



Journal Website

Article history:

Received 15 August 2024

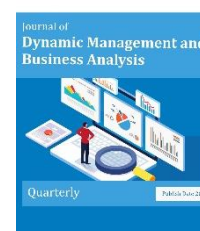
Revised 06 October 2024

Accepted 21 October 2024

Published online 20 Dec. 2024

Dynamic Management and Business Analysis

Volume 3, Issue 3, pp 319-335



E-ISSN: 3041-8933

The Impact of Organizational Factors on Financial Health: The Moderating Role of Individual Characteristics

Heyder Kareem Salim¹, Khadijeh Ebrahimi Kahrizsangi^{2*}, Ali Abdul-Hussein Hani Al-Zameli³, Saeid Ali Ahmadi⁴

1. Ph.D Student, Department of Accounting, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Accounting, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran (Corresponding Author).

3. Assistant Professor, Department Accounting, College of Administration and Economics University of Qadisiyah Iraq.

4. Assistant Professor, Department of Accounting, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

* Corresponding author email address: ebrahimi641@yahoo.com

Article Info

Article type:

Original Research

How to cite this article:

Kareem Salim, H., Ebrahimi Kahrizsangi, Kh., Al-Zameli, A.A.H., Ali Ahmadi, S. (2024). The Impact of Organizational Factors on Financial Health: The Moderating Role of Individual Characteristics. *Dynamic Management and Business Analysis*, 3(3), 319-335.

<https://doi.org/10.22034/dmbaj.2025.2056875.1285>



© 2024 the author(s). Published by Knowledge Management Scientific Association. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) License.

ABSTRACT

Objective: This study aims to examine the impact of organizational culture and organizational commitment on financial health, and the moderating role of individual characteristics such as age, gender, and education level.

Methodology: The study is applied in nature and uses a survey-based descriptive-correlational design. The statistical population included accountants and financial managers during 2023–2024. Data were collected through standardized questionnaires and analyzed using structural equation modeling via SmartPLS. A total of 223 valid responses were analyzed.

Findings: Structural equation modeling results showed that organizational culture ($\beta = 0.469$, $p < 0.001$) and organizational commitment ($\beta = 0.641$, $p < 0.001$) had a positive and significant effect on financial health. Age ($\beta = 0.410$, $p < 0.001$; $\beta = 0.021$, $p = 0.003$) and education level ($\beta = 0.614$, $p < 0.001$; $\beta = 0.536$, $p < 0.001$) significantly moderated the relationship between organizational culture and commitment with financial health. However, gender had no moderating effect ($p > 0.05$).

Conclusion: The results suggest that enhancing organizational culture and commitment can significantly improve financial health in organizations. Moreover, individual characteristics—particularly age and education—strengthen this relationship. Gender, on the other hand, does not play a moderating role. These findings emphasize the importance of internal organizational factors in ensuring financial sustainability.

Keywords: financial health, organizational culture, organizational commitment, individual characteristics

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

In today's dynamic and competitive environment, organizations face increasing challenges that threaten their financial sustainability. The intensification of global competition and technological evolution have significantly increased financial instability across institutions, raising concerns over financial continuity and the threat of insolvency (Alfaro et al., 2019). Financial health, commonly defined as an organization's profitability and capacity to sustain operations, is a crucial determinant of economic resilience and long-term success. It correlates with indicators such as financial distress, operational continuity, and the quality of accounting information (Pourali, 2013). Alarmingly, about 57% of countries report financial distress within organizational frameworks, which directly hinders economic development and business survival (Cathcart et al., 2024; Hidayat, 2024; Jones, 2024).

Efforts to maintain financial health necessitate the identification of influential internal factors, especially as organizations increasingly encounter unpredictable external forces. Among these, organizational culture and commitment have emerged as prominent determinants. A robust organizational culture can guide ethical behavior, strengthen decision-making, and facilitate performance enhancement (Shetty et al., 2022; Sun, 2023). It encapsulates shared beliefs, values, and norms that shape the organizational climate (Kiakojour, 2024; Kim & Lee, 2024; Lee, 2024), thereby reinforcing behavioral standards and productivity. Hill (2000) described it as a learned pattern of values and practices passed down through an organization's history (Hill, 2000), while Hofstede emphasized its role at the heart of organizational functioning (Hofstede, 2011). A culture that promotes shared commitment and vision enables smoother adaptation to change and fosters long-term success (Philip & McKeown, 2004).

Organizational commitment—characterized by loyalty, belief in goals, and willingness to exert effort—is another critical internal asset. When employees' values align with organizational principles, they display stronger emotional attachment, increased job satisfaction, and enhanced performance (Aghaei Ghaleche, 2023; Babakhanloo & Babakhanloo, 2023; Thao et al., 2024; Zen et al., 2024). Conversely, lower commitment may lead to turnover and disengagement. Previous research shows that organizational commitment correlates positively with customer satisfaction, accountability, and performance improvement (Arinaldo & Efriyanti, 2024; Batool, 2024; Efthymiopoulos, 2024; Karim & Sutianingsih, 2024; Muhseena, 2024; Nazim, 2024).

While both organizational culture and commitment have been individually linked to financial outcomes, this study explores how individual characteristics—specifically age, gender, and education—moderate these relationships. The study responds to prior findings that highlight contextual influences on financial health (Griffin & Moorhead, 2008; Kaveh et al., 2011; Naidoo & Dutoi, 2007; Papík & Papíková, 2023; Saharui et al., 2024; Vatan et al., 2024; Winata, 2024). In doing so, it bridges a gap in organizational studies by analyzing not only the direct effects of internal factors but also how employee traits can enhance or dampen their influence.

Methodology

This study employed an applied and survey-based descriptive-correlational design to assess the influence of organizational factors on financial health. The population included accountants and financial managers from various Iranian firms during the years 2023–2024. Sampling was conducted randomly, and the final sample size, determined via Cochran's formula for an infinite population, comprised 223 valid responses. Data collection instruments included three standardized questionnaires: Hofstede's organizational culture scale (25 items), Johansen and Christopherson's organizational commitment scale (9 items), and the financial health scale developed by Toghani and Fazeli (14 items). Expert review ensured content validity, while Cronbach's alpha confirmed internal reliability, with all constructs exceeding 0.70. Structural equation modeling (SEM) using SmartPLS was employed for data analysis.

Findings

Demographic analysis revealed that 69% of respondents were male, with 44% aged between 30 and 40. Educationally, 47% held a bachelor's degree, and 31% had between 5 to 10 years of work experience. About 37% worked as accountants.

Descriptive statistics showed a mean score of 3.84 for organizational culture ($SD = 0.65$), 4.01 for organizational commitment ($SD = 0.71$), and 3.76 for financial health ($SD = 0.68$). Correlation analysis demonstrated significant positive relationships among organizational culture, commitment, and financial health. Specifically, organizational culture correlated with financial health at $r = 0.47$, and organizational commitment at $r = 0.62$ (both $p < 0.01$).

The structural model showed strong predictive power, with an R^2 value of 0.61 for financial health, and a Q^2 value of 0.38, indicating good predictive relevance. The overall goodness-of-fit (GOF) index was 0.51, confirming a strong model fit.

Path analysis confirmed the following:

- Organizational culture significantly affected financial health ($\beta = 0.469$, $t = 5.883$, $p < 0.001$).
- Organizational commitment also had a significant positive effect ($\beta = 0.641$, $t = 9.643$, $p < 0.001$).

Moderation analysis revealed that:

- Age significantly moderated the relationship between both organizational culture and financial health ($\beta = 0.410$, $p < 0.001$) and commitment and financial health ($\beta = 0.021$, $p = 0.003$).
- Gender did not show a significant moderating effect on either relationship ($p > 0.05$).
- Education level positively moderated both relationships (culture: $\beta = 0.614$, $p < 0.001$; commitment: $\beta = 0.536$, $p < 0.001$).

These results underscore that both age and education amplify the impact of internal organizational factors on financial health, while gender does not appear to influence this dynamic

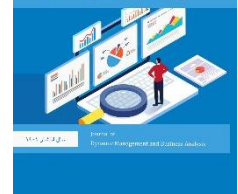
Discussion and Conclusion

This study aimed to evaluate the impact of organizational culture and commitment on financial health and assess how age, gender, and education moderate these relationships. The results confirmed that both culture and commitment play vital roles in enhancing financial health. Strong organizational culture fosters ethical behavior and effective decision-making, ultimately contributing to financial stability. Simultaneously, employee commitment enhances motivation and organizational loyalty, further supporting financial outcomes.



The study also demonstrated that age and education strengthen the impact of organizational factors on financial health. Older and more educated employees may exhibit deeper understanding and stronger alignment with organizational values, thereby contributing more meaningfully to ethical financial practices and reduced incidences of fraud. In contrast, gender did not exhibit any moderating effect, suggesting that in the studied context, organizational dynamics were not significantly influenced by gender-based roles or expectations.

These findings suggest that organizational leaders should prioritize cultivating a robust cultural foundation and fostering employee commitment to improve financial resilience. Additionally, workforce development through education and retaining experienced personnel could further reinforce financial health. Despite its contributions, the study is limited by its reliance on self-reported data and cross-sectional design. Future research could explore longitudinal effects and additional moderating variables such as job satisfaction or leadership style. Overall, the study affirms the significance of internal organizational dynamics in promoting financial sustainability and recommends strategic investment in culture and human capital development to ensure long-term organizational success.



تاثیر عوامل سازمانی بر سلامت مالی سازمان: نقش تعدیل‌گری خصوصیات افراد سازمان

حیدر کریم سالم^۱، خدیجه ابراهیمی کهریزسنگی^{۲*}، علی عبد الحسین هانی الزمالي^۳، سعید علی احمدی^۴

۱. دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

۲. استادیار، گروه حسابداری، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول).

۳. استادیار، گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه القادسیه العراق.

۴. دانشیار، گروه حسابداری، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

*ایمیل نویسنده مسئول: ebrahimi641@yahoo.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله پژوهشی/اصیل	هدف: هدف این پژوهش بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی بر سلامت مالی سازمان‌ها و نقش تعدیل‌گری ویژگی‌های فردی کارکنان از جمله سن، جنسیت و سطح تحصیلات در این رابطه می‌باشد.
نحوه استناد به این مقاله: کریم سالم، خدیجه، ابراهیمی کهریزسنگی، خدیجه، الزمالي، علی عبد الحسین هانی، علی احمدی، سعید. (۱۴۰۳). تاثیر عوامل سازمانی بر سلامت مالی سازمان: نقش تعدیل‌گری خصوصیات افراد سازمان. مدیریت پویا و تحلیل کسب و کار، ۳(۳)، ۳۳۵-۳۱۹.	روش‌شناسی: پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش اجرا، پیمایشی-توصیفی با رویکرد همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه حسابداران و مدیران مالی در سال‌های ۲۰۲۳ و ۲۰۲۴ بود. داده‌ها از طریق پرسشنامه استاندارد جمع‌آوری و با استفاده از مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS تحلیل شد. در مجموع، ۲۲۳ پرسشنامه معتبر مورد تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها: نتایج تحلیل معادلات ساختاری نشان داد که فرهنگ سازمانی ($\beta = 0.469, p < 0.001$) و تعهد سازمانی ($\beta = 0.641, p < 0.001$) تأثیر مثبت و معناداری بر سلامت مالی دارند. سن ($\beta = 0.410, p < 0.001$)؛ $\beta = 0.21, p =$ ؛ ($\beta = 0.03, p < 0.001$) و تحصیلات ($\beta = 0.614, p < 0.001$)؛ $\beta = 0.536, p < 0.001$ توانستند رابطه بین فرهنگ و تعهد سازمانی با سلامت مالی را به‌طور معناداری تعدیل کنند، اما جنسیت فاقد اثر تعدیل‌گری بود ($p >$ ۰.۰۵). نتیجه‌گیری: یافته‌ها نشان می‌دهند که تقویت فرهنگ و تعهد سازمانی می‌تواند سلامت مالی را در سازمان‌ها ارتقا دهد. همچنین، ویژگی‌های فردی به‌ویژه سن و تحصیلات در تقویت این رابطه نقش بسزایی دارند. در مقابل، جنسیت نقش قابل توجهی در این میان ندارد. این نتایج بر لزوم توجه به عوامل درون‌سازمانی برای ارتقای پایداری مالی تأکید می‌کنند.
© ۱۴۰۳ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده(گان) است. انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY 4.0) صورت گرفته است.	کلیدواژگان: سلامت مالی، فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی، ویژگی‌های فردی.

مقدمه

پیشرفت فناوری و تغییرات محیطی و رقابت روزافزون سازمان‌ها، دستیابی به سود را محدود و احتمال عدم پرداخت تعهدات و توقف فعالیت‌ها را افزایش داده است. وجود بحران‌های مالی در سازمان‌ها و نابودی آن‌ها نگرانی‌هایی را در مورد تداوم فعالیت‌های شرکت و سلامت مالی آن‌ها ایجاد کرده است (Alfaro et al., 2019). سلامت مالی به عنوان توان سودآوری و تداوم فعالیت واحد تجاری در نظر گرفته می‌شود و عدم وجود سلامت مالی از مهم‌ترین تهدیدها در زمینه ثبات اقتصادی و توسعه و رشد اقتصادی می‌باشد. سلامت مالی شرکت‌ها با درماندگی مالی، تداوم فعالیت و ویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری در ارتباط است (Pourali, 2013). عدم وجود سلامت مالی از طریق هدایت استعدادهای و منابع انسانی و مالی به سمت فعالیت‌های نادرست موجب رکود اقتصادی خواهد شد.

امروزه ۵۷ درصد از کشورها دارای عدم سلامت مالی و مشکلات مالی هستند و این امر منجر به عدم موفقیت‌های اقتصادی و رشد در کشورها شده است (Cathcart et al., 2024; Hidayat, 2024; Jones, 2024). در واقع وجود سلامت مالی نقطه مقابل ورشکستگی‌ها و بحران‌های مالی در سازمان است و جهت کسب سلامت مالی شناسایی عوامل تأثیرگذار بر آن باعث تداوم فعالیت سازمان و موفقیت و بهبود عملکرد آن می‌شود (Shetty et al., 2022; Sun, 2023).

در عصر حاضر از ضروری‌ترین مسائل یک سازمان ایجاد بستر لازم برای سلامت مالی که یکی از مولفه‌های مهم در سازمان بوده، جهت بقای سازمان می‌باشد (Charles et al., 2012). سلامت مالی در خطر یا همان شرایط بحران مالی در سازمان بر اقتصاد ملی و روند شاخص‌های عمده اقتصادی مانند صادرات و خرید و فروش و تولید اثرگذار است. در واقع، بحران مالی و به خطر افتادن سلامت مالی سازمان‌ها می‌تواند زیان‌های بسیاری برای سهامداران، مدیران و کل جامعه ایجاد کند. می‌توان گفت سازمان‌های دارای سلامت مالی، پرداخت‌هایشان به موقع بوده و توانایی مدیریت دارایی‌ها و وجوه نقد خود را به بهترین وجه دارند (Wang & Overby, 2018). تعیین دقیق عوامل تأثیرگذار بر سلامت مالی در هر مورد کار آسانی نیست و به وسیله عوامل مختلف و مرتبط با موقعیت‌های مختلف تعیین می‌شود، عموماً سلامت مالی می‌تواند تحت تأثیر عوامل درون سازمانی و برون سازمانی قرار گیرد. عوامل برون سازمانی عواملی هستند که به وسیله شرکت قابل کنترل نیستند، ولی موجبات مشکلات مالی شرکت را فراهم می‌سازند. از جمله این عوامل تغییر در ساختارهای اقتصادی، مشکلات مرتبط با تامین مالی، اندازه شرکت، رویدادها و بلاهای طبیعی و شدت در رقابت را می‌توان ذکر کرد. از عوامل درون سازمانی می‌توان به مواردی مانند ناتوانی مدیر در انجام وظایف، شرایط و فرهنگ سازمانی، ناتوانی در مدیریت اثر بخش سرمایه، خیانت و تقلب، ویژگی‌های فردی کارکنان و تعهد سازمانی و سایر عوامل اشاره کرد (Alfaro et al., 2019).

شرایط نابسامان مالی پیامدهای بسیاری به دنبال داشته و هزینه‌های اجتماعی و اقتصادی بسیاری به بستانکاران، مدیریت، کارکنان، اعتباردهندگان و سایر گروه‌های مرتبط با سازمان تحمیل می‌کند. از این رو، شناسایی عوامل تأثیرگذار بر سلامت مالی می‌تواند از این هزینه‌ها جلوگیری کند. از نظر نایدو و دوتوی (۲۰۰۷) سازمانی دارای سلامت مالی است که سود پس از کسر مالیاتش مثبت و رشد سود داشته باشد و سازمانی سلامت مالی ندارد که سود پس از کسر مالیاتش منفی و زیان داشته باشد. سازمان‌هایی که سلامت مالی ندارند نمی‌توانند در سالهای بعد به فعالیت خود ادامه داده و وضعیت خود را بهبود بخشند و در ادامه دچار درماندگی مالی شده و قادر به انجام تعهدات خود نیستند (Naidoo & Dutoi, 2007).

اخیراً سازمان‌ها به منظور بقا در جهان تجارت و دنیای رقابتی امروز با چالش‌هایی روبرو هستند که برای مقابله با آن‌ها در جستجوی روش‌های نوآورانه و خلاقانه هستند. از عوامل محیطی موثر در زمینه رویارویی با چالش‌ها و رشد سازمان می‌توان به فرهنگ سازمانی اشاره

کرد (Saharui et al., 2024; Vatan et al., 2024; Winata, 2024). فرهنگ سازمانی زمینه ساز تغییرات در باورهای مدیران و رفتار کارکنان بوده و یکی از این تغییرات می‌تواند گرایش به استفاده از اطلاعات باکیفیت جهت ارتقای عملکرد در سازمان باشد. فرهنگ سازمانی قسمتی از محیط داخلی سازمان را توصیف می‌کند که ترکیبی از مجموعه اعتقادات، تعهدات، باورها و ارزش‌های مشترک بین اعضای سازمان است و به عنوان الگویی برای کارکنان در انجام وظایفشان در نظر گرفته می‌شود (Kiakojouri, 2024; Kim & Lee, 2024; Lee, 2024). هیل (۲۰۰۰) معتقد است فرهنگ سازمانی الگویی از ارزش‌ها، عقاید و رفتارهای آموخته شده از گذشتگان است که در طول حیات سازمان، توسعه یافته و در رفتار اعضا مشاهده می‌شود (Hill, 2000). همچنین، بیشتر پژوهشگران بر این نکته اتفاق نظر دارند که فرهنگ سازمانی نقطه مرکز عملکرد سازمان است (Hofstede, 2011). در تدوین استراتژی‌های سازمان، شناخت فرهنگ سازمانی نقش مهمی ایفا می‌کند. برای شناخت سازمان و رفتارها و عملکرد کارکنان شناخت فرهنگ سازمانی گامی اساسی و بنیادی است. برای انجام هرگونه اقدامی در سازمان توجه به فرهنگ امری ضروری است، زیرا با اهرم فرهنگ به سادگی می‌توان انجام تغییرات را تسهیل کرد و جهت‌گیری‌های جدید را در سازمان پایدار نمود. حتی در بعضی از تعاریف برای بیان تغییرات برنامه ریزی شده به تغییر فرهنگ اشاره شده است. فرهنگ سازمانی نقش غیرقابل انکاری در موفقیت تغییرات کسب و کارها ایفا می‌کند (Philip & McKeown, 2004). در واقع، تأثیر فرهنگ سازمانی بر نحوه رفتارها به گونه‌ای است که امروزه در اغلب سازمان‌هایی که باورهای کلیدی و ارزش‌ها به طور مشتاقانه حفظ و گسترده شده اند، اعضای سازمان متعهدتر به این ارزش‌ها بوده و فرهنگ قوی‌تر است. رضایت در این سازمان‌ها بیشتر و ترک خدمت و نقل و انتقالات کمتر است. افراد به شغل خود علاقه بیشتری دارند و آن را به نحو احسن انجام می‌دهند. در این حال، فرهنگ سازمان عاملی مثبت در جهت حرکت سازمان به سمت اهدافش می‌باشد که منجر به موفقیت و بهبود عملکرد در سازمان است (Griffin & Moorhead, 2008; Kaveh et al., 2011; Papik & Papiková, 2023).

از دیگر عواملی که می‌تواند بر عملکرد کارکنان در سازمان تاثیرگذار باشد تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی را می‌توان به معنای وفاداری به سازمان، پذیرش و باور هدف‌های سازمانی، تلاش به حرکت در جهت اهداف سازمان، رعایت نظم و مقررات سازمانی و تمایل به ماندن در سازمان تعریف کرد (Aghaei Ghaleche, 2023; Babakhanloo & Babakhanloo, 2023; Thao et al., 2024; Zen et al., 2024). به بیان دیگر، اگر ارزش‌ها و باورهای کارکنان یا همان حسابداران با ارزش‌ها و باورهای مدیران در یک جهت باشد، رضایت و تعهدات کارکنان به سازمان بیشتر خواهد شد و آن‌ها تمایل کمتری به ترک سازمان دارند. همچنین، غیبت سازمانی و مطلوبیت عملکرد در سازمان از جمله عناصری می‌باشند که می‌توانند بر تعهد سازمانی تاثیر گذار باشند (Muhseena, 2024; Nazim, 2024). به بیان دیگر، وجود تعهد سازمانی می‌تواند منجر به دستاوردهای چشمگیری برای سازمان گردد که از آن جمله عبارتند از: دلبستگی عاطفی به سازمان، میل و علاقه به شرکت در فعالیتهای سازمانی، اهمیت دادن به مشتریان و همکاران، ساعات کاری طولانی‌تر، ارائه پیشنهادات برای حل مشکل، افزایش رقابت، مسئولیت پذیری و میل به بهتر شدن عملکرد شغلی (Arinaldo & Efriyanti, 2024; Batool, 2024; Efthymiopoulos, 2024; Karim & Sutianingsih, 2024).

بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که سلامت مالی سازمان‌ها موضوعی مهم در تحقیقات مدیریتی محسوب می‌شود که تحت تأثیر عوامل متعددی قرار دارد. رحمانی فیروزجائی و همکاران (۲۰۲۳) با استفاده از الگوریتم جنگل تصادفی، عوامل مؤثر بر انتقال شرکت‌های ارزشی دارای سلامت مالی در بورس اوراق بهادار تهران را پیش‌بینی کردند و مدل پیشنهادی آنان نشان داد که می‌توان با بهره‌گیری از داده‌های تاریخی، انتقال ارزشی شرکت‌ها را مدل‌سازی کرد (Rahmani Firouzjaji et al., 2023). تهرانی و همکاران (۲۰۲۲) مدل هشدار زودهنگام سلامت مالی شرکت‌ها را با استفاده از الگوریتم ترکیبی خفاش عصبی توسعه دادند و نشان دادند که این مدل در مقایسه با شبکه عصبی و مدل



آلتمن عملکرد دقیق‌تری دارد (Tehrani et al., 2022). همچنین، حسینی سوره و مولایی قولنجی (۲۰۲۱) رابطه اعتبار تجاری و سلامت مالی با کارایی سرمایه‌گذاری را در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس بررسی کرده و نتایج متضادی در زمینه سرمایه‌گذاری کمتر یا بیشتر از حد استاندارد بسته به سطح سلامت مالی گزارش دادند (Hoseini Soreh & Molaei Qolanjeh, 2021). در سطح بین‌المللی، پاپیک و پاپیکووا (۲۰۲۳) نشان دادند که در دوره‌های بحران، عملکرد مدل‌های پیش‌بینی ورشکستگی و سلامت مالی شرکت‌های کوچک و متوسط کاهش می‌یابد و نیاز به اعتبارسنجی مجدد مدل‌ها وجود دارد (Papík & Papíková, 2023). تورنتون و لیزی (۲۰۲۲) نیز در بررسی تأثیر خالص بودجه دولتی بر سلامت مالی سازمان‌های غیرانتفاعی دریافتند که کمک‌های دولتی در نهایت باعث بهبود شاخص‌های مالی این نهادها می‌شود (Thornton & Lecy, 2023). از سوی دیگر، دریبر و همکاران (۲۰۲۱) در بورس ژوهانسبورگ دریافتند که توانمندسازی اقتصادی خرده‌پا تأثیر معناداری بر شاخص‌های مالی مبتنی بر حسابداری ندارد، اگرچه رابطه‌ای منفی بین امتیاز توانمندسازی و نسبت قیمت به سود مشاهده شد (Dreyer et al., 2021). نهایتاً، لی و دوان (۲۰۲۰) با بررسی رابطه بین فساد و سلامت مالی در سطح بین‌المللی نشان دادند که در کشورهای در حال توسعه، فساد با کاهش سلامت مالی همراه است و این اثر در کشورهایی با آزادی اقتصادی و مطبوعاتی کمتر، مشهودتر است (Le & Doan, 2020).

با توجه به مطالب توضیح داده شده، سوالاتی که در این پژوهش مطرح شده شامل موارد زیر است: چگونه فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی بر سلامت مالی سازمان تأثیر می‌گذارد؟ چگونه ویژگی‌های فردی افراد رابطه بین فرهنگ و تعهد سازمانی با سلامت مالی را تعدیل می‌کند؟

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر فرآیند اجرای پژوهش، یک پژوهش کیفی محسوب می‌شود و از دیدگاه منطق اجرا، یک پژوهش با رویکرد ترکیبی قیاسی-استقرایی می‌باشد به طوری که با استفاده از رویکرد قیاسی اهداف پژوهش تعیین شده و با استفاده از رویکرد استقرایی فرضیه‌های پژوهش آزمون می‌شود. از لحاظ گردآوری داده‌ها و اطلاعات، پژوهشی پیمایشی بوده که با استفاده از ابزار پرسشنامه اهداف را بررسی می‌کند. از نظر تحلیل‌ها این پژوهش یک پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه حسابداران و مدیران مالی و دوره زمانی سال‌های ۱۴۰۲ و ۱۴۰۳ بود. نمونه‌ها به صورت تصادفی و تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران با جامعه نامحدود مشخص شد. داده‌ها با استفاده از ابزار پرسشنامه استاندارد جمع‌آوری شد. پس از توزیع پرسشنامه‌ها، تعداد ۲۲۳ پرسشنامه کامل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. پرسشنامه فرهنگ سازمانی شامل ۲۵ گویه از پژوهش هافستد (۲۰۰۱) و پرسشنامه تعهد سازمانی شامل ۹ گویه از پژوهش جوهانسن و کریستوفرسن (۲۰۱۶) و پرسشنامه سلامت مالی با ۱۴ گویه از پژوهش توغانی و فاضلی (۱۳۹۲) و ام گرفته شد. جهت تعیین روایی پرسشنامه از نظر خبرگان دانشگاهی استفاده شد که در زمینه حسابداری مالی تجربه داشتند و پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت که این ضریب برای تمام متغیرها بالای ۷۰ درصد بود. داده‌ها با استفاده از روش معادلات ساختاری و نرم افزار پی ال اس تحلیل شدند.

یافته‌ها

تحلیل آمار توصیفی ویژگی‌های فردی شرکت کنندگان در پژوهش نشان داد که ۶۹ درصد پاسخگویان مرد و ۴۴ درصد آن‌ها بین ۳۰ تا ۴۰ سال سن داشتند. از نظر تحصیلات، ۴۷ درصد پاسخگویان دارای مدرک کارشناسی و ۳۱ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال سابقه کاری داشتند و ۳۷ درصد در موقعیت شغلی حسابدار قرار دارند. شکل زیر مدل پژوهش را در حالت ضرایب نشان می‌دهد.

جدول ۱

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار
فرهنگ سازمانی	۳.۸۴	۰.۶۵
تعهد سازمانی	۴.۰۱	۰.۷۱
سلامت مالی	۳.۷۶	۰.۶۸

بر اساس جدول آمار توصیفی، میانگین متغیر فرهنگ سازمانی برابر با ۳.۸۴ و انحراف معیار آن ۰.۶۵ بوده که نشان‌دهنده ارزیابی نسبتاً مطلوب پاسخ‌دهندگان از فرهنگ حاکم در سازمان‌ها می‌باشد. همچنین، تعهد سازمانی با میانگین ۴.۰۱ بالاترین مقدار را داشته که نشان‌دهنده سطح بالای تعهد کارکنان به سازمان است. میانگین سلامت مالی نیز ۳.۷۶ گزارش شده است.

جدول ۲

ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	فرهنگ سازمانی	تعهد سازمانی	سلامت مالی
فرهنگ سازمانی	۱		
تعهد سازمانی	۰.۵۶**	۱	
سلامت مالی	۰.۴۷**	۰.۶۲**	۱

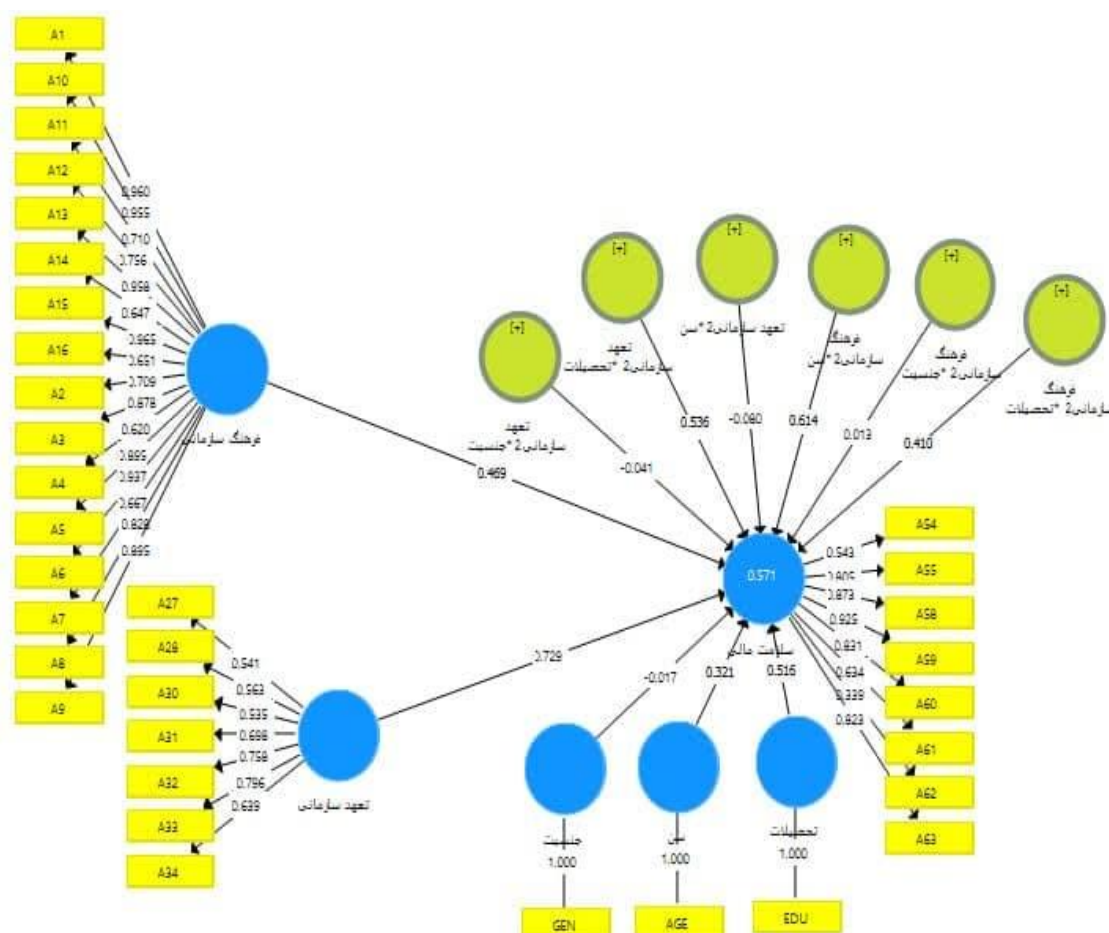
**همبستگی در سطح ۰.۰۱ معنی‌دار است.

بررسی ضرایب همبستگی نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و سلامت مالی ($r = 0.47, p < 0.01$) و بین تعهد سازمانی و سلامت مالی ($r = 0.62, p < 0.01$) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، همبستگی معناداری بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی نیز مشاهده شد ($r = 0.56, p < 0.01$). این نتایج بیانگر هم‌راستایی و تعامل مثبت بین متغیرهای پژوهش می‌باشد که در ادامه از طریق مدل معادلات ساختاری نیز بررسی شده است.

برای ارزیابی برازش مدل معادلات ساختاری از شاخص‌های مختلفی استفاده شد. مقدار R^2 سلامت مالی برابر با ۰.۶۱ به دست آمد که نشان می‌دهد حدود ۶۱ درصد از واریانس سلامت مالی توسط متغیرهای فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی تبیین شده است. همچنین، شاخص Q^2 پیش‌بینی معادلات برابر با ۰.۳۸ بوده که بیانگر قدرت پیش‌بینی مطلوب مدل است. شاخص GOF که نشان‌دهنده برازش کلی مدل می‌باشد، برابر با ۰.۵۱ محاسبه شد که از سطح متوسط (۰.۳۶) بالاتر بوده و حاکی از برازش مناسب مدل ساختاری می‌باشد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که مدل پژوهش از نظر آماری برازش مناسبی دارد و توانایی تبیین ساختار مفهومی مورد نظر پژوهش را دارد.

شکل ۱

مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد



جدول زیر نتایج آزمون فرضیه اول پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۳

نتایج آزمون فرضیه اول پژوهش

رابطه بین متغیرها	ضریب اثر	آماره t	سطح معناداری
فرهنگ سازمانی ← سلامت مالی	۰/۴۶۹	۵/۸۸۳	۰/۰۰۰

همانطور که جدول فوق نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵٪ با توجه به کمتر بودن سطح معناداری از پنج صدم ($p \leq 0.05$) با فرض ثابت بودن سایر عوامل می‌توان اینگونه بیان نمود که فرهنگ سازمانی بر سلامت مالی تأثیر معناداری دارد. در نتیجه فرضیه اول پذیرفته می‌شود. همچنین، با توجه به اینکه ضریب تأثیر مثبت می‌باشد، نتیجه می‌شود فرهنگ سازمانی بر سلامت مالی تأثیر مثبت دارد. جدول زیر نتایج آزمون فرضیه دوم پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۴

نتایج آزمون فرضیه دوم پژوهش

رابطه بین متغیرها	ضریب اثر	آماره t	سطح معناداری
تعهد سازمانی ← سلامت مالی	۰/۶۴۱	۹/۶۴۳	۰/۰۰۰

همانطور که جدول فوق نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵٪ با توجه به کمتر بودن سطح معناداری از پنج صدم ($p \leq 0.05$) با فرض ثابت بودن سایر عوامل می‌توان اینگونه بیان نمود که تعهد سازمانی بر سلامت مالی تأثیر معناداری دارد. در نتیجه فرضیه دوم پذیرفته می‌شود. همچنین، با توجه به اینکه ضریب تأثیر مثبت می‌باشد، نتیجه می‌شود تعهد سازمانی بر سلامت مالی تأثیر مثبت دارد. جدول زیر نتایج آزمون فرضیه سوم پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۵

نتایج آزمون فرضیه سوم پژوهش

رابطه بین متغیرها	ضریب اثر	آماره t	سطح معناداری
سن* فرهنگ سازمانی ← سلامت مالی	۰/۴۱۰	۵/۶۸۳	۰/۰۰۰

همانطور که جدول فوق نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵٪ با توجه به کمتر بودن سطح معناداری از پنج صدم ($p \leq 0.05$) با فرض ثابت بودن سایر عوامل می‌توان اینگونه بیان نمود که سن بر رابطه بین فرهنگ سازمانی و سلامت مالی تأثیر معناداری دارد. در نتیجه فرضیه سوم پذیرفته می‌شود. همچنین، با توجه به اینکه ضریب تأثیر مثبت می‌باشد، نتیجه می‌شود سن بر رابطه بین فرهنگ سازمانی و سلامت مالی تأثیر مثبت دارد. جدول زیر نتایج آزمون فرضیه چهارم پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۶

نتایج آزمون فرضیه چهارم پژوهش

رابطه بین متغیرها	ضریب اثر	آماره t	سطح معناداری
سن* تعهد سازمانی ← سلامت مالی	۰/۰۲۱	۱/۶۳۵	۰/۰۰۳

همانطور که جدول فوق نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵٪ با توجه به کمتر بودن سطح معناداری از پنج صدم ($p \leq 0.05$) با فرض ثابت بودن سایر عوامل می‌توان اینگونه بیان نمود که سن بر رابطه بین تعهد سازمانی و سلامت مالی تأثیر معناداری دارد. در نتیجه فرضیه چهارم پذیرفته می‌شود. همچنین، با توجه به اینکه ضریب تأثیر مثبت می‌باشد، نتیجه می‌شود سن بر رابطه بین تعهد سازمانی و سلامت مالی تأثیر مثبت دارد. جدول زیر نتایج آزمون فرضیه پنجم پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۷

نتایج آزمون فرضیه پنجم پژوهش



رابطه بین متغیرها	ضریب اثر	آماره t	سطح معناداری
جنسیت* فرهنگ سازمانی ← سلامت مالی	۰/۰۰۱	۰/۰۱۶	۰/۹۸۸

همانطور که جدول فوق نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵٪ با توجه به بیشتر بودن سطح معناداری از پنج صدم ($p \leq 0.05$) با فرض ثابت بودن سایر عوامل می‌توان اینگونه بیان نمود که جنسیت بر رابطه بین فرهنگ سازمانی و سلامت مالی تأثیر معناداری ندارد. در نتیجه فرضیه پنجم پذیرفته نمی‌شود. جدول زیر نتایج آزمون فرضیه ششم پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۸

نتایج آزمون فرضیه ششم پژوهش

رابطه بین متغیرها	ضریب اثر	آماره t	سطح معناداری
جنسیت* تعهد سازمانی ← سلامت مالی	۰/۰۱۲	۰/۳۸۰	۰/۷۰۴

همانطور که جدول فوق نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵٪ با توجه به بیشتر بودن سطح معناداری از پنج صدم ($p \leq 0.05$) با فرض ثابت بودن سایر عوامل می‌توان اینگونه بیان نمود که جنسیت بر رابطه بین تعهد سازمانی و سلامت مالی تأثیر معناداری ندارد. در نتیجه فرضیه ششم پذیرفته نمی‌شود. جدول زیر نتایج آزمون فرضیه هفتم پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۹

نتایج آزمون فرضیه هفتم پژوهش

رابطه بین متغیرها	ضریب اثر	آماره t	سطح معناداری
تحصیلات* فرهنگ سازمانی ← سلامت مالی	۰/۶۱۴	۹/۱۲۸	۰/۰۰۰

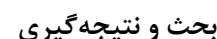
همانطور که جدول فوق نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵٪ با توجه به کمتر بودن سطح معناداری از پنج صدم ($p \leq 0.05$) با فرض ثابت بودن سایر عوامل می‌توان اینگونه بیان نمود که تحصیلات بر رابطه بین فرهنگ سازمانی و سلامت مالی تأثیر معناداری دارد. در نتیجه فرضیه هفتم پذیرفته می‌شود. جدول زیر نتایج آزمون فرضیه هشتم پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱۰

نتایج آزمون فرضیه هشتم پژوهش

رابطه بین متغیرها	ضریب اثر	آماره t	سطح معناداری
تحصیلات* تعهد سازمانی ← سلامت مالی	۰/۵۳۶	۵/۱۷۹	۰/۰۰۰

همانطور که جدول فوق نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵٪ با توجه به کمتر بودن سطح معناداری از پنج صدم ($p \leq 0.05$) با فرض ثابت بودن سایر عوامل می‌توان اینگونه بیان نمود که تحصیلات بر رابطه بین تعهد سازمانی و سلامت مالی تأثیر معناداری دارد. در نتیجه فرضیه هشتم پذیرفته می‌شود. شکل زیر مدل نهایی پژوهش در حالت t را نشان می‌دهد.

مدل، پژوهش، در حالت ضرایب t 

E-ISSN: 3041-8933

مطابق با فرضیه سوم و چهارم پژوهش سن افراد رابطه بین فرهنگ و تعهد سازمانی با سلامت مالی را تعدیل می‌کند. نتایج نشان داد سن افراد رابطه بین فرهنگ و تعهد سازمانی با سلامت مالی را تعدیل می‌کند. بنابراین، فرضیه سوم و چهارم تایید شدند. همچنین، مطابق با فرضیه پنجم و ششم جنسیت افراد رابطه بین فرهنگ و تعهد سازمانی با سلامت مالی را تعدیل می‌کند. نتایج نشان داد جنسیت افراد رابطه بین تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی با سلامت مالی را تعدیل نمی‌کند. بنابراین، فرضیه پنجم و ششم تایید نشدند. مطابق با فرضیه هفتم و هشتم پژوهش تحصیلات افراد رابطه بین فرهنگ و تعهد سازمانی با سلامت مالی را تعدیل می‌کند. نتایج نشان داد تحصیلات افراد رابطه بین فرهنگ و تعهد سازمانی با سلامت مالی را تعدیل می‌کند و فرضیه هفتم و هشتم تایید شدند. نتایج نشان داد هر چه سن کارکنان بیشتر باشد، رابطه بین فرهنگ و تعهد سازمانی با سلامت مالی تقویت می‌شود. به این معنی که کارکنان با سن بیشتر به دلیل داشتن درک بهتر از فرهنگ سازمانی و داشتن تعهد سازمانی بالاتر، خود را مسئول در برابر عملکرد شرکت می‌دانند و با داشتن تعهدات بالاتر به سازمان رفتارهای غیراخلاقی و تقلب‌های مالی در آن‌ها کمتر بوده که این مسئله باعث افزایش سلامت مالی در سازمان می‌شود. اما، نتایج پژوهش نشان داد جنسیت کارکنان هیچ تأثیر تعدیل‌کنندگی بر رابطه بین فرهنگ و تعهد سازمانی با سلامت مالی ندارد که این موضوع می‌تواند به دلیل مردسالارانه نبودن فرهنگ سازمانی در شرکت‌ها باشد. از طرف دیگر، تحصیلات بالاتر کارکنان منجر به تقویت رابطه فرهنگ و تعهد سازمانی با سلامت مالی در سازمان شده است که نشان دهنده افزایش تجربه و دانش افراد با افزایش سطح تحصیلات آن‌ها بوده که منجر به افزایش تعهد آن‌ها و درک بیشتر آن‌ها از فرهنگ سازمانی بوده و منجر به افزایش رفتارهای اخلاقی و اجتناب از تقلب‌های مالی و رفتارهای غیراخلاقی شده و در نتیجه باعث افزایش سلامت مالی در سازمان شده است. نتایج این فرضیه‌ها با نتایج پیشین (Akbari et al., 2020; Cobbinah et al., 2020; Emami et al., 2024; Irfan et al., 2021; Miller, 2024) مطابقت دارد.

برخی از مهم‌ترین محدودیت‌های پژوهش شامل استفاده از ابزار پرسشنامه برای گردآوری داده‌ها است. نتایج پژوهش در زمان استفاده از پرسشنامه بسیار تحت تأثیر اعتقادات شخصی و شرایط پاسخگویی به سوالات قرار می‌گیرد و ممکن است پاسخ دهندگان تحت تأثیر شرایط، پاسخ‌هایی بدون تفکر دهند و آنچه را که بیان می‌کنند با آنچه در واقعیت اتفاق می‌افتد متفاوت باشد. از دیگر محدودیت‌های این پژوهش مقطعی بودن آن است که باعث می‌شود نتایج قابل تعمیم به دیگر مکان‌ها و زمان‌ها نباشد. همچنین، از آنجایی که این پژوهش در حوزه علوم انسانی انجام شده، امکان تأثیر برخی متغیرها که خارج از کنترل پژوهشگر است بر نتایج پژوهش دور از ذهن نیست. با توجه به نتایج پژوهش مبنی بر تأثیرگذاری فرهنگ و تعهد سازمانی بر افزایش سلامت مالی، به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود در راستای تقویت فرهنگ سازمانی و افزایش انگیزه در کارکنان جهت بالا بردن تعهد سازمانی در کارکنان بکوشند تا از این طریق موجب بهبود سلامت مالی در سازمان‌ها شوند. در راستای نتایج حاصل شده و محدودیت‌های این پژوهش، به محققین پیشنهاد می‌شود به بررسی تأثیر کیفیت حساسی بر ارتباط بین فرهنگ و تعهد سازمانی با سلامت مالی سازمان‌ها و همچنین به بررسی تأثیر استفاده از فن‌آوری‌های نوین اطلاعاتی بر ارتباط بین کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری و سلامت مالی سازمان‌ها بپردازند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

موازن اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازن و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

شفافیت داده‌ها

داده‌ها و مآخذ پژوهش حاضر در صورت درخواست از نویسنده مسئول و ضمن رعایت اصول کپی رایت ارسال خواهد شد.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

References

- Aghaei Ghaleche, S. (2023). Maintenance of Employees and Its Impact on Organizational Performance with the Moderation of Sustainable Competitive Advantage. *Dynamic Management and Business Analysis*, 1(1), 45-58. <https://doi.org/10.22034/dmbaj.2024.2022641.1012>
- Akbari, Z., Hakak, M., vahdati, h., & Nazarpouri, a. (2020). Designing Good Governance Trilogy Pattern in Multilevel Organizations. *Journal of Strategic Management Studies*, 10(40), 195-221. https://www.smsjournal.ir/article_101782_cb6aeed3c631b0047941800fd211247f.pdf
- Alfaro, E., Gámez, M., & García, N. (2019). Bankruptcy Prediction Through Ensemble Trees. In *Ensemble Classification Methods with Applications in R* (pp. 97-118). <https://doi.org/10.1002/9781119421566.ch5>
- Arinaldo, W., & Efriyanti, F. (2024). The Effect of Servant Leadership and Organizational Commitment on the Performance of PLN ULP Wayhalim Employees. *International Journal of Education Social Studies and Management (Ijessm)*, 4(1), 45-54. <https://doi.org/10.52121/ijessm.v4i1.209>
- Babakhanloo, A., & Babakhanloo, Z. (2023). Predicting Job Commitment based on Organizational Justice Considering the Mediating Role of Conscientiousness in Business. *Dynamic Management and Business Analysis*, 1(1), 24-32. <https://doi.org/10.22034/dmbaj.2024.2023024.1023>
- Batool, A. (2024). The Effect of Leadership Qualities on Organizational Commitment Among Bureaucrats; Emotional Intelligence as a Moderator. *Migration Letters*, 21(S6), 146-160. <https://doi.org/10.59670/ml.v21is6.7887>
- Cathcart, L., Dufour, A., Rossi, L., & Varotto, S. (2024). Corporate Bankruptcy and Banking Deregulation: The Effect of Financial Leverage. *Journal of Banking and Finance*. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2024.107219>
- Charles, A., Darné, O., & Kim, J. H. (2012). Exchange-rate return predictability and the adaptive markets hypothesis: Evidence from major foreign exchange rates. *Journal of International Money and Finance*, 31(6), 1607-1626. <https://doi.org/10.1016/j.jimonfin.2012.03.003>
- Cobbinah, E., Ntarmah, A. H., Obeng, A. F., & Ewudzie, P. (2020). The effect of organizational culture on employee job performance in the public sector: do commitment and politics play a role? *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 10(3), 107-129. <https://doi.org/10.6007/IJARAFMS/v10-i3/7851>
- Dreyer, J., Vigren, E., Morooka, M., Wahlund, J. E., Buchert, S. C., Johansson, F. L., & Waite, J. H. (2021). Constraining the positive ion composition in Saturn's lower ionosphere with the effective recombination coefficient. *The Planetary Science Journal*, 2(1), 39. <https://doi.org/10.3847/PSJ/abd6e9>
- Efthymiopoulos, A. (2024). Organizational Silence and Organizational Commitment: Empirical Evidence From the Greek Public Sector. *Journal of Applied Social Science*, 18(3), 346-363. <https://doi.org/10.1177/19367244241263576>
- Emami, D., Ahmadi, M., & Ghaffari, R. (2024). Presenting a Pattern of Flexible working Hours in Government Organizations with an Emphasis on Increasing the Productivity Level of Academic Employees in the Ministry of Cooperation, Labor and Social Welfare [Research Article]. *Iranian Journal of Educational Sociology*, 7(1), 57-65. <https://doi.org/10.61838/kman.ijes.7.1.6>
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2008). *Organizational Behavior Managing People and Organizations*. Dreamtech Press. https://books.google.de/books/about/Organizational_Behavior_Managing_People.html?id=Hc0WAAAAQBAJ&redir_esc=y
- Hidayat, Y. (2024). Islamic Legal Perspective Resolution of Bankruptcy in Sharia Business Disputes. *Journal of Law and Sustainable Development*, 12(5), e3678. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v12i5.3678>



- Hill, R. P. (2000). Consumer Culture and the Culture of Poverty: Implications for Marketing Theory and Practice. *Marketing Theory*, 2(3), 273-293. <https://doi.org/10.1177/1470593102002003279>
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. In *Online Readings in Psychology and Culture* (Vol. 2, pp. 8). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>
- Hoseini Soreh, M., & Molaei Qolanjie, I. (2021). The Relationship Between Trade Credit and Financial Health with Investment Efficiency in Companies Listed on the Tehran Stock Exchange. *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 5(19), 642-662. <https://ensani.ir/fa/article/493941/>
- Irfan, S., Ali, W., Memon, M. A. B., & Younis, S. (2021). The Relationship Between Emotional Intelligence and Work Commitment: The Moderating Role of Organizational Culture. *Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies*, 7(2), 393-408. <https://doi.org/10.26710/jafee.v7i2.1724>
- Jones, H. (2024). *Recognition of Foreign Insolvency and Bankruptcy Proceedings in England & Wales*. Rosenblatt.
- Karim, M., & Sutaningsih, S. (2024). The Effect of Person Job Fit, Person Organization Fit on Organizational Commitment With Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Icobuss*, 3(1), 924. <https://doi.org/10.24034/icobuss.v3i1.469>
- Kaveh, A., Kiyakajouri, D., Taqipourian, M. J., & Aghajani, H. (2011). The Dimensions of Organizational Culture on Employee Performance in the Bank of Development and Cooperation. *Public Policy in Management*, 15(44), 163-177. <https://sanad.iau.ir/en/Article/790530?FullText=FullText>
- Kiakojouri, D. (2024). Analysis of the relationships among Organizational Culture Indicators Using the DEMATEL Method at the Islamic Azad University in the West of Mazandaran Province. *Dynamic Management and Business Analysis*, 2(4), 1-12. <https://doi.org/10.22034/dmbaj.2024.2022946.1020>
- Kim, D., & Lee, M.-J. (2024). The role of ethical leadership in enhancing organizational culture and performance. *International Journal of Management, Business, and Economics*, 1(2).
- Le, A. T., & Doan, A. T. (2020). Corruption and financial fragility of small and medium enterprises: International evidence. *Journal of Multinational Financial Management*, 57, 100660. <https://doi.org/10.1016/j.mulfin.2020.100660>
- Lee, S. N. (2024). Examining the Impact of Organizational Culture and Risk Management and Internal Control on Performance in Healthcare Organizations. *Advances in Management and Applied Economics*, 14(1), 1-4.
- Miller, P. J. (2024). Moderating Impact of Country Culture on Transformational Leadership in Innovation Cultures. https://www.researchgate.net/publication/388047786_Cultural_Perspectives_on_Transformational_Leadership_and_Organizational_Commitment_A_Study_of_US_Financial_Sector
- Muhseena, A. (2024). Understanding Impact of Organisational Culture on Organizational Commitment With Special Reference to Calicut University Affiliated Colleges in Malappuram District. *International Journal for Multidisciplinary Research*, 6(3). <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2024.v06i03.22728>
- Naidoo, R., & Dutoi, T. (2007). Global-scale mapping of economic benefits from agricultural lands: Implications for conservation priorities. *Biological Conservation*, 140(1-2), 40-49. <https://doi.org/10.1016/j.biocon.2007.07.025>
- Nazim, M. (2024). The Effect of Training on Organizational Commitment Impacts Primary School Teacher Performance in Central Lombok Regency. *International Journal of Religion*, 5(2), 145-156. <https://doi.org/10.61707/mbcxy947>
- Papík, M., & Papíková, L. (2023). Impact of Gender Diversity Boards on Financial Health SMEs. In *International Conference on Applied Economics* (pp. 729-740). Cham: Springer Nature Switzerland. https://doi.org/10.1007/978-3-031-49105-4_41
- Philip, G., & McKeown, I. (2004). Business transformation and organizational culture: The role of competency, IS and TQM. *European Management Journal*, 22(6), 624-636. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2004.09.026>
- Pourali, M. (2013). Presenting a Model for Measuring and Evaluating Financial Health in Iran's Environmental Conditions. *Investment Knowledge*, 2(5), 179-206. https://www.researchgate.net/publication/356788840_Presenting_a_Model_for_Measuring_and_Evaluating_Financial_Health_in_Iran%27s_Environmental_Conditions
- Rahmani Firouzjaji, M., Aghajani, S., Afroozi, M., & Ahmadi, A. (2023). Innovation in Small and Medium-Sized Agro-Food Processing Industries in Mazandaran Province During the COVID-19 Pandemic. *Entrepreneurial Strategies in Agriculture*, 10(19), 146-161. <https://doi.org/10.61186/jea.10.19.146>
- Saharui, F. M. L., Bogar, W., & Mokat, J. (2024). The Influence of Servant Leadership and Organizational Culture on Employee Performance at ODSK Regional General Hospital in North Sulawesi. *Technium Social Sciences Journal*, 63, 313-322. <https://doi.org/10.47577/tssj.v63i1.11951>
- Shetty, S., Musa, M. E. M., & Brédart, X. (2022). Bankruptcy Prediction Using Machine Learning Techniques. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(1), 35. <https://doi.org/10.3390/jrfm15010035>
- Sun, C. (2023). Company Bankruptcy Prediction With Machine Learning Techniques. <https://doi.org/10.3233/faia230838>
- Tehrani, R., Mirlouhi, S. M., Shirkavand, S., & Rahi, M. (2022). A New Early Warning Model for Corporate Financial Health Using a Hybrid Bat-Neural Algorithm Approach. *Financial Management Strategy*. https://journal.alzahra.ac.ir/article_6940.html?lang=en



- Thao, P. K., Phuong, N. N. D., Phuc, V. T., & Huan, N. H. (2024). Organizational commitment and its impact on employee performance in the water supply industry: Dataset from Vietnamese state-owned enterprises. *Data in Brief*, 52, 110029. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2024.110029>
- Thornton, J., & Lacey, J. (2023). Net impact of government funding on nonprofit fiscal health: burden or benefit? *Nonprofit Management and Leadership*, 33(3), 561-584. <https://doi.org/10.1002/nml.21533>
- Vatan, E., Raissi Ardali, G. A., & Shahin, A. (2024). Selecting information systems development models based on organizational culture: an integrated approach of DEMATEL and ANP. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 54(3), 531-560. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-08-2021-0164>
- Wang, H., & Overby, E. M. (2018). *How Does Online Lending Influence Bankruptcy Filings?*
- Winata, L. R. W. (2024). The Influence of Organizational Culture, Situational Leadership and Emotional Intelligence on Organizational Commitment Through Job Satisfaction at PDAM Tirta Ardhia Rinjani, Central Lombok Regency. *Journal of Economics Finance and Management Studies*, 07(05). <https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i5-17>
- Zen, A., Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Hidayat, W. W. (2024). The Effect of Organizational Commitment, Organization Funding, and Intervening Organizational Performance Towards Organizational Sustainability (On Islamic Boarding). *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 3(2), 607-616. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v3i2.8290>