فصلنامه علمی اقتصاد و مدیریت شهری، ۹(۳(پیاپی ۳۵))، ۲۰۷-۱۹۳
www.iueam.ir
نمایه در ISC، EconLit، Econbiz، EBZ، GateWay-Bayern، SID، Google Scholar، Noormags، Magiran، Civilica، RICeST، Ensani
شاپا: ۲۸۷۰-۲۳۴۵

واکاوی عملکرد شرکت‌های بورس اوراق‌بهادار تهران با رویکرد فرهنگ سازمانی

محمد مژده دانشجوی دکتری حسابداری، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران
محمدحسین ودیعی* دانشیار گروه حسابداری، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران
مجتبی مشدیی استادیار گروه حسابداری، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران

نوع مقاله: پژوهشی
دریافت: ۱۳۹۹/۰۷/۰۵ **پذیرش:** ۹۹/۱۲/۱۹

چکیده: هدف پژوهش حاضر، شناسایی پیکربندی مالکیت خانوادگی- غیرخانوادگی و عملکرد شرکت‌های بورس اوراق‌بهادار تهران با رویکرد فرهنگ سازمانی است. در این پژوهش با استفاده از اطلاعات حاصل از مصاحبه، پرسش‌نامه و اسناد کاوی (آرشیوی) شرکت‌ها، فرضیه‌ها در قالب مدل پیکربندی و با استفاده از روش کیفی فازی، تحلیل‌شده و مدل‌سازی صورت می‌گیرد. این مرحله از پژوهش با مراجعه به ادبیات موضوع و بررسی الگوهای موجود در مطالعات داخلی و خارجی تا حد امکان، نظرهای صاحب‌نظران مختلف در رابطه با مؤلفه‌های مرتبط استخراج شد و به‌موازات آن، اقدامات لازم برای جمع‌آوری داده‌های موردنیاز در خصوص تعریف پیکربندی برمبنای فرهنگ سازمانی، مالکیت خانوادگی- غیرخانوادگی و عملکرد شرکت‌های بورس اوراق‌بهادار تهران انجام شد. جامعه آماری پژوهش حاضر، کارشناسان و خبرگان حوزه بورس اوراق‌بهادار هستند. در بخش کیفی با استفاده از تکنیک گلوله برفی، ۱۰ نفر از خبرگان و در قسمت کمی براساس قواعد انتخاب نمونه در مدل معادلات ساختاری ۲۲۰ نفر به‌عنوان نمونه در نظر گرفته شدند. همچنین تکنیک‌های دلفی و تحلیل عامل اکتشافی در نرم‌افزاری EXCEL و SPSS مورداستفاده قرار گرفتند. نتایج نهایی نشان داد که ۲۷ شاخص این پژوهش در هفت عامل کلی قابل تلخیص هستند؛ یا به عبارتی بر هفت عامل فرهنگ بازاری، فرهنگ باشگاهی، فرهنگ کار و بازی، فرهنگ انطباق‌پذیری، فرهنگ مأموریتی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ بوروکراتیک، بارگذاری شده است.

واژگان کلیدی: مالکیت خانوادگی و غیرخانوادگی، فرهنگ سازمانی، عملکرد، بورس اوراق‌بهادار
طبقه‌بندی JEL: K22, M14, D23, P14

* نویسنده مسئول: mhvadeei@um.ac.ir

[Downloaded from iueam.ir on 2026-11-14]
[DOR: 20.1001.1.23452870.1400.9.35.10.0]
[DOI: 10.52547/iueam.9.35.193]

۱- مقدمه

امروزه با گسترش رقابت بین بنگاه‌های اقتصادی، دستیابی به سود محدودشده و احتمال ورشکستگی افزایش یافته است. در چنین شرایطی شناخت مزیت رقابتی پایدار شرکت‌ها و تقویت آن می‌تواند عامل مهمی برای افزایش سودآوری و کاهش احتمال ورشکستگی آن‌ها باشد (Merino et al., 2015). دیدگاه مبتنی بر منابع یکی از نظریه‌های پرکاربرد در تبیین تفاوت عملکرد و نتایج سازمان‌ها است. در این نظریه شرکت‌ها به‌عنوان واحدهای ناهمگن با پیکربندی‌های متفاوت در نظر گرفته می‌شوند که براساس منابع منحصربه‌فرد و ویژگی‌های خود از یکدیگر متمایز می‌گردند. این بدان معنی است که تدوین‌کنندگان استراتژی برای موفقیت شرکت باید فرصت‌های برون‌سازمانی را با منابع و توانمندی‌های شرکت هماهنگ کنند (Chrisman et al., 2012). بر این اساس، در دیدگاه مبتنی بر منابع، تأکید زیادی بر نقش عوامل سازمانی در شرکت‌ها شده است. عملکرد مالی شرکت که نمودی از نتایج عملیات شرکت است، معلول شخصیت آن شرکت است و شخصیت هر شرکت نیز از فرهنگ، اخلاقیات و ساختار مالکیت آن شکل گرفته است. بنابراین، ارائه عملکرد بهتر (که منجر به رونق بازار سرمایه و اقتصاد کشورها می‌شود) علاوه بر اینکه مستلزم تنظیم و اجرای مقررات، اجتماعی، مالی و حقوقی از سوی دولت و سایر نهادهای مرتبط است، مرهون سرمایه‌گذاری و برنامه‌ریزی در زمینه بهبود شخصیت درونی شرکت‌ها نیز است (Oyemomi et al., 2019). از سوی دیگر، براساس تئوری نهادی[1] عوامل محیطی تأثیر به‌سزایی بر رفتار شرکت‌ها دارد (Zhao et al., 2018). این تئوری توصیف اجتماعی رفتار یک سازمان است و تمرکزش بر فشارهای سیاسی، اجتماعی و فرهنگی است که بر ساختار فعالیت‌ها، رویه‌ها و نتایج سازمانی تأثیرگذارند و آن را شکل می‌دهند. براساس این تئوری، تمام فعالیت‌های اقتصادی و نتایج عملکرد در بافت روابط و چارچوبی از ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی جا گرفته‌اند (Li et al., 2018).

ساختار مالکیت نیز بافت و ترکیب سهامداران یک شرکت و بعضاً مالک عمده نهایی سهام آن شرکت را مشخص می‌کند. بسیاری از نظریه‌پردازان اقتصادی عقیده دارند که هریک از انواع مالکیت از منظر سهامداران کنترلی (خانوادگی، دولتی و نهادی) نیز می‌تواند بر عملکرد شرکت‌ها تأثیرگذار باشد؛ لذا، روش‌های کنترل عملکرد مدیران و عوامل مؤثر بر عملکرد آن‌ها و همچنین شیوه اندازه‌گیری تأثیر هریک از انواع تمرکز مالکیت بر عملکرد شرکت‌ها، ازجمله مسائلی است که مورد توجه و علاقه سهامداران، مدیران و محققان بسیاری است (اعتمادی و همکاران، ۱۳۸۸). مارین[2] و همکاران (۲۰۱۶) در پیکربندی فرهنگ سازمانی به‌عنوان مجموعه‌ای از باورها، انتظارات و اصول اساسی تقسیم‌شده بین اعضای یک سازمان، در خصوص درجه انطباق گونه‌های فرهنگ‌سازمانی در ساختارهای مالکیت خانوادگی، چهار نوع از گونه‌شناسی فرهنگی را در بین شرکت‌های خانوادگی به نمایش گذاشته است (Madanoglu et al., 2018). کراس[3] و همکاران (۲۰۱۸) نیز رفتارها و ویژگی‌های کارآفرینانه شرکت‌های را ازجمله مهم‌ترین عوامل مؤثر بر عملکرد شرکت دانسته و کمک زیادی به تبیین تفاوت در عملکرد شرکت‌ها در قالب پیکربندی‌های مختلف کرده‌اند. آنها رویکرد پیکربندی خود را براساس مؤلفه‌های کارآفرینی، ویژگی‌های حاکمیت شرکتی و عوامل مرتبط با شرکت (مانند اندازه شرکت و میزان مشارکت خانواده) ارائه دادند و درنهایت دستاورد آنان پنج پیکره‌بندی از شرکت‌ها با توجه به عوامل سازمانی در عملکرد بالاتر از میانگین شرکت‌ها بود. رویکرد پیکربندی کراس و همکاران (۲۰۱۸) در مورد عوامل تبیین‌کننده فعالیت در سطح بین‌المللی شرکت‌ها، نقش منابع مالی خارج از

1- Institutional Theory

2 -Marín

3 -Kraus

[Downloaded from iueam.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.23452870.1400.9.35.10.0]

[DOI: 10.52547/iueam.9.35.193]

سازمان به‌عنوان مهم‌ترین پیکربندی برای عملکرد شرکت در عرصه بین‌المللی معرفی کرده است.

پینتو[1] و همکاران (۲۰۱۶) در رویکرد پیکربندی خود نشان دادند که ترکیبات مختلفی از گزارشگری مالی اینترنتی به همراه ریسک و عمر شرکت، پیکربندی عملکرد بالا را تشکیل می‌دهند.

نتایج تحقیقات بیانگر این است که نقش عوامل زمینه‌ای مانند فرهنگ سازمانی و عملکرد مالی و ترکیب آن با عوامل ساختاری مانند تمرکز مالکیت و اندازه شرکت می‌تواند پیکربندی‌های مختلفی را از روابط متغیرهای مذکور نشان دهد. مطالعه حاضر در نظر دارد تا با به‌کارگیری رویکرد پیکربندی به کشف درجه انطباق گونه‌های فرهنگ سازمانی و درجات متفاوت مالکیت خانوادگی بپردازد و عملکرد مالی پیکربندی‌های موجود را بسنجد و شناخت کافی از آن به‌دست آورد. از این رو اهداف این تحقیق عبارتند از:

- شناسایی معیارهای مؤثر بر پیکربندی مالکیت خانوادگی- غیرخانوادگی و عملکرد شرکت‌های بورس اوراق‌بهادار تهران با رویکرد فرهنگ سازمانی
- شناسایی انواع پیکربندی موجود بین ساختارهای مالکیت خانوادگی و غیرخانوادگی و عملکرد در انواع فرهنگ.

۲- پیشینه تحقیق

الف) پژوهش‌های خارجی

کوالوسکی[2] و همکاران (۲۰۱۰)، استراتژی‌های درون شرکت‌های خانوادگی و تأثیر خانواده بر عملکرد شرکت را بررسی کرده‌اند. این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال بود که آیا در شرکت‌های خانوادگی، استراتژی‌های مناسبی برای بهبود عملکرد اتخاذ می‌شود و خانواده در این بین چه نقشی ایفا می‌کند. نتایج حاصل براساس بررسی نمونه‌ای از ۱۷۱ شرکت خانوادگی در کشور آلمان نشان داد که اعضای خانواده نقش مؤثر و مهمی را در دستیابی به استراتژی‌های مناسب شرکت برای رسیدن به عملکرد بهتر ایفا می‌کنند.

سیفتچی[3] و همکاران (۲۰۱۹) به پیکربندی مالکیت خارجی شرکت‌ها و عملکرد شرکت در شرکت‌های بورس ترکیه پرداختند. در تحقیق سطوح مختلف مشارکت خارجی در سه نوع از پیکربندی مالکیت خارجی؛ شامل مالکیت خارجی اکثریت، مالکیت متوسط و مالکیت خارجی اقلیت قرار گرفت. تحلیل داده‌های تحقیق شامل ۱۶۴ مشاهده سال- شرکت بین سال‌های ۱۹۹۹ تا ۲۰۰۲ نشان داد که عملکرد شرکت در پیکربندی سهم متوسط مالکیت خارجی بیشتر است.

مارین و همکاران (۲۰۱۶) به ارائه یک رویکرد پیکربندی برای فرهنگ سازمانی و کسب‌وکار خانوادگی پرداختند. جامعه آماری این تحقیق شامل شرکت‌های کوچک و متوسط بورس اوراق‌بهادار با ساختار مالکیت خانوادگی بود. در این تحقیق به گزینش یک رویکرد پیکربندی برای کشف درجه انطباق بین نوع‌شناسی فرهنگ سازمانی و انواع ساختار مالکیت خانوادگی- غیرخانوادگی در شرکت‌های نمونه پرداخته شد. نتایج با استفاده از ابزار ارزیابی فرهنگ سازمانی و سطوح متنوع مشارکت خانواده در ساختار مالکیت شرکت‌های کوچک و متوسط نشان داد که نوع‌پرستی فرهنگ سازمانی در ساختارهای مالکیت خانوادگی (مالکیت و مدیریت خانوادگی، مالکیت خانوادگی و مدیریت غیرخانوادگی) از نوع طایفه‌ای است در حالی‌که شرکت‌های غیرخانوادگی گرایش به فرهنگ بازار و سلسله‌مراتبی (محافظه‌کارانه) دارند.

کارنی[4] و همکاران (۲۰۱۸) در تحقیقی با عنوان «سیستم‌های نهادی ملی، مالکیت خارجی و عملکرد شرکت»، به ارائه یک پیکربندی از ویژگی‌های نهادی مشابه بین نمونه‌ای از کشورهای موردمطالعه و عملکرد

1 -Pinto & Picoto
2- Kowalewski
3- Ciftci
4- Carney

[Downloaded from iueam.ir on 2026-11-14]
[DOR: 20.1001.1.23452870.1400.9.35.10.0]
[DOI: 10.52547/iueam.9.35.193]

شرکت پرداختند. نتایج حاصل از این مطالعه برمبنای رویکرد پیکربندی نشان داد که سیستم‌های نهادی ملی برگرفته از ساختار مالکیت شرکت‌ها تبیین معناداری از عملکرد شرکت‌ها را در کشورهای موردمطالعه نمایش داده است. در این تحقیق رابطه برخی از پیکربندی‌های مرتبط با سهامدار عمده شرکت که ارتباط قوی‌تری با عملکرد شرکت داشتند، شناسایی شد و نیز درجه تأثیر پیکربندی‌ها بر عملکرد شرکت به معیار انتخاب‌شده از عملکرد نیز وابسته بود. این تحقیق نشان داد که تأثیر پیکربندی، بستگی به عوامل زمینه‌ای دارد. در این تحقیق مزیت رویکرد پیکربندی برای تبیین رابطه بین عوامل ساختاری و زمینه‌ای به‌خوبی روشن شده است.

کراس و همکاران (۲۰۱۸) تحقیقی با عنوان «مسیرهای کارآفرینی برای عملکرد شرکت‌های خانوادگی» انجام دادند. ایده اصلی این تحقیق بر این اصل بنا نهاده شد که عملکرد مالی شرکت‌های خانوادگی به عوامل متمایز بستگی ندارد بلکه وابسته به ترکیبی از عوامل است. بدین منظور پیکربندی مختلفی برمبنای رویکرد فازی با استفاده از ترکیب عوامل ساختار مالکیت مانند: مشارکت خانوادگی، حاکمیت شرکتی و کارآفرینی، شناسایی و برای پیش‌بینی عملکرد ارائه شد. نتایج نشان داد که درمجموع چهار نوع از پیکربندی‌ها مرکب از عوامل فوق با عملکرد بالاتر از میانگین شرکت‌ها در ارتباط است.

ب) پژوهش‌های داخلی

شیروانی و سروش‌یار (۱۳۹۸) به بررسی تأثیر تمرکز مالکیت در شرکت‌های غیرخانوادگی و نیز شرکت‌های خانوادگی (با مدیرعامل خانوادگی و غیرخانوادگی) بر عملکرد شرکت و نیز بررسی تأثیر مالکیت خانوادگی بر عملکرد شرکت‌ها پرداختند. نتیجه پژوهش بیانگر این است که مالکیت خانوادگی بر عملکرد شرکت‌های خانوادگی با مدیرعامل خانوادگی تأثیری معناداری ندارد. همچنین شواهدی مبنی‌بر تأثیرگذاری مالکیت خانوادگی بر عملکرد در شرکت‌های خانوادگی با مدیرعامل غیرخانوادگی یافت نشد.

هشی و علیخانی (۱۳۹۴)، در پژوهش خود با عنوان «بررسی رابطه بین مالکیت خانوادگی و مالکیت غیرخانوادگی بر عملکرد شرکت‌ها، در بورس اوراق‌بهادار تهران» به بررسی اینکه شرکت‌های خانوادگی درصد قابل‌توجهی از بورس اوراق‌بهادار تهران را به خود اختصاص می‌دهند، پرداختند. در این تحقیق سعی آنها بر این بود که ماهیت این واحدهای تجاری برای سرمایه‌گذاران آشکار شود تا آنها بتوانند در امر تصمیم‌گیری به‌منظور سرمایه‌گذاری‌های خود، تصمیمات معقول‌تری را اتخاذ کنند. نتایج تحقیق نشان دادند بین مالکیت خانوادگی و عملکرد شرکت‌ها رابطه منفی و همچنین بین مالکیت غیرخانوادگی و عملکرد شرکت‌ها رابطه مثبت وجود دارد.

معطوفی و گل‌چوبی (۱۳۹۶) به بررسی رابطه مالکیت خانوادگی و سرعت تعدیل در میزان نگهداشت وجه نقد در بورس اوراق‌بهادار تهران پرداختند. طبق نتایج آنها بین مالکیت خانوادگی و سرعت تعدیل در میزان نگهداشت وجه نقد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. علاوه بر این، شرکت‌های خانوادگی جوان و شرکت‌های خانوادگی با محدودیت مالی، سرعت تعدیل در میزان نگهداشت وجه نقد بیشتری دارند.

فخاری و فصیح (۱۳۹۵) در پژوهشی تأثیر مالکیت خانوادگی بر ساختار سرمایه شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق‌بهادار تهران (مبتنی‌بر تئوری نمایندگی) را بررسی کردند. طبق نتایج آنها یکی از سازوکارهای مهم که می‌تواند کنترل و اهداف شرکت را تحت‌تأثیر قرار دهد اعمال کنترل و نظارت سهام‌داران عمده می‌باشد. از سویی دیگر، در شکل‌گیری ساختار مالکیت، ترکیب مالکیت و به‌خصوص تمرکز مالکیت سهام شرکت‌ها نقش به‌سزایی در نظام کنترل شرکت دارند. نتایج آنها نشان داد که مالکیت خانوادگی تأثیر معنادار و مستقیمی بر

[Downloaded from iueam.ir on 2026-11-14]
[DOR: 20.1001.1.23452870.1400.9.35.10.0]
[DOI: 10.52547/iueam.9.35.193]

رابطه بین تمرکز مالکیت و ساختار سرمایه شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق‌بهادار تهران دارد.

وکیلی‌فرد و همکاران (۱۳۹۸) تحقیقی با عنوان «مالکیت خانوادگی، حق‌الزحمه حسابرسی و انتخاب حسابرس: شواهدی از بورس اوراق‌بهادار تهران» را بررسی کردند. نتایج آنها نشان داد بین مالکیت خانوادگی و استخدام حسابرس باکیفیت‌تر، رابطه معنی‌دار منفی وجود دارد اما هیچ‌گونه رابطه معنی‌داری بین مالکیت خانوادگی و حق‌الزحمه حسابرسی وجود ندارد. برای تجزیه‌وتحلیل اطلاعات از نرم‌افزار اقتصادسنجی Eviews و از مدل رگرسیون خطی چندمتغیره برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شد. نتایج نشان داد بین مالکیت خانوادگی و استخدام حسابرس باکیفیت‌تر، رابطه معنی‌دار منفی وجود دارد اما هیچ‌گونه رابطه معنی‌داری بین مالکیت خانوادگی و حق‌الزحمه حسابرسی وجود ندارد.

۳- مبانی نظری

سازمان‌ها هم مانند انسان‌ها شخصیت دارند و ممکن است انعطاف‌ناپذیری یا منعطف، غیردوستانه یا حامی و نوآور یا محافظه‌کار باشند. تعاریف زیادی از فرهنگ سازمانی ارائه شده است. به نظر می‌رسد نکته اصلی در تمام تعاریف تمرکز بر وجه تمیز سازمان‌ها از یکدیگر است (از نگاه بیرون به سازمان) که این تمایز براساس ارزش‌های مشترک پذیرفته‌شده توسط اعضای درون سازمان است. رابینز[1] معتقد است تعریفی از فرهنگ سازمانی که موردتوافق 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 می‌کند. گوئل[2] و همکاران (۲۰۱۱) به بررسی تأثیر پراکندگی کنترل از طریق مالکیت خانوادگی بر عملکرد شرکت در فرهنگ سازمانی سلسله‌مراتبی پرداختند. نتایج نشان داد که پراکندگی بالای کنترل در میان اعضای خانواده در شرکت‌های چینی با عملکرد مثبت همراه است و تخصیص اعضای خانواده به این رابطه مثبت می‌شود. نتایج به‌طورکلی نشان داد که دخالت اعضای خانواده در زمینه‌های مختلف فرهنگی، یک رویکرد مهم برای پیش‌برد اهداف شرکت است. همچنین پراکندگی کنترل مالکیت خانوادگی با عملکرد شرکت، ارتباط مثبتی دارد. مشارکت خانواده از لحاظ قانونی بودن با شرکت خانوادگی، تأثیر منفی پراکندگی در حقوق کنترل مالکیت را تعدیل می‌کند. لیل رودگز[3] و همکاران (۲۰۱۷) رابطه بین فرهنگ کارآفرینانه، نوآوری و عملکرد با نقش تعدیل‌کننده شرکت‌های خانوادگی را بررسی کرده‌اند. نتایج نشان داد که اهمیت فزاینده‌ای برای ایجاد یک فرهنگ کارآفرینی در شرکت‌های خانوادگی به‌منظور دستیابی به فرایندهای نوآوری و عملکرد وجود دارد.

در برخی موارد، تعدادی از افراد که با هم خویشاوند هستند و تشکیل یک خانواده را می‌دهند، اقدام به سرمایه‌گذاری در سهام یک شرکت می‌کنند. همچنین گاهی مؤسسان شرکت نیز بدواً از اعضای یک خانواده هستند و تا سالیان متمادی در شرکت حضور دارند. افزون بر این ممکن است اعضای خانواده، رده‌های مهم مدیریتی در شرکت را نیز برای خود حفظ کنند و هم به‌عنوان مالک و هم مدیر در شرکت حضور داشته باشند. در این صورت می‌توان گفت این شرکت، یک شرکت خانوادگی است. شرکت خانوادگی به‌عنوان یک شرکت که مؤسسان خانوادگی آن جزو هیئت‌مدیره هستند، رده‌های مهم مدیریت ارشد را برای خود حفظ کرده‌اند یا جزو سهامداران عمده شرکت هستند، تعریف شده است (علی‌محمدی و همکاران، ۱۳۹۶).

تأثیر مالکیت خانوادگی بر عملکرد و ارزش شرکت یکی از بحث‌های مهم در بین پژوهش‌گران مالی و اقتصادی طی دو دهه اخیر بوده است. با وجود

1- Robbins
2- Goel
3- Leal- Rodríguez

[Downloaded from iueam.ir on 2026-11-14]
[DOR: 20.1001.1.23452870.1400.9.35.10.0]
[DOI: 10.52547/iueam.9.35.193]

پـژوهش‌هـای بسـیاری کـه در زمینـه مقایسـه عملکـرد شرکت‌های خانوادگی و غیرخانوادگی انجام شـده اسـت، اما هنوز هم این سؤال مطرح است کـه عملکـرد و ارزش شـرکت‌هـای خـانوادگی نسـبت بـه شـرکت‌هـای غیرخانوادگی، بیشتر اسـت یـا کمتـر و تـاکنون پاسـخی قطعی بـه ایـن سـؤال داده نشـده و حتـی گـاهی نتـایج متفاوتی به‌دست آمده است. به‌طور نمونه، طبق پـژوهش هولـدرنس و شـیهن [1] (۱۹۸۸)، شـرکت‌هـای خـانوادگی دارای نسبت Q توبین کمتـری نسـبت بـه شـرکت‌هـای غیرخـانوادگی هسـتند، درصـورتی‌کـه نتـایج پـژوهش اندرسون[2] و همکاران (۲۰۱۴) مخالف ایـن اسـت، یعنـی نسـبت Q تـوبین در شـرکت‌هـای خـانوادگی بیشـتر از شـرکت‌هـای غیرخـانوادگی اسـت. در مجمـوع، سـرمایه‌گـذاران بـزرگ و متمرکـز، دارای انگیـزه‌هـای اقتصادی زیـادی بـرای بیشـینه‌سـازی عملکـرد و ارزش شرکت هستند و توانایی و قدرت اثرگذاری بر این امـر را نیز دارند. اگر خانواده‌های مالک، مزیت‌های رقابتی بـرای شرکت ایجاد کنند، انتظـار مـی‌رود کـه در شـرکت‌هـای خانوادگی، عملکرد مناسب‌تـری نسـبت بـه شـرکت‌هـای غیرخانوادگی مشاهده شود.

۴- روش تحقیق

این پژوهش از نظـر طبقـه‌بنـدی برمبنـای هـدف، کاربردی و از نظـر طبقـه‌بنـدی برحسـب روش، آمیختـه است. هدف شناسایی و تعیین سبدی از عوامل موردنیـاز پیکربندی برمبنای فرهنگ‌سازمانی، مالکیت خـانوادگی- غیرخانوادگی و عملکرد شرکت‌های بورس اسـت. در ایـن پـژوهش بـا اسـتفاده از اطلاعـات حاصـل از مصـاحبه، پرسشنامه و اسناد کاوی (آرشیوی) شرکت‌ها، فرضـیه‌هـا در قالب مدل پیکربندی و با استفاده از روش کیفی فازی تحلیل‌شده و مدل‌سازی صورت می‌گیرد. برای نگـارش و جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز بخش مبانی نظری به گونـه عمـده از مجـلات تخصصـی داخلـی و خـارجی و بـرای گردآوری داده‌هـا و اطلاعـات موردنیـاز عمـدتاً از طریـق بانک‌های اطلاعـاتی سـازمان بـورس اوراق‌بهـادار تهـران گردآوری شد. در این بخش، مفـاهیم و مقولـه‌هـایی کـه می‌توانست با این موضوع مرتبط شود مطالعه شد. در این مرحله از پژوهش با مراجعه به ادبیات موضـوع و بررسـی الگوهای موجود در مطالعـات داخلـی و خـارجی تـا حـد امکان، نظرهای صاحب‌نظران مختلف در رابطه بـا مؤلفـه‌هـای مرتبط استخراج‌شده و به‌موازات آن، اقـدامات لازم بـرای جمـع‌آوری داده‌هـای موردنیـاز در خصـوص تعریـف پیکربندی بر مبنای فرهنگ‌سازمانی، مالکیت خـانوادگی- غیرخانوادگی و عملکرد شرکت‌هـای بـورس انجـام شـد. رویکردهای حاکم در تعریف، چارچوب و الگوهای خـاص برای الگوسـازی پیکربنـدی برمبنـای فرهنـگ سـازمانی، مالکیت خانوادگی- غیرخانوادگی و عملکرد شـرکت‌هـای بورس، مؤلفـه‌هـای اصـلی و فرعـی، مزایـا و کاربردهـای الگوهای مرتبط و قـوانین و مقـررات (سـنکاوی) صـورت گرفـت. جامعـه آمـاری پـژوهش حاضـر، کارشناسـان و خبرگان حوزه بورس هستند. در بخش کیفی با اسـتفاده از تکنیک گلوله برفـی ۱۰ نفـر از خبرگـان و در قسـمت کمی براساس قواعـد انتخـاب نمونـه در مـدل معـادلات ساختاری ۲۲۰ نفر به‌عنوان نمونه در نظر گرفتـه شـدند. همچنین تکنیک‌های دلفی و تحلیل عامـل اکتشـافی در نرم‌افزاری EXCEL و SPSS مورداستفاده قرار گرفتند.

۵- یافته‌های پژوهش

غربالگری با تکنیک دلفی فازی

براساس تحلیـل متـون انجـام‌شـده، در نهایـت ۲۷ شاخص شناسایی شد. برای غربالگری و حصول اطمینـان از اهمیـت شـاخص‌هـای شناسـایی‌شـده و انتخـاب شاخص‌های نهایی، از روش دلفی فازی و بـرای سـنجش اهمیت شاخص‌ها از دیدگاه خبرگان استفاده شد. اگرچـه افراد خبره از شایستگی‌ها و توانایی‌های ذهنی خود بـرای انجام مقایسات استفاده می‌کنند امـا بایـد بـه ایـن نکتـه

1- Holderness & Sheehan
2- Anderson

[Downloaded from iueam.ir on 2026-11-14]
[DOR: 20.1001.1.23452870.1400.9.35.10.0]
[DOI: 10.52547/iueam.9.35.193]

توجه داشت که فرایند سنتی کمی‌سازی دیدگاه افراد، امکان انعکاس سبک تفکر انسانی را به‌طور کامل ندارد. به عبارت بهتر، استفاده از مجموعه‌های فازی، سازگاری بیشتری با توضیحات زبانی و بعضاً مبهم انسانی دارد و بنابراین بهتر است که با استفاده از مجموعه‌های فازی (به‌کارگیری اعداد فازی) به پیش‌بینی بلندمدت و تصمیم‌گیری در دنیای واقعی پرداخت. در این مطالعه نیز برای فازی‌سازی دیدگاه خبرگان از اعداد فازی مثلثی استفاده شد. دیدگاه خبرگان در مورد اهمیت هریک از شاخص‌ها با طیف فازی ۷ درجه گردآوری گردید.

جدول ۱- نمادگذاری کدهای باز در تکنیک دلفی

نماد	معیار	نماد	معیار	نماد	معیار
C1	تأکید بر اهداف سازمانی	C10	همکاری گروهی افراد	C19	ایجاد دیدگاه مشترک در سازمان
C2	ارتقای شاخص‌های عملکرد	C11	تأکید بر جذابیت شغلی	C20	تبیین حرکت سازمان به وسیله مدیران
C3	شایسته‌سالاری در سازمان	C12	ریسک‌پذیری کم	C21	جلب مشارکت و درگیری کارکنان در امور
C4	تأکید بر اتفاق و انسجام گروه	C13	عکس العمل سریع نسبت به محیط	C22	توجه به تحولات محیط خارجی
C5	تعصب گروهی	C14	تأکید بر فرایندهای اداری منعطف	C23	افزایش حس مسئولیت و مالکیت در افراد
C6	تصمیم‌گیری مشارکتی	C15	واکنش سریع و صحیح در برابر تحولات محیطی	C24	توجه به روند انجام امور سازمان
C7	رهبری حمایتی مدیران	C16	توجه به نیازهای مشتریان	C25	تلاش برای حفظ ثبات
C8	روابط سالم کاری در سازمان	C17	توجه به نیازهای محیط خارجی	C26	نبود مشارکت کارکنان
C9	جدیت در انجام وظایف	C18	تأکید بر حفظ وضعیت فعلی	C27	تأکید بر سنت‌های مرسوم

جدول ۲- طیف هفت درجه فازی برای ارزش‌گذاری شاخص‌ها

متغیر زبانی	مقدار فازی	مقیاس عدد فازی
کاملاً بی‌اهمیت	$\tilde{1}$	(۰،۰،۰،۱)
خیلی بی‌اهمیت	$\tilde{2}$	(۰،۰،۱،۰،۳)
بی‌اهمیت	$\tilde{3}$	(۰،۱،۰،۳،۰،۵)
متوسط	$\tilde{4}$	(۰،۳،۰،۵،۰،۷۵)
بااهمیت	$\tilde{5}$	(۰،۵،۰،۷۵،۰،۹)
خیلی بااهمیت	$\tilde{6}$	(۰،۷۵،۰،۹،۱)
کاملاً با اهمیت	$\tilde{7}$	(۰،۹،۱،۱)

راند نخست تکنیک دلفی

دیدگاه ۱۰ خبره درباره هر شاخص، جمع‌آوری شد. در گام بعدی، دیدگاه خبرگان تجمیع گردید. برای تجمیع نظرات n پاسخ‌دهنده، روش‌های مختلفی پیشنهاد شد. در واقع این روش‌های تجمیع، روش‌هایی تجربی هستند که پژوهشگران مختلف ارائه کرده‌اند. برای نمونه یک روش مرسوم برای تجمیع مجموعه‌ای از اعداد فازی مثلثی را کمینه l و میانگین هندسی m و بیشینه u در نظر گرفته‌اند.

$$F_{AVE} = \left(\left\{ \frac{\sum l}{n} \right\}, \left\{ \frac{\sum m}{n} \right\}, \left\{ \frac{\sum u}{n} \right\} \right)$$

هر عدد فازی مثلثی حاصل از تجمیع دیدگاه خبرگان برای شاخص jام به‌صورت زیر نمایش داده شده است:

$$\tau_j = (L_j, M_j, U_j)$$

$$L_j = \min(X_{ij})$$

$$M_j = \sqrt[n]{\prod_{i=1}^{n} X_{ij}}$$

$$U_j = \max(X_{ij})$$

اندیس i به فرد خبره اشاره دارد. به‌طوری‌که

- X_{ij}: مقدار ارزیابی خبره iام از معیار jام
- L_j: حداقل مقدار ارزیابی‌ها برای معیار jام
- M_j: میانگین هندسی مقدار ارزیابی خبرگان از عملکرد معیار jام
- U_j: حداکثر مقدار ارزیابی‌ها برای معیار jام.

در این مطالعه از روش میانگین فازی استفاده شده است.

[Downloaded from iueam.ir on 2026-11-14]
[DOR: 20.1001.1.23452870.1400.9.35.10.0]
[DOI: 10.52547/iueam.9.35.193]

فازی‌زدایی مقادیر

معمولاً می‌توان تجمیع میانگین اعداد فازی مثلثی و ذوزنقه‌ای را توسط یک مقدار قطعی که بهترین میانگین مربوطه است، خلاصه کرد. این عملیات را فازی‌زدایی گویند. روش‌های متعددی برای فازی‌زدایی وجود دارد. در بیشتر موارد برای فازی‌زدایی از روش ساده زیر استفاده می‌شود:

$$x_m^1 = \frac{L + M + U}{3}$$

جدول ۳- نتایج راند اول تکنیک دلفی برای کدگذاری باز

شاخص‌ها	کران پایین	مقدار محتمل	کران بالا	میانگین فازی	مقدار قطعی	نتیجه راند ۱
C1	۰/۷۴۸	۰/۸۹۸	۰/۹۶۹	(۰/۹۶۹ ،۰/۸۹۸ ،۰/۷۴۸)	۰/۸۷۲	پذیرش
C2	۰/۶۱۰	۰/۷۷۹	۰/۸۹۴	(۰/۶۱۰ ،۰/۷۷۹ ،۰/۸۹۴)	۰/۷۶۱	پذیرش
C3	۰/۶۰۲	۰/۷۶۰	۰/۸۷۱	(۰/۶۰۲ ،۰/۷۶۰ ،۰/۸۷۲)	۰/۷۴۴	پذیرش
C4	۰/۸۲۹	۰/۹۵۴	۰/۹۹۲	(۰/۸۲۹ ،۰/۹۵۴ ،۰/۹۹۲)	۰/۹۲۵	پذیرش
C5	۰/۶۳۳	۰/۸۰۴	۰/۹۰۶	(۰/۶۳۳ ،۰/۸۰۴ ،۰/۹۰۶)	۰/۷۸۱	پذیرش
C6	۰/۷۹۲	۰/۹۲۹	۰/۹۹۲	(۰/۷۹۲ ،۰/۹۲۹ ،۰/۹۹۲)	۰/۹۰۴	پذیرش
C7	۰/۶۲۱	۰/۷۶۹	۰/۸۶۷	(۰/۶۲۱ ،۰/۷۶۹ ،۰/۸۶۷)	۰/۷۵۲	پذیرش
C8	۰/۷۷۱	۰/۹۱۷	۰/۹۸۳	(۰/۷۷۱ ،۰/۹۱۷ ،۰/۹۸۳)	۰/۸۹۰	پذیرش
C9	۰/۷۳۳	۰/۸۹۴	۰/۹۷۱	(۰/۷۳۳ ،۰/۸۹۴ ،۰/۹۷۱)	۰/۸۶۶	پذیرش
C10	۰/۷۰۶	۰/۸۷۱	۰/۹۶۵	(۰/۷۰۶ ،۰/۸۷۱ ،۰/۹۶۵)	۰/۸۴۷	پذیرش
C11	۰/۶۴۶	۰/۷۹۸	۰/۸۹۰	(۰/۶۴۶ ،۰/۷۹۸ ،۰/۸۹۰)	۰/۷۷۸	پذیرش
C12	۰/۶۰۴	۰/۷۵۴	۰/۸۵۴	(۰/۶۰۴ ،۰/۷۵۴ ،۰/۸۵۴)	۰/۷۳۸	پذیرش
C13	۰/۶۸۱	۰/۸۳۳	۰/۹۲۳	(۰/۶۸۱ ،۰/۸۳۳ ،۰/۹۲۳)	۰/۸۱۳	پذیرش
C14	۰/۶۲۳	۰/۷۹۶	۰/۹۱۳	(۰/۶۲۳ ،۰/۷۹۶ ،۰/۹۱۳)	۰/۷۷۷	پذیرش
C15	۰/۶۸۱	۰/۸۳۳	۰/۹۲۳	(۰/۶۸۱ ،۰/۸۳۳ ،۰/۹۲۳)	۰/۸۱۳	پذیرش
C16	۰/۶۶۰	۰/۸۲۵	۰/۹۲۳	(۰/۶۶۰ ،۰/۸۲۵ ،۰/۹۲۳)	۰/۸۰۳	پذیرش
C17	۰/۸۳۳	۰/۹۵۶	۰/۹۹۶	(۰/۸۳۳ ،۰/۹۵۶ ،۰/۹۹۶)	۰/۹۲۸	پذیرش
C18	۰/۷۷۱	۰/۹۱۷	۰/۹۸۳	(۰/۷۷۱ ،۰/۹۱۷ ،۰/۹۸۳)	۰/۸۹۰	پذیرش
C19	.۰/۶۴۶	۰/۷۹۸	۰/۸۹۰	(۰/۶۴۶ ،۰/۷۹۸ ،۰/۸۹۰)	۰/۷۷۸	پذیرش
C20	.۰/۸۱۵	۰/۹۴۴	۰/۹۹۶	(۰/۸۱۵ ،۰/۹۴۴ ،۰/۹۹۶)	۰/۹۱۸	پذیرش
C21	۰/۵۹۶	۰/۷۵۰	۰/۸۴۸	(۰/۵۹۶ ،۰/۷۵۰ ،۰/۸۴۸)	۰/۷۳۱	پذیرش
C22	۰/۷۳۳	۰/۸۹۴	۰/۹۷۱	(۰/۷۳۳ ،۰/۸۹۴ ،۰/۹۷۱)	۰/۸۶۶	پذیرش
C23	۰/۵۵۸	۰/۷۲۵	۰/۸۴۰	(۰/۵۵۸ ،۰/۷۲۵ ،۰/۸۴۰)	۰/۷۰۸	پذیرش
C24	۰/۶۴۶	۰/۷۹۸	۰/۸۹۰	(۰/۶۴۶ ،۰/۷۹۸ ،۰/۸۹۰)	۰/۷۷۸	پذیرش
C25	۰/۸۴۰	۰/۹۶۰	۰/۹۹۶	(۰/۸۴۰ ،۰/۹۶۰ ،۰/۹۹۶)	۰/۹۳۲	پذیرش
C26	.۰/۷۰۶	۰/۸۷۱	۰/۹۶۵	(۰/۷۰۶ ،۰/۸۷۱ ،۰/۹۶۵)	۰/۸۴۷	پذیرش
C27	۰/۷۰۶	۰/۸۵۰	۰/۹۲۵	(۰/۷۰۶ ،۰/۰۸۵۰ ،۰/۹۲۵)	۰/۸۲۷	پذیرش

در این مرحله، مقدار قطعی تمامی عوامل بالاتر از ۰/۷ به‌دست‌آمد؛ بنابراین هیچ عاملی حذف نشد.

راند دوم دلفی

تحلیل دلفی فازی برای شاخص‌های باقی‌مانده در راند دوم ادامه پیدا کرد. در این مرحله ۲۷ شاخص براساس دیدگاه ۱۰ خبره ارزیابی گردید.

پایان راندهای تکنیک دلفی

در دور دوم، هیچ سؤالی حذف نشد که این خود نشانه‌ای برای پایان راندهای دلفی است. به‌طور کلی یک رویکرد برای پایان دلفی آن است که میانگین امتیازات سؤالات دو راند آخر باهم مقایسه شوند. در صورتی که اختلاف بین دو مرحله از حد آستانه خیلی‌کم (۰/۲) کوچک‌تر باشد؛ فرایند نظرسنجی متوقف می‌شود.

[Downloaded from iueam.ir on 2026-11-14]
[DOR: 20.1001.1.23452870.1400.9.35.10.0]
[DOI: 10.52547/iueam.9.35.193]

جدول ۴- اختلاف نتایج راند اول و دوم

شاخص‌ها	نتیجه راند اول	نتیجه راند دوم	اختلاف	نتیجه
C1	۰/۹۰۴	۰/۸۷۲	۰/۰۳۲	پذیرش
C2	۰/۷۳۸	۰/۷۷۸	۰/۰۴	پذیرش
C3	۰/۹۲۸	۰/۷۶۱	۰/۱۶۷	پذیرش
C4	۰/۷۷۷	۰/۷۴۴	۰/۰۳۳	پذیرش
C5	۰/۸۰۳	۰/۹۲۵	۰/۱۲۲	پذیرش
C6	۰/۸۹۰	۰/۷۴۱	۰/۱۴۹	پذیرش
C7	۰/۹۱۸	۰/۷۸۱	۰/۱۳۷	پذیرش
C8	۰/۸۶۶	۰/۹۰۴	۰/۰۳۸	پذیرش
C9	۰/۹۳۲	۰/۸۹۰	۰/۰۴۲	پذیرش
C10	۰/۸۴۷	۰/۸۶۶	۰/۰۱۹	پذیرش
C11	۰/۸۹۶	۰/۸۴۷	۰/۰۴۹	پذیرش
C12	۰/۷۷۸	۰/۷۷۸	۰	پذیرش
C13	۰/۷۴۱	۰/۷۳۸	۰/۰۰۳	پذیرش
C14	۰/۸۱۳	۰/۷۷۷	۰/۰۳۶	پذیرش
C15	۰/۹۲۸	۰/۸۱۳	۰/۱۱۵	پذیرش
C16	۰/۷۷۸	۰/۸۰۳	۰/۰۲۵	پذیرش
C17	۰/۷۳۱	۰/۹۲۸	۰/۱۹۷	پذیرش
C18	۰/۷۰۸	۰/۸۹۰	۰/۱۸۲	پذیرش
C19	۰/۹۳۲	۰/۷۷۸	۰/۱۵۴	پذیرش
C20	۰/۸۲۷	۰/۸۱۳	۰/۰۱۴	پذیرش
C21	۰/۷۵۲	۰/۹۱۸	۰/۱۶۶	پذیرش
C22	۰/۸۷۲	۰/۷۳۱	۰/۱۴۱	پذیرش
C23	۰/۷۶۱	۰/۸۶۶	۰/۱۰۵	پذیرش
C24	۰/۷۴۴	۰/۷۰۸	۰/۰۳۶	پذیرش
C25	۰/۹۱۸	۰/۷۷۸	۰/۱۴	پذیرش
C26	۰/۸۶۶	۰/۹۳۲	۰/۰۶۶	پذیرش
C27	۰/۹۳۲	۰/۸۴۷	۰/۰۸۵	پذیرش

براساس نتایج مندرج در جدول ۴ مشخص گردید که در تمامی موارد، اختلاف کوچک‌تر از ۰/۲ است؛ بنابراین می‌توان راندهای دلفی را به پایان برد.

برای اینکه پی برد آیا می‌توان داده‌های مربوطه را به چندین عامل تقلیل کرد یا خیر از دو آزمون استفاده شد: آزمون کفایت نمونه‌گیری که با علامت اختصاری KMO مشخص‌شده، اولین هدف تحلیل عاملی را برآورده می‌کند؛ یعنی این آزمون مشخص می‌کند که آیا واریانس متغیرهای تحقیق تحت تأثیر واریانس مشترک برخی عامل‌های پنهانی و اساسی هست یا خیر؟ در تحلیل عاملی از روش مؤلفه‌های اصلی[1] برای استخراج عامل‌ها استفاده شده است. همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود شاخص کفایت نمونه‌گیری کیزر-میر-اولکین[2] ۰/۹۳۰ به‌دست آمد که نشان‌دهنده آن است که داده‌های تحقیق به تعدادی عامل‌های زیربنایی و بنیادی، قابل‌تقلیل می‌باشد و حجم نمونه نیز در حد کفایت است. همچنین، نتیجه آزمون بارتلت (۰/۹۶۴۰) که در سطح خطای ۰/۰۱ معنی‌دار است نشان می‌دهد که بین شاخص‌های داخل عامل همبستگی خوبی وجود دارد.

1- Principle Components
2- Kaiser-Meyer-Olkin

[Downloaded from iueam.ir on 2026-11-14]
[DOR: 20.1001.1.23452870.1400.9.35.10.0]
[DOI: 10.52547/iueam.9.35.193]

جدول ۵- شاخص کفایت نمونه‌گیری و ضریب بارتلت

شاخص	مقدار
شاخص کفایت نمونه‌گیری کیزر-میر-اولکین (KMO)	۰/۹۶۴۰
آزمون بارتلت	۹۷۰/۲۰۵
درجه آزادی	۲۶
سطح معناداری	۰/۰۰۰

دلیل استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی برای شناخت مجموعه عامل‌های هر شاخص، چون متغیرهای شناسایی دسته‌بندی مشخصی ندارند به کمک روش تحلیل عاملی اکتشافی به‌صورت آماری ابتدا عامل‌ها شناسایی می‌شوند، سپس عامل‌ها با توجه به ماهیت متغیرهایی که در آن قرار گرفته‌اند نامگذاری می‌شوند. جدول خروجی ۶ که با عنوان اشتراکات[1] مشخص‌شده، بیانگر دو نکته است: ستون اول با عنوان Initial (اولیه) نشان‌دهنده مقدار کل واریانس هر متغیر می‌باشد که مجموعه عوامل می‌توانند (نه این که توانسته‌اند) آن را تبیین کنند. بنابراین، از آنجا که عامل‌ها می‌توانند کلیه واریانس‌های یک متغیر (۱۰۰ درصد) را تبیین کنند، در جدول ۶ مقدار این واریانس برای تمامی شاخص‌ها (متغیرها) برابر با عدد ۱ است. ستون دوم با عنوان Extraction (استخراج) نشان‌دهنده مقداری از واریانس هر متغیر است که مجموعه عوامل موردنظر توانسته‌اند (نه این که می‌توانند) آن را تبیین کنند. مقدار این واریانس از ۰ تا ۱ نوسان دارد. هرچه مقادیر به یک نزدیک‌تر باشند، بهتر است و مقادیر کوچک‌تر هر متغیر نشان از آن دارد که متغیر موردنظر به اندازه کافی برای تحلیل عاملی مناسب نیست؛ بنابراین باید از تحلیل خارج شود. به‌عنوان یک قاعده کلی، متغیرهایی را که عامل‌ها نتوانسته‌اند بالاتر از ۰/۵ (یا ۵۰ درصد) از تغییرات آن‌ها را تبیین کنند، تعدیل یا از مجموعه متغیرها حذف می‌کنیم تا بعداً در انتخاب و دسته‌بندی عامل‌ها مشکلی ایجاد نکند. در این پژوهش، با استناد به نتایج ستون دوم جدول ۶ با عنوان Extraction می‌توان پی برد که مجموع عامل‌های استخراج‌شده توانسته‌اند به چه میزان تغییرات هر شاخص را تبیین کنند. برای مثال، این عامل‌ها توانسته‌اند ۷۹ درصد از واریانس متغیر «C1» را تبیین کنند.

جدول ۶- میزان اشتراکات هر مؤلفه

شاخص	اولیه	استخراج	شاخص	اولیه	استخراج	شاخص	اولیه	استخراج
C1	۱	۰/۷۹۰	C10	۱	۰/۶۹۴	C19	۱	۰/۷۶۵
C2	۱	۰/۹۳۵	C11	۱	۰/۸۱۷	C20	۱	۰/۸۱۹
C3	۱	۰/۷۸۵	C12	۱	۰/۷۶۸	C21	۱	۰/۷۸۷
C4	۱	۰/۸۶۳	C13	۱	۰/۷۹۰	C22	۱	۰/۷۱۳
C5	۱	۰/۸۷۲	C14	۱	۰/۷۵۴	C23	۱	۰/۷۹۱
C6	۱	۰/۸۰۳	C15	۱	۰/۸۱۱	C24	۱	۰/۸۲۹
C7	۱	۰/۸۲۰	C16	۱	۰/۷۶۵	C25	۱	۰/۸۰۴
C8	۱	۰/۷۸۱	C17	۱	۰/۷۸۵	C26	۱	۰/۷۹۹
C9	۱	۰/۷۴۵	C18	۱	۰/۷۵۶	C27	۱	۰/۷۷۳

1- Commonalities

[Downloaded from iueam.ir on 2026-11-14]
[DOR: 20.1001.1.23452870.1400.9.35.10.0]
[DOI: 10.52547/iueam.9.35.193]

جـدول ۷ مربـوط بـه مقـادیر ویـژه مؤلفـه‌هـا و تعیین‌کننده عامل‌هایی است که در تحلیل باقی می‌مانـد (عامل‌هایی که دارای مقـدار ویـژه کمتـر از ۱ هسـتند از تحلیل خارج می‌شـوند). عوامـل خـارج شـده از تحلیـل، عواملی هسـتند کـه حضـور آن‌هـا بـرای تحلیـل عـاملی مناسب نیست. نتایج نشان می‌دهد ۷ عامل دارای مقـدار ویژه بزرگ‌تر از ۱ هستند و در تحلیل باقی می‌ماننـد. بـه عبارت دیگر، شاخص‌های پرسش‌نامه تحت تأثیر ۷ عامل زیربنایی قـرار دارد. ایـن عوامـل مـی‌تواننـد بـیش از ۷۷ درصد از تغییرپذیری (واریانس) متغیرها را توضیح دهند.

جدول ۷- تعداد عامل‌ها و کل واریانس‌های استخراج‌شده

عامل‌ها	مقادیر ویژه اولیه		
	مقادیر ویژه	درصد واریانس	درصد تجمعی
۱	۴/۸۲۴	۱۸/۸۶۵	۱۷/۸۶۵
۲	۳/۹۳۷	۱۴/۵۸۲	۳۲/۴۴۷
۳	۳/۶۰۳	۱۳/۳۴۳	۴۵/۷۹۰
۴	۲/۴۲۱	۸/۹۶۵	۵۴/۷۵۶
۵	۲/۰۳۵	۷/۵۳۸	۶۲/۲۹۳
۶	۱/۷۲۷	۶/۵۳۹	۶۸/۶۸۸
۷	۱/۴۷۸	۵/۴۷۶	۷۴/۱۶۴

نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد که هر عامل توانسـته چند درصد از واریانس مجموعه متغیرها را تبیـین کنـد. در خروجی جدول، ۷ عامل بـا ارزش ویـژه بـالاتر از یـک اسـتخراج شـده اسـت. بنـابراین از مجمـوع ۲۷ شـاخص می‌توان آن‌ها را بـه ۷ عامـل مفهـومی تقلیـل داد. ارزش ویژه نخستین عامل ۴/۸۲۴ و ارزش ویـژه آخـرین عامـل ۱/۴۷۸ می‌باشد.

در جدول ۸ ماتریس چرخش‌یافتـه اجـزا را نشـان می‌دهد که شـامل بارهـای عـاملی هریـک از متغیرهـای باقی‌مانده پس از چرخش می‌باشد. متغیرهایی که در هـر عامل بار عاملی بالایی دارند نشـان داده شـده اسـت. بـار عاملی متغیرهایی که از مقدار ۰/۳ کمتر بودند در جدول ۸ حذف گردیـد تـا باعـث کـاهش روایـی سـازه نشـوند. همچنین هر متغیر در عاملی که بار عاملی بیشـتری دارد در نظر گرفته شده است.

جدول ۸- عوامل شناسایی‌شده و بار عاملی هر متغیر (ماتریس عامل‌های چرخش‌یافته)

	عامل‌های شناسایی‌شده							
	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	
C1	۰/۴۶۳		۰/۳۳۳					
C2	۰/۷۳۴		۰/۳۶					
C3	۰/۷۳۷	۰/۳۷۷	۰/۴۰۱					
C4		۰/۷۴۱			۰/۴۱۲			
C5		۰/۷۸۹			۰/۴۵۷			
C6	۰/۴۷۲	۰/۵۸۵						
C7	۰/۷۴۱	۰/۳۴۲						
C8	۰/۳۱۲	۰/۷۸۲						
C9	۰/۴۳۲		۰/۸۰۳					
C10	۰/۵۲		۰/۷۶۱					
C11	۰/۴۹۸		۰/۷۶۸					

[Downloaded from iueam.ir on 2026-11-14]
[DOR: 20.1001.1.23452870.1400.9.35.10.0]
[DOI: 10.52547/iueam.9.35.193]

	عامل‌های شناسایی‌شده							
C12		۰/۷۹۵						
C13	۰/۳۹۰	۰/۸۴						
C14	۰/۴۸۹			۰/۷۵۸				
C15	۰/۵۵۶			۰/۸۱۹				
C16				۰/۷۴۶				
C17	۰/۳۵۶				۰/۸۲۱			
C18	۰/۵۱۲				۰/۷۸۳			
C19					۰/۸۱۷		۰/۳۴۵	
C20		۰/۴۶۲			۰/۷۲۹	۰/۵۸۶		
C21		۰/۵۰۷				۰/۵۰۷		
C22						۰/۶۹۸		
C23	۰/۳۵					۰/۷۰۶		
C24	۰/۳۴۸						۰/۵۸۲	
C25	۰/۴۳۵	۰/۳۵۵					۰/۴۶۴	
C26							۰/۶۴۴	
C27							۰/۷۴۶	

نام‌گذاری عامل‌ها

پس از انجام تحلیل عاملی اکتشافی، یافته‌های پژوهش نشان داد ۲۷ شاخص این پژوهش روی ۷ عامل کلی قابل‌تلخیص هستند یا به عبارتی بر روی این ۷ عامل بارگذاری شده‌اند که با توجه به انتظار پژوهشگران و محتوای سؤالات عبارتند از :

عامل اول در برگیرنده آیتم‌هایی در خصوص مباحث زیر می‌باشد:

۱- تأکید بر اهداف سازمانی

۲- ارتقای شاخص‌های عملکرد

۳- شایسته‌سالاری در سازمان

به همین دلیل عامل «فرهنگ بازاری» نامگذاری می‌شود.

عامل دوم در برگیرنده آیتم‌هایی در خصوص مباحث زیر می‌باشد:

۱- تأکید بر اتفاق و انسجام گروه

۲- تعصب گروهی

۳- تصمیم‌گیری مشارکتی

۴- رهبری حمایتی مدیران

۵- روابط سالم کاری در سازمان.

به همین دلیل عامل «فرهنگ باشگاهی» نامگذاری می‌شود.

عامل سوم در برگیرنده آیتم‌هایی در خصوص مباحث زیر است:

۱- جدیت در انجام وظایف

۲- همکاری گروهی افراد

۳- تأکید بر جذابیت شغلی

۴- ریسک‌پذیری کم

۵- عکس‌العمل سریع نسبت به محیط.

به همین دلیل عامل «فرهنگ کار و بازی» نام‌گذاری می‌شود.

عامل چهارم در برگیرنده آیتم‌هایی در خصوص مباحث زیر است:

۱- تأکید بر فرایندهای اداری منعطف

۲- واکنش سریع و صحیح در برابر تحولات محیطی

۳- توجه به نیازهای مشتریان.

به همین دلیل عامل «فرهنگ انطباق‌پذیری» نامگذاری می‌شود.

[Downloaded from iueam.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.23452870.1400.9.35.10.0]

[DOI: 10.52547/iueam.9.35.193]

عامل پنجم در برگیرنده آیتم‌هایی در خصوص مباحث زیر است:

۱- توجه به نیازهای محیط خارجی

۲- تأکید بر حفظ وضعیت فعلی

۳- ایجاد دیدگاه مشترک در سازمان

۴- تبیین حرکت سازمان به وسیله مدیران

به همین دلیل عامل «فرهنگ مأموریتی» نامگذاری می‌شود.

عامل ششم در برگیرنده آیتم‌هایی در خصوص مباحث زیر است:

۱- جلب مشارکت و درگیری کارکنان در امور

۲- توجه به تحولات محیط خارجی

۳- افزایش حس مسئولیت و مالکیت در افراد

به همین دلیل عامل «فرهنگ مشارکتی» نامگذاری می‌شود.

عامل هفتم در برگیرنده آیتم‌هایی در خصوص مباحث زیر است:

۱- توجه به روند انجام امور سازمان

۲- تلاش برای حفظ ثبات

۳- نبود مشارکت کارکنان

۴- تأکید بر سنت‌های مرسوم

از این رو، عامل «فرهنگ بوروکراتیک» نامگذاری می‌شود.

۶- نتیجه‌گیری و پیشنهاد

در این پژوهش با شناسایی پیکربندی مالکیت خانوادگی- غیرخانوادگی و عملکرد شرکت‌های بورس اوراق‌بهادار تهران با رویکرد فرهنگ سازمانی، هفت عامل فرهنگ بازاری، فرهنگ باشگاهی، فرهنگ کار و بازی، فرهنگ انطباق‌پذیری، فرهنگ مأموریتی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ بوروکراتیک با توجه به ماهیت متغیرهایشان شناسایی شد. اطلاع از عوامل تأثیرگذار بر عملکرد سازمان برای مدیران بسیار مهم است و عوامل متعددی مانند رکود اقتصادی، بی‌ثباتی بازار، تحریم‌های اقتصادی و ... بخش بزرگی از شرایط عملکردی شرکت را خارج از کنترل مدیران کرده است و بنابراین نقش خانوادگی یا غیرخانوادگی بودن مدیرعامل و نیز قابلیت‌ها و توانمندی‌های وی تا حدودی کمرنگ شده است، این مسئله برای برداشتن قدم‌های مناسب بسیارحائزاهمیت است. در دو دهه گذشته، در سازمان‌های موفق، کارکنان را به‌منزله شرکایی در نظر می‌گیرند که از طریق عملکرد مطلوب، ضریب موفقیت برنامه‌های سازمان را برای دستیابی به موفقیت ارتقا می‌دهند. طبق نتایج پژوهش موفقیت‌های چشمگیر سازمان‌هایی با حداقل امکانات از یک‌سو و شکست سازمان‌هایی با بهترین امکانات مادی از دیگر سو، بیانگر نقش قابل‌توجه عوامل غیرمادی و معنوی در موفقیت آن‌ها بوده است که در این میان فرهنگ سازمانی به‌عنوان عاملی مؤثر در عملکرد سازمان تلقی می‌گردد. این نتیجه تحقیق با نتایج مطالعه علی‌محمدی و همکاران (۱۳۹۶) هم‌سویی دارد. با توجه به این نتایج در کنار این مهم و برای رسیدن به این هدف، بهره گرفتن از نوعی دیدگاه سیستمی و کاربردی می‌تواند مثمرثمر باشد.

مدیران همواره در پی راه‌هایی برای بهبود شاخص‌های عملکرد سازمان بوده‌اند و در این راه پیشنهادهایی ارائه و عواملی نیز چه به‌واسطه مطالعات علمی و چه از طریق آزمون‌های تجربی شناسایی شده‌اند. این مطالعه همچون نتایج مطالعه کراس و همکاران (۲۰۱۸) این نکته را تأیید می‌کند که در میان عوامل مؤثر بر عملکرد سازمانی، نقش رهبری و سبکی که مدیریت سازمان اتخاذ می‌کند و فرهنگ حاکم بر سازمان بسیار حائز اهمیت است. صاحب‌نظران، سازمان‌ها را از لحاظ قدرت فرهنگی از یکدیگر متمایز می‌کنند. سازمان‌هایی که دارای فرهنگ قوی هستند، اعضای سازمان‌ها به ارزش‌ها و مفروضات بنیادی سازمان وفادارند؛ درحالی‌که در سازمان‌هایی با فرهنگ ضعیف، توافق کلی و احساس تعهد نسبت به سازمان در بین اعضا کاهش می‌یابد. در سازمان‌هایی با فرهنگ قوی، وفاداری و وظیفه‌شناسی، تقویت و جابه‌جایی کارکنان

[Downloaded from iueam.ir on 2026-11-14]
[DOR: 20.1001.1.23452870.1400.9.35.10.0]
[DOI: 10.52547/iueam.9.35.193]

کاهش می‌یابد. باید توجه داشت درصورتی‌که به ارزش‌ها و مفروضات منفی، پاداش داده شود منجر به ترویج آن ارزش‌ها می‌گردد و برای سازمان مضر است و تغییر آن به‌سختی صورت می‌گیرد. این نتایج هم‌راستا با پژوهش زو[1] و همکاران (۲۰۱۸) می‌باشد. مطالعات کارشناسان و متخصصان نشان داده است وجود فرهنگ‌های قوی و مثبت در سازمان‌ها برای دستیابی به تعالی و نوآوری، یک ضرورت است. با توجه به نظرات متخصصان به این نتیجه می‌رسیم که اگرچه سازمان‌ها همگی دارای فرهنگ هستند ولی همه آن‌ها بر کارکنان تأثیر برابر ندارند. وجود فرهنگ قوی و مثبت است که منجر به افزایش رضایت شغلی کارکنان می‌شود و احتمال اینکه آن‌ها کارشان را ترک کنند کاهش می‌یابد. این نوع فرهنگ، ثبات رفتاری را افزایش می‌دهد و راهنمایی می‌شود برای نوع رفتار در سازمان و ابزاری قدرتمند برای رسمی‌سازی سازمان می‌باشد و جانشینی برای قوانین و مقررات است؛ به‌طوری‌که حتی می‌تواند نافذتر از کنترل رسمی سازمان عمل کند؛ زیرا فرهنگ، ذهن و روح را مانند بدن کنترل می‌کند و باعث می‌شود که افراد در سازمان، احساس بهتری نسبت به کاری که انجام می‌دهند پیدا کنند؛ به‌گونه‌ای که منجر به کار بهتر و عملکرد بیشتر می‌شود. درصورتی‌که فرهنگ، منجر به عملکرد بهتر و بهره‌وری بالاتر شود آن فرهنگ، قوی و مثبت است. درحالی‌که اگر فرهنگ سازمانی پراکنده و متفرق شود و پیوستگی نداشته باشد؛ فرهنگی ضعیف قلمداد می‌شود و منجر به هرج‌ومرج در سازمان می‌گردد و عملکرد و بهره‌وری سازمان دچار آسیب خواهد شد.

به مدیران جهت بهبود عملکرد سازمان‌ها پیشنهاد می‌گردد از فعالیت‌های مربوط به توانمندسازی کارکنان حمایت همه‌جانبه گردد و سازمان بر محور گروه‌های کاری تشکیل شد. همچنین قابلیت‌های منابع انسانی در همه سطوح توسعه داده شود تا اعضای سازمان در همه سطوح بتوانند در تصمیم‌گیری نقش داشته باشند.

بر این اساس، پیشنهاد کاربردی به پژوهشگران، شناسایی دوره‌های دارای شکست‌های ساختاری، برای بررسی تأثیر مالکیت خانوادگی و نوع عملکرد شرکت‌های بورس تهران می‌باشد تا بتوان با ارائه راهکارهای مناسب، بهره‌وری و فرهنگ سازمانی را بالا برد.

۷- منابع

اعتمادی، حسین؛ باباجانی، جعفر؛ آذر، عادل؛ دیانتی دیلمی، زهرا. (۱۳۸۸). تأثیر فرهنگ‌سازمانی، تمرکز مالکیت و ساختار مالکیت بر کیفیت اطلاعات مالی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق‌بهادار تهران. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، ۴(۱۵)، ۵۹- ۸۵.

شیروانی، حامد؛ سروش‌یار، افسانه. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر تمرکز مالکیت در شرکت‌های خانوادگی و غیرخانوادگی بر عملکرد شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق‌بهادار تهران. نشریه *راهبرد مدیریت مالی*، ۷(۱)، ۱-۲۰.

علی‌محمدی، علی‌محمد؛ حلاج، محمد؛ عباسی مهر، محمدحسین. (۱۳۹۶). پیکربندی سازوکارهای کنترلی در سازمان‌های دولتی با تأکید بر نقش حسابداری مدیریت. نشریه *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۶(۲۱)، ۹۱-۱۰۷.

فخاری، حسین؛ فصیح، الهام. (۱۳۹۵). تأثیر مالکیت خانوادگی بر ساختار سرمایه شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق‌بهادار تهران (مبتنی بر تئوری نمایندگی). *نشریه دانش سرمایه‌گذاری*، ۵(۲۰)، ۱۴۵-۱۶۴.

معطوفی، علی‌رضا؛ گل‌چوبی، محمد. (۱۳۹۶). بررسی رابطه مالکیت خانوادگی و سرعت تعدیل در میزان نگهداشت وجه نقد: شواهدی از بورس اوراق‌بهادار تهران. نشریه *پژوهش‌های حسابداری مالی*، ۹(۳۴)، ۶۱-۸۲.

هشی، عباس؛ علیخانی، حمید. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین مالکیت خانوادگی و مالکیت غیرخانوادگی بر عملکرد شرکت‌ها در بورس اوراق‌بهادار تهران. *نشریه تحقیقات حسابداری و حسابرسی*، شماره ۲۵، ۱-۲۲.

وکیلی‌فرد، حمیدرضا؛ علی‌خانی، رضیه؛ مران‌جوری، مهدی. (۱۳۹۸). مالکیت خانوادگی، حق‌الزحمه حسابرسی و انتخاب حسابرس: شواهدی از بورس اوراق‌بهادار تهران.

1- Zhao

[Downloaded from iueam.ir on 2026-11-14]
[DOR: 20.1001.1.23452870.1400.9.35.10.0]
[DOI: 10.52547/iueam.9.35.193]

نشریه *پژوهش‌های نـوین در حسـابداری و حسابرسـی*، ۱ (۳)، ۱۲۱-۱۴۳.

Anderson, R. C., Mansi, S. A., & Reeb, D. M. (2003). Founding family ownership and the agency cost of debt. *Journal of Financial economics*, *68*(2), 263-285.

Carney, M., Estrin, S., Liang, Z., & Shapiro, D. (2019). National institutional systems, foreign ownership and firm performance: The case of understudied countries. *Journal of World Business*, *54*(4), 244-257.

Chrisman, J. J., Chua, J. H., Pearson, A. W., & Barnett, T. (2012). Family involvement, family influence, and family–centered non–economic goals in small firms. *Entrepreneurship theory and practice*, *36*(2), 267-293.

Ertuna, B., and Yamak, S., (2019), Foreign equity configurations in an emerging country: Implications for performance, *European Management Journal*, *22*(2), 117-128.

Ciftci, I., Tatoglu, E., Wood, G., Demirbag, M., & Zaim, S. (2019). Corporate governance and firm performance in emerging markets: Evidence from Turkey. *International Business Review*, *28*(1), 90-103.

Goel, S., He, X., & Karri, R. (2011). Family involvement in a hierarchical culture: Effect of dispersion of family ownership control and family member tenure on firm performance in Chinese family owned firms. *Journal of Family Business Strategy*, *2*(4), 199-206.

Kraus, S., Kallmuenzer, A., Stieger, D., Peters, M., & Calabrò, A. (2018). Entrepreneurial paths to family firm performance. *Journal of Business Research*, *88*, 382-387.

Leal-Rodríguez, A. L., Albort-Morant, G., & Martelo-Landroguez, S. (2017). Links between entrepreneurial culture, innovation, and performance: The moderating role of family firms. *International Entrepreneurship and Management Journal*, *13*(3), 819-835.

Li, L., McMurray, A., Sy, M., & Xue, J. (2018). Corporate ownership, efficiency and performance under state capitalism: Evidence from China. *Journal of Policy Modeling*, *40*(4), 747-766.

Madanoglu, M., Kizildag, M., & Ozdemir, O. (2018). Which bundles of corporate governance provisions lead to high firm performance among restaurant firms?. *International Journal of Hospitality Management*, *72*, 98-108.

Marín, G. S., Hernández, A. J. C., del Valle, I. D., & Castillo, M. Á. S. (2016). Organizational culture and family business: A configurational approach. *European Journal of Family Business*, *6*(2), 99-107.

Merino, F., Monreal-Pérez, J., & Sánchez-Marín, G. (2015). Family SMEs' internationalization: Disentangling the influence of familiness on Spanish firms' export activity. *Journal of Small Business Management*, *53*(4), 1164-1184.

Kowalewski, O., Talavera, O., & Stetsyuk, I. (2010). Influence of family involvement in management and ownership on firm performance: Evidence from Poland. *Family Business Review*, *23*(1), 45-59.

Oyemomi, O., Liu, S., Neaga, I., Chen, H., & Nakpodia, F. (2019). How cultural impact on knowledge sharing contributes to organizational performance: Using the fsQCA approach. *Journal of Business Research*, *94*, 313-319.

Pinto, I., & Picoto, W. N. (2016). Configurational analysis of firms' performance: Understanding the role of Internet financial reporting. *Journal of Business Research*, *69*(11), 5360-5365.

Zhao, H., Teng, H., & Wu, Q. (2018). The effect of corporate culture on firm performance: Evidence from China. *China Journal of Accounting Research*, *11*(1), 1-19.

Holderness, C. G., & Sheehan, D. P. (1988). The role of majority shareholders in publicly held corporations: An exploratory analysis. *Journal of financial economics*, *20*, 317-346.

[Downloaded from iueam.ir on 2026-11-14]
[DOR: 20.1001.1.23452870.1400.9.35.10.0]
[DOI: 10.52547/iueam.9.35.193]