

بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت کیفیت شواهد حسابرسی

معصومه کرملی^۱، فیروزه فریادرس^۲، زینب سلگی^۳

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد.

^۲ کارشناسی ارشد حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک.

^۳ کارشناسی ارشد حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد.

نام نویسنده مسئول:

معصومه کرملی

چکیده

فرهنگ سازمانی مجموعه ای از ارزشها، اعتقادات و الگوهای رفتاری است که هویت هسته ای سازمان را شکل داده و در شکل گیری رفتار کارکنان نقش بسزایی دارد. در این تحقیق به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت کیفیت شواهد حسابرسی پرداخته شده است. نتایج بدست آمده نشان میدهد: بین فرهنگ سازمانی با کیفیت شواهد حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین مؤلفه های فرهنگ سازمانی (مشارکت، انطباق پذیری، سازگاری و مأموریت) با کیفیت شواهد حسابرسی رابطه معناداری یافت گردید و نتیجه نشان میدهد، که نوع و کیفیت شواهد حسابداری از این مؤلفه ها تأثیر میپذیرد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، کیفیت شواهد حسابرسی، مشارکت، انطباق پذیری، سازگاری.

مقدمه

فرهنگ سازمانی مجموعه ای از ارزشها، اعتقادات و الگوهای رفتاری است که هویت هسته ای سازمان را شکل داده و در شکل گیری رفتار کارکنان نقش بسزایی دارد. تعریف فرهنگ سازمانی در قالب مشخصی امکان پذیر نیست یعنی تعریفی که به طور عام، مورد پذیرش باشد، وجود ندارد (شریف زاده، ۱۳۸۵). با تمام این وجود ریچارد موریس فرهنگ سازمانی را اعتقادات نسبتاً ثابت ارزشها و ادراکات مشترک که توسط اعضاء سازمان حفظ می گردد، تعریف می کند (هوگان و کوته، ۲۰۱۳).

سازمانها هم مثل انسانها شخصیت دارند و ممکن است انعطاف ناپذیری یا منعطف، غیردوستانه یا حامی و نوآور یا محافظ کار باشند (اعتباریان، ا. ۱۳۹۲). تعاریف زیادی از فرهنگ سازمانی ارائه شده است به نظر می رسد نکته اصلی در تمام تعاریف تمرکز بر وجه تمیز سازمانها از یکدیگر است (از نگاه بیرون به سازمان) که این تمایز بر اساس ارزشهای مشترک پذیرفته شده توسط اعضاء درون سازمان است. جاج و رابینز معتقدند تعریفی از فرهنگ سازمانی که مورد توافق جمعی قرار دارد عبارت است از اینکه: فرهنگ سازمانی به سیستمی از ارزشهای مشترک میان اعضا اشاره دارد که سازمان را از سازمانهای دیگر متمایز می کند. فرهنگ سازمانی نیز مانند فرهنگ دارای تعاریف متنوع و متعددی است که برخی از آنها در جدول ۱ آورده شده است.

می توان گفت که همه افرادی که در این زمینه مطالعه نموده اند، توافق دارند که فرهنگ سازمانی،

کلی است که از مجموع اجزای آن بیشتر است.

تاریخچه سازمان را منعکس می کند.

به مطالعه انسان شناسی مانند رسوم و نهادها مربوط می شود.

توسط گروهی از افراد که یک سازمان را تشکیل داده اند شکل گرفته است.

حرکت آن کند و سخت است.

تغییر آن به سختی صورت می گیرد.

دقت معتقد است فرهنگ سازمانی دارای دو کارکرد درونی و بیرونی است و از دیدگاه دیگر فرهنگ سازمانی را دو بعد بیرونی و درونی شکل می دهند. زبان مشترک، تعریف مرز گروه، پاداشها و تنبیهات و روابط قدرت سبب انسجام درونی می گردد و این انسجام از طریق اجماع در مورد رسالت سازمان، اهداف، ابزار و نظام کنترل به سازگاری بیرونی می انجامد (رابینز، ا.پ.ا. جاج، ت. (۱۳۸۹)).

بیان مسأله

بسیاری از صاحب نظران در این مورد اتفاق نظر دارند که مقصود از فرهنگ سازمانی سیستمی از معانی و مفاهیم مشترک است که اعضاء نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک سازمانها از یکدیگر میشود سازمان مانند افراد یک جامعه دارای شخصیت بوده که این شخصیت همان فرهنگ سازمانی است پژوهشگران در زمینه فرهنگ سازمانی معتقد هستند که نسبت فرهنگ به سازمان مانند نسبت شخصیت است به فرد و اعتقاد دارند که برای ایجاد بالندگی در افراد جامعه باید در زمینه شخصیتی آنها کاوش صورت گیرد. بر این اساس برای ایجاد بالندگی سازمانی که منجر به بالندگی جامعه می گردد باید در فرهنگ سازمانی تحقیق شود. فرهنگ غالب بر ارزشهای اصلی مشترک بین اعضاء سازمان دلالت دارد. سایر ارزشها در سازمان در قالب خرده فرهنگ بیان میشود (استیفن رابینز، ۱۳۸۷).

شواهد، اطلاعاتی است که برای آزمون یک فرض یا یک ادعا مورد استفاده قرار می گیرد. ادعای کلی که در حسابرسی آزمون می شود این است که صورت های مالی طبق استانداردهای حسابداری تهیه و به نحو مطلوب ارائه شده است. حسابرس برخی از شواهد حسابرسی را با آزمون سوابق حسابداری مانند تجزیه و تحلیل و بررسی، اجرای مجدد روش های مورد عمل در فرایند گزارشگری مالی و مطابقت انواع اطلاعات مرتبط با موضوعی واحد کسب می کند.

علاوه بر سوابق حسابداری، حسابرس اطلاعات دیگری را به عنوان شواهد حسابرسی گردآوری می کند شامل صورتجلسات هیأت مدیره، تأییدیه های برون سازمانی، گزارش های تحلیل گران، اطلاعات مقایسه ای مربوط به رقبا، دستورالعمل کنترل های داخلی، اطلاعات حاصل از اجرای روش های حسابرسی چون پرس و جو، مشاهده و واری و اطلاعات دیگری که به حسابرس اجازه می دهد با دلایل منطقی به نتیجه گیری های لازم برسد (استاندارد حسابرسی، ۱۳۸۵).

فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی

بین فرهنگ سازمانی با کیفیت شواهد حسابرسی رابطه وجود دارد.

فرضیه فرعی

- ۱- بین مشارکت با کیفیت شواهد حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین انطباق پذیری با کیفیت شواهد حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین سازگاری و یکپارچگی با کیفیت شواهد حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- بین مأموریت با کیفیت شواهد حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد.

نوع روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف پژوهشی، در دسته تحقیقات کاربردی است. روش کار در این پژوهش به صورت میدانی انجام میگردد. همچنین از نظر گردآوری دادهها این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی خواهد بود، در این نوع پژوهش رابطه میان متغیرها بر اساس هدف پژوهش تحلیل میگردد.

جامعه آماری و حجم نمونه

جامعه آماری این پژوهش کلیه حسابداران و حسابرسان شاغل در سازمانها و مؤسسات حسابرسی در شهرهای کرمانشاه، ایلام، کردستان و همدان در سال ۱۳۹۳ و ۱۳۹۴ میباشد که با توجه به اطلاعات موجود، این افراد مشتمل بر ۲۰۲ نفر میباشد. جهت انتخاب حجم نمونه از روش نمونهگیری کوکران استفاده شده است که با در نظر گرفتن حجم جامعه آماری؛ برابر با ۱۳۳ میباشد.

روش تجزیه و تحلیل دادهها

برای تجزیه و تحلیل دادهها از نرم افزار SPSS استفاده شده است. که با استفاده از نرم افزار SPSS در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی، دادهها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. بخش آمار توصیفی شامل جدول نمودار، فراوانی و درصد است. در بخش آمار استنباطی از آزمونهای ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون (به شیوهی همزمان) استفاده شده است. زیرا هدف در این پژوهش بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و کیفیت شواهد حسابرسی میباشد. برای تعیین توزیع جامعه نمونه از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد.

فرهنگ سازمانی

تعریف فرهنگ سازمانی در قالب مشخصی امکان پذیر نیست یعنی تعریفی که به طور عام، مورد پذیرش باشد، وجود ندارد (شریف زاده، ۱۳۸۵). با تمام این وجود ریچارد موریس فرهنگ سازمانی را اعتقادات نسبتاً ثابت ارزشها و ادراکات مشترک که توسط اعضاء سازمان حفظ می گردد، تعریف می کند (هوگان و کوته، ۲۰۱۳).

سازمانها هم مثل انسانها شخصیت دارند و ممکن است انعطاف ناپذیری یا منعطف، غیردوستانه یا حامی و نوآور یا محافظ کار باشند [اعتباریان، ا. (۱۳۹۲)]. تعاریف زیادی از فرهنگ سازمانی ارائه شده است به نظر می رسد نکته اصلی در تمام تعاریف تمرکز بر وجه تمیز سازمانها از یکدیگر است (از نگاه بیرون به سازمان) که این تمایز بر اساس ارزشهای مشترک پذیرفته شده توسط اعضاء درون سازمان است. جاج و رابینز معتقدند تعریفی از فرهنگ سازمانی که مورد توافق جمعی قرار دارد عبارت است از اینکه: فرهنگ سازمانی به سیستمی از ارزشهای مشترک میان اعضا اشاره دارد که سازمان را از سازمانهای دیگر متمایز می کند. فرهنگ سازمانی نیز مانند فرهنگ دارای تعاریف متنوع و متعددی است که برخی از آنها در جدول ۲ آورده شده است.

می توان گفت که همه افرادی که در این زمینه مطالعه نموده اند، توافق دارند که فرهنگ سازمانی،

کلی است که از مجموع اجزای آن بیشتر است.

تاریخچه سازمان را منعکس می کند.

به مطالعه انسان شناسی مانند رسوم و نهادها مربوط می شود.

توسط گروهی از افراد که یک سازمان را تشکیل داده اند شکل گرفته است.

حرکت آن کند و سخت است.

تغییر آن به سختی صورت می گیرد.

دقت معتقد است فرهنگ سازمانی دارای دو کارکرد درونی و بیرونی است و از دیدگاه دیگر فرهنگ سازمانی را دو بعد بیرونی و درونی شکل می دهند. زبان مشترک، تعریف مرز گروه، پاداشها و تنبیهات و روابط قدرت سبب انسجام درونی می گردد و این انسجام از طریق اجماع در مورد رسالت سازمان، اهداف، ابزار و نظام کنترل به سازگاری بیرونی می انجامد [ارابینز، ا.پ.ا. جاج، ت. (۱۳۸۹)].

- مدل های فرهنگ سازمانی

مدل های فرهنگ سازمانی جهت سنجش و اندازه گیری فرهنگ سازمان ها طراحی گردیده است. کامرون و کوئین چهار نوع فرهنگ سازمانی باشگاهی، کارآفرینی (ادهوراسی)، بازاری و سلسله مراتبی (بوروکراتیک) را با توجه به دو بعد میزان توجه به محیط داخل یا خارج و میزان تأکید بر ثبات یا تغییر (انعطاف پذیری) معرفی کرده اند [Cooke R.A. & Lafferty J. C. (1987)]. کوک و لافرتی و موسسه هم افزایی انسانی سه نوع فرهنگ سازمانی؛ سازنده، انفعالی/تدافعی و تهاجمی/تدافعی را با توجه به دو بعد توجه به کار یا توجه به نیروی انسانی و نیازهای انگیزشی (رضایت مندی) و نیازهای بهداشتی (ایمنی) معرفی کرده اند [Human Synergistics Ins. (2003)]. و [Trompenaars, F. (2005)]. ترامپنارس چهار نوع فرهنگ سازمانی را تحت عنوان فرهنگ قبیله ای (خانواده ای)، بوروکراتیک از بالا به پایین (برج ایفل)، پروژه و هدف محور (موشک هدایت شونده) و گلخانه ای معرفی می نماید [Slobodnik, A.J. and Slobodnik, D.L. (2001)].

جدول ۱- تعاریف متداول فرهنگ سازمانی

ارائه دهنده	تعریف
جاج و رابینز (۱۳۸۹)	فرهنگ سازمانی به سیستمی از ارزش های مشترک میان اعضا اشاره دارد که سازمان را از سازمان های دیگر متمایز می کند
کوئین (۱۹۹۹)	فرهنگ سازمانی عبارت است از ارزش های اصلی، مفروضات، تفسیرها در رویکردهایی که ویژگی های یک سازمان را مشخص می کند و بستری است به هم پیوسته که اجزا سازمان را به هم می چسباند
هافستد (۱۹۹۱)	فرهنگ سازمانی برنامه ریزی جمعی ذهنی که افراد یک سازمان را از سازمان های دیگر متمایز کند
مشبکی (۱۳۸۰)	فرهنگ سازمانی ادراکی است که افراد از سازمان خود دارند و چیزی است که نه در سازمان وجود دارد و نه در فرد و ویژگی های خاصی که در یک سازمان وجود دارد نمایانگر خصوصیات معمول و ثابتی است که سازمان ها را از یکدیگر متمایز می کند
تریس و بئر (۱۹۹۳)	فرهنگ های سازمانی شالوده تاریخی دارند بدین معنی که نمی توان رابطه بین فرهنگ سازمانی و تاریخ را از هم جدا کرد و فرهنگ سازمانی به طور ناگهانی و اتفاقی به وجود نمی آید
رابینز (۱۳۷۴)	فرهنگ سازمانی، سیستمی از استنباط مشترک است که اعضاء نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می شود
کریس آرگریس	فرهنگ سازمانی، نظامی زنده است که در قالب رفتاری، مردم در عمل از خود آشکار می سازند، راهی که بر آن پایه به طور واقعی می اندیشند و احساس می کنند و شیوه ای که به طور واقعی با هم رفتار می کنند

اسلوبودنیک و اسلوبودنیک بر اساس گونه شناسی سیستم و ارتباطات کانتز، چهار نوع فرهنگ شامل؛ سیستم باز، سیستم بسته، هماهنگ و تصادفی را معرفی می کنند [Denison, D. (1990)]. برخی دیگر از صاحب نظران برحسب دو بعد میزان انسجام (کم یا زیاد) و میزان جامعه پذیری (کم یا زیاد) چهار نوع فرهنگ سازمانی گروهی (عمومی)، سربازی (اجیری)، تکه تکه و شبکه ای را معرفی می نمایند [ارابینز استیفن.. (1393)].

دنیسون نیز چهار نوع فرهنگ سازمانی مأموریتی، تداوم رویه، مشارکتی و انطباق پذیری را برحسب دو بعد تأکید استراتژیک بر محیط داخل یا محیط خارج و کانون توجه به ثبات یا تغییر (انعطاف پذیری) معرفی می نمایند [Handy, C. (1991)].

هندی چهار نوع فرهنگ سازمانی باشگاهی، ایفای نقش، وظیفه گرایی (کارمداری) و اصالت وجود را با بهره گیری از سمبل ها و نشان های مربوطه و خدایان اساطیری چهارگانه یونانی معرفی می نماید [Adair, J. (2003)].

سونن فیلد چهار نوع فرهنگ عملی، باشگاهی، تیمی و سنگری را معرفی می کند. هلریگل و همکاران چهار نوع فرهنگ بوروکراتیک، رقابتی، مشارکتی و یادگیرنده را معرفی می نمایند. در ادامه بر بررسی برخی از این مدل ها پرداخته می شود. با توجه به گستردگی و تعدد مدل های فرهنگ سازمانی خلاصه انواع مدل های فرهنگی سازمانی همراه با شاخص های فرهنگی در جدول ۲ ارائه می شود.

جدول ۲- مدل های متداول فرهنگ سازمانی و شاخص های آنها

مدل	نوع فرهنگ	شاخص های فرهنگی
کامرون و کوئین (۱۹۸۵)	عقلانی	تأکید بر هدف های سازمانی، ارتقاء شاخص های عملکرد، شایسته سالاری در سازمان
	ایدئولوژیک	پیگیری اهداف کلان و رسالتی، تسلط و رهبری بر خارج از سازمان، ارزش مداری، توجه به نیازهای کارکنان، رهبری کاریزما، تصمیم گیری قضاوتی
	توافق و مشارکت	تأکید بر اتفاق و انسجام گروه، تعصب گروهی، تصمیم گیری مشارکتی، رهبری حمایتی مدیران، روابط سالم کاری در سازمان
	سلسله مراتبی	تأکید بر اجرای قوانین و مصوبات، میزان کنترل مستقیم بر رفتار دیگران، تصمیم گیری متمرکز و سلسله مراتبی، رهبری محافظه کارانه
کوک و لافرتی (۱۹۸۳)	سازنده	نیل به هدف، خودکنترلی، تشویق های انسان مدارانه، وابستگی
	انفعالی / تدافعی	تعارض پذیری، سنت گرایی، سلسله مراتبی، اجتناب
	تهاجمی / تدافعی	تقابل، اقتدار، رقابت، کمال طلبی
دیل و کندی (۱۹۸۸)	فرهنگ کار و بازی	جدیت در انجام وظایف، همکاری گروهی افراد، تأکید بر جذابیت شغلی، ریسک پذیری کم، عکس العمل سریع نسبت به محیط
	فرهنگ شرط بر سازمان	تأکید بر مهارت های فنی، ریسک پذیری زیاد، عکس العمل کند نسبت به محیط
	فرهنگ فرایندی	فرایندهای اداری کارآمد، ریسک پذیری کم، عکس العمل کند نسبت به محیط، تأکید بر جزئیات عملیات و عملکرد
	فرهنگ ماکو	ریسک پذیری زیاد، عکس العمل سریع نسبت به محیط، تأکید بر ارتقاء توانایی های فردی، تأکید بر هدف
سونن فیلد (۱۹۸۹)	علمی	جذب نیروهای مستعد جوان و دانشگاهی، تأکید بر یادگیری و پرورش استعدادها، تقویت شخصیت علمی و تخصصی
	باشگاهی	توجه به روحیات افراد، میزان وفاداری کارکنان به سازمان، توجه به سلسله مراتب سازمانی، توجه به سن و سنوات خدمت افراد
	تیمی	تأکید بر نوآفرینی، تأکید بر ریسک پذیری، آزادی عمل
	سنگری	نبود امنیت، شرایط کاری متزلزل و بی ثبات
دانیل دنیسون (۱۹۹۰)	انعطاف پذیر	تأکید بر فرایندهای اداری منعطف، واکنش سریع و صحیح در برابر تحولات محیطی، توجه به نیازهای مشتریان
	مأموریتی	توجه به نیازهای محیط خارجی، تأکید بر حفظ وضعیت فعلی، ایجاد دیدگاه مشترک در سازمان، تبیین حرکت سازمان به وسیله مدیران
	مشارکتی	جلب مشارکت و درگیری کارکنان در امور، توجه به تحولات محیط خارجی، افزایش حس مسئولیت و مالکیت در افراد
	مبتنی بر تداوم	توجه به روند انجام امور سازمان، تلاش برای حفظ ثبات، نبود مشارکت کارکنان، تأکید بر سنت های مرسوم
هندی (۱۹۸۱)	نقشی	تأکید بر ساختار بوروکراتیک، تعریف دقیق وظایف
	وظیفه ای	تأکید بر معیارهای عملکردی، تلاش بسیار برای تحقق اهداف
	قدرتی	وفاداری بیش از حد به صاحبان قدرت در سازمان، حرکت بر اساس قانون
مدل مکعب دو S	شخصی	حمایت از افراد حرفه ای و تخصصی، وجود استقلال حرفه ای
	شبکه ای	جامعه پذیری زیاد، انسجام سازمانی کم، فرهنگ درهای باز، گفتگوهای غیررسمی، عدم شناخت درست مسیر حرکت سازمان

جامعه پذیری کم، انسجام سازمانی زیاد، رهبری تشویقی، عدم اشتیاق به فعالیت های گروهی، روابط کاری خشک و بسیار رسمی، تأکید بر هدف	اجیری	
جامعه پذیری کم، انسجام سازمانی کم، روابط سست سازمانی، رواج بی هویتی سازمانی	پراکنده	
جامعه پذیری زیاد، انسجام سازمانی زیاد، روابط حسنه شخصی و سازمانی، دفاع از منافع سازمان	اشتراکی	
یکپارچگی داخلی کم، توان انطباق با محیط کم، تقید خشک به اصول، جزءنگری، تعامل کم با سایر بخش ها، کم توجهی به یادگیری	بوروکراتیک	هلریگل و سلوکوم (۱۹۹۴)
یکپارچگی داخلی کم، توان انطباق با محیط زیاد، روابط قراردادی بین افراد، وفاداری کم نسبت به سازمان، تأکید بر اهداف کم، بازار محوری	رقابتی	
یکپارچگی داخلی زیاد، توان انطباق با محیط کم، تعهد شخصی زیاد، علاقه به کار تیمی، جامعه پذیری گسترده	مشارکتی	
یکپارچگی داخلی زیاد، توان انطباق با محیط زیاد، ترغیب به یادگیری، تسلط سازمان بر محیط، منزلت بالای انسانی، آینده گرایی تنوع زیاد	یادگیرنده	
فاصله قدرت بالا: پیروی کورکورانه از دستورات، دستورات در سطوح عملیاتی همانندی گروهی، اطاعت محض از مافوق ها در سطوح عالی سازمان، تمرکز بالا، ساختار بلند، نسبت سرپرستان بالا، شرایط احراز شغلی پایین	فاصله قدرت	هافستد
فاصله قدرت پائین: تمرکز پائین، ساختار مسطح، نیروهای انسانی دارای شرایط احراز شغلی بالا	جمع گرایی / فردگرایی	
جمع گرایی: حمایت از اخلاق کاری پروتستان، ابتکارات فردی وسیع تر، ترفیعات مبتنی بر ارزش بازاری	فردگرایی	
فردگرایی: حمایت کمتر از اخلاق کاری پروتستان، ابتکارات فردی کم، ترفیعات مبتنی بر سیستم ارشدیت		
زنانگی: ارتباطات انسانی، محیط پرنشاط، محیط کاری با استرس کم، تفویض اختیار بیشتر، آزادی بیشتر برای کارکنان، تمایل کمتر به کارهای ریسکی، اهمیت زیاد به بقای محیط	زنانگی / مردانگی	
مرد گرایی: تمایل به تهور در کارها، اهمیت به رشد اقتصادی بیشتری از بقای محیطی، افراد اغلب در خود نقصی نمی بینند، زنان کمتر مشاغل سطوح عالی را اشغال می کنند، استرس کاری در محیط کار بالا است.		
ابهام گریزی بالا: ساختاردهی فعالیت های سازمان زیاد، قوانین مکتوب، ریسک پذیری پائین مدیران، ترک خدمت نیروی کار کم، ابهام شغلی کارکنان کم، ساختار ایستا، رسمیت بالا، کارکنان به دنبال، استخدام مادام العمر، امنیت شغلی، تعهد هنجاری، تخصص گرا	اجتناب از عدم اطمینان	
ابهام گریزی پائین: ساختاردهی فعالیت های سازمانی کم، قوانین مکتوب ناچیز، ترک خدمت کارکنان زیاد، مدیران زیاد ریسک می کنند، کارکنان دارای تحمل ابهام بیشتری هستند، پاسخ گویی، تشویق خلاقیت.		
جهت گیری بلندمدت: دیدگاه دوراندیشانه از سرمایه گذاری، توجه به منافع بلندمدت، اهمیت به پیشرفت در جهت اهداف آینده	آینده نگری	
جهت گیری کوتاه مدت: ارزش ها نسبت به گذشته و حال جهت یابی می شوند، احترام به سنت، اهمیت تکمیل الزامات اجتماعی، اهمیت به زمان و مکان، تمرکز بر نتایج سود فصلی و سالانه، ارزیابی راندمان کارمندان را بر اساس پایه سال به سال	(پویایی کار کنفوسیوسی)	
ترکیبی از سلسله مراتب و جهت گیری فردی، شبکه سازی، مدیریت شهودی (فردی)، احترام به قدرت	قبیله ای	ترامپنارس
ترکیبی از وظیفه گرایی و سلسله مراتبی، پایبندی به شرح شغل، تخصص	بوروکراتیک و از بالا به پایین	

ترکیبی از وظیفه‌گرایی و برابری، استراتژی محور، مدیریت وظیفه‌گرا، عملکرد کارا	پروژه و هدف محور	شاین
	گلخانه‌ای	
ماهیت و طبیعت انسان، روابط سازمان با محیطش، ماهیت حقیقت و واقعیت، ماهیت زمان، ماهیت فعالیت و عمل انسان، ماهیت ارتباطات انسانی، تقارب در مقابل تنوع	مفروضات	
شناخت درست و نادرست بر اساس مفروضات، انجام رفتار مناسب هر وضعیت	ارزش‌ها	
مظاهر فیزیکی، مظاهر رفتاری، مظاهر کلامی	نمادها	

منشأ و چگونگی شکل‌گیری فرهنگ سازمانی

یکی از جنبه‌های پیچیدگی فرهنگ سازمانی نحوه ایجاد آن است. چگونه دو سازمان با زمینه‌های محیطی و رهبران مشابه در طی سالیان به گونه‌ای متفاوت عمل می‌کنند چرا به نظر می‌رسد بعضی اجزای فرهنگ به دفعات در برابر تغییرات پایداری می‌کنند و برخی دیگر از اجزاء با وجود اینکه هدف خاص و مفیدی ندارند ادامه حیات می‌دهند و چرا گاهی اجزاء با توجه به تلاش رهبران و برخی افراد گروه برای ایجاد تغییر در آن‌ها با هم به همان شکل باقی می‌مانند (روشنضمیر، ۱۳۹۲).

فرهنگ سازمانی

مجموعه‌ای از ارزشها، اعتقادات و الگوهای رفتاری است که هویت هسته‌ای سازمان را شکل داده و در شکل‌گیری رفتار کارکنان نقش بسزایی دارد (دنيسون، ۲۰۰۰).

مشارکت: این ویژگی با سه شاخص، توانمند سازی، تیم سازی و توسعه قابلیت‌ها اندازه‌گیری می‌شود. سازمان‌های اثر بخش افرادشان را توانمند می‌سازند، سازمان را بر محور تیم‌های کاری تشکیل می‌دهند و قابلیت‌های منابع انسانی را در همه سطوح توسعه می‌دهند. تعهد در بین افراد سازمان افزایش می‌یابد و خود را به عنوان پاره‌ای از پیکره سازمان احساس می‌کنند. افراد در همه سطوح احساس می‌کنند که در تصمیم‌گیری نقش دارند و این تصمیمات است که بر کارشان مؤثر است و کار آنها مستقیماً با اهداف سازمان پیوند دارد (رضایی و همکاران، ۱۳۹۴).

انطباق پذیری:

این ویژگی با سه شاخص ایجاد تغییر، مشتری‌گرایی و یادگیری سازمانی اندازه‌گیری می‌شوند. سازمان‌هایی که به خوبی منسجم هستند به سختی تغییر می‌یابند. لذا یکپارچگی درونی و انطباق‌پذیری بیرونی را میتوان مزیت و برتری سازمان به حساب آورد. سازمانهای سازگار به وسیله مشتریان هدایت میشوند، ریسک‌پذیر هستند از اشتباه خود پند می‌گیرند و ظرفیت و تجربه ایجاد تغییر را دارند. آنها به طور مستمر در حال بهبود تواناییهای سازمان در جهت ارزش قائل شدن برای مشتریان هستند. این سازمانها معمولاً رشد فروش و افزایش در سهم بازار را تجربه میکنند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۴).

سازگاری:

این ویژگی با سه شاخص ارزشهای بنیادی، توافق و هماهنگی و انسجام اندازه‌گیری می‌شود. تحقیقات نشان میدهد که سازمانهایی که اغلب اثربخش هستند با ثبات و یکپارچه بوده و رفتار کارکنان از ارزشهای بنیادی نشات گرفته است. رهبران و پیروان در رسیدن به توافق مهارت یافته‌اند (حتی زمانی که دیدگاه مخالف یکدیگر را دارند) و فعالیت‌های سازمانی به خوبی ماهر و پیوسته شده است سازمانهایی با چنین ویژگی‌هایی، دارای فرهنگ قوی و متمایزند و به طور کافی بر رفتار کارکنان نفوذ دارند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۴).

مأموریت سازمانی:

بیان گسترده‌ای از جهت‌گیری سازمانی است. مدیران برای توسعه صحیح مأموریت سازمانی، باید اطلاعاتی را که در طول روند تحلیل محیطی به دست می‌آید، به طور کامل تحلیل کنند و مورد توجه قرار دهند. معمولاً مأموریت سازمانی برای هر مؤسسه در قالب «شرح مأموریت»، خلاصه، تعریف و تنظیم میشود (رضایی و همکاران، ۱۳۹۴).

حسابرسی

حسابرسی، فرآیندی است منظم و با قاعده، جهت جمع‌آوری و ارزیابی بی طرفانه شواهد درباره ادعاهای مربوط به فعالیتها و وقایع اقتصادی، به منظور تعیین درجه انطباق این ادعاها (اظهارات) با معیارهای از پیش تعیین شده و گزارش نتایج به افراد ذینفع (مسیر^۳ و دیگران، ۱۹۹۲).

حسابرسی، فرایند رسیدگی بی طرفانه و موشکافانه اسناد و مدارک و دیگر شواهد پشتوانه صورتهای مالی است که از داخل یا خارج واحد مورد رسیدگی گردآوری میشود. به منظور اطمینان یافتن از درستی گزاره های صریح یا ضمنی مدیریت و دستیابی به مبنایی معقول برای ارائه ی نظر حرفه ای درباره این که صورتهای مالی به طور مطلوب ارائه شده و از تمام جنبه های با اهمیت، با اصول پذیرفته شده حسابداری انطباق دارد. واژه حسابرسی به روش های خاصی اشاره ندارد بلکه به طور ضمنی، دلالت بر هر کاری می کند که حسابرس برای اثبات یا رسیدگی به یک معامله، رسیدگی مدارک مربوط به یک سری معاملات، صورت های مالی یا صورتی حاوی یک یا چند معامله انجام می دهد. به عبارت روشن تر حسابرسی به روش های خاصی گفته می شود که حسابرسان عموماً برای کسب اطلاعات لازم جهت ارائه نظر حرفه ای درباره حساب، صورت یا صورت های مالی ضروری تشخیص دهند (ارباب سلیمانی، ۱۳۷۹).

واحد

حسابرس نیازمند شواهدی است تا درباره صحت گزارشات و صورت های مالی صاحبکار اظهارنظر نماید. در این حالت او با پیروی از یک روش سیستماتیک و با قاعده، رفتاری منطقی و عاقلانه داشته است و در صورتی که وی نتواند مقادیر کافی و مناسب از شواهد گردآوری نماید و یا نتواند به گونهای مناسب و مؤثر، آن شواهد را ارزیابی نماید، غیر منطقی رفتار نموده و قضاوت وی از اعتبار برخوردار نخواهد بود (ماتز و شرف^۴، ۱۹۶۱).

انواع شواهد حسابرسی

انواع عمده شواهد حسابرسی که به عنوان مبنای قضاوت حرفه ای توسط حسابرس گردآوری می شود، عبارت است از:

شواهد عینی

شواهد مستند (مستندات)

شواهد تحلیلی

شواهد محاسباتی

شواهد شفاهی

تأییدیه های دریافتی

شواهد حاصل از اجرای مجدد

شواهد حاصل از واریسی داراییهای ثابت مشهود

شواهد ناشی از مشاهده، شواهد عینی است. مشاهده، شواهدی را در خصوص عملکرد یک فرایند یا روش، فراهم می کند اما به دلیل محدود بودن آن به مقطع زمانی مشاهده و اثر احتمالی آن بر چگونگی اجرای فرایند یا روش موردنظر (در زمان مشاهده)، با محدودیت همراه است (استانداردهای حسابرسی، ۱۳۸۵). شواهد تحلیلی شواهدی آن دسته از شواهد است که از بررسی های تحلیلی بدست می آید. بررسی های تحلیلی، مقایسه اقلام و نسبت های مالی، مطالعه و بررسی روندها و روابط معنادار موجود بین اطلاعات اعم از مالی و غیر مالی و ارزیابی نوسانات مشاهده شده بر اساس نتایج مورد انتظار به منظور پی جویی اقلامی از صورت های مالی که به نظر می رسد تحت تأثیر اشتباه و یا تحریف است.

بررسی های تحلیلی اساساً از چهار مرحله تشکیل می شوند :

۱- برآورد مانده (نتایج^۵) مورد انتظار از یک حساب

۲- مقایسه مانده واقعی حساب با مانده مورد انتظار (تعیین نوسانات)

۳- تعیین مبلغ تفاوت مانده واقعی حساب از مانده مورد انتظار

۴- پی جویی نوسانات عمده

1- Masseur

1- Matz and honor

2- the results

بررسی های تحلیلی در مرحله برنامه ریزی حسابرسی، حسابرسان را در کسب شناخت از فعالیت واحد مورد رسیدگی و تشخیص اقلام نیازمند پی جویی و یاری می رساند. در مرحله بررسی نهایی حسابرسی، به ارزیابی حسابرس از معقول بودن نتایج کلی حاصل از رسیدگی ها و نحوه ارائه صورت های مالی کمک می کند. در بررسی تحلیلی حسابرس در جستجوی روابط و شرایطی غیر عادی است که مستلزم رسیدگی تفصیلی قلم یا اقلامی از صورت های مالی شود (مسری و هسن، ۲۰۰۸).

شواهد محاسباتی در برگیرنده شواهدی است که حسابرس از طریق محاسبه مجدد کسب می کند. محاسبه مجدد عبارت است از کنترل صحت و محاسبات ریاضی موجود در سوابق و مدارک. محاسبه مجدد می تواند با استفاده از فناوری اطلاعات، مثلاً دریافت پرونده های الکترونیکی واحد مورد رسیدگی و استفاده از تکنیکهای حسابرسی به کمک رایانه برای کنترل صحت محاسبات پرونده ها اجرا شود (استانداردهای حسابرسی، ۱۳۸۵).

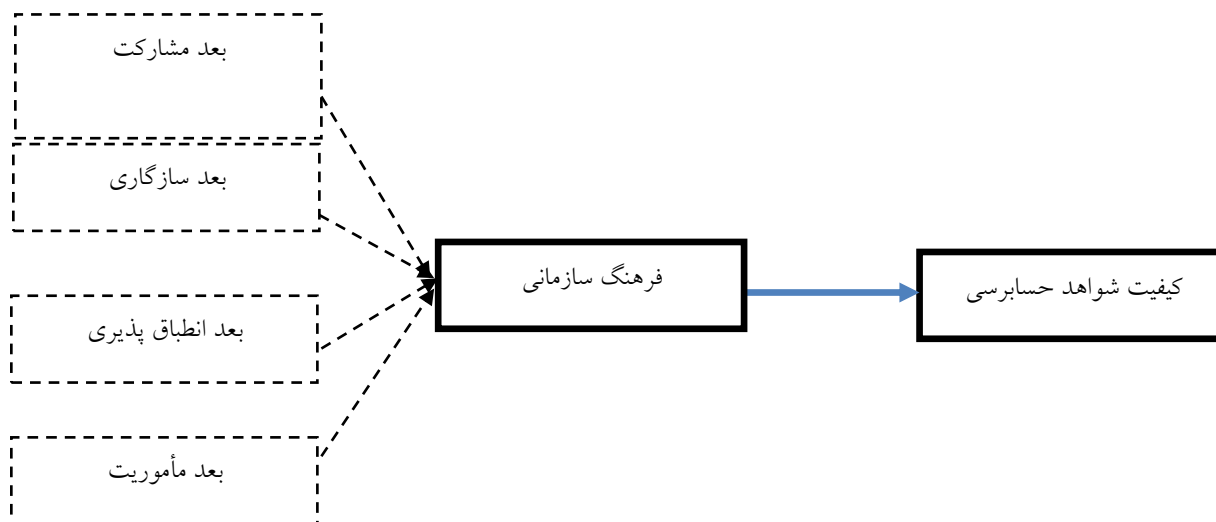
شواهد شفاهی دربرگیرنده شواهدی است که از پرس و جوهای حسابرس بدست می آید. پرس و جو به معنای جویا شدن اطلاعات از اشخاص درون سازمانی یا برون سازمانی است. پرس و جو روشی است که به طور گستردهای در حسابرسی استفاده می شود و اغلب مکمل اجرای سایر روش های حسابرسی است. ارزیابی پاسخ های حاصل از پرس و جو، جزء لا ینفک فرایند پرس و جو است (همان منبع). شواهد حاصل از اجرای مجدد شامل شواهدی است که حسابرس از اجرای روش ها یا کنترل های مورد استفاده در سیستم کنترل داخلی واحد مورد رسیدگی به صورت مستقل کسب می کند. اجرای مجدد یا به صورت دستی یا با تکنیکهای حسابرسی به کمک رایانه انجام می شود، مانند اجرای مجدد تجزیه سنی حساب های دریافتنی (همان منبع).

وارسی دارایی های ثابت مشهود، شامل مشاهده عینی آنها ست. واری دارایی های مشهود می تواند شواهد حسابرسی قابل اعتمادی را درباره وجود آنها فراهم کند، اما لزوماً نمی تواند در مورد حقوق مالکانه و تعهدات واحد مورد رسیدگی یا ارزش آن دارایی ها، شواهد حسابرسی فراهم کند.

وارسی اقلام موجودی مواد و کالا معمولاً همزمان با مشاهده شمارش آنها انجام می شود (همان منبع).

مدل مفهومی پژوهش

مدل پژوهش در برگیرنده مفاهیم، ابعاد، مؤلفه و شاخصهای مورد نظر در پژوهش است. ارتباط بین ابعاد و مفاهیم که در فرضیهها مشخص شدهاند، در مدل تحلیلی آمده است. همچنین همبستگی و ارتباط بین مفاهیم و ابعاد در این مدل به خوبی روشن گردیده است.



مدل پژوهش ۲-۲- بر اساس مدل دنیسون (۲۰۰۰)

در این مدل برای متغیرهای پیشین (مستقل) از نظریه آقای دنیسون (۲۰۰۰)، که شامل چهار بعد؛ مشارکت، سازگاری، انطباق پذیری و مأموریت میباشد، استفاده شده است که دنیسون معتقدند که فرهنگ سازمانی دارای مشخصات ذیل است: مجموعه ای از ارزشها، اعتقادات و الگوهای رفتاری است که هویت هستهای سازمان را شکل داده و در شکل گیری رفتار کارکنان نقش بسزایی دارد. که دلیل استفاده از این به خاطر تازگی و قابلیت کاربردی زیاد آن میباشد که مورد استفاده قرار گرفته است.

کیفیت شواهدبه قابلیت اطمینان یا قابلیت اتکای شواهد حسابرسی مرتبط است وموضوعی است نسبی. شواهدی قابلیت اطمینان دارند که معتبر ومربوط باشند. قابلیت اطمینان انواع مختلف شواهد ممکن است نسبت به یکدیگر بسیار متفاوت باشند. که دلیل استفاده از این مدل به خاطر قابلیت های کاربردی زیاد و جامعتر بودن نسبت به سایر مدل های دیگر کیفیت شواهد حسابرسی میباشد.

آزمون فرضیات

آزمون کولموگروف- اسمیرنوف جهت تعیین نرمال بودن دادهها:
 H_0 : توزیع داده های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال است.
 H_1 : توزیع داده های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال نیست.

جدول شماره (3) نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف (Z) جهت تعیین نرمال بودن دادهها

متغیرها	مقادیر میانگین	انحراف معیار	نرخ ارتقاء	نرخ اتلاف	مقدار آماره Z آزمون	سطح معناداری (Sig)
فرهنگ سازمانی	۸۵/۰۱۰	۰/۷۶۸	۰/۲۶۷	-۰/۲۸۲	۳/۲۵۲	۰/۰۸۱
کیفیت شواهد حسابرسی	۲۳۳/۸۹	۳/۰۳۵	۰/۰۶۵	-۰/۰۹۸	۱/۱۳۵	۰/۱۵۲

نتیجه آزمون فرضیه اصلی:

H_0 : بین فرهنگ سازمانی با کیفیت شواهد حسابرسی رابطه وجود ندارد.
 H_1 : بین فرهنگ سازمانی با کیفیت شواهد حسابرسی رابطه وجود دارد.

جدول (۴) نتیجه آزمون فرضیه اصلی (رابطه بین فرهنگ سازمانی با کیفیت شواهد حسابرسی)

ضریب همبستگی	مقدار	سطح معنی داری	سطح خطا	متغیر مستقل	متغیر وابسته	نتیجه آزمون
پیرسون	۰/۹۴	۰/۰۲۸	۰/۰۵	فرهنگ سازمانی	کیفیت شواهد حسابرسی	پذیرش H_1

مقدار بحرانی برای فرضیه فوق برابر ۰/۰۲۸ یا همان سطح معنی داری در نظر گرفته شده برای آزمون بوسیله SPSS می باشد. با توجه به جدول ۴، مقدار اعتبار آزمون برای فرضیه اصلی تحقیق برابر ۰/۰۲۸ و از ۰/۰۵ کمتر می باشد، در نتیجه فرض H_1 در سطح خطای ۵٪ تأیید می شود و می توان گفت بین فرهنگ سازمانی با کیفیت شواهد حسابرسی رابطه وجود دارد، که حاکی از تأیید فرضیه است.

نتیجه آزمون فرضیات فرعی

جدول (۵) نتیجه آزمون فرضیه فرعی اول (رابطه بین مشارکت با کیفیت شواهد حسابرسی)

ضریب همبستگی	مقدار	سطح معنی داری	سطح خطا	متغیر مستقل	متغیر وابسته	نتیجه آزمون
پیرسون	۰/۵۰	۰/۰۴۱	۰/۰۵	مشارکت	کیفیت شواهد حسابرسی	پذیرش H_1
پیرسون	۰/۱۰۱	۰/۰۲۵	۰/۰۵	انطباق پذیری	کیفیت شواهد حسابرسی	پذیرش H_1
پیرسون	۰/۸۰۷	۰/۰۳۳	۰/۰۵	سازگاری و یکپارچگی	کیفیت شواهد حسابرسی	پذیرش H_1
پیرسون	۰/۷۲۱	۰/۰۳۱	۰/۰۵	مأموریت	کیفیت شواهد حسابرسی	پذیرش H_1

برازش مدل رگرسیون

جدول (۶) نتایج آزمون رگرسیون درباره رابطه متغیرهای فرهنگ سازمانی و کیفیت شواهد حسابرسی

روش ورود متغیرها (همزمان)	Method=inter
ضریب همبستگی چندگانه	.۱۱۱
ضریب تعیین	.۲۶۸
ضریب تعیین تعدیل یافته	.۲۴۵
خطای معیار	.۷۷۵
سطح معنیداری	.۱۰۰۰

سطح معناداری	T	ضریب استاندارد شده		متغیر (constant)
		Beta	Std.error	
.۰۰۰	۱۶/۲۳۵	-	۵/۵۶۶	۹۰/۳۶۵
.۰۴۸	.۴۶۳	.۰۴۱	.۰۳۸	۱.۷۶ E -۰۲
.۰۲۹	۱/۰۶۴	.۰۹۴	.۰۵۰	۵.۲۹ E -۰۲
.۰۳۳	.۱۹۰	.۰۱۷	.۰۴۹	۹.۴۲ E -۰۲
.۰۱۸	.۱۶۷	.۰۱۵	.۰۷۳	۱.۲۲ E -۰۲

در این مرحله متغیرهای مستقل و متغیر وابسته وارد معادله رگرسیون گردیدند. بر طبق اطلاعات بدست آمده، ضریب همبستگی چندگانه برابر با $R=0/111$ ، ضریب تعیین برابر با $.268$ ، و ضریب تعیین تعدیل یافته برابر با $.245$ ، محاسبه گردیده است و از طرفی دیگر مقدار خطای معیار برابر با $.775$ ، و سطح معنی داری آن هم برابر با $sig=0/000$ میباشد. لذا با مشاهده ضریب تعیین می توان اظهار کرد، که متغیرهای مذکور به تنهایی ۲۶ درصد تغییرات در متغیر وابسته را تبیین نموده است.

نتیجه گیری

کیفیت شواهد حسابرسی تحت تأثیر علل و عوامل مختلفی قرار دارد، که در این بین نقش فرهنگ سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در این تحقیق به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با کیفیت شواهد حسابرسی پرداخته شده است. یافته های بدست آمده در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی مورد تفسیر و تحلیل قرار گرفته‌اند. بخش اول تحلیل توصیفی می‌باشد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل یافته‌های بخش توصیفی نشان می‌دهد: رشته تحصیلی اکثریت پاسخگویان (۷۳/۷٪) حسابداری می‌باشد. از نظر مقطع تحصیلی، بیشتر پاسخگویان دارای تحصیلات کارشناسی ارشد (۶۳/۹٪) هستند. از نظر میزان سوابق حسابرسی (۶۹/۹٪) دارای سابقه حسابرسی زیر ۱۰ سال و از نظر نوع فعالیت هم تعداد قابل توجهی از آنان (۵۷/۱٪) در مؤسسات حسابرسی مشغول فعالیت می‌باشند.

در بخش دوم تجزیه و تحلیل داده‌ها، فرضیات تحقیق مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند، که در این قسمت در کنار مروری بر یافته‌های استنباطی تحقیق، به بحث پیرامون نتایج آن می‌پردازیم:

آزمون فرضیه اصلی تحقیق

فرضیه اصلی تحقیق با این عنوان که بین فرهنگ سازمانی با کیفیت شواهد حسابرسی رابطه وجود دارد» تأیید گردید. به گونه‌ای که نتایج حاصل از همبستگی آزمون با سطح معناداری $\text{sig} = /0.28$ از سطح معناداری 0.05 کوچک‌تر است، نشان از معناداری رابطه دارد و فرضیه تأیید میگردد. نتایج حاصل از آزمون این فرضیه با نتایج تحقیقی که توسط منوریان و بختایی (۱۳۸۶) همخوانی دارد. این محققین در پژوهش خود مدل دنیسون را در سازمان مدیریت صنعتی مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد، که سازمان مدیریت صنعتی در هر چهار بعد درگیر شدن در کار، انطباق‌پذیری، سازگاری و رسالت در حد متوسط و بالاتر از متوسط قرار دارد. همچنین گیلپی و همکاران (۲۰۰۸) در تحقیقی، ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت مشتری در صنعت ساختمانسازی و فروشندگان اتومبیل را سنجیده‌اند. نتایج این تحقیقات نشان می‌دهد، بیشترین امتیاز در صنعت ساختمانسازی در بعد درگیر شدن در کار و بعد رسالت حاصل شده است و کمترین امتیاز در بعد انطباق‌پذیری بدست آمده است. همچنین در رابطه با فروشندگان اتومبیل، بیشترین امتیاز در بعد سازگاری و کمترین امتیاز در بعد انطباق‌پذیری حاصل شده است. ییلماز و ارگان (۲۰۰۸) تأثیر ابعاد مدل فرهنگ سازمانی دنیسون را بر عملکرد سازمانها مورد مطالعه قرار دادند. در این تحقیق مشخص شد، که برای بعد انطباق‌پذیری^۷ بیشترین امتیاز و بعد سازگاری کمترین امتیاز به دست آمده است. همچنین از نتایج این تحقیق بر می‌آید، که بعد رسالت بیشترین تأثیر را بر افزایش عملکرد شرکتهای تولیدی دارد. همچنین توانایی شرکت در تولید محصولات جدید به شدت تحت تاثیر ابعاد انطباق‌پذیری و سازگاری می‌باشد.

آزمون فرضیه فرعی اول

فرضیه فرعی اول که رابطه بین مشارکت با کیفیت شواهد حسابرسی را مورد بررسی قرار می‌دهد، تأیید گردید. نتایج حاصل از همبستگی آزمون بیانگر آن است، که با سطح معناداری $\text{sig} = /0.41$ که از سطح معناداری 0.05 کوچک‌تر است، فرضیه تأیید میشود.

آزمون فرضیه فرعی دوم

نتایج آزمون فرضیه فرعی دوم با این عنوان که بین انطباق‌پذیری با کیفیت شواهد حسابرسی رابطه وجود دارد، تأیید گردید. نتایج حاصل از همبستگی آزمون نشان می‌دهد، که با سطح معناداری $\text{sig} = /0.25$ که از سطح معناداری 0.05 کوچک‌تر است، نشان از معناداری رابطه دارد و حاکی از تأیید فرضیه می‌باشد.

آزمون فرضیه فرعی سوم

نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی سوم که رابطه بین سازگاری با کیفیت شواهد حسابرسی را مورد بررسی قرار می‌دهد، تأیید گردید. نتایج حاصل از همبستگی آزمون با سطح معناداری $\text{sig} = /0.33$ که از سطح معنادار 0.05 کوچک‌تر است، نشان از معناداری رابطه دارد و نشان می‌دهد، فرضیه تأیید شده است.

آزمون فرضیه فرعی چهارم

نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی چهارم با این عنوان که بین مأموریت با کیفیت شواهد حسابرسی رابطه وجود دارد؟ تأیید گردید. نتایج حاصل از همبستگی آزمون با سطح معناداری $\text{sig} = /0.31$ که از سطح معنادار 0.05 کوچک‌تر است، نشان از معناداری رابطه دارد و فرضیه مورد تأیید قرار گرفت.

منابع و مراجع

- [۱] استانداردهای حسابرسی"، ۱۳۸۵، کمیته تدوین استانداردهای حسابرسی، سازمان حسابرسی.
- [۲] اعتباریان، ا. (۱۳۹۱). نظریه های مدیریت و سازمان در عمل با رویکرد سازمان ها و نهادهای فرهنگی. دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان.
- [۳] اعتباریان، ا. (۱۳۹۲). مدیریت در سازمان های پیچیده. دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- [۴] رابینز، ا.پ.ا. جاج، ت. (۱۳۸۹). رفتار سازمانی. ترجمه مهدی زارع. ناشر نص.
- [۵] رابینز، استیون.. (1393) تئوری سازمان: ساختار و طرح سازمانی. (ترجمه الوانی، سیدمهدی. دانایی فرد، حسن). چاپ سی و نهم، انتشارات صفار اشراقی
- [۶] "مجموعه قانون و جامعه حسابداران رسمی ایران"، ۱۳۸۵، سازمان حسابرسی.
- [۷] ارباب سلیمانی، ع.، ۱۳۷۹، "فرهنگ اصطلاحات حسابرسی"، سازمان حسابرسی، جلد اول.
- [۸] دستورالعمل حسابرسی، ۱۳۸۵، بخشهای تجدید نظر شده با نگرش به مدیریت خطر حسابرسی، کمیته تجدید نظر دستورالعمل حسابرسی، سازمان حسابرسی.
- [۹] رابینز، استیون (۱۳۸۷). تئوری سازمان، ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران: انتشارات صفار.
- [۱۰] روشنضمیر، شروین (۱۳۹۲). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت کیفیت جامع. فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، شماره ۷۲. ص ۱۴۱-۱۱۹.
- [۱۱] رضایی، روحاله؛ مغاللو، فاطمه، قهرمانی، مهدی (۱۳۹۴). اثر ابعاد فرهنگ سازمانی بر میزان نوآوری سازمانی در شرکتهای تجاری. مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۵- شماره ۱. ص ۱۳۹-۱۱۷.
- [۱۲] منوریان، عباس؛ و بختایی، امیر (۱۳۸۶). شناخت فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون (مورد مطالعه: سازمان مدیریت صنعتی)، چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت، تهران صص ۱۵-۱.
- [13] Hogan, S, & coote, L. (2013). Organizational culture innovation and performance: A test of scheins model. Journal of business research, 67(8), 1909-1621.
- [14] Masry, H., Hansen, k.A., 2008, "Factors affecting auditors' utilization of evidential cues (taxonomy and future research direction)", Managerial Auditing Journal, Vol. 23, No. 1, pp.26-50. Rittenberg, L.E., Schwieger, B.J.
- [15] Denison, d.; cho, h.j. and young, j. (2000). diagnosing organizational culture: a model and method, working paper, international for management development.
- [16] Gillespie a.m., Denison d., haaland s., smerek R. and neale w. (2008). linking organizational culture and customer satisfaction: Result from two companies in different industries, european journal of work and organizational psychology.
- [17] Quinn, R and Cameron. K. (2006). Diagnosing and changing organizational culture, the jossey-bass publishing, Revised edition.
- [18] Mautz, R.K., Sharaf. H.A., 1961, "The Philosophy Of Auditing", American Accounting Association, Sarasota. PP.68-108.
- [19] Messier, W., 1992, "The sequencing of audit evidence: "its impact on the extent of auditor testing and report formulation, Accounting & Bussiness Research, Vol. 22, pp. 143-51.
- [20] Hughes A. and Halsell D.N. (2002). Comperision of the 14 deadly diseases and the business excellence model . Total Quality Management Vol 13 No 2 pp 255263-.
- [21] Cooke R.A. & Lafferty J. C. (1987). Organizational culture inventory . Plymouth, MI: Human synergistic
- [22] Human Synergistics Ins. (2003). <http://www.humansyn.com>.
- [23] Trompenaars, F. (2005). Organizational culture: Four corporate culture. Prentice-Hall Inc
- [24] Slobodnik, A.J. and Slobodnik, D.L. (2001). Finding your compass: Aligning organizational culture with business practice. Option for change
- [25] Denison, D. (1990). Corporate culture: organizational effectiveness. New York John Wiley & Sons.

- [26] Handy, C. (1991). Gods of management: The changing work of organization. New York Oxford university press.
- [27] Adair, J. (2003). Effective strategic leadership: an essential path to success guided by the world's great leaders. London: Pan Macmillan