلوچستان	۰/۰۶۷	۰/۰۹۴	۰/۰۴۵	۰/۹۳۸
گیلان	۰/۰۸۹	۰/۱۰۹	۰/۰۴۳	۰/۹۴۹
اردبیل	۰/۰۹۱	۰/۱۰۶	۰/۰۴۳	۰/۹۴۶
آذربایجان شرقی	۰/۱۰۷	۰/۱۰۶	۰/۰۴۲	۰/۹۵۳
همدان	۰/۰۷	۰/۰۹۶	۰/۰۳۷	۰/۹۵۶
خراسان رضوی	۰/۰۹۸	۰/۰۷۶	۰/۰۲۸	۰/۹۵
گلستان	۰/۰۴۳	۰/۰۶۴	۰/۰۲۶	۰/۹۶۵
سمنان	۰/۰۴۹	۰/۰۵۵	۰/۰۲	۰/۹۷۱
خوزستان	۰/۰۳۶	۰/۰۶۱	۰/۰۱۹	۰/۹۷۲
مازندران	۰/۰۶۹	۰/۰۴۹	۰/۰۱۶	۰/۹۷۴
ایران	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰۳	۰/۰۱۳	۰/۸۹۴
کرمانشاه	۰/۰۱۱	۰/۰۱۳	۰/۰۰۵	۰/۹۸۵
چهارمحال و بختیاری	۰/۰۰۶	۰/۰۱	۰/۰۰۴	۰/۹۸۶
خراسان جنوبی	۰/۰۰۲	۰/۰۰۴	۰/۰۰۲	۰/۹۸۸

همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، در مورد تمامی پرسش‌ها رابطه بین ویژگی‌های فرهنگی و چهار شاخص مالی معنی‌دار است. البته وجود همبستگی مثبت بین سه شاخص اول و منفی بین شاخص چهارم به دلیل ماهیت شاخص‌های مورد انتظار است.

جدول ۳: مقادیر همبستگی شاخص‌های مالی و ویژگی‌های فرهنگ سازمانی

ویژگی فرهنگی شاخص مالی	رسالت	انطباق‌پذیری	سازگاری	درگیر شدن در کار
بازده دارایی	مقدار $0/541^{**}$ سطح معنی‌داری $0/004$	مقدار $0/428^*$ سطح معنی‌داری $0/026$	مقدار $0/632^{**}$ سطح معنی‌داری $0/000$	مقدار $0/500^{**}$ سطح معنی‌داری $0/008$
بازده حقوق صاحبان سهام	مقدار $0/684^{**}$ سطح معنی‌داری $0/000$	مقدار $0/694^{**}$ سطح معنی‌داری $0/000$	مقدار $0/892^{**}$ سطح معنی‌داری $0/000$	مقدار $0/733^{**}$ سطح معنی‌داری $0/000$
بازده فروش	مقدار $0/646^{**}$ سطح معنی‌داری $0/000$	مقدار $0/631^{**}$ سطح معنی‌داری $0/000$	مقدار $0/823^{**}$ سطح معنی‌داری $0/000$	مقدار $0/707^{**}$ سطح معنی‌داری $0/000$
نسبت هزینه‌های عملیاتی به درآمد عملیاتی	مقدار $-0/455^*$ سطح معنی‌داری $0/017$	مقدار $-0/425^*$ سطح معنی‌داری $0/027$	مقدار $-0/543^{**}$ سطح معنی‌داری $0/003$	مقدار $-0/542^{**}$ سطح معنی‌داری $0/003$

** $P \leq 0/01$; * $P \leq 0/05$

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش در پی تبیین رابطه فرهنگ سازمانی با عملکرد مالی سازمان بوده است. همان‌گونه که نتایج نشان داد بین ویژگی‌های رسالت، انطباق‌پذیری، سازگاری و درگیر شدن در کار با چهار شاخص مالی مورد نظر که عملکرد مالی شرکت‌های مورد بررسی را نشان می‌دهند، رابطه همبستگی معنی‌داری وجود دارد. هر چند پژوهش‌ها در مورد رابطه فرهنگ سازمانی و عملکرد مالی، بندرت با استفاده از الگوهای فرهنگی یکسان و معیارهای عملکرد مالی همانند انجام یافته‌اند، از این رو مقایسه نتایج مطالعات مختلف با یکدیگر دشوار است. با این حال، یافته‌های این پژوهش با نتایج مطالعات Gordon & Di-Tomaso (1992), Kotter & Heskett (1992), Koene (1996), Denison (1997) و زاهدی (۱۳۸۰) همخوانی دارد. همچنین توجه به مقادیر همبستگی‌ها نشان‌دهنده آن است که

ویژگی سازگاری مبین توافق، هماهنگی، پیوستگی و انسجام بین اعضای سازمان است و بیشترین مقدار همبستگی با شاخص‌های مالی را دارد که این یافته با نتایج پژوهش (Denison & Mishra همسو است).

پیشنهادها

بر مبنای یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود تا با بهبود بخشیدن به ابعاد فرهنگی مورد نظر، ضمن کمک به عملکرد مالی خود در شرایط کنونی که محصولات و خدمات مخابراتی با حضور شرکت‌های خصوصی رقابتی شده، بتوانند در عرصه رقابت توفیق داشته باشند.

- در مورد ویژگی انطباق‌پذیری، جهت بالا بردن شاخص‌های آن یعنی ایجاد تغییر، یادگیری سازمانی و مشتری‌گرایی پیشنهاد می‌شود با بها دادن به نظرها و دیدگاه‌های کارکنان و دخیل کردن آنان در تصمیم‌ها و در نظر گرفتن پاداش‌ها برای رفتارهای مورد انتظار، فرآیند دگرگونی تسهیل شود. در سطوح مختلف سازمانی در جهت بالا بردن مهارت‌های کارکنان، آموزش‌های لازم برای آنها در نظر گرفته شود و از طریق پاداش دادن به کارکنان برای خلق، تسهیم و به‌کارگیری دانش، یادگیری سازمانی ارتقاء بخشند. در تصمیم‌گیری‌ها، نیازها و خواسته‌های مراجعان در نظر گرفته شود و درک عمیقی از خواسته‌های آنان در سازمان ایجاد شود.

- در مورد ویژگی درگیر شدن در کار، جهت ارتقاء شاخص‌های این ویژگی یعنی توانمندسازی، تیم‌سازی و توسعه قابلیت‌ها، پیشنهاد می‌گردد از طریق ارتباطات همه جانبه و تسهیل جریان اطلاعات، در جهت ارتقاء سطح توانمندی کارکنان تلاش شود. در فرآیند طراحی و تقسیم کار، کارهای سازمان حتی‌الامکان از طریق تیم‌ها انجام و همکاری بین بخش‌های مختلف شرکت‌ها تشویق شود و مهارت‌های کارکنان از طریق برنامه‌های بالنده‌سازی پیوسته ارتقاء یابد.

- درباره ویژگی سازگاری، ثبات و استحکام جهت ارتقاء شاخص‌های این ویژگی یعنی ارزش‌های بنیادین، توافق، هماهنگی و پیوستگی پیشنهاد می‌گردد، ارزش‌ها و ضوابط اخلاقی برای هدایت رفتار کارکنان ترویج شود و تلاش گردد تا در تصمیم‌گیری‌های سازمانی توافق همه جانبه به‌وجود آید. توجه شود که در تمام سطوح سازمان درک مشترکی از اهداف سازمانی وجود داشته باشد.

- در مورد ویژگی رسالت، جهت ارتقاء شاخص‌های این ویژگی یعنی هدف و جهت‌گیری راهبردی، اهداف و مقاصد و چشم‌انداز پیشنهاد می‌گردد تا راهبرد شرکت‌ها مشخص و درک یکسانی در کارکنان نسبت به جهت‌گیری راهبردی ایجاد شود. با جلب مشارکت کارکنان در مورد

هدف‌های شرکت‌ها اتفاق نظر ایجاد شود و چشم‌اندازی روشن برای سازمان وجود داشته باشد تا به کارکنان درباره آن اطلاعات کافی داده شود.

محدودیت‌های پژوهش و پیشنهادها برای پژوهش‌های آتی

اطلاعات مربوط به فرهنگ سازمانی از طریق توزیع پرسشنامه در سال ۱۳۸۶ جمع‌آوری شد، اما اطلاعات مربوط به عملکرد مالی سازمان از طریق صورت‌های مالی هر یک از شرکت‌های گروه نمونه در سال ۱۳۸۵ به دست آمد. چرا که صورت‌های مالی سال ۱۳۸۶ در زمان انجام این پژوهش هنوز تهیه نشده بود و این خود یک محدودیت محسوب شد. هر چند استفاده از نظر خبرگان برای درک فرهنگ سازمانی در پیشینه علمی بی‌سابقه نیست، اما در عین حال از مشکلات روش شناختی محسوب می‌شود. سنجش فرهنگ در یک مقطع و مطالعه رابطه آن با عملکرد مالی سازمان می‌تواند به عنوان یک محدودیت مطرح شود، چرا که منطقی است که بررسی رابطه بین این دو در طی چند سال مختلف بیشتر می‌تواند قابل استناد باشد. بنابراین با توجه به محدودیت‌های پژوهش، در نظر گرفتن بازه زمانی گسترده‌تر موجب غنی‌تر شدن پژوهش‌های آینده خواهد شد.

منابع

الف) فارسی

- اکبری، فضل‌الله. (۱۳۸۳). *تجزیه و تحلیل صورت‌های مالی*. تهران: انتشارات مرکز تحقیقات تخصصی حسابداری و حسابرسی سازمان حسابرسی. صفحات ۸۰-۶۷.
- زاهدی، محمد. (۱۳۸۰). *رابطه فرهنگ سازمانی و کارایی سازمان*. رساله دکتری رشته مدیریت دولتی با گرایش مدیریت منابع انسانی (منتشر نشده)، واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشگاه آزاد اسلامی. صفحات ۱۷۶-۱۶۲.
- شباهنگ، رضا. (۱۳۸۴). *حسابداری مالی*. جلد دوم. چاپ هشتم. تهران: مرکز تحقیقات تخصصی حسابداری و حسابرسی سازمان حسابرسی. صفحات ۶۵-۴۵.
- میرسپاسی، ناصر، و زاهدی، محمد. (۱۳۸۱). *رابطه فرهنگ سازمانی و کارایی سازمان (پژوهشی در شرکت‌های بیمه)*. *مجله اقتصاد و مدیریت*، بهار و تابستان ۸۱، شماره ۵۲ و ۵۳، صفحات ۸۹-۷۳.

ب) انگلیسی

- Allaire, Y., & Firsirotu, M. (1984). Theories of organizational culture. *Organi-*

- zations Studies*, 5(3), 193-226.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and changing organizational Culture*. New York: Addison-Wesley. pp. 74-146.
- Davidson, G. M. (2003). *The relationship between organizational culture and financial performance in a South African investment bank* (Master of Commerce Thesis). M Coetzee, University of South Africa. pp. 140-155.
- Deal, T. A., & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate cultures the rites and rituals of corporate life*. MA: Addison-Wesley. pp. 3-19.
- Denison, D. R. (1997). *Corporate culture and organizational effectiveness*. U.S.A: AVIAT. pp. 59-83.
- Denison, D. R. (2000). Organizational culture: Can it be a key lever for driving organizational change. In: S. Cartwright & C. Cooper (Eds.). *The Handbook of Organizational Culture* (347-375). London: John Wiley & Sons.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organizational Science*, 6(2), 204-223.
- Drenth, P. J. D., Thierry, H. D., & Charles, J. (Eds.). (1998). *Handbook of work and organizational psychology volume 4: Organizational psychology*. East Sussex: Psychology Press. pp. 164-180.
- Gordon, G. G., & Di-Tomaso, N. (1992). Predicting corporate performance for organizational culture. *Journal of Management Studies*, 29(6), 783-798.
- Joiner, T. A. (2001). Organizational culture and its relationship between job tensions in measuring outcomes among business executives. *Journal of Managerial Psychology*, 16(3), 229-242.
- Kessapidou, S., & Varsakelis, N. C. (2002). The impact of national culture on international business performance: The case of foreign firms in Greece. *European Business Review*, 14(4), 268-275.
- Koene, B. A. S. (1996). *Organizational culture, leadership and performance in context: Trust and rationality in organizations* (Doctoral Dissertation). Netherlands: University Maastricht. pp. 21-63.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *Corporate culture and performance*. New York: The Free Press. pp. 16-68.
- Lee, S. K. J., & Yu, K. (2004). Corporate culture and organizational performance. *Journal of Managerial Psychology*, 19(4), 340-359.
- Parker, M. (2000). *Organizational culture and Identity*. London: Sage publications Inc. pp. 35-48.
- Reynolds, P. D. (1986). Organizational culture as related to industry, position and performance: A preliminary Report. *Journal of Management Studies*, 23(3), 333-345.
- Saffold, G. (1988). Culture traits, strengths, and organizational performance:

Moving beyond “strong” culture. *Academy of Management Review*, 13(4), 546-558.

Schein, E. H. (1997). *Organizational culture and leadership*. California: Jossey-Boss Inc. Publishers. pp. 211-254.



فارس پژوهش
اداره ۲۶ - بهار ۹۲ - شماره ۱ - پیاپی ۸۳