فصلنامه چشم انداز حسابداری و مدیریت
دوره ۸، شماره ۱۰۱، بهار ۱۴۰۴ (جلد دوم)

www.jamv.ir
ISSN: 2645-4572

چشم انداز حسابداری و مدیریت (دوره هشتم)
شماره ۱۰۱ / بهار ۱۴۰۴ (جلد دوم)/ صص ۳۳-۵۰

نقش فرهنگ سازمانی بر نتایج سیستم‌های اطلاعات حسابداری بخش عمومی (مطالعه موردی بیمارستان‌های دولتی البرز)

یگانه یاوری
کارشناسی ارشد حسابداری بخش عمومی، موسسه آموزش عالی رسام، کرج، ایران.
Yagane.yavari78x@gmail.com
دکتر علیرضا اسکندری
استادیار گروه حسابداری، موسسه آموزش عالی رسام، کرج، ایران. (نویسنده مسئول).
a.eskandari@rasam.ac.ir

چکیده
هدف اصلی بررسی نقش فرهنگ سازمانی در حمایت از نتایج سیستم اطلاعات حسابداری از دیدگاه مدیران مالی و حسابداری در بیمارستانهای دولتی استان البرز انجام شد. متغیرهای مستقل مطالعه فرهنگ سازمانی شامل (مشارکت، سازگاری، مأموریت و ثبات) و متغیر وابسته نتایج سیستم اطلاعات حسابداری است. در این تحقیق از روش توصیفی- همبستگی از نوع پیمایشی و از نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. رویکرد کمی برای این تحقیق اتخاذ شد و با روش نمونه‌گیری کوکران ۱۵۱ نمونه با توجه به جامعه آماری ۲۵۰ نفره تحقیق انتخاب شد. پرسشنامه استاندارد و سوالهای پرسشنامه دارای پایایی خوب با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱۲ بود. ۱۵۱ پرسشنامه بین مدیران مالی و حسابداری ۱۱بیمارستان دولتی استان البرز توزیع گردید. آزمون فرضیه های به وسیله آزمون رگرسیون چند متغیره انجام شده و برای دستیابی به نتایج عددی از SPSS26 استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داد که فرضیه اصلی پذیرفته شد. فرهنگ سازمانی از نظر آماری تأثیر مثبت و معناداری بر دستیابی به نتایج سیستم اطلاعات حسابداری دارد. تمام متغیرهای فرعی فرهنگ سازمانی تاثیرگذاری مثبت و معناداری بر متغیر وابسته نتایج فرهنگ سازمانی دارند. از میان متغیرهای مستقل فرعی فرهنگ سازمانی متغیر مشارکت با مقدار بیشترین ضریب تعیین و به دنبال آن متغیر ماموریت نیز با مقدار بیشتری ضریب تعیین تأثیرگذارترین متغیرها مستقل بر متغیر وابسته نتایج سیستم اطلاعات بودند. سایر متغیرها نیز با مقدارهای پایینتر تأثیرگذار بودند. با توجه به یافته های نتیجه تحقیق حاکی از آن است که فرهنگ سازمانی به ویژه متغیرهای فرعی مشارکت و ماموریت، تأثیر مثبت و معناداری بر نتایج سیستم اطلاعات حسابداری دارد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، سیستم اطلاعات حسابداری، بیمارستان‌های دولتی.

مقدمه
هدف سازمان نه تنها تولید و خدمات و نه بهبود الگوهای رفتاری افراد شاغل است، بلکه آمیخته شدن این دو حوزه با اصلاح الگوهای رفتاری افراد است تا بتوانند به اهداف سازمانی متقاعد شوند و آنها را اتخاذ کنند. استراتژی‌های اتخاذ شده توسط سازمان به منظور دستیابی به هدف است (گورشهینو و همکاران[1]، ۲۰۲۰). اینجا نقش فرهنگ سازمانی نمایان می‌گردد (تن[2]، ۲۰۱۹). فرهنگ سازمانی را باورها و ارزش‌های مشترک بین افراد شاغل در سازمان می‌دانست که در

[1] Gorshunov et al.
[2] Tan

www.jamv.ir
ISSN: 2645-4572

تمام مفهوم واکنش‌ها و رفتارهای آنها را به بسیاری از اعتقادها و فعالیت‌های سازمانی تشکیل می‌دهد. فرهنگ سازمانی قرار است بتواند این حس را در بین افراد شاغل ایجادکند، احساس تعلق وتمایل به دستیابی به اهداف سازمانی و احساس اعتقاد و اطمینان به اینکه اهداف سازمانی در درون سازمان‌شان باید محقق شود (مورفی و همکاران[۱]، ۲۰۱۹). به منظور اطمینان از موفقیت سازمان و دسترسی آن به عملکرد برجسته اوگبیبو و همکاران (۲۰۲۰) نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی به شدت بر عملکرد مالی و غیرمالی سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد، زیرا از طریق فرهنگ سازمانی، سازمان می‌تواند افراد را به گونه‌ای هدایت کند که بالاترین سطح عملکرد مرتبط با آن را تضمین کند اعتقاد کامل به این است که این سازمان، سازمان آنهاست و باید بهترین عملکرد را برای تضمین موفقیت خود ارائه دهند و این امر در بسیاری از فعالیت‌های سازمانی از جمله مالی، حسابداری،تجاری، ارتباط با مشتری و بسیاری موارد دیگر صدق می‌کند (اوگبیبو و همکاران[۲]، ۲۰۱۹). بسیاری از مطالعه‌های قبلی نشان داده‌اند که فرهنگ سازمانی توانایی تأثیرگذاری بر عوامل متعددی را در درون سازمان دارد که به نوبه خود ممکن است منجر به موفقیت یا شکست سازمان شود. در میان این مطالعه‌ها برای مثال: (روفیفه و همکاران[۳]،۲۰۲۱) مشاهده کردند که با افزایش سطح شهروندی سازمانی و تقارن سازمانی به منظور عملکرد بهتر برای دستیابی به عملکرد برجسته سازمانی، تأثیر معناداری فرهنگ سازمانی بر عملکرد کلی افراد شاغل وجود دارد. ازسوی دیگر، زم و همکاران (۲۰۲۱) تأثیر چشم‌گیر فرهنگ سازمانی بر کیفیت خدمات در سازمان را برای مشتریان داخلی و خارجی شناسایی کرده‌اند (زم و همکاران[۴]،۲۰۲۱). مطالعه قطونه و کساسبه (۲۰۲۲) به تأثیر کاربرد سیستم اطلاعات حسابداری در افزایش مسئولیت اجتماعی به ویژه در هنگام همه‌گیر COVID۱۹ اشاره کردند (قطونه و کساسبه[۵]،۲۰۲۲). انگیزه انجام مطالعه پژوهشی کنونی از این واقعیت ناشی می‌شود که فرهنگ سازمانی برای کارایی مالی مهم است زیرا ارزش‌ها و نگرش‌های افرادی را که برای سازمان کار می‌کنند تعیین می‌کند. با ترویج فرهنگ مسئولیت مالی، اخلاق وتعهد به تعالی،یک سازمان می‌تواند به دستاوردهای مالی قابل توجهی دست‌یابد. یک فرهنگ سازمانی قوی می‌تواند به کارکنان کمک کند تا روی کار خود تمرکز کنند و هزینه‌های بیهوده را به حداقل برسانند، در حالی که اطمینان حاصل شود که همه اهداف مالی کسب و کار را درک می‌کنند. سیستم اطلاعات حسابداری از زیر سیستم‌های فیزیکی و غیر فیزیکی برای تبدیل داده‌های تراکنش‌های مالی به اطلاعات است (ازهر[۶]، ۲۰۰۸). سیستم‌های اطلاعات حسابداری اطلاعات را با پردازش منابع داده با اجزای اساسی شامل افراد، داده‌ها، سخت افزار، نرم افزار و منابع شبکه تولید می‌کنند (هال[۷]، ۲۰۱۱). اطلاعات حسابداری به مدیران در برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و کنترل سود کمک می‌رساند (ساگانووان و همکاران[۸]، ۲۰۱۳). این واقعیت نشان می‌دهد که کسب وکارها، کشور در حال توسعه اغلب از مشکل «کمی شیوه مدیریت رسمی» یا عدم شفافیت حسابداری رنج می‌برند (چاپلی و بن حمادی[۹]، ۲۰۱۲). یک سیستم اطلاعاتی یکپارچه نمی‌تواند این مشکلات را ایجاد کند. این بدان معنی است که کیفیت و نتایج سیستم‌های اطلاعات حسابداری ممکن است در ثبت تراکنش‌ها نادرست و انعطاف‌ناپذیر باشد که منجر به کیفیت پایین اطلاعات حسابداری شود (غوربل[۱۰]، ۲۰۱۹). همچنین قتاونه (۲۰۲۱) در مطالعه نشان داد که استفاده صحیح و کارآمد از سیستم اطلاعات حسابداری سازمان را در استفاده بهینه از منابع خود حمایت می‌کند و از سیستم‌های پشتیبانی تصمیم منطقی پشتیبانی

[1] Murphy et al.
[2] Ogbeibu et al.
[3] Rofifah et al.
[4] Zam et al.
[5] Qatawneh & Kasasbeh
[6] Azhar
[7] kHall
[8] Saganuwan et al.
[9] Chapellier Ben Hamadi
[10] Ghorbel.

www.jamv.ir
ISSN: 2645-4572

می‌کند، به ویژه اگر خروجی‌های سیستم اطلاعات حسابداری از آن برخوردار باشد (قتاونه[۱]،۲۰۲۱). استفاده از اطلاعات و سیستم اطلاعات حسابداری تا حد زیادی تحت تأثیر فرهنگ‌ها و خرده فرهنگ‌های سازمانی است. در این راستا، در توسعه و پیاده‌سازی سیستم اطلاعات حسابداری توجه به معانی، هنجارها و قدرت سازمان مهم است. بنابراین سیستم های اطلاعاتی باید بر اساس بافت سازمان به عنوان سیستم بزرگتر باشد. به این ترتیب می‌توان عوامل مهم را درتعیین نیازمندی‌های اطلاعاتی و همچنین در طراحی و پیاده‌سازی سیستم اطلاعات حسابداری شناسایی و در نظر گرفت (آیدیگیس[۲]، ۲۰۱۸). فرهنگ سازمانی با ایجاد محیطی که در آن کارکنان به راحتی می‌توانند ایده‌ها و اطلاعات خود را به به اشتراک بگذارند، منجر به افزایش دقت و کیفیت داده‌های مالی می‌شود (میوری[۳]، ۲۰۱۸). در شرایطی که فرهنگ سازمانی به انطباق با تغییرها تأکید دارد، کارکنان بیشتر تمایل دارند تا از سیستم‌های جدید استفاده کنند و این موضوع به بهبود کارایی و کاهش خطاهای اطلاعاتی منجر می‌شود (سچین[۴]، ۲۰۱۰). و همچنین مؤلفه‌های دیگر فرهنگ سازمانی، می‌توانند به افزایش شفافیت و اعتماد در گزارشگری مالی کمک کنند. سازمان‌هایی که مأموریت واضحی دارند و بر پایداری تأکید می‌کنند، معمولاً دارای سیستم‌های اطلاعاتی قوی‌تری هستند که توانایی ارائه گزارش‌های دقیق و قابل اعتماد را دارند (کاپلن و نورتون[۵]، ۲۰۰۱). موفقیت سیستم اطلاعات مدیریت تحت تأثیر عوامل متعددی است که یکی از آنها فرهنگ سازمان است. فرهنگ سازمانی تأثیر بسیار قوی بر رفتار کلی سازمانی و فردی دارد زیرا سیستم اطلاعاتی جزءاصلی سازمان است که به طور قابل ملاحظه‌ای تحت تأثیر فر هنگ سازمانی است. سیستم اطلاعات حسابداری اطلاعات را به بسیاری از افراد علاقه‌مند در سازمان ارائه می‌دهد و همچنین از فرهنگ سازمان پشتیبانی می‌کند (پتل[۶]، ۲۰۱۵). سیستم اطلاعات حسابداری به عنوان یکی از ضروری‌ترین سیستم‌ها در هر سازمان. فر هنگ سازمانی یکی از عواملی است که می‌تواند از استقرارسیستم اطلاعات حسابداری حمایت کند (ازهر و میریانی[۷]، ۲۰۱۸). نتایج مطالعه (ها[۸]، (ها[۸]، ۲۰۲۰) نشان می‌دهد که مأموریت، مشارکت و ناسازگاری در فرهنگ سازمانی بر سیستم اطلاعات حسابداری سازمان‌های کوچک و متوسط تأثیر مثبت دارد. با توجه به مطلب بیان شده این سوال مطرح می‌شود که آیا فرهنگ سازمانی تاثیری بر نتایج سیستم‌های اطلاعات حسابداری بیمارستان‌های دولتی استان دارد؟

تعریف مفهومی و عملیاتی واژگان کلیدی تحقیق

فرهنگ سازمانی (مشارکت، انطباق، ماموریت و پایداری)

تعریف فرهنگ سازمانی: فرهنگ سازمانی ارزش‌ها و باورهای مشترک بین افراد شاغل در سازمان است که در مجموع مفهوم رفتارها و واکنش‌های آنها را نسبت به بسیاری از فعالیت‌ها و اعتقادات سازمانی تشکیل می‌دهد (تن[۹]، ۲۰۱۹).

تعریف مشارکت

مشارکت به معنای همکاری و تعامل افراد در یک سازمان به منظور دستیابی به اهداف مشترک است. این مفهوم شامل تبادل ایده‌ها، منابع و مسئولیت‌ها میان اعضای سازمان می‌باشد. در فرهنگ سازمانی، مشارکت می‌تواند به افزایش انگیزه، خلاقیت و بهره‌وری منجر شود (سینجی[۱]، ۱۹۹۰).

---

[1] Qatawnah
[2] Aldegis
[3] Murray
[4] chein
[5] Kaplan & Norton
[6] Patel
[7] Azhar & Meiryani
[8] HA
[9] Tan

www.jamv.ir
ISSN: 2645-4572

تعریف عملیاتی: در پژوهش حاضر تعریف عملیاتی مشارکت، امتیازی است که پاسخ دهندگان بر اساس طیف لیکرت به سوال‌های پرسشنامه میدهند.

تعریف مفهومی انطباق

انطباق به معنای تطابق فعالیت‌ها و فرآیندهای سازمان با استانداردها، قوانین و الزامات خارجی و داخلی است. این مفهوم در فرهنگ سازمانی به معنای پایبندی به اصول اخلاقی، قانونی و حرفه‌ای است که می‌تواند به اعتبار و شهرت سازمان کمک کند. انطباق همچنین شامل توانایی سازگاری با تغییرات محیطی و نیازهای ذینفعان است (کامنجز و ورلیا[۲]، ۲۰۱۴).

تعریف عملیاتی: در پژوهش حاضر تعریف عملیاتی انطباق، امتیازی است که پاسخ دهندگان بر اساس طیف لیکرت به سوال‌های پرسشنامه می‌دهند.

تعریف ماموریت

ماموریت یک سازمان به بیان هدف‌ها و ارزش‌های اصلی آن اشاره دارد. این بیانیه نشان‌دهنده دلیل وجود سازمان و آنچه که می‌خواهد به آن دست‌یابد، می‌باشد. ماموریت به عنوان راهنمایی تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های روزمره عمل می‌کند و به کارکنان کمک می‌کند تا درک بهتری از نقش خود در سازمان داشته باشند (دروکیر[۳]، ۱۹۷۴).

تعریف عملیاتی: در پژوهش حاضر تعریف عملیاتی ماموریت، امتیازی است که پاسخ دهندگان بر اساس طیف لیکرت به سوال‌های پرسشنامه می دهند.

تعریف پایداری (ثبات)

پایداری، به ویژه سازگاری درونی بین عوامل و عناصر فرهنگ سازمانی، وجود مجموعه‌ای از قوانین، اهداف و کنترل‌های مشترکی را تأیید می‌کند که کار را کنترل می‌کند و دسترسی به عملکرد برجسته را تضمین می‌کند و از اینجا نوعی پیوندهای اجتماعی ایجاد می‌شود. بین افراد شاغل ایجاد می‌شود که به اثربخشی در کار دست می‌یابند و با اجرای خوب کار مورد نیاز، پایداری را درسازمان تضمین می‌کنند (پتیرهیو و پایز[۴]، ۲۰۲۰).

تعریف عملیاتی: در پژوهش حاضر تعریف عملیاتی ثبات، امتیازی است که پاسخ دهندگان بر اساس طیف لیکرت به سوال‌های پرسشنامه می‌دهند.

نتایج سیستم‌های اطلاعات حسابداری

تعریف نتایج سیستم‌های اطلاعات حسابداری: سیستم اطلاعات حسابداری یکی از مهم‌ترین و مطلق‌ترین ابزارها در دست مدیران، رهبران و تصمیم گیرندگان مالی و حسابدار ی است، زیرا هدف سیستم اطلاعات حسابداری در همه اشکال آن توسعه خروجی‌های مالی و حسابداری و تمرکز بر مالی در سطوح بالا است (بارث و همکاران[۵]، ۲۰۲۲).

تعریف عملیاتی: در پژوهش حاضر تعریف عملیاتی نتایج سیستم اطلاعات حسابداری، امتیازی است که پاسخ دهندگان بر اساس طیف لیکرت به سوال‌های پرسشنامه می دهند.

پیشینهٔ پژوهش

[1] Schein
[2] Cummings & Worley
[3] Drucker
[4] Pattiruhu & Paais
[5] Barth et al.

www.jamv.ir
ISSN: 2645-4572

لی (۲۰۲۴) در مقاله خود با عنوان بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و مدیریت ریسک و کنترل داخلی بر عملکرد سازمان‌های بهداشتی و درمانی هدف این مطالعه چارچوبی را برای اندازه‌گیری یا ارزیابی ماهیت فرهنگ سازمانی و اینکه آیا در تأثیرگذاری بر مزیت رقابتی سازمان‌های بهداشت و درمان از نظر عملکرد عملیاتی از طریق مدیریت ریسک و کنترل داخلی مؤثر است، ارائه می‌کند. رویکرد تحقیق کمی و جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه و آزمون فرضیه‌ها با معادلات ساختاری انجام گرفته نتایج مطالعه نشان می‌دهد که توجه مؤثر به تعامل سیستم‌های مدیریت و کنترل ریسک با فرهنگ سازمانی یکی از بهترین راه‌ها برای جلوگیری از شکست عملیاتی است.

قطانه (۲۰۲۳) در مقاله خود به بررسی نقش فرهنگ سازمانی در حمایت از نتایج سیستم اطلاعات حسابداری بهتر از دیدگاه مدیران مالی و حسابداری در شرکت‌ها در اردن پرداخته. متغیرهای مستقل مطالعه (فرهنگ سازمانی) شامل (مشارکت، سازگاری، مأموریت و ثبات) و متغیر وابسته نتایج سیستم اطلاعات حسابداری درون سازمانی بود. رویکرد کمی اتخاذ شد و (۳۱۸) پرسشنامه بر روی مدیران مالی و حسابداری شرکت‌های مختلف در عمان پایتخت اردن، توزیع شد. برای دستیابی به نتایج عددی که می‌تواند به توضیح پدیده مورد مطالعه منجرشود، از SPSS استفاده شد و نشان داد که فرضیه اصلی پذیرفته شد: «فرهنگ سازمانی از نظر آماری تأثیر مثبتی بر دستیابی به نتایج سیستم اطلاعات حسابداری بهتر در شرکت‌ها در عمان دارد». در میان متغیرهای فرعی مشاهده شد که مشارکت به عنوان تأثیرگذارترین متغیر است و به طور مستقیم متغیرهای دیگر نیز با درجات پایین‌ترتأثیرگذار بودند.

خلیلی دیلمی و همکاران (۱۴۰۳) در مقاله خود با عنوان تاثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمانی شرکت‌های بیمه به بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمانی شرکت های بیمه پرداختند. از روش توصیفی استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مدیران و حسابدارهای شرکت های بیمه که بر اساس فرمول کوکران، حجم نمونه ۳۸۵ نفر تعیین گردید. برای بررسی متغیرهای تحقیق از ابزار پرسشنامه استفاده شد که دارای ۱۸ سوال است. روش‌های آمار استنباطی از قبیل آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای نرمال بودن داده‌ها و مدل معادلات ساختاری جهت آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است. یافته‌های تحقیق نشان داد که؛ چهار مولفه فرهنگ سازمانی شامل: ماموریت، نوآوری، انعطاف پذیری شرکت، ثبات شرکت بر سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد شرکت‌های بیمه تاثیر مثبت معنادار دارند.

نقی‌زاده و طباطبایی (۱۴۰۱) در مقاله خود به بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی پرداخته‌اند. از روش توصیفی پیمایشی استفاده شده برای بررسی فرضیه‌ها و پاسخگویی به سوال‌های تحقیق . جامعه آماری پژوهش شامل ده شرکت تولیدی در استان اصفهان یوده است. حجم نمونه آماری پژوهش ۲۰۰ نفر است. برای جمع‌آوری داده‌های از پرسشنامه محقق ساخته مورد استفاده قرار گرفته است. از آزمون تحلیل عاملی تاییدی و مدل معادلات ساختاری به کار گرفته شده است. یافته‌ها بیانگر این است که فرهنگ سازمانی(مشارکت، تطبیق پذیری، ماموریت و ثبات) تاثیر مثبتی برسیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع همبستگی و از شاخه پیمایشی مقطعی خواهد بود. رویکرد کمی در دستیابی به داده‌های اولیه در پژوهش حاضر اتخاذ خواهد شد، زیرا تکیه بر داده‌های اولیه عددی و پردازش آماری آن، مناسب‌ترین راه برای دستیابی به توضیح درباره پدیده مورد مطالعه است. رویکردهای کمی نوعی استدلال قیاسی هستند. استدلال قیاسی شکلی از استدلال منطقی است که در آن نتیجه‌گیری‌ها از طریق مقدماتی به دست می‌آیند که یا بدیهی هستند یا قبلاً پذیرفته شده‌اند، بنابراین رویکردهای کمی از یک فرآیند منطقی برای رسیدن به نتیجه بر اساس داده‌ها و واقعیت‌ها استفاده

www.jamv.ir
ISSN: 2645-4572

می‌کنند. هدف پژوهش کاربردی بوده و به دنبال بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر نتایج سیستم اطلاعات حسابداری بخش عمومی بیمارستان‌های دولتی استان البرز است.

فرضیه‌های تحقیق

فرهنگ سازمانی بر نتایج سیستم اطلاعات حسابداری بخش عمومی بیمارستان‌های دولتی استان البرز تاثیر معناداری دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱) مشارکت بر نتایج سیستم اطلاعات حسابداری بخش عمومی بیمارستان‌های دولتی استان البرز تاثیر معناداری دارد.
۲) انطباق بر نتایج سیستم اطلاعات حسابداری بخش عمومی بیمارستان‌های دولتی استان البرز تاثیر معناداری دارد.
۳) ماموریت بر نتایج سیستم اطلاعات حسابداری بخش عمومی بیمارستان‌های استان دولتی البرز تاثیر معناداری دارد.
۴) پایداری بر نتایج سیستم اطلاعات حسابداری بخش عمومی بیمارستان‌های دولتی استان البرز تاثیر معناداری دارد.

نمونه آماری و روش نمونه‌گیری

تعیین چگونگی انتخاب افراد نمونه در پژوهش‌های علمی دارای اهمیت فراوانی می‌باشد. نمونه انتخاب شده باید تمام ویژگی‌های جامعه آماری مورد پژوهش را پوشش کامل بدهد. روش نمونه‌گیری احتمالی تصادفی ساده برای پژوهش حاضر انتخاب شده تا افراد جامعه آماری شانس مساوی قرار گرفتن در نمونه داشته باشند. حجم نمونه پژوهش حاضر بر اساس محاسبات نمونه‌گیری کوکران، حجم جامعه آماری ۲۵۰ نفره بیمارستان‌های دولتی استان البرز در پست‌های سازمانی مورد مطالعه و با در نظر گرفتن درصد خطایی ۵٪ برابر ۱۵۱ نفر تخمین زده شده است.

محاسبه حجم نمونه به وسیله فرمول کوکران به شرح زیر است:

۱. حجم جامعه (N) :۲۵۰ نفر
۲. نسبت نمونه (p) : ۰.۵
۳. خطای مجاز (d) : به صورت درصد بیان می‌شود(مثلا۰.۰۵ برای ۵٪)
۴. زیرمجموعه اطمینان (z) : برای سطح اطمینان ۹۵٪ ، مقدار z برابر با۱.۹۶ می‌باشد.

۵. عدم نسبت نمونه (q) : ۱ – p

$$n=\frac{N(Z_{a/2})^2 p_q}{(N-1)D^2+PQ(Z_{a/2})^2}=\frac{250\times(1.96)^2\times0.5}{249\times(0.05)^2+0.5\times(1.96)^2}=151$$

با توجه به محاسبات انجام شده حجم نمونه برای این پژوهش ۱۵۱ نمونه تخمین زده شد.

روش گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها

اطلاعات مورد نیاز این پژوهش به دو دسته (اولیه و ثانویه) تقسیم می‌شود. اطلاعات ثانویه از طریق روش کتابخانه‌ای(مقاله‌ها، سایت‌های پژوهشی و کتاب‌ها) و داده‌های اولیه که از طریق پرسشنامه جمع‌آوری می‌شود، پرسشنامه این مطالعه شامل دو بخش است، بخش اولیه اطلاعات جمعیت شناسی نمونه و بخش دوم به مربوط به متغیرهای مطالعه که شامل متغیرهای مستقل فرهنگ سازمانی (مشارکت، انطباق، مأموریت،پایداری) و متغیر وابسته نتایج سیستم اطلاعات حسابداری می‌باشد. ابزار پرسشنامه طیف لیکرت پنج رتبه‌ای بندی ((۱)کاملاً مخالفم. (۲) مخالف؛ (۳) نظری ندارم (۴)

www.jamv.ir
ISSN: 2645-4572

موافق؛ (۵)کاملاً موافقم) است. برای این پژوهش از سوال‌های پرسشنامه استاندارد قطانه (۲۰۲۳) استفاده شده است و پرسشنامه دارای ۲۸ سوال است که شامل ۶ سوال جمعیت شناسی نمونه آماری پاسخگو و ۲۲ سوال مربوط به متغیرهای پژوهش است. سوال‌های پرسشنامه برای متغیر مستقل فرهنگ سازمانی که تشکیل شده از مولفه مشارکت۵ سوال از (۱تا۵)، برای مولفه انطباق ۵ سوال از (۶تا۱۰)، مولفه ماموریت ۵ سوال از (۱۱تا۱۵)، برای مولفه پایداری ۴ سوال از (۱۶تا۱۹) و برای متغیر وابسته نتایج سیستم اطلاعات حسابداری ۳ سوال از (۲۰تا۲۲) است. توزیع پرسشنامه به صورت حضوری در بیمارستان‌های دولتی استان البرز انجام می‌پذیرد.

جدول (۱): جزئیات ابعاد پرسشنامه

ابعاد پرسشنامه	تعداد سوال‌ها	شماره سوال‌ها	منبع
مشارکت	۵	۱ تا ۵	
انطباق	۵	۶ تا ۱۰	
ماموریت	۵	۱۱تا ۱۵	قطانه (۲۰۲۳)
پایداری	۴	۱۶تا ۱۹	
نتایج سیستم اطلاعات حسابداری	۳	۲۰تا۲۲	

جدول (۲): نحوه امتیاز دهی

طیف لیکرت	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملاً مخالفم
امتیاز	۵	۴	۳	۲	۱

جدول (۳): توزیع و برگشت پرسشنامه

پرسشنامه	تعداد	درصد
توزیع شده	۱۵۱	٪۱۰۰
برگشت داده شده	۱۵۱	٪۱۰۰
برگشت نداده شده	۰	٪۰

تحلیل درصد نرخ پرسشنامه

تعداد کل پرسشنامه‌ها توزیع شده :۱۵۱

نرخ درصد توزیع پرسشنامه برابر۱۰۰٪ زیرا براساس حجم نمونه ۱۵۱ پرسشنامه تمام پرسشنامه‌ها توزیع شده‌اند.

تعداد کل پرسشنامه‌های برگشت داده :۱۵۱

نرخ درصد برگشت پرسشنامه برابر ٪۱۰۰ زیرا تمامی ۱۵۱ پرسشنامه توزیع شده برگشت داده شده‌اند.

تعداد پرسشنامه‌ها برگشت نداده شده :۰

نرخ درصد پرسشنامه برگشت داده شده برابر۰٪ چون هیچ پرسشنامه‌ای برگشت داده نشده باشد.

با توجه اطلاعات فوق می‌توان به این نتیجه دست یافت که پرسشنامه ناقص و یا برگشت نداده شده‌ای در پروسه توزیع پرسشنامه‌های توزیع نشده وجود ندارد و نرخ برگشت پرسشنامه تحقیق برابر۱۰۰٪ است.

پایایی پرسشنامه آلفای کرونباخ

www.jamv.ir
ISSN: 2645-4572

پایایی (قابلیت اطمینان) به ثبات و تکرارپذیری نتایج اشاره می‌کند. به عبارت دیگر اگر یک پرسشنامه چندین بار بر روی همان گروه از افراد اجرا گردد، آیا نتایج مشابه‌ی به دست می‌آید؟ قابلیت اطمینان معمولاً به صورت درصدی بیان می شود. قابلیت اطمینان داخلی بررسی همبستگی بین سوال‌های مختلف در یک پرسشنامه می‌پردازد. پایایی و همسانی ابزار مطالعه با آزمون آلفای کرونباخ آستانه با ضریب بیشتر از ۰/۷ مورد سنجش قرار می‌گیرد. در محاسبه آلفای کرنباخ، ابتدا واریانس امتیاز هر زیر مجموعه سوال‌های پرسشنامه و واریانس نمونه را محاسبه نموده، سپس با استفاده از نرم افزار spss26 مقدار ضریب آلفا محاسبه می‌شود.

جدول (۴): آزمون آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش و پایایی درونی

سوال‌ها	متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی درونی سوال‌ها
۵	مشارکت	۰/۹۹۱	عالی
۵	انطباق	۰/۹۰۱	عالی
۵	ماموریت	۰/۷۰۲	قابل قبول
۴	پایداری	۰/۷۶۰	قابل قبول
۳	نتایج سیستم اطلاعات حسابداری	۰/۹۷۹	عالی
۲۲	تمام سوال‌های پژوهش	۰/۸۱۲	خوب

آمار توصیفی متغیرهای جمعیت‌های شناسی تحقیق

جنسیت

جدول (۵): جدول فراوانی اعضای جامعه آماری بر حسب جنسیت

	جنست	تعدادگم شده	فراوانی	درصد	درصد واقعی	درصد فراوانی تجمعی
متغیر	مرد	۰	۱۱۶	۷۶/۸	۷۶/۸	۷۶/۸
	زن	۰	۳۵	۲۳/۲	۲۳/۲	۱۰۰
	مجموع	۰	۱۵۱	۱۰۰	۱۰۰	

با توجه به داده‌های جدول ۵ درصد فراوانی مردان (۷۶/۸) و زنان (۲۳/۲) حاکی آن است که اکثر پاسخ دهندگان نمونه آماری پژوهش مردان بوده‌اند.

سن

جدول (۶): جدول فراوانی اعضای جامعه آماری بر حسب سن

متغیر	سن/سال	تعدادگم شده	فراوانی	درصد	فراوانی واقعی	درصد فراوانی تجمعی
	۳۰تا۴۰	۰	۱۷	۱۱/۳	۱۱/۳	۱۱/۳
	۴۰ تا ۵۰	۰	۹۵	۶۲/۹	۶۲/۹	۷۴/۲
	بیشتر از ۵۰	۰	۳۹	۲۵/۸	۲۵/۸	۱۰۰
	مجموع	۰	۱۵۱	۱۰۰	۱۰۰	

www.jamv.ir
ISSN: 2645-4572

با توجه به داده‌های جدول ۶ بیشترین درصد فراوانی سن پاسخ دهندگان (۶۲/۹) برای رده سنی (۴۰تا۵۰) سال و کمترین درصد فراوانی سن پاسخ دهندگان (۱۱/۳) برای رده سنی (۳۰ تا۴۰) سال است.

سابقه شغلی

جدول (۷): جدول فراوانی اعضای جامعه آماری بر حسب سابقه شغلی

متغیر	سابقه شغلی/ سال	تعدادگم شده	فراوانی	درصد	درصد واقعی	درصد فراوانی تجمعی
	کمتراز پنج سال	۰	۴۷	۳۱/۱	۳۱/۱	۳۱/۱
	۵تا۱۰سال	۰	۱۵	۹/۹	۹/۹	۴۱/۰
	۱۰تا۱۵سال	۰	۷۳	۴۸/۳	۴۸/۳	۸۹/۳
	بیشتراز۲۰سال	۰	۱۶	۱۰/۶	۱۰/۶	۱۰۰
	مجموع	۰	۱۵۱	۱۰۰	۱۰۰	

با توجه به داده‌های جدول ۷ سابقه شغلی بیشتر پاسخ دهندگان با درصد فراوانی (۴۸/۳) به (۱۰تا۱۵) سال و کمترین سابقه شغلی با درصد فراوانی (۱۰/۶) به (بیشتر از ۲۰) سال است.

سطح تحصیلات

جدول (۸): فراوانی اعضای جامعه آماری بر حسب سطح تحصیلات

متغیر	سطح تحصیلات	تعدادگم شده	فراوانی	درصد	درصد واقعی	درصد فراوانی تجمعی
	کارشناسی	۰	۳۵	۲۳/۲	۲۳/۲	۲۳/۲
	کارشناسی ارشد	۰	۶۶	۴۳/۷	۴۳/۷	۶۶/۹
	دکتری	۰	۵۰	۳۳/۱	۳۳/۱	۱۰۰
	مجموع	۰	۱۵۱	۱۰۰	۱۰۰	

با توجه به داده‌های جدول ۸ بیشترین سطح تحصیلات پاسخ دهندگان با درصد فراوانی (۴۳/۷) کارشناسی ارشد و کمترین سطح تحصیلات با درصد فراونی (۲۳/۲) کارشناسی می‌باشند

رشته تحصیلی

جدول (۹): جدول فراوانی اعضای جامعه آماری بر حسب رشته تحصیلی

متغیر	رشته	تعدادگم شده	فراوانی	درصد	درصد واقعی	درصد فراوانی تجمعی
	حسابداری	۰	۵۰	۳۳/۱	۳۳/۱	۳۳/۱
	مدیریت	۰	۶۶	۴۳/۷	۴۳/۷	۷۶/۸
	سایر رشته‌ها	۰	۳۵	۲۳/۲	۲۳/۲	۱۰۰
	مجموع	۰	۱۵۱	۱۰۰	۱۰۰	

www.jamv.ir
ISSN: 2645-4572

با توجه به داده‌های به جدول ۴-۵ و نمودار ۴-۵ رشته مدیریت با درصد فراوانی (۴۳/۷) بیشترین و سایر رشته‌ها با درصد فراوانی (۲۳/۲) کمترین افراد پاسخ دهنده برحسب رشته تحصیلی آنها بوده است.

جدول (۱۰): جدول فراوانی اعضای جامعه آماری بر حسب پست سازمانی

متغیر	پست سازمانی	تعدادگم شده	فراوانی	درصد	درصد واقعی	درصد فراوانی تجمعی
	مدیر ارشد امور مالی	۰	۲۹	۱۹/۲	۱۹/۲	۱۹/۲
	حسابدار ارشد	۰	۷۵	۴۹/۷	۴۹/۷	۶۸/۹
	کارشناس امور مالی	۰	۴۷	۳۱/۱	۳۱/۱	۱۰۰
	مجموع	۰	۱۵۱	۱۰۰	۱۰۰	

با توجه به داده‌های جدول ۱۰ بیشترین درصد فراوانی (۴۹/۷) پاسخ دهندگان به پست سازمانی حسابدار ارشد و کمترین با درصد فراوانی (۱۹/۲) به پست سازمانی مدیران ارشد امور مالی بوده است.

آمارتوصیفی متغیرهای پژوهش

جدول (۱۱): آمارتوصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	نماد اختصاری	تعداد	میانگین	حداقل	حداکثر	انحراف از معیار	چولگی
مشارکت	Inv	۱۵۱	۳/۹۹	۳	۵	۰/۲۹۷	-۰/۶۰۶
انطباق	Adapt	۱۵۱	۳/۹۵	۲	۵	۰/۴۵۴	-۰/۶۴۵
ماموریت	Mission	۱۵۱	۳/۹۴	۳	۵	۰/۴۰۷	-۰/۴۵۶
پایداری	Cons	۱۵۱	۳/۹۲	۲	۵	۰/۴۲۸	-۰/۶۰۹
سیستم اطلاعات حسابداری	AIS	۱۵۱	۳/۹۸	۳	۵	۰/۳۱۹	-۰/۳۵۵

با توجه به داده‌های جدول ۱۱ مقایرشاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای از جمله شاخص مرکزی مانند حداکثر و حداقل، میانگین، شاخص توزیع داده‌های متغیرها مانند انحراف معیار و همچنین شاخص پراکندگی داده‌های متغیرهای چولگی تحلیل آمار توصیفی به شرح زیر است:

- در متغیر مشارکت حداقل داده‌ها گزینه ۳ (نظری ندارم)، حداکثر گزینه ۵ (کاملاً موافقم)، میانگین آن ۳/۹۹ نزدیک به گزینه ۴ (موافقم)، انحراف معیار مقدار (۰/۲۹۷) است که میزان پراکندگی داده‌ها از میانگین را نشان می‌دهد و همچنین چولگی داده‌ها (-۰/۶۰۶) می‌باشد که چوله به چپ تمایل دارد و داده‌ها در سمت راست میانگین توزیع بیشتری دارند.
- در متغیر انطباق حداقل داده‌ها گزینه ۲ (مخالفم)، حداکثر گزینه۵ (کاملاً موافقم)، میانگین آن ۳/۹۵ نزدیک به گزینه ۴ (موافقم)، انحراف معیار مقدار (۰/۴۵۴) است که میزان پراکندگی داده‌ها از میانگین را نشان می‌دهد و همچنین چولگی داده‌ها (-۰/۶۰۶) می‌باشد که چوله به چپ تمایل دارد و داده‌ها در سمت راست میانگین توزیع بیشتری دارند.
- در متغیر ماموریت حداقل داده‌ها گزینه ۳ (نظری ندارم)، حداکثر گزینه۵ (کاملاً موافقم)، میانگین آن ۳/۹۴ نزدیک به گزینه ۴ (موافقم)، انحراف معیار مقدار (۰/۴۰۷) است که میزان پراکندگی داده‌ها از میانگین را نشان

www.jamv.ir
ISSN: 2645-4572

می‌دهد و همچنین چولگی داده‌ها (۰/۶۴۵-) می‌باشد که چوله به چپ تمایل دارد و داده‌ها در سمت راست میانگین توزیع بیشتری دارند.

- در متغیر پایداری حداقل داده‌ها گزینه ۲ (مخالفم)، حداکثر گزینه ۵ (کاملاً موافقم)، میانگین آن ۳/۹۲ نزدیک به گزینه ۴ (موافقم)، انحراف معیار مقدار (۰/۴۲۸) است که میزان پراکندگی داده‌ها از میانگین را نشان می‌دهد و همچنین چولگی داده‌ها (۰/۶۰۹-) می‌باشد که چوله به چپ تمایل دارد و داده‌ها در سمت راست میانگین توزیع بیشتری دارند.
- در متغیر سیستم اطلاعات حسابداری حداقل داده‌ها گزینه ۳ (نظری ندارم)، حداکثر گزینه ۵ (کاملاً موافقم)، میانگین آن ۳/۹۸ نزدیک به گزینه ۴ (موافقم)، انحراف معیار مقدار (۰/۳۱۹) است که میزان پراکندگی داده‌ها از میانگین را نشان می‌دهد و همچنین چولگی داده‌ها (۰/۳۵۵-) می‌باشد که چوله به چپ تمایل دارد و داده‌ها در سمت راست میانگین توزیع بیشتری دارند.

تحلیل همبستگی روایی سازه‌ها

جدول (۱۲): آزمون همبستگی پیرسون متغیرهای پژوهش

متغیرها	مشارکت	انطباق	ماموریت	پایداری	سیستم اطلاعات حسابداری	سطح معناداری
مشارکت	۱					۰/۰۰
انطباق	۰/۶۸۲	۱				۰/۰۰
ماموریت	۰/۴۴۷	۰/۴۳۹	۱			۰/۰۰
پایداری	۰/۵۹۷	۰/۳۰۸	- ۰/۰۵۳	۱		۰/۰۰
سیستم اطلاعات حسابداری	۰/۴۳۷	۰/۲۲۴	۰/۲۸۸	۰.۰۸۱	۱	۰/۰۰

با توجه داده‌های جدول ۱۲ آزمون همبستگی پیرسون تمامی متغیرها در بازه ۱+ و ۱- قرار دارند و همچنین مقدار معناداری (۰/۰۰) می‌باشند که کمتر از سطح خطایی (۰/۰۵) است بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت همبستگی بین متغیرها برقرار است . همبستگی با مقدار مثبت رابطه بین متغیرها مستقیم و همبستگی با مقدار منفی رابطه معکوس را نشان می‌دهد. همبستگی متغیر با خودش همبستگی کامل و برابر ۱ است.

تجزیه و تحلیل پیش فرض‌های رگرسیون چندگانه

آزمون همسانی واریانس

$\mathbf{H}_0$= واریانس همسان است.

$\mathbf{H}_1$= واریانس همسان نیست.

اگر آماره سطح معنی داری بیشتر از مقدار خطا (۰/۰۵) باشد، همسانی واریانس‌ها برقرار است و در چنان که آماره سطح معنی داری مقدار کمتراز مقدار خطا (۰/۰۵) باشد همسانی واریانس‌ها برقرار نیست.

جدول (۱۳): آزمون لوین بررسی همسانی واریانس‌ها

متغیرها	نماد اختصاری	آماره لوین	درجه آزادی ۱	درجه آزادی۲	سطح خطا	سطح معناداری

www.jamv.ir
ISSN: 2645-4572

مشارکت	Inv	۴/۷۴۶	۷	۱۴۱	۰/۰۵	۰/۰۶۱
انطباق	Adapt	۳/۸۵۳	۵	۱۴۶	۰/۰۵	۰/۰۵۱
ماموریت	Mission	۲/۶۰۴	۴	۱۴۶	۰/۰۵	۰/۰۷۵
پایداری	Cons	۲/۳۰۳	۶	۱۴۲	۰/۰۵	۰/۰۹۳

با توجه به جدول ۱۳ و آزمون لوین همسانی واریانس برای تمامی متغیرها مقدار سطح معناداری بیشتر از سطح خطایی ۰/۰۵ می‌باشد بنابراین فرض .**H** (واریانس همسان است) تایید می‌شود.

آزمون نرمال بودن داده‌ها

.**H**=داده‌های متغیر توزیع نرمال دارد.

H_1=داده‌های متغیر توزیع نرمال ندارد.

چنانچه آماره سطح معنی داری بزرگتر از (۰/۰۵) باشد، توزیع نرمالی دارند داده‌ها و همچنین اگر آماره سطح معنی داری مقدار کوچکتر از (۰/۰۵) باشد داده‌ها توزیع نرمالی ندارند.

جدول (۱۴): آزمون کرلموگروف-اسمیرنوف

متغیرها	کولموگروف- اسمیرنوف			
	آماره	سطح معناداری	سطح خطا	نتیجه فرضیه
مشارکت	۰/۱۶۲	۰/۰۶۰	۰/۰۵	نرمال
انطباق	۰/۴۳۸	۰/۰۵۳	۰/۰۵	نرمال
ماموریت	۰/۴۴۲	۰/۰۷۷	۰/۰۵	نرمال
پایداری	۰/۳۴۰	۰/۰۶۸	۰/۰۵	نرمال
سیستم اطلاعات حسابداری	۰/۲۱۱	۰/۰۵۹	۰/۰۵	نرمال

با توجه به جدول ۱۴ آزمون کرلموگروف-اسمیرنوف نشان می‌دهد مقادیر سطح معناداری برای متغیرهای بزرگتر از سطح خطا است (سطح معناداری>۰/۰۵) با اطمینان ۰/۹۵ می‌توان گفت که متغیرهای از توزیع نرمال پیروی می‌کنند.

تحلیل عدم خود همبستگی باقی‌مانده‌ها

اگر مقدار آماره دوربین واتسون بین ۱.۵ تا ۲.۵ باشد به معنای عدم خود همبستگی باقی‌مانده‌ها می‌باشد.

جدول (۱۵): آماره دوربین واتسون

دوربین واتسون	مدل
۱/۷۵۴	۱

با توجه به جدول ۱۵ مقدار آماره دوربین واتسون برابراست با ۱.۷۵۴ که در بازده بیان شده قرار دارد بنابراین عدم خود همبستگی باقی‌مانده تایید می‌شود.

تحلیل عدم هم خطی متغیرهای مستقل

اگر شاخص VIF کمتر از ۵ باشد فرض عدم متغیرهای مستقل برقرار می‌باشد.

جدول (۱۶): شاخص VIF

متغیرها	**VIF**
مشارکت	۱/۴۴۶
انطباق	۱/۳۷۲

www.jamv.ir
ISSN: 2645-4572

ماموریت	۱/۱۶۶
پایداری	۱/۱۰۹

با توجه به جدول۴-۱۲ به مقداری VIF کمتر از ۵ تمامی متغیرهای مستقل می‌توان نتیجه گرفت که فرض عدم هم خطی متغیرهای مستقل تایید می‌شود.

نتایج رگرسیون چندگانه

جدول (۱۷): ارزیابی مدل

مدل	R	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۱	۰/۸۶۸	۰/۷۵۳	۰/۷۴۶

با توجه به جدول ۱۷ ضریب تعیین تعدیل شده قدرت پیش بینی مدل رگرسیونی را نشان می‌دهد. ضریب تعیین تعدیل شده مدل بیانگر این است که۷۴/۶ واریانس متغیر وابسته را متغیر مستقل پیش بینی می‌کند. مقدار رابطه بین ترکیب خطی متغیرهای مستقل با متغیروابسته که برابر ۰/۸۶ **(R)** است.

جدول (۱۸): ضریب R متغیرهای فرعی مستقل

متغیرهای فرعی	R	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شذه
مشارکت	۰/۶۸۲	۰/۴۶۵	۰/۴۶۲
انطباق	۰/۴۴۷	۰/۲۰۰	۰/۱۹۵
ماموریت	۰/۵۹۷	۰/۳۵۷	۰/۳۵۳
پایداری	۰/۴۳۷	۰/۱۹۱	۰/۱۸۵

با توجه به داده‌های جدول ۱۸ ضریب آر متغیرمستقل فرعی مشارکت برابر ۰/۶۸۲ و ضریب آر متغیر مستقل فرعی ماموریت برابر ۰/۵۹۷ بیشترین تاثیرگذاری را بر متغیر وابسته سیستم اطلاعات حسابداری دارند و همچنین سایر متغیرهای مستقل فرعی دارای تاثیرگذاری پایین‌تری بر متغیر وابسته می‌باشند.

جدول (۱۹): تحلیل واریانس

مدل	آماره فشیر	سطح معناداری
۱	۱۱۱/۳۹۱	۰/۰۰

با توجه به جدول ۱۹ مقدار سطح معناداری کوچکتر از سطح خطایی است (۰/۰۵>۰.۰) بنابراین آماره فیشر (**F**) در سطح اطمینان ۰/۰۹۵ معنادار می‌باشد و می‌توان بیان کرد که حداقل یکی از متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته تاثیر معنی‌داری دارد.

نتایج فرضیه‌ها

جدول (۲۰): ضرایب رگرسیونی

متغیرها	ضریب بتا غیر استاندارد	ضریب بتا استاندارد	آماره تی آزمون	سطح معناداری
مقدار ثابت	-۰/۴۷۲		-۲/۲۱۳	۰/۲۸
مشارکت	۰/۴۰۶	۰/۳۷۷	۷/۶۳۶	۰/۰۰
انطباق	۰/۱۶۶	۰/۲۳۶	۴/۸۹۵	۰/۰۰
ماموریت	۰/۳۷۲	۰/۴۷۴	۱۰/۶۶۴	۰/۰۰
پایداری	۰/۱۸۳	۰/۲۴۶	۵/۶۷۶	۰/۰۰

www.jamv.ir
ISSN: 2645-4572

با توجه به جدول ۲۰ضرایب استاندارد بتا تعیین کننده جهت و شدت رابطه را نشان می‌دهد با توجه به مقدار مثبت ضرایب بتای استاندارد تمامی متغیرها و همچنین با کمتر بودن سطح معناداری از سطح خطای (۰/۰۷>۰.۰) و مقدار آماره آزمون تی بزرگتر از ۱/۹۶ می‌توان نتیجه گرفت رابطه بین متغیرهای مستقل با متغیر وابسته مستقیم و معنی‌دار می‌باشند.

- فرضیه اصلی:

✓ فرضیه اصلی تایید می‌شود چون سطح معناداری تمام متغیرهای فرعی مستقل کوچکتر از سطح خطا است (۰/۰۵ ≤ ۰/۰۰۰) و آماره تی بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد، بنابراین فرهنگ سازمانی بر نتایج سیستم اطلاعات حسابداری بخش عمومی بیمارستان‌های دولتی استان البرز تاثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی اول:

✓ فرضیه اول فرعی تایید می‌شود چون سطح معناداری کوچکتر از سطح خطا است (۰/۰۵ ≤ ۰/۰۰۰) و آماره تی بزرگتر از ۱/۹۶ (۱/۹۶ <۷/۶۳۶) می‌باشد، بنابراین مشارکت بر نتایج سیستم اطلاعات حسابداری بخش عمومی بیمارستان‌های دولتی استان البرز تاثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی دوم:

✓ فرضیه دوم فرعی تایید می‌شود چون سطح معناداری کوچکتر از سطح خطا است (۰/۰۵ ≤ ۰/۰۰۰) و آماره تی بزرگتر از ۱/۹۶(۱/۹۶<۴/۸۹۵) می‌باشد، بنابراین انطباق بر نتایج سیستم اطلاعات حسابداری بخش عمومی بیمارستان‌های دولتی استان البرز تاثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی سوم:

✓ فرضیه سوم فرعی تایید می‌شود چون سطح معناداری کوچکتر از سطح خطا است (۰/۰۵ ≤ ۰/۰۰۰) و آماره تی بزرگتر از ۱/۹۶(۱/۹۶<۱۰/۶۶۴) می‌باشد، بنابراین ماموریت بر نتایج سیستم اطلاعات حسابداری بخش عمومی بیمارستان‌های استان دولتی البرز تاثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی چهارم:

✓ فرضیه چهارم فرعی تایید می‌شود چون سطح معناداری کوچکتر از سطح خطا است (۰/۰۵ ≤ ۰/۰۰۰) و آماره تی بزرگتر از۱/۹۶ (۱/۹۶<۵/۶۷۶) می‌باشد، بنابراین پایداری بر نتایج سیستم اطلاعات حسابداری بخش عمومی بیمارستان‌های دولتی استان البرز تاثیر معناداری دارد.

جدول (۲۱): نتایج نهایی پژوهش

ردیف	فرضیه‌ها	نتیجه	نوع رابطه
اصلی	فرهنگ سازمانی---› نتایج سیستم اطلاعات حسابداری	تایید	معنادار/ مثبت
اول فرعی	مشارکت ---› نتایج سیستم اطلاعات حسابداری	تایید	معنادار/ مثبت
دوم فرعی	انطباق---› نتایج سیستم اطلاعات حسابداری	تایید	معنادار/ مثبت
سوم فرعی	ماموریت ---› نتایج سیستم اطلاعات حسابداری	تایید	معنادار/ مثبت
چهارم فرعی	پایداری ---› نتایج سیستم اطلاعات حسابداری	تایید	معنادار/ مثبت

نتیجه‌گیری و بحث

فرضیه اصلی

با توجه به تایید فرضیه اصلی ، نتیجه نشان دهنده آن است که فرهنگ سازمانی تأثیر معناداری بر نتایج سیستم اطلاعات حسابداری در بیمارستان‌های دولتی استان البرز دارد. بدین ترتیب می‌توان نتیجه گرفت که توجه به فرهنگ سازمانی و بهبود آن می‌تواند به ارتقای کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی بیمارستان‌ها منجر شود.

www.jamv.ir
ISSN: 2645-4572

فرضیه فرعی اول

با توجه به تایید فرضیه اول، نتیجه نشان‌دهنده این است که مشارکت کارکنان در فرآیندهای مختلف تأثیر معناداری و مثبتی بر نتایج سیستم اطلاعات حسابداری در بیمارستان‌های دولتی استان البرز دارد. بنابراین ایجاد فضایی برای مشارکت فعال کارکنان می‌تواند به ارتقاء دقت و کارایی سیستم‌های اطلاعاتی کمک کند و در نهایت منجر به بهبود کیفیت خدمات ارائه شده در بیمارستان‌ها شود.

فرضیه فرعی دوم

با توجه به تایید فرضیه دوم، نتیجه نشان می‌دهد که انطباق با استانداردها و رویه‌های حسابداری تأثیر مثبت و معناداری بر نتایج سیستم اطلاعات حسابداری بخش عمومی بیمارستان‌های دولتی استان البرز دارد. بنابراین رعایت استانداردها و قوانین مربوط به حسابداری می‌تواند به افزایش شفافیت و اعتبار اطلاعات مالی بیمارستان شود.

فرضیه فرعی سوم

با توجه به تایید فرضیه سوم، نتیجه نشان‌دهنده اهمیت ماموریت سازمانی در تأثیرگذاری بر نتایج سیستم اطلاعات حسابداری در بیمارستان‌های دولتی استان البرز است. از این رو تعریف واضح و دقیق مأموریت‌های سازمانی می‌تواند به افزایش همسویی و هماهنگی در فعالیت‌ها و تصمیم‌گیری‌ها بیمارستان منجر شود.

فرضیه فرعی چهارم

با توجه به تایید فرضیه چهارم، نتیجه نشان‌دهنده تأثیر معنادار پایداری بر نتایج سیستم اطلاعات حسابداری بخش عمومی بیمارستان‌های دولتی استان البرز است. بنابراین توجه به اصول پایداری و ایجاد زیرساخت‌های لازم برای حفظ ثبات و استمرار در فرآیندهای حسابداری می‌تواند به ارتقاء کارایی و اثربخشی سیستم‌های اطلاعاتی در این بیمارستان‌ها کمک کند.

با توجه به ادبیات قبلی و تحلیل و بحث در مورد نتایج تحقیق می‌توان گفت که فرهنگ سازمانی به طور کلی بر نتایج سیتم اطلاعات حسابداری تأثیر بسزایی دارد و هیچ استثنایی در این زمینه وجود ندارد، زیرا فرهنگ سازمانی قادر به ارائه رویکرد روشنفکرانه به افراد شاغل که آنها را قادر می‌سازد تا مبانی فرآیندهای سازمانی را درک کنند و همچنین نتایج حاکی از آن است که در اندیشه سازمانی و استانداردهای سازمانی تصمیم گیرندگان را به سمت بهترین راه‌ها و روش‌ها برای تصمیم‌گیری منطقی راهنمایی و هدایت می‌کند.

علاوه بر این، تأثیر فرهنگ سازمانی در حوزه مالی به‌طور چشمگیری ظاهر می‌شود، زیرا یکسان سازی مبانی و سازوکار انجام وظایف، به‌ویژه مالی و حسابداری در بین افراد، نوعی وحدت در نتایج ایجاد می‌کند، خطاها را کاهش می‌دهد و سطح بالایی را تضمین می‌کند. نتایج مثبت اطمینان از استانداردسازی و ارتقای سطح آن همراه با ثبات، استانداردها می‌باشد.

مقایسه هم راستایی نتایج با تحقیق‌های پیشین

این پژوهش با مطالعه خارجی زگلیسینکا و همکاران، (۲۰۱۹) با عنوان تأثیر فرهنگ سازمانی و ابعاد آن (مشارکت، سازگاری، مأموریت و پایداری) بر سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی سازمان‌های کوچک و متوسط در شهر هوشی دارای هم راستایی می‌باشد. نتایج مقاله زگلیسینکا و همکاران نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی علاوه برعملکرد عملیاتی، بر سیستم‌های اطلاعات حسابداری درسازمان‌ها تأثیر زیادی می‌گذارد و متغیرهای فرهنگ سازمانی،

www.jamv.ir
ISSN: 2645-4572

به‌ویژه مأموریت، بیشترین تأثیر را بر خروجی‌های سیستم اطلاعات حسابداری به طور کلی دارند (زگلیسینکا و همکاران[1]، ۲۰۱۹). و همچنین با تحقیق قطانه (۲۰۲۳) با عنوان بررسی نقش فرهنگ سازمانی در حمایت از نتایج سیستم اطلاعات حسابداری دارای هم سوی می‌باشد. نتایج نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی از نظر آماری تأثیر مثبتی بر دستیابی به نتایج سیستم اطلاعات حسابداری بهتر در شرکت‌ها در عمان دارد». در میان متغیرهای فرعی مشاهده شد که مشارکت به عنوان تأثیرگذارترین متغیر است و به طور مستقیم متغیرهای دیگر نیز با درجات پایین‌ترتأثیرگذار بودند (قطانه،[2]۲۰۲۳). در مطالعه‌های داخلی نیز با تحقیق نقی‌زاده و طباطبایی (۱۴۰۱) با عنوان تاثیر فرهنگ سازمانی بر سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی هم سو می‌باشد. یافته‌ها تحقیق آنها بیانگر این است که فرهنگ سازمانی (مشارکت، تطبیق پذیری، ماموریت و ثبات) تاثیر مثبتی برسیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی دارد (نقی زاده و طباطبایی، ۱۴۰۱).

پیشنهادهای مبتنی بر نتایج پژوهش

بر اساس بحث در مورد نتایج، نتیجه‌گیری و تجزیه و تحلیل مطالعه حاضر توصیه می شود که اقدامات زیر انجام گیرد:

- تقویت فرهنگ سازمانی مثبت و حمایت از ارزش‌ها و باورها مشترک بین کارکنان بیمارستان
- افزایش ثبات فرهنگ سازمانی از طریق تمرکز بیشتر بر هماهنگی بین کارکنان انجام شود.
- بررسی ارتباط بین جنبه‌های فرهنگ سازمانی و نتایج سیستم اطلاعات حسابداری به منظور افزایش آگاهی در داخل سازمان.
- ایجاد سیستم‌های نظارتی برای ارزیابی انطباق با استانداردهای حسابداری.
- نیاز سازمان‌ها به بکارگیری متخصصان و حسابداران بسیار ماهر و شایسته برای تولید اطلاعات مالی و داشتن صلاحیت علمی مناسب.

پیشنهادهای آتی برای پژوهش

به عنوان یک تحقیق آتی از نظر بیان مسئله زیربنایی مطالعه حاضر، محقق انجام تحقیقات زیر را توصیه کرد:

۱. تاثیر فرهنگ سازمانی بر سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری سایر سازمان‌های بخش عمومی مورد مطالعه قرار گیرد.
۲. بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و پیاده سازی سیستم اطلاعات حسابداری.
۳. بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و پذیرش سیستم های اطلاعات حسابداری خودکار.
۴. تأثیر فرهنگ سازمانی بر پذیرش کاربر از سیستم های اطلاعات حسابداری خودکار.
۵. ارزیابی تأثیر فرهنگ سازمانی بر کارایی سیستم اطلاعات حسابداری.
۶. بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر کیفیت سیستم های اطلاعاتی حسابداری.
۷. بررسی تأثیر متقابل فرهنگ سازمانی و فرآیندهای مدیریت تغییر سیستم اطلاعات حسابداری.
۸. تحلیل نقش فرهنگ سازمانی در اعتماد کاربران سیستم اطلاعات حسابداری.

[1] Zgliczyńska et al.
[2] Qatawneh

www.jamv.ir
ISSN: 2645-4572

منابع

- ✓ خلیلی‌دیلمی، سیدمرداویج، آقاسیدمیرزا، سیده‌شهره، (۱۴۰۳)، تاثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمانی شرکت‌های بیمه، مطالعات مدیریت و کارآفرینی، دوره ۱۰، شماره ۲، صص ۱۵-۲۹.
- ✓ نقی زاده، لیلا، طباطبایی، سید جلال، (۱۴۰۱)، تاثیر فرهنگ سازمانی بر سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد عملیاتی، دوازدهمین کنفرانس بین المللی مدیریت، امور مالی، تجارت، بانک، اقتصاد و حسابداری، https://civilica.com/doc/1483690,
- ✓ Azhar, S. (2008). Sistem Informasi Akuntansi: Struktur Pengendalian Risiko Pengembangan. Lingga Jaya, Edisi Perdana.
- ✓ Chapellier, P., & Ben Hamadi, Z. (2012). Le système de données Comptables des dirigeants de PME tunisiennes: complexité Et déterminants [The accounting data system of Tunisian SME managers: Complexity and determinant]. Gestiòn Internacional, 16(4), 151–167.
- ✓ Gorshunov, M. A., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Vansant, B. (2020). The Sarbanes-Oxley Act of 2002: Relationship to magnitude of financial corruption and corrupt organizational cultures. Journal of Management, 21(2), 73. https://doi.org/10.33423/ jmpp.v21i2.2929.
- ✓ Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2001). The strategy-focused organization: how balanced scorecard companies thrive in the new business environment. Harvard Business Press.
- ✓ Lee, S. N. (2024). Examining the Impact of Organizational Culture and Risk Management and Internal Control on Performance in Healthcare Organizations. Advances in Management and Applied Economics, 14(1), 1-4.
- ✓ Murphy, W. H., Gölgeci, I., & Johnston, D. A. (2019). Power-Based behaviors between supply chain partners of Diverse national and organizational cultures: Thecrucial role of boundary spanners' cultural intelligence. Journal of Business & Industrial Marketing, 35(2), 218- 204https://doi.org/10.1108/JBIM-05-2018-0179.
- ✓ Murray, A. (2018). The role of organizational culture in the implementation of accounting information systems in public sector organizations. Journal of Public Administration Research and Theory, 28(1), 45-62.
- ✓ Ogbeibu, S., Senadjki, A., Emelifeonwu, J., & Vohra, P (2020).Inspiring creativity in diverse organizational cultures: An expatriate integrity dilemma. FIIB Business Review, 9(1), 28–41. https://doi.org/10.1177/ 231914519891668.
- ✓ Qatawneh, A. M. (2023). Risks of adopting automated ais Applications on the quality of internal auditing. Journal: wseas transactions on business an economics , 779-763.
- ✓ Rofifah, S., Sirojuddin, A., Maarif, M. A., & Zuana, M. M. M(2021(.The influence of organizational culture and work motivation on teacher performance at the international Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 6 . 40-27(1).
- ✓ Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership . Jossey-Bass.
- ✓ Senge, P. M. (1990). "The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization". Crown Business.
- ✓ .Qatawneh, A. M., & Kasasbeh, H. (2022). Role of Accounting Information Systems (AIS) applications On increasing SMES Corporate Social Responsibility (CSR) during COVID 19. In Digital economy, business Analytics, and big data analytics applications (Vol. 10 10 pp. 547–555). Springer strong' culture." Academy of Management Review 13(4): 546-558.
- ✓ Tan, B.-S. (2019). In search of the link between organizational culture and performance: A review from the Conclusion validity perspective. Leadership & Organization Development Journal, 40(3), 356–368. https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2018-02381.
- ✓ Zam, S. Z., Nongkeng, H., Mulat, T. C., Ardian Priyambodo, R., Yusriadi, Y., Nasirin, C., &Kurniawan, R. (2021). The influence of organiza-tional culture and work environment on improving service quality through infection prevention at regional general hospitals. In

Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management (pp. 7254-7248).