

بررسی فرهنگ سازمانی بعنوان پیش بینی کننده کیفیت اطلاعات مالی ارائه شده

پروا فرازی^۱، مریم ماهی کار^۲

تاریخ دریافت: ۱۵ آبان ۱۳۹۹

تاریخ پذیرش: ۳۰ آذرماه ۱۳۹۹

چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر کیفیت اطلاعات مالی ارائه شده در بانکهای دولتی شهر قزوین می باشد. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان ستادی بانکهای شهر قزوین که تعداد نمونه بر اساس جدول مورگان برابر با ۸۸ بدست آمده است. ابزار گردآوری اطلاعات را پرسشنامه های استاندارد فرهنگ سازمانی و کیفیت اطلاعات مالی ارائه شده و موفقیت سازمانی تشکیل میدادند. برای بررسی پایایی پرسشنامه ها تعداد ۲۵ عدد پرسشنامه پیش آزمون گردید که نتایج آلفای کرونباخ تایید کننده پایایی پرسشنامه های تحقیق بود. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نشانگر نرمال بودن داده ها بود. برای آزمون فرضیه های تحقیق با توجه به نرمال بودن داده ها، از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی استفاده گردید. یافته های تحقیق نشان داد که فرهنگ سازمانی پیش بینی کننده کیفیت اطلاعات مالی ارائه شده در بانک های دولتی قزوین می باشد.

کلید واژه ها: فرهنگ، فرهنگ سازمانی، کیفیت اطلاعات مالی ارائه شده،

^۱ گروه حسابداری، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران
^۲ گروه مدیریت، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۱- مقدمه

امروزه شناخت فرهنگ سازمان برای مدیران از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است و فرهنگ حاکم بر سازمان مبین شیوه زندگی سازمان میباشد. ضرورت توجه به فرهنگ سازمانی تا جایی است که صاحب نظرات بر این باورند که اگر قرار است در یک سازمان تغییرات موثر و پایداری به وجود آید، فرهنگ آن سازمان باید دستخوش تغییر شود. به عبارت دیگر، موفقیت و شکست سازمان ها را باید در فرهنگ آن جستجو کرد. لذا مدیران با اتکاء به فرهنگ و بهره جستن از آن می توانند خود را از بند راه حل‌های گذشته رها سازند و راه حل‌های تازه ای برای سازمان و پیشرفت آن فراهم آورند. امروزه فرهنگ به عنصر مهمی در مدیریت تبدیل شده و نقش و تأثیر آن بر عملکرد سازمانی بر محققان مدیریت کاملاً مشخص گردیده است، از این رو مدیران ناگزیرند به فرهنگ سازمان توجه کنند (Ghasemi, 2010: 143). چستربرنارد^۱ در مورد فرهنگ سازمان میگوید: آنچه امروز بخش پنهان و پوشیدن سازمان (کوه یخ سازمان) نامیده میشود، فرهنگ آن سازمان خوانده میشود و فرهنگ برای عملکرد موفق سازمان ضروری است. تلاشهای پژوهشی «التون مایو^۲» و همکارانش، فرهنگ را نظام هایی تعریف کرده اند که از هنجارها و نهادهای اجتماعی پدید می آید و بر رفتار آنان اثر می گذارد (Ghanbari, 2009:57).

فرهنگ از دیرباز برای شرح کیفیت زندگی جامعه‌ی انسانی به کار برده می‌شده و درباره‌ی آن سخن بسیار رفته است. ولی درباره‌ی فرهنگ سازمانی یا آنچه خمیرمایه‌ی کار و رفتار مردمان در سازمان است تا این سال‌ها سخن اندک و کوتاه گفته شده است. فرهنگ سازمانی یکی از عوامل موفقیت یا ناکامی سازمان‌ها در محیط پویا و در حال تحول کنونی است (Shojaei, 2005: 19).

امروزه نیروی انسانی از اهمیت بالایی برخوردار است و اگر بخواهیم خصیصه نوآوری نیروی انسانی را به آن اضافه نماییم باید به اهمیت آن افزود زیرا کارکنان توانمند و خلاق در پیشبرد اهداف سازمان ها بسیار موثر عمل می‌نمایند در این بین برخی عوامل هم چون کیفیت اطلاعات و موفقیت سازمانی در انتخاب استراتژی فرهنگ منابع انسانی می تواند به صورت زنجیر وار بر یکدیگر اثر گذاشته و در این میان مولفه کیفیت اطلاعات در تعیین استراتژی فرهنگ منابع انسانی و افزایش رغبت کارکنان به ابداع و نوآوری می تواند نقشی مهم محسوب گردد لذا اهمیت پژوهش از آنجا ناشی می گردد که درک این نقش می تواند مدیران را در پیمودن این مسیر مساعدت نماید از طرفی دیگر ایران در حال گذر از مرحله فرهنگ یافتگی است و نیروی انسانی در این مرحله از اهمیت خاصی برخوردار است و ضرورت ایجاد می نماید که تمامی ابعاد و عوامل موثر در پیشرفت سازمان ها از جمله نیروی انسانی و مولفه های مربوط به آن مورد بحث و بررسی قرار گیرد. هدف تحقیق حاضر بررسی و تعیین تاثیر فرهنگ سازمانی بر کیفیت اطلاعات مالی ارائه شده در بانک های دولتی شهر قزوین می باشد و

^۱ . Chester

^۲ . Elton Mayo

انتظار می رود نتایج تحقیق به صورت کاربردی در حل مشکلات نظری در خصوص کیفیت اطلاعات بانک ها کمک کند.

۲- ادبیات تحقیق

۲-۱- فرهنگ سازمانی

امروزه اذعان می شود که سازمان ها چیزی بیشتر از این موضوع بوده و توجه به موضوعاتی همچون جو سازمانی و فرهنگ سازمانی به عنوان پدیده های نسبتاً جدیدی در مطالعات سازمان و مدیریت نوین بیشتر مد نظر بوده و در دهه های اخیر به شدت فراگیر شده است (Glomseth, 2007:35). به عقیده ی رابرت کوپین برای شناخت سازمان و رفتارها و عملکرد کارکنان، شناخت فرهنگ گامی اساسی و بنیادی است، زیرا با اهرم فرهنگ به سادگی می توان انجام تغییرات را تسهیل و جهت گیری های جدید را در سازمان پایدار کرد. از این رو فرهنگ سازمانی یک عامل اساسی در موفقیت و تحقق اهداف بلند مدت سازمان می باشد (Ezabadi, 2000). از نظر گلومس و همکارانش، فرهنگ سازمانی تعیین کننده ی تفکرات، احساسات و اعمال یک سازمان می باشد (Glomseth, 2007:35). و بر روی تمامی جنبه های سازمان اثرگذار بوده و در هر سازمانی پدیده ای به دور از تأثیر فرهنگ نیست. ریشه و عوامل اصلی موفقیت یا شکست مؤسسات و سازمان ها در فرهنگ سازمانی شان جستجو می شود. فرهنگ سازمانی شکاف بین متغیرهای اثرگذار سازمان رسمی و چگونگی انجام واقعی کار را هویت می بخشد (Aghayi Fishani, 2009: 18).

فرهنگ سازمانی شامل اعتقادات مشترک افراد سازمانی درباره چگونگی انجام چیزها اولویت ها است. برخی دیگر از محققین پیشنهاد می کنند که فرهنگ سازمان کلید فهم و اثر بخش تر در سازمان ها می باشد و عده دیگر هم مانند براون، بریمن و پتی گرو، اثربخشی و کارایی را در سازمان ها به عوامل متفاوت و دلایلی به غیر از فرهنگ سازمانی نسبت می دهند. در تحقیقی که در سال ۱۹۹۶ توسط جیمز ویز در دانشگاه ویندسر کانادا انجام گرفت و هدف این تحقیق پژوهش و کشف ارتباطی بود که میان رهبری مبادلاتی (توسط سوالاتی در مورد رفتار رهبری و فرهنگ سازمانی اندازه گیری می شد) و تأثیرات سازماندهی در برنامه های تفریحی کنفرانسهای آمریکای میانه بود. در هر صورت هیچ سبک رهبری خاص بین رهبری مبادلاتی و تأثیرات سازماندهی آشکار نشد. بلکه یک ارتباط خاص بین قدرت فرهنگ سازماندهی و تأثیرات سازماندهی کشف شد (Julazadeh, 2009: 27).

فرهنگ سازمانی تعاریف زیادی دارد که در ادامه به چند گونه آن پرداخته می شود:

۱- پیترز و واترمن^۱: یک سلسله از ارزش های مشترک مسلط و همبسته ای که با مفاهیم مادی چون داستان ها، اسطوره ها تکیه کلام ها و ضرب المثل ها منتقل می شود.

^۱ . Peters & Vatherman

- ۲- گوردون^۱: نظامی از فرضیات و ارزش‌های سازمان که بطور گسترده رعایت می‌شود و به الگوی رفتاری خاص منجر می‌گردد.
- ۳- ویلیام اوچی: یک سلسله نهادهای، تشریفات و اسطوره‌ها که منتقل کننده ارزش‌ها و باورهای اساسی آن سازمان به کارکنانش می‌باشد.
- ۴- چارلز اوراییلی^۲: یک نظام و نظارت اجتماعی و بالقوه که در برابر نظام نظارت رسمی قرار دارد.
- ۵- دیل و کندی^۳: روش‌های انجام کارها در سازمان براساس ارزش‌های اساسی.
- ۶- رابینز: ادراک تقریباً یکسانی از سازمان که در همه اعضای سازمان وجود دارد.
- ۷- اسپندر^۴: باوری که هر یک از اعضا در آن سهم دارند (Zarei Matin, 2005: 66;)
(Mohammadi et al., 2013)
- پلانکت^۵ معتقد است که اگرچه هر سازمان عناصر ویژه‌ای را برای فرهنگ ارتقا می‌دهد ولی در اکثر سازمان‌ها هفت عامل به عنوان شکل دهنده فرهنگ می‌باشد (Zarei Matin, 2005: 97).
- ۱- **فرایندهای کلیدی سازمان**: در هر سازمانی افراد فرایندهایی را برای جمع آوری اطلاعات، ارتباطات تصمیم‌گیری سرپرستی و تولید کالا و ارائه خدمات به کار می‌برند که این فرایندها توسط عوامل دیگر تحت تاثیر قرار گرفته یا بر آنها تاثیر می‌گذارد.
- ۲- **ائتلاف برجسته**: فرهنگ یک سازمان عموماً به وسیله یکپارچگی اهداف، استراتژی و روابط افراد و مدیریت تحت تاثیر قرار می‌گیرد.
- ۳- **کارمندان و سایر وسایل ملموس**: منابعی مثل کارمندان، سازمان، تجهیزات، ابزار آلات، زمین، ابداعات، پول و ... است که کمیت و کیفیت آنها تعیین کننده فرهنگ و عملکرد سازمان است.
- ۴- **ترتیبات رسمی سازمان**: شامل ساختار سازمانی، رویه‌ها و قوانین می‌شود که به مشاغل و افراد سازمانی نظم می‌دهد.
- ۵- **سیستم اجتماعی**: سیستم اجتماعی که هنجارها و ارزش‌ها را به فرهنگ سازمانی می‌دهد شامل روابط بین کارکنان است که مربوط به قدرت و اعتماد است در واقع همان سازمان غیررسمی است.
- ۶- **فن آوری**: شامل فرایندهای اصلی تکنولوژی و تجهیزات است که مورد استفاده کارکنان می‌باشد.

1. Gordon

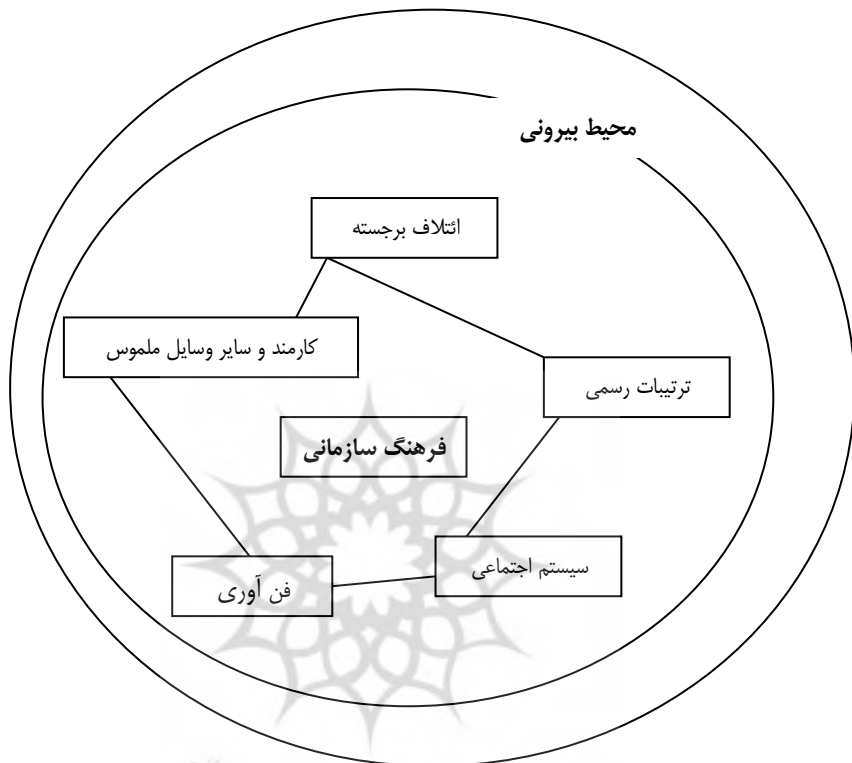
2. Oraeili

3. Deil & Keindy

4. Espendar

5. Plunkett

۷- محیط بیرونی: شامل چگونگی تاثیر بازار، رقبا سرمایه‌گذاران و کار پردازان بر اهداف و منابع و فرایند های سازمان است.



شکل (۱): عوامل تشکیل دهنده فرهنگ سازمانی (Pattinger, 2005: 32)

در سازمان علاوه بر یک فرهنگ غالب که در بر گیرنده ارزش‌های اساسی پذیرفته شده از سوی اکثریت اعضاء همچون وفا داری به سازمان، نیاز به مشتری، کیفیت محصول و امثال اینهاست، خرده فرهنگ‌های وجود دارد. خرده فرهنگ‌ها ارزش‌ها و فلسفه منحصر به فرد گروهی از افراد است که از ارزش‌های حاکم بر سازمان متفاوت است (Koontz, 2006:165). هر گروهی در سازمان می‌تواند تشکیل یک پاره فرهنگ را بدهد. در واقع هر فرهنگ نتیجه مسائل و تجربیات مشترک اعضای یک بخش یا یک واحد است مانند افرادی که در یک برنامه یا یک طرح کار می‌کنند وظایف مشابهی را انجام می‌دهند یا زمینه‌های انفرادی و مذهبی مشترک دارند. در ابتدای شکل گیری سازمان معمولاً فرهنگ‌های متفاوت با هم در تعارض هستند. تا یکی بتواند عنوان فرهنگ غالب را به خود اختصاص

دهد. پس از مدتی وقتی فرهنگی برتری را بدست آورد عنوان فرهنگ غالب را کسب می کند و در ادامه سعی می کند تا سایر فرهنگها را تحت حیطه خود درآورد. اگر خرده فرهنگها با فرهنگ غالب در تعارض باشد تضعیف می شود. ولی در سازمان هایی که این تضاد وجود ندارد فرهنگها در راستای ارزش های حاکم بر فرهنگ غالب سازمانی هستند (George, 2007)؛ Mohammadi et al., (2013).

۲-۲ کیفیت اطلاعات مالی

کیفیت اطلاعات در گرو این است که اطلاعات صورت های مالی تا چه حد شرایط اقتصادی واقعی شرکت را منعکس می کنند. صورت های مالی حسابرسی شده بوسیله حسابرسان مستقل، وسیله بسیار مناسبی در انتقال اطلاعات قابل اتکاست. حسابرس مستقل، شایسته ترین شخص برای اظهار نظر درباره درستی تهیه و ارائه گزارش های مالی واحد اقتصادی است. شایستگی حسابرس برای این دلیل است که وی حسابرسی را برطبق استانداردهای حسابرسی انجام می دهد تا اطمینان یابد که اقلام مندرج در صورت های مالی مطابق با استانداردهای حسابداری تهیه شده است. بنابراین حسابرسی به ادعاهایی که توسط شخص دیگر در قالب صورت های مالی تهیه شده است، اعتبار می بخشد و بدین وسیله قابلیت اتکای اطلاعات به کار رفته در تصمیمات اقتصادی را افزایش می دهد (Nikkhah Azad, 2000: 1).

هدف های گزارشگری مالی و مبانی حسابداری ایجاد می کند، اطلاعاتی که گزارشگری مالی فراهم می آورد از ویژگی های معینی برخوردار باشد. هرچند این ویژگی ها، تا حدود زیادی تحت تأثیر اوضاع و احوال اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و مناسبات حقوقی جامعه قرار دارد اما در هر حال، اطلاعاتی که فراهم می شود باید برای قضاوت و تصمیم گیری استفاده کنندگان نسبت به واحد انتفاعی مفید، قابل اعتماد و بطور نسبی صحیح باشد. (Auditing Organization, 2006: 49)

تروبولاد نام کمیته ای است که انجمن حسابداران خبره آمریکا (AICPA) در سال ۱۹۷۱ تشکیل داد. این کمیته جمعاً دوازده هدف را برای صورتهای مالی بیان می کند که ارائه اطلاعات مفید برای تصمیم گیره های اقتصادی، ارائه اطلاعات مفید برای پیش بینی و ارزیابی جریان وجوه نقد آتی و سودآوری و تأمین اطلاعات مفید برای قضاوت درباره توان مدیریت در به کارگیری اثر بخش صنایع تعدادی از این اهدافند (Shabahang, 2005: 89). گزارش های مالی برای تأمین نیاز طیف وسیع استفاده کنندگان باید دارای ویژگی های مشخص باشد. گزارش تروبولاد هفت ویژگی کیفی را که باید در گزارش ها وجود داشته باشد به شرح زیر برمی شمرد:

- ۱- مربوط بودن، ۲- شکل و محتوا، ۳- قابل اعتماد (اتکا)، ۴- بی طرفانه بودن، ۵- قابل مقایسه بودن، ۶- ثبات رویه، ۷- قابل فهم بودن (Riahi, 2002: 188).

اطلاعاتی مربوط تلقی میشود که بر تصمیمات اقتصادی کاربران در ارزیابی رویدادهای گذشته، حال و آینده یا تأیید و تصحیح ارزیابیهای گذشته آنها مؤثر واقع شود. برای اینکه اطلاعات مربوط باشد باید ارزش پیشبینی و قابلیت تأیید (ارزش بازخورد) داشته باشد و به موقع در اختیار کاربران قرار گیرد. اطلاعاتی قابل اتکا میباشد که کامل بوده، عاری از اشتباه و تمایلات جانبدارانه با اهمیت باشد و بطور صادقانه معرف آن چیزی باشد که مدعی بیان آن است یا به گونه‌ای معقول انتظار میرود بیان کند (Dianti et al., 2012).

لیبی و کینی^۱ (۲۰۰۲) چندین ضعف اصلی را که در مطالعه ی فرانکل و همکارانش وجود دارد بر می شمارند. فرانکل و همکارانش نظریه ی متناقضی را به کار می گیرند، سوالاتی که در رابطه با حق الزحمه خدمات غیر حساسی انجام شده است. از کنترل سایر علل بالقوه ای که می توانند متحرک نتایج باشند، ناتوان است و از داده های مربوط به یک سال استفاده می نماید .

کویی مقدم و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی تحت عنوان « بررسی رابطه بین انواع فرهنگ‌های سازمانی با مؤلفه‌های موفقیت سازمانی شامل انعطاف‌پذیری، انسجام، سرعت و نوآوری در بیمارستان‌های منتخب دولتی استان کرمان» سعی در تعیین رابطه انواع فرهنگ‌سازمانی با مؤلفه‌های موفقیت سازمانی داشته‌اند. در این پژوهش که از همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شده است. بدین نتایج دست یافته‌اند: فرهنگ سازمانی غالب بر بیمارستان‌های تحت پوشش وزارت بهداشت، فرهنگ بروکراتیک و فرهنگ غالب در بیمارستان‌های تحت پوشش تأمین اجتماعی فرهنگ مشارکتی می‌باشد. همچنین میانگین نمره موفقیت سازمانی در بیمارستان‌های تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی به صورت معنی داری بالاتر از میانگین نمره موفقیت سازمانی بیمارستان‌های تحت پوشش وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بود. از نظر ارتباط فرهنگ سازمانی تنها فرهنگ مشارکتی همبستگی مثبت با موفقیت سازمانی داشت و در سایر فرهنگ‌ها یا فرض عدم وجود رابطه تأیید شد و یا همبستگی منفی حاصل شد.

میلر و همکاران (۲۰۰۳)، اهمیت کیفیت اطلاعات مالی را چنین روشن نموده‌اند که اگر اطلاعات به طور کامل بیانگر آنچه واقعاً در واحد گزارشگر رخ داده است نباشد و کیفیت پایینی داشته باشد

۱- اطلاعات ناقص میزان ابهام را افزایش خواهد داد

۲- ابهام، ریسک را به وجود می آورد

۳- ریسک باعث میشود سرمایه‌گذاران نرخ بازده بیشتری مطالبه کنند

۴- افزایش توقع سرمایه گذاران باعث بالا رفتن هزینه سرمایه و کاهش قیمت اوراق بهادار

می شود (Jahani and Farzaneh, 2016).

۳-۲ مدل مفهومی و متغیرهای تحقیق

¹ libby & Kinney, 2002

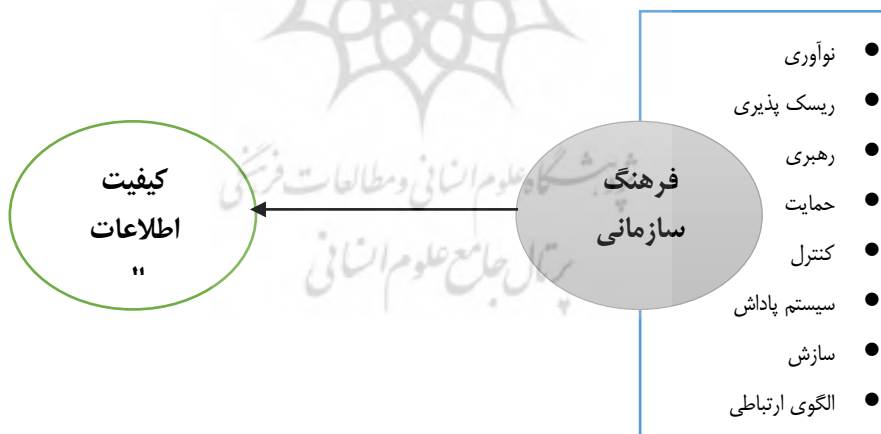
تعریف مفهومی فرهنگ سازمانی: فرهنگ سازمانی سیستمی از استنباط مشترک است که اعضای نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود (Robbins, 2007).

تعریف عملیاتی فرهنگ سازمانی: اعتقادات، باورها، اندیشه‌ها و استنباط مشترک کارکنان بانک‌ها به سازمان خود که با ۱۰ مؤلفه فرهنگ سازمانی از دیدگاه رایینز سنجیده می‌شود. ۴۱ سوال پرسشنامه رایینز به تفکیک ۱ تا ۵ (نوآوری)، ۶ تا ۹ (ریسک پذیری)، ۱۰ تا ۱۸ (رهبری)، ۱۹ تا ۲۱ (یکپارچگی)، ۲۲ تا ۲۵ (کنترل)، ۲۶ تا ۲۹ (هویت)، ۳۰ تا ۳۳ (سیستم پاداش)، ۳۴ تا ۳۷ (سازش با تعارض) و ۳۸ تا ۴۱ (الگوی ارتباطی) می‌باشد.

تعریف مفهومی کیفیت اطلاعات مالی: عبارت است از خصوصیتی که به کیفیت محتوای اطلاعات مالی مندرج در صورتها مربوط می‌شوند (Auditing Organization, 2009).

تعریف عملیاتی کیفیت اطلاعات مالی: برای ابعاد و شاخص‌های کیفیت اطلاعات مالی ارائه شده از پرسشنامه استاندارد (پوریان، ۱۳۸۹) استفاده شده است.

برای انجام تحقیقات علمی و نظام مند، چارچوبی علمی و نظری مورد نیاز است که اصطلاحاً مدل مفهومی نامیده می‌شود در این تحقیق میزان توجه به فرهنگ سازمانی به عنوان متغیرهای مستقل و متغیر کیفیت اطلاعات مالی به عنوان متغیر وابسته می‌باشند.



نمودار ۲- مدل مفهومی تحقیق بر اساس نظر رایینز، ۱۳۸۶؛ پوریان، ۱۳۸۹.

۱- بین فرهنگ سازمانی و کیفیت اطلاعات مالی ارائه شده در بانکهای دولتی ارتباط معنی داری وجود دارد.

۲- فرهنگ سازمانی پیش بینی کننده کیفیت اطلاعات مالی ارائه شده در بانکهای دولتی است.

۳- روش تحقیق

این پژوهش توصیفی - همبستگی می باشد و سعی شده که در آن مؤلفه های ده گانه فرهنگ سازمانی توصیف و میزان همبستگی این عوامل با کیفیت اطلاعات مالی تعیین شود که اهداف ویژه تحقیق مشخص گردد.

جامعه آماری مورد تحقیق در این پژوهش کارکنان ستادی بانک های دولتی شهر قزوین می باشد. که بر اساس جدول مورگان تعداد حجم نونه برابر با ۸۸ بدست آمد. با توجه به جامعه آماری نسبت به توزیع ۱۰۰ پرسشنامه اقدام گردید که پس از کامل شدن مورد بررسی و ارزشیابی قرار گرفتند. روش نمونه گیری روش نمونه گیری تصادفی ساده می باشد.

در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده گردید که پرسشنامه استاندارد در این زمینه وجود دارد. از این جهت پرسشنامه دارای اعتبار محتوایی و پایایی می باشد. با توجه به نتایجی که بدست آمده است پرسشنامه از قابلیت اعتماد بالایی برخوردار است. این پرسشنامه شامل سوالهای فرهنگ سازمانی و شفافیت مالی می باشد که پرسشنامه فرهنگ سازمانی شامل ۴۱ سوال و پرسشنامه کیفیت اطلاعات شامل ۱۵ سوال است. پرسشنامه فرهنگ سازمانی رابینز که از دید و نظر مدیران سنجیده و با مقیاس پنج رتبه ای تحت عناوین خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد و با احتساب نمراتی به ترتیب از یک تا پنج برای هر رتبه طراحی و پاسخ داده شده است در این طیف هر قدر از مقادیر کم به طرف مقادیر زیاد حرکت کنیم نشان دهنده میزان مطلوبیت یک پدیده سازمان است. در ابتدای پرسشنامه توضیحات لازم جهت تکمیل پرسشنامه و اطمینان از محرمانه بودن اطلاعات به افراد پاسخ دهنده داده شده است و شش سوال نیز برای تهیه اطلاعات زمینه ای آورده شده است. اما پرسشنامه کیفیت اطلاعات مالی که در سال ۱۳۸۹ توسط پوریان تهیه شده است این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال بوده که بر اساس مقیاس پنج ارزشی است. و بر این اساس مرتب شده است. (کاملاً مخالفم، مخالفم، بی نظرم، موافقم، کاملاً موافقم). به گزینه کاملاً مخالفم مربوط به هر سوال امتیاز ۱، گزینه مخالفم امتیاز ۲، بی نظرم امتیاز ۳، گزینه موافقم امتیاز ۴ و گزینه کاملاً موافقم امتیاز ۵ تعلق میگیرد. قابلیت استفاده از این پرسشنامه در فرهنگهای مختلف در استفاده از آن و به علت ساده بودن سوالات و اجرای آن در مدت کوتاه ممکن است در نتیجه قابلیت اجرای آن برای کشورهای مختلف که دارای فرهنگ های مختلف می باشند فرق کند.

در این پژوهش تعدادی از داده های حاصله (مشخصات فردی) با استفاده از آمار توصیفی مورد ارزیابی قرار گرفت (از جمله محاسبه میانگین، فراوانی، انحراف معیار) و برای تجزیه و تحلیل داده ها ؛ برای نرمال بودن مؤلفه ها از آزمون کولموگراف - اسمیرنوف، همبستگی بین فرهنگ سازمانی با

کیفیت اطلاعات مالی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و برای بررسی تاثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته از رگرسیون خطی، با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده گردیده است.

۴- یافته ها تحقیق

مهمترین و اصلیترین مرحله هر پژوهشی دستیابی به پاسخی است که پژوهشگر در پی آن بوده است. در این راستا تجزیه و تحلیل داده‌ها هدف نهایی از انجام یک پژوهش را برآورده می‌سازد. در این بخش از تحقیق به ارائه یافته‌های حاصل از این تحقیق خواهیم پرداخت از بین ۱۰۰ پرسشنامه توزیعی در بین کارکنان بانکهای شهر قزوین، ۹۱ عدد از پرسشنامه‌ها توسط کارکنان بانکهای شهر قزوین برگشت داده شد که ۳ مورد از پرسشنامه کامل نبود کنار گذاشته شد و نهایتاً ۸۸ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

۴-۱- آمار توصیفی

۴-۱-۱- جنسیت

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌کنید از ۸۸ نفر نمونه آماری ۸۱ نفر مرد و ۷ نفر زن بودند. به عبارتی دیگر نمونه آماری از ۹۳٪ مرد و ۷٪ زن تشکیل شده بود.

جدول ۱- فراوانی جنسیت کارکنان بانکهای شهر قزوین

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۸۱	۹۳
زن	۷	۷
جمع کل	۸۸	۱۰۰

۴-۱-۲- سن

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌کنید از ۸۸ نفر نمونه ۸ نفر بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۴۵ نفر بین ۳۰ تا ۴۰ سال سن، ۳۰ نفر بین ۴۰ تا ۵۰ سال سن و ۵ نفر دارای سن بیشتر از ۵۰ سال می‌باشند. در واقع گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال با درصد فراوانی ۵۱ درصد دارای بیشترین درصد فراوانی بود.

جدول ۲- فراوانی وضعیت سنی کارکنان بانکهای شهر قزوین

سن (سال)	فراوانی	درصد فراوانی
۲۰ تا ۳۰	۸	۹/۱۹
۳۰ تا ۴۰	۴۵	۵۱
۴۰ تا ۵۰	۳۰	۳۴/۴۸
۵۰ سال به بالا	۵	۵/۷۴
جمع کل	۸۸	۱۰۰

۴-۱-۳- تحصیلات

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌کنید از ۸۸ نفر نمونه آماری، ۴ نفر دیپلم، ۱۲ نفر فوق دیپلم، ۵۶ نفر لیسانس و ۱۶ نفر فوق لیسانس و بالاتر بودند. در واقع گروه با تحصیلات لیسانس بیشترین درصد فراوانی را با ۶۴/۳۵ درصد تشکیل داده بود.

جدول ۳- فراوانی تحصیلات کارکنان بانکهای شهر قزوین

درصد فراوانی	فراوانی	تحصیلات
۳/۸	۴	دیپلم
۱۳/۷۰	۱۲	فوق دیپلم
۶۴/۳۰	۵۶	لیسانس
۱۸/۰۰	۱۶	فوق لیسانس
۱۰۰	۸۸	جمع کل

۴-۱-۴- سابقه خدمت

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌کنید از ۸۸ نفر نمونه آماری ۷ نفر دارای سابقه زیر ۵ سال، ۲۳ نفر دارای سابقه ۶ تا ۱۰ سال، ۴۳ نفر دارای سابقه ۱۱ تا ۱۵ سال و ۱۶ نفر ۱۶ سال به بالا بودند.

جدول ۴- جدول فراوانی سابقه خدمت کارکنان بانکهای شهر قزوین

درصد فراوانی	فراوانی	سابقه خدمت
۷	۷	زیر ۵ سال
۲۶/۴۳	۲۳	۶ تا ۱۰ سال
۴۹/۴۲	۴۳	۱۱ تا ۱۵ سال
۱۷/۱۵	۱۵	۱۶ سال به بالا
۱۰۰	۸۸	جمع کل

۴-۱-۶- آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

در خصوص نمره افراد در فرهنگ سازمانی، کیفیت اطلاعات مالی ارائه شده و موفقیت سازمانی یک نمره کل وجود دارد. در کل میانگین وزنی برای هر یک از متغیرها و ابعاد مربوط به داده‌های توصیفی این متغیر را در جدول ۶ مشاهده می‌نمایید. طبق نتایج به دست آمده هر دو متغیر

تحقیق دارای میانگین وزنی متوسط به بالا می باشد و در این میان موفقیت سازمانی دارای بیشترین میانگین وزنی و کیفیت اطلاعات مالی ارائه شده دارای کمترین میانگین وزنی می باشد.

جدول ۶- آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد	میانگین	میانگین وزنی	انحراف معیار
فرهنگ سازمانی	۸۸	۵۷/۴۲	۳/۵۲	۱۶/۱۲۳
کیفیت اطلاعات مالی ارائه شده	۸۸	۴۶/۵	۳/۸۰	۸/۰۷۷

۴-۲ تحلیل استنباطی

قبل از آنکه به بررسی فرضیه‌های تحقیق پرداخته شود، برای تک تک متغیرها از آزمون کالموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. منطق استفاده از این آزمون مشخص کردن وضعیت نرمال بودن داده‌ها می‌باشد که در صورت نرمال بودن داده‌ها (سطح معنی‌داری بیشتر از ۰/۰۵) مجوز استفاده از آزمونهای پارامتریک (همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی) و در صورت غیرنرمال بودن (سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵) از آزمونهای ناپارامتریک (همبستگی اسپیرمن و رگرسیون غیر خطی) صادر می‌شود. داده‌های این آزمون در جدول ۷ آمده است.

جدول ۷- نتایج آزمون کولموگراف-اسمیرنوف

شاخص آماری	فرهنگ سازمانی	کیفیت اطلاعات مالی ارائه شده
میانگین	۵۷/۱۵	۴۶/۵۱
انحراف معیار	۱۶/۱۴۲	۸/۰۶۵
Z	۰/۴۳۴	۱/۳۲۱
Sig	۰/۳۴	۰/۰۶۹

متطابق با جدول ۷ توزیع داده‌ها نرمال بوده و برای متغیرها آزمون پارامتری استفاده شد.

۴-۳-۱- آزمون فرضیه‌ها

تحلیل همبستگی ابزاری آماری برای تعیین نوع و درجه رابطه یک متغیر کمی با متغیر کمی دیگر است. ضریب همبستگی یکی از معیارهای مورد استفاده در تعیین همبستگی دو متغیر می‌باشد. ضریب همبستگی شدت رابطه و هم‌چنین نوع رابطه (مستقیم یا معکوس) را نشان می‌دهد. این ضریب بین ۱ تا ۱- است و در صورت عدم وجود رابطه بین دو متغیر برابر صفر می‌باشد. برای تعیین

شدت رابطه باید ضریب تعیین را محاسبه کرد هر چه ضریب تعیین بیشتر باشد به ضریب همبستگی نزدیکتر و حد نهایی آن زمانی است که هر دو برابر با یک باشند (مومنی، ۱۳۸۸، ص ۱۱۰). برای یافتن اثر هر یک متغیرها بر روی متغیر وابسته از رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد، و با استفاده از رگرسیون چند متغیره به تعیین مدل رگرسیونی پرداخته شد. رگرسیون خطی ساده مشروط به معنی دار بودن ضریب همبستگی است. اما وجود و یا عدم وجود رگرسیون خطی چندمتغیره ارتباطی به معنی دار بودن ضریب همبستگی ندارد. به غیر از نرمال بودن متغیر وابسته، پیش فرض - های دیگر رگرسیون خطی چند متغیره عدم وجود خود همبستگی در متغیر وابسته و عدم وجود هم خطی در متغیرهای مستقل و نرمال بودن خطاها می باشد.

آزمون دوربین- واتسون^۱

یکی از مفروضاتی که در رگرسیون مد نظر قرار می گیرد، استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش بینی شده توسط معادله رگرسیون) از یکدیگر است. در صورتی که فرضیه استقلال خطاها رد شود و خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند امکان استفاده از رگرسیون وجود ندارد به منظور بررسی استقلال خطاها از یکدیگر از آزمون دوربین- واتسون استفاده می شود. چنانچه آماره دوربین- واتسون در بازه $1/5$ یا $2/5$ قرار گیرد. H_1 آزمون (عدم همبستگی بین خطاها) پذیرفته می شود و در غیر این صورت H_0 رد می شود یعنی همبستگی بین خطاها وجود دارد (مومنی، ۱۳۸۸، ص ۱۲۸).

۴-۳-۱- آزمون فرضیه اول

فرضیه محقق: بین فرهنگ سازمانی و کیفیت اطلاعات مالی ارائه شده رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه صفر: بین فرهنگ سازمانی و کیفیت اطلاعات مالی ارائه شده رابطه معنی داری وجود ندارد.

در ابتدا برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده خواهیم نمود و سپس برای میزان تاثیر متغیر فرهنگ سازمانی بر متغیر وابسته از آزمون رگرسیون خطی استفاده گردید

جدول ۸- ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی و کیفیت اطلاعات مالی ارائه شده

فرهنگ	کیفیت اطلاعات مالی
سازمانی	ارائه شده
ضریب	۰/۷۵۴**

1. Durbin- Watson d Test

فرهنگ سازمانی		همبستگی	
۰/۰۰۰	سطح معنی داری	۸۸	تعداد
۸۸	ضریب	۰/۷۵۴**	همبستگی
۱	سطح معنی داری	۰/۰۰۰	تعداد
-	ضریب	۰/۰۰۰	تعداد
۸۸	تعداد	۸۸	تعداد

* معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۵

** معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۱

چنان چه در جدول ۸ ملاحظه می گردد در سطح معنی داری دو دامنه ای، سطح معنی داری آزمون پیرسون ۰/۰۰۰ بوده و این سطح از حداقل سطح معنی داری که ۰/۰۵ می باشد کوچک تر بوده و نیز با توجه به مقدار همبستگی محاسبه شده که ۰/۷۵۴ می باشد و این مقدار، از مقدار بحرانی پیرسون با درجه آزادی ۸۷ که ۰/۱۶ است، بزرگ تر می باشد، لذا رابطه معنی داری بین دو متغیر مذکور وجود دارد پس فرض H_1 تأیید و فرض H_0 رد می گردد به عبارتی بین فرهنگ سازمانی و کیفیت اطلاعات مالی ارائه شده رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه ۲: فرهنگ سازمانی بر کیفیت اطلاعات مالی ارائه شده تاثیر دارد.

جدول ۹- خلاصه مدل رگرسیون برای فرضیه اول

ضریب	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	دوربین واتسون
۰/۷۵۴	۰/۷۴۴	۰/۷۴۴	۲/۲۱۴

طبق نتایج جدول (۹) ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی و کیفیت اطلاعات مالی ارائه شده برابر ۰/۷۵۴ است و ضریب تعیین نیز برابر ۰/۷۴۴ است. چنان چه آماره دوربین- واتسون در بازه قابل قبول ۱/۵ تا ۲/۵ قرار گیرد عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می شود. با توجه به اینکه آماره دوربین واتسون برابر ۲/۲۱۴ است، بنابراین می توان گفت که عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می شود.

جدول ۱۰- نتایج تحلیل واریانس یکطرفه فرضیه اول

مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
۱۱۵۳۱/۰۸۱	۱	۱۱۵۳۱/۰۸۱	۸۲۴/۵۲۰	۰/۰۰۰
۲۹۵۴/۲۷۳	۸۶	۱۳/۳۶۸	-	-
۱۴۴۸۵/۳۵۴	۸۷	-	-	-

طبق نتایج جدول (۱۰) و با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون f برای سطح اطمینان ۰/۹۵ کمتر از ۰/۰۵ است بنابراین می توان گفت که استفاده از مدل خطی رگرسیون بلا مانع است و یا به عبارتی متغیر مستقل توان پیش بینی متغیر وابسته را دارد.

جدول ۱۱- نتایج ضریب رگرسیون خطی برای فرضیه اول

متغیر پیش بین	ضرایب غیر استاندارد			t	sig
	B	SE	BETA		
مقدار ثابت	۳/۴۸۴	۱/۲۰۱	-	۲/۹۰۱	۰/۰۰۴
فرهنگ سازمانی	۱/۷	۰/۰۵۶	۰/۷۵۲	۲۹/۰۱	۰/۰۰۰

طبق نتایج جدول (۱۱) با توجه به سطح معناداری محاسبه شده برای این آزمون (۰/۰۰۰) که کمتر از ۰/۰۵ (سطح خطای محاسباتی) می باشد و همچنین با توجه به مقدار آماره t استیودنت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین بازه $+1/۹۶۵$ و $-1/۹۶۵$ قرار نمی گیرد (۲۹/۰۱)، بنابراین می توان فرضیه H_1 را قبول نمود و چنین برداشت نمود که فرهنگ سازمانی بر کیفیت اطلاعات مالی ارائه شده تأثیر دارد که رابطه این دو متغیر با توجه به ضریب بتا محاسبه شده (۰/۷۵۲) به صورت مثبت و مستقیم می باشد یعنی با افزایش فرهنگ سازمانی، کیفیت اطلاعات مالی ارائه شده افزایش می یابد. همچنین با توجه به ضریب تعیین برآورد شده برای متغیرهای تحقیق (۰/۷۴۴) می توان گفت فرهنگ سازمانی ۷۴ درصد از واریانس کیفیت اطلاعات مالی ارائه شده در نزد کارکنان بانکهای شهر قزوین را تبیین می کند. عبارتی ۷۴ درصد تغییرات در کیفیت اطلاعات مالی ارائه شده از نظر کارکنان در بانکهای شهر قزوین به فرهنگ سازمانی بستگی دارد.

۵- نتیجه گیری و پیشنهادات

فرهنگ سازمانی و در نتیجه آن؛ فرهنگ مشارکتی و انعطاف پذیر که متناسب با ساختارهای ارگانیک سازمان های امروزی بوده که این ساختارها نیز در واکنش به شرایط متغیر و غیر قابل پیش بینی محیط کنونی سازمانها به دلایل بیشماری از جمله رشد فزاینده تکنولوژی ایجاد

شده‌اند، سازگاری بیشتری داشته و بستری مناسب برای سوق سازمان به سمت پاسخگویی و به تبع آن موفقیت خواهند بود. پیاده سازی کیفیت اطلاعات مالی بانکها را در پاسخگویی به نیازهای مشتریان افزایش داده و ضمن تامین رضایتمندی مراجعین، در راستای تحقق رسالت اصلی بانکها، نقش انکار ناپذیری ایفا خواهد کرد.

برای بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و کیفیت اطلاعات مالی ارائه شده در ابتدا از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج به دست آمد که نشانگر وجود رابطه معنی دار بین این دو متغیر بود. در ادامه برای بررسی میزان تاثیر متغیر فرهنگ سازمانی بر کیفیت اطلاعات مالی ارائه شده از نظر کارکنان از آزمون رگرسیون خطی استفاده گردید و نتایج نشانگر تاثیر معنی دار متغیر فرهنگ سازمانی بر کیفیت اطلاعات مالی ارائه شده بانک از نظر کارکنان بود. با توجه به تایید فرضیه های تحقیق پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

- با افزایش ریسک پذیری در مدیران و معاونان بانک های دولتی شفافیت مالی آنان افزایش پیدا میکند لذا پیشنهاد می شود فرهنگ حاکم درون سازمان بگونه ای باشد که ریسک پذیری را در مدیران و معاونان سازمان تشویق کند تا آنها شهامت انجام کارهای مخاطره آمیز را در برابر مشکلات پیش آمده داشته باشند.
- ارائه آموزش های متنوع و مداوم با استفاده از روشهای مختلف به منظور افزایش سطح دانش و مهارت شغلی مدیران بانک های دولتی به خصوص آن دسته از مدیرانی که سابقه خدمت طولانی دارند و نیاز به آشنایی به اطلاعات و نوآوری های جدید می باشد.
- با توجه به نقش مهم و موثر مدیران در ایجاد روابط میان سطوح مختلف اداری به مدیران و معاونان بانک هاب دولتی توصیه میشود تلاش کنند تا با گسترده‌گی روابط رسمی بین کارکنان و مدیران مافوق روحیه مساعدت و مشارکت را توسعه دهند.
- تضعیف جریان تصمیم گیری فردی و جایگزینی آن به وسیله تعاملات فکری و مشارکت های گروهی مدیران سازمان.
- با افزایش نوآوری در مدیران و معاونان بانک های دولتی شفافیت مالی آنان افزایش پیدا میکند لذا پیشنهاد می شود بانک ها با بوجود آوردن فضای محرک، مستعد و خلاق که در آن ظهور اندیشه های جدید در مدیران و معاونان پرورش می یابد، زمینه افزایش شفافیت را فراهم آورند.
- با افزایش پاداش در مدیران و معاونان بانک های دولتی شفافیت مالی آنان افزایش پیدا میکند. که اگر مدیران عالی بانک کل نتوانند این وظیفه را بخوبی انجام دهند روحیه همکاری و مشارکت و اظهار نظر از بین خواهد رفت. لذا پیشنهاد میشود برای ایجاد انگیزه در سازمان از سیستم تشویق و پاداش استفاده گردد و این پاداش بر مبنای عملکرد مدیران و معاونان باشد نه بر مبنای سلیقه فردی و سابقه خدمت.

- با افزایش حمایت در مدیران و معاونان بانک های دولتی شفافیت مالی آنان افزایش پیدا میکند. شفافیت مالی به طور واقعی زمانی تقویت می شود که کل سازمان حامی آن باشد و چنین حمایتی وظیفه مدیران کل است. لذا پیشنهاد می شود مدیران کل با مدیران استانها و آنها با معاونانشان ارتباط سازنده و مفید برقرار کنند و از آنها حمایت و پشتیبانی به عمل آورند.
- رهبری مدیران و معاونان بانک های دولتی رابطه ی معنی داری با شفافیت مالی آنها ندارد لذا پیشنهاد می شود در تحقیق مجزا دلایل عدم تاثیر رهبری بررسی شود.
- به علت معکوس بودن رابطه کنترل با شفافیت مالی پیشنهاد می شود که مدیران کل از کنترل های زیاد و مستقیم و غیر اصولی که نه تنها بازده مثبت ندارد بلکه روح شفافیت مالی و نوآوری را در سازمان تخریب می کند بپرهیزند. که سازمان خلاق سازمانی است که به خود کنترلی کارکنانش وابسته است.
- با افزایش و کاهش هویت در مدیران و معاونان بانک های دولتی شفافیت مالی آنان افزایش یا کاهش نمی یابد و این امر بیانگر این است که دو متغیر با هم رابطه معنی داری ندارند. پیشنهاد می شود در تحقیق مجزا تاثیر هویت بر شفافیت مالی بررسی گردد.

References

- Accounting Standards Development Board, (2006). Theoretical Foundations of Accounting and Reporting Malider in Iran, Accounting and Auditing Research Center, Third Edition
- Aghayi Fishani, T. (2009). Financial transparency and innovation in people and organizations. First edition. Tehran: Termeh Publishing
- Dianti, Z; Alemi, M.; Behzadpour S. (2012). Investigating the Relationship between Financial Information Quality and Risk Criteria in Tehran Stock Exchange. Tehran Stock Exchange Journal: 5 (17): 91-82.
- Ezabadi, R. (2000). The Relationship between Organizational Culture and the Productivity of Physical Education Managers in Education across the Country. Master Thesis, Faculty of Physical Education, Tehran.
- Ghanbari, A. (2009). Investigating the Impact of Organizational Culture on the Innovation of the Managers of the Railway Company of the Islamic Republic of Iran. Master Thesis, University of Tehran.

- Ghasemi, B. (2010). Theories of organizational behavior. First Edition. Tehran: Hiyat Publications
- Glomseth R. (2007). Occupational culture as determinant of sharing and performance in police investigations . International Journal of the Sociology of Low Sociology of Low, 35-49 pp.
- Jahani A.; Farzaneh J., (2016) Determining the relationship between organizational development and the quality of financial information provided and the organizational success of the banking industry in Qazvin, thesis for a master's degree in public administration, Islamic Azad University, Qazvin Branch
- Julazadeh, M. (2009). Relationship between Organizational Culture and Financial Transparency of Physical Education Managers in Mazandaran Province. Master Thesis, North University.
- Konitz, L. (2006). Management: A Global Perspective. McGraw-Hill Education, Edition .12. P155.
- Mohammadi, M. ;Aslani, A.; Alipour. H., (2013), A Study of the Relationship between Organizational Culture and the Financial Transparency of Managers and Deputies of the Red Crescent Society of Zanjan Province, Thesis for Obtaining a Master's Degree in Executive Management, Islamic Azad University, Qazvin Branch
- Nikkhah Azad, A. (2010). Statement of Fundamental Concepts of Auditing, Auditing Organization, March
- Pettinger L. (2005). Introduction to Organizational. Mc Millan Business
- Pourian, Y. (2010). Investigating the relationship between the components of organizational culture and the quality of financial information provided in the Telecommunications Company of East Azerbaijan Province. Master Thesis in Public Management, Islamic Azad University, Bonab Branch.
- Riahi Balkoui, A., (2005). Accounting Theory, translated by Ali Parsaian, Cultural Research Office, Tehran
- Robbins A. (2007). Organizational Behavior, Volume 3, Translation: Dr. Ali Parsaian and Dr. Seyed Mohammad Aarabi, Cultural Research Office Publications, 414 pages
- Shabahang, R. (2005). Accounting Theory, Volume I, Accounting and Auditing Research Center of the Auditing Organization

- Shojai J. (2009) A structural approach to innovation. Research Issue No. 24. First Edition, Tehran: Publications of the Strategic Research Institute of the Expediency Discernment Council.
- Zarei Matin H. (2005). Explaining the pattern of organizational culture based on Islamic values in the workplace and its role on job satisfaction. PhD Thesis in Human Resources, Tarbiat Modares University.



Examining the organizational culture as a predictor of the quality of financial information provided

Parva Farazi¹, Maryam MahiKar²

Received: November 5, 2020

Accepted: December 20, 2020

Abstract

The purpose of this study is investigating the effect of organizational culture on the quality of financial information provided at state banks in Qazvin City. The statistical population of this study is all employees of Qazvin banks, whose number of samples according to Morgan table is equal to 88. Data collection tools were standard questionnaires of organizational culture and financial information quality. To evaluate the reliability of the questionnaires, 25 pre-test questionnaires were tested. The results of Cronbach's alpha confirmed the reliability of the research questionnaires. The results of Kolmogorov-Smirnov test showed that the data were normal. Linear regression tests were used to test the research hypotheses due to the normality of the data. Finding show that organizational culture predicts the quality of financial information provided in Qazvin state banks.

Keywords: culture, organizational culture, quality of financial information provided

¹ Department of management, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran

² Department of management, Tehran Markaz Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran