

Strategic Human Resource Management Model with Emphasis on Management Accounting Techniques in the Country's Ports and Shipping Organization

Mahdi Esmaeili¹ , Reza Sotudeh^{2*} , Habib Piri³ , Abbasali Haghparast³ 

1. Ph.D. Candidate, Accounting Department, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran.
2. Assistant Prof., Department of Financial and Accounting, Faculty of Humanities, Meybod University, Meybod, Iran.
3. Assistant Prof., Department of Accounting, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran.

OPEN ACCESS

Article type: Research Article

***Correspondence:** Reza sotudeh
Sotudeh@meybod.ac.ir

Received: June 29, 2024

Accepted: December 10, 2024

Published: Autumn 2024

Citation: Esmaeili, M., Sotudeh, R., Piri, H., Haghparast, H. (2024). Strategic Human Resource Management Model with Emphasis on Management Accounting Techniques in the Country's Ports and Shipping Organization. *Journal of Management and Sustainable Development Studies*, 4(3), 127-154.

Publisher's Note: MSDS stays neutral with regard to jurisdictional claims in published material and institutional affiliations.



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: The main goal of the current research is to explain the model of strategic human resources management with an emphasis on management accounting techniques in the country's ports and maritime organizations. The research method is mixed and it was carried out in 1403. In the qualitative section, interviews were conducted with 25 experts using the foundation's data theory method until theoretical saturation. In the quantitative part, Friedman's test was used to rank the dimensions and components of the model. Also, a researcher-made questionnaire was distributed among 278 management accountants, financial managers, accountants, and university faculty members using SPSS software to validate the model. The dimensions, components, and indicators of the strategic human resources management model were compiled with emphasis on management accounting techniques in the form of 3 dimensions, 12 components, and 51 indicators. According to the research results, the dimensions of the strategic human resource management model are: the dimension of training and development strategies, the dimension of performance evaluation strategies, and the dimension of change and innovation management strategies. The components of the training and development strategies dimension are: the human resource accounting component, comprehensive quality management component, theory of constraint component, and quality costing component. The components of the performance evaluation strategies dimension are: balanced evaluation card component, value chain component, responsibility accounting component, environmental accounting component, and capital budgeting component. The components of change and innovation management strategies in the strategic human resource management model with emphasis on management accounting techniques in the Ports and Maritime Organization of the country are: the SWAT analysis component, Kaizen component, and the lean accounting component.

Keywords: Human Resources, Strategic Management, Management Accounting, Ports and Maritime Organization.

Extended Abstract

Introduction

Ports and Maritime Organization of the country, as one of the vital institutions in the field of transportation and international trade, plays a significant role in economic development and facilitation of maritime trade. In today's world, organizations need to use new models and methods of strategic management to achieve competitive advantage and improve performance. Strategic management allows organizations to approach the realization of their long-term goals by analyzing the internal and external environment, identifying opportunities and threats, and formulating appropriate strategies. The Ports and Maritime Organization is facing problems such as the mismatch of human resources with strategic goals, inefficiency in the allocation of human resources, and the lack of optimal use of human resources from management accounting techniques. These problems can lead to a decrease in productivity, an increase in costs, and a decrease in the organization's competitive power. Therefore, it seems necessary to explain a comprehensive and efficient model that can identify and solve these problems. Meanwhile, management accounting techniques play an essential role as efficient tools in the process of planning, controlling, and evaluating the performance of organizations. The Ports and Maritime Organization of the country, as one of the vital institutions in the infrastructure of transportation and maritime trade, needs to take advantage of strategic management to improve the efficiency and productivity of its activities. Clarifying the pattern of strategic management resources by emphasizing management accounting techniques can help the organization improve the level of management and make optimal decisions. The purpose of this research is to explain the human resources model of strategic management with a focus on management accounting techniques in the port and maritime organization of the country. In this regard, firstly, concepts and theories related to human resources in strategic management and management accounting are examined. Then, by using interviews with experts using the foundational data theory method, the proposed model is formulated and ranked. Finally, the research results and practical suggestions will be presented to the Ports and Maritime Organization. The results of this research can be used as a guide for managers and decision-makers to improve the recruitment, development, and functional evaluation of human resources and increase their productivity in the port and maritime organization of the country.

Theoretical framework

Nowadays, the big challenge of developing countries is productivity, and the country of Iran, realizing this issue, has been seeking a way to institutionalize this concept in its industrial and organizational society for several years. And Iran's industries are being established, it is one of the solutions presented in this field. Kaizen is a simple, low-cost, and successful Japanese model that has been the key to the success of the Japanese (Moradi & Sadr Ara, 2023). Just-in-time is a manufacturing and operations management principle that focuses on delivering materials and providing services exactly when they are needed, without any excess storage or waste. In the costing of quality in the port and maritime organization of the country, this concept can help to optimize processes, reduce costs, and improve the quality of services. The development and complexity of new markets on the one hand and economic restrictions on the other hand have caused attention to the two principles of providing optimal services and reducing costs to become an inevitable necessity. The attitude of production and timely action is mentioned as one of the appropriate approaches to balance between the two principles (Keshavarz & Zarabadipour, 2024).

Methodology

This research, in terms of its purpose, is of the type of applied research and was carried out in 2024. Also, according to the method of data collection, because it describes the existing situation, it is descriptive and survey branch. This research has a mixed approach and uses one of the important qualitative methods which is the Foundation's data theorizing method as the main research method to determine the dimensions, components, and indicators of the strategic human resource management model with an emphasis on management accounting techniques in The port and maritime organization of the country should be identified from the point of view of experts. Foundational data theory is a research approach that emphasizes the importance of collecting, analyzing, and analyzing data.

Discussion and Results

The purpose of this research was to explain the model of strategic human resources management with an emphasis on management accounting techniques in the country's ports and maritime organization. In this research, data has been collected by interviewing experts. To answer the research questions related to the strategic human resources management model with emphasis on management accounting techniques in the port and maritime organization of the country, it was compiled in the form of 3 dimensions, 12 components, and 51 indicators.

Conclusion

Identifying and prioritizing the strategic human resource management model with emphasis on management accounting techniques in the Ports and Maritime Organization of the country will help this organization to improve its performance, improve the quality of its services and operations, and apply continuous improvements in its organizational system. Paying attention to human resources and improving the quality of education and its development in the port and maritime organization of the country increases efficiency and productivity in this organization, which can increase organizational efficiency. Improving the quality of human resources training and paying attention to its concepts in the port and maritime organization of the country can provide a suitable platform for sustainable growth and development and help empower the organization to compete in international markets.

Contribution of authors

All authors have participated in this research in equal proportion.

Ethical approval

Written informed consent was obtained from the individuals for their anonymized information to be published in this article.

Conflict of interest

No conflicts of interest are declared by the authors.

مطالعات مدیریت و توسعه پایدار

سال چهارم، شماره سوم، پاییز ۱۴۰۳ - صفحه ۱۵۴-۱۲۷

Homepage: <https://sanad.iau.ir/journal/msds> - eISSN: 2783-4395

الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک با تأکید بر تکنیک‌های حسابداری مدیریت در سازمان بنادر و دریانوردی کشور

مهدی اسماعیلی^۱، رضا ستوده^{۲*}، حبیب پیری^۳، عباسعلی حق پرست^۳

۱. دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.

۲. استادیار گروه مالی و حسابداری، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه میبد، میبد، ایران.

۳. استادیار گروه حسابداری، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.

چکیده: هدف اصلی پژوهش حاضر تبیین الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک با تأکید بر تکنیک‌های حسابداری مدیریت در سازمان بنادر و دریانوردی کشور است. روش پژوهش به صورت آمیخته می‌باشد و در سال ۱۴۰۳ صورت گرفته است. در بخش کیفی به روش نظریه داده بنیاد با ۲۵ نفر از خبرگان تا اشباع نظری مصاحبه انجام شد. در بخش کمی جهت رتبه بندی ابعاد و مؤلفه‌های الگو از آزمون فریدمن استفاده گردید. همچنین، جهت اعتبار سنجی الگو از طریق توزیع پرسشنامه محقق ساخته بین ۲۷۸ نفر از حسابداران مدیریت، مدیران مالی، حسابداران و اعضای هیأت علمی دانشگاه با استفاده از نرم افزار اسپاس صورت گرفت. ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک با تأکید بر تکنیک‌های حسابداری مدیریت در قالب ۳ بُعد، ۱۲ مؤلفه و ۵۱ شاخص تدوین گردید. با توجه به نتایج پژوهش، ابعاد الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک عبارت‌اند از: بُعد استراتژی‌های آموزش و توسعه، بُعد استراتژی‌های ارزیابی عملکرد و بُعد استراتژی‌های مدیریت تغییر و نوآوری. مؤلفه‌های بُعد استراتژی‌های آموزش و توسعه عبارت‌اند از: مؤلفه حسابداری منابع انسانی، مؤلفه مدیریت کیفیت جامع، مؤلفه تئوری محدودیت و مؤلفه هزینه‌یابی کیفیت. مؤلفه‌های بُعد استراتژی‌های ارزیابی عملکرد عبارت‌اند از: مؤلفه کارت ارزیابی متوازن، مؤلفه زنجیره ارزش، مؤلفه حسابداری سنجش مسئولیت، مؤلفه حسابداری زیست‌محیطی و مؤلفه بودجه‌بندی سرمایه‌ای. مؤلفه‌های بُعد استراتژی‌های مدیریت تغییر و نوآوری در الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک با تأکید بر تکنیک‌های حسابداری مدیریت در سازمان بنادر و دریانوردی کشور عبارت‌اند از: مؤلفه تحلیل سوات، مؤلفه کایزن، و مؤلفه حسابداری ناب.

دسترسی آزاد

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

نویسنده مسئول: رضا ستوده

Sotudeh@meybod.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۲۰

تاریخ انتشار: پاییز ۱۴۰۳

استناد: اسماعیلی، مهدی، ستوده، رضا، پیری، حبیب، حق پرست، عباسعلی. (۱۴۰۳). الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک با تأکید بر تکنیک‌های حسابداری مدیریت در سازمان بنادر و دریانوردی کشور. فصلنامه مطالعات مدیریت و توسعه پایدار، ۴(۳)، ۱۲۷-۱۵۴. یادداشت ناشر: MSDS در خصوص ادعاهای قضایی در مطالب منتشر شده و وابستگی‌های سازمانی بی‌طرف می‌ماند.



واژگان کلیدی: منابع انسانی، مدیریت استراتژیک، حسابداری مدیریت، سازمان بنادر و دریانوردی.

© 2024 by the authors.

Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

مدیریت منابع انسانی یکی از ارکان حیاتی سازمان‌ها محسوب می‌شود که تأثیر بسزایی بر عملکرد کلی آن‌ها دارد. برنامه‌ریزی و مدیریت هوشمندانه منابع انسانی در برابر چالش‌های محیطی و تحولات فناوری، کلید اصلی دستیابی به موفقیت در عرصه رقابتی امروز است. سازمانی که بتواند با درک صحیح از اهمیت مدیریت منابع انسانی، خود را با تغییرات محیطی و فناوری همسو کند، می‌تواند بر چالش‌ها فائق آمده و به موفقیت‌های چشمگیری دست یابد. این امر مستلزم درک عمیق و رویکردی استراتژیک در خصوص مدیریت منابع انسانی است که شامل برنامه‌ریزی دقیق، توسعه مهارت‌ها و استعدادها، و انطباق سریع با تغییرات محیطی و فناوری می‌باشد. توجه به نیازها و انتظارات کارکنان نیز از اهمیت بالایی برخوردار است و تأثیر چشمگیری بر انگیزش و عملکرد آنان دارد. همچنین، در مدیریت منابع انسانی، شناخت دقیقی از نیازها و انتظارات کارکنان، امری بسیار حیاتی است. با توجه به این نیازها، سازمان‌ها می‌توانند برنامه‌ها و سیاست‌هایی را اجرایی کنند که بهبود رضایت و انگیزه کارکنان را تضمین کند و به دنبال آن، عملکرد و کارایی سازمانی نیز افزایش یابد. این توجه به نیازهای کارکنان نه تنها از احتمال از دست رفتن نیروی انسانی جلوگیری می‌کند، بلکه باعث می‌شود که سازمان آمادگی بهتری برای رقابت در مواجهه با چالش‌ها و تغییرات داشته باشد (Hamrahi et al., 2022).

در دنیای پیچیده و پویای امروز، سازمان‌ها به منظور بقا و پیشرفت نیازمند اتخاذ رویکردهای نوین و کارآمد مدیریتی هستند. سازمان بنادر و دریانوردی کشور به عنوان یکی از نهادهای کلیدی در زیرساخت‌های حمل و نقل و تجارت دریایی، با چالش‌های متعدد و متنوعی مواجه است که مدیریت کارآمد منابع استراتژیک و بهره‌گیری از تکنیک‌های پیشرفته حسابداری مدیریت را ضروری می‌سازد. امروزه سازمان‌ها و شرکت‌های تولیدی از اطلاعات حسابداری مدیریت در انجام وظایف مدیریتی و استفاده بهینه از منابع استفاده می‌کنند. حسابداری مدیریت یک فرآیند درون محور است که اطلاعات مالی و عملیاتی واقعی را به مدیران ارائه می‌کند. یکی از مهم‌ترین ابزارهای تهیه این اطلاعات، سیستم حسابداری مدیریت است که با گستردگی و پیچیده شدن سازمان‌ها، بهره‌برداری از اطلاعات حاصل از این سیستم برای مدیریت امری اجتناب‌ناپذیر است. از این رو بدون داشتن سیستم حسابداری مدیریت مناسب و کارا، هدایت مطلوب عملیات و فعالیت‌ها در جهت نیل به اهداف و برنامه‌های مدیریت امکان‌پذیر نیست. آنچه مسلم است این است که حسابداری مدیریت با گذر زمان و تغییر نیازها تغییر یافت و در شرایط رقابت جهانی که ناشی از حق انتخاب مشتریان، پیشرفت فن‌آوری، جهانی شدن و غیره است، مثمرتر واقع شد (Vatanparast et al., 2018). مدیریت استراتژیک فرآیندی است که سازمان‌ها برای تدوین، اجرا و ارزیابی تصمیمات به کار می‌برند تا به اهداف بلندمدت خود دست یابند. این فرآیند شامل تحلیل محیط داخلی و خارجی، شناسایی فرصت‌ها و تهدیدها، و تدوین استراتژی‌های مناسب است. مدیریت استراتژیک به سازمان‌ها کمک می‌کند تا با تغییرات محیطی سازگار شوند و از منابع خود به بهترین نحو استفاده کنند. اهمیت منابع انسانی در حسابداری مدیریت در تکنیک‌های هزینه‌یابی کیفیت، مدیریت کیفیت جامع، حسابداری

ناب، تئوری محدودیت، اقدام بهنگام و هزینه‌یابی کایزن مورد توجه بوده است (Deyanti Daylami, 2014; Moghadasi & Soroush, 2022; Siew Mui et al., 2022; Zare & Pourzamani, 2017).

محیط‌های رقابتی دنیای امروز تحولات بسیاری را در سازمان‌ها بوجود آورده است. همچنین، به‌منظور ارتقاء بهره‌وری مفاهیم، ابزارها و تکنیک‌های فراوانی در زمینه محیط‌های رقابتی توسعه یافته‌اند. حسابداری ناب، یکی از مهم‌ترین ابزارها و تکنیک‌ها در این حوزه، به سازمانی اشاره دارد که فرایندها را بدون اتلاف منابع به انجام می‌رساند یا با صرف منابع کمتری، تولید بیشتری را محقق می‌سازد (Zare & Pourzamani, 2017). فرهنگ کایزن^۱ و نوآوری دارای اهمیت زیادی برای سازمان‌ها بوده و بهبود عملکرد عملیاتی و کیفیت را به همراه دارد (Siew Mui et al., 2022). حسابداری ناب موجب افزایش کیفیت می‌گردد (Zare & Pourzamani, 2017). کیفیت به‌عنوان معیاری اثرگذار بر انتخاب کالا یا خدمات مشتری جهت خرید نهایی است. علاوه بر آن، کیفیت به‌عنوان عاملی مهم و تعیین کننده بر موفقیت و نفوذ سازمان‌های تولیدی و خدماتی در بازارهای جهانی شناخته می‌شود. در عرصه رقابتی شدید بازارهای جهانی سازمان‌ها ملزم به اصلاحاتی در بهره‌وری کلی، کاهش هزینه‌ها، و افزایش رضایت مشتریان می‌باشند. فلسفه یا راهبرد مدیریت کایزن که از اواسط دهه پنجاه میلادی توسط دکتر دمی‌نگ^۲ در ژاپن مطرح شد و در آن کیفیت و بهبود مستمر به‌عنوان عاملی استراتژیک و مهم و حیاتی مدیریت سازمان‌ها باعث انقلاب کیفیت در ژاپن پس از جنگ شد. جوهر و درون‌مایه، این راهبرد که چندین دهه است در طرز فکر ژاپنی‌ها ریشه دوانیده و ژاپنی‌ها آن را به‌عنوان یک راهبرد برگزیده و در تمامی زمینه‌ها از آن بهره می‌جویند (Moghadasi & Soroush, 2022).

سازمان بنادر و دریانوردی کشور به‌عنوان یکی از نهادهای حیاتی در حوزه حمل و نقل و تجارت بین‌المللی، نقش بسزایی در توسعه اقتصادی و تسهیل تجارت دریایی دارد. در دنیای امروز، سازمان‌ها به منظور دستیابی به مزیت رقابتی و بهبود عملکرد، نیازمند بهره‌گیری از الگوها و روش‌های نوین مدیریت استراتژیک هستند. مدیریت استراتژیک به سازمان‌ها این امکان را می‌دهد تا با تحلیل محیط داخلی و خارجی، شناسایی فرصت‌ها و تهدیدها، و تدوین استراتژی‌های مناسب، به تحقق اهداف بلندمدت خود نزدیک شوند. سازمان بنادر و دریانوردی با مشکلاتی نظیر عدم تطابق منابع انسانی با اهداف استراتژیک، ناکارآمدی در تخصیص منابع انسانی، و عدم استفاده بهینه منابع انسانی از تکنیک‌های حسابداری مدیریت مواجه است. این مشکلات می‌توانند منجر به کاهش بهره‌وری، افزایش هزینه‌ها، و کاهش قدرت رقابتی سازمان شوند. از این رو، تبیین یک الگوی جامع و کارآمد که بتواند این مشکلات را شناسایی و حل کند، ضروری به نظر می‌رسد. در این میان، تکنیک‌های حسابداری مدیریت به‌عنوان ابزارهای کارآمدی در فرآیند برنامه‌ریزی، کنترل و ارزیابی عملکرد سازمان‌ها نقش اساسی ایفا می‌کنند. سازمان بنادر و دریانوردی کشور به‌عنوان یکی از نهادهای حیاتی در زیرساخت‌های حمل و نقل و تجارت دریایی، نیازمند بهره‌گیری از مدیریت استراتژیک به منظور بهبود کارایی و بهره‌وری فعالیت‌های خود است. تبیین الگوی منابع مدیریت استراتژیک با تأکید بر تکنیک‌های حسابداری مدیریت،

¹ Kaizen

² Deming

می‌تواند به سازمان در جهت ارتقاء سطح مدیریت و اتخاذ تصمیمات بهینه کمک کند. هدف پژوهش حاضر، تبیین الگوی منابع انسانی مدیریت استراتژیک با محوریت تکنیک‌های حسابداری مدیریت در سازمان بنادر و دریانوردی کشور است. در این راستا، ابتدا به بررسی مفاهیم و نظریه‌های مرتبط به منابع انسانی در مدیریت استراتژیک و حسابداری مدیریت پرداخته می‌شود. سپس، با استفاده از مصاحبه با خبرگان به روش نظریه داده بنیاد، الگوی پیشنهادی تدوین و رتبه‌بندی می‌گردد. در نهایت، نتایج تحقیق و پیشنهادهای کاربردی به سازمان بنادر و دریانوردی ارائه خواهد شد. نتایج این پژوهش می‌تواند به‌عنوان راهنمایی برای مدیران و تصمیم‌گیران در جهت بهبود جذب، توسعه و ارزیابی عملکردی منابع انسانی و افزایش بهره‌وری آن در سازمان بنادر و دریانوردی کشور مورد استفاده قرار گیرد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

منابع انسانی به مجموعه افرادی اطلاق می‌شود که در یک سازمان، شرکت یا سازمانی فعالیت می‌کنند و به‌عنوان دارایی انسانی برای سازمان شناخته می‌شوند. منابع انسانی عبارت است از توانایی، مهارت و آگاهی از افرادی که برای تولید کالا یا ارائه خدمات می‌توانند به کار گرفته شوند (Sangeladji, 1975). نیروی انسانی به‌عنوان محور اصلی و قابل توجه در برقراری و پیشرفت سازمان‌ها نقش دارد. ارتقاء کیفیت و توانمندی افراد، می‌تواند انگیزه‌های مهم، برای بهبود عملکرد و موفقیت سازمانی باشد. تلاش مداوم مدیران برای توانمندسازی اعضای تیم، از جمله اقداماتی است که می‌تواند به توسعه و نوآوری در سازمان‌ها کمک کند. همچنین، بهبود توانمندی افراد می‌تواند باعث افزایش کارایی و سرعت در دستیابی به اهداف سازمانی گردد. در نتیجه، توجه به ارتقاء توانمندی نیروی انسانی، به‌عنوان یکی از اولویت‌های اساسی مدیران و سازمان‌ها، بسیار حیاتی و ضروری است (Hosseinzadeh & Rahimi, 2023).

سازمان‌های دولتی به دلیل نقش بسترساز در رشد و توسعه کشور، با بیشترین سهم از بی‌ثباتی و تغییر محیط مواجه هستند. این سازمان‌ها به دلیل محدودیت‌هایی مانند کمبود بودجه، تنوع گروه‌های ذی‌نفع و ناکارآمدی خدمات ارائه شده، نیاز بیشتری به بهبود کارایی فرایندهای خود دارند. همچنین، تغییرات فراوان در خط‌مشی‌ها، تحمیل افق زمانی کوتاه و جابجایی مکرر مدیران، مانع از درک محیط و انطباق کارآمد با آن می‌شوند. نیروی انسانی با توانمندی‌هایش می‌تواند بهبودی مهم در این وضعیت برای سازمان‌های دولتی ایجاد کند. این نیروی انسانی، با تشخیص فرصت‌ها و تهدیدات محیطی، ارائه دانش و یادگیری مستمر، در به‌روز نگه داشتن سازمان‌ها و حفظ مزیت رقابتی آن‌ها کمک می‌کند. چابکی منابع انسانی همچنین نقش مهمی در تربیت نیروی انسانی کارشناس و خود انگیز دارد و با توانایی درک بهتر محیط، این نیروها می‌توانند به سازمان‌هایشان راهکارهایی نوآورانه ارائه دهند و آن‌ها را به سمت مسیرهایی که به بهبودی و توسعه منجر می‌شود، هدایت کنند (Bahramiyan et al., 2022).

رویکردها و سیاست‌هایی که در حوزه منابع انسانی برای اجرای مسئولیت اجتماعی اتخاذ می‌شود، بسیاری از نهادهای اجتماعی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این ارتباطات اخلاقی و روابط شفاف، به اهداف سازمانی کمک می‌کنند و در عین حال به توسعه پایدار جامعه نیز کمک می‌کنند (Asarzadeh et al., 2022). مدیریت کیفیت جامع و هزینه‌یابی کیفیت

در سازمان بنادر و دریانوردی کشور یک رویکرد کلی به مدیریت کیفیت است که بر بهبود مستمر تمامی فرآیندها و مشارکت تمام اعضای سازمان در رسیدن به اهداف کیفیتی تأکید دارد. در هزینه‌یابی، کیفیت به معنای بررسی و بهینه‌سازی هزینه‌های مرتبط با کیفیت از طریق یک سیستم مدیریتی جامع است. مدیریت کیفیت یک نوع فلسفه مدیریتی بوده که دارای اصول، شیوه‌ها و فن‌های مختص به خود است. مدیریت کیفیت بر موضوعاتی همچون بهبود مستمر، افزایش مشارکت کارکنان، کار گروهی، فرایند گرایی، استفاده از شاخص‌های رقابتی، رهبری متعهدانه و اندازه‌گیری صحیح و مداوم نتایج تأکید دارد. نقش رویه‌های مدیریت کیفیت در کسب مزیت رقابتی واحدهای تولیدی قابل توجه است (Nazaripour & Amini, 2022). مدیریت کیفیت جامع، مطابق با استاندارد ایزو ۸۴۰۲، شیوه‌ای برای مدیریت یک سازمان با محوریت کیفیت و تکیه بر مشارکت تمامی اعضا است که به دنبال دستیابی به موفقیت بلند مدت است. این موفقیت، نه تنها برای سازمان، بلکه برای جامعه نیز سودمند خواهد بود (Park, 2003).

تئوری محدودیت‌ها یک روش مدیریتی است که بر شناسایی و مدیریت محدودیت‌ها یا تنگناها در سیستم‌های عملیاتی تمرکز دارد. در هزینه‌یابی کیفیت در سازمان بنادر و دریانوردی کشور، این تئوری می‌تواند به بهینه‌سازی فرآیندها و کاهش هزینه‌های مربوط به کیفیت کمک کند. همچنین، تئوری محدودیت می‌تواند در بهبود مدیریت زمان و برنامه‌ریزی کمک کند. با توجه به شاخص‌های عملکردی تئوری محدودیت، می‌توان زمان تحویل محصولات و خدمات را بهبود بخشید و به مشتریان بهترین خدمات را ارائه داد. همچنین، تئوری محدودیت به‌عنوان یک رویکرد مدیریتی، می‌تواند به اقتصاد مقاومتی کمک کند. در اقتصاد مقاومتی، هدف اصلی تولید کالاها و خدمات با کیفیت بالا و هزینه کمتر است. با استفاده از تئوری محدودیت، می‌توان بهبود عملکرد سیستم‌های تولیدی و خدماتی را بهبود بخشید و در نتیجه، هزینه‌های تولید را کاهش داد (Deyanti Daylami, 2014).

حسابداری ناب یک روش مدیریتی است که بر کاهش هدر رفته‌ها، بهبود بهره‌وری و ایجاد ارزش بیشتر برای مشتریان تمرکز دارد. در هزینه‌یابی کیفیت در سازمان بنادر و دریانوردی کشور، حسابداری ناب می‌تواند به شناسایی و حذف فعالیت‌های غیرضروری، بهینه‌سازی فرآیندها و کاهش هزینه‌های مرتبط با کیفیت کمک کند. همچنین، حسابداری ناب یکی از ابزارهای پیاده‌سازی تفکر ناب است. بنابراین، سازمان‌هایی که اقدام به پیاده‌سازی این روش نمایند به اطلاعات به‌موقع، دقیق و قابل فهم دست می‌یابند، همچنین، باعث ایجاد ارزش برای مشتریان می‌گردد. بنابراین، حسابداری ناب با تمرکز بر جریان‌های ارزش و حذف اتلاف‌ها باعث افزایش کیفیت ارائه خدمات برای مشتریان می‌گردد (Hemmati et al., 2013).

هزینه‌یابی کایزن یک رویکرد مدیریت هزینه است که بر بهبود مستمر و تدریجی فرآیندها و کاهش هزینه‌ها تمرکز دارد. در هزینه‌یابی کیفیت، این روش می‌تواند به سازمان بنادر و دریانوردی کشور کمک کند تا به‌طور مداوم کیفیت خدمات خود را بهبود بخشد و هزینه‌های مرتبط با کیفیت را کاهش دهد. کایزن نگرشی است مبتنی بر عقل سلیم که با استفاده از خرد جمعی کارکنان، تغییرات کوچک، فراگیر و هدفمند را بنیان می‌نهد. امروزه بسیاری از سازمان‌ها و

شرکت‌های موفق بهره‌وری و پویایی سازمانی خود را از به‌کارگیری نظام‌های بهبود از جمله کایزن می‌دانند (Sharifi et al., 2008).

امروزه چالش بزرگ کشورهای در حال توسعه، بهره‌وری است و کشور ایران نیز با درک این موضوع، چند سالی است که در پی یافتن راهی برای نهادینه کردن این مفهوم در جامعه صنعتی و سازمانی خویش است. چرخه‌های مدیریت بهره‌وری که با رویکرد کایزن عملیاتی در بخش عمده‌ای از سازمان‌ها و صنایع کشور ایران در حال استقرار است، یکی از راهکارهای ارائه شده در این زمینه است. کایزن یک الگوی ساده، کم هزینه و موفق ژاپنی است که کلید موفقیت ژاپنی‌ها بوده است (Moradi & Sadr Ara, 2023).

کایزن یکی از الگوهای مستمر است که فلسفه آن جلوگیری از سکون و تلاش مداوم برای رسیدن به اهداف است. یکی از تکنیک‌های منحصربه‌فرد و بسیار کارآمد ژاپنی‌ها، سیستم کایزن است که با برنامه‌های بهسازی کیفیت در چهارچوب فرآیندهای موجود شرکت به کار پرداخته و می‌کوشند تا هدف‌های خود را به یاری چیزی که ژاپنی‌ها کایزن می‌نامند و به بهبود مستمر فرآیندها اشاره دارد، به دست آورند. در شرکت‌ها و محیط‌های کار، موارد اتلافی وجود دارد که با حذف آن‌ها می‌توان هزینه‌ها را کاهش، و بهره‌وری را افزایش داد که در واقع اجرای کایزن باعث ارتقاء عملکرد شرکت می‌گردد (Davoodi, 2019).

اقدام به هنگام یکی از اصول مدیریت تولید و عملیات است که بر تحویل مواد و ارائه خدمات دقیقاً در زمانی که نیاز است، بدون هیچ‌گونه ذخیره اضافی یا هدررفت، تمرکز دارد. در هزینه‌یابی کیفیت در سازمان بنادر و دریانوردی کشور، این مفهوم می‌تواند به بهینه‌سازی فرآیندها، کاهش هزینه‌ها و بهبود کیفیت خدمات کمک نماید. توسعه و پیچیدگی بازارهای جدید از یک سو و محدودیت‌های اقتصادی از سوی دیگر سبب شده‌اند تا توجه به دو اصل ارائه خدمات مطلوب و کاهش هزینه‌ها به ضرورتی اجتناب ناپذیر تبدیل شوند. نگرش تولید و اقدام به‌هنگام از جمله رویکردهای مناسب جهت موازنه میان دو اصل یاد شده است (Keshavarz & Zarabadipour, 2024).

پیشینه تحقیق

حمزوی و همکاران (۱۴۰۳)، در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر عملکرد پایدار کارکنان با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی پرداختند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر عملکرد پایدار کارکنان و توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی تأثیری معنادار دارد و توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی بر عملکرد پایدار کارکنان تأثیری معنادار دارد و در نهایت، مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر عملکرد پایدار کارکنان با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی تأثیری معنادار دارد (Hamzavi et al., 2024).

عارفی نهاد و همکاران (۱۴۰۲)، در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر آموزش منابع انسانی در بانک‌ها پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که آموزش منابع انسانی و یادگیری تلفیقی در بانک‌های دولتی، پدیده‌ای چند وجهی و پیچیده است و در بروز آن مجموعه‌ای از عوامل درون و برون‌سازمانی مؤثر هستند (Arefinahad et al., 2024).

مرادی باروجی و همکاران (۱۴۰۲)، در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر عملکرد شغلی و سلامت روان کارکنان سازمان پزشکی قانونی پرداختند. نتایج نشان داد مدیریت منابع انسانی پایدار و ابعاد آن (انتخاب، مشارکت و توانمندسازی) بر عملکرد شغلی و سلامت روانی کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور تأثیر دارند. بطوریکه استفاده از این روش مدیریت باعث بهبود عملکرد و سلامت روان کارکنان می‌شود (Moradi Baroji et al., 2023).

کولک و همکاران (۱۴۰۲)، در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی از دیدگاه مدیران و کارکنان با رویکرد تطبیقی با نقش میانجی فرهنگی سازمانی، تعهد سازمانی و حفظ کارکنان در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان فارس پرداختند. نتایج آزمون معادلات ساختاری از دیدگاه مدیران نشان داد که دو متغیر فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی بر رابطه بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمان اثر میانجی و معنادار دارد؛ اما حفظ کارکنان بر رابطه مذکور اثر میانجی دارد. همچنین، مشخص شد که از دیدگاه کارکنان، هر سه متغیر فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی و حفظ کارکنان روی رابطه مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی از دیدگاه کارکنان اثر واسطه‌ای و معنادار دارد. تطبیق دو مدل از دو دیدگاه حاکی از آن است که هم مدیران و هم کارکنان معتقدند که فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی حفظ کارکنان رابطه بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمان را میانجی‌گری می‌کنند (Kolek et al., 2023).

احمدی و محمدی (۱۴۰۲)، در تحقیقی به بررسی نقش تئوری محدودیت‌ها در حسابداری بررسی حسابداری اجتماعی پرداختند. نتایج نشان داد که نظریه محدودیت‌ها روشی برای شناسایی مهم‌ترین عامل محدودکننده (یعنی محدودیت) است که در راه دستیابی به یک هدف قرار می‌گیرد و سپس به‌طور سامان‌مند آن محدودیت را بهبود می‌بخشد تا زمانی که دیگر عامل محدود کننده نباشد. در تولید، محدودیت اغلب به‌عنوان یک گلوگاه شناخته می‌شود. تئوری محدودیت‌ها حسابداری الگویی است مدیریتی که در آن برای رسیدن به اهداف به جستجوی محدودیت (های) (از نظر عددی کم) و اساسی پرداخته می‌شود. همیشه در هر سیستم محدودیتی (هایی) اساسی وجود دارد که باید سایر گزینه‌ها را بر اساس آن (ها) بازسازی کرد. مراحل اولیه گسترش فلسفه مدیریت تئوری محدودیت‌ها، از طریق بهینه کردن برنامه زمانی تولید محصولات آغاز شد. همچنین، این تئوری به دلیل ساده بودن در عین کارایی بسیار، هنوز به‌عنوان یک راهکار مفید و سودمند مورد استفاده قرار می‌گیرد (Ahmadi & Mohammadi Chaharrah Goshin, 2023).

احمدزاده و فارابی (۱۴۰۲)، در تحقیقی به پیاده‌سازی هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت برای یک نهاد مالی فعال در زمینه بیمه پرداختند. برای هزینه‌یابی از تکنیک معادلات هم‌زمان استفاده شده و هزینه تمام شده خدمات نهایی با استفاده از داده‌های سال مالی ۱۳۹۷ محاسبه شده است. طبق نتایج به‌دست آمده، برخی خدمات نهایی از نوع صدور و

همچنین خدمات مربوط به بازیافت، دارای هزینه تمام شده بالاتری نسبت به بخش‌های هم‌تراز خارج از سازمان بوده‌اند که وجود پتانسیل برای کاهش هزینه‌ها را نشان می‌دهد. از منظر گلوگاه‌های هزینه‌ای، اثربخشی پایین نیروی انسانی و اتلاف گسترده منابع انسانی در سازمان، بزرگ‌ترین گلوگاه هزینه‌ای بوده است. پس از آن، نسبت بالای هزینه‌های غیرمستقیم به هزینه‌های مستقیم، یافته مهمی است که با توجه به سهم کمتر مراکز سربار و میانی در فرآیندهای محصول، نیاز به تجدید نظر در هزینه کرد منابع در مراکز سربار و میانی را نشان می‌دهد. البته با توجه به ماهیت فعالیت این نهاد مالی، بهترین روش کاهش هزینه و کاهش زیان دهی نهاد مالی، تمرکز بر کاهش ضریب خسارت از طریق بهبود مدیریت ریسک و باز تخصیص مخازن هزینه‌ای بر آن مبنا بوده است (Ahmadzadeh & Farabi, 2023).

مرادی و صدرآرا (۱۴۰۲)، در تحقیقی به بررسی نقش کایزن و چالش‌های آن در شرکت‌های تولیدی پرداختند. تحقیق به صورت اسنادی با مطالعه کتابخانه‌ای صورت پذیرفته است. نتایج نشان داد که مقاومت در برابر تغییر، عدم ایجاد انگیزه در کارکنان، عدم درک صحیح از مسیر استراتژیک شرکت‌ها و مشکلات در مدیریت بهبود مستمر، خود برخی از چالش‌های پیاده‌سازی کایزن را تشکیل می‌دهند. به نظر می‌رسد برخی از شباهت‌ها بین شرکت‌های کوچک و متوسط وجود دارد. شرکت‌های بزرگ از جمله عوامل مؤثر در اجرای کایزن هستند (Moradi & Sadr Ara, 2023).

یعقوبیان و همکاران (۱۴۰۱)، در تحقیقی به شناسایی ابزارهای حسابداری مدیریت و ارزیابی عملکرد پرداخته‌اند. در این تحقیق با استفاده از نظر خبرگان به شناسایی معیارها پرداخته شده است. نتایج تحقیق نشان داد که استفاده از ابزارهای نوین حسابداری مدیریت بر عملکرد شرکت تأثیر مثبت و معناداری دارد (Yaghoobian et al., 2022).

بشر دوست و همکاران (۱۴۰۱)، در تحقیقی به مدیریت کیفیت فراگیر بر عملکرد صنعت قطعه سازی پرداختند. نتایج نشان داد که مدیران صنعت برای کسب مزیت رقابتی نسبت به ارتقای کیفیت سیستم‌های مورد استفاده و بهبود فرآیندهای کاری با حفظ ارتباط اثربخش و مستمر با تأمین‌کنندگان مواد اولیه راهبری صنعت خود را به بهترین شیوه ممکن مدیریت نمایند (Bashardoost et al., 2022).

فروتان اقلیدی و سید نقوی (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی الگوی راهبردی مدیریت منابع انسانی پایدار در سازمان‌های اداری پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که پیاده‌سازی الگوی مدیریت منابع انسانی پایدار برای سازمان‌ها به دست می‌آید؛ از جمله بهره‌وری اقتصادی، رضایت کارکنان و توسعه سازمانی با توجه به مسائل زیست محیطی (Foroutan Oghlidi & Seyed Naqhavi, 2021).

لطیفیان و همکاران (۱۳۹۹)، در تحقیقی به ارائه مدلی برای ارزیابی کارایی هزینه‌های تولید شرکت ایران خودرو با محوریت زنجیره تأمین ناب و با استفاده از رویکرد ساختاری تفسیری پرداختند. نتایج نشان داد که راهکارهای بهبود کارایی هزینه‌های تولید عبارت‌اند از: افزایش کیفیت تولید، بهیمنگی هزینه‌های ورودی تولید، مدیریت اثربخش تغییرات قیمت ورودی‌های تولید، افزایش توان تولید (Latifian et al., 2020).

حمیدیان و همکاران (۱۳۹۸)، در تحقیقی به کاربرد مدل‌های تئوری محدودیت و هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت در قیمت‌گذاری محصولات پرداختند. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که مدل‌های تئوری محدودیت و هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت در تصمیم‌گیری‌های فروش مکمل یکدیگر محسوب می‌شوند (Hamidiyan et al., 2018).

زارع و پورزمانی (۱۳۹۶)، در تحقیقی به بررسی چگونگی تأثیر محیط تولید ناب بر بهبود عملکرد و هزینه‌یابی جریان ارزش شرکت پرداختند. نتایج نشان می‌دهد محیط تولید ناب بر بهبود عملکرد و هزینه‌یابی جریان ارزش شرکت تأثیر دارد. بنابراین تولید ناب موجب بهبود مستمر فرایندهای تولیدی و کاهش ضایعات و هزینه‌ها و افزایش کیفیت می‌شود (Zare & Pourzamani, 2017).

دیانتی دیلمی (۱۳۹۴)، به بررسی حسابداری مدیریت، ابزاری کارآمد در خدمت اقتصاد مقاومتی پرداخت. با توجه به اهمیت عملی نمودن اقتصاد مقاومتی در داخل کشور و نیز وظیفه همه اقشار مردم، بخصوص دانشگاهیان در این خصوص، مقاله حاضر سعی دارد تا ابزارهای حسابداری مدیریت که می‌تواند به مدیران واحدهای اقتصادی کمک کند تا به اجرایی نمودن ارکان اقتصاد مقاومتی (بخصوص تولید ملی) در واحد خودشان بپردازند، را برشمرده و توجه مدیران را به استفاده از این ابزارهای کارآمد که می‌تواند به موفقیت آن‌ها در جهان پرقاب و سیاست زده امروز کمک کند، معطوف سازد. در ضمن در این مقاله ارتباط بین تعالیم دین مبین اسلام و ضرورت استفاده صحیح از ابزارهای نوین حسابداری مدیریت و نیز ایجاد فرهنگ لازم در این خصوص، تشریح شده است (Deyanti Daylami, 2014).

ابراهیمی کردلر و مقدس پور (۱۳۹۳)، به بررسی تبیین وضعیت حسابداری مدیریت در ایران پرداخته‌اند. نتایج نشان داد که استفاده از شاخص‌های غیر مالی مرتبط با عملیات برای ارزیابی عملکرد سازمان، طبقه‌بندی هزینه‌ها به ثابت و متغیر، ارزیابی عملکرد بر مبنای ارزش افزوده اقتصادی، الگو برداری از بهترین‌ها و محاسبه بهای تمام شده بر مبنای فعالیت (Ebrahimi & Moqhadaspour, 2014).

موسوی شیری و شاکری (۱۳۹۳)، تحقیقی تحت عنوان استراتژی، حسابداری مدیریت استراتژیک و عملکرد شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران انجام داده‌اند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بکارگیری استراتژی جويا و تکنیک‌های هزینه‌یابی (یک دسته از تکنیک‌های حسابداری مدیریت استراتژی)، عملکرد را بهبود می‌بخشد. همچنین، نتایج آشکار ساخت که انطباق حسابداری مدیریت استراتژیک و استراتژی، موجب بهبود عملکرد می‌گردد (Mousavi Shiri & Shakeri, 2013).

کمیل و گلشن^۱ (۲۰۲۳)، در تحقیقی به بررسی تغییرات اصول مدیریت کیفیت جامع در زمینه صنعت دیدگاه از یک اقتصاد در حال ظهور پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد تصمیم‌گیری مبتنی بر شواهد، بهبود مستمر و اصول مدیریت فرآیند با مدیریت کیفیت جامع بسیار راحت‌تر اعمال می‌شوند. همچنین، توجه به اصول رهبری و مشارکت کارکنان همچنان در صنایع در حال توسعه مهم و قابل توجه هست (Kamile & Gulsen, 2023).

^۱ Kamile & Gulsen

ویسیلز و ورماس^۱ (۲۰۲۳)، در تحقیقی به بررسی سیستم حسابداری مدیریت در کارخانه چوب‌بری با استفاده از تکنیک‌های هزینه‌یابی مبتنی بر فعالیت پرداختند. تحقیق کاربردی و در یک مطالعه موردی در یک کارخانه چوب‌بری محلی، نویسندگان اطلاعات هزینه و تولید را تجزیه و تحلیل کردند و یک سیستم حسابداری مدیریتی را با استفاده از تکنیک‌های هزینه‌یابی مبتنی بر فعالیت طراحی کردند. با هزینه‌یابی مبتنی بر فعالیت، فعالیت‌ها به‌عنوان اهداف اصلی هزینه در نظر گرفته می‌شوند و هزینه یک محصول به‌عنوان مجموع هزینه‌های تمام فعالیت‌های مورد نیاز برای تولید آن محصول به دست می‌آید. نتایج تحقیق نشان داد که اطلاعات هزینه‌یابی مبتنی بر فعالیت توانایی‌های برنامه‌ریزی، کنترل و تصمیم‌گیری مدیریت را افزایش می‌دهد. با این حال، هزینه‌یابی مبتنی بر فعالیت یک سیستم حسابداری مدیریت است که مستلزم زمان و تلاش زیادی است و آن را به یک سیستم گران تبدیل می‌کند. مانند هر خرید دیگری، مزایای یک سیستم حسابداری مدیریت باید به‌دقت با هزینه آن سنجیده شود (Wessels & Vermaas, 2023).

گوپتا^۲ (۲۰۲۲)، در پژوهشی به بررسی تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر عملکرد سازمانی پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌محور به ایجاد سرمایه فکری منجر می‌شود. همچنین، نتایج پژوهش نشان داد که مدیریت منابع انسانی دانش‌محور باعث بهبود عملکرد سازمانی در بخش خدمات می‌گردد (Gupta, 2022).

احمد و همکاران^۳ (۲۰۲۲)، در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که منابع انسانی دانش‌محور باعث بهبود عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط گردیده و عاملی مشروط به‌منظور اثرگذاری بهینه محسوب می‌گردد (Ahmad et al., 2022).

سنداخ و همکاران^۴ (۲۰۲۱)، در پژوهشی به بررسی تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر توانمندسازی روان‌شناختی در شکل‌گیری عملکرد بر اساس دیدگاه یادگیری و رشد پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر توانمندسازی روان‌شناختی مانند آموزش در شکل‌گیری عملکرد بر اساس دیدگاه یادگیری و رشد تأثیر دارد (Sondakh et al., 2021).

بن‌حمدی و فورنس^۵ (۲۰۲۲)، در تحقیقی تحت عنوان درک پذیرش یا رد نوآوری‌های حسابداری مدیریت را با استفاده از چارچوب‌های مفهومی راجرز انجام دادند. این مقاله از یک رویکرد مطالعه موردی در طول پیاده‌سازی استفاده می‌کند که توسط کنترل‌کننده مدیریت شرکت اجرا می‌شوند. یکی از آن‌ها پذیرفته شد و دیگری رد شد. نویسندگان برای شناخت درک بازیگران مختلف در شرکت، ۲۸ مصاحبه نیمه ساختاریافته را در دوره‌های زمانی مختلف انجام دادند.

¹ Wessels & Vermaas

² Gupta, K.

³ Ahmad et al.

⁴ Sondakh et al.

⁵ Ben Hamadi, & Fournès

رویکرد چارچوب راجرز در اینجا ساختارگرا است. مزیت نسبی برای پذیرش آن‌ها ضروری است اما کافی نیست. این مقاله همچنین اهمیت نقش قهرمان را در زمینه خاص شرکت‌های تولیدی نشان می‌دهد. این بازیگر کلیدی در ترویج و پذیرش‌ها باید توسط رهبر سازمان تأیید شود تا از پذیرش نوآوری اطمینان حاصل شود. علاوه بر این، چارچوب راجرز تأکید می‌کند که عامل غالب پیچیدگی به‌عنوان یک عنصر درون‌زا و ناهمگن است، که بر اطلاعات و آموزش‌هایی تأکید می‌کند که مروج پروژه باید برای کارکنان سازمان‌دهی کند (Ben Hamadi & Christine, 2022).

سیومویی و همکاران^۱ (۲۰۲۱)، در تحقیقی به بررسی تأثیر فرهنگ کایزن بر نوآوری و عملکرد شرکت‌های تولیدی پرداختند. داده‌ها از ۱۲۳ شرکت تولیدی با استفاده از یک نظرسنجی آنلاین جمع‌آوری شد و با مدل‌سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی با نرم‌افزار پی‌ال‌اس تجزیه و تحلیل شد. نتایج تحقیق نشان داد که فرهنگ کایزن و نوآوری دارای اهمیت زیادی برای سازمان‌ها بوده و بهبود عملکرد عملیاتی را به همراه دارد (Siew Mui et al., 2022). پیکولینا و همکاران^۲ (۲۰۱۷)، در مقاله خود به بررسی رابطه بین کاربرد تکنیک‌های حسابداری مدیریت و سطح عملکرد کارکنان بخش مالی بر اساس رویکرد سیستمی پرداختند. این تحقیق کیفی بوده و با استفاده از پرسشنامه تهیه گردیده است. جهت اهمیت موضوع در مقاله سعی گردیده است که این مسئله در یک مرکز دانشگاهی عملی گردیده و نتایج حاصل از آن که شامل افزایش سرعت عملکرد کارکنان، دقت عملکرد کارکنان، بهنگام بودن کارکنان در تأمین اطلاعات مناسب و کاهش بوروکراسی اداری می‌باشد، بدست آمده است (Pikulina et al., 2017).

نیم‌تراکن و تایلز^۳ (۲۰۱۵)، به تشریح شیوه‌ها و استراتژی حسابداری مدیریت در تایلند پرداختند. در این تحقیق با استفاده از آزمون آنوا، کروسکال-وایلس، به بررسی و آزمون فرضیه‌ها پرداخته شد. نتایج تحقیق نشان داد که شرکت‌هایی با استفاده از رهبری هزینه در استفاده از رویکردهای جدید حسابداری مدیریت، سود بالاتری نسبت به سیستم‌های حسابداری سنتی به دست می‌آورند. نتایج تحقیق نشان داد که برای تعیین سودآوری جامع شامل هزینه، دارایی و تکنیک‌های پیش‌بینی درآمد، استفاده ترکیبی از تکنیک‌های حسابداری مدیریت، سبب افزایش سودآوری می‌گردد (Nimtrakoon Sirinuch Tayles Michae, 2015).

آفز و ایادی^۴ (۲۰۱۴)، تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر استفاده از تکنیک‌های حسابداری مدیریت بر بهبود تصمیم‌گیری مدیران انجام داده‌اند. این تحقیق کیفی بوده و با استفاده از پرسشنامه تهیه گردیده است. نتایج بدست آمده حاکی از تأثیر مثبت استفاده از تکنیک‌های حسابداری مدیریت بر بهبود تصمیم‌گیری مدیران دارد (Affes & Ayadi, 2014).

¹ Siew Mui et al.

² Pikulina et al.

³ Nimtrakoon & Tayles

⁴ Affes & Ayadi

روش پژوهش

این تحقیق، از نظر هدف، کاربردی می‌باشد و در بازه زمانی سال ۱۴۰۳ صورت گرفته است. همچنین برحسب نحوه گردآوری داده‌ها، به دلیل اینکه به توصیف وضعیت موجود می‌پردازد، توصیفی و از شاخه پیمایشی هست. این تحقیق دارای رویکرد آمیخته بوده که به صورت کیفی و کمی انجام گردیده است. در مرحله اول با استفاده روش نظریه‌پردازی داده بنیاد ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک با تأکید بر تکنیک‌های حسابداری مدیریت در سازمان بنادر و دریانوردی کشور از دیدگاه خبرگان شناسایی گردید. نظریه داده بنیاد یک رویکرد تحقیقی است که بر اهمیت جمع‌آوری، تجزیه و تحلیل داده‌ها تأکید دارد. انتخاب جامعه آماری بر اساس معیارهای زیر صورت گرفته است:

۱. رشته تخصصی حسابداری مدیریت یا مدیریت باشد،

۲. شاغل در حرفه باشد،

۳. پژوهشی در زمینه حسابداری مدیریت و منابع انسانی انجام داده باشد.

در تحقیق حاضر نمونه آماری بصورت هدفمند (گزینشی) به تعداد ۲۵ نفر از حسابداران مدیریت، حسابداران، مدیران مالی و اعضای هیأت علمی دانشگاه انتخاب گردیده است. در پژوهش حاضر از طریق روش مصاحبه با خبرگان و اشباع نظری به روش نظریه داده بنیاد، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک با تأکید بر تکنیک‌های حسابداری مدیریت در سازمان بنادر و دریانوردی کشور استخراج می‌گردد. در مرحله دوم از دیدگاه خبرگان که به صورت کمی انجام گردیده است، رتبه بندی مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگو از طریق آزمون فریدمن صورت گرفت. در مرحله سوم که به صورت کمی انجام گردیده است جهت سنجش اعتبار الگوی استخراج شده، لازم بود الگوی تدوین شده در قالب پرسشنامه بین نمونه آماری توزیع گردد. جامعه آماری مورد بررسی به دلیل نامعین بودن جامعه آماری و عدم دسترسی به شمار دقیق اعضای جامعه و گستردگی آن، با توجه به تبادل نظر با اساتید و خبرگان حرفه، را اعضای هیأت علمی، مدیران مالی، حسابداران مدیریت و حسابداران تشکیل می‌دهند. روش نمونه‌گیری بصورت تصادفی اتفاقی (در دسترس) و تعداد نمونه با استفاده از جدول مورگان برای جامعه هدف به طور تقریبی ۲۷۸ نفر محاسبه گردید. در پرسشنامه محقق ساخته مورد استفاده از طیف لیکرت پنج گزینه‌ای و گزینه‌های «بسیار مطلوب» مقدار کمی ۵، «مطلوب» مقدار کمی ۴، «متوسط» مقدار کمی ۳، «نامطلوب» مقدار کمی ۲ و «بسیار نامطلوب» مقدار کمی ۱ استفاده شد. پرسشنامه به صورت حضوری، الکترونیکی و در گروه‌های تخصصی مجازی بین اعضای نمونه آماری توزیع شد. جهت سنجش روایی پرسشنامه از نظر اساتید، خبرگان حرفه و دانشگاه و جهت پایایی سوال‌های پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ و جهت نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده گردید. برای پاسخ به سؤال سوم پژوهش از آزمون تی و با استفاده از نرم افزار اسپاس پی‌اس اس استفاده شده است.

سؤال‌های پژوهش

۱. الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک با تأکید بر تکنیک‌های حسابداری مدیریت در سازمان بنادر و دریانوردی کشور دارای چه ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌هایی می‌باشد؟
۲. رتبه‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک با تأکید بر تکنیک‌های حسابداری مدیریت در سازمان بنادر و دریانوردی کشور به چه صورت است؟
۳. آیا الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک با تأکید بر تکنیک‌های حسابداری مدیریت در سازمان بنادر و دریانوردی کشور از اعتبار لازم برخوردار می‌باشد؟

یافته‌های پژوهش

خبرگان پژوهش در بخش کیفی

در جدول شماره ۱ تعداد خبرگان به تفکیک: حسابداران مدیریت، ۸ نفر، حسابدار ۷ نفر، مدیران مالی ۶ نفر، و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه ۴ نفر می‌باشند.

جدول ۱. خبرگان پژوهش (Source:By author)

ردیف	شغل	تعداد
۱	حسابداران مدیریت	۸
۲	مدیران مالی	۷
۳	حسابداران	۶
۴	اعضای هیئت‌علمی دانشگاه	۴
	جمع	۲۵

اطلاعات جمعیت‌شناختی

اطلاعات نشان می‌دهد که بیشترین درصد پاسخگویان ۸۴ درصد جنسیت خود را مرد و کمترین درصد ۱۶ درصد نیز جنسیت خود را زن گزارش کرده‌اند. در ارتباط با تحصیلات، بیشترین درصد پاسخگویان ۶۴ درصد تحصیلات خود را فوق لیسانس و کمترین ۳۴ درصد تحصیلات خود را دکتری گزارش کرده‌اند. در ارتباط با رشته تحصیلی، بیشترین درصد پاسخگویان ۴۸ درصد رشته تحصیلی خود را حسابداری و کمترین ۸ درصد نیز رشته تحصیلی خود را سایر رشته‌ها (اقتصاد و بازرگانی) گزارش کرده‌اند. در ارتباط با شغل، بیشترین درصد پاسخگویان ۳۲ درصد شغل خود را حسابدار مدیریت و کمترین ۱۶ درصد نیز شغل خود را عضو هیأت علمی گزارش کرده‌اند. در ارتباط با سابقه کار، بیشترین درصد پاسخگویان ۴۰ درصد سابقه کار خود را ۱۰ تا ۱۵ سال و کمترین درصد ۱۶ درصد نیز سابقه کار خود را بالای ۱ تا ۵ سال گزارش کرده‌اند.

یافته‌های بخش کیفی

جهت جمع‌آوری داده‌ها از روش نظریه داده بنیاد و از طریق مصاحبه نیمه ساختار یافته در بخش کیفی استفاده شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی با استفاده از کدگذاری باز و محوری و گزینشی استفاده شد. در پژوهش حاضر با استفاده از روش مصاحبه با خبرگان و انجام کدگذاری باز و محوری ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک با تأکید بر تکنیک‌های حسابداری مدیریت در سازمان بنادر و دریانوردی کشور شناسایی و تلخیص گردید.

مرحله اول: کدگذاری باز (اولیه)

در نظریه پردازی داده محور کدگذاری باز فرایندی تحلیلی بوده که در طی آن، مفاهیم شناسایی و بر اساس خصائص و ابعادشان بسط داده می‌شوند. مصاحبه‌های انجام شده با خبرگان و با استفاده از متون مقالات مرتبط، ابعاد و شاخص‌ها استخراج و مفهوم پردازی شده و توسط کدها نام گذاری گردیدند.

مرحله دوم: کدگذاری محوری

اساس طبقه‌بندی در کدگذاری محوری، مطالعه پژوهش‌های پیشین و شناخت کافی و احاطه به موضوع و تسلط نظری به موضوع مورد مطالعه و دستیابی به بینشی به منظور یافتن مشترکات شاخص‌ها حول یک محور مشخص هست. در این مرحله، وجه اشتراک مفاهیم مشخص شده و دسته‌بندی صورت پذیرفته و در نتیجه مؤلفه و شاخص ایجاد می‌شوند. در این بخش محقق به مقوله پردازی می‌پردازد. در این مرحله، ۳ بُعد، ۱۲ مؤلفه و ۵۱ شاخص شناسایی گردید.

مرحله سوم: کدگذاری گزینشی (انتخابی)

در پایان جهت نشان دادن روابط میان مؤلفه‌ها و شاخص‌ها به دست آمده، کدگذاری گزینشی انجام گرفت که در جدول شماره ۲ در کدگذاری گزینشی نشان داده شده است.

جدول ۲. شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های منابع انسانی استراتژیک در سازمان بنادر و دریانوردی کشور (Source:By author)

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
استراتژی‌های ارزیابی عملکرد	کارت ارزیابی متوازن	توجه به هزینه‌های جذب، آموزش، توسعه، و نگهداشت منابع انسانی
		اندازه‌گیری بازدهی سرمایه‌گذاری‌های انجام شده در برنامه‌های آموزشی و توسعه‌ای در منابع انسانی
		بررسی میزان بهره‌وری به دست آمده در مقابل هزینه‌های صرف شده برای فعالیت‌های منابع انسانی
		ارزیابی منابع انسانی در مورد میزان رضایت کارکنان از شرایط کاری، امکانات، و پاداش‌ها از طریق نظرسنجی‌های دوره‌ای
		بررسی میزان رضایت مشتریان از خدمات ارائه شده توسط کارکنان
		اندازه‌گیری نرخ ماندگاری و وفاداری کارکنان در سازمان
		ارزیابی منابع انسانی در مورد کیفیت تعاملات با مشتریان، سازمان‌های دولتی، و نهادهای مرتبط

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
حسابداری سنجش مسئولیت		توجه به شاخص‌های کارایی و اثربخشی فرایندهای منابع انسانی
		توجه به شاخص‌های یادگیری و رشد منابع انسانی
		توجه به شاخص‌های نوآوری و خلاقیت منابع انسانی
		توجه به شاخص بهره‌وری منابع انسانی
		توجه به شاخص کارایی منابع انسانی
		توجه به شاخص‌های کیفیت و کارایی عملکردی منابع انسانی
		توجه به شاخص‌های ارزیابی عملکرد منابع انسانی در مراکز چهارگانه هزینه، درآمد، سود و سرمایه‌گذاری
		توجه به شاخص‌های عملکردی و هزینه‌ای منابع انسانی در مرحله تحقیق و توسعه
		ایجاد ارزش افزوده برای منابع انسانی از طریق کلاس‌های ضمن خدمت
		حذف فعالیت‌های فاقد ارزش افزوده جهت افزایش عملکرد منابع انسانی
زنجیره ارزش		توجه منابع انسانی سازمان به مفاهیم پایداری
		توجه منابع انسانی به شاخص‌های فرهنگی گزارشگری پایداری همچون شخص، محیط و جامعه
		توجه منابع انسانی به آثار زیست‌محیطی فعالیت‌های سازمان
		توجه منابع انسانی سازمان به مسئولیت اجتماعی پیرامون مباحث مدیریت سبز
حسابداری زیست‌محیطی		پیش‌بینی بودجه‌ای منابع انسانی پایدار در سازمان
		بودجه‌بندی انعطاف‌پذیر منابع انسانی در سازمان
		مقایسه درآمدی و هزینه‌ای و به‌دست آوردن انحراف بودجه‌ای منابع انسانی در سازمان
بودجه‌بندی سرمایه‌ای		تعهد سازمانی کانون توجه منابع انسانی در سازمان
		توجه منابع انسانی به مفاهیم کیفیت در سازمان
		توجه منابع انسانی به مشتری‌مداری
		مشارکت گروهی منابع انسانی در سازمان
		آموزش و توجه منابع انسانی به هزینه‌های پیشگیری در سازمان
مدیریت کیفیت جامع		دستیابی به کیفیت مطلوب و رسیدن منابع انسانی به اهداف سازمان
		ارائه اهمیت مسائل کیفی به زبانی که مورد توجه منابع انسانی در سازمان قرار گیرد
		جلب نظر مثبت منابع انسانی در ارتباط با مفاهیم کیفیت و آموزش
		آموزش و بهینه‌کردن گلوگاه‌های سازمانی در حوزه ساختار منابع انسانی
هزینه‌یابی کیفیت		بهینه‌کردن برنامه‌های زمانی منابع انسانی در سازمان
		افزایش توان عملیاتی منابع انسانی در سازمان
		بهبود مستمر عملکرد منابع انسانی در فرایندهای سازمانی
تئوری محدودیت		شناسایی اطلاعات توسعه‌ای منابع انسانی در صورت‌های مالی سازمان‌ها
		شناسایی هزینه‌های آموزش و توسعه منابع سازمانی
		توجه به اهمیت منابع انسانی در سازمان و آموزش
		توجه به اطلاعات مربوط و قابل‌انکشاف پیرامون هزینه‌های جذب و آموزش منابع انسانی در سازمان
حسابداری منابع انسانی		شناسایی قابلیت‌ها و منابع داخلی که می‌توانند در توسعه و بهبود عملکرد منابع انسانی کمک کنند
		بررسی مشکلات و محدودیت‌های فعلی در حوزه مدیریت منابع انسانی
		شناسایی تغییرات محیطی که می‌تواند فرصت‌های جدیدی برای توسعه منابع انسانی ایجاد کند
تحلیل سوات		بررسی عواملی که ممکن است عملکرد منابع انسانی را تهدید کند
		توجه منابع انسانی سازمان به بهبود مستمر در کاهش هزینه‌ها
		توجه منابع انسانی سازمان به بهبود ارزش محصولات
کابیزن		توجه منابع انسانی سازمان به کنترل، بهبود و تضمین کیفیت

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
		درگیرکردن کل افراد و همکاری گروهی در سازمان
		تمرکز منابع انسانی بر بهایابی از طریق جریان‌های ارزش‌آفرین برای سازمان
	حسابداری ناب	تمرکز منابع انسانی سازمان بر حسابداری ناب و حذف فعالیت‌های فاقد ارزش‌افزوده
		تمرکز و توجه منابع انسانی بر محدوده کردن تخصیص‌های اختیاری در سازمان

یافته‌های بخش کمی

با توجه به اطلاعات جدول شماره ۳ و نتایج آماره میانگین، رتبه‌بندی ابعاد الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک با تأکید بر تکنیک‌های حسابداری مدیریت در سازمان بنادر و دریانوردی کشور به ترتیب عبارت‌اند از: بُعد استراتژی‌های آموزش و توسعه در رتبه اول، بُعد استراتژی‌های ارزیابی عملکرد در رتبه دوم، و بُعد استراتژی‌های مدیریت تغییر و نوآوری در رتبه سوم قرار گرفت.

جدول ۳. رتبه‌بندی ابعاد الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک (Source:By author)

رتبه	میانگین	ابعاد الگو
۲	۴/۲۹	استراتژی‌های ارزیابی عملکرد
۱	۴/۶۵	استراتژی‌های آموزش و توسعه
۳	۴/۰۴	استراتژی‌های مدیریت تغییر و نوآوری

با توجه به اطلاعات جدول شماره ۴ و نتایج آماره میانگین، رتبه‌بندی مؤلفه‌های بُعد استراتژی‌های آموزش و توسعه در الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک با تأکید بر تکنیک‌های حسابداری مدیریت در سازمان بنادر و دریانوردی کشور به ترتیب عبارت‌اند از: مؤلفه حسابداری منابع انسانی در رتبه اول، مؤلفه مدیریت کیفیت جامع در رتبه دوم، مؤلفه تئوری محدودیت در رتبه سوم، و مؤلفه هزینه‌یابی کیفیت در رتبه چهارم قرار گرفت.

جدول ۴. رتبه‌بندی مؤلفه‌های بُعد استراتژی‌های آموزش و توسعه در الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک (Source:By author)

رتبه	میانگین	مؤلفه‌های بُعد استراتژی‌های آموزش و توسعه
۲	۴/۶۶	مدیریت کیفیت جامع
۴	۳/۹۸	هزینه‌یابی کیفیت
۳	۴/۲۲	تئوری محدودیت
۱	۴/۸۵	حسابداری منابع انسانی

با توجه به اطلاعات جدول شماره ۵ و نتایج آماره میانگین، رتبه‌بندی مؤلفه‌های بُعد استراتژی‌های ارزیابی عملکرد در الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک با تأکید بر تکنیک‌های حسابداری مدیریت در سازمان بنادر و دریانوردی کشور به ترتیب عبارت‌اند از: مؤلفه کارت ارزیابی متوازن در رتبه اول، مؤلفه زنجیره ارزش در رتبه دوم، مؤلفه حسابداری

سنجش مسئولیت در رتبه سوم، مؤلفه حسابداری زیست‌محیطی در رتبه چهارم، و مؤلفه بودجه‌بندی سرمایه‌ای در رتبه پنجم قرار گرفت.

جدول ۵. رتبه‌بندی مؤلفه‌های بُعد استراتژی‌های ارزیابی عملکرد در الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک (Source:By author)

رتبه	میانگین	مؤلفه‌های بُعد استراتژی‌های ارزیابی عملکرد
۱	۴/۸۶	کارت ارزیابی متوازن
۳	۴/۴۷	حسابداری سنجش مسئولیت
۲	۴/۷۲	زنجیره ارزش
۴	۴/۳۶	حسابداری زیست‌محیطی
۵	۴/۰۸	بودجه‌بندی سرمایه‌ای

با توجه به اطلاعات جدول شماره ۶ و نتایج آماره میانگین، رتبه‌بندی مؤلفه‌های بُعد استراتژی‌های مدیریت تغییر و نوآوری در الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک با تأکید بر تکنیک‌های حسابداری مدیریت در سازمان بنادر و دریانوردی کشور به ترتیب عبارت‌اند از: مؤلفه تحلیل سوات در رتبه اول، مؤلفه کایزن در رتبه دوم، و مؤلفه حسابداری ناب در رتبه سوم قرار گرفت.

جدول ۶. رتبه‌بندی مؤلفه‌های بُعد استراتژی‌های مدیریت تغییر و نوآوری در الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک (Source:By

author)

رتبه	میانگین	مؤلفه‌های بُعد استراتژی‌های مدیریت تغییر و نوآوری
۱	۴/۷۶	تحلیل سوات
۲	۴/۴۸	کایزن
۳	۴/۲۶	حسابداری ناب

روایی پرسش‌نامه از طریق مصاحبه با استادان و صاحب‌نظران حرفه مورد تأیید قرار گرفته است. در این پژوهش از ضریب پایایی آلفای کرونباخ برای تأیید پایایی پرسش‌نامه استفاده شده است. از ضریب آلفای کرونباخ برای سنجش میزان سازگاری درونی گویه‌های یک تحقیق استفاده می‌شود و عمدتاً برای پرسش‌نامه‌هایی بکار می‌رود که گویه‌ها یا سؤال‌های آن به صورت طیف لیکرت طراحی شده‌اند و جواب‌های آن چندگزینه‌ای می‌باشد. آلفای کرونباخ بالای ۰/۷۰ برای انجام پژوهش مطلوب می‌باشد. مشاهده نتایج آزمون آلفای کرونباخ ۰/۷۹ است که نشان‌دهنده پایایی پرسش‌نامه است، نتایج در جدول شماره ۷ بیان گردیده است. همچنین، توزیع داده‌ها نرمال است، زیرا سطح معنی‌داری بیشتر از ۵ درصد است.

جدول ۷. نتایج آزمون پایایی و نرمال بودن سؤال‌های پژوهش (Source:By author)

ردیف	سؤال‌های پژوهش	مقدار آلفای کرونباخ	سطح معنی‌داری
۱	آیا مدیریت کیفیت جامع، مؤلفه بُعد استراتژی‌های آموزش و توسعه از اعتبار لازم برخوردار است؟	۰/۷۵	۰/۵۳۱

ردیف	سؤال‌های پژوهش	مقدار آلفای کرونباخ	سطح معنی‌داری
۲	آیا هزینه‌یابی کیفیت، مؤلفه بُعد استراتژی‌های آموزش و توسعه از اعتبار لازم برخوردار است؟	۰/۷۸	۰/۲۵۴
۳	آیا تئوری محدودیت، مؤلفه بُعد استراتژی‌های آموزش و توسعه از اعتبار لازم برخوردار است؟	۰/۸۹	۰/۱۲۹
۴	آیا حسابداری منابع انسانی، مؤلفه بُعد استراتژی‌های آموزش و توسعه از اعتبار لازم برخوردار است؟	۰/۷۷	۰/۰۷۶
۵	آیا کارت ارزیابی متوازن، مؤلفه بُعد استراتژی‌های ارزیابی عملکرد از اعتبار لازم برخوردار است؟	۰/۸۱	۰/۲۳۰
۶	آیا حسابداری سنجش مسئولیت، مؤلفه بُعد استراتژی‌های ارزیابی عملکرد از اعتبار لازم برخوردار است؟	۰/۷۸	۰/۴۲۸
۷	آیا زنجیره ارزش، مؤلفه بُعد استراتژی‌های ارزیابی عملکرد از اعتبار لازم برخوردار است؟	۰/۷۵	۰/۲۴۱
۸	آیا حسابداری زیست‌محیطی، مؤلفه بُعد استراتژی‌های ارزیابی عملکرد از اعتبار لازم برخوردار است؟	۰/۸۳	۰/۲۰۹
۹	آیا بودجه‌بندی سرمایه‌ای، مؤلفه بُعد استراتژی‌های ارزیابی عملکرد از اعتبار لازم برخوردار است؟	۰/۷۰	۰/۵۳۱
۱۰	آیا تحلیل سوات، مؤلفه بُعد استراتژی‌های مدیریت تغییر و نوآوری از اعتبار لازم برخوردار است؟	۰/۷۴	۰/۳۵۴
۱۱	آیا کابزن، مؤلفه بُعد استراتژی‌های مدیریت تغییر و نوآوری از اعتبار لازم برخوردار است؟	۰/۷۵	۰/۳۱۲
۱۲	آیا حسابداری ناب، مؤلفه بُعد استراتژی‌های مدیریت تغییر و نوآوری از اعتبار لازم برخوردار است؟	۰/۸۸	۰/۵۶۱

در جدول شماره ۸ آماره‌های توصیفی سؤال‌های پرسش‌نامه پژوهش ارائه گردیده است. اطلاعات نشان می‌دهد که جامعه آماری پژوهش کلیه سؤال‌های پژوهش را مورد تأیید قرار داده‌اند؛ زیرا میانگین بزرگ‌تر از ۳ بوده است، کلیه مقادیر سطح معنی‌داری به‌دست‌آمده نیز کمتر از ۰/۰۵ به‌دست‌آمده است. بنابراین، ابعاد و مولفه‌های الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک با تأکید بر تکنیک‌های حسابداری مدیریت در سازمان بنادر و دریانوردی کشور از اعتبار لازم برخوردار می‌باشد.

جدول ۸. توصیف متغیرهای مربوط به سؤال‌های پژوهش (Source:By author)

سؤال‌های پژوهش	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	آماره تی	اختلاف از میانگین	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
مدیریت کیفیت جامع	۲۷۸	۳/۷۸	۰/۶۵۴۱	۰/۰۳۵۲	۱۲/۴۱	۰/۷۸	۲۷۷	۰/۰۰۰
هزینه‌یابی کیفیت	۲۷۸	۳/۷۵	۰/۵۳۲۱	۰/۰۳۸۰	۱۱/۳۸	۰/۷۵	۲۷۷	۰/۰۰۰
تئوری محدودیت	۲۷۸	۳/۵۹	۰/۵۰۹۸	۰/۰۳۹۰	۱۴/۲۶	۰/۵۹	۲۷۷	۰/۰۰۰
حسابداری منابع انسانی	۲۷۸	۴/۲۱	۰/۶۱۰۹	۰/۰۳۲۸	۱۴/۰۸	۰/۲۱	۲۷۷	۰/۰۰۰
کارت ارزیابی متوازن	۲۷۸	۳/۶۸	۰/۵۴۳۹	۰/۰۳۶۲	۱۳/۱۶	۰/۶۸	۲۷۷	۰/۰۰۰
حسابداری سنجش مسئولیت	۲۷۸	۳/۸۶	۰/۵۴۰۸	۰/۰۳۶۷	۱۴/۲۳	۰/۸۶	۲۷۷	۰/۰۰۰

سؤال‌های پژوهش	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	آماره تی	اختلاف از میانگین	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
زنجیره ارزش	۲۷۸	۳/۷۰	۰/۶۸۰۱	۰/۳۹۰	۱۴/۶۸	۰/۷۰	۲۷۷	۰/۰۰۰
حسابداری زیست‌محیطی	۲۷۸	۳/۵۹	۰/۵۳۹۸	۰/۳۴۷	۱۳/۱۹	۰/۵۹	۲۷۷	۰/۰۰۰
بودجه‌بندی سرمایه‌های	۲۷۸	۳/۹۶	۰/۶۰۲۸	۰/۳۵۹	۱۴/۱۸	۰/۹۶	۲۷۷	۰/۰۰۰
تحلیل سوات	۲۷۸	۳/۵۴	۰/۵۴۳۹	۰/۳۶۸	۱۳/۱۵	۰/۵۴	۲۷۷	۰/۰۰۰
کابین	۲۷۸	۳/۶۵	۰/۵۷۹۸	۰/۳۷۴	۱۳/۴۵	۰/۶۵	۲۷۷	۰/۰۰۰
حسابداری ناب	۲۷۸	۳/۷۹	۰/۶۰۰۸	۰/۳۸۰	۱۳/۶۸	۰/۷۹	۲۷۷	۰/۰۰۰



نمودار ۱. الگوی نهایی پژوهش (Source:By author)

بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام پژوهش حاضر، تبیین الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک با تأکید بر تکنیک‌های حسابداری مدیریت در سازمان بنادر و دریانوردی کشور بود. در این پژوهش از روش مصاحبه با خبرگان داده‌ها جمع‌آوری گردیده است. با توجه به نمودار شماره ۱، به‌منظور پاسخ به سؤال‌های پژوهش، الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک با تأکید بر تکنیک‌های حسابداری مدیریت در سازمان بنادر و دریانوردی کشور در قالب ۳ بُعد، ۱۲ مؤلفه و ۵۱ شاخص تدوین گردید.

برای پاسخ به سؤال یک پژوهش (الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک با تأکید بر تکنیک‌های حسابداری مدیریت در سازمان بنادر و دریانوردی کشور دارای چه ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌هایی است؟)، با توجه به نتایج پژوهش، ابعاد الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک با تأکید بر تکنیک‌های حسابداری مدیریت در سازمان بنادر و دریانوردی کشور به ترتیب عبارت‌اند از: بُعد استراتژی‌های آموزش و توسعه، بُعد استراتژی‌های ارزیابی عملکرد و بُعد استراتژی‌های مدیریت تغییر و نوآوری.

با توجه به نتایج پژوهش، مؤلفه‌های بُعد استراتژی‌های آموزش و توسعه در الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک با تأکید بر تکنیک‌های حسابداری مدیریت در سازمان بنادر و دریانوردی کشور عبارت‌اند از: مؤلفه حسابداری منابع انسانی، مؤلفه مدیریت کیفیت جامع، مؤلفه تئوری محدودیت، و مؤلفه هزینه‌یابی کیفیت. همچنین، با توجه به نتایج پژوهش، مؤلفه‌های بُعد استراتژی‌های ارزیابی عملکرد در الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک با تأکید بر تکنیک‌های حسابداری مدیریت در سازمان بنادر و دریانوردی کشور عبارت‌اند از: مؤلفه کارت ارزیابی متوازن، مؤلفه زنجیره ارزش، مؤلفه حسابداری سنجش مسئولیت، مؤلفه حسابداری زیست‌محیطی، و مؤلفه بودجه‌بندی سرمایه‌ای. همچنین، با توجه به نتایج پژوهش، مؤلفه‌های بُعد استراتژی‌های مدیریت تغییر و نوآوری در الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک با تأکید بر تکنیک‌های حسابداری مدیریت در سازمان بنادر و دریانوردی کشور عبارت‌اند از: مؤلفه تحلیل سوات، مؤلفه کایزن، و مؤلفه حسابداری ناب. نتایج پژوهش با پژوهش‌های سیومویی و همکاران (۲۰۲۱)، کمیل و گلشن (۲۰۲۳)، زارع‌پور و پورزمانی (۱۳۹۶) و دیانتی دیلمی (۱۳۹۴) هم‌راستا است.

برای پاسخ به سؤال دو پژوهش (رتبه‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک با تأکید بر تکنیک‌های حسابداری مدیریت در سازمان بنادر و دریانوردی کشور به چه صورت است؟)، بر اساس نتایج آزمون فریدمن و نتایج آماره میانگین، رتبه‌بندی ابعاد الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک با تأکید بر تکنیک‌های حسابداری مدیریت در سازمان بنادر و دریانوردی کشور به ترتیب عبارت‌اند از: بُعد استراتژی‌های آموزش و توسعه در رتبه اول، بُعد استراتژی‌های ارزیابی عملکرد در رتبه دوم، و بُعد استراتژی‌های مدیریت تغییر و نوآوری در رتبه سوم قرار گرفت. رتبه‌بندی مؤلفه‌های بُعد استراتژی‌های آموزش و توسعه در الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک با تأکید بر تکنیک‌های حسابداری مدیریت در سازمان بنادر و دریانوردی کشور به ترتیب عبارت‌اند از: مؤلفه حسابداری منابع انسانی در رتبه اول، مؤلفه مدیریت کیفیت جامع در رتبه دوم، مؤلفه تئوری محدودیت در

رتبه سوم، و مؤلفه هزینه‌یابی کیفیت در رتبه چهارم قرار گرفت. رتبه‌بندی مؤلفه‌های بُعد استراتژی‌های آموزش و توسعه در الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک به ترتیب عبارت‌اند از: مؤلفه حسابداری منابع انسانی در رتبه اول، مؤلفه مدیریت کیفیت جامع در رتبه دوم، مؤلفه تئوری محدودیت در رتبه سوم، و مؤلفه هزینه‌یابی کیفیت در رتبه چهارم قرار گرفت. رتبه‌بندی مؤلفه‌های بُعد استراتژی‌های آموزش و توسعه در الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک به ترتیب عبارت‌اند از: مؤلفه تحلیل سوات در رتبه اول، مؤلفه کایزن در رتبه دوم، و مؤلفه حسابداری ناب در رتبه سوم قرار گرفت.

برای پاسخ به سؤال سه پژوهش (آیا الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک با تأکید بر تکنیک‌های حسابداری مدیریت در سازمان بنادر و دریانوردی کشور از اعتبار لازم برخوردار است؟)، با توجه به نتایج پژوهش و بر اساس نتایج آزمون تی و آماره میانگین، طبق نظر جامعه آماری ابعاد و مؤلفه‌های الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک با تأکید بر تکنیک‌های حسابداری مدیریت در سازمان بنادر و دریانوردی کشور از اعتبار لازم برخوردار است.

شناسایی، اولویت‌بندی و اعتبارسنجی الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک با تأکید بر تکنیک‌های حسابداری مدیریت در سازمان بنادر و دریانوردی کشور به این سازمان کمک می‌کند تا عملکرد خود را بهبود دهد، کیفیت خدمات و عملیات خود را ارتقا بخشد و بهبودهای مداوم را در نظام سازمانی خود اعمال کند. توجه به منابع انسانی و ارتقای کیفیت آموزش و توسعه آن در سازمان بنادر و دریانوردی کشور باعث افزایش کارایی و بهره‌وری در این سازمان می‌شود که می‌تواند به افزایش کارایی سازمانی شود. ارتقای کیفیت آموزش منابع انسانی و توجه به مفاهیم آن در سازمان بنادر و دریانوردی کشور می‌تواند بستر مناسبی برای رشد و توسعه پایدار فراهم کند و به توانمندسازی سازمان برای رقابت در بازارهای بین‌المللی کمک کند.

سازمان بنادر و دریانوردی کشور یکی از نهادهای کلیدی در زیرساخت‌های حمل‌ونقل و تجارت دریایی است که نقش حیاتی در اقتصاد کشور ایفا می‌کند. این سازمان با چالش‌های مختلفی نظیر نوسانات اقتصادی، تغییرات قوانین و مقررات، و رقابت بین‌المللی مواجه است. بهره‌گیری از مدیریت استراتژیک و تکنیک‌های حسابداری مدیریت می‌تواند به این سازمان کمک کند تا با استفاده بهینه از منابع، بهبود کارایی و افزایش رقابت‌پذیری خود را محقق سازد. مدیریت استراتژیک و تکنیک‌های حسابداری مدیریت به‌عنوان دو ابزار مکمل می‌توانند به سازمان بنادر و دریانوردی کشور در دستیابی به اهداف بلندمدت و بهبود عملکرد کمک کنند. با تبیین یک الگوی جامع از منابع انسانی مدیریت استراتژیک با تأکید بر تکنیک‌های حسابداری مدیریت، این سازمان می‌تواند به مزیت رقابتی دست یابد و نقش خود را در اقتصاد کشور بهبود بخشد. با اجرای این پیشنهادها، سازمان بنادر و کشتیرانی می‌تواند به بهبود عملکرد، افزایش رضایت کارکنان و دستیابی به اهداف استراتژیک خود نزدیک‌تر شود. برای بهبود الگوی منابع انسانی استراتژیک در سازمان بنادر و کشتیرانی، پیشنهادهای کاربردی زیر می‌تواند مفید باشد:

- تحلیل نیازهای آینده: تحلیل دقیق نیازهای منابع انسانی بر اساس برنامه‌های توسعه‌ای و تغییرات صنعت. این

تحلیل باید شامل شناسایی مهارت‌های لازم، تعداد نیروها و نقش‌های جدید باشد؛

- آموزش و توسعه: برگزاری برنامه‌های آموزشی مستمر و متناسب با نیازهای روز. این برنامه‌ها باید شامل دوره‌های تخصصی، کارگاه‌های مهارتی و دوره‌های مدیریتی باشد؛
- جذب و استخدام هدفمند: ایجاد فرآیندهای جذب و استخدام که بر مبنای شایستگی‌ها و نیازهای آینده سازمان باشد. این فرآیندها باید شفاف، کارآمد و بر اساس اصول عدالت و تنوع انجام شود؛
- برنامه‌های انگیزشی و نگهداشت نیروها: طراحی و اجرای برنامه‌های انگیزشی که شامل پاداش‌ها، تشویق‌ها و امکانات رفاهی باشد. همچنین ایجاد مسیری شفاف برای پیشرفت شغلی کارکنان و توجه به نیازهای آن‌ها در زمینه‌های مختلف؛
- استفاده از فناوری: بهره‌گیری از سیستم‌های مدیریت منابع انسانی دیجیتال برای بهبود فرآیندهای مدیریتی، افزایش بهره‌وری و بهبود تجربه کارکنان؛
- ارزیابی عملکرد: طراحی و اجرای سیستم‌های ارزیابی عملکرد منظم و کارآمد. این سیستم‌ها باید بازخوردهای سازنده ارائه دهند و بر مبنای آن‌ها برنامه‌های توسعه فردی و تیمی طراحی شوند؛
- تنوع و شمول: تلاش برای ایجاد محیطی فراگیر که در آن تنوع نیروی کار به عنوان یک مزیت استراتژیک شناخته شود. این موضوع می‌تواند شامل جذب افراد از گروه‌های مختلف جمعیتی و فرهنگی باشد؛
- توسعه رهبری: سرمایه‌گذاری در برنامه‌های توسعه رهبری برای شناسایی و پرورش استعدادها و مدیریتی درون سازمان؛
- مدیریت تغییر: پیاده‌سازی برنامه‌های مدیریت تغییر برای کمک به کارکنان در انطباق با تغییرات سازمانی و تکنولوژیکی؛
- بهبود ارتباطات داخلی: تقویت کانال‌های ارتباطی داخلی و افزایش شفافیت در اطلاع‌رسانی‌ها و فرآیندهای تصمیم‌گیری. این امر می‌تواند از طریق استفاده از ابزارهای ارتباطی مدرن و برگزاری جلسات منظم انجام شود. همچنین، به محققین انجام پژوهش‌های زیر جهت تحقیق و بررسی پیشنهاد می‌گردد:
- شناسایی سایر ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدیریت منابع انسانی استراتژیک در سازمان بنادر و دریانوردی کشور.
- تبیین الگوی مدیریت منابع انسانی استراتژیک پایدار در سازمان بنادر و دریانوردی کشور.

مشارکت نویسندگان

تمام نویسندگان به نسبت سهم برابر در این پژوهش مشارکت داشته‌اند.

تأیید اخلاقی

رضایت کتبی آگاهانه از افراد برای انتشار اطلاعات ناشناس آنها در این مقاله اخذ شده است.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Affes, H., & Ayadi, F. (2014). Contextual factors impact on the use of new management accounting practices: An empirical analysis in the Tunisian context. *Journal of Research in International Business and Management*, 4, 45-55.
- Ahmad, N., Ng, S. I., Basha, N. K., & Aziz, Y. A. (2022). Why knowledge-based human resource management matters for business service SMEs? . *International Journal of Management Practice*, 15(5), 549-585. <https://doi.org/10.1504/ijmp.2022.10049918>
- Ahmadi, S. M., & Mohammadi Chaharrah Goshin, N. (2023). *Examining the role of the theory of constraints in accounting, examining social accounting*, The first international conference on management accounting and economics with a forward-looking approach. [In Persian]
- Ahmadzadeh, A., & Farabi, H. (2023). Implementation of activity-based costing in a financial institution: Application of simultaneous equations method. *Accounting Knowledge and Management Audit*, 12(47), 357-374. [In Persian]
- Arefinahad, A., Gholamzade, D., & Vedadi, A. (2024). Analyzing the Effective Factors of Human Resource Training in Government Banking. *Governmental Accounting*, 10(1), 125-142. <https://doi.org/10.30473/gaa.2023.69090.1680> [In Persian]
- Asarzadeh, M. J., Amel Ardestani, H., & Sotoudeh Arani, H. (2022). Mechanisms and strategies for realizing social responsibility in the field of human resources. *Strategic Management Studies*, 13(49), 165-187. [In Persian]
- Bahramiyan, L., Vedadi, A., & Gholamzadeh, D. (2022). Presenting the agility model of human resources in government organizations with qualitative quality. *Monitoring and Inspection Quarterly*, 16(59), 91-114. <https://doi.org/10.22034/SI.2021.98267> [In Persian]
- Bashardoost, O., Ahmadi Babadi, A., & Farsijani, H. (2022). Investigating the effect of total quality management on the organization's performance in the world class with the combined method of DIMTEL and structural equation modeling (case study: Chamran parts industry). *Scientific Quarterly Journal of Standard and Quality Management*, 12(4). <https://doi.org/10.22034/jsqm.2023.391213.1476> [In Persian]
- Ben Hamadi, Z., & Christine, F. (2022). Understanding the adoption or rejection of management accounting innovations within an SME using Rogers' conceptual frameworks. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 19(1), 142-163.
- Davoodi, M. (2019). *the effectiveness of Kaizen management in improving the performance of companies* The 5th International Conference on Management, Accounting and Economic Development. [In Persian]
- Deyanti Daylami, Z. (2014). Management accounting, an efficient tool in the service of resistance economy. *Management Accounting*, 8(25), 61-81. [In Persian]
- Ebrahimi, C., & Moqhadaspour, H. (2014). Explaining the status of management accounting in Iran. *Management accounting research journal*, 23, 57-83. [In Persian]
- Foroutan Oghlidi, S., & Seyed Naqhavi, M. A. (2021). Strategic model of sustainable human resource management in administrative organizations. *Naja Strategic Studies*, 6(20), 25-67. [In Persian]
- Gupta, K. (2022). Impact of knowledge-based HRM practices on organizational performance: mediating effect of intellectual capital. *International Journal of Knowledge Management (IJKM)*, 18(1), 1-22. <https://doi.org/10.4018/IJKM.290026>

- Hamidiyan, M., Akhundi, N., & Javadpuor, M. (2018). The application of activity-based costing models and the theory of constraints in product pricing (Case study: Hamwatan Dairy Products Company). *Management accounting and auditing knowledge*, 8(29), 119-134. [In Persian]
- Hamrahi, M., Valipour Damieh, S., & Pirzad, A. (2022). Moral pathology model of strategic human resources management system. *Ethics in Science and Technology*, 17, 43-49.
- Hamzavi, H., Mohabbi, A., Khademi, A., & Rezaei Manesh, B. (2024). The effect of sustainable human resource management on human resource retention and the mediating role of social capital. *Transformative Human Resources Quarterly*, 2(7), 20-38. [In Persian]
- Hemmati, H., Partovi, N., & Zain al-Abidini, M. (2013). Application of target costing and value stream in lean accounting. *Accounting and Auditing Studies*, 2(7), 60-73. <https://doi.org/10.22034/iaas.2013.105420> [In Persian]
- Hosseinzadeh, E., & Rahimi, G. (2023). Presenting the model of ethical components effective on the empowerment of human resources. *Ethics in Science and Technology*, 18(2), 180-185. [In Persian]
- Kamile, C., & Gulsen, A. (2023). Investigating changes of total quality management principles in the context of Industry 4.0: Viewpoint from an emerging economy. *Technological Forecasting and Social Change*, 189, 122-146.
- Keshavarz, T., & Zarabadipour, H. (2024). Scheduling a Batch Processing Machine in a Just-in-Time Production System Considering a Tight Due Date. *Research in Production and Operations Management*, 15(1), 89-112. <https://doi.org/10.22108/pom.2024.136793.1500> [In Persian]
- Kolek, A., Soltani, H., Madaheyan, S., Mohammad Bagheri, M., & Fatehi Rad, N. (2023). The effect of human resource management on organizational performance from the perspective of managers and employees with a comparative approach. *Human Resource Training and Improvement Quarterly*, 4(1), 40-63. [In Persian]
- Latifian, B., Ghanbari, M., & Jamshidi Navid, B. (2020). Presenting a model for evaluating the efficiency of production costs in the lean supply chain using an interpretative structural approach (case study: Iran Khodro Company). *Financial Engineering and Securities Management*, 44(11), 300-327. [In Persian]
- Moghadasi, A., & Soroush, S. (2022). *The combined explanation of the dimensions and components of Islamic management in the field of organizational productivity with the Kaizen management approach* The 7th International Conference on Management, Accounting, Economics and Social Sciences, Hamadan. [In Persian]
- Moradi Baroji, A., Alavi, M., Yaqhoob, B., & Khaje Nobar, H. (2023). The impact of sustainable human resource management on job performance and mental health of forensic medical organization employees. *Razi Journal of Medical Sciences*, 30(4), 24-43. [In Persian]
- Moradi, E., & Sadr Ara, M. (2023). *Kaizen and its challenges in manufacturing companies* 9th International Conference on Management and Accounting Sciences, Tehran. [In Persian]
- Mousavi Shiri, M., & Shakeri, M. (2013). Strategy, strategic management accounting and performance of companies listed in Tehran Stock Exchange. *Management Accounting*, 7(1), 93-107. [In Persian]
- Nazaripour, M., & Amini, P. (2022). A comprehensive approach to quality management on the performance of production units. *Scientific Quarterly Journal of Standard and Quality Management*, 12(2), 177-212. [In Persian]
- Nimtrakoon Sirinuch Tayles Michae. (2015). Explaining management accounting practices and strategy in Thailand. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 5(3), 269-298.
- Park, H. S. (2003). Six Sigma for Quality and Productivity Promotion. *Asian Productivity Organization, Productivity*, 32.
- Pikulina, E., Renneboog, L., & Tobler, P. N. (2017). Overconfidence and investment: An experimental approach. *Journal of Corporate Finance*, 43, 175-192.

- Sangeladji, M. A. (1975). *A Theoretical and Emprical Investment of Human Resource Accounting* University of Norman, Oklahoma]. A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for the Degree of Doctor of Philosophy (Accounting).
- Sharifi, M., Nikpour, B., Akbari, f., Majlisi, f., & Rahimi, A. (2008). Kaizen and improvement of employee performance: a case study of the central polyclinic of Fars oil industry. *Health Management, 11*(33), 17-22. [In Persian]
- Siew Mui, K., Muthuveloo, R., & Chan, J. I. L. (2022). Antecedents of kaizen culture and its effect on operational performance: perspective of manufacturing companies in Malaysia. *The TQM Journal, 34*(6), 1648-1666.
- Sondakh, O., Pangastuti, R., & Gunawan, H. (2021). The effect of Hr practices on psychological empowerment in forming performance based on learning and growth perspectives. *Journal of Research in Business. economics and management, 16*(1).
- Vatanparast, M. R., Tasadi Kari, M. J., & Ahmadzadeh Laeeq, N. (2018). A review of management accounting history and techniques. *Accounting and Management Perspective Quarterly, 1*(2), 39-53. [In Persian]
- Wessels, C. B., & Vermaas, H. F. (2023). A management accounting system in sawmilling using activity based costing techniques. *Southern African Forestry Journal, 183*(1), 31-35.
- Yaghoubian, S., Jamshidi Navid, B., Ghanbari, M., & Nademi, A. (2022). Identify the dimensions of corporate performance appraisal model, influenced by management accounting tools with emphasis on contingency theory. *Journal Of Accounting Knowledge And Management Auditing, 11*(41), 111-128. [In Persian]
- Zare, M., & Pourzamani, Z. (2017). The effect of lean production environment on performance improvement and value stream costing using structural equations. *Management Accounting, 10*(35), 67-76. [In Persian]