

The Impact of Organizational Culture Dimensions on Operational and Investment Policies of Companies Listed on The Tehran Stock Exchange

Abbas Rashidi

*Ph.D. Student Accounting, Shahrekord Branch, Islamic Azad University,
Shahrekord.Iran,
a-rashidi86@yahoo.com*

Daruosh Foroghi *

*Professor, Accounting Department, Faculty of Administrative Sciences and
Economics, University of Isfahan, Isfahan, Iran(corresponding Author)
foroghi@ase.ui.ac.ir*

Alireza Rahrovi Dastjerdi

*Assistant Professor, Department of Accounting, Faculty of Administrative Sciences
and Economics, University of Isfahan, Isfahan, Iran, a.rahrovi@ase.ui.ac.ir*

Masoud Algone Jonaghani

*Associate Professor, Department of Persian Language and Literature, Faculty of
Literature and Humanities, University of Isfahan, Isfahan, Iran,
m.algone@ltr.ui.ac.ir*

Abstract:

Given the complexity of Iran's economic environment and the challenges associated with corporate financial decision-making, behavioral factors—particularly organizational culture—have gained increasing importance in shaping strategic corporate policies. Despite sporadic studies in the domain of financial performance, no research in the domestic literature has thus far examined the simultaneous impact of organizational culture dimensions (collaborative, controlling, competitive, and creative) on operational and investment policies of listed firms. This study adopts an innovative approach by utilizing content analysis of board of directors' reports (2013–2023) and multivariate regression modeling. The findings reveal that the various dimensions of organizational culture have differential impacts on corporate policies. Specifically, the collaborative, controlling, and creative dimensions exhibit a significant negative effect on operational policies. These results indicate that the expansion of such cultural traits—despite theoretical expectations—has led to reduced operational effectiveness in achieving efficiency, productivity, and responsiveness to market changes, primarily due

to bureaucratic complexities, reduced flexibility, and instability in organizational processes. In the domain of investment policies, only the collaborative dimension demonstrates a significant positive effect, while the controlling, competitive, and creative dimensions show no meaningful impact. Accordingly, it is recommended that managers redesign decision-making structures, reduce bureaucratic burdens, strengthen operational autonomy, and develop supportive infrastructures for innovation in order to enhance the effectiveness of organizational policies. Furthermore, regulatory bodies are encouraged to facilitate capital market regulations, promote competition, and establish mechanisms for transparency to help realize the positive influence of organizational culture on financial strategies.

Keywords: Organizational Culture, Operational Policies, Investment Policies

Copyrights



This license only allowing others to download your works and share them with others as long as they credit you, but they can't change them in any way or use them commercial.

تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر سیاست‌های عملیاتی و سرمایه‌گذاری شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران

عباس رشیدی^۱ داریوش فروغی^{۲*} علیرضا رهروی دستجردی^۳ مسعود آتکونه جوقانی^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۲۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۳/۰۸

چکیده

با توجه به پیچیدگی محیط اقتصادی ایران و چالش‌های روز افزون در تصمیم‌گیری‌های مالی شرکت‌ها، بررسی نقش فرهنگ سازمانی به عنوان یک عامل رفتاری تأثیرگذار در تدوین سیاست‌های کلان شرکت‌ها اهمیت فزاینده‌ای پیدا می‌کند. با وجود پژوهش‌های محدود در حوزه عملکرد مالی، تاکنون مطالعه‌ای در ادبیات داخلی به بررسی همزمان تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی (همکاری، کنترلی، رقابتی و خلاقیت) بر سیاست‌های عملیاتی و سرمایه‌گذاری شرکت‌های بورسی نپرداخته است. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی-همبستگی است. داده‌های پژوهش از طریق تحلیل محتوای گزارش‌های هیئت مدیره به جمع عمومی طی دوره ۱۰ ساله (۱۳۹۲ تا ۱۴۰۲) استخراج شده و برای تبدیل محتوای کیفی به متغیرهای قابل اندازه‌گیری، از ابزارهایی چون نرم افزار متن یار، نرم افزار اکسل و سایت تکست فیکسر بهره‌برداری می‌شود. سپس با استفاده از مدل‌سازی رگرسیونی چندمتغیره، فرضیه‌های پژوهش مورد آزمون قرار می‌گیرند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که ابعاد فرهنگ سازمانی تأثیرات متفاوتی بر سیاست‌های عملیاتی و سرمایه‌گذاری شرکت‌ها دارند. ابعاد همکاری، کنترلی، و خلاقیت تأثیر منفی و معناداری بر سیاست‌های عملیاتی داشتند. این یافته‌ها حاکی از آن است

^۱ دانشجوی مقطع دکتری حسابداری، گروه حسابداری، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران a_rashidi@yahoo.com

^۲ استاد گروه حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول): foroghi@ase.ui.ac.ir

^۳ استادیار گروه حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران: a.rahrovi@ase.ui.ac.ir

^۴ دانشیار گروه زبان و ادبیات فارسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران m.algone@litr.ui.ac.ir

که افزایش این ابعاد، به‌رغم انتظارات نظری، به دلیل بروکراسی پیچیده، کاهش انعطاف‌پذیری، و بی‌ثباتی در فرآیندها، اثربخشی عملیاتی شرکت‌ها در دستیابی به اهداف کارایی، بهره‌وری و پاسخگویی سریع به تغییرات بازار را کاهش می‌دهد. در حوزه سیاست‌های سرمایه‌گذاری، تنها بُعد همکاری تأثیر مثبت و معناداری بر سیاست‌های سرمایه‌گذاری داشت و ابعاد کنترلی، رقابتی، و خلاقیت تأثیر معناداری بر سیاست‌های سرمایه‌گذاری نداشتند. نتایج این پژوهش برای مدیران شرکتها سودمند است و بر این اساس می‌توانند با بازطراحی ساختارهای تصمیم‌گیری، کاهش بروکراسی، تقویت استقلال عملیاتی و ایجاد زیرساخت‌های حمایتی برای نوآوری، بهره‌وری سیاست‌های سازمانی را افزایش دهند. همچنین، نهادهای ناظر با تسهیل قوانین بازار سرمایه، حمایت از رقابت‌پذیری و ایجاد مکانیسم‌های شفافیت اطلاعاتی، زمینه تحقق تأثیر مثبت فرهنگ سازمانی بر سیاست‌های مالی را فراهم سازند.

کلید واژه‌ها: فرهنگ سازمانی، سیاست‌های عملیاتی، سیاست‌های سرمایه‌گذاری

۱-مقدمه:

در سال‌های اخیر، بازار سرمایه ایران با نوسانات شدید، ضعف در زیرساخت‌های شفافیت اطلاعاتی و تغییرات مداوم در سیاست‌گذاری‌های اقتصادی رو به رو بوده است. در چنین شرایطی، یکی از عوامل اساسی که می‌تواند بر کیفیت تصمیم‌گیری‌های مدیریتی در شرکت‌های ایرانی تاثیرگذار باشد، فرهنگ سازمانی است. مطالعات داخلی به روشنی نشان داده‌اند که ضعف در نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی، بر عملکرد مالی، سیاست‌گذاری و بهره‌وری شرکت‌ها اثر منفی دارد (مرادی و همکاران، ۱۴۰۳؛ حاجیها و خراطزاده، ۱۳۹۳). علاوه بر این پژوهش احدیان پور و همکاران (۱۳۹۸) نشان داد که فرهنگ سازمانی از طریق شکل‌دهی به سیستم‌های حسابداری مدیریت و رفتار سازمانی، نقش تعیین‌کننده‌ای در مسیر اجرای سیاست‌های عملیاتی ایفا می‌کند. با وجود این یافته‌ها، هنوز در ادبیات داخلی بررسی جامع تاثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر سیاست‌های عملیاتی و سرمایه‌گذاری شرکت‌ها محدود و پراکنده است. در ادبیات جهانی، فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها و هنجارهایی تعریف می‌شود که نحوه تعامل اعضای سازمان را هدایت کرده و بر جهت‌گیری استراتژیک آن‌ها تاثیر می‌گذارد (هافستد، ۱۹۹۱؛ اوریلی و چاتمن، ۱۹۹۶). چارچوب ارزش‌های رقابتی که توسط کامرون و کوئین (۱۹۹۹) توسعه یافته، فرهنگ سازمانی را به چهار بعد همکاری، کنترلی، رقابتی و خلاقیت تقسیم می‌کند. پژوهش فانگ و همکاران (۲۰۲۳) نشان داد که این ابعاد می‌توانند نقش مهمی در شکل‌گیری سیاست‌های مالی و عملیاتی سازمان‌ها، به ویژه در شرایط بحرانی ایفا کنند.

سیاست‌های عملیاتی^۱ و سرمایه‌گذاری^۲ دو مؤلفه اساسی در راهبردهای سازمانی محسوب می‌شوند. سیاست‌های عملیاتی شامل تصمیماتی در زمینه بهره‌وری، فرآیندهای داخلی، مدیریت منابع و کاهش هزینه‌ها هستند که به پایداری و رقابت‌پذیری شرکت کمک می‌کنند (فیوردلیسی و ریچی، ۲۰۱۴). از سوی دیگر، سیاست‌های سرمایه‌گذاری، به تخصیص منابع مالی برای پروژه‌های جدید، توسعه زیرساخت‌ها و ورود به بازارهای جدید مربوط می‌شود که تأثیر مستقیمی بر رشد و ارزش شرکت در بلندمدت دارد (نیاگن و همکاران، ۲۰۱۹).

از منظر تئوری‌های سازمانی، فرهنگ سازمانی از چندین دیدگاه نظری بر سیاست‌های شرکت تأثیر می‌گذارد. تئوری نمایندگی (جنسن و مک‌لینگ، ۱۹۷۶) بیان می‌کند که فرهنگ کنترلی^۳ می‌تواند از طریق نظارت دقیق‌تر بر مدیران، ریسک‌های سرمایه‌گذاری را کاهش داده و تصمیم‌گیری‌های مالی بهتری را به دنبال داشته باشد. تئوری ذی‌نفعان (فریمن، ۱۹۸۴) تأکید

^۱. Operational policies

^۲. investment policies

^۳. control culture

می‌کند که فرهنگ همکاری، با در نظر گرفتن منافع همه ذی‌نفعان، می‌تواند سیاست‌های عملیاتی و سرمایه‌گذاری را به گونه‌ای هدایت کند که رشد پایداری را برای سازمان به همراه داشته باشد. تئوری تکامل سازمانی (هانا و فریمن، ۱۹۸۴) نیز بیان می‌کند که شرکت‌هایی با فرهنگ رقابتی، سیاست‌های جسورانه‌تری در سرمایه‌گذاری اتخاذ کرده و سریع‌تر به تغییرات محیطی پاسخ می‌دهند. در نهایت، تئوری نوآوری سازمانی^۱ (راجرز، ۲۰۰۳) نشان می‌دهد که سازمان‌هایی با فرهنگ خلاقیت، تمایل بیشتری به سرمایه‌گذاری در پروژه‌های نوآورانه و توسعه محصولات جدید دارند که این امر می‌تواند موجب رشد پایدار در بازار شود.

با وجود گسترش ادبیات نظری در حوزه فرهنگ سازمانی، بررسی تاثیر مستقیم و همزمان ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی بر سیاست‌های عملیاتی و سرمایه‌گذاری شرکت‌ها، به ویژه در بستر نهادی و اقتصادی ایران، همچنان با خلا جدی مواجه است. اکثر پژوهش‌های داخلی یا به سنجش فرهنگ سازمانی در سطح ادراکی با روش‌های پرسش‌نامه‌ای محدود شده‌اند، یا ارتباط آن را صرفاً با شاخص‌های کلی عملکرد بررسی کرده‌اند. در نتیجه، تعامل پیچیده میان ابعاد چهارگانه فرهنگ سازمانی و تصمیمات مالی در سطح شرکتی، آن‌گونه که در محیط واقعی کسب و کار ایران رخ می‌دهد، به درستی واکاوی نشده است.

ضرورت انجام این پژوهش از آنجا نشأت می‌گیرد که در شرایط فعلی بازار سرمایه ایران، که با نوسانات اقتصادی، ضعف در ساختارهای شفافیت و فقدان رقابت اثربخش مواجه است، شناسایی و درک نقش فرهنگ سازمانی در جهت‌دهی به سیاست‌های مالی شرکت‌ها می‌تواند مبنای تدوین راهبردهای مدیریتی و اصلاحات نهادی موثر قرار گیرد. این مطالعه با بهره‌گیری از تحلیل محتوای گزارش‌های هیئت مدیره به مجمع به عنوان داده‌های رفتاری و اسمی، و با تکیه بر مدل‌سازی رگرسیونی چندمتغیره، سطح تحلیل را از رویکردهای توصیفی رایج فراتر برده است.

ارزش افزوده این پژوهش در سه سطح قابل تبیین است: نخست، ارائه الگویی تجربی برای بررسی تاثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر سیاست‌های مالی در فضای بازار سرمایه ایران؛ دوم، توسعه روش‌شناسی مطالعات رفتاری حسابداری از طریق بهره‌گیری از داده‌های متنی واقعی به جای سنجش‌های ذهنی؛ و سوم، ارائه شواهد عملی برای سیاست‌گذاران اقتصادی و مدیران شرکتی جهت بازطراحی سازوکارهای تصمیم‌گیری مبتنی بر ویژگی‌های فرهنگی موثر.

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی (شامل فرهنگ همکاری، کنترلی، رقابتی و خلاقیت) بر سیاست‌های عملیاتی و سرمایه‌گذاری شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران انجام شده است. پژوهش حاضر با استفاده از روش تحلیل متنی و بررسی

^۱ . organizational innovation theory

گزارش‌های هیئت مدیره، به بررسی رابطه میان این متغیرها پرداخته و تلاش دارد تا شواهد جدیدی را در زمینه تأثیر فرهنگ سازمانی بر سیاست‌های کلیدی شرکت‌ها ارائه دهد. نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران و سیاست‌گذاران کمک کند تا با تقویت فرهنگ سازمانی مناسب، تصمیمات بهینه‌تری در حوزه سیاست‌های عملیاتی و سرمایه‌گذاری اتخاذ کرده و عملکرد شرکت‌ها را در محیط‌های رقابتی بهبود بخشند. در ادامه، مبانی نظری و پیشینه پژوهش ارائه خواهد شد، سپس فرضیه‌ها و روش‌شناسی تحقیق شرح داده شده و در نهایت، یافته‌های پژوهش و پیشنهادات کاربردی بیان خواهند شد.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

فرهنگ سازمانی^۱ مجموعه‌ای از باورها، ارزش‌ها، هنجارها و شیوه‌های رایج در یک سازمان است که رفتارها و تصمیمات اعضای آن را شکل می‌دهد (هافستد، ۱۹۹۱). این فرهنگ که به عنوان یکی از مولفه‌های نامشهود و بنیادین در تبیین رفتارهای مدیریتی و تصمیمات مالی شرکت‌ها شناخته می‌شود، بر نحوه تصمیم‌سازی، تعامل با ذینفعان و تخصیص منابع اثرگذار است. در این راستا، چارچوب ارزش‌های رقابتی^۲ (CVF) ارائه شده توسط کامرون و کوئین (۱۹۹۹) چهار بعد اصلی فرهنگ سازمانی را معرفی می‌کند که شامل فرهنگ همکاری^۳، فرهنگ کنترلی^۴، فرهنگ رقابتی^۵ و فرهنگ خلاقیت^۶ است. هر یک از این ابعاد می‌توانند به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم بر تصمیمات مدیریتی، بهینه‌سازی سیاست‌های عملیاتی و نحوه تخصیص منابع سرمایه‌گذاری اثرگذار باشند (فانگ و همکاران، ۲۰۲۳). در سال‌های اخیر، رویکردهای نوین در حسابداری رفتاری و نظریه‌های سازمانی، فرهنگ سازمانی را به مثابه یک عامل نهادی تأثیرگذار در طراحی و اجرای سیاست‌های مالی، عملیاتی و سرمایه‌گذاری مورد تحلیل قرار داده‌اند (مرادی و جودکی، ۱۴۰۲؛ فانگ و همکاران، ۲۰۲۳؛ چریان و همکاران، ۲۰۲۱).

از منظر نظری، چهار رویکرد کلیدی در تبیین ارتباط فرهنگ سازمانی و سیاست‌های مالی قابل استناد است: نخست، نظریه نمایندگی؛ که بر طبق این نظریه، فرهنگ‌های مبتنی بر کنترل، با ایجاد سازوکارهای غیررسمی، می‌توانند تضاد منافع مدیر و مالک را کاهش داده و کیفیت تصمیمات سرمایه‌گذاری و عملیاتی را ارتقاء دهند (جنسن، ۱۹۷۶). دوم، نظریه منابع سازمانی:

^۱ . organizational culture

^۲ . competing values frame work

^۳ . collaborative culture

^۴ . control culture

^۵ . competitive culture

^۶ . creative culture

که بر طبق این نظریه، فرهنگ سازمانی نوعی منبع نامشهود با ارزش راهبردی است که در صورت نایابی، تقلیدناپذیری و سازمان یافتگی، قابلیت خلق مزیت رقابتی پایدار در تخصیص بهینه سرمایه را دارد (فانگ و همکاران، ۲۰۲۳). سوم، نظریه نهادی: که بر طبق این نظریه، فرهنگ سازمانی، به ویژه در بافت‌های نهادی ضعیف مانند ایران، می‌تواند جایگزین قوانین ناکارآمد شده و نقش موثری در جهت‌دهی به سیاست‌های مالی ایفا کند (مرادی و جودکی، ۱۴۰۲). چهارم، نظریه یادگیری سازمانی و نوآوری: که بر طبق این نظریه، در شرایط پیچیده و پر ریسک، فرهنگ‌های خلاقیت محور با تقویت ظرفیت یادگیری، تسهیل‌گر اتخاذ سیاست‌های جسورانه سرمایه‌گذاری می‌شوند (آمبیل و کرامر، ۲۰۱۱؛ راجرز، ۲۰۰۳).

فرهنگ سازمانی و سیاست‌های عملیاتی

سیاست‌های عملیاتی، به مجموعه تصمیمات و اقدامات مدیریت در راستای بهره‌وری، کنترل هزینه، بهینه‌سازی فرآیندهای دورن سازمانی، مدیریت زنجیره تامین و اثربخشی عملیاتی اشاره دارند (فیوردلیسی و ریچی، ۲۰۱۴). در ادبیات مالی، این سیاست‌ها به عنوان بازتاب عملیاتی استراتژی سازمان در سطح اجرایی شناخته می‌شوند و نقش تعیین کننده‌ای در عملکرد کوتاه-مدت و بلندمدت شرکت ایفا می‌کنند.

در تبیین رابطه بین ابعاد فرهنگ سازمانی و سیاست‌های عملیاتی چندین رویکرد نظری قابل استناد است: نخست، نظریه دینفعان (فریمن، ۱۹۸۴): که بر طبق این نظریه، فرهنگ همکاری، با تاکید بر اشتراک اطلاعات، تعامل سازنده و مسئولیت‌پذیری اجتماعی، می‌تواند هماهنگی و بهره‌وری در فرآیندهای عملیاتی را تقویت کند. دوم، نظریه X و Y مک گرگور (۱۹۶۰): که بر طبق این نظریه، تاکید بر کنترل بیش از حد (فرهنگ کنترلی) ممکن است منجر به کاهش انگیزه، خلاقیت و چابکی عملیاتی شود. سوم، نظریه نوآوری سازمانی (راجرز، ۲۰۰۳): که بر طبق این نظریه، فرهنگ خلاقیت با ترویج نوآوری و یادگیری سازمانی، قابلیت انعطاف و پاسخگویی به تغییرات بازار را افزایش می‌دهد. با این حال، در صورت فقدان زیرساخت‌های حمایتی، ممکن است به بی‌ثباتی در عملکرد بازار منجر شود. چهارم، نظریه تکامل سازمانی (هانا و فریمن، ۱۹۸۴): که بر طبق این نظریه، فرهنگ رقابتی، محرک بهبود مستمر عملکرد و تطابق با تغییرات محیطی است و در شرایط بازار آزاد، موجب ارتقاء کیفیت تصمیمات عملیاتی می‌شود.

در سازمان‌هایی که فرهنگ همکاری حاکم است، تعاملات بین کارکنان و مدیران بر مبنای اشتراک‌گذاری اطلاعات و هماهنگی شکل می‌گیرد. این ویژگی می‌تواند منجر به بهبود فرآیندهای عملیاتی و افزایش بهره‌وری شود، اما در برخی موارد، ممکن است به کند شدن فرآیند تصمیم‌گیری و کاهش تمرکز بر اهداف استراتژیک منجر گردد (چاتمن و اوریلی، ۲۰۱۴). از سوی

دیگر، فرهنگ کنترلی بر نظارت دقیق، رعایت استانداردها و ایجاد ساختارهای منظم تأکید دارد که به بهبود شفافیت و کاهش ریسک در سیاست‌های سرمایه‌گذاری کمک می‌کند. با این حال، کنترل بیش‌ازحد می‌تواند نوآوری را محدود کرده و انعطاف‌پذیری سازمان را کاهش دهد (فیوردلیسی و ریچی، ۲۰۱۴).

فرهنگ رقابتی سازمان را به سمت دستیابی به مزیت‌های برتر و افزایش بهره‌وری سوق می‌دهد. این رویکرد می‌تواند موجب رشد سریع‌تر سازمان و گسترش سهم بازار شود، اما رقابت بیش‌ازحد ممکن است به کاهش همکاری داخلی و افزایش استرس سازمانی منجر گردد (لی و همکاران، ۲۰۲۱). در مقابل، فرهنگ خلاقیت، که بر نوآوری و تفکر مستقل تأکید دارد، می‌تواند توانمندی سازمان را در مواجهه با تغییرات محیطی افزایش دهد و زمینه‌ای برای توسعه سیاست‌های سرمایه‌گذاری جسورانه فراهم کند. با این حال، اگر سازمان‌ها بیش‌ازحد بر خلاقیت تمرکز کنند، ممکن است کنترل بر روی فرآیندهای اجرایی کاهش یابد و ریسک‌های ناشی از تصمیمات نوآورانه افزایش یابد (چریان و همکاران، ۲۰۲۱). سلطانی و درویشی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد بازار با توجه به مسئولیت اجتماعی و شهرت شرکت» نشان دادند که فرهنگ سازمانی بر مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها تأثیر مثبت دارد و باعث تقویت شهرت شرکت‌ها می‌شود.

به‌طور کلی، هر یک از ابعاد فرهنگ سازمانی بسته به نحوه اجرای آن‌ها، می‌توانند اثرات مثبت یا منفی بر سیاست‌های عملیاتی و سرمایه‌گذاری سازمان داشته باشند. مدیریت هوشمندانه این ابعاد می‌تواند موجب بهینه‌سازی عملکرد سازمان و دستیابی به استراتژی‌های کارآمدتر شود (فانگ و همکاران، ۲۰۲۳). مرادی (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان «نقش فرهنگ سازمانی در انتخاب استراتژی‌های مالی»، با ارائه مدل ترکیبی، عواملی که فرهنگ سازمانی در انتخاب استراتژی‌های مالی نقش دارند را معرفی کرده است. او معتقد است که یکی از مهم‌ترین وظایف مدیران، تصمیم‌گیری است که تحت تأثیر درک فرهنگ سازمانی و تعامل آن با تصمیمات مدیریتی قرار دارد. در ادبیات داخلی نیز برخی مطالعات به بررسی نقش عناصر فرهنگی در تصمیمات مالی پرداخته‌اند. برای نمونه، رضایی پسته نوئی و همکاران (۱۴۰۲) با بررسی آثار باورهای دینی و عناصر فرهنگی بر ریسک سقوط قیمت سهام، تأثیر عوامل فرهنگی را بر تصمیمات مالی شرکت‌ها بررسی کردند و بر اهمیت شناخت زمینه‌های فرهنگی در تحلیل‌های مالی تأکید نمودند. همچنین مرادی و همکاران (۱۴۰۲) نشان داده‌اند که فرهنگ سازمانی از طریق اثرگذاری بر کنترل‌های داخلی، به بهبود گزارشگری مالی منجر می‌شود. احدیان پور و همکاران (۱۳۹۸) نیز تأکید کرده‌اند که فرهنگ‌های یادگیرنده و مشارکتی، بر بهبود فرآیند تصمیم‌سازی در سطوح عملیاتی و سرمایه‌گذاری موثر هستند.

فرهنگ سازمانی و سیاست‌های سرمایه‌گذاری

سیاست‌های سرمایه‌گذاری به تصمیمات شرکت در زمینه تخصیص منابع به دارایی‌های بلندمدت، پروژه‌های سرمایه‌ای، توسعه بازار، و ورود به فرصت‌های نوآورانه اطلاق می‌شود (نیاگن و همکاران، ۲۰۱۹). این سیاست‌ها معمولاً در سه دسته اصلی قرار می‌گیرند: سیاست‌های جسورانه، محافظه‌کارانه و متوازن. کیفیت سیاست‌های سرمایه‌گذاری نقش اساسی در خلق ارزش برای سهام‌داران دارد.

از منظر نظریه نمایندگی، فرهنگ سازمانی با شکل دادن به الگوهای ارتباطی و نظارتی، بر نحوه رفتار مدیران در تخصیص سرمایه اثر می‌گذارد. در فرهنگ‌های مبتنی بر کنترل، سازوکارهای نظارتی قوی ممکن است منجر به محدود شدن ریسک سرمایه‌گذاری شود. در مقابل، فرهنگ خلاقیت و رقابتی، می‌تواند منجر به اتخاذ تصمیمات جسورانه‌تر در سرمایه‌گذاری شود. همچنین از دیدگاه نظریه منابع، فرهنگ سازمانی نوعی منبع درون‌سازمانی تلقی می‌شود که می‌تواند توانمندی شرکت در استفاده بهینه از فرصت‌های سرمایه‌گذاری را ارتقا دهد. در چارچوب نظریه نهادی، هنجارهای فرهنگی تثبیت شده می‌توانند الگوهای تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاری را هم راستا با انتظارات محیطی شکل دهند؛ به ویژه در کشورهایی با ساختار نهادی ضعیف یا فشارهای نهادی بالا، فرهنگ سازمانی ممکن است به عنوان جایگزین سازوکارهای رسمی عمل کند و در تصمیمات مالی نقش اساسی داشته باشد.

پیشینه پژوهش‌های خارجی

مطالعات اولیه در زمینه فرهنگ سازمانی به دهه ۱۹۸۰ میلادی باز می‌گردد. یکی از نخستین پژوهش‌های نظام مند در این زمینه توسط اوچی (۱۹۸۱) و پترسون و واترمن (۱۹۸۲) انجام شد که تاکید داشتند فرهنگ سازمانی نقش کلیدی در موفقیت و اثربخشی شرکت‌ها دارد. این دیدگاه بعدها توسط هافستد (۱۹۹۱) به صورت بین فرهنگی توسعه یافت و پایه گذار رویکردهای کمی در تحلیل فرهنگ سازمانی شد.

در دهه‌های بعد، مطالعات تمرکز بیشتری بر کارکرد اقتصادی و راهبری فرهنگ سازمانی داشتند. به عنوان نمونه، چریستا (۲۰۱۳) در پژوهشی نشان داد که فرهنگ شرکتی نقش اساسی در موفقیت یا شکست ادغام و تملک دارد، زیرا تفاوت‌های فرهنگی از عوامل مهم شکست این فرآیندها هستند. اگرچه تحقیقات مالی و اقتصادی کمتری در این زمینه انجام شده، اما مطالعات سازمانی اهمیت فرهنگ در این حوزه را تأیید می‌کنند. یافته‌های این پژوهش، که مبتنی بر مطالعات کتابخانه‌ای است، نشان می‌دهد که ابعاد فرهنگ شرکتی بر فرآیند ادغام و تملک تأثیرگذار است.

پژوهش فیوردلیسی و ریچی (۲۰۱۴) یکی از نخستین تلاش‌ها برای اتصال فرهنگ سازمانی به به متغیرهای عینی مانند تغییر مدیرعامل بود. او در پژوهشی با تحلیل متون اسناد رسمی، رابطه فرهنگ سازمانی و جابجایی مدیرعامل را بررسی کردند. نتایج نشان داد عملکرد ضعیف شرکت جابجایی مدیرعامل را افزایش می‌دهد، اما فرهنگ کنترلی این رابطه را تقویت و فرهنگ خلاق آن را تضعیف می‌کند. همچنین، فرهنگ‌های رقابتی و خلاق احتمال تغییر مدیرعامل را افزایش می‌دهند.

در ادامه این جریان، گویسو و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی درباره ارزش فرهنگ شرکتی، ۹ گروه از ارزش‌های فرهنگی مرتبط با عملکرد شرکت‌ها را شناسایی کردند. با بررسی صفحات وب ۵۰۰ شرکت و استخراج لغات کلیدی، نتایج نشان داد که این ارزش‌ها به‌طور کلی ارتباط معناداری با عملکرد ندارند، اما در بین ۱۰۰ شرکت، فرهنگ تکاملی به تحقق ارزش‌های شرکتی و بهبود عملکرد کمک کرده است.

نیاگن و همکاران (۲۰۱۹) نشان دادند که فرهنگ شرکتی بر ریسک‌پذیری بانک‌ها تأثیر دارد. بانک‌های با فرهنگ رقابتی، وام‌های پرریسک‌تری اعطا کرده و بیشتر در معرض زیان و ریسک سیستمی هستند، در حالی که بانک‌های با فرهنگ کنترلی، وام‌دهی محافظه‌کارانه‌تری داشته و ریسک را دقیق‌تر مدیریت می‌کنند.

مطالعات جدیدتر، به ویژه در دهه ۲۰۲۰، با استفاده از داده‌های بزرگ و تحلیل‌های پیشرفته تری انجام شده‌اند. ابورمدان و همکاران (۲۰۲۰) ارتباط بین فرهنگ سازمانی، نوآوری و عملکرد بانک‌های فلسطین را بررسی کردند. تجزیه و تحلیل داده‌های ۱۸۶ کارمند نشان داد که فرهنگ سازمانی و نوآوری بازاریابی تأثیر مثبتی بر عملکرد بانک‌ها دارند و عملکرد بازاریابی نقش میانجی در این رابطه ایفا می‌کند.

لی و همکاران (۲۰۲۱) با استفاده از مدل تعبیه کلمات، فرهنگ سازمانی را در ۶۲،۶۶۴ شرکت طی سال‌های ۲۰۰۱ تا ۲۰۱۸ بررسی کردند. آنها دریافتند که فرهنگ سازمانی نه تنها بر نوآوری بلکه بر عملکرد مالی، ریسک‌پذیری، ارزش شرکت و مدیریت درآمد تأثیر دارد. همچنین، رویدادهای شرکتی مانند ادغام‌ها می‌توانند موجب تغییر در فرهنگ سازمانی شوند.

چاتجوئامارد و جیراپورن (۲۰۲۳) در پژوهشی با استفاده از تحلیل داده‌های متنی و روش‌های آماری مختلف، تأثیر اندازه هیئت مدیره بر فرهنگ نوآورانه را بررسی کردند. نتایج، مطابق با نظریه وابستگی به منابع، نشان داد که هیئت مدیره بزرگ‌تر با منابع و تخصص بیشتر، نوآوری را در شرکت‌ها مؤثرتر ترویج می‌کند.

فانگ و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی تحت عنوان «فرهنگ شرکتی و ارزش شرکت؛ شواهدی از دوران بحران»، تأثیر فرهنگ سازمانی بر ثبات شرکت‌ها در زمان بحران را بررسی کردند. نتایج

نشان داد که شرکت‌هایی با فرهنگ کنترلی قوی‌تر در بحران ۲۰۰۸-۲۰۰۹ عملکرد بهتری داشتند، کارکنان کمتری را اخراج کردند، کاهش ارزش کمتری در دارایی‌ها داشتند و از اعتبارات بیشتری استفاده کردند. فرهنگ کنترلی بهبود ثبات شرکت‌ها را از طریق حمایت بیشتر از اعتباردهندگان موجب می‌شود.

بوگاله و دیلا (۲۰۲۴) در یک مطالعه مرور نظام مند، با تحلیل ۵۲ مقاله علمی، نشان دادند که فرهنگ سازمانی تاثیر چشم‌گیری بر تعاملات درون‌سازمانی، شیوه‌های مدیریتی و اثربخشی عملیاتی دارد. آن‌ها ابعاد پرکاربردی مانند نوآوری، نتیجه‌گرایی، کار تیمی و فاصله قدرت را برجسته کرده‌اند و نقش فرهنگ را در ارتقای بهره‌وری و تصمیم‌گیری‌های استراتژیک سازمانی موثر دانستند.

در جدیدترین مطالعه، دماستوس و همکاران (۲۰۲۵) تاثیر نوع فرهنگ سازمانی بر قدرت پایداری سازمان‌ها را بررسی کردند. این پژوهش با استفاده از تحلیل محتوای گزارش‌های پایداری ۱۹۷ شرکت، سطوح پایداری آن‌ها را براساس مدل مراحل پایداری و نوع فرهنگ آن‌ها را با چارچوب ارزش‌های رقابتی (CVF) تحلیل کرد. نتایج نشان داد که سازمان‌های دارای فرهنگ سلسله‌مراتبی و بازاری، رویکردی سطحی و ضعیف نسبت به پایداری داشته‌اند. در مقابل، شرکت‌هایی با فرهنگ همکاری گرایش بیشتری به پایداری قوی‌تر نشان داده‌اند، در حالی که فرهنگ نوآورانه تاثیر معناداری بر قدرت پایداری سازمان نداشته است.

پیشینه پژوهش‌های داخلی

مطالعات انجام شده در ایران نیز به تدریج به اهمیت فرهنگ سازمانی در بهبود عملکرد سازمانی و تصمیم‌گیری‌های مالی پی برده‌اند. از نخستین پژوهش‌های نظام مند در این زمینه می‌توان به مطالعه زاهدی و نیک‌اندیش (۱۳۹۲) اشاره کرد که با استفاده از مدل دنیسون، رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد مالی را در شرکت‌های تابعه وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات بررسی کردند. نتایج نشان داد که تمامی ابعاد فرهنگ سازمانی (شامل درگیر شدن در کار، رسالت، انطباق‌پذیری و سازگاری) رابطه معناداری با شاخص‌های عملکرد مالی دارند.

در سال‌های بعد، رویکردهای تحلیلی تری نسبت به این موضوع شکل گرفت. حاجیه‌ها و خراط زاده (۱۳۹۳) به بررسی رابطه بین ابعاد فرهنگ سازمانی و شاخص‌های خلق ارزش مانند EVA و MVA در شرکت‌های بورسی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی قوی می‌تواند عامل خلق ارزش اقتصادی باشد.

حاجی‌ها و تقی‌زاده (۱۳۹۵) در پژوهشی نشان دادند که در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس تهران، برخی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی مانند فردگرایی، فاصله قدرت و اجتناب از بی‌اطمینانی رابطه مثبت و معناداری با اعمال روش‌های حسابداری مدیریت در گروه مدیران دارند، اما در گروه

کارشناسان، این رابطه منفی است. بنابراین، پیاده سازی روش های حسابداری مدیریت به فرهنگ سازمانی و به ویژه اجتناب از بی اطمینانی بستگی دارد که از دیدگاه مدیران و کارشناسان متفاوت است.

مرادی (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان «نقش فرهنگ سازمانی در انتخاب استراتژی های مالی توسط مدیران مالی»، فرهنگ سازمانی را تعریف کرده و مدل ها و عوامل مؤثر بر آن را توضیح داده است. وی همچنین انواع استراتژی های مالی را شرح داده و مدلی ترکیبی ارائه کرده که عواملی که بر فرهنگ سازمانی و انتخاب استراتژی های مالی تأثیر دارند را معرفی می کند. مرادی بیان می کند که یکی از مهم ترین وظایف مدیران، تصمیم گیری است که برای آن نیاز به درک فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر تصمیمات مدیریتی وجود دارد.

عبدی پور و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان "اثر فرهنگ سازمانی بر اثربخشی حسابرسی عملکرد مدیریت" به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر اثربخشی حسابرسی عملکرد پرداختند. این تحقیق به روش همبستگی و با استفاده از داده های کتابخانه ای و میدانی انجام شد. جامعه آماری شامل مدیران ارشد، میانی و کارشناسان شرکت هایی بود که از خدمات حسابرسی عملکرد استفاده کرده اند. نتایج نشان داد که فرهنگ سازمانی تأثیر معنی داری بر اثربخشی حسابرسی عملکرد دارد و ویژگی هایی مانند تعهد به مشارکت، سازگاری، انطباق پذیری و رسالت نیز بر اثربخشی حسابرسی تأثیر گذارند.

سلطانی و درویشی (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد بازار با توجه به نقش مسئولیت اجتماعی و شهرت شرکت» انجام دادند. جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان شهرداری شیراز بود که از طریق روش نمونه گیری خوشه ای تصادفی ۱۵۰ نفر انتخاب شدند. داده ها با استفاده از پرسشنامه های استاندارد جمع آوری شدند. نتایج نشان داد که فرهنگ سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر ابعاد مختلف مسئولیت اجتماعی شرکت دارد و سازمان هایی که مسئولیت اجتماعی مرتبط با کارکنان و مشتریان را پیاده سازی می کنند، شهرت خود را تقویت می کنند.

لاجوردی و کریمی (۱۴۰۱) در پژوهشی تأثیر فرهنگ و رهبری مسئولیت اجتماعی شرکتی بر عملکرد مسئولیت اجتماعی شرکتی و مالی را بررسی کردند. نتایج نشان داد که فرهنگ و رهبری مسئولیت اجتماعی تأثیر معناداری بر عملکرد مسئولیت اجتماعی دارد و این تأثیر از طریق رضایت مشتری بر عملکرد مالی اثرگذار است. به طور کلی، هم راستایی رهبری با استراتژی شرکت و تقویت فرهنگ مسئولیت اجتماعی موجب بهبود عملکرد مسئولیت اجتماعی، مالی و رضایت مشتری می شود.

رضایی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت حسابرسی پرداختند. نتایج نشان داد که ابعاد فرهنگ سازمانی (مشارکت، یکپارچه‌سازی، هنجاریابی و ارزش‌ها) و ابعاد اخلاق حرفه‌ای (مسئولیت‌پذیری، امانت‌داری، عدالت و صداقت) تأثیر مثبت و معناداری بر کیفیت حسابرسی دارند. همچنین، فرهنگ سازمانی تأثیر مثبت کمتری نسبت به اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت حسابرسی دارد، اما بر ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و کیفیت حسابرسی تأثیرگذار است.

غلامی و بنی مهد (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان رابطه میان فرهنگ ملی و عضویت زنان در هیئت مدیره شرکت‌ها: یک مطالعه بین‌المللی، به بررسی ارتباط میان مولفه‌های فرهنگی شش گانه هافستد و عضویت زنان در هیئت مدیره شرکت‌های بورسی در ۵۰ کشور از کشورهای قاره‌های مختلف دنیا پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد مولفه‌های فرهنگی فردگرایی و دید بلند مدت رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت با احتمال عضویت زنان در هیئت مدیره شرکت‌ها دارند و مولفه فرهنگی اجتناب از عدم اطمینان رابطه معنی‌دار و منفی با احتمال عضویت زنان در هیئت مدیره شرکت‌ها در کشورهای مورد مطالعه دارد. هم‌چنین نتایج این مقاله تایید نمود که مولفه‌های فرهنگی لذت‌جویی، فاصله قدرت و مردمنشی رابطه مثبت و معنی‌داری با احتمال مشارکت زنان در هیئت مدیره شرکت‌ها ندارند.

اگرچه در ادبیات بین‌المللی مطالعات متعددی پیرامون نقش فرهنگ سازمانی در تصمیمات مالی شرکت‌ها انجام شده است (لی و همکاران، ۲۰۲۱؛ فانگ و همکاران، ۲۰۲۳)، و در داخل کشور نیز پژوهش‌هایی مانند مطالعه زاهدی و نیک‌اندیش (۱۳۹۲)، رابطه بین فرهنگ سازمانی و شاخص‌های کلی عملکرد مالی را بررسی کرده‌اند، اما پژوهش حاضر از چند منظر دارای نوآوری و ارزش افزوده است. نخست، برخلاف پژوهش‌های قبلی که تمرکز آن‌ها اغلب بر عملکرد مالی کلی بوده، در این پژوهش تأثیر ابعاد چهارگانه فرهنگ سازمانی به صورت تفکیکی بر سیاست‌های عملیاتی و سرمایه‌گذاری بررسی شده که از نظر راهبردی دارای اهمیت بالایی در سطح تصمیم‌گیری مالی شرکت‌هاست. دوم، به جای تکیه بر داده‌های پرسش‌نامه‌ای و برداشت ذهنی پاسخ‌گویان، از تحلیل متنی گزارش‌های هیئت مدیره به جمع به عنوان منبع داده‌های فرهنگی استفاده شده که انسجام بیشتری با داده‌های واقعی سازمانی دارد. سوم، بهره‌گیری از مدل‌سازی رگرسیونی چندمتغیره برای پیش‌بینی رفتارهای مالی، سطح تحلیل را از توصیفی به تحلیلی ارتقاء داده است. بنابراین در ادبیات پژوهش داخلی ایران، پژوهشی که این دو حوزه کلیدی را در کنار هم، با رویکرد رفتاری تحلیلی و داده‌های مبتنی بر اسناد رسمی در بازار سرمایه بررسی کرده باشد، انجام نشده و این پژوهش را به مطالعه‌ای نوآورانه و متمایز در این زمینه تبدیل کرده است.

۳- فرضیه های پژوهش

فرهنگ همکاری در سازمان ها به ایجاد محیطی اشاره دارد که اعضا به طور مشترک به حل مشکلات و دستیابی به اهداف مشترک می پردازند (دنیسون، ۱۹۹۰). این فرهنگ می تواند ارتباطات و هماهنگی بین بخشی را تقویت کند (چاتمن و اوریلی، ۲۰۱۴)، اما ممکن است باعث تعارضات یا کندی در تصمیم گیری شود (وست، ۲۰۰۳). در سازمان های با فرهنگ همکاری قوی، سیاست های عملیاتی انعطاف پذیرتر هستند و تبادل دانش را تسهیل می کنند (فیوردلیسی و ریچی، ۲۰۱۴)، اما ممکن است مسئولیت پذیری فردی کاهش یابد (پارکینسون، ۲۰۱۸). همچنین، این فرهنگ می تواند هزینه های پنهانی مانند زمان بر بودن جلسات هماهنگی را افزایش دهد (کوهن و بیلی، ۱۹۹۷).

در حوزه سرمایه گذاری، سازمان های همگرا معمولاً دیدگاه بلندمدت تری دارند و پروژه های پایدارتر را دنبال می کنند (چریان و همکاران، ۲۰۲۱). با این حال، تمرکز بیش از حد بر خواسته های ذی نفعان می تواند موجب پراکندگی منابع یا کاهش تمرکز بر اهداف کوتاه مدت شود (هیسلوپ، ۲۰۲۰). همکاری ذی نفعان می تواند اعتماد را افزایش دهد (نیگن و همکاران، ۲۰۱۹)، اما خطر تعارض منافع و سازش های غیراستراتژیک را نیز به همراه دارد. طبق تئوری ذی نفعان (هانا و فریمن، ۱۹۸۴)، فرهنگ همکاری ممکن است سازمان را در دام رضایت طلبی افراطی گرفتار کند و به سیاست های محافظه کارانه منجر شود (استینر، ۲۰۰۸). از سوی دیگر، این فرهنگ می تواند به جذب سرمایه گذاران علاقه مند به پایداری کمک کند (فانگ و همکاران، ۲۰۲۳)، اما انتظارات متناقض ذی نفعان ممکن است سردرگمی ایجاد کند. بر این اساس فرضیه اول پژوهش به شرح زیر تدوین می شود:

فرضیه اول: بُعد همکاری فرهنگ سازمانی بر سیاست های عملیاتی شرکت های بورسی تأثیر دارد.

در حوزه سرمایه گذاری، سازمان های همگرا معمولاً دیدگاه بلندمدت تری دارند و پروژه های پایدارتر را دنبال می کنند (چریان و همکاران، ۲۰۲۱). با این حال، تمرکز بیش از حد بر خواسته های ذی نفعان می تواند موجب پراکندگی منابع یا کاهش تمرکز بر اهداف کوتاه مدت شود (هیسلوپ، ۲۰۲۰). همکاری ذی نفعان می تواند اعتماد را افزایش دهد (نیگن و همکاران، ۲۰۱۹)، اما خطر تعارض منافع و سازش های غیراستراتژیک را نیز به همراه دارد. طبق تئوری ذی نفعان (هانا و فریمن، ۱۹۸۴)، فرهنگ همکاری ممکن است سازمان را در دام رضایت طلبی افراطی گرفتار کند و به سیاست های محافظه کارانه منجر شود (استینر، ۲۰۰۸). از سوی دیگر، این فرهنگ می تواند به جذب سرمایه گذاران علاقه مند به پایداری کمک کند (فانگ و همکاران، ۲۰۲۳).

۲۰۲۳)، اما انتظارات متناقض ذی‌نفعان ممکن است سردرگمی ایجاد کند. بر این اساس فرضیه دوم پژوهش به شرح زیر تدوین می‌شود:

فرضیه دوم: بُعد همکاری فرهنگ سازمانی بر سیاست‌های سرمایه‌گذاری شرکت‌های بورسی تأثیر دارد.

فرهنگ کنترلی در سازمان‌ها به محیطی با نظارت دقیق، مقررات شفاف و ساختار سلسله‌مراتبی اشاره دارد (اُوچی، ۱۹۸۱). این فرهنگ می‌تواند شفافیت عملیاتی و کاهش ریسک‌های داخلی را فراهم کند (کامرون و کوئین، ۱۹۹۹)، اما ممکن است انعطاف‌پذیری سازمانی را کاهش داده و نوآوری را سرکوب کند (مارتینز و همکاران، ۲۰۰۵). در چنین سازمان‌هایی، سیاست‌های عملیاتی مبتنی بر رویه‌های مشخص بوده و خطاها و هزینه‌های غیرضروری کاهش می‌یابند (فیوردلیسی و ریچی، ۲۰۱۴)، ولی کنترل‌های سخت‌گیرانه می‌تواند خلاقیت را کاهش دهد (مارچ، ۱۹۹۱). علاوه بر این، هزینه‌های اجرایی بالای سیستم‌های حسابداری ممکن است کارایی را تضعیف کند (پنلوپه و همکاران، ۲۰۲۰). بر این اساس فرضیه سوم پژوهش به شرح زیر تدوین می‌شود:

فرضیه سوم: بُعد کنترلی فرهنگ سازمانی بر سیاست‌های عملیاتی شرکت‌های بورسی تأثیر دارد.

در حوزه سرمایه‌گذاری، فرهنگ کنترلی معمولاً تصمیمات مبتنی بر تحلیل‌های دقیق و مدل‌های کمی می‌سازد که ریسک مالی را کاهش می‌دهد، اما ممکن است فرصت‌های نوآورانه را نادیده بگیرد (نیگن و همکاران، ۲۰۱۹). تمرکز بر دارایی‌های کم‌ریسک ممکن است باعث شود سازمان‌ها از پروژه‌های پیشرو عقب بمانند (ادموندسون، ۱۹۹۱). همچنین، نظارت دقیق عملکرد سرمایه‌گذاری‌ها می‌تواند چابکی سازمان را کاهش دهد (چاتجوئامارد و جیراپورن، ۲۰۲۳). بر اساس تئوری نمایندگی (جنسن و مک‌لینگ، ۱۹۷۶)، سازوکارهای کنترلی برای کاهش تضاد منافع ضروری هستند، اما ممکن است بی‌اعتمادی را افزایش داده و روابط مدیریتی را تضعیف کنند. مطالعات نشان می‌دهند که کنترل‌های زیاد می‌توانند انگیزه مدیران را کاهش دهند (اسمیت و همکاران، ۲۰۱۹). به‌طور مثبت، فرهنگ کنترلی شفافیت ایجاد کرده و جذب سرمایه‌گذاران محتاط را تسهیل می‌کند (فانگ و همکاران، ۲۰۲۳)، اما می‌تواند ریسک‌پذیری را کاهش دهد. در نهایت، فرهنگ کنترلی می‌تواند به ثبات عملیاتی و کاهش خطاها کمک کند، اما اگر به‌طور متعادل مدیریت نشود، ممکن است نوآوری را کاهش دهد و فرصت‌های رشد را از دست بدهد. موفقیت این فرهنگ بستگی به تعادل میان «کنترل» و «انعطاف‌پذیری» و ادغام معیارهای کمی و کیفی در فرآیندهای تصمیم‌گیری دارد. بر این اساس فرضیه چهارم پژوهش به شرح زیر تدوین می‌شود:

فرضیه چهارم: بُعد کنترلی فرهنگ سازمانی بر سیاستهای سرمایه گذاری شرکت های بورسی تأثیر دارد.

فرهنگ رقابتی بر اهمیت رقابت و تلاش برای پیشی گرفتن از رقبای استوار است (کاتزنباخ و اسمیت، ۱۹۹۳). این فرهنگ می تواند به بهبود عملکرد سازمانی و افزایش سهم بازار کمک کند، اما ممکن است فشار بر کارکنان، کاهش همکاری داخلی، و اتخاذ تصمیمات پرریسک بدون تحلیل کافی را به همراه داشته باشد. در سازمان های با فرهنگ رقابتی قوی، سیاست های عملیاتی معمولاً به هدف افزایش بهره وری و کاهش هزینه ها طراحی می شوند (لی و همکاران، ۲۰۲۱)، ولی تمرکز افراطی بر رقابت می تواند به کاهش کیفیت محصولات یا خدمات و افزایش فرسودگی شغلی کارکنان منجر شود (گراهام و همکاران، ۲۰۱۶؛ ابورمدان و همکاران، ۲۰۲۰). بر این اساس فرضیه پنجم پژوهش به شرح زیر تدوین می شود:

فرضیه پنجم: بُعد رقابتی فرهنگ سازمانی بر سیاستهای عملیاتی شرکت های بورسی تأثیر دارد.

فرهنگ رقابتی معمولاً سازمان ها را به سمت سیاست های سرمایه گذاری تهاجمی تر و ریسک پذیرتر سوق می دهد (چاتجوئامارد و جیراپورن، ۲۰۲۳). این رویکرد می تواند به توسعه محصولات جدید و تقویت موقعیت رقابتی کمک کند، اما سرمایه گذاری های پرریسک بدون تحلیل دقیق ممکن است منجر به اتلاف منابع شود (هانا و فریمن، ۱۹۸۴). همچنین، رقابت افراطی ممکن است سازمان ها را به سمت سرمایه گذاری های کوتاه مدت سوق دهد که پایدار نخواهند بود (فانگ و همکاران، ۲۰۲۳). بر اساس تئوری تکامل سازمانی (هانا و فریمن، ۱۹۸۴)، سازمان هایی که نتوانند خود را با تغییرات محیطی تطبیق دهند، در بلندمدت بقا نخواهند داشت. اگرچه این تئوری فرهنگ رقابتی را به پویایی عملیاتی و سرمایه گذاری در فرصت های جدید ترغیب می کند، اما فشار برای رقابت ممکن است به تغییرات سریع و بی برنامه ریزی منجر شود که بی ثباتی ساختاری ایجاد کند. در نتیجه، موفقیت فرهنگ رقابتی بستگی به توانایی سازمان در ایجاد تعادل بین رقابت بیرونی و همکاری داخلی و ادغام اهداف کوتاه مدت با استراتژی های بلندمدت دارد. بر این اساس فرضیه ششم پژوهش به شرح زیر تدوین می شود:

فرضیه ششم: بُعد رقابتی فرهنگ سازمانی بر سیاستهای سرمایه گذاری شرکت های بورسی تأثیر دارد.

فرهنگ خلاقیت در سازمان ها به محیطی اشاره دارد که در آن نوآوری و ریسک پذیری تشویق می شود (آمیل، ۱۹۹۶). این فرهنگ می تواند به بهبود انعطاف پذیری و رشد سازمانی کمک کند، اما در عین حال ممکن است باعث بی ثباتی در فرآیندها، تصمیمات غیرمنسجم و

سرمایه‌گذاری‌های پرریسک بدون بازدهی کافی شود. سازمان‌های با فرهنگ خلاقیت معمولاً در سیاست‌های عملیاتی انعطاف‌پذیرتر عمل کرده و تمرکز بیشتری بر حل مسئله و بهبود مستمر دارند (راجرز، ۲۰۰۳). با این حال، تمرکز زیاد بر نوآوری ممکن است باعث کاهش ساختارمندی و بی‌ثباتی در عملیات شود (کامرون و کوئین، ۱۹۹۹). مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها خلاقیت را افزایش می‌دهد، اما فقدان چارچوب‌های مشخص می‌تواند منجر به تصمیمات غیرشفاف و غیرکارآمد گردد (چریان و همکاران، ۲۰۲۱). بر اساس تئوری نوآوری سازمانی (راجرز، ۲۰۰۳)، فرهنگ خلاقیت برای بقا در بازارهای پویا ضروری است، اما ممکن است باعث تغییرات بی‌پایان و کاهش ثبات عملیاتی شود. نوآوری می‌تواند به بهینه‌سازی فرآیندها و کشف فرصت‌های جدید منجر شود، اما فشار برای نوآوری مداوم ممکن است تمرکز سازمان را تضعیف کند. در نهایت، موفقیت فرهنگ خلاقیت به تعادل بین نوآوری و ثبات عملیاتی و تحلیل دقیق بازار بستگی دارد. بر این اساس فرضیه هفتم پژوهش به شرح زیر تدوین می‌شود:

فرضیه هفتم: بُعد خلاقیت فرهنگ سازمانی بر سیاست‌های عملیاتی شرکت‌های بورسی تأثیر دارد.

فرهنگ خلاقیت، سازمان‌ها را به سرمایه‌گذاری در پروژه‌های نوآورانه ترغیب می‌کند که می‌تواند به توسعه محصولات جدید و تقویت مزیت رقابتی منجر شود (فیوردلیسی و ریچی، ۲۰۱۴). اما تمایل افراطی به ریسک‌پذیری ممکن است سازمان را به سمت پروژه‌های غیراستراتژیک و بدون بازدهی کافی هدایت کند (کوبه و همکاران، ۲۰۱۳). همچنین، سرمایه‌گذاری سنگین در تحقیق و توسعه بدون تحلیل دقیق بازار، ممکن است منابع سازمان را تخلیه کند (مانسو، ۲۰۱۷). بر این اساس فرضیه هشتم پژوهش به شرح زیر تدوین می‌شود:

فرضیه هشتم: بُعد خلاقیت فرهنگ سازمانی بر سیاست‌های سرمایه‌گذاری شرکت‌های بورسی تأثیر دارد.

۴- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کاربردی است و نتایج آن برای اتخاذ تصمیمات استراتژیک و عملیاتی توسط سرمایه‌گذاران و دیگر گروه‌ها مفید خواهد بود. این پژوهش از لحاظ روش شناخت، توصیفی از نوع همبستگی است و به بررسی روابط بین متغیرها با استفاده از تحلیل رگرسیونی می‌پردازد. داده‌های پژوهش از گزارش‌ها و اطلاعیه‌های منتشرشده در شبکه کدال، بانک‌های اطلاعاتی سازمان بورس تهران، و نرم‌افزار ره‌آورد نوین به دست آمده است. داده‌ها پس از استخراج به نرم‌افزار اکسل منتقل و سپس برای آزمون فرضیه‌ها به ایویوز (EViews) منتقل شدند. جهت تبدیل فایل PDF گزارش‌های هیئت مدیره به WORD، از نرم‌افزار متن‌یار استفاده شده است.

همچنین برای شمارش واژگان ابعاد فرهنگ سازمانی و تحلیل محتوای متنی، از سایت تکست فیکسر^۱ و نیز نرم افزار اکسل بهره‌برداری گردید. این روش‌ها به پژوهشگر کمک کرده‌اند تا فرآیند تحلیل داده‌ها را با دقت و صحت بالاتری انجام دهد. در ادامه مراحل کمی نمودن ابعاد فرهنگ سازمانی توضیح داده شده است:

۱. استخراج واژگان نماینده چهار بعد فرهنگ سازمانی بر اساس جدول کامرون و همکاران (۲۰۰۶) و نیز به استناد پژوهش فانگ و همکاران (۲۰۲۳).

۲. توسعه واژگان با کمک منابع لغت فارسی از جمله فرهنگ معاصر هزاره حق شناس، فرهنگ جامع واژگان مترادف و متضاد زبان فارسی خداپرستی، فرهنگ بزرگ سخن حسن انوری، فرهنگ فارسی - انگلیسی آریانپور، معین و لغت نامه دهخدا و نیز مشورت با متخصصین زبان شناسی در کشور.

۳. استخراج فایل‌های PDF گزارش‌های هیئت مدیره به مجمع و تبدیل آن‌ها به WORD.

۴. بارگزاری فایل ورد گزارشات مذکور در سایت "TEXT FIXER" جهت شمارش واژگان موجود در متن گزارش

۵. پالایش و حذف واژگانی که بار معنایی ندارند به جهت شمارش تعداد دقیق واژه‌ها.

۶. محاسبه فراوانی تعداد تکرار واژگان هر بعد از فرهنگ سازمانی و در نهایت محاسبه نسبت فراوانی تعداد تکرار واژگان هر بعد از فرهنگ سازمانی به کل واژگان گزارش.

لازم به ذکر است در این پژوهش، ۱۳۰ واژه کلیدی برای شناسایی ابعاد مختلف فرهنگی تعیین شده است. این واژه‌ها با در نظر گرفتن تنوع زبانی و بهره‌گیری از نظرات متخصصان زبان‌شناسی، توسعه یافته‌اند تا تمامی مفاهیم مرتبط را به‌درستی پوشش دهند. در فرآیند انتخاب و گسترش این واژگان، دقت و ظرافت بالایی به کار رفته است تا مجموعه‌ای جامع و کامل از اصطلاحات مرتبط با ابعاد فرهنگی فراهم شود. این رویکرد، دقت و قابلیت اطمینان تحلیل‌های انجام‌شده را افزایش داده و به کمی‌سازی دقیق‌تر متغیر مستقل کمک کرده است. به عنوان مثال واژه "ظرفیت" در متون سازمانی اغلب به توانمندی منابع انسانی، پتانسیل رشد درون سازمانی، ظرفیت تعامل کارکنان یا ظرفیت یادگیری اشاره دارد، که همگی ویژگی‌های برجسته در فرهنگ "همکاری" هستند. این واژه به ندرت در زمینه رقابت یا نوآوری استفاده می‌شود و به همین دلیل در بعد همکاری گنجانده شده است. یا به عنوان مثال دیگر، واژه چالش بصورت گسترده در متون مالی و گزارش‌های سالانه شرکت‌ها، در زمینه‌های رقابتی به کار رفته است. در این زمینه، چالش اغلب به معنای تقابل با فشارهای بازار و رقبا تعبیر می‌شود؛ نه الزاماً خلاقیت یا نوآوری.

^۱ www.textfixer.com

متغیرهای پژوهش شامل سه دسته متغیرهای وابسته، مستقل و کنترلی است که در ادامه به تشریح هریک از آنها پرداخته می شود:

متغیر وابسته

متغیرهای وابسته پژوهش شامل سیاست‌های عملیاتی و سیاست‌های سرمایه‌گذاری است که به نحو ذیل اندازه‌گیری شده اند:

سیاست‌های عملیاتی (OP):

از منظر مفهومی، سیاست‌های عملیاتی به مجموعه‌ای از تصمیمات اجرایی شرکت در زمینه به کارگیری منابع، بهینه سازی فرآیندها، کنترل هزینه‌ها و افزایش سودآوری اشاره دارد. این سیاست‌ها نشان دهنده نوع نگرش مدیریت به بهره‌برداری از دارایی‌ها و سرمایه انسانی و مالی شرکت در فعالیت‌های روزمره هستند (خلود و همکاران، ۲۰۲۱). با توجه به اینکه بازده حقوق صاحبان سهام شاخصی است که نسبت سود خالص به مجموع حقوق صاحبان سهام را نشان می دهد و بیانگر توان شرکت در ایجاد سود از منابع در اختیار مالکان است، در پژوهش حاضر به استناد پژوهش های خلود و همکاران (۲۰۲۱)؛ پاک مرام و علی پور (۱۳۹۴)، از این شاخص به عنوان نماینده ای از سیاست‌های عملیاتی استفاده شده است. براین اساس ROE بالا، معمولاً نشان‌دهنده رویکردهای تهاجمی در سیاست‌های عملیاتی است؛ به این معنا که شرکت با بهره‌گیری موثر از منابع داخلی، موفق به کسب سودآوری قابل توجهی برای سهامداران خود شده است. در مقابل ROE پایین، ممکن است نشانگر رویکردی محافظه کارانه یا نارسایی در کارایی عملیاتی باشد؛ به گونه ای که یا شرکت تمایلی به پذیرش ریسک و سرمایه‌گذاری در فعالیت‌های سودآور نداشته و یا ساختارهای اجرایی و فرآیندهای داخلی آن در بهره‌برداری از منابع، ناکارآمد عمل کرده اند که نحوه اندازه‌گیری آن به شرح رابطه (۱) می باشد

$$\text{رابطه (۱)} \quad \text{بازده حقوق صاحبان سهام} = \frac{\text{سود خالص شرکت}}{\text{مجموع حقوق صاحبان سهام}}$$

سیاست‌های سرمایه‌گذاری (IP): از نظر مفهومی، کارایی سرمایه‌گذاری به انجام تمام پروژه های با خالص ارزش فعلی مثبت بر می گردد. در این پژوهش منظور از سیاست‌های سرمایه‌گذاری بهینه بودن میزان سرمایه‌گذاری (کارایی سرمایه‌گذاری) بوده و برای اندازه‌گیری سطح بهینه سرمایه‌گذاری از رابطه (۲) به پیروی از پژوهش‌های بیدل و همکاران (۲۰۰۹) و ریچاردسون (۲۰۰۶) استفاده گردیده است:

$$\text{رابطه (۲)} \quad I_{i,t} = a_0 + a_1 \text{GROW}_{i,t} + \sum \text{Control}_{i,t,t-1} + \varepsilon_{i,t}$$

که در رابطه (۲):

$I_{i,t}$: تغییر در کل خالص دارایی های ثابت، سرمایه گذاری بلندمدت و دارایی های نامشهود بر میانگین کل دارایی های شرکت i در سال t که به شرح رابطه (۳) است:

$$I_{i,t} = \frac{FA_{i,t} - FA_{i,t-1}}{\frac{TA_{i,t} + TA_{i,t-1}}{2}}$$

که در رابطه (۳):

$FA_{i,t}$: خالص دارایی های ثابت، سرمایه گذاری بلندمدت و دارایی های نامشهود شرکت i در انتهای سال t
 $TA_{i,t}$: مجموع دارایی های شرکت i در انتهای سال t
 $GROW_{i,t}$: نرخ رشد درآمد سالانه شرکت i در سال t است. که به شرح رابطه (۴) اندازه گیری می شود.

$$Grow_{i,t} = \frac{Sale_{i,t} - Sale_{i,t-1}}{Sale_{i,t-1}}$$

که در رابطه (۴):

$Sale_{i,t}$: درآمد حاصل از فروش و ارائه خدمات شرکت i در انتهای سال t می باشد. براساس پژوهش بیدل (۲۰۰۹) از فروش به عنوان متغیری برای تخمین و برآورد فرصت های سرمایه گذاری مورد انتظار استفاده می شود. استدلال وی این است که میزان فروش شرکت انتظار از سرمایه گذاری شرکت را نشان می دهد.

$Control_{i,t}$: متغیرهای کنترلی در این مدل عبارتند از:

$CASH_{i,t}$: نگهداشت وجه نقد است و برابر است با نسبت وجه نقد بر کل دارایی ها در پایان سال t .

$AGE_{i,t}$ (سن): لگاریتم تعداد سال هایی که شرکت در بورس اوراق بهادار تهران پذیرفته شده است.

$LEV_{i,t}$: اهرم مالی است و برابر است با نسبت مجموع بدهی بر مجموع دارایی ها.

$SIZE_{i,t}$: اندازه شرکت است و برابر است با لگاریتم طبیعی مجموع دارایی های شرکت در پایان دوره مالی.

$RET_{i,t}$: بازده سهام سالانه است و برابر است با بازده سالانه سهام خریداری یا نگهداری شده در هر سال که به پیروی از پژوهش کوهی و همکاران (۱۴۰۲) به شرح رابطه (۵) اندازه گیری شده است.

$$Ret_{i,t} = \frac{(P_t - P_{t-1}) + D_t + \frac{(P_t - P_{t-1}) * N_c}{N_t} + \frac{P_t * N_e}{N_t}}{P_{t-1}} * 100$$

که در رابطه $P_t, (5)$ قیمت سهم در انتهای سال مالی؛ P_{t-1} قیمت سهم در ابتدای سال مالی؛ P_n ارزش اسمی سهم؛ D_t سود نقدی ناخالص هر سهم؛ N_c تعداد سهام افزایش یافته از طریق اندوخته یا سود انباشته؛ N_e تعداد سهام افزایش یافته از طریق آورده نقدی و N_f تعداد سهام قبل از افزایش سرمایه را نشان می‌دهد.

با جایگذاری رقم محاسبه شده بابت سرمایه‌گذاری کل در معادله رگرسیونی (۱)، پسماندهای این معادله محاسبه می‌گردد. پسماند مثبت (انحراف مثبت از سرمایه‌گذاری مورد انتظار) نشان دهنده انتخاب پروژه‌هایی با خالص ارزش فعلی منفی یا همان سرمایه‌گذاری بیش از حد و پسماند منفی (انحراف منفی از سرمایه‌گذاری مورد انتظار) نشان دهنده گذر از فرصت‌های سرمایه‌گذاری با خالص ارزش فعلی مثبت یا همان سرمایه‌گذاری کمتر از حد خواهد بود. پسماندهای مدل رگرسیونی به عنوان شاخصی از سیاست سرمایه‌گذاری شرکت (بیش سرمایه‌گذاری، کم سرمایه‌گذاری) در نظر گرفته خواهد شد.

متغیر مستقل

ابعاد فرهنگ شرکتی (OC): در این پژوهش با استفاده از روش‌های فیوردلیسی و ریچی (۲۰۱۴) و روش تحلیل متنی به اندازه‌گیری ابعاد فرهنگ در سطح شرکت پرداخته شده است. تحلیل متنی یک تکنیک هدفمند و سیستماتیک برای بررسی خصوصیات نوشتاری است. به دلیل افزایش قدرت محاسبه و دسترسی آنلاین به اخبار این تکنیک به طور گسترده‌ای در حسابداری و متون مالی استفاده می‌شود و جزیی از تحلیل‌های کیفی است و اطلاعاتی در مورد شرکت‌ها و مدیران مانند عدم توافق سرمایه‌گذاران، خصوصیات رفتاری افراد و سایر موارد فراهم می‌نماید. بدین منظور کلیه گزارش‌های هیات مدیره به مجمع منتشر شده توسط شرکت‌ها در طی دوره مالی استخراج و از طریق متن کاوی به بررسی آنها پرداخته شد. لازم به ذکر استواژه‌های موجود در جدول واژگان، حاصل مرور پیشینی منابع علمی معتبر و تطبیق با ادبیات مربوط به فرهنگ سازمانی (بر اساس چارچوب CVF و مقالات پایه مانند فانگ و همکاران، ۲۰۲۳) بوده‌اند. در گام نخست، ۱۳۰ واژه به عنوان واژگان پایه استخراج شد که هر کدام نماینده مفاهیمی مرتبط با ابعاد چهارگانه فرهنگ سازمانی بودند. اما در مرحله تحلیل متنی، صرفاً آن دسته از واژگان مورد پردازش و شمارش قرار گرفتند که در گزارش‌های رسمی هیئت مدیره به مجمع عمومی شرکت‌ها به صورت واقعی و مستند به کار رفته بودند. به عنوان مثال، واژه‌ای مانند «تجاوز» که در ادبیات نظری، یکی از نشانه‌های فرهنگ رقابتی در متون لاتین تلقی می‌شود، در هیچ یک از گزارش‌های مورد بررسی مشاهده نشد و بنابراین در تحلیل نهایی لحاظ نگردید. در واقع، هدف از تدوین جدول واژگان، ارائه یک طیف مفهومی اولیه بود و نه الزاماً شناسایی وقوع تمام آن‌ها در متون

مورد بررسی. به همین دلیل، تنها واژگان ظاهر شده در اسناد رسمی به عنوان مبنای محاسبه فراوانی در نظر گرفته شده اند و سایر واژگان، گرچه در جدول ۱ آمده اند، اما در خروجی نهایی پژوهش مؤثر نبوده اند.

جدول ۱: انواع فرهنگ سازمانی و نمادهای موجود

انواع فرهنگ سازمانی	نماد قابل شمارش	تعداد
همکاری (مشارکتی)	ظرفیت - انسجام - همکاری - جمعی - متعهد - اشتراک - شایستگی - رضایت - مشارکت - همیاری - هماهنگی - معقول - گفتگو - استخدام - توانمندی - درگیر شدن - تسهیل کننده - کمک - انسان - تفسیر - درگیر - زندگی - طولانی مدت - درازمدت - وفادار - مربی - متقابل - والدین - بخش - شریک - مردم - مسئول - حفظ - مهارت - اجتماعی - تیم - کارگروهی - تعلیم - تمایل - گروه کاری	۴۰
کنترلی	مدیریت - تجزیه و تحلیل - رئیس - بوروکرات - احتیاط - اطمینان - محافظه کار - کنترل - هزینه - جزئیات - انضباط - سند - بهره‌وری - افزایش - شکست - آگاه کردن - منطق - اندازه گیری - روش - نتیجه - پیش بینی - رویه - روند - سازنده - منظم - قانون - حل - استاندارد - سیستم - متداول شکل	۳۰
رقابتی	دستآورد - به دست آوردن - تحصیل - پرخاشگری - تحلیل گر - تجاوز - چالش - مشتری - رقابت - توسعه - سریع - هدف - رشد - سخت - بازار - برون سپاری - انجام - موقعیت - فشار - سود - شهرت - نتیجه - درآمد - رضایت - اشتراک - علامت - سرعت - قوی - برتر - ارزش - پیروزی	۳۱
خلاقیت	سازگاری - شروع - تغییر - خلاق - توسعه - متوقف کردن - خیال - کارکردن - کارآفرین - پیش بینی - آزمایش - آزادی - آینده - ایده - تصور کردن - ابتکار - نوآوری - عقل - مبتکر - یادگیری - جدید - اصل و نسب - پیشگام - پژوهش - شروع - فکر - روند - سرمایه گذاری - چشم انداز	۲۹

متغیرهای کنترلی:

بر اساس پژوهش فانگ و همکاران (۲۰۲۳)، جهت تصریح بهتر مدل های رگرسیونی مورد استفاده در این پژوهش، از یک سری متغیرهای کنترلی مؤثر بر عملکرد بازار استفاده شده است. این متغیرهای کنترلی شامل عواملی هستند که می توانند بر سیاست های عملیاتی و سیاست های سرمایه گذاری تأثیرگذار باشند. این متغیرهای کنترلی به شرح زیر هستند:

اندازه شرکت (SIZE) لگاریتم طبیعی دارایی های شرکت، اهرم مالی (LEV) نسبت مجموع بدهی بر مجموع دارایی ها، نگهداشت وجه نقد (CH) تقسیم وجه نقد بر دارایی ها، نسبت ارزش دفتری به بازار (BM) تقسیم ارزش دفتری حقوق صاحبان سهام بر ارزش بازار حقوق صاحبان

سهام، نسبت سود هر سهم (EPS) نسبت سود هر سهم به قیمت هر سهم و بازده دارایی‌ها (ROA) نسبت سود خالص پس از کسر مالیات به ارزش دفتری دارایی‌ها در پایان دوره مورد بررسی.

جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال‌های ۱۳۹۲ الی ۱۴۰۲ می‌باشد. با استفاده از روش حذف سیستماتیک، نمونه آماری پژوهش مشتمل بر کلیه شرکت‌هایی است که حائز شرایطی به این ترتیب می‌باشند؛ ۱. جزء شرکت‌های واسطه‌گری مالی مانند بانک‌ها، بیمه‌ها، لیزینگ و شرکت‌های سرمایه‌گذاری نباشند. ۲. اطلاعات مورد نیاز پژوهش در دسترس باشد. ۳. تغییر سال مالی نداشته باشند. با توجه به ویژگی‌های انتخاب نمونه، تعداد ۱۶۱ شرکت انتخاب گردید.

تعداد	شرح
۷۱۹	تعداد کل شرکت‌های پذیرفته شده در بورس و فرابورس در سال ۱۴۰۲
(۱۵۶)	شرکت‌هایی که سال مالی آن‌ها منتهی به پایان اسفند ماه نبوده است یا تغییر سال مالی داشته اند
(۱۳۵)	شرکت‌های سرمایه‌گذاری، بانک‌ها، واسطه‌گری‌های مالی و بیمه
(۲۸۶)	شرکت‌هایی که اطلاعات آن‌ها به طور کامل در دسترس نبوده است
۱۶۱	تعداد شرکت‌های نمونه

با پیروی از پژوهش فانگ و همکاران (۲۰۲۳)، از مدل‌های رگرسیون خطی چند متغیره شماره ۱ الی ۸ به شرح زیر برای آزمون فرضیه‌های پژوهش استفاده شده است.

$$OP_{it} = \alpha + \beta_1 Coll_{it} + \beta_2 SIZE_{it} + \beta_3 LEV_{it} + \beta_4 CH_{it} + \beta_5 BM_{it} + \beta_6 EPS_{it} + \beta_7 ROA_{it} + \varepsilon \quad \text{مدل (۱)}$$

$$OP_{it} = \alpha + \beta_1 Con_{it} + \beta_2 SIZE_{it} + \beta_3 LEV_{it} + \beta_4 CH_{it} + \beta_5 BM_{it} + \beta_6 EPS_{it} + \beta_7 ROA_{it} + \varepsilon \quad \text{مدل (۲)}$$

$$OP_{it} = \alpha + \beta_1 Comp_{it} + \beta_2 SIZE_{it} + \beta_3 LEV_{it} + \beta_4 CH_{it} + \beta_5 BM_{it} + \beta_6 EPS_{it} + \beta_7 ROA_{it} + \varepsilon \quad \text{مدل (۳)}$$

$$OP_{it} = \alpha + \beta_1 Crea_{it} + \beta_2 SIZE_{it} + \beta_3 LEV_{it} + \beta_4 CH_{it} + \beta_5 BM_{it} + \beta_6 EPS_{it} + \beta_7 ROA_{it} + \varepsilon \quad \text{مدل (۴)}$$

$$IP_{it} = \alpha + \beta_1 Coll_{it} + \beta_2 SIZE_{it} + \beta_3 LEV_{it} + \beta_4 CH_{it} + \beta_5 BM_{it} + \beta_6 EPS_{it} + \beta_7 ROA_{it} + \varepsilon \quad \text{مدل (۵)}$$

$$IP_{it} = \alpha + \beta_1 Con_{it} + \beta_2 SIZE_{it} + \beta_3 LEV_{it} + \beta_4 CH_{it} + \beta_5 BM_{it} + \beta_6 EPS_{it} + \beta_7 ROA_{it} + \varepsilon \quad \text{مدل (۶)}$$

$$IP_{it} = \alpha + \beta_1 Comp_{it} + \beta_2 SIZE_{it} + \beta_3 LEV_{it} + \beta_4 CH_{it} + \beta_5 BM_{it} + \beta_6 EPS_{it} + \beta_7 ROA_{it} + \varepsilon \quad \text{مدل (۷)}$$

$$IP_{it} = \alpha + \beta_1 Crea_{it} + \beta_2 SIZE_{it} + \beta_3 LEV_{it} + \beta_4 CH_{it} + \beta_5 BM_{it} + \beta_6 EPS_{it} + \beta_7 ROA_{it} + \varepsilon \quad \text{مدل (۸)}$$

که در روابط فوق، OP: سیاست‌های عملیاتی، IP: سیاست‌های سرمایه‌گذاری، Coll: بُعد همکاری فرهنگ شرکت، Con: بُعد کنترلی فرهنگ شرکت، Comp: بُعد رقابتی فرهنگ شرکت، Crea: بُعد خلاقیت فرهنگ شرکت، SIZE: اندازه شرکت، LEV: اهرم مالی، CH: نگهداشت

وجه نقد، BM: نسبت ارزش دفتری به بازار، EPS: نسبت سود هر سهم، ROA: بازده دارایی ها است. برای آزمون فرضیه های پژوهش، پس از برآورد مدل به ضریب β_1 توجه شده و اگر عددی مثبت باشد و سطح معناداری آن کمتر از ۰/۰۵ باشد، با سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان ادعا نمود که فرضیه اول پژوهش رد نشده است.

۵- یافته های پژوهش

جهت تجزیه و تحلیل نتایج پژوهش از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده که در ادامه به هریک از آنها پرداخته شده است:

برای ارایه یک نمای کلی از خصوصیات مهم متغیرهای محاسبه شده، در نگاره (۲) برخی از مفاهیم آمار توصیفی این متغیرها، شامل میانگین، میانه، انحراف معیار، حداقل و حداکثر مشاهدات ارائه شده است.

جدول (۲) آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

نام متغیر	نماد	میانگین	میانه	انحراف معیار	کمینه	بیشینه	تعداد مشاهدات
بُعد همکاری فرهنگ	Coll	۰/۰۱۴۷	۰/۰۱۴۰	۰/۰۰۴۹	۰/۰۰۵۱	۰/۰۳۷۱	۱۷۳۵
بُعد کنترلی فرهنگ	Con	۰/۰۴۶۷	۰/۰۴۵۸	۰/۰۰۸۸	۰/۰۲۵۷	۰/۰۷۲۷	۱۷۳۵
بُعد رقابتی فرهنگ	Comp	۰/۰۳۸۰	۰/۰۳۶۸	۰/۰۱۰۱	۰/۰۱۷۰	۰/۰۶۳۶	۱۷۳۵
بُعد خلاقیت فرهنگ	Crea	۰/۰۲۴۴	۰/۰۲۳۷	۰/۰۰۷۴	۰/۰۰۸۷	۰/۰۴۷۷	۱۷۳۵
سیاست های عملیاتی	OP	۰/۳۱۷۹	۰/۳۱۰۴	-۰/۲۵۸۴	-۰/۷۵۹۲	۰/۹۵۱۶	۱۷۳۵
سیاست های سرمایه گذاری	IP	-۰/۰۰۱۲	-۰/۰۰۶۳	۰/۰۵۸۲	-۰/۱۲۹۳	۰/۲۶۴۸	۱۷۳۵
اندازه شرکت	SIZE	۱۵/۱۵۴	۱۴/۸۶۵	۱/۶۵۹	۱۱/۶۷۱	۲۰/۳۰۷	۱۷۳۵
اهرم مالی	LEV	۰/۵۳۱۳	۰/۵۳۱۱	۰/۱۹۵۹	۰/۰۹۶۳	۱/۰۵۳۷	۱۷۳۵
نگهداشت وجه نقد	CH	۰/۰۷۴۵	۰/۰۴۳۳	۰/۰۸۴۳	۰/۰۰۱۶	۰/۴۵۵۶	۱۷۳۵
ارزش دفتری به بازار	BM	۰/۳۴۰۸	۰/۲۸۹۳	۰/۲۲۵۵	-۰/۰۶۸۱	۱/۱۱۹۵	۱۷۳۵
سود هر سهم	EPS	۰/۱۷۲۵	۰/۰۷۱۴	۰/۲۸۴۷	-۰/۲۲۰۲	۲/۱۱۱۴	۱۷۳۵
بازده دارایی ها	ROA	۰/۱۵۵۲	۰/۱۲۹۴	۰/۱۴۱۹	-۰/۱۷۳۵	۰/۵۶۴۸	۱۷۳۵

بررسی آمار توصیفی نشان می دهد که بُعد کنترلی فرهنگ با میانگین ۰/۰۴۶۷ بالاترین مقدار را در میان ابعاد فرهنگ سازمانی دارد، که بیانگر تأکید بیشتر شرکت ها بر نظارت و کنترل است. در مقابل، بُعد همکاری فرهنگ کمترین مقدار میانگین را داشته و نشان می دهد که فرهنگ کار تیمی در این شرکت ها ضعیف تر است. همچنین، میانگین سیاست های عملیاتی ۰/۳۱۷۹ بوده که

حاکمی از وجود استراتژی‌های عملیاتی متنوع در شرکت‌های نمونه است. سیاست‌های سرمایه‌گذاری با میانگین منفی ۰,۰۰۱۲ نشان می‌دهد که بسیاری از شرکت‌ها رویکرد محافظه‌کارانه‌ای در سرمایه‌گذاری داشته‌اند. انحراف معیار بالاتر سیاست‌های عملیاتی نسبت به سیاست‌های سرمایه‌گذاری نشان‌دهنده پراکندگی بیشتر در این حوزه است. نگهداشت وجه نقد نیز تفاوت زیادی بین شرکت‌ها دارد که بیانگر سیاست‌های مختلف در مدیریت نقدینگی است.

نتایج آزمون فرضیه‌ها

کلیه مدل‌های رگرسیونی پژوهش بصورت تلفیقی با کنترل اثرات سال و صنعت اجرا شده‌اند. به منظور کنترل اثرات ناهمسانی واریانس از روش حداقل مربعات تعمیم یافته (GLS) و برای کنترل اثرات خودهمبستگی مرتبه اول از کواریانس سازگار ضرایب به روش White Period با وزن Cross Section استفاده شده است. همچنین به منظور اطمینان از عدم وجود همخطی بین متغیرهای توضیحی از آماره VIF استفاده شده است. در ادامه نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش ارائه شده است.

در خصوص فرضیه اول که بیان می‌دارد "بعد همکاری فرهنگ شرکت بر سیاست‌های عملیاتی تاثیر دارد" مطابق جدول شماره (۳)، سطح معناداری متغیر بعد همکاری فرهنگ برابر با ۰/۰۰۰۳ است که این مقدار کمتر از سطح خطای ۵ درصد می‌باشد. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که بعد همکاری فرهنگ بر سیاست‌های عملیاتی اثری منفی و معنادار دارد. فرضیه اول پژوهش مورد تایید قرار گرفته است.

جدول (۳) نتایج آزمون فرضیه اول پژوهش

نام متغیر	نماد	ضریب	خطای استاندارد	آماره T	معناداری
بعد همکاری	Collit	-۱/۳۱۶۰	۰/۳۵۹۷	-۳/۶۵۸۶	۰/۰۰۰۳
اندازه شرکت	SIZEit	-۰/۰۱۰۲	۰/۰۰۱۱	-۸/۹۱۱۸	۰/۰۰۰۰
اهرم مالی	LEVit	۰/۴۶۲۹	۰/۰۲۱۸	۲۱/۱۵۴۴	۰/۰۰۰۰
نگهداشت وجه نقد	CHit	-۰/۰۹۳۱	۰/۰۲۹۵	-۳/۱۵۲۷	۰/۰۰۱۹
ارزش دفتری به بازار	BMit	-۰/۰۱۴۵	۰/۰۱۰۶	-۱/۳۶۲۴	۰/۱۷۵۰
سود هر سهم	EPSit	-۰/۰۱۹۱	۰/۰۰۸۷	-۲/۱۹۲۴	۰/۰۲۹۸
بازده دارایی‌ها	ROAit	۱/۷۹۷۴	۰/۰۳۱۴	۵۷/۰۸۲۲	۰/۰۰۰۰
اثرات سال	کنترل شد.	اثرات صنعت		کنترل شد.	
ضریب تعیین	۰/۹۲۷۶	ضریب تعیین تعدیل شده		۰/۹۲۶۳	

در خصوص فرضیه دوم که بیان می‌دارد "بعد همکاری فرهنگ شرکت بر سیاست‌های سرمایه‌گذاری تاثیر دارد" مطابق جدول شماره (۴)، سطح معناداری متغیر بعد همکاری فرهنگ برابر با

۰/۰۱۵۴ است که این مقدار کمتر از سطح خطای ۵ درصد می باشد. از این رو می توان نتیجه گرفت که بُعد همکاری فرهنگ بر سیاست های سرمایه گذاری اثری مثبت و معنادار دارد. لذا فرضیه دوم پژوهش مورد تایید قرار گرفته است.

جدول (۴) نتایج آزمون فرضیه دوم پژوهش

نام متغیر	نماد	ضریب	خطای استاندارد	آماره T	معناداری
بُعد همکاری فرهنگ	Collit	۰/۳۷۵۷	۰/۱۵۳۱	۲/۴۵۳۹	۰/۰۱۵۴
اهرم مالی	LEVit	۰/۰۰۱۲	۰/۰۰۴۴	۰/۲۸۹۹	۰/۷۷۲۳
نگهداشت وجه نقد	CHit	۰/۰۲۷۲	۰/۰۲۲۰	۱/۲۳۳۴	۰/۲۱۹۵
ارزش دفتری به بازار	BMit	-۰/۰۱۳۰	۰/۰۰۵۶	-۲/۳۲۰۸	۰/۰۲۱۸
سود هر سهم	EPSit	-۰/۰۱۱۲	۰/۰۰۴۲	-۲/۶۳۳۴	۰/۰۰۹۴
بازده دارایی ها	ROAit	-۰/۰۰۱۹	۰/۰۱۰۰	-۰/۱۹۳۹	۰/۸۴۶۵
اثرات سال	کنترل شد.	اثرات صنعت	کنترل شد.		
ضریب تعیین	۰/۱۱۹۰	ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۰۸۷۶		

در خصوص فرضیه سوم که بیان می دارد "بُعد کنترلی فرهنگ شرکت بر سیاست های عملیاتی تاثیر دارد" مطابق جدول شماره (۵)، سطح معناداری متغیر بُعد کنترلی فرهنگ برابر با ۰/۰۰۴۹ است که این مقدار کمتر از سطح خطای ۵ درصد می باشد. از این رو می توان نتیجه گرفت که بُعد کنترلی فرهنگ بر سیاست های عملیاتی اثری منفی و معنادار دارد. بنابراین فرضیه سوم پژوهش نیز مورد تایید قرار گرفته است.

جدول (۵) نتایج آزمون فرضیه سوم پژوهش

نام متغیر	نماد	ضریب	خطای استاندارد	آماره T	معناداری
بُعد کنترلی فرهنگ	Connit	-۰/۷۱۴۴	۰/۲۵۰۲	-۲/۸۵۵۲	۰/۰۰۴۹
اندازه شرکت	SIZEit	-۰/۰۰۹۲	۰/۰۰۱۳	-۶/۷۸۱۸	۰/۰۰۰۰
اهرم مالی	LEVit	۰/۴۶۱۹	۰/۰۲۱۲	۲۱/۷۳۰۱	۰/۰۰۰۰
نگهداشت وجه نقد	CHit	-۰/۰۹۳۱	۰/۰۲۷۹	-۳/۳۳۸۵	۰/۰۰۱۰
ارزش دفتری به بازار	BMit	-۰/۰۲۱۱	۰/۰۱۰۳	-۲/۰۴۷۶	۰/۰۴۲۲
سود هر سهم	EPSit	-۰/۰۱۸۷	۰/۰۰۸۵	-۲/۱۹۹۱	۰/۰۲۹۳
بازده دارایی ها	ROAit	۱/۷۹۴۰	۰/۰۳۱۷	۵۶/۴۱۹۱	۰/۰۰۰۰
اثرات سال	کنترل شد.	اثرات صنعت	کنترل شد.		
ضریب تعیین	۰/۹۲۷۰	ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۹۲۵۶		

در خصوص فرضیه چهارم که بیان می دارد "بعد کنترلی فرهنگ شرکت بر سیاست‌های سرمایه‌گذاری تاثیر دارد" مطابق جدول شماره (۶)، سطح معناداری متغیر بعد کنترلی فرهنگ برابر با ۰/۳۲۱۶ است که این مقدار بیشتر از سطح خطای ۵ درصد می‌باشد. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که بعد کنترلی فرهنگ بر سیاست‌های سرمایه‌گذاری اثر معناداری ندارد. بر همین اساس فرضیه چهارم پژوهش مورد تایید قرار نگرفته است.

جدول (۶) نتایج آزمون فرضیه چهارم پژوهش

نام متغیر	نماد	ضریب	خطای استاندارد	آماره T	معناداری
بعد کنترلی فرهنگ	Connit	۰/۰۹۰۸	۰/۰۹۱۳	۰/۹۹۴۸	۰/۳۲۱۶
اندازه شرکت	SIZEit	-۰/۰۰۰۳	۰/۰۰۰۶	-۰/۴۷۹۱	۰/۶۳۲۶
اهرم مالی	LEVit	۰/۰۰۴۹	۰/۰۰۸۴	۰/۵۹۰۰	۰/۵۵۶۱
نگهداشت وجه نقد	CHit	۰/۰۴۱۹	۰/۰۲۳۱	۱/۸۱۱۵	۰/۰۷۲۲
ارزش دفتری به بازار	BMit	-۰/۰۱۲۶	۰/۰۰۷۵	-۱/۶۶۸۳	۰/۰۹۷۵
سود هر سهم	EPSit	-۰/۰۱۱۸	۰/۰۰۴۸	-۲/۴۳۶۲	۰/۰۱۶۱
بازده دارایی‌ها	ROAit	-۰/۰۰۰۴	۰/۰۱۱۷	-۰/۰۳۶۵	۰/۹۷۰۹
اثرات سال	کنترل شد.	اثرات صنعت	کنترل شد.		
ضریب تعیین	۰/۱۰۹۷	ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۰۷۶۶		

در خصوص فرضیه پنجم که بیان می دارد "بعد رقابتی فرهنگ شرکت بر سیاست‌های عملیاتی تاثیر دارد" مطابق جدول شماره (۷)، سطح معناداری متغیر بعد رقابتی فرهنگ برابر با ۰/۱۱۲۰ است که این مقدار بیشتر از سطح خطای ۵ درصد می‌باشد. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که بعد رقابتی فرهنگ بر سیاست‌های عملیاتی اثر معناداری ندارد. لذا فرضیه پنجم پژوهش مورد تایید قرار نگرفته است.

جدول (۷) نتایج آزمون فرضیه پنجم پژوهش

نام متغیر	نماد	ضریب	خطای استاندارد	آماره T	معناداری
بعد رقابتی فرهنگ	Compit	-۰/۳۴۱۹	۰/۲۱۴۰	-۱/۵۹۷۹	۰/۱۱۲۰
اندازه شرکت	SIZEit	-۰/۰۱۰۴	۰/۰۰۱۲	-۸/۳۸۴۰	۰/۰۰۰۰
اهرم مالی	LEVit	۰/۴۶۳۳	۰/۰۲۱۴	۲۱/۶۱۳۳	۰/۰۰۰۰
نگهداشت وجه نقد	CHit	-۰/۰۸۵۶	۰/۰۲۸۵	-۲/۹۹۴۷	۰/۰۰۳۲
ارزش دفتری به بازار	BMit	-۰/۰۱۴۰	۰/۰۱۰۸	-۱/۲۹۴۹	۰/۱۹۷۲
سود هر سهم	EPSit	-۰/۰۲۱۹	۰/۰۰۸۴	-۲/۵۸۴۲	۰/۰۱۰۷
بازده دارایی‌ها	ROAit	۱/۷۹۸۳	۰/۰۳۲۱	۵۵/۸۸۱۱	۰/۰۰۰۰
اثرات سال	کنترل شد.	اثرات صنعت	کنترل شد.		
ضریب تعیین	۰/۹۲۶۸	ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۹۲۵۴		

در خصوص فرضیه ششم که بیان می دارد "بعد رقابتی فرهنگ شرکت بر سیاستهای سرمایه-گذاری تاثیر دارد" مطابق جدول شماره (۸)، سطح معناداری متغیر بعد رقابتی فرهنگ برابر با ۰/۷۳۷۷ است که این مقدار بیشتر از سطح خطای ۵ درصد می باشد. از این رو می توان نتیجه گرفت که بعد رقابتی فرهنگ بر سیاستهای سرمایه گذاری اثر معناداری ندارد. بنابراین فرضیه ششم پژوهش مورد تایید قرار نگرفته است.

جدول (۸) نتایج آزمون فرضیه ششم پژوهش

نام متغیر	نماد	ضریب	خطای استاندارد	آماره T	معناداری
بعد رقابتی فرهنگ	Compit	-۰/۰۲۳۷	۰/۰۷۰۸	-۰/۳۳۵۵	۰/۷۳۷۷
اندازه شرکت	SIZEit	-۰/۰۰۰۹	۰/۰۰۰۶	-۱/۳۸۰۰	۰/۱۶۹۸
اهرم مالی	LEVit	۰/۰۱۳۳	۰/۰۰۸۴	۱/۵۶۷۷	۰/۱۱۹۳
نگهداشت وجه نقد	CHit	-۰/۰۵۴۶	۰/۰۲۱۴	۲/۵۵۲۶	۰/۰۱۱۸
ارزش دفتری به بازار	BMit	-۰/۰۰۰۵	۰/۰۰۶۵	-۰/۰۸۱۹	۰/۹۳۴۸
سود هر سهم	EPSit	-۰/۰۱۱۵	۰/۰۰۴۲	-۲/۶۹۱۸	۰/۰۰۸۰
بازده دارایی ها	ROAit	۰/۰۰۶۷	۰/۰۱۲۰	۰/۵۵۷۴	۰/۵۷۸۲
اثرات سال	کنترل شد.	اثرات صنعت		کنترل شد.	
ضریب تعیین		۰/۱۱۳۳	ضریب تعیین تعدیل شده		۰/۰۸۰۳

در خصوص فرضیه هفتم که بیان می دارد "بعد خلاقیت فرهنگ شرکت بر سیاستهای عملیاتی تاثیر دارد" مطابق جدول شماره (۹)، سطح معناداری متغیر بعد رقابتی فرهنگ برابر با ۰/۰۱۰۴ است که این مقدار کمتر از سطح خطای ۵ درصد می باشد. از این رو می توان نتیجه گرفت که بعد خلاقیت فرهنگ بر سیاستهای عملیاتی اثری منفی و معنادار دارد. بر همین اساس فرضیه هفتم پژوهش مورد تایید قرار گرفته است.

جدول (۹) نتایج آزمون فرضیه هفتم پژوهش

نام متغیر	نماد	ضریب	خطای استاندارد	آماره T	معناداری
بعد خلاقیت فرهنگ	Creait	-۰/۶۷۹۴	۰/۲۶۱۹	-۲/۵۹۴۱	۰/۰۱۰۴
اندازه شرکت	SIZEit	-۰/۰۰۹۹	۰/۰۰۱۲	-۸/۲۲۹۹	۰/۰۰۰۰
اهرم مالی	LEVit	۰/۴۶۲۵	۰/۰۲۱۴	۲۱/۵۲۸۶	۰/۰۰۰۰
نگهداشت وجه نقد	CHit	-۰/۰۸۶۷	۰/۰۲۹۱	-۲/۹۷۹۳	۰/۰۰۳۳
ارزش دفتری به بازار	BMit	-۰/۰۲۱۲	۰/۰۱۰۶	-۱/۹۹۵۵	۰/۰۴۷۷
سود هر سهم	EPSit	-۰/۰۲۳۳	۰/۰۰۸۳	-۲/۷۹۵۰	۰/۰۰۵۸
بازده دارایی ها	ROAit	۱/۷۹۸۴	۰/۰۳۲۰	۵۶/۱۶۳۷	۰/۰۰۰۰
اثرات سال	کنترل شد.	اثرات صنعت		کنترل شد.	
ضریب تعیین		۰/۹۲۷۹	ضریب تعیین تعدیل شده		۰/۹۲۶۶

در خصوص فرضیه هشتم که بیان می دارد "بعد خلاقیت فرهنگ شرکت بر سیاست‌های سرمایه‌گذاری تاثیر دارد" مطابق جدول شماره (۱۰)، سطح معناداری متغیر بعد رقابتی فرهنگ برابر با ۰/۴۸۲۳ است که این مقدار بیشتر از سطح خطای ۵ درصد می‌باشد. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که بعد خلاقیت فرهنگ بر سیاست‌های سرمایه‌گذاری اثر معناداری ندارد. بنابراین فرضیه هشتم پژوهش مورد تایید قرار نگرفته است.

جدول (۱۰) نتایج آزمون فرضیه هشتم پژوهش

نام متغیر	نماد	ضریب	خطای استاندارد	آماره T	معناداری
بعد خلاقیت فرهنگ	Creait	۰/۰۸۳۵	۰/۱۱۸۶	۰/۷۰۴۵	۰/۴۸۲۳
اندازه شرکت	SIZEit	-۰/۰۰۰۷	۰/۰۰۰۶	-۱/۲۲۱۹	۰/۲۲۳۸
اهرم مالی	LEVit	۰/۰۰۹۲	۰/۰۰۷۹	۱/۱۷۲۹	۰/۲۴۲۸
نگهداشت وجه نقد	CHit	۰/۰۴۰۲	۰/۰۲۲۲	۱/۸۰۹۹	۰/۰۷۲۵
ارزش دفتری به بازار	BMit	-۰/۰۰۵۰	۰/۰۰۶۶	-۰/۷۵۵۳	۰/۴۵۱۳
سود هر سهم	EPSit	-۰/۰۱۲۲	۰/۰۰۴۵	-۲/۶۹۸۲	۰/۰۰۷۸
بازده دارایی‌ها	ROAit	۰/۰۰۲۲	۰/۰۱۲۲	۰/۱۸۳۳	۰/۸۵۴۸
اثرات سال	کنترل شد.	اثرات صنعت		کنترل شد.	
ضریب تعیین	۰/۱۱۹۸		ضریب تعیین تعدیل شده		۰/۰۸۷۲

جدول (۱۱) خلاصه فرضیه های پژوهش

شماره	عنوان فرضیه	نتیجه فرضیه
۱	بعد همکاری فرهنگ سازمانی بر سیاست‌های عملیاتی تاثیر دارد.	تایید
۲	بعد همکاری فرهنگ سازمانی بر سیاست‌های سرمایه‌گذاری تاثیر دارد.	تایید
۳	بعد کنترلی فرهنگ سازمانی بر سیاست‌های عملیاتی تاثیر دارد.	تایید
۴	بعد کنترلی فرهنگ سازمانی بر سیاست‌های سرمایه‌گذاری تاثیر دارد.	رد
۵	بعد رقابتی فرهنگ سازمانی بر سیاست‌های عملیاتی تاثیر دارد.	رد
۶	بعد رقابتی فرهنگ سازمانی بر سیاست‌های سرمایه‌گذاری تاثیر دارد.	رد
۷	بعد خلاقیت فرهنگ سازمانی بر سیاست‌های عملیاتی تاثیر دارد.	تایید
۸	بعد خلاقیت فرهنگ سازمانی بر سیاست‌های سرمایه‌گذاری تاثیر دارد.	رد

۶- بحث و نتیجه‌گیری

در سال‌های اخیر، شرایط اقتصادی ناپایدار، نوسانات بازار سرمایه و پیچیدگی تصمیم‌گیری در محیط‌های رقابتی، اهمیت عوامل رفتاری و فرهنگی در عملکرد سازمان‌ها را دوچندان کرده است.

فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از مولفه‌های بنیادین، می‌تواند جهت‌گیری‌های استراتژیک شرکت‌ها را در حوزه‌های عملیاتی و سرمایه‌گذاری تحت تاثیر قرار دهد. با وجود رشد ادبیات نظری در این زمینه، در ایران کمتر پژوهشی به طور همزمان تاثیر ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی را بر سیاست‌های عملیاتی و سرمایه‌گذاری بررسی کرده است. از این رو، پژوهش حاضر با هدف پر کردن این خلاء علمی، به بررسی رابطه میان ابعاد فرهنگ سازمانی (شامل همکاری، کنترلی، رقابتی و خلاقیت) و جهت‌گیری‌های کلان شرکت‌های بورسی در ایران پرداخته است.

نتایج آزمون فرضیه اول پژوهش نشان داد که بعد همکاری فرهنگ سازمانی تأثیر منفی و معناداری بر سیاست‌های عملیاتی دارد. در حالی که نظریه‌های کلاسیک مدیریت مانند تئوری ذی‌نفعان (فریمن، ۱۹۸۴)، همکاری را عاملی برای بهبود هماهنگی و بهره‌وری می‌دانند. چنین به نظر می‌رسد که در شرکت‌های ایرانی، تمرکز بیش‌ازحد بر همکاری می‌تواند منجر به بوروکراسی پیچیده، کندی تصمیم‌گیری و کاهش مسئولیت‌پذیری فردی شود. این یافته با پژوهش‌های قبلی، از جمله پارکینسون (۲۰۱۸)، همسو است که نشان می‌دهند اجماع‌طلبی افراطی می‌تواند کارایی سازمان را کاهش دهد. فرهنگ همکاری، با تاکید بر مشارکت جمعی و لزوم دستیابی به اجماع در تصمیم‌گیری، ممکن است فرآیندهای تصمیم‌گیری را طولانی کرده و چابکی عملیاتی سازمان را کاهش دهد. در محیط‌هایی که نیاز به توافق همگانی برای اجرای سیاست‌های عملیاتی وجود دارد، سازمان‌ها ممکن است در واکنش سریع به تغییرات بازار ناکام بمانند. مطالعاتی مانند پژوهش وست (۲۰۰۳) نیز نشان می‌دهند که در سازمان‌های با فرهنگ مشارکتی، ابهام در نقش‌ها و مسئولیت‌ها موجب کاهش کارایی عملیاتی می‌شود. در ایران، این چالش ممکن است در شرکت‌های خانوادگی و دولتی که ساختارهای تصمیم‌گیری متمرکز دارند، بیشتر دیده شود. بر این اساس، توصیه می‌شود مدیران با ایجاد ساختارهای منعطف، تفویض اختیار شفاف و بازتعریف فرآیندهای تصمیم‌گیری، از آثار منفی افراط در همکاری جلوگیری کنند. استفاده از مکانیسم‌هایی نظیر تصمیم‌گیری در سطوح عملیاتی، تعیین مسئولیت‌های فردی مشخص و ایجاد توازن میان کار گروهی و استقلال حرفه‌ای، می‌تواند ضمن حفظ روحیه مشارکت، سرعت تصمیم‌گیری و چابکی عملیاتی سازمان را ارتقاء دهد.

نتایج آزمون فرضیه سوم پژوهش نشان داد که بعد کنترلی در فرهنگ سازمانی تأثیر منفی و معناداری بر سیاست‌های عملیاتی دارد. نظارت و کنترل شدید ممکن است شفافیت را افزایش دهد، اما کنترل‌های افراطی موجب کاهش انعطاف‌پذیری، سرکوب نوآوری و ایجاد فضای غیرچابک در سازمان می‌شود. این یافته با پژوهش جنسن و مک‌لینگ (۱۹۷۶) همخوانی دارد که نشان داده‌اند کنترل شدید می‌تواند هزینه‌های نمایندگی را افزایش دهد و انگیزه مدیران برای تصمیم‌گیری‌های خلاقانه را کاهش دهد. درحالی‌که سیستم کنترلی مؤثر برای بهبود کارایی

مدیریتی ضروری است، کنترل بیش از حد نتایج معکوسی به همراه دارد. فرهنگ کنترلی با ایجاد لایه‌های نظارتی پیچیده، از انعطاف‌پذیری سازمان می‌کاهد و فرآیندهای عملیاتی را کند می‌کند. این امر در محیط‌های پویایی که نیازمند تصمیم‌گیری سریع هستند، به مشکل می‌انجامد و سرعت واکنش سازمان را کاهش می‌دهد. همچنین، بر اساس تئوری X مک‌گرگور (۱۹۶۰)، کنترل شدید می‌تواند موجب کاهش انگیزه کارکنان و تقویت رفتارهای منفعلانه شود. در محیط اقتصادی ایران با چالش‌های نوسانات اقتصادی و تحریم‌ها، سازمان‌ها به انعطاف‌پذیری بالایی نیاز دارند، بنابراین باید تعادلی منطقی میان کنترل‌های مدیریتی و آزادی عمل کارکنان برقرار شود تا هم شفافیت سازمانی حفظ شود و هم بهره‌وری عملیاتی بهبود یابد. در این راستا توصیه می‌شود سازمان‌ها اتکا بر کنترل‌های سلسله‌مراتبی و فرآیندمحور، از رویکردهای ترکیبی و انعطاف‌پذیری ارزیابی می‌کنند. این نوع کنترل‌ها، ضمن حفظ پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری کارکنان، امکان تصمیم‌گیری مستقل و خلاقانه را در سطوح عملیاتی تقویت می‌کنند. همچنین، کاهش لایه‌های موازی نظارتی و تمرکز بر اهداف راهبردی به جای کنترل‌های جزئی و روزمره، می‌تواند به افزایش چابکی سازمان، کاهش اصطکاک میان کارکنان و مدیریت، و ارتقاء بهره‌وری عملیاتی در محیط‌های پرنوسان کمک کند.

نتایج آزمون فرضیه پنجم پژوهش نشان داد که بعد رقابتی فرهنگ سازمانی تأثیر معناداری بر سیاست‌های عملیاتی ندارد. این نتیجه برخلاف برخی نظریه‌های مدیریتی است که رقابت را عامل بهبود عملکرد عملیاتی می‌دانند. عدم تأثیر رقابت ممکن است به دلیل ساختار اقتصادی ایران باشد، جایی که بسیاری از صنایع، تحت کنترل شرکت‌های دولتی یا انحصاری هستند. در چنین شرایطی، فشار رقابتی برای تأثیرگذاری بر سیاست‌های عملیاتی کافی نیست و شرکت‌ها به جای رقابت، استراتژی‌های خود را بر اساس روابط دولتی یا سیاست‌های حمایتی تنظیم می‌کنند. این یافته با نظریه تکامل سازمانی هانا و فریمن (۱۹۸۴) در تضاد است که رقابت را عامل بقا و بهبود مستمر می‌داند. برای تأثیرگذاری رقابت بر سیاست‌های عملیاتی، باید محیطی با رقابت واقعی و شفافیت بازار وجود داشته باشد. اما در صنایع ایران، مانند انرژی، خودروسازی و بانکداری، به دلیل انحصار و حمایت‌های دولتی، رقابت واقعی کم‌رنگ است. در این شرایط، شرکت‌ها نیازی به رقابت برای بهبود عملکرد عملیاتی احساس نمی‌کنند و فرهنگ رقابتی در تصمیم‌گیری‌های عملیاتی نقش کمتری دارد. برای تأثیر واقعی رقابت، باید شرایط رقابت عادلانه و بازارهای آزادتر فراهم شود. با توجه به محدودیت‌های ساختاری محیط رقابتی در ایران، پیشنهاد می‌شود مدیران شرکت‌ها از شبیه‌سازی رقابت درون‌سازمانی بهره‌گیرند؛ به عنوان مثال، با طراحی سیستم‌های ارزیابی واحدهای داخلی بر مبنای شاخص‌های بهره‌وری، کیفیت خدمات و زمان پاسخگویی، می‌تواند

توان نوعی رقابت سازنده ایجاد کرد. همچنین، تدوین برنامه‌های انگیزشی مبتنی بر عملکرد و ایجاد benchmarking داخلی میان بخش‌های مختلف سازمان، می‌تواند فرهنگ رقابتی را به صورت هدفمند و کنترل شده در سطوح عملیاتی نهادینه سازد، حتی در نبود رقابت واقعی در سطح بازار.

نتایج آزمون فرضیه هفتم پژوهش نشان داد که بعد خلاقیت در فرهنگ سازمانی تأثیر منفی و معناداری بر سیاست‌های عملیاتی دارد. اگرچه خلاقیت محرک نوآوری است، اما در سازمان‌های ایرانی، نبود زیرساخت‌های حمایتی مانند سیستم‌های پاداش مناسب، منابع مالی کافی، و سیاست‌های مدیریتی مشخص، باعث بی‌ثباتی در فرآیندها و کاهش کارایی می‌شود. این یافته با پژوهش‌های منتقدان تئوری نوآوری سازمانی، مانند راجرز (۲۰۰۳)، همخوانی دارد که معتقدند خلاقیت بدون برنامه‌ریزی و حمایت‌های لازم، ریسک‌های سازمانی را افزایش می‌دهد. خلاقیت در سازمان‌ها زمانی مؤثر است که بسترهای حمایتی برای اجرای ایده‌های نوآورانه فراهم باشد. در غیر این صورت، نوآوری می‌تواند به تغییرات مداوم و بی‌ثباتی در فرآیندها منجر شود. سازمان‌هایی که فاقد برنامه‌های مدیریت نوآوری هستند، با چالش‌هایی مانند افزایش هزینه‌ها و کاهش بهره‌وری روبه‌رو می‌شوند. مطالعات آمبیل و کرامر (۲۰۱۱) نشان داده‌اند که خلاقیت در محیط‌هایی که امنیت روانی و حمایت مدیریتی وجود ندارد، می‌تواند به آشفتگی سازمانی و هرج‌ومرج عملیاتی منجر شود. به عبارت دیگر، نوآوری نیازمند سیاست‌های پشتیبانی‌کننده‌ای است که به کارکنان اجازه دهد بدون نگرانی از شکست، ایده‌های خود را توسعه دهند و اجرا کنند. در اقتصاد ایران، کمبود بودجه تحقیق و توسعه، نبود قوانین حمایت از مالکیت فکری، و عدم وجود نهادهای حمایتی، سبب شده است که بسیاری از شرکت‌ها نتوانند از نوآوری بهره‌برداری کنند. بنابراین، تقویت زیرساخت‌های حمایتی برای بهره‌برداری مؤثر از خلاقیت ضروری است. در راستای مدیریت اثربخش خلاقیت، پیشنهاد می‌شود شرکت‌ها با ایجاد نظام‌های رسمی مدیریت نوآوری از جمله تعیین فرآیندهای روشن برای ارزیابی، انتخاب و اجرای ایده‌های نوآورانه، از تبدیل خلاقیت به آشفتگی عملیاتی جلوگیری کنند. همچنین، ایجاد ساختارهای حمایتی مانند بودجه اختصاصی برای پروژه‌های R&D، نظام پاداش‌دهی متناسب با ریسک نوآوری، و تقویت امنیت روانی کارکنان برای آزمون و خطا، می‌تواند به بهره‌برداری مؤثر از ظرفیت خلاقیت در سطوح عملیاتی کمک کند.

نتایج آزمون فرضیه دوم پژوهش نشان داد که بعد همکاری در فرهنگ سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر سیاست‌های سرمایه‌گذاری دارد. همکاری میان ذی‌نفعان داخلی و خارجی، از جمله مدیران، کارکنان، تأمین‌کنندگان و سرمایه‌گذاران، موجب افزایش اعتماد سرمایه‌گذاران و تسهیل جذب منابع مالی برای پروژه‌های بلندمدت می‌شود. این یافته با تئوری ذی‌نفعان فریمن (۱۹۸۴)

همخوانی دارد که ارتباطات قوی با ذی‌نفعان را موجب کاهش عدم اطمینان و بهبود تصمیمات سرمایه‌گذاری می‌داند. همچنین، پژوهش‌های چریان و همکاران (۲۰۲۱) نشان داده‌اند که هماهنگی میان اعضای سازمان می‌تواند به پایداری سرمایه‌گذاری‌های شرکتی کمک کند. فرهنگ همکاری با بهبود انتقال اطلاعات و کاهش عدم تقارن اطلاعاتی، شفافیت در فرآیندهای سرمایه‌گذاری را افزایش می‌دهد و به سرمایه‌گذاران اطمینان می‌دهد که منابع مالی به‌درستی تخصیص می‌یابد. شرکت‌هایی که بر همکاری تأکید دارند، تمایل بیشتری به سرمایه‌گذاری‌های بلندمدت و پایدار دارند. در شرایط اقتصادی ایران، که با عدم اطمینان بالا ناشی از تحریم‌ها، نوسانات ارزی و تورم همراه است، سرمایه‌گذاران به شرکت‌هایی که روابط پایداری با ذی‌نفعان خود دارند، تمایل بیشتری نشان می‌دهند. فرهنگ همکاری این امکان را فراهم می‌کند که شرکت‌ها از طریق ایجاد شفافیت و اعتمادسازی، منابع مالی لازم را برای توسعه و سرمایه‌گذاری‌های آتی خود جذب کنند. از این رو، سازمان‌هایی که استراتژی‌های همکاری را به‌طور مؤثر اجرا می‌کنند، در جذب سرمایه‌گذاران و افزایش ارزش سهام خود موفق‌تر عمل خواهند کرد. بر اساس این یافته، پیشنهاد می‌شود شرکت‌ها با نهادینه‌سازی سازوکارهای مشارکت مستمر با ذینفعان نظیر کمیته‌های مشورتی سرمایه‌گذاری، نشست‌های فصلی با سهامداران، و سامانه‌های بازخورد آنلاین، سطح تعاملات خود را افزایش دهند. همچنین، توسعه سیاست‌های شفاف افشای اطلاعات و اجرای پروژه‌های مشترک با شرکای تجاری می‌تواند به تقویت اعتماد سرمایه‌گذاران، کاهش هزینه سرمایه و تسهیل تامین مالی بلندمدت کمک کند.

نتایج آزمون فرضیه‌های چهارم، ششم و هشتم پژوهش نشان داد که ابعاد کنترلی، رقابتی و خلاقیت در فرهنگ سازمانی تأثیر معناداری بر سیاست‌های سرمایه‌گذاری شرکت‌ها ندارند. این یافته می‌تواند بخاطر شرایط خاص بازارهای مالی ایران، از جمله ریسک‌گریزی، نبود فضای رقابتی واقعی، بی‌ثباتی اقتصاد کلان، نوسانات نرخ ارز و تحریم‌ها باشد که موجب کاهش انگیزه سرمایه‌گذاری‌های نوآورانه می‌شود. پژوهش‌های داخلی نیز این شرایط را تایید کرده‌اند؛ از جمله نیک نژاد و محمدی (۱۳۹۸) که نشان دادند بی‌ثباتی‌های کلان اقتصادی تأثیر منفی قابل توجهی بر سرمایه‌گذاری دارد. همچنین، پژوهش موسوی و رضایی (۱۴۰۰) نیز تأکید می‌کند که افزایش بی‌ثباتی در سیاست‌های اقتصادی، با کاهش اعتماد فعالان اقتصادی، منجر به کاهش مشارکت در بازار سرمایه می‌شود. افزون بر این، یافته‌های ابوالحسنی هستیانی و همکاران (۱۴۰۲)، نشان می‌دهد که تحریم‌ها و انتظارات تورمی منجر به افزایش نوسانات نرخ ارز شده‌اند که خود عاملی بازدارنده برای سرمایه‌گذاری‌های بلندمدت و نوآورانه محسوب می‌شود. در چنین فضایی، سرمایه‌گذاران ترجیح می‌دهند منابع مالی خود را در دارایی‌های کم‌ریسک مانند مسکن، طلا و ارز متمرکز کنند. نتایج این یافته‌ها در تضاد با شماری از پژوهش‌های بین‌المللی قرار دارد. برای

نمونه، فانگ و همکاران (۲۰۲۳)، نشان دادند که فرهنگ کنترلی با ایجاد ثبات ساختاری، در دوره‌های بحرانی به بهبود سیاست‌های مالی کمک می‌کند. همچنین، گیسو و همکاران (۲۰۱۵) و نیاگن و همکاران (۲۰۱۹)، تاکید کرده‌اند که فرهنگ رقابتی منجر به افزایش تمایل شرکت‌ها به پذیرش ریسک‌های مالی و سرمایه‌گذاری در پروژه‌های بلندمدت می‌شود. از سوی دیگر، لی و همکاران (۲۰۲۱) و چریان و همکاران (۲۰۲۱)، خلاقیت سازمانی را عاملی مهم در تسريع تصمیمات سرمایه‌گذاری نوآورانه تلقی کرده‌اند.

کنترل‌های شدید در سازمان‌ها می‌تواند انعطاف‌پذیری در تصمیمات سرمایه‌گذاری را کاهش دهد، زیرا سخت‌گیری بیش‌ازحد باعث می‌شود شرکت‌ها نتوانند به‌سرعت با تغییرات بازار هماهنگ شوند و فرصت‌های سودآور را از دست دهند. در صنایع ایران، به‌ویژه در بخش‌های دولتی، رقابت واقعی محدود است و شرکت‌ها انگیزه‌ای برای سرمایه‌گذاری‌های بلندمدت ندارند. همچنین، نبود زیرساخت‌های حمایتی برای نوآوری مانند سرمایه‌گذاری‌های خطرپذیر و قوانین حمایت از مالکیت فکری، موجب شده است که پروژه‌های خلاقانه به‌عنوان گزینه‌ای پرریسک و غیرقابل اجرا دیده شوند. این عوامل تأثیر فرهنگ خلاقیت بر سیاست‌های سرمایه‌گذاری را تضعیف کرده است. با توجه به این یافته، پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها با کاهش تمرکز کنترل‌های بروکراتیک در تصمیمات سرمایه‌گذاری، فضای بیشتری برای ریسک‌پذیری هوشمند ایجاد کنند. همچنین، ایجاد واحدهای مستقل نوآوری و سرمایه‌گذاری جسورانه در ساختار سازمانی، همراه با تدوین دستورالعمل‌های حمایتی برای ارزیابی و مدیریت ریسک سرمایه‌گذاری نوآورانه، می‌تواند زمینه را برای بهره‌برداری موثر از ابعاد رقابتی و خلاقانه فرهنگ سازمانی فراهم کند. در سطح کلان نیز پیشنهاد می‌شود نهادهای سیاست‌گذار با طراحی مشوق‌های مالیاتی برای سرمایه‌گذاری در نوآوری و بهبود زیرساخت‌های حقوقی حمایت از مالکیت فکری، شرایط را برای فعال شدن ظرفیت‌های فرهنگی در حوزه سرمایه‌گذاری تسهیل نمایند.

با وجود نوآوری‌های روش‌شناختی و مفهومی در این مطالعه، برخی محدودیت‌ها نیز وجود دارد که می‌تواند در تفسیر نتایج مورد توجه قرار گیرد.

محدودیت در سطح تحلیل بین صنعتی: داده‌های پژوهش به صورت کلی و تجمیعی از شرکت‌های مختلف بورسی استخراج شده است، بدون آن‌که تفکیکی میان صنایع مختلف (نظیر خودروسازی، پتروشیمی، بانکداری و...) صورت گیرد. با توجه به تفاوت در ساختار فرهنگ سازمانی و سیاست‌های مالی در صنایع گوناگون، تعمیم نتایج به همه حوزه‌ها باید با احتیاط صورت گیرد. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده، تحلیل را در سطح صنعت-محور دنبال کنند. کیفیت نامناسب منابع متنی اولیه: یکی از چالش‌های اساسی در فرآیند جمع‌آوری داده‌ها، عدم دسترسی به نسخه‌ی متنی (Word) گزارش‌های هیئت‌مدیره شرکت‌ها بوده است. از آنجا که

اغلب شرکت‌ها تنها فایل PDF را بارگذاری می‌کنند، استخراج داده‌های متنی با استفاده از نرم‌افزارهای تبدیل متن موجب کاهش کیفیت برخی واژگان و جملات گردید. پیشنهاد می‌شود سازمان بورس و اوراق بهادار به‌عنوان نهاد ناظر، شرکت‌ها را ملزم به انتشار نسخه قابل‌ویرایش گزارش‌ها نماید.

فقدان نرم‌افزارهای پیشرفته تحلیل متن برای زبان فارسی: در حالی که برای متون انگلیسی، ابزارهایی همچون NVivo، MaxQDA، و Python NLP با دقت بالا قابل استفاده هستند، متأسفانه نرم‌افزارهای تحلیل متن در زبان فارسی توسعه‌یافته نیستند. این امر موجب شد فرآیند پالایش و شمارش واژگان فرهنگی و تحلیل محتوای متنی به‌صورت نیمه‌دستی و زمان‌بر انجام شود. توسعه زیرساخت‌های هوش مصنوعی برای تحلیل متون فارسی، یکی از نیازهای جدی پژوهش‌های داده‌محور در علوم رفتاری و حسابداری در ایران است.

فهرست منابع

- احدیان پور، محمد؛ عبدالمهی، زهرا؛ ترابی، لیلا. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر طراحی سیستم های حسابداری مدیریت با نقش میانجی رفتار سازمانی. فصلنامه تحقیقات حسابداری، سال ۹، شماره ۳، صص ۸۹-۶۵.
- ابوالحسنی هستیانی، اصغر؛ علمی مقدمی، مصطفی؛ منصوری، نسرین؛ امینی میلانی، مینو. (۱۴۰۲). بررسی رابطه تحریم های مالی و تجاری بر نرخ ارز در ایران (رهیافت فازی). فصلنامه اقتصاد مالی. سال ۱۷، شماره ۲، صص ۹۴-۴۹.
- پاک مرام، عسگر، و علی پور، سعید. (۱۳۹۴). تاثیر سرمایه فکری بر کارایی عملیاتی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. کنفرانس بین المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری.
- حاجیه، زهره و تقی زاده، زهرا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و میزان اعمال روش‌های حسابداری مدیریت در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران. مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی. سال ۱۴، شماره ۴، صص ۱۰۶۷-۱۰۸۹.
- حاجیه، زهره؛ خراطزاده، محدثه. (۱۳۹۳). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و معیارهای خلق ارزش. مدیریت فرهنگ سازمانی. سال ۱۲، شماره ۳، صص ۴۳۸-۴۲۱.
- رضائی، مرضیه؛ فلاح، رضا؛ مران جوری، مهدی؛ رستمی مازوئی، نعمت. (۱۴۰۲). ارزیابی کیفیت حسابرسی در چارچوب تحلیل فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت. سال ۱۲، شماره ۴۸، صص ۱۹۱-۱۶۰.

- رضائی پیتته نوئی، یاسر؛ صدرآرا، مهرداد؛ عمرانی، حامد. (۱۴۰۲). ارزیابی آثار باورهای دینی و عناصر فرهنگی بر ریسک سقوط قیمت سهام. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری. سال ۸، شماره ۱۶، صص ۴۲۴-۳۹۳.
- ریاحی نژاد، محدثه و توانگر، افسانه. (۱۴۰۱). تاثیر فرهنگ سازمانی بر خوانایی گزارش‌های مالی. تحقیقات حسابداری و حسابرسی. ۵۴، صص ۶۹-۸۴.
- زاهدی، سیدمحمد، نیک اندیش، مریم. (۱۳۹۲). رابطه فرهنگ سازمانی و عملکرد مالی در شرکت های تابعه وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات براساس مدل دنیسون. فرآیند مدیریت و توسعه. سال ۲۶، شماره ۱، پیاپی ۸۳.
- سلطانی، حسن و درویشی، فاطمه. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد بازار با توجه به نقش مسئولیت اجتماعی و شهرت شرکت؛ مطالعه موردی شهرداری شیراز. فصلنامه مطالعات مدیریت و توسعه پایدار. سال ۱، شماره ۳، صص ۵۵-۸۲.
- عبدی پور، سجاد؛ شاه ویسی، فرهاد؛ خیر الهی، فرشید؛ طاهر آبادی، علی اصغر. (۱۳۹۹). اثر فرهنگ سازمانی بر اثربخشی حسابرسی عملکرد مدیریت با استفاده از رویکرد معادلات ساختاری. پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی. سال ۱۲، شماره ۴۸، صص ۲۶۶-۲۲۹.
- غلامی بهناز، بنی مهد بهمن. (۱۴۰۲). رابطه میان فرهنگ ملی و عضویت زنان در هیئت مدیره شرکت ها: یک مطالعه بین المللی. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری. سال ۸، شماره ۱۶، صص ۹۷-۷۳.
- لاجوردی، سمانه و کریمی، هدی. (۱۴۰۱). تأثیر فرهنگ و رهبری مسئولیت اجتماعی شرکتی بر عملکرد مسئولیت اجتماعی شرکتی و عملکرد مالی. فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی. سال ۱۳، شماره ۵۱، صص ۳۱۴-۲۸۹.
- مرادی، مجید. (۱۳۹۷). نقش فرهنگ سازمانی در انتخاب استراتژی های مالی توسط مدیران مالی. مطالعات حسابداری و حسابرسی. سال ۷، شماره ۲۶، صص ۷۷-۹۲.
- مرادی، مجید و جودکی، رضا. (۱۴۰۲). تاثیر فرهنگ سازمانی، حاکمیت شرکتی و کیفیت حسابرسی بر عملکرد حسابرسان. فصلنامه پژوهش های حسابرسی حرفه ای. سال ۳، شماره ۱۰، صص ۹۵-۷۲.
- مرادی، مجید؛ گرجی زاده، داود؛ حاجی پور، میترا. (۱۴۰۳). تاثیر فرهنگ سازمانی بر سیستم های اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی. پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی. سال ۱۶، شماره ۳، صص ۱۱۱-۷۹.

موسوی، سیدکاظم؛ سلمانپور زنوز، علی؛ شکوهی فرد، سیامک. (۱۳۹۷). بررسی تاثیر بی ثباتی اقتصاد کلان بر سرمایه‌گذاری بخش خصوصی در ایران. سیاست‌های راهبردی و کلان. سال ۶، شماره ۲۲، صص ۸۱-۱۰۰.

Amabile, T. M., & Kramer, S. J. (۲۰۱۱). *The progress principle: Using small wins to ignite joy, engagement, and creativity at work* (1st ed.). Boston, MA, USA: Harvard Business Review Press.

Amabile, T. M. ۱۹۹۶. *Creativity in context*. Westview Press.

Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Zaidoune, S. ۲۰۲۰. Organizational culture, innovation, and performance: A study from a non-western context. *Journal of Management Development*, ۳۹(۴): ۴۳۷-۴۵۱.

Bogle, F., & Dabela, M. (۲۰۲۴). The influence of organizational culture on internal interactions and operational performance: A systematic review. *Journal of Organizational Studies*, ۵۹(۱), ۴۵-۶۷.

Biddle, G. C., Hilary, G., & Verdi, R. S. ۲۰۰۹. How does financial reporting quality relate to investment efficiency? *Journal of Accounting and Economics*, ۴۸(۲-۳): ۱۱۲-۱۳۱.

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. ۱۹۹۹. *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. Addison-Wesley.

Chatjuthamard, P., & Jiraporn, P. ۲۰۲۳. Corporate governance, culture, and firm investment efficiency. *Journal of Corporate Finance*, ۷۶, ۱۰۲۳۵۵.

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. ۲۰۰۶. *Diagnosing and Changing the Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. John Wiley & Sons.

Cameron, K. S., De Graff, J., Quinn, R. E., & Thakor, A. ۲۰۰۶. *Competing values leadership: Creating value in organizations*. Edward Elgar Publishing.

Chatman, J. A., Caldwell, D. F., O'Reilly, C. A., & Doerr, B. ۲۰۱۴. Parsing organizational culture: How the norm for adaptability influences the relationship between culture consensus and financial performance in high-technology firms. *Journal of Organizational Behavior*, ۳۵: ۷۸۵-۸۰۸.

Cherian, J., Gaikar, V., Paul, R., & Pech, R. ۲۰۲۱. Corporate culture and its impact on employees' attitude, performance, productivity, and behavior: An investigative analysis from selected organizations of the United Arab Emirates (UAE). *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, ۷(۱), ۴۵.

- Demastos, L., et al. (۲۰۲۵). Organizational culture and sustainability: A CVF-based content analysis of sustainability reports. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, ۱۶(۲), ۲۵۰-۲۷۵.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. ۱۹۹۵. Towards a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, ۶: ۲۰۴-۲۲۳.
- Dkhili, H. ۲۰۲۳. Does environmental, social and governance (ESG) affect market performance? The moderating role of competitive advantage. *Competitiveness Review*, ۳۳(۵), ۵۸۷-۶۰۵
- Edmondson, A. ۱۹۹۹. Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, ۴۴(۲): ۳۵۰-۳۸۳.
- Fang, Y., Fiordelisi, F., Hasan, I., et al. ۲۰۲۳. Corporate culture and firm performance: Evidence from textual analysis. *Journal of Banking and Finance*, ۱۴۶, ۱۰۶۷۱۰.
- Fiordelisi, F., & Ricci, O. ۲۰۱۴. Corporate culture and firm performance: Evidence from European banking. *Journal of Banking & Finance*, ۴۶: ۴۳-۵۶.
- Freeman, R. E. ۱۹۸۴. *Strategic management: A stakeholder approach*. Boston, MA: Pitman Publishing.
- Graham, J. R., Grennan, J., Harvey, C. R., & Rajgopal, S. ۲۰۱۶. Corporate culture: Evidence from the field. (No. w۲۳۲۵۵). National Bureau of Economic Research.
- Graham, J. R., Harvey, C. R., & Rajgopal, S. ۲۰۱۶. The economic implications of corporate financial reporting. *Journal of Accounting and Economics*, ۴۰(۱-۳): ۳-۷۳.
- Guiso, L., Sapienza, P., Zingales, L., ۲۰۱۵. The value of corporate culture. *J. Financ.*
- Han, J., & Freeman, J. ۱۹۸۴. Structural inertia and organizational change. *American Sociological Review*, ۴۹(۲): ۱۴۹-۱۶۴.
- Hanna, J. L., & Freeman, R. E. ۱۹۸۴. A social strategy approach to organizational culture. *Academy of Management Review*, ۹(۴): ۶۹۸-۷۱۱.
- Hofstede, G. ۱۹۸۰. *Culture's Consequences*. Thousand Oaks, Calif. Sage.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. ۱۹۷۶. Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs, and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, ۳(۴): ۳۰۵-۳۶۰.
- Katzell, R. A., & Smith, D. E. ۱۹۹۳. Organizational culture and work behavior. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, ۴: ۶۹۳-۷۱۷.
- Katz, J., & Smith, D. K. ۱۹۹۳. *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Harvard Business Review Press.

- Kube, S., Maréchal, M. A., & Puppe, C. ۲۰۱۳. Do wage cuts damage work morale? Evidence from a natural field experiment. *Journal of the European Economic Association*, ۱۱: ۸۵۳-۸۷۰.
- Khoulood. Farzaa, Zied. Ftitib, Zaineb. Hliouia, Waël. Louhichic, Abdel. Wahed. Omria, ۲۰۲۱, The environmental innovation effect on corporate financial performance, *Journal of Environmental Management*, Volume ۳۰۰, ۱۵ December, ۱۱۳۶۹۵
- Li, K., Mai, F., Shen, R., & Yan, X. ۲۰۲۱. Measuring corporate culture using machine learning. *Review of Financial Studies*.
- McGregor, D. ۱۹۶۰. *The human side of enterprise*. McGraw-Hill.
- March, J. G. ۱۹۹۱. Exploration and exploitation in organizational learning. *Organization Science*, ۲(۱): ۷۱-۸۷.
- Manso, G. (۲۰۱۷). Motivating innovation. *The Journal of Finance*, ۷۲(۵), ۱۸۲۳-۱۸۶۷.
- Nguyen, D. D., Nguyen, L., & Sila, V. ۲۰۱۹. Does corporate culture affect bank risk-taking? Evidence from loan-level data. *British Journal of Management*, ۳۰: ۱۰۶-۱۳۳.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. ۱۹۹۶. Culture as a social control: Corporations, cults, and commitment. *Research in Organizational Behavior*, ۱۸: ۱۵۷-۲۰۰.
- O'Reilly, C. A., & Tushman, M. L. ۲۰۱۶. *Lead and disrupt: How to solve the innovator's dilemma*. Stanford Business Books.
- Ouchi, W. G. ۱۹۸۱. *Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge*. Addison-Wesley.
- Porter, M. E. ۱۹۸۰. *Competitive strategy: Techniques for analyzing industries and competitors*. Free Press.
- Rogers, E. M. ۲۰۰۳. *Diffusion of Innovations* (۵th ed.). Free Press.
- Richardson, S. ۲۰۰۶. Over-investment of free cash flow. *Review of Accounting Studies*, ۱۱(۲-۳): ۱۵۹-۱۸۹.
- West, M. A. ۲۰۰۳. *Effective teamwork: Practical lessons from organizational research* (۲nd ed.). Blackwell Publishing.