



ارائه الگوی تنوع فرهنگی مدیران ارشد حوزه مالی

امین پاینده^۱

بهاره بنی طالبی دهکردی^۲*

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۲۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۱۷

چکیده

تنوع فرهنگی، به عنوان بازنمایی افراد با وابستگی‌های گروهی متفاوت با اهمیت فرهنگی، بر اساس قومیت و ملیت، یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های تنوع تیم‌های مدیریت ارشد (TMTs) است. هدف این پژوهش در ابتدا، تعریف و مفهوم سازی واضح تر از واژه تنوع فرهنگی و جنبه های آن و سپس ارائه الگوی پیشنهادی تنوع فرهنگی مدیران ارشد در حوزه مالی با استفاده از روش کیفی فراترکیب، بر اساس دستیابی به درک دقیق‌تری از مکانیسم‌های نظری موثر در بروز تنوع فرهنگی و تأثیر آنها بر نتایج تیم و سازمان از ابعاد مالی، است. روش این پژوهش، آمیخته کیفی- کمی می باشد، در قسمت کیفی با استفاده از الگوی هفت مرحله ای سندلوسکی و بارسو (۲۰۰۷)، به شناسایی، ارزیابی و تحلیل نظام مند پژوهش های انجام شده داخلی و خارجی در خصوص تنوع فرهنگی در حوزه های مالی طی سال های (از سال ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۳ انگلیسی و ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۳ شمسی) پرداخته و در نهایت ۴۰ مقاله براساس مقیاس *CASP* انتخاب شد. همچنین در روش کمی با استفاده از ابزار آنتروپی شانون رتبه بندی عوامل تاثیرگذار بر تنوع فرهنگی که در متن مقالات شناسایی و تحلیل شدند، انجام شده است. یافته‌های حاصل از مراحل فراترکیب نشان می‌دهد که مدل مفهومی مؤلفه های تأثیرگذار بر تنوع فرهنگی مدیران ارشد حوزه مالی شامل ۵ عامل اصلی و ۱۴ معیار می‌باشند، این عوامل عبارت‌اند از: (۱) ویژگی های کلی فرد، تیم، شرکت و محیط، (۲) پیشینه ها شامل محرک های عقلانی و محرک های جامعه شناختی، (۳) ماهیت تنوع فرهنگی شامل ملیت، فرهنگ و قومیت، (۴) نتایج واسطه شامل استراتژی ها و توانایی های ارگانی و روند تیمی و در نهایت (۵) نتایج عملکرد در دو حوزه مالی و غیر مالی می‌باشند. عوامل دارای روایی و پایایی مناسبی بودند. در نهایت یافته های پژوهش با استفاده از تکنیک آنتروپی شانون رتبه بندی و در نهایت مدلی کیفی ارائه شد.

کلمات کلیدی: تنوع فرهنگی، مدیران ارشد مالی، آنتروپی شانون، فراترکیب

^۱ دانشجوی دکتری تخصصی، گروه حسابداری، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران com.gmail1363@aminpayandeh

^۲ دانشیار و عضو هیات علمی، گروه حسابداری، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران (نویسنده مسئول) banitalebi57@yahoo.com

مقدمه

فرهنگی در جامعه شده و نتیجه آن بروز خشونت و تنش میان فرهنگ هاست که انسجام جوامع را از بین برده و در نهایت به فروپاشی می‌انجامد (سباستین و همکاران، ۲۰۲۳)؛ بنابراین برخورداری از رویکردی مطلوب جهت مدیریت مناسب تأثیرات تنوع فرهنگی در جوامع متنوع، امری ضروری است.

در حوزه مالی و اقتصادی سازمانها نیز پرداختن به مقوله تنوع فرهنگی در بین مدیران مالی، به عنوان نظامی که منجر به خلق باورها و ارزش‌های مشترکی در یک سازمان می‌شود و رفتار افراد آن سازمان را هدایت می‌کند، می‌تواند نقش بسیار مهمی در انتخاب استراتژی‌های مالی و سرمایه‌گذاری مدیران مالی داشته باشد (کوپرز و همکاران، ۲۰۲۱؛ فراست، ۲۰۲۰). چرا که رویکرد و رفتار مدیریت ارشد مالی هر سازمان، به دلیل نوع نقش کلیدی و حیاتی که در مسیر تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و راهبری، تجهیز منابع و کنترل عملیات تحت مدیریت خویش دارد، تنها محدود به برخورداری از دانش و تجربه تخصصی و حرفه ای نیست و همواره نیازمند برخورداری از درک و هوش فرهنگی بالا و مضامین مرتبط با آن از جمله تنوع فرهنگی است تا بتواند با بهره‌گیری از همه این ویژگی‌ها و به پشتوانه آنها، بهترین تصمیم را برای سازمان بگیرد.

در حقیقت تنوع فرهنگی^۹، که به عنوان بازنمایی فرهنگی افراد با وابستگی‌های گروهی متفاوت، بر اساس قومیت و ملیت تعریف می‌شود (کاکس^{۱۰}، ۱۹۹۴)، یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های تیم‌های مدیریت ارشد (TMTs) و در عین حال، با وجود انبوهی از تحقیقات که با هدف تفکیک اثرات ویژگی‌های تنوع جمعیتی مدیران مالی مانند سن، جنسیت، سابقه فعالیت، تجربه و تحصیلات انجام شده (آباتکولا و همکاران^{۱۱}،

در دنیای امروز، تغییرات جمعیت‌شناسی نیروی کار، در کنار بین‌المللی‌سازی فزاینده کسب‌وکارها در دو دهه گذشته، منجر به تغییرات مهمی در رویکرد تنوع فرهنگی تیم‌های مدیریت ارشد (TMTs)^۱ سازمان‌ها شده و ضمن برجای گذاشتن تأثیر عمیق بر رفتار و انتخاب‌های استراتژیک تیم‌های مدیریت ارشد، آن را به موضوعی با اولویت برای سازمان‌ها تبدیل کرده است (کمپانی هانت و همکاران^۲، ۲۰۱۸). به گونه ای که پرداختن به نقش و جایگاه تنوع فرهنگی^۳ تیم‌های مدیریت ارشد در سازمانها که یکی از رایج‌ترین منابع شناسایی و طبقه‌بندی اجتماعی است، علاوه بر اینکه یک واقعیت به سرعت در حال رشد در شرکت‌های سراسر جهان است (مازنفسکی، وویگت و یونس، ۲۰۱۰، شور و همکاران، ۲۰۱۱)، به عنوان یک ارزش نمادین برای کارکنان و ذینفعان، تأثیر قابل توجهی نیز بر نحوه عملکرد سازمانها دارد (راتان، ۲۰۲۰، ارلی و موسکوفسکی، ۲۰۰۰؛ الی و توماس، ۲۰۰۱). آمارها در در ایالات متحده نشان می‌دهد که افراد اقلیت‌های نژادی حدود ۱۵ درصد از پست‌های اجرایی ارشد را در اختیار دارند (کوری و همکاران^۴، ۲۰۲۰)، در حالی که سهم مدیران با ملیت خارجی در سوئیس به ۶۴ درصد رسیده و عنوان «آزمایشگاه نخبگان مدیریتی نوین جهانی»^۵ را برای این کشور به ارمغان آورده است (داونی و همکاران^۶، ۲۰۱۳). علاوه بر این شرکت‌های چند ملیتی با هدف افزایش تنوع فرهنگی TMT تغییراتی در رده‌های بالای مدیریتی خود اعمال می‌کنند (جوز و همکاران، ۲۰۲۳؛ شی و همکاران^۷؛ روگروک و همکاران^۸، ۲۰۰۸). با این حال، سوء مدیریت تأثیرات تنوع فرهنگی در جوامع متنوع، موجب گسست

⁶ Davoine & Ravasi⁷ Shi et al.⁸ Ruigrock et al.⁹ Cultural diversity¹⁰ Cox¹¹ Abatecola et al.¹ top management teams² Hunt et al.³ Cultural diversity⁴ Coury et al.⁵ Laboratory for the new global managerial elite

جنبه های آن نماید، تا پژوهشگران بتوانند با بکارگیری آن، ادبیات این حوزه مفهومی را توسعه و حوزه مفهوم را با عمل پیوند دهند. سپس بر اساس دستیابی به درک دقیق تری از مکانیسم های نظری موثر در بروز تنوع فرهنگی و تأثیر آنها بر نتایج تیم و سازمان از ابعاد مالی، بتواند الگوی پیشنهادی تنوع فرهنگی مدیران ارشد در حوزه مالی را ارائه دهد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

فرهنگ و ابعاد آن

به جهت فهم تنوع فرهنگی، در ابتدا لازم است مفهوم فرهنگ در عرصه سازمانی، به صورت دقیق تر بررسی شده تا تفاوت های بنیانی اجزای فرهنگ سازمانی در جوامع مختلف و به تبع آن، مفهوم تنوع فرهنگی، روشن گردد. زیرا نهایتاً آن چه باعث ایجاد تنوع فرهنگی میان آحاد جامعه، مدیران ارشد سازمانی و تیم های مدیریت ارشد می گردد، تفاوت این جوامع در تعاریف اولیه اجزای فرهنگ است (استفانی و همکاران، ۲۰۲۲).

طبق اظهارنظر یونسکو (۲۰۰۹)، فرهنگ در سطح جهان به عنوان یک توانمندساز و کمک کننده به توسعه پایدار و مبنای توسعه فرهنگی است و به مثابه ریشه ای که درخت را تغذیه می کند؛ سایر ابعاد توسعه (سیاسی، اقتصادی و اجتماعی) نیز از این بعد مهم تغذیه می شوند (زللی و همکاران، ۲۰۲۳). گِیرت هافستد^۵ (۱۹۸۴)، پژوهشگر برجسته عرصه فرهنگ سازمانی، فرهنگ را به شکل مجموعه ای از هویت ها، ارزش ها و عرف های یک جامعه در نظر می گیرد و معتقد است تفاوت ملت ها به دلیل تفاوت فرهنگی آنهاست. وی برای ارزش های فرهنگی در میان ملت ها، ابعاد مختلف فاصله

(۲۰۱۳)، یکی از موارد کمتر شناخته شده در سازمانها است و تا به امروز، مطالعه جامعی این جنبه متمایز و چندوجهی را در حوزه مدیریت مالی بررسی نکرده و پژوهش های قبلی، عمدتاً به بررسی تنوع فرهنگی نیروی کار پرداخته است (مهر و همکاران^۱ ۲۰۲۲)، استال و همکاران^۲ (۲۰۲۰)؛ ابورامادان^۳ (۲۰۲۰)، تاکاهاشی و همکاران^۴ (۲۰۱۲). بنابراین علیرغم توجه فزاینده ای که از منظر دانشی به این پدیده می شود، تحقیقات فعلی که به بررسی و شناخت عوامل زمینه ای تنوع فرهنگی می پردازد، با یافته های غیرقطعی که عمدتاً از تجربه کشورهای مهاجرپذیر همانند آمریکا، کانادا و کشورهای اروپایی سرچشمه می گیرد، پراکنده باقی مانده و همچنان در خصوص ارائه یک الگوی جامع جهت مدیریت تنوع فرهنگی در مدیران مالی، طرح قابل اطمینانی ارائه نشده است. از سوی دیگر به دلیل وجود همگونی فرهنگی ذاتی در رده های بالای سازمانی (هینان و پرلموتر^۵، ۱۹۷۴)، مدت هاست که توسعه این حوزه موضوعی، با مشکل مواجه شده و آن را در حاشیه کارهای تحقیقاتی قرار داده است (آبریس و همکاران، ۲۰۲۳؛ نیلسن^۶، ۲۰۱۳). به گونه ای که علیرغم پیشرفت قابل توجه مبانی نظری موجود درخصوص تنوع فرهنگی، سؤالات مربوط به اینکه چه شاخصه هایی باعث تنوع فرهنگی در مدیران ارشد مالی می شود و الگوی تنوع فرهنگی مدیران ارشد مالی چگونه است؟، همچنان مبهم است و منجر به پدید آمدن موضوعات بحث برانگیز دیگری در این حوزه موضوعی می شود که جهت گیری های نظری و عملیاتی محققان را دچار ابهام و محدودیت می کند. لذا این پژوهش برای اولین بار در ایران، تلاش می کند تا به منظور رفع چالش های موجود در حوزه مفاهیم دانشی از طریق روش کیفی، بتواند ابتدا اقدام به به تعریف و مفهوم سازی واضح تر از واژه تنوع فرهنگی و

⁵Perlmutter & Heenan

⁶Nielsen

⁷ Hofstede

¹ Mohr et al.

²Stahl et al.

³ Aboramadan

⁴ Takahshi et al.

(Aboramadan, 2020; Knippen, Shen, & Zhu, 2019; Mohr, Schumacher, & Kiefner, 2022;

قدرت، اجتناب از بی‌اطمینانی به آینده و بلا تکلیفی، فردگرایی در برابر جمع‌گرایی، مردمنشی در برابر زن‌منشی و افق دید درازمدت در برابر کوتاه مدت را مطرح می‌کند.

فاصله قدرت، معیار میزان ارتباط و در دسترس بودن افراد فرودست با فرادستان جامعه خود است. در مواردی که فاصله قدرت زیاد باشد، فرودستان معمولاً امکان نزدیک شدن به روسای خود را ندارند و نمی‌توانند به انتقاد و یا مخالفت با آنها بپردازند (هافستد و کالچر ۲۰۱۱). اجتناب از بی‌اطمینانی به آینده نیز معیاری است که نگرانی افراد جامعه را نسبت به آینده نشان می‌دهد و بر اساس آن، در جوامع نامطمئن به آینده، میل زیادی به تفسیر و پیشگویی در خصوص آینده وجود دارد (لیبیوری و هینز^۱، ۲۰۰۹). فردگرایی در حالاتی فراوان است که روابط میان افراد به حداقل رسیده و ساختار سازمانی و نقش افراد در سیستم کمرنگ می‌شود. عبارتی در یک سازمان، ایجاد ناهماهنگی میان ارزش‌های فردی و اجتماعی فردگرایی را افزایش داده و ترکیب اجتماعی را تغییر می‌دهد (هافستد، ۲۰۱۱) و در نهایت، مردمنشی بعنوان نماد رفتارهای جسورانه، برتری طلبانه و دلاورانه است و در مقابل آن زن‌منشی، نماد گرایش به ایجاد ارتباط، تواضع، حمایت از ضعیفان و بهبود زندگی است. در خصوص تقابل این دو تفکر می‌توان گفت مرد، موفقیت خود را منوط به تقویت حس برتری‌طلبی و رقابت‌جویی خود می‌داند و زن به دنبال تعلیم و تربیت فرزندان و فراهم ساختن محیط زندگی مطلوب برای خود و خانواده خویش است. وجود هردو تفکر در یک سیستم سازمانی، به صورت متعادل نیاز است (هافستد و کالچر^۲، ۲۰۱۱).

تنوع فرهنگی و تیم مدیریت ارشد

تنوع فرهنگی، غالباً به مفهوم گوناگونی فرهنگ و در معیاری وسیع تفاوت فرهنگ جوامع مختلف انسانی در مناطق مختلف زمین است (کاکس، ۱۹۹۴). به اعتقاد باند و اسمیت (۱۹۹۸) «وقتی ما کشورها را بر مبنای تفاوت‌های فرهنگی از یکدیگر جدا می‌کنیم، نباید از تنوع فرهنگی بشماریم که درون بسیاری از این کشورها وجود دارد، غافل شویم». برای مثال تفاوت بین فردگرایی (دیدگاه فرد محور به زندگی) و جمع‌گرایی (دیدگاه جمع محور به زندگی) نمونه‌ای از وجود تنوع فرهنگی است. همچنین اکثر شواهد و مدارک نشان می‌دهد که فرهنگ آمریکایی بیشتر از آنکه جمع‌گرا باشد، فردگراست (ویتلی و وایت، ۲۰۰۸). با این وجود وندلو و کن (۱۹۹۹) دریافتند که این ادعا به‌طور واضح در مناطق ماونتین وست و گینتز^۳ کشور آمریکا صادق است. اما در منطقه دیپ ساوت^۴ شرایط عکس این بوده و فرهنگ این منطقه تا حد زیادی به جمع‌گرایی متمایل است؛ لذا باید این نکته مورد توجه باشد که در هنگام بررسی فرهنگ یک کشور، با یک فرهنگ ثابت و یکپارچه روبرو نیستیم (آباتکولا و همکاران، ۲۰۱۳). بنابراین تنوع فرهنگی، کیفیت فرهنگ‌های متنوع یا متفاوت است و در مقابل آن تک‌فرهنگ، تک‌فرهنگ جهانی یا همگن‌سازی فرهنگ‌ها، وجود دارد (آبریس و همکاران، ۲۰۲۳). سیر مطالعات انجام گرفته در زمینه تنوع فرهنگی TMT به عنوان یک متغیر مهم برای تحقیقات رهبری استراتژیک، ابتدا بر اساس دیدگاه رده‌های بالا و نظریه هویت اجتماعی (هاگ، تری و وایت^۵، ۱۹۹۵)، پیچیدگی ناهمگونی فرهنگی TMT را به عنوان یک شمشیر دو لبه تصویر کرده و از یک سو، تنوع فرهنگی TMT را برای افزایش ظرفیت پردازش اطلاعات و خلاقیت تیم‌ها، بهبود تصمیم‌گیری استراتژیک، و افزایش قدرت در مقابل سایر گروه‌های معرفی نموده است (آتاناسیو

⁴ Deep South

⁵ White & Terry, Hogg

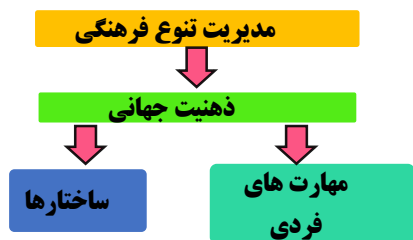
¹ Hinsz & Ladbury

² Culture & Hofstede .

³ Mountaintops of the Giants (West)

تشدید می‌کند (اومنز و کنترل^۸، ۲۰۱۳، بنگتسان و همکاران^۹، ۲۰۲۰) بنابراین فرآیندهای تیمی مؤثر برای غلبه بر چالش‌های تیم‌های چند فرهنگی و به حداقل رساندن موانع برای مزایای عملکردی که از تنوع ناشی می‌شوند، اساسی هستند (تامس و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۲).

بر اساس شکل ۱، الگوی مدیریت تنوع فرهنگی باید با تبدیل محدودیت‌ها و چالش‌های ناشی از تنوع فرهنگی به فرصت، زمینه را برای استفاده بهینه از تفاوت‌ها فراهم آورد. همچنین تنوع فرهنگی به عنوان پیش‌نیاز، باید به منظور تحقق بخشیدن مبادلات میان فرهنگی و بهسازی وجود داشته باشد (زیبلاچوو و همکاران، ۲۰۲۲).



شکل ۱- الگوی مدیریت تنوع فرهنگی (زیبلاچوو و همکاران، ۲۰۲۲).

جک لین و همکاران (۲۰۲۲)، دریافتند تنوع فرهنگی TMT بر اساس قومیت، ملیت و نوع نژاد می‌تواند از طریق جنبه‌های متعددی از جمله کشور محل تولد، شهروندی، نژاد و قومیت و همچنین زبان و پیشینه جغرافیایی آشکار شود. با توجه به ماهیت چند وجهی این پدیده، بر اساس شکل ۲، مطالعات مربوط به تنوع فرهنگی TMT متفاوت است به طور قابل توجهی از نظر جنبه‌های تنوع فرهنگی که کانون مطالعه،

و روث^۱، ۲۰۰۶؛ که می‌تواند در نتایج عملکرد مالی مثبت منعکس شود (رودریگو و همکاران^۲، ۲۰۲۰، آلن و همکاران^۳، ۲۰۰۸). برخی از مطالعات هیچ رابطه پایداری بین تنوع فرهنگی TMT و عملکرد مالی شرکت پیدا نمی‌کنند (حسن و همکاران^۴، ۲۰۱۷) که مجموع این موارد همراه با تنوع در اندازه‌گیری‌ها، طرح‌های تحقیقاتی و حجم نمونه-اعتبار خارجی اثرات عملکرد تنوع فرهنگی TMT را به چالش می‌کشد (سامر^۵، ۲۰۰۹). مثلاً ریچارد و همکاران^۶، (۲۰۰۴) در پژوهشی به منظور بررسی آثار تنوع فرهنگی TMT بر روی عملکرد سازمانی در بین شرکت‌های ایالات متحده، به تدریج شواهدی مبنی بر وجود یک رابطه U شکل یافتند که در آن در سطوح کم یا زیاد وجود تنوع نژادی، عملکرد مالی افزایش می‌یافت. در حالی که اشمید و داو^۷ (۲۰۱۴) برعکس به وجود یک رابطه U شکل معکوس بین بین‌المللی شدن TMT و وجود تنوع فرهنگی در شرکت‌های بزرگ آلمانی پی بردند.

دسته دیگری از پژوهش‌ها به مکانیسم‌های نظری زیربنایی که از طریق آن تنوع فرهنگی بر نتایج عملکرد مالی مختلف تأثیر می‌گذارد، پرداخته است و «جعبه سیاه» جمعیت‌شناسی سازمانی را از نظر روابط ورودی-ستانده ساده، مشکل‌ساز می‌کند (لارنس، ۱۹۹۷). برخی از این تحقیقات به نقش فرآیندهای تیمی توجه می‌کنند و نشان می‌دهند که TMT‌های متنوع فرهنگی ممکن است متفاوت از موارد همگن، عمل کنند. وجود تفاوت‌های برجسته در میان اعضای TMT ممکن است منجر به طبقه‌بندی اجتماعی به اعضای درون‌گروهی و برون‌گروهی شود و کلیشه‌های منفی ایجاد کند که مانع همکاری و انسجام می‌شود و در نهایت تضاد بین فردی را

⁶ Richard et al.

⁷hDaut & Schmid

⁸Umans & Control ;

⁹,Bengtsson et al.

¹⁰,Bengtsson et al.

¹Roth & Athanassiou

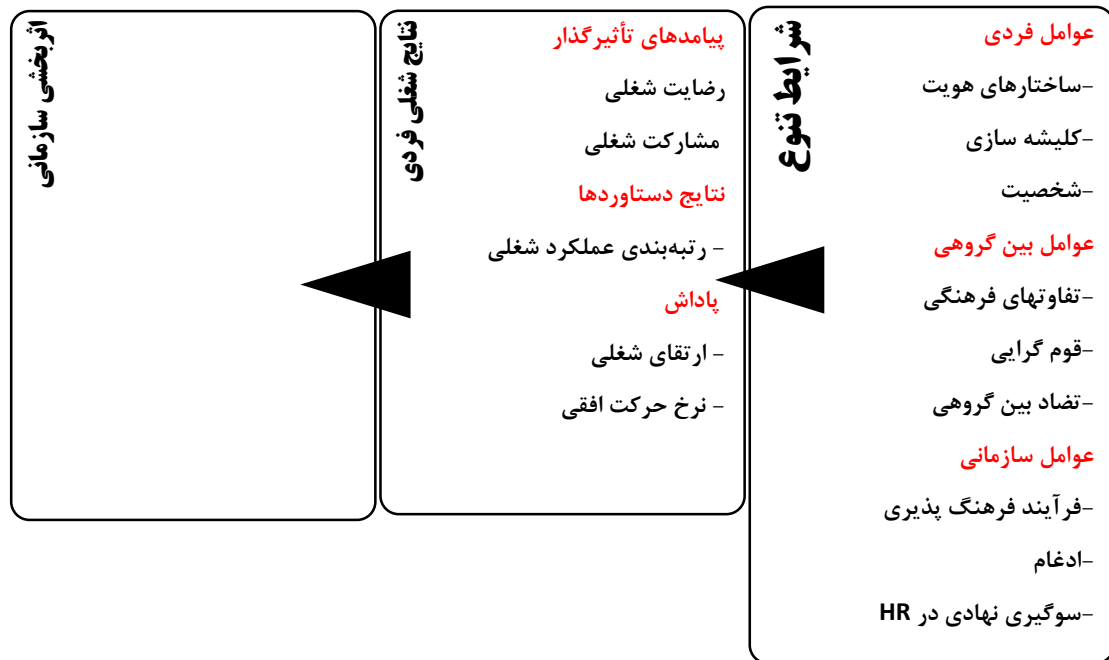
²Rodríguez et al.

³Allen et al.

⁴,Hassan et al.

⁵Sommer

عملیاتی سازی و اقدامات آنها را تشکیل می دهد(لانگ لم و همکاران، ۲۰۲۲).



شکل ۲- پیامدهای تاثیرگذار بر تنوع فرهنگی، (لانگ لم و همکاران، ۲۰۲۲)

تیم مدیریت ارشد درگیر وظایف و مسئولیت‌های سپرده شده هستند و به‌طور مستقل به‌عنوان عضوی از تیم تصمیم‌گیری سازمان هستند. به اعتقاد حسن و همکاران (۲۰۱۷)، همانطور که در شکل ۳ نشان داده شده، تیم‌های مدیریت ارشد، که به عنوان کلیدی راهبردی برای موفقیت سازمان‌ها به‌شمار می‌روند، تطبیق‌پذیری عملکرد بلندمدت و کوتاه‌مدت را از طریق بازنگری و طراحی مجدد ساختار و نوع رویکرد تصمیم‌های سازمانی و تخصیص منابع، متعادل می‌کنند. چنین رویکردی در طی زمان، چنان تاثیرگذار است که ارزش‌ها، صلاحیت، اخلاقیات و خصوصیات منحصربه‌فرد آنها، در نهایت در سراسر سازمان منعکس می‌شود. این توانایی اعمال قدرت و نفوذ در سراسر سازمان، تیم مدیریت ارشد را به عنصری کلیدی در موفقیت سازمان مبدل می‌سازد.

بر اساس یافته‌های دن هی و همکاران (۲۰۱۹)، عامل دیگری که بهره‌مندی از الگوی تنوع فرهنگی را در مدیریت جوامع به امری ضروری مبدل می‌کند، پدیده جهانی شدن است که امروزه، این واژه، در ادبیات جهانی بسیار به‌کار برده می‌شود. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، جنگ‌ها و بحران‌های اقتصادی، سیاسی یا فرهنگی در یک نقطه از جهان، تأثیرات خود را در سایر نقاط جهان، بر جای می‌گذارند و آثار مزبور، در سایر جوامع، بسیار سریع قابل مشاهده است. بر اساس نظریه رده‌های بالا، تیم مدیریت ارشد، ویژگی‌های منحصربه‌فردی نسبت به دیگر گروه‌ها در سازمان دارد. اعضای



شکل ۳- رویکرد عوامل گوناگون موثر در تنوع فرهنگی، (حسن و همکاران، ۲۰۱۷)

پیشینه پژوهش

بررسی پیشینه های موجود توسط پژوهشگران نشانگر آن است که تا کنون پژوهشی با موضوع ارائه الگوی تنوع فرهنگی مدیران ارشد حوزه مالی انجام نشده اما برخی پژوهش های انجام شده با محتوای مشابه در سایر حوزه ها در ادامه ارائه شده است.

بر اساس یافته های آبریس و همکاران (۲۰۲۳)، که به بررسی عوامل موثر بر تفاوت های فرهنگی در جوامع مختلف مهاجر به کشور آمریکا پرداخته اند، تفاوت های فرهنگی بر محیط جوامع و راه و روش انجام کارها تأثیر می گذارند. جوامع امروز با پیچیدگی فرهنگی عجین شده اند. این پیچیدگی ناشی از تعلقات افراد به گروه های مختلف است. افراد به اعتبار جنس، زبان، نژاد، دین، علائق، تشکلهای شهری و اجتماعی، دانشگاهی که از آن فارغ التحصیل شده اند و غیره با گروه های متنوعی احساس هویت می کنند و همه این هویت های فرهنگی بالقوه ممکن است به طور همزمان بر بستر فرهنگی یک جامعه اثر گذارد.

پونوماورا و همکاران^۱ (۲۰۲۲)، در پژوهشی به بررسی نظری سیر پژوهش های انجام شده در زمینه تنوع فرهنگی در تیم های مدیریت ارشد از طریق بررسی ۱۰۶ مقاله منتشر شده در زمینه TMT در بازه زمانی بین سال های ۱۹۹۷ تا ۲۰۲۱ پرداخته است. سیر مطالعاتی انجام شده در این پژوهش نشان داد که علیرغم ارتباط اجتماعی رو به رشد TMT در سازمانها از منظر کاربردی، تحقیقات انجام شده در مورد تنوع فرهنگی در تیم های مدیریت ارشد، اندک و پراکنده بوده است. همچنین در این پژوهش با رویکرد انتقادی، یک نقشه میدانی جامع ارائه گردیده که در آن تأثیر تنوع فرهنگی TMT بر سازمان و پیامدهای قابل توجه آن همچنین شکاف های تحقیقاتی کلیدی و زمینه های امیدوارکننده برای تحقیقات آینده را شناسایی نموده است.

در پژوهش لو و همکاران (۲۰۲۰)، تأثیرات تنوع فرهنگی بر عملکرد و اجتماعی شدن شرکت همچنین تصدی مسئولیت توسط افراد متنوع فرهنگی از طریق بررسی منابع موجود در حیطه تنوع فرهنگی در ۴۴۲ شرکت حوزه فناوری ارتباطات در کشور آمریکا مورد مطالعه قرار گرفته است. نتایج حاکی از آن بود که تنوع فرهنگی در تیم مدیریت ارشد موجب افزایش

¹ Ponomareva et al.

از بین ۳ عامل سخت (استراتژی‌های سازمان، سیستم‌های سازمان، ساختار سازمانی) تنها سیستم‌های سازمان در فرایند حسابرسی مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

روش شناسی پژوهش

از آنجایی که هدف کلی این پژوهش، شناسایی مؤلفه‌های تاثیرگذار بر تنوع فرهنگی مدیران ارشد حوزه مالی می‌باشد، لذا از نظر هدف، پژوهشی بنیادی و از نظر روش پژوهش نیز آمیخته از نوع اکتشافی با تاکید بر داده‌های کیفی است. روش تحقیق آمیخته ترکیبی از روشهای کیفی و کمی است. ابتدا در روش کیفی، با استفاده از ابزار فراترکیب (متاسنتر) که شامل الگوی هفت مرحله‌ای سندلوسکی و بارسو (۲۰۰۷) می‌باشد، به شناسایی، ارزیابی و تحلیل نظام مند مؤلفه‌های اثرگذار بر تنوع فرهنگی مدیران ارشد حوزه مالی پرداخته شده و سپس در روش کمی به کمک ابزار آنتروپی شانون، عوامل شناسایی شده، رتبه بندی گردیده است.

جامعه آماری این پژوهش به صورت هدفمند از بین خبرگانی که ۱- استادان دانشگاه در رشته‌های حسابداری، مالی و یا مدیریت فرهنگی باشند و ۲- مدیران مالی شرکت‌ها یا موسسه‌های مالی باشند، انتخاب شده است. نمونه به دست آمده تعداد ۱۵ نفر از خبرگان می‌باشد. طبق نظریه پژوهشگران، به‌منظور دستیابی به دیدگاه و نگرش مصاحبه‌شوندگان و محقق شدن اصل اشباع نظری، تعداد ۱۲ نفر مصاحبه‌شونده، قابل قبول است و منتج به تحقق اهداف پژوهش می‌شود (حریری^۱، ۲۰۰۶).

الگوی هفت مرحله‌ای سندلوسکی و بارسو (۲۰۰۷)، جهت دستیابی به الگوی تنوع فرهنگی مدیران ارشد حوزه مالی، شامل مراحل زیر است: **گام اول: تنظیم سوال پژوهش**، نخستین گام فراترکیب، تنظیم پرسش‌های پژوهش است که شامل سه پرسش زیر است: ۱- چه عواملی بر تنوع فرهنگی

ارتباطات اجتماعی و بهینه سازی عملکرد کلی شرکت می‌شود. با این حال، مدت تصدی در ارتقای دستاوردها یا کاهش هزینه‌های تنوع فرهنگی مهم نیست.

انوری و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان شناسایی پیشران‌ها و بازدارنده‌های ارتقای یکپارچه‌سازی فرهنگ سازمانی پس از ادغام و اکتساب، از روش مرور نظام‌مند ادبیات برای جمع‌آوری داده استفاده کرده است. برای این منظور مقالات، پایان‌نامه‌ها و کتب در پایگاه‌های داده معتبر منتخب مرتبط با این حوزه، با معیارهای شمول مدنظر پژوهش به‌عنوان منابع، استفاده و با روش کدگذاری تحلیل شده‌اند. بر اساس یافته‌ها، پیشران‌های یکپارچگی فرهنگی در سه بعد اصلی الزامات و بسترها، تسهیل‌کنندگان و عوامل سبب‌ساز (علل) دسته‌بندی شده‌اند. همچنین بازدارنده‌ها در چهار دسته موانع ساختاری - سازمانی، ارتباطی، فرهنگی - اجتماعی، سیاسی - محیطی قرار گرفته‌اند. توسعه و فراگیرشدن فرهنگ مشترک و یکپارچه در سازمان ادغامی مستلزم اجرا و مهیاکردن برخی شرایط برای اجرای آن می‌باشد. آن شرایط شامل شناسایی پیشران‌ها و بازدارنده‌های یکپارچگی فرهنگ سازمانی، برای انجام اقدامات صحیح در بخورد با آن‌ها، در پس از ادغام می‌باشد.

رحمانی و همکاران (۱۳۹۸)، در پژوهشی به بررسی توانمندی‌ها و چالش‌های حسابرسی فرهنگ سازمانی در ایران و استفاده بهینه از حسابرسان داخلی در ارتقاء فرهنگ سازمانی بر اساس مدل ۷ عامل مکنزی پرداخته است. نمونه‌ی مورد بررسی در این پژوهش شامل ۱۲۳ نفر از حسابرسان داخلی است. نتایج نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی در بررسی‌های حسابرسان داخلی لحاظ نشده است و از بین ۴ عامل نرم (ارزشهای مشترک، مهارت افراد در سازمان، سبک و شیوه مدیریت، کارکنان سازمان) فقط ارزشهای مشترک و

مدیران ارشد حوزه مالی اثرگذارند؟ ۲ - اولویت بندی عوامل مؤثر بر تنوع فرهنگی مدیران ارشد حوزه مالی چگونه است؟ ۳ - الگوی تنوع فرهنگی مدیران ارشد حوزه مالی کدام است؟

گام دوم: جست وجوی نظام مند متون، در این مرحله پژوهشگر به جست وجوی سیستماتیک مقالات منتشر شده مجلات علمی مختلف و معتبر داخلی و خارجی و با استفاده

از واژگان کلیدی مرتبط می پردازد. انتخاب واژه های کلیدی برای جستجو، ابتدا کلی و بعد جزئیتر می شود. به این منظور واژگان جدول ۱، به صورت منفرد یا ترکیبی به فارسی و انگلیسی بررسی شد که در نهایت، پس از غربالگری های متعدد، تعداد ۲۰ مقاله انگلیسی و ۲۰ مقاله فارسی بر اساس جدول شماره ۲، انتخاب و مورد بررسی نهایی قرار گرفت.

جدول ۱: واژگان منتخب برای جستجو در پایگاههای اطلاعاتی

فارسی	انگلیسی
فرهنگ	Culture
تنوع فرهنگی	Cultural diversity
الگوهای فرهنگی	Cultural patterns
مدل فرهنگی مالی	Financial cultural model
مدیریت مالی	Financial Management
فرهنگ مدیران	Managers' culture

در این مرحله، جمع آوری داده ها از طریق جستجوی مقالات مرتبط با حوزه موضوعی پژوهش، در پایگاه های بزرگ علمی لاتین و فارسی انجام شد. بر اساس تعریف اتخاذ شده، ابتدا جستجوی کلمه کلیدی بلوکی در تقاطع دو رشته مدیریت با رویکرد مالی و فرهنگ انجام شد. بلوک ۱ حاوی کلمات مربوط به تیم مدیریت مالی ارشد بود: «تیم مدیریت ارشد» یا «مدیر مالی» یا «مدیریت ارشد مالی» یا «مدیریت مالی» و بلوک ۲ حاوی کلمات مربوط به تنوع فرهنگی بر اساس ملیت، قومیت، زبان، مذهب و نژاد بود تا بتوان مطالعاتی را که یک یا چند جنبه از تنوع TMT را بررسی می کردند، شناسایی نماید با توجه به هدف توسعه محتوای موضوعی در این مقاله، جستجو، به مجلات خاص یا سال های انتشار محدود نشده است (هاتزنشیدر و هروستکت ۲۰۱۳^۱، دیبلیس،

راندی، پلاکویناکی و د ماسیس^۲، ۲۰۲۱). جستجوی اولیه در پایگاههای داده مورد بررسی، شامل سایت های لاتین Scopus و Web of Science و سایت های فارسی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی^۳، پایگاه مجلات تخصصی نور^۴، پایگاه اطلاعات علمی علم نت^۵، پایگاه اطلاعات علمی ایران^۶، همچنین سایت مجلات حسابداری و حسابرسی، در مجموع ۳۹۶۰ مقاله را با شرایط اولیه در بازه زمانی فارسی ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۳ و بازه لاتین ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۳ معرفی نمود. پس از حذف نسخه های تکراری و بررسی عناوین، چکیده ها و کلیدواژه ها از نظر ارتباط موضوعی، مقالات به دو دسته «شمول قطعی» و «شمول احتمالی» طبقه بندی شدند. ۲۶۹۶ مقاله حذف شده، آنهایی بودند که دو عبارت رشته جستجو در آنها ارتباط مستقیمی با هم نداشتند. سپس همه مقالات طبقه بندی شده

⁴ <https://www.noormags.ir/>

⁵ <https://elmnnet.ir>

⁶ <https://ganj.irandoc.ac.ir>

¹Horstlotte & Hutzschenreuter

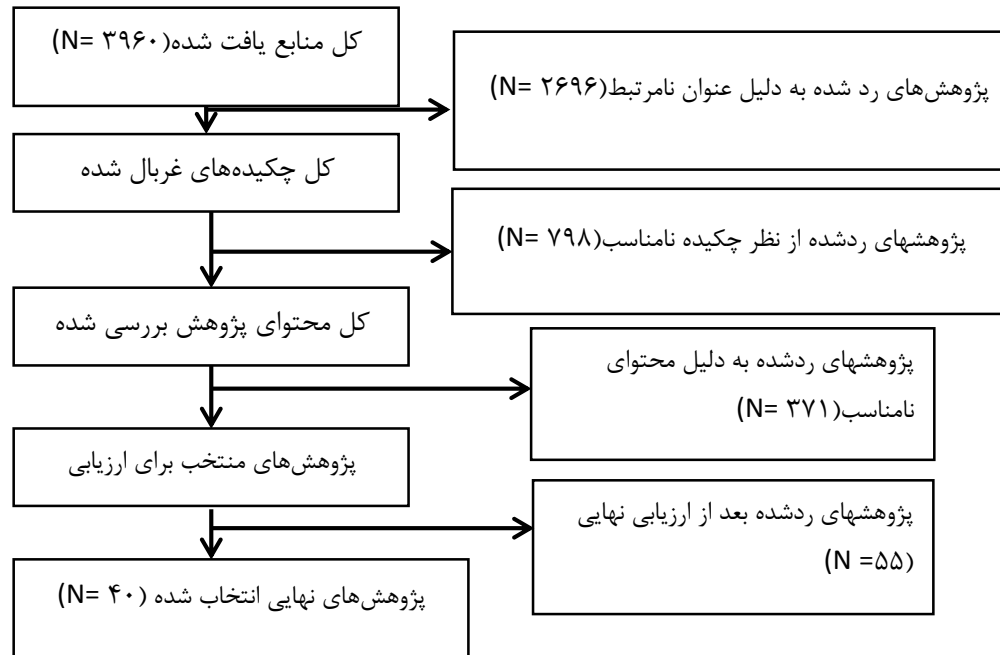
²Massis De & Plakoyiannaki ,Rondi ,Debellis

³ <https://www.sid.ir/fa/journal/>

به عنوان قطعی یا محتمل، به طور کامل خوانده شدند. سپس مقالاتی که به ابعاد فرهنگی و یا تنوع فرهنگی، ارتباط نداشتند، و یا به جای تمرکز در حوزه مالی به سایر حوزه ها متمرکز بودند، نیز حذف شدند. خلاصه ای از روش کار در شکل ۴، قابل مشاهده است. تا در نهایت ۴۰ مقاله به عنوان نمونه، مشخص و مورد مطالعه قرار گرفتند. **گام سوم جستجو و انتخاب متون مناسب:** در این گام، پس از چندین بار مطالعه و پالایش مقالات علمی پژوهشی، پارامترهای مختلفی مانند عنوان، چکیده، محتوا، جزئیات مقاله (نام نویسنده، سال و ...) در نظر گرفته شده و مقالاتی که با سوال و هدف پژوهش تناسبی نداشتند، حذف شدند و در فرآیند فراترکیب مورد بررسی قرار نگرفتند. **گام چهارم: استخراج اطلاعات متون،** در فراترکیب، پژوهشگر به طور پیوسته مقالات منتخب و نهایی شده را به منظور دستیابی به یافته های درون، محتواهای مجزایی که در آنها مطالعات اصلی و اولیه انجام شده اند، چندبار مطالعه نموده است. به منظور دسته بندی اطلاعات مقالات، می توان جدولی تهیه کرد که دارای ستون هایی شامل نویسندگان مقاله، سال انتشار و... باشد (دیانتی ۱۳۹۸). مقالات منتخب در این پژوهش، پس از بررسی های دقیق عنوان، چکیده و محتوای مقاله، تعدادی از منابع یافت شده، حذف و در نهایت ۵۵ مقاله جهت تعیین روایی، وارد برنامه مهارت های ارزیابی حیاتی^۱ CASP

گردیدند تا هر مقاله با ۱۰ شرط کیفی مورد ارزیابی و امتیاز دهی قرار گیرد و براساس هر یک از این شرایط، امتیازی بین ۱ تا ۵ به هر مقاله اختصاص داده شود. بر اساس این برنامه، مقالاتی که مجموع امتیازات آنها ۲۵ و بالاتر شود به لحاظ کیفی تأیید و باقی مقالات حذف خواهند شد. معیارهای در نظر گرفته شده برای روش CASP در این پژوهش عبارتند از: ۱- تناسب اهداف مقاله با اهداف پژوهش، ۲- به روز بودن موضوع مقاله، ۳- طرح مقاله، ۴- روش نمونه-گیری مقاله، ۵- روش و کیفیت جمع آوری داده ها، ۶- میزان انعکاس پذیری و امکان بسط نتایج مقاله، ۷- میزان و نحوه رعایت نکات اخلاقی رایج در زمینه تدوین متون پژوهشی در مقاله، ۸- میزان دقت در تجزیه و تحلیل داده های مقاله، ۹- وضوح بیان در ارائه یافته های مقاله و ۱۰- ارزش کلی مقاله. بیشترین نمره ای که هر مقاله براساس مقیاس CASP کسب می کند، با توجه به وجود ۱۰ معیار که حداکثر امتیاز هر کدام ۵ می باشد، ۵۰ امتیاز است. بر اساس دسته بندی روبریک، ۵ دسته ضعیف (۰ تا ۱۰) - متوسط (۱۱ تا ۲۰) - خوب (۲۱ تا ۳۰) - خیلی خوب (۳۱ تا ۴۰) - عالی (۴۰ تا ۵۰) وجود دارد و هر مقاله ای که پایین تر از ۲۵ امتیاز دارد، حذف می شود. در نهایت پس از انجام امتیاز بندی ۱۵ مقاله با امتیاز پایین تر از ۲۵ حذف و ۴۰ مقاله نهایی مطابق جدول ۲، جهت ارزیابی انتخاب شدند.

¹ Critical Appraisal Skills Program



شکل ۴: فرآیند و تعداد منابع بررسی شده در فراترکیب

(منبع: یافته‌های پژوهشگر)

در جدول شماره ۲ به طور خلاصه مؤلفه‌های الگوی تنوع فرهنگی مدیران ارشد حوزه مالی پس از حذف مقالاتی که امتیاز کمتر از ۲۵ گرفته‌اند، نشان داده شده است. امتیاز *CASP* مربوط به ۱۵ مقاله فارسی، ۳۵ و بالاتر می‌باشد که نشان دهنده روایی ابزارهای پژوهش به صورت خیلی خوب است. همچنین امتیاز مقالات فارسی بین ۳۲ تا ۴۲ متغیر بوده و به عبارتی، کمترین امتیاز مقالات فارسی ۳۲ و بالاترین امتیاز ۴۲ بوده است.

جدول ۲- لیست مقالات نهایی منتخب مورد مطالعه

ردیف	عنوان مقاله	نویسندگان	عوامل شناسایی شده	امتیاز <i>Casp</i>
۱	نقش فرهنگ سازمانی در کارآفرینی سازمانی	زارعی و همکاران (۱۳۹۳)	فرهنگ سازمانی، فرهنگ گروهی، فرهنگ ادوکراسی، فرهنگ بازار	۳۳
۲	سنجش وضعیت موجود فرهنگ سازمانی با توجه به الگوی فرهنگ مطلوب	فرهی و همکاران (۱۳۹۶)	فرهنگ سازمانی، فرهنگ انسان محور	۳۶
۳	مطالعه تاثیر ابعاد فرهنگ شهروندی بر رفتار فرهنگی سازمانی	محسنی و همکاران (۱۳۹۷)	عملکرد سازمانی، فرهنگ سازمانی، ابعاد شهروندی، ادب و مهربانی، مشارکت سازمانی، ابعاد نوع دوستی، وجدان	۳۵
۴	نقش فرهنگ سازمانی در انتخاب استراتژی‌های مالی توسط مدیران مالی	مرادی (۱۳۹۶)	باورها و ارزشهای مشترک، تصمیم‌گیری مدیران	۳۹
۵	حسابرسی فرهنگ سازمانی در ایران	رحمانی و بحیرایی (۱۳۹۶)	ارزش‌های مشترک، سیستم‌های سازمان	۴۰

۳۹	هویت و ابتکار فردی	سلمانی نژاد و همکاران (۱۳۹۱)	ارتقاء فرهنگ سازمانی: کاربرد الگوی تعالی سازمانی ایران	۶
۳۸	ویژگی های فرهنگی، شاخص بازده دارایی، بازده حقوق صاحبان سهام ، بازده فروش،	زاهدی و نیک اندیش (۱۳۹۰)	رابطه فرهنگ سازمانی و عملکرد مالی در شرکت های تابعه وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات بر اساس مدل دنیسون	۷
۳۷	فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی، رهبری خدمتگزار، کنترل	امیریان زاده و قمری (۱۳۹۳)	نقش واسطه ای رهبری خدمتگزار در رابطه فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی میان کارکنان سازمان صنایع نظامی استان فارس	۸
۳۸	سازگاری ، رسالت مندی، درگیر شدن در کار، انطباق پذیری ، کیفیت افشا و افراز آن.	فخاری و محمدی (۱۳۹۵)	تأثیر فرهنگ سازمانی بر کیفیت افشای اطلاعات (به موقع بودن و قابلیت اتکا)	۹
۴۰	کارآفرینی سازمانی	نقدی و همکاران (۱۳۹۶)	بررسی و تبیین رابطه بین فرهنگ سازمانی بر اساس مدل هافستد و ابعاد کارآفرینی سازمانی	۱۰
۳۹	اینرسی شناختی، رفتاری، شناختی اجتماعی، اقتصادی و سیاسی ، ویژگی های کار، ویژگی های گروه و ادراک فرد	غفاری و رستم نیا (۱۳۹۶)	اینرسی سازمانی و تنبلی اجتماعی؛ کژکارکرد های فرهنگ سازمانی بوروکراتیک	۱۱
۴۲	عملکرد مالی، در نظر گرفتن تکنیکهای حسابداری مدیریت نوین	ملک حسینی و همکاران (۱۳۹۹)	تأثیر فرهنگ سازمانی از طریق تکنیکهای حسابداری مدیریت نوین بر عملکرد مالی در شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران	۱۲
۳۳	فرهنگ سازمانی ماموریت گرا، تحول گرا، بوروکراتیک و انسان گرا ، مولفه های انسان گرا و فرهنگ تحول گرا	سلطانی و همکاران (۱۳۹۰)	بررسی تطبیقی ارزش های فرهنگ سازمانی از دیدگاه کارکنان یک سازمان نظامی	۱۳
۳۵	مدیریت دانش ، مشارکت سازمانی، انعطاف پذیری سازمانی، رسالت سازمانی و سازگاری سازمانی	رضایی کلانتری و همکاران (۱۳۹۲)	رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری و تعیین سهم هر یک از مؤلفه ها	۱۴
۳۳	توانمندسازی، توسعه قابلیت ها، سازگاری	مبلغی و دانش (۱۳۹۳)	بررسی متغیرهای مؤثر بر فرهنگ سازمانی در جهت بهبود فرهنگ و بهره وری سازمانی در صنعت بیمه با استفاده از مدل دنیسون	۱۵
۳۴	سبک تفکر مدیران مالی، استراتژی ،	مریم دادخواه و همکاران (۱۴۰۱)	بررسی رابطه سبک تفکر مدیران مالی و استراتژی شرکت با نقش تعدیلگر فرهنگ سازمانی	۱۶
۳۶	ساختار سازمانی، تمایل به مکانیکی بودن ساختار سازمانی سازمان،	حریری و جعفری (۱۳۹۰)	رابطه فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران	۱۷
۳۴	درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق پذیری و رسالت، آمادگی برای تغییر کارکنان	پورزندی و همکاران (۱۳۹۳)	تبیین نقش فرهنگ سازمانی در مدیریت تغییر کارکنان بانک شهر	۱۸
۳۲	کارآفرینی	منوریان و احمدی تنکابنی (۱۳۹۱)	بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر گرایش کارآفرینی سازمانی در بانک کارآفرین	۱۹

۲۰	فرهنگ سازمانی حلقه مفقوده شفافیت سازمانی و عملکرد سازمان	کردنائیچ و همکاران (۱۳۹۳)	شفافیت سازمانی، عملکرد سازمان	۳۹
۲۱	The Effects of TMT Faultlines and CEO-TMT Power Disparity on Competitive Behavior and Firm Performance	Li, M., & Jones, C. D. (2018).	فرهنگ فردگرایی، تمایل به کارآفرینی پس از شکست، استقلال، خود اتکایی	۴۲
۲۲	Performance effects of top management team demographic faultlines in the process of product diversification	Hutzschenreuter, T., & Horstkotte, J. (2013).	کارآفرینی شرکتی، مشارکت کارکنان، چابکی و ساختارهای سازمانی، آگاهی دیجیتال، ضرورت نوآوری	۳۶
۲۳	Management skills and organizational culture as sources of innovation for firms in peripheral regions	José A. Pedraza-Rodríguez et al.(2023)	شوق به ریسک پذیری معقولانه، گرایش به ایده های جدید، عدم ترس از شکست، فرهنگ حمایتی و تشویقی، توسعه و استفاده از مهارت های خود برای نوآوری	۳۵
۲۴	Delivering through diversity	Hunt, V., et al (2018)	چرخه حیات سازمانی	۳۰
۲۵	Organizational culture and development: Testing the structural path of factors affecting employees' work performance in an organization	Ibrahim et al. (2017)	کسب مهارت های نرم، عملکرد کاری	۴۰
۲۶	The Relation among Organizational Culture, Knowledge Management, and Innovation Capability: Its Implication for Open Innovation	long lam et al.(2022)	مدیریت دانش، قابلیت نوآوری، محیط نوآوری باز، شیوه های مدیریتی، فناوری پیشرفته.	۴۶
۲۷	How responsible leadership pays off: Role of organizational identification and organizational culture for creative idea sharing	Samreen Batool , et al..(2024)	رهبری مسئولانه، اشتراک گذاری ایده های خلاقانه کارمندان هویت	۴۰
۲۸	Banks' risk culture and management control systems: A systematic literature review	Jennifer Kunz & Mathias Heitz(2021)	فرهنگ ریسک، مدیریت ریسک، درک ریسک، تعهد به مدیریت ریسک و تمایل به پذیرش ریسک	۴۴
۲۹	CEO-TMT exchange, TMT personality composition, and decision quality: The mediating role of TMT psychological empowerment.	Lin, H.-C., & Rababah, N. (2014).	استقلال، آزمایش، همکاری و باز بودن ارتباطات	۳۱
۳۰	Top Management Teams	Hambrick, D. C. (2010)	فرهنگ خطا، خطاهای شناسایی شده توسط کارکنان، اعتماد و همکاری بین کارکنان	۳۶
۳۱	The influence of expatriate cultural intelligence on organizational embeddedness and knowledge sharing: The moderating effects of host country context	Sebastian Stoermer et al. (2021)	هوش فرهنگی، تعلق سازمانی، اشتراک گذاری دانش در بین مهاجران، شرکت های چند ملیتی، سطح جمع گرایی درون گروهی بالای و پایین	۳۹

۴۰	پایداری کسب و کار، ابتکار، استفاده از منابع محدود	<u>Sheshadri Chatterjee et al(2023)</u>	Influence of jugaad culture on business sustainability in India	۳۲
۳۴	توانمندی های سازمانی، تعهد کارکنان، رفتار اخلاقی	<u>DonHee Lee(2019)</u>	The relationship of organizational culture with management control systems and environmental management control systems	۳۳
۳۸	خلاقیت، حمایت از ریسک پذیری، ابهام پذیری و برابری، تمرکز بر سلسله مراتب، کنترل و انطباق، انتقاد یا تنبیه	<u>Samuel Ogbeibu it al (2021)</u>	Responsible innovation in organisations – unpacking the effects of leader trustworthiness and organizational culture on employee creativity	۳۴
۳۳	زنان کارآفرین، انگیزه، تأثیر اجتماعی، مهارت	<u>Amanda Bullough et al. (2022)</u>	Women's entrepreneurship and culture: gender role expectations and identities, societal culture, and the entrepreneurial environment	۳۵
۳۲	واحد فرهنگی، انتخاب فرهنگی	<u>Nathan, M. (2016).</u>	Ethnic diversity and business performance: Which firms? Which cities?	۳۶
۲۹	رهبری تغییر، فرآیند تغییر.	<u>Bradley J. Koch,et al (2023)</u>	China and U.S. organizational culture via value statements: an emic-etic yin-yang approach	۳۷
۴۰	جنبه های مالی عملکرد سازمانی، جنبه های زیست محیطی، اهداف مالی و زیست محیطی	Lo, F.-Y., Wang, Y., & Zhan, W. (2020).	Does TMT cultural diversity contribute to firm performance and do socialisation and tenure matter? A test of two competing perspectives.	۳۸
۳۶	بهره وری کارکنان، مدل فرهنگ دنیسون، اندازه گیری فرهنگ سازمانی	Juliana Abagsonema Abane et al(2022)	Does organizational culture influence employee productivity at the local level? A test of Denison's culture model in Ghana's local government sector	۳۹
۳۶	رهبری تغییر، آمادگی کارکنان برای تغییر، یادگیری، نوآوری و همکاری	<u>Zimbelachew a et al (2022)</u>	The effect of change leadership on employees' readiness to change: the mediating role of organizational culture	۴۰

و ترکیب یافته های کیفی پژوهش حاضر، ابتدا تمام عوامل استخراج شده، به عنوان کد در نظر گرفته می شود و سپس با در نظر گرفتن مفهوم هر یک از کدها، آنها را در یک مفهوم مشابه دسته بندی میشوند. که در جدول شماره ۴ به طور خلاصه نشان داده شده است.

امتیاز *CASP* مربوط به ۱۴ مقاله لاتین ۳۵ به بالا می باشد که نشان دهنده روایی ابزارهای پژوهش به صورت خیلی خوب است. امتیاز مقالات لاتین نیز بین ۲۹ تا ۴۶ متغیر و به عبارتی کمترین امتیاز مقالات لاتین ۲۹ و بالاترین امتیاز ۴۶ بوده است. گام پنجم: تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته های کیفی پژوهش، گام پنجم در روش متاسنتز، تجزیه و تحلیل

جدول ۴: کدگذاری عوامل اثرگذار بر تنوع فرهنگی مدیران ارشد حوزه مالی

عوامل اثرگذار بر تنوع فرهنگی مدیران ارشد حوزه مالی	کدگذاری محوری	عوامل فرعی	کدگذاری باز
ویژگی های کلی	C1	فرد	C01
	C1	تیم	C02
	C1	شرکت	C03
	C1	محیط	C04
پیشینه ها	C2	محرك های عقلانی	C05
	C2	محرك های جامعه شناختی	C06
ماهیت تنوع فرهنگی	C3	ملیت	C07
	C3	فرهنگ	C08
	C3	قومیت	C09
نتایج واسطه	C4	استراتژی های ارگانی	C10
	C4	توانایی های ارگانی	C11
	C4	روند تیمی	C12
نتایج عملکرد	C5	مالی	C13
	C5	غیر مالی	C14

تخصصی حسابداری و فرهنگ قرار گرفت و نظرات اصلاحی آنها در پرسشنامه اعمال شد. بر این اساس پرسشنامه از روایی مناسب برخوردار است. ویژگی خبرگان شرکت کننده در این پژوهش، به شرح جدول ۵ است.

گام ششم: کنترل کیفیت و تحلیل محتوا: در پژوهشهای انجام شده، بررسی اعتبار و پایایی پژوهش، بسیار مهم است. روایی پرسشنامه پژوهش حاضر، از طریق روش آنتروپی شانون به این صورت انجام شد که یافته های پژوهش، جهت بررسی و اظهارنظر در اختیار ۱۵ نفر از خبرگان مسلط به دو حوزه

جدول ۵: مشخصات پاسخ دهندگان خبره

جنسیت	تحصیلات	شغل	سن	سابقه کار
مرد	دکتری	استاد مدیریت مالی	۵۳	۲۵
مرد	فوق لیسانس	مدیر مالی	۴۶	۲۰
زن	فوق لیسانس	مدیر مالی	۴۴	۱۷
مرد	دکتری	استاد حسابداری	۴۶	۱۸
مرد	فوق لیسانس	مدیر مالی	۴۱	۱۶
زن	دکتری	استاد حسابداری	۴۵	۲۱
مرد	دکتری	استاد حسابداری	۴۶	۱۹
مرد	فوق لیسانس	مدیر مالی	۵۰	۲۴

زن	فوق لیسانس	مدیر مالی	۵۳	۲۶
مرد	دکتری	استاد حسابداری	۴۹	۲۳
مرد	فوق لیسانس	مدیر مالی	۴۷	۲۰
زن	دکتری	استاد مدیریت فرهنگی	۴۶	۱۹
مرد	دکتری	مدیر مالی	۴۳	۲۰
مرد	دکتری	استاد حسابداری	۴۵	۱۶
زن	فوق لیسانس	مدیر مالی	۴۰	۱۴

همچنین برای تعیین میزان پایایی، مولفه های شناسایی شده جهت الگوی پیشنهادی تنوع فرهنگی مدیران ارشد حوزه مالی، کدگذاری شده و از ضریب کاپای کوهن (شاخص کاپا) استفاده گردید. با توجه به اینکه میزان ضریب کاپا از ۰,۶

بزرگتر است، لذا مولفه های تنوع فرهنگی مدیران ارشد حوزه مالی از پایایی لازم برخوردار است. در ادامه جدول شماره ۶ کدگذاری دو ارزیاب برای مولفه های تنوع فرهنگی مدیران ارشد حوزه مالی ارائه شده است.

جدول ۶: کدگذاری دو ارزیاب

کدها	عوامل فرعی	کدگذار ۱	کدگذار ۲
C01	فرد	۱	۱
C02	تیم	۱	۱
C03	شرکت	۱	۱
C04	محیط	۱	۱
C05	محرك های عقلانی	۲	۲
C06	محرك های جامعه شناختی	۲	۲
C07	ملیت	۳	۳
C08	فرهنگ	۳	۳
C09	قومیت	۳	۳
C10	استراتژی های ارگانی	۴	۴
C11	توانایی های ارگانی	۴	۴
C12	روند تیمی	۴	۴
C13	مالی	۵	۵
C14	غیر مالی	۵	۵

گام هفتم: ارائه یافته ها، یافته های حاصل از مراحل قبل

نشان میدهد که پنج عامل اصلی و ۱۴ زیر عامل برای الگوی پیشنهادی تنوع فرهنگی مدیران ارشد حوزه مالی شناسایی شدند که در شکل ۲ ارائه شده است. این عوامل شامل: ۱ -

ویژگی های کلی فرد، تیم، شرکت و محیط ۲- پیشینه ها شامل محرك های عقلانی و محرك های جامعه شناختی ۳- ماهیت تنوع فرهنگی شامل ملیت، فرهنگ و قومیت ۴- نتایج واسطه شامل استراتژی ها و توانایی های ارگانی و روند تیمی

و در نهایت ۵- نتایج عملکرد در دو حوزه مالی و غیر مالی می باشند. در ادامه، برای رتبه بندی مولفه های تنوع فرهنگی مدیران ارشد حوزه مالی از روش آنتروپی شانون، که پردازش داده ها را در مبحث تحلیل محتوا بسیار قوی انجام می دهد، استفاده شده و بدین منظور، ابتدا نظرات خبرگان در قالب

اعداد ۱ تا ۲۰ برای بررسی میزان اهمیت و رتبه هر یک از عوامل پرسیده شده است. پاسخ های ۱۵ نفر از خبرگان مربوطه، وارد صفحه گسترده اکسل و سپس نرمال گردیده است. رتبه هر یک از عوامل در جدول شماره ۷ ارائه شده است .

جدول ۷: رتبه بندی عوامل اصلی تنوع فرهنگی مدیران ارشد حوزه مالی با روش آنتروپی شانون

ویژگی های کلی	پیشینه ها	ماهیت تنوع فرهنگی	نتایج واسطه	نتایج عملکرد
<i>Ej</i>	8.9254	8.9458	8.9203	8.8982
<i>Wi</i>	0.2509	0.2525	0.2498	0.2457
۳	۲	۱	۴	۵

یافته ها

همانگونه که نتایج جدول ۷ نشان میدهد از بین پنج عامل تاثیرگذار بر مولفه های تنوع فرهنگی مدیران ارشد حوزه مالی ، ماهیت تنوع فرهنگی شامل ملیت، فرهنگ و قومیت بیشترین تاثیر را بر تنوع حرفه ای مدیران ارشد حوزه مالی گذاشته است و در رتبه یک قرار دارد، چرا که پیشینه افراد از منظر ملیتی، فرهنگ و قومیت، دارای عناصر سازنده گوناگونی چون ارزش های ملی، دینی، فرهنگی، جامعه ای، انسانی، و در ابعاد فرهنگی، اجتماعی، تاریخی جغرافیایی، سیاسی، زبانی و غیره است و ارزش و وجه تمایز هر فرد نسبت به دیگر افراد به ملیتی، فرهنگ و قومیت او شامل نژاد، محل تولد، پیشینه منطقه ای، ملیت و تابعیت او وابسته است. در رتبه دوم، پیشینه ها شامل محرک های عقلانی و محرک های جامعه شناختی بر تنوع فرهنگی مدیران ارشد حوزه مالی، اثرگذار است و این موضوع نیز به دلیل این است که مدیران مالی، بر اساس میزان تنوع فرهنگی خود، درخصوص نوع و نگرش تصمیم گیری ها در شرایط گوناگون ، دست به انتخاب های مختلف می زنند و همین انتخاب ها مسیر حرکت و تحقق اهداف سازمانها را دستخوش تغییر و تحول قرار خواهد داد.

بر اساس یافته های پژوهش، ویژگی های کلی فرد، تیم، شرکت و محیط در رتبه سوم از نظر اولویت بندی قرار گرفته اند که نشان میدهد ارزش های برگرفته از افراد و محیط پیرامون، بر گرفته از تنوع فرهنگی و شاخصه های آن بوده و به شدت با عملکرد مدیران مالی و نوع تنوع طلبی فرهنگی آنها ، عجین و درهم تنیده شده اند و قابلیت تفکیک بین آنها وجود ندارد. همچنین طبق یافته های پژوهش، نتایج واسطه شامل استراتژی ها و توانایی های ارگانی و روند تیمی در رتبه چهارم از نظر اولویت بندی عوامل تنوع فرهنگی مدیران ارشد حوزه مالی قرار گرفته اند. در جدول شماره ۸ رتبه بندی مولفه های تنوع فرهنگی مدیران مالی ارائه شده که بر اساس آن، چهار زیرعامل ویژگی های کلی، به ترتیب اولویت وزنی شامل فرد، تیم، شرکت و در نهایت محیط می باشد. از آنجا که از یکسو فرهنگ متشکل از اعتقادات و ارزشهای مشترک میان افراد می باشد و از سوی دیگر حسابداری، عامل محرکی برای سامانه اقتصادی کنونی بوده و مدیران ارشد حوزه مالی ، به عنوان نقش آفرینان اصلی نظام اقتصادی سازمانها، در قبال عموم، دارای مسئولیتهای کلیدی و حساس متعددی نظیر مدیریت دارائی ها، مدیریت منابع مالی، پیش بینی جریان نقدی، تامین منابع مالی و اداره جریان منابع مالی می باشند؛

از سوی دیگر، مدیران ارشد حوزه مالی به صورت تیمی و وظایفی که مختص آن سازمان یا صنعت است، را انجام می کار کرده و به مدیران عالی شرکت یا سازمان مشاوره می دهند.

جدول ۸: رتبه بندی زیر عامل های مولفه های تنوع فرهنگی مدیران ارشد حوزه مالی با روش آنتروپی شانون

ویژگی های کلی				
فرد	تیم	شرکت	محیط	
8.9734	8.9704	8.9638	8.9604	<i>Ej</i>
0.2497	0.2432	0.2401	0.2374	<i>Wi</i>
پیشینه ها				
محرك های عقلانی		محرك های جامعه شناختی		
8.8334	8.8541			<i>Ej</i>
0.2380	0.2497			<i>Wi</i>
ماهیت تنوع فرهنگی				
ملیت	فرهنگ	قومیت		
8.6431	8.6704	8.6238		<i>Ej</i>
0.2497	0.2632	0.2401		<i>Wi</i>
نتایج واسطه				
استراتژی های ارگانی	توانایی های ارگانی	روند تیمی		
8.9134	8.9046	8.9108		<i>Ej</i>
0.2597	0.2403	0.2427		<i>Wi</i>
نتایج عملکرد				
مالی	غیر مالی			
8.9224	8.9133			<i>Ej</i>
0.2617	0.2557			<i>Wi</i>

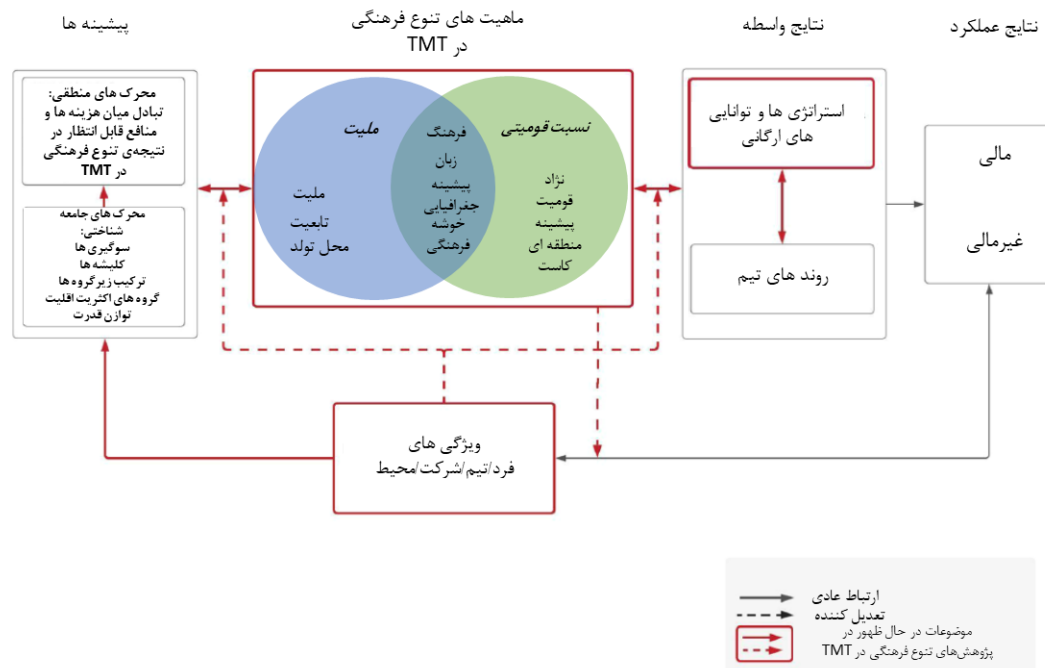
بر اساس یافته های جدول ۸، دو زیرعامل پیشینه ها برای مدیران ارشد حوزه مالی، بر اساس اولویت وزنی، به ترتیب محرک های جامعه شناختی و سپس محرک های عقلانی هستند. ازجمله محرک های جامعه شناختی می توان به سوگیری های شناختی^۱ اشاره نمود که به مدیران مالی کمک می کند تا چیزهایی را که می بینند، سریع تر درک نموده و تصمیم بگیرند. لذا از این نظر، سوگیری های شناختی می توانند به عنوان یک ابزار تطبیقی در مدیران مالی در نظر گرفته شوند و مصادیق آن در تصمیم گیری های مختلف حوزه مالی و سرمایه گذاری و یا تحلیل های مرتبط به شاخص های

مالی و ریسک های سرمایه گذاری متبلور می گردد؛ بر اساس یافته های جدول ۸، سه زیرعامل ماهیت تنوع فرهنگی در مدیران ارشد حوزه مالی بر اساس اولویت وزنی، به ترتیب شامل فرهنگ، ملیت و در نهایت قومیت می باشد. از آنجا که فرهنگ یک مفهوم گسترده شامل باورها، ارزش ها، و رفتارها است که مطابق ارزش های اجتماعی و هنجارهای موجود در جوامع بشری مطرح شده، همچنین شامل مجموعه ای از دانش ها، باورها، هنرها، قوانین، آداب و رسوم اجتماعی، و عادات های افراد در یک گروه یا در یک جامعه می باشد، لذا تفکر، رویکرد و رفتار و اقدامات مدیران مالی نیز به عنوان

¹ Cognitive bia

فرهنگ متأثر از این رفتار سر و کار دارد. درواقع بدون فهم عمیق ارزشهای فرهنگی جامعه، نمی‌توان رفتار و استراتژی سازمانی را به درستی فهمید. در حوزه مالی نیز که استراتژی های مالی یک مجموعه پویا و مرتبط با هم از واکنش ها و پاسخ هایی است که براساس شرایط مختلف محیطی و عکس العمل های سایر سازمان های موجود در آن محیط اتخاذ می شوند، در حقیقت نیاز به وجود چارچوبی برای هدایت تصمیماتی است که ماهیت و جهت امور مالی سازمان را تعیین می کند که در راس این چارچوب، مدیران مالی قرار گرفته اند.

عضوی از جامعه بشری، قطعا با فرهنگ و ویژگی های آن در هم آمیخته است و در انتخاب استراتژی های مالی اتخاذ شده توسط مدیران مالی تاثیرگذار است. بر اساس یافته های جدول ۸، سه زیرعامل نتایج واسطه در تنوع فرهنگی مدیران مالی بر اساس اولویت وزنی، به ترتیب شامل استراتژی های ارگانی، روند تیمی و در نهایت توانایی های ارگانی می باشد. در حوزه سازمانی امروزه یکی از مبانی اساسی علوم رفتاری با رشته انسان شناسی آغاز می شود و یکی از رشته های فرعی انسان شناسی، انسان شناسی فرهنگی است که با مطالعه رفتار سازمانی ارتباط نزدیک دارد. انسان شناسی فرهنگی با رفتار مکتسبه انسانها که از فرهنگ آنها تأثیر می گیرد و نیز با



شکل ۲- مدل الگوی فرهنگی مدیران ارشد مالی

نتیجه گیری

کنشگران اصلی حوزه سلامت و امنیت مالی و اقتصادی سازمانها، هدف این پژوهش یافتن پاسخ این سوالات بوده که (۱) چه عواملی بر تنوع فرهنگی مدیران ارشد حوزه مالی اثرگذارند؟ (۲) اولویت بندی عوامل مؤثر بر تنوع فرهنگی مدیران ارشد حوزه مالی چگونه است؟ و (۳) الگوی تنوع فرهنگی مدیران ارشد حوزه مالی کدام است؟

از آنجا که امروزه تنوع فرهنگی، به عنوان موضوعی که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار راه یافته، در مسیر تحقق اهداف سازمانی دارای اهمیت روز افزونی شده و یکی از مباحث اصلی مدیریت را تشکیل داده است، لذا با توجه به ضرورت پرداختن به نقش و جایگاه مدیران مالی به عنوان

توانایی های ارگانی و روند تیمی و در نهایت (۵) نتایج عملکرد در دو حوزه مالی و غیر مالی. همچنین براساس یافته های پژوهش، عوامل دارای روایی و پایایی مناسبی بودند.

نتایج آنتروپی شانون نشان داد از بین مؤلفه های تاثیرگذار بر تنوع فرهنگی مدیران ارشد حوزه مالی، ماهیت تنوع فرهنگی شامل ملیت، فرهنگ و قومیت بیشترین تاثیر را بر تنوع حرفه ای مدیران ارشد حوزه مالی گذاشته است و در رتبه یک قرار دارد، علت این امر هم این است که تنوع فرهنگی مدیران ارشد حوزه مالی، در مرحله اول، از پیشینه آنها شامل پیشینه ملیتی، فرهنگی و قومیتی نشأت می گیرد. بعد از این عامل، پیشینه ها شامل محرک های عقلانی و محرک های جامعه شناختی بر تنوع فرهنگی مدیران ارشد حوزه مالی، اثرگذار است و این موضوع نیز به دلیل این است که سو گیری های مدیریتی، بیش اعتمادی و تردیدگرایی در تصمیم گیری های مدیریتی و سرمایه گذاری همچنین منفعت طلبی مدیران، ریشه در محرک های منطقی و محرک های جامعه شناختی مدیران دارند. یافته های این بخش با نتایج پژوهش های سامرین باتول و همکاران (۲۰۲۴)؛ سباستین و همکاران (۲۰۲۳) و دون هی (۲۰۱۹)، مطابقت دارد.

براساس یافته های پژوهش، ویژگی های کلی شامل فرد، تیم، شرکت و محیط در رتبه سوم از نظر اولویت بندی قرار گرفته اند که نشان میدهد ارزش های برگرفته از افراد و محیط پیرامون، نظیر پنهان کاری و یا محافظه کاری مدیران مالی که تعیین کننده ارزش های کار و حرفه هستند، برگرفته از تنوع فرهنگی و شاخصه های آن بوده و به شدت با عملکرد مدیران مالی و نوع تنوع طلبی فرهنگی آنها، عجین و درهم تنیده شده است و امکان تفکیک بین آنها وجود ندارد. همچنین طبق یافته های پژوهش، نتایج واسطه شامل استراتژی ها و توانایی های ارگانی و روند تیمی در رتبه چهارم از نظر اولویت بندی عوامل تنوع فرهنگی مدیران ارشد حوزه مالی قرار گرفته

برای دستیابی به این اهداف، از روش فراترکیب که روشی مناسب برای به دست آوردن ترکیب جامعی از یک موضوع بر پایه پژوهشهای داخلی و خارجی می باشد، استفاده شده است. ماهیت خاص روش شناسی پژوهش و بهره مندی از استراتژی کیفی فراترکیب در راستای ارائه الگو و اعتبارسنجی الگوی تنوع فرهنگی مدیران ارشد حوزه مالی، اقدامی نو در پژوهش های حوزه مالی بوده که در گذشته کمتر مورد توجه قرار گرفته است و مهمترین نقطه افتراق این پژوهش با پژوهشهای پیشین است. به منظور جست و جوی نظام مند مقالات منتشر شده در نشریات، مجلات و پایگاه های اطلاعاتی مختلف، واژگان کلیدی بررسی شدند. پس از چهار مرحله پالایش از میان ۳۹۶۰ مقاله فارسی و لاتین در بازه زمانی سال های ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۳ و بازه لاتین ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۳ میلادی در نهایت ۳۹۲۰ مقاله حذف شدند و تعداد ۴۰ پژوهش داخلی و خارجی براساس مقیاس CASP برای تجزیه و تحلیل اطلاعات انتخاب شدند.

برای تجزیه و تحلیل و تلفیق یافته های کیفی؛ از روش کدگذاری باز استفاده شد. همچنین یافته های پژوهش با استفاده از تکنیک آنتروپی شانون رتبه بندی و در نهایت مدلی کیفی ارائه شد. بدین منظور، ابتدا تمام عوامل استخراج شده از مطالعات، کد باز در نظر گرفته شدند. سپس با در نظر گرفتن معنای هر یک از کدهای مذکور، در یک مفهوم مشابه، دسته بندی گردیدند. به این ترتیب مفاهیم (تمهای)، پژوهش شکل گرفت. همچنین تلاش شد که از مقالات علمی پژوهشی که اعتبار علمی کافی داشته اند، استفاده شود. در نهایت، پس از انجام مراحل فراترکیب، الگوی تنوع فرهنگی مدیران ارشد حوزه مالی، شامل ۵ عامل اصلی و ۱۴ معیار ارائه شد، عوامل عبارت اند از: (۱) ویژگی های کلی شامل فرد، تیم، شرکت و محیط، (۲) پیشینه ها شامل محرک های عقلانی و محرک های جامعه شناختی، (۳) ماهیت تنوع فرهنگی شامل ملیت، فرهنگ و قومیت، (۴) نتایج واسطه شامل استراتژی ها و

تجارب، تخصص و حرفه آموزی ها، پلی مؤثر بین واقعیت های فرهنگی گذشته و حال باشند.

در انتها پیشنهاد می شود که به منظور درک دقیق تر از ساز و کارهای نظری که وقوع و پیامدهای سازمانی تنوع فرهنگی TMT را توضیح می دهد، تعریف واضح تری از منظر کاربردی درخصوص تنوع فرهنگی ارائه شود. همچنین پیشنهاد می شود به منظور درک عمیق تر از چگونگی شکل گیری تفاوت های بین المللی در سه حوزه نوظهور مفهوم سازی، وقوع و تأثیر تنوع فرهنگی در زمینه مدیریت مالی ارشد سازمانی، مطالعات عمیق و گسترده تری در این زمینه انجام پذیرد. ضمن اینکه به مدیران مالی پیشنهاد می شود در زمینه مولفه های تأثیر گذار در بکارگیری نیروهای انسانی توانمند در حوزه مالی، به ابعاد فرهنگی از جمله تنوع فرهنگی نیز توجه ویژه ای داشته باشند.

منابع

انوری، زهره؛ نرگسیان، عباس؛ عسگری، ناصر و محمد اسمعیلی، ندا. (۱۴۰۲). شناسایی پیشرانها و بازدارنده های ارتقای یکپارچه سازی فرهنگ سازمانی پس از ادغام و اکتساب: مرور نظام مند ادبیات. مجله علمی "مدیریت فرهنگ سازمانی"، انتشار آنلین - doi:

10.22059/jomc.2023.360164.1008560 ##

بنی طالبی دهکردی، بهاره. (۱۴۰۲)، ارائه الگوی پیشنهادی حسابرسی با ساختار تردید گرایی حرفه ای بر اساس نظریه ذهنیت و نگرش"، فصلنامه حسابداری مدیریت، ۵۹(۱۶)، ۹۸-۱۲۵ ##

رحمانی، علی و بحیرایی، افسانه. (۱۳۹۸). حسابرسی فرهنگ سازمانی در ایران. پژوهش های تجربی حسابداری، ۹(۱)، ۱۸۲-۲۰۷. doi: 10.22051/jera.2018.16322.1721 ##

اند، در این زمینه بکارگیری سیاستهایی همچون یکنواختی کنترل حرفه ای و یا ارزش های حسابداری در کنار مواردی همچون شیوه اندازه گیری، کاربرد حسابداری، میزان افشای اطلاعات و حیطه اختیارات سیستم حسابداری، همواره در سیستمهای حسابداری و کنترلهای داخلی مورد توجه بوده و جزء استراتژی ها و توانایی های ارگانی و روند تیمی در نظر گرفته شده توسط مدیران ارشد حوزه مالی محسوب میشوند. یافته های این بخش با نتایج پژوهش های شی شادری و همکاران (۲۰۲۳): برادلی و همکاران (۲۰۲۳): زیمبلوویچ و همکاران (۲۰۲۲): فرهی و همکاران (۱۳۹۶): فخاری و محمدی (۱۳۹۵) و زارعی و همکاران (۱۳۹۳) مطابقت دارد.

در هر صورت باید در نظر داشت که با وجود تنوع و تحولات عمده در سازمان های کنونی و پرداختن به حیطه فرهنگ به عنوان یکی از شاخصه های نقش آفرین در تحولات سازمانی، در صورت عدم وجود الگوی مناسب فرهنگی جهت شناسایی ابعاد و حیطه تاثیرگذاری تنوع فرهنگی در مدیران مالی ارشد آن، به عنوان بازوی اصلی تحقق آرمانهای سازمانی، بازده مناسب حوزه مالی و حسابداری، به خصوص تیم مدیریت ارشد و در نهایت بهره وری سازمان کاهش می یابد. از اینرو در این پژوهش تلاش گردید تا ضمن تجزیه و تحلیل پژوهش های معتبر انجام شده تا کنون در این حوزه موضوعی، کاستی های موجود در این مسیر، نظیر تعریف واضح تر از مفهوم تنوع فرهنگی همچنین شناسایی عوامل اصلی و زیر عامل های الگوی تنوع فرهنگی مدیران مالی در قالب یک الگوی پیشنهادی مبتنی بر نظر خبرگان ارائه گردد و انتظار می رود طرح چنین موضوعی در این مقاله بتواند موج جدیدی از مطالعات آینده را در زمینه تنوع فرهنگی در حوزه های مالی و حسابداری ایجاد کند و منجر به تغییرات رویکرد مدیریتی کلان در سازمان های امروزی گردد. چرا که باید اذعان نمود مدیران مالی ارشد در سطح جهان امروزی، باید در کنار همه

review. *Journal of Management & Governance*, 17, ۱۱۰۰-۱۰۷۳, (۴)doi:10.1007/s10997-011-9189-y ##

Athanassiou, N. A., & Roth, K. (2006). *International experience heterogeneity effects on top management team advice networks: A hierarchical analysis. Management International Review*, 46, ۷۷۰-۷۴۹, (۶)doi:10.1007/s11575-006-0125-3 ##

Banitalebi Dehkordi. B, Rahnamay Roodposhti. F, Talebnia Gh, Nikomaram. H, (2015), *Explaining Actor Network Theory in Accounting from the perspective of knowledge, Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 4 (16), 119-130.

Bengtsson, M., Raza-Ullah, T., & Srivastava, M. K. J. L. R. P. (2020) *Looking different vs thinking differently: Impact of TMT diversity on cooperation capability*. ۱۰۱۸۵۷, (۱)۵۳ ##

Cook, A., & Glass, C. (2009). *Between a rock and a hard place: managing diversity in a shareholder society. Human Resource Management Journal*, 19, ۴۱۲-۳۹۳, (۴)doi:https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2009.00100.x ##

Cumming, D., Meoli, M., & Vismara, S. (2021). *Does equity crowdfunding democratize entrepreneurial finance? Small Business Economics*, 56, ۵۵۲-۵۳۳, (۲)doi:10.1007/s11187-019-00188-z ##

Dahms, S., & Kingkaew, S. (2019). *A configurational perspective on subsidiary top management team national diversity and performance. Personnel Review*, 48-۱۵۰۷, (۶)doi:10.1108/PR-10-2018-0389 ##

Debellis, F., Rondi, E., Plakoyiannaki, E., & De Massis, A. J. J. o. W. B. (2021). *Riding the waves of family firm internationalization: A systematic literature review, integrative framework, and research agenda*. ۱۰۱۱۴۴, (۱)۵۶ ##

زارعی رهرو، امیرحسین؛ رادمرد، سیدقادر و مهدی افخمی اردکانی. (۱۳۹۲). نقش فرهنگ سازمانی در کارآفرینی سازمانی. *مطالعات منابع انسانی*, ۳(۳), ۱-۱۶. ##

زاهدی سید محمد، نیک اندیش مریم. رابطه فرهنگ سازمانی و عملکرد مالی در شرکت‌های تابعه وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات بر اساس مدل دنیسون. *فرایند مدیریت و توسعه*. ۱۳۹۲؛ ۲۶(۱): ۱۲۵ ##

سلمانی نژاد، رمضانعلی، دانشور، مریم و میرفخرالدینی، سید حیدر. (۱۳۹۱). ارتقاء فرهنگ سازمانی: کاربرد الگوی تعالی سازمانی ایران. *بهبود مدیریت*, ۶(۱), ۱۲۸-۱۵۲. ##

فخاری، حسین و محمدی، جواد. (۱۳۹۵). تأثیر فرهنگ سازمانی بر کیفیت افشای اطلاعات (به‌موقع‌بودن و قابلیت اتکا). *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*, ۲۳(۳), ۳۹۴-۴۱۴. ##

فرزین، فرشیده، بنی طالبی دهکردی، بهاره و بخشی نژاد، محمود. (۱۳۹۷). ارتباط سازه‌های فردی و اجتماعی برآموزش اخلاق حرفه‌ای حسابداری، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳(۱): ۱۴۵-۱۵۳ ##

فرهی، علی، ابراهیمی، الهام، سلطانی، محمدرضا و هوشنگی، مهدی. (۱۳۹۶). سنجش وضعیت موجود فرهنگ سازمانی با توجه به الگوی فرهنگ مطلوب: کاربرد رویکرد آمیخته. *مطالعات رفتار سازمانی*, ۶(۲), ۱-۲۵. ##

مبلغی، مصطفی و دانش، الهام. (۱۳۹۳). بررسی متغیرهای موثر بر فرهنگ سازمانی در جهت بهبود فرهنگ و بهره‌وری سازمانی در صنعت بیمه با استفاده از مدل دنیسون (مطالعه موردی: صندوق ضمانت صادرات ایران). *مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)*, ۸(۱۳), ۱۰۱-۱۲۴. ##

Abatecola, G., Mandarelli, G., & Poggesi, S. (2013). *The personality factor: how top management teams make decisions. A literature*

- auditors on the content of the audit report. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*. 2017;5(20):71-86.
- Nathan, M. (2016). Ethnic diversity and business performance: Which firms? Which cities? *Environment and Planning A*, 48, ۲۴۸۳-۲۴۶۲, doi:10.1177/0308518X16660085 ##
- Rahimi Kakolaki, M., Banitalebi Dehkordi, B., Peikfalak, J., (2017), Effective Factors on Performing Professional Ethics by Accounts, *Journal of Ethics in Science and Technology*; 12 (1):75-87.
- Rasouli Ghahroudi, M., Biglar, S., & Raznahan, F. (2018). The Impact of Top Management Team Diversity on Company Performance %J *Management and Development Process*. (۲۳۱) ۱۷۸-۱۴۳ Retrieved from <http://jmdp.ir/article-1-3187-fa.html> ##
- Rodríguez-Fernández, M., Gaspar-González, A. I., & Sánchez-Teba, E. M. (2020). Does Diversity in Top Management Teams Contribute to Organizational Performance? The Response of the IBEX 35 Companies. ۳۶, (۴)۹ Retrieved from <https://www.mdpi.com/2076-0760/9/4/36> #
- Schmid, S., & Dauth, T. (2014). Does internationalization make a difference? Stock market reaction to announcements of international top executive appointments. *Journal of World Business*, 49, ۷۷-۶۳, (۱) doi:<https://doi.org/10.1016/j.jwb.2012.11.003> ##
- Shammugam, S., & Marimuthu, M. (2018). The Impact of Top Management Team Diversity on Firm Performance: A Study of Large Companies in Malaysia. *SHS Web of Conferences*, 56, ۰۳۰۰۵, doi:10.1051/shsconf/20185603005 ##
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, ۳۳۹-۳۳۳ doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Fulton, B. R. (2020). Bridging and Bonding: Disentangling Two Mechanisms Underlying the Diversity-Performance Relationship. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 50, ۵۶-۵۴, (۱) doi:10.1177/0899764020939654 ##
- Hassan, R., Marimuth, M., Tariq, E., & Aqeel, R. (2017). Ethnic and gender diversity in top level management and firm performance: Shareholder's perspectives. *Journal of International Women's Studies*, 18, ۱۲-۱, ##
- Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences: International differences in work-related values* (Vol. 5): sage.
- Hunt, V., Prince, S., Dixon-Fyle, S., Yee, L. J. M., & Company. (۲۰۱۸) *Delivering through diversity*. ۳۹-۱, ۲۳۱#
- Hutzschenreuter, T., & Horstkotte, J. (2013). Performance effects of top management team demographic faultlines in the process of product diversification. ۷۲۶-۷۰۴, (۶)۳۴ doi:<https://doi.org/10.1002/smj.2035> ##
- Li, M., & Jones, C. D. (2018). The Effects of TMT Faultlines and CEO-TMT Power Disparity on Competitive Behavior and Firm Performance. *Group & Organization Management*, 44, ۸۷۴, (۵) ۹۱۴ doi:10.1177/1059601118813790 ##
- Lin, H.-C., & Rababah, N. (2014). CEO-TMT exchange, TMT personality composition, and decision quality: The mediating role of TMT psychological empowerment. *The Leadership Quarterly*, 25, doi:10.1016/j.leaqua.2014.06.005 ##
- Lo, F.-Y., Wang, Y., & Zhan, W. (2020). Does TMT cultural diversity contribute to firm performance and do socialisation and tenure matter? A test of two competing perspectives. *Personnel Review*, 49, ۳۴۸-۳۲۴, (۱) doi:10.1108/PR-11-2018-0468 ##
- Naderi S, Banitalebi Dehkordi B, Ghazanfari A. The effect of personality types A, B, C and D

analytic and cross-cultural reviews. Journal of World Business, 47, 530-538. (4) doi:<https://doi.org/10.1016/j.jwb.2012.01.006> ##

Umans, T. J. C. O., & Control. (2013). *Top management team's cultural diversity and firm performance: The mediating role of ambidextrous orientation*. 891-882, (1)11 ##

Stahl, G. K., Maznevski, M. L., Voigt, A., & Jonsen, K. (2010). *Unraveling the effects of cultural diversity in teams: A meta-analysis of research on multicultural work groups. Journal of International Business Studies*, 41, 690-709. (4) doi:10.1057/jibs.2009.85 ##

Takahashi, K., Ishikawa, J., & Kanai, T. (2012). *Qualitative and quantitative studies of leadership in multinational settings: Meta-*

Presenting the Model of Cultural Diversity of Senior Financial Managers

¹Amin Payandeh

²Bahareh Banitalebi Dehkordi*

Abstract

Cultural diversity, as the representation of people with different culturally significant group affiliations, based on ethnicity and nationality, is one of the most important diversity characteristics of top management teams (TMTs). The purpose of this research is to define and conceptualize more clearly the term cultural diversity and its aspects and then present the proposed model of cultural diversity of senior managers in the financial field using the Meta Synthesis qualitative method, based on achieving a more accurate understanding of the effective theoretical mechanisms in the emergence of cultural diversity and their impact on the results of the team and the organization is from the financial dimensions. The method of this research is a qualitative-quantitative mix, in the qualitative part, using the seven-step model of Sandelovski and Barso (2007), to identify, evaluate and systematically analyze the domestic and foreign researches regarding cultural diversity in the fields Mali was studied during the years (from 2010 to 2023 in English and 1390 to 1403) and finally 40 articles were selected based on the CASP scale. Also, in a quantitative method, using the Shannon entropy tool, the ranking of the factors affecting cultural diversity that were identified and analyzed in the text of the articles has been done. The findings from the Meta Synthesis stages show that the conceptual model of the components influencing the cultural diversity of senior financial managers includes 5 main factors and 14 criteria, these factors are: (1) general characteristics of the individual, team, company and environment, (2) backgrounds including rational stimuli and sociological stimuli, (3) the nature of cultural diversity including nationality, culture and ethnicity, (4) mediating results including organizational strategies and abilities and team processes and finally (5)) performance results in two financial and non-financial areas. The factors had good validity and reliability. Finally, the research findings were ranked using the Shannon entropy technique and finally a qualitative model was presented.

Key words: Cultural Diversity, Senior Financial Managers, Shannon Entropy, Meta Synthesis

¹Ph.D Student of Accounting ,Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord,Iran
aminpayandeh1363@gmail.com

² Associate Professor of accounting, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord,Iran . (Corresponding Author) banitalebi57@yahoo.com