فصلنامه علمی اقتصاد و بانکداری اسلامی، شماره سی و نهم، تابستان ۱۴۰۱- صفحات ۴۲۸-۴۱۱

ارائه الگوی بهره‌وری شرکتی با تأکید بر حسابداری نسل‌ها

نوع مقاله: پژوهشی

حسین عباسوندی دوچی[۱]
حیدر محمدزاده سالطه[۲]
سلیمان ایرانزاده [۳]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۲/۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۴/۱۹

چکیده

اهمیت و توجه به مقوله بهره‌وری به دلایل مختلف از جمله حاکم نبودن فرهنگ و نگرش درست به بهره‌وری در جامعه، مورد غفلت واقع شده است. رسیدن به بهره‌وری لازم در گرو توجه به آیندگان هست و صرفا نباید شرایط فعلی را مد نظر قرار داد. از اینرو حسابداری نسلی به مدیران کمک می کند با در نظر گرفتن شرایط آتی سعی کنند ضمن بهتر کردن وضعیت موجود، تلاش کنند آینده را نیز تضمین نمایند. هدف پژوهش حاضر ارائه الگوی بهره وری شرکتی با تاکید بر حسابداری نسل ها است. پژوهش حاضر از نوع تحقیقات آمیخته (کیفی و اکتشافی) بوده و الگو با مصاحبه از پانزده نفر خبره (شامل اساتید رشته‌های حسابداری و مالی، حسابداران رسمی) در سال ۱۴۰۲ و به روش نمونه‌گیری گلوله برفی، به اشباع رسیده و ارائه گردید. ، جامعه آماری این پژوهش شامل خبرگان آشنا به موضوع بهره وری و حسابداری بوده است. این خبرگان مدیران و کارشناسان شرکتها و اعضای هیئت علمی دانشگاه با دارای سابقه و تجربه قابل توجه در زمینه مباحث مربوط به بهره وری و حسابداری بوده اند. در مرحله کیفی تحقیق از روش تحلیل مضمون (تحلیل تم) استفاده شد. در این پژوهش از دو روش کدگذاری دستی و کدگذاری توسط نرم افزار کامپیوتری MAXQDAستفاده گردید. در نهایت شاخص‌های بهره‌وری شرکتی در حوزه حسابداری نسل‌ها به شش مضمون اصلی(عملکرد نسلی، خلاقیت و نوآوری، انگیزه و تعهد، عملکرد سازمانی، تکنولوژی و دیجیتال، توسعه منابع انسانی)، چهارده مضمون فرعی و ۳۵ مقوله تقسیم شده‌اند.

۱ دانشجوی دکتری گروه مدیریت صنعتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.
hossein.abbasvandi@yahoo.com
۲ گروه حسابداری، واحد مرند، دانشگاه آزاد اسلامی، مرند، ایران (نویسنده مسئول)
2752323883@iau.ir
۳ گروه مدیریت صنعتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران. iranzadeh@iaut.ac.ir

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-06]

واژه‌های کلیدی: بهره‌وری شرکتی، حسابداری، نسل‌ها.
طبقه بندی JEL: C51,D78,O21

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-06]

مقدمه

انسان از دیرباز در اندیشه استفاده مفید و کارا و ثمربخش از تواناییها امکانات و منابع در دسترس خود بوده است. در عصر کنونی این امر بیش از هر زمان دیگری مورد توجه جدی قرار گرفته است. محدودیت منابع در دسترس افزایش جمعیت و رشد نیازها و خواسته های بشر باعث شده که دست اندرکاران عرصه اقتصاد، سیاست و مدیریت جامعه و سازمانها افزایش بهره‌وری را در اولویت برنامه های خود قرار دهند. واژه بهره‌وری برای اولین بار توسط کوئیزنی در سال ۱۷۷۶ بکار برده شد. شایان توجه است که واژه بهره‌وری با گسترش انقلاب صنعتی و برای افزایش سودمندی حاصل از نیروی کار و سرمایه و مواردی از این دست گسترش یافت. اشخاص و سازمان‌های مختلف تعاریف مشابهی از بهره‌وری ارائه نموده‌اند. محور اصلی این تعاریف عبارتست از تعیین نسبت آنچه برای تولید کالا و خدمات بکار رفته و به آنچه از فرآیند تولید بدست آمده است(آذر و مؤتمنی، ۱۳۸۳). بهره‌وری شامل دو جزء کارایی و اثربخشی می‌باشد. نسبت بازده واقعی بدست آمده با بازده استاندارد و مورد انتظار کارایی یا راندمان است یا در واقع نسبت مقدار کاری که انجام می‌شود به مقدار کاری که می‌بایست انجام شود، به عبارتی نسبت ظرفیت عملی به ظرفیت اسمی کارایی محسوب می‌شود. نکته بسیار مهم آن است که طبق قوانین فیزیکی در ماشین کارایی همواره کوچکتر از یک است، اما در مورد انسان بر اثر انگیزش و رهبری صحیح می‌تواند از یک بزرگ‌تر شود. حصول هدف به عنوان سنجش اثربخشی مورد استفاده واقع می‌شود. اثربخشی عبارتست از درجه و میزان نیل به اهداف تعیین شده. به عبارت دیگر اثربخشی نشان می‌دهد با چه میزان از تلاش‌های انجام شده نتایج مورد انتظار حاصل شده است، در حالی که نحوه استفاده و بهره‌وری از منابع برای نیل به نتایج به کارایی مربوط می‌شود؛ اثربخشی مرتبط با عملکرد و فراهم آمدن رضایت از تلاش‌های انجام شده است، بنابراین کارایی جنبه کمی دارد و اثربخشی جنبه کیفی دارد(ابطحی و کاظمی، ۱۳۸۰). بهره‌وری راهی به سوی توسعه اقتصادی کشورها و قدرت رقابت مؤسسات است. از این‌رو در جهان امروز به عنوان یکی از مهمترین مفاهیم راهبردی در تمامی سطوح به آن توجه شده است. اما علاوه بر علل فوق، علت اصلی دیگری که لزوم توجه به بهره‌وری را ایجاب می‌کند، محدودیت منابع طبیعی و فزونی تقاضا در مقایسه با عرضه است. در عرصه‌ی صنعت که با فرمانروایی تولیدکنندگان همراه بود، فزونی تقاضا در مقایسه با عرضه موجب شد نوع کالاها و قیمت‌ها را عرضه‌کنندگان دیکته کنند و سرمایه‌های فیزیکی منشای اصلی ثروت زایی باشند و کارایی و بهره‌وری در چنین شرایطی باید در محور توجه مدیریت بنگاه قرار گیرد(فخاریان،ابوالقاسم، ۱۳۸۵). افزایش بهره‌وری بستگی به این دارد که مدیر در تشخیص عوامل نظام اجتماعی-تولیدی موفق باشد. در بین عوامل متعدد اثرگذار در بهره‌وری دو گروه نقش اصلی دارند: عوامل داخلی یا

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-06]

درونی در کنترل فرد یا مدیر بنگاه است ولی عوامل خارجی یا بیرونی، خارج از کنترل فردی است. برای بهبود عملکرد سازمان باید عوامل خارجی را که در مدیریت و کارایی بنگاه مؤثرند، در نظر گرفت؛ از این‌رو، اولین گام مدیریتی در راستای افزایش بهره‌وری، تشخیص دامنه مشکلات در چهارچوب و در گروه عوامل داخلی و خارجی و گام بعدی تشخیص عوامل قابل کنترل است(مقدسی علیرضا،۱۳۹۰). حسابداری نسل‌ها رویکردی هست که چگونگی تأثیر سیاست‌های مالی جاری بر نسل‌های آینده را مورد نظر قرار می‌دهد و تجزیه و تحلیل می‌کند که آیا برنامه‌های هزینه‌ای دولت و مالیات که به نفع اعضای فعلی جامعه می‌باشد یک تعهد مالیات ناعادلانه برای نسل‌های آینده تولید کند؟

مفهوم حسابداری نسلی برای اولین بار توسط کوتلیکف و همکارانش در سال ۱۹۸۲ توسعه یافت که بیشترین تمرکز آن به بار تحمیلی هزینه‌ها و پرداخته‌ای دولت بر گروه‌های سنی فعلی یا آینده معطوف است. همچنین می‌توان حسابداری نسلی را یک روش تجزیه و تحلیل مالی بلندمدت قلمداد نمود که دو هدف عمده را مد نظر قرار می‌دهد:

ارزیابی توانایی تحمل سیاست‌های مالی دولت توسط گروه‌های سنی متفاوت و اندازه‌گیری بار مالی مربوط به نسل‌های فعلی و آتی و بررسی انتقال آن.

بنابراین در استفاده از منابع ملی(کارایی، اثربخشی و در نتیجه میزان بهره‌وری) توسط شرکت‌ها با در نظر گرفتن حسابداری نسل‌ها، سئوالی پیش می‌آید که پاسخ به آنها پیامدهایی را از ابعاد اقتصادی، سیاسی و اجتماعی به همراه خواهد داشت. سئوالات اصلی پژوهش حاضر عبارتند از:

- شاخصهای بهره‌وری شرکتی با تأکید بر حسابداری نسل‌ها کدامند؟
- آیا شاخصهای الگوی بهره‌وری شرکتی با تأکید بر حسابداری نسل‌ها از نظر خبرگان اعتبار دارد؟
- اولویت هر یک از شاخصها و مؤلفه های بهره‌وری شرکتی با تأکید بر حسابداری نسل‌ها چگونه است؟
- آیا الگوی طراحی شده کمی الگوی بهره‌وری شرکتی با تأکید بر حسابداری نسل‌ها برازش خوبی با داده ها دارد؟

پاسخ به سئوالات فوق کمک می‌کند تا تعریف دقیقی از بهره‌وری در شرکت‌ها داشته باشیم. همچنین زمینه‌های رسیدن به بهره‌وری با در نظر گرفتن حسابداری نسل‌ها را مشخص کنیم و راهبردهای مناسب را با توجه به شرایط محیطی ایران که سرشار از منابع خدادادی هست تعیین کنیم. در نهایت پیامدهای این رویکرد شامل چه مواردی خواهد بود که مطمئناً منجر به توسعه پایدار خواهد شد.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-06]

مطالعات مختلفی در این زمینه انجام شده که به چند مورد آن اشاره می کنیم:

- فرحزادی (۱۳۹۹)، در پژوهشی تحت عنوان" بررسی نقش حاکمیت شرکتی و بهره‌وری سازمانی با توجه به نقش تعدیل کنندگی ارزش شرکت" به این نتیجه دست یافت که بین توانایی حاکمیت شرکتی با بهره‌وری سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین تاثیر ارزش شرکت بر رابطه شاخص حاکمیت شرکتی و بهره‌وری سازمانی مورد آزمون قرار گرفت و این نتیجه به دست آمد که ارزش شرکت بر رابطه شاخص حاکمیت شرکتی و بهره‌وری سازمانی تاثیر دارد.

- ریشه‌کن و انصاری(۱۳۹۷)، در پژوهشی تحت عنوان" بررسی رابطه بین استرس در سازمان و کاهش بهره‌وری در عملکرد حسابداران شرکتی مواد غذایی" به این نتیجه دست یافتند که بین استرس شغلی با بهره‌وری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد . استرس شغلی تاثیر مهمی را در کاهش بهره‌وری در محیط کار در بردارد بر همین اساس شناسایی عوامل استرس‌زای محیط و عملیاتی نمودن راهکارهای کاهش این استرس‌ها از مهم‌ترین عواملی است که در این راه می‌تواند تاثیرگذار باشد.

- ریزوف و ژانگ[1] (۲۰۱۴)، در پژوهشی به " بررسی بهره‌وری کل عوامل صنایع تولیدی در مناطق کشور چین " پرداختند. در این پژوهش بهره‌وری کل عوامل با استفاده از یک رویکرد نیمه پارامتریک در سطح کدهای دو رقمی طبقه‌بندی بین‌المللی فعالیت‌های صنعتی و به تفکیک مناطق متمرکز- پراکنده، ساحلی – داخلی و شهری – روستایی محاسبه شده است . نتایج دلالت بر همگرایی منطقه‌ای دارد.

- اورباخ[2] (۲۰۱۱)، در پژوهشی تحت عنوان" بررسی موقعیت مالی درازمدت کره جنوبی با استفاده از حسابداری نسلی" به این نتیجه دست یافت که چنانچه خط مشی مناسبی در مورد نسل‌های موجود انتخاب نشود، نسل‌های آینده با بار مالی سنگینی مواجه خواهند شد. لذا، تنظیم مالیات‌ها و بیمه تامین اجتماعی برای تعادل بودجه درازمدت دولت ضروری است و ایجاد تعادل نسلی نیازمند اصلاحات بزرگی در نظام مستمری عمومی است.

- گری و گلوریا[3] (۲۰۱۱)، بر اساس یک نمونه از شرکت‌های استرالیایی برای سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۰۵ به این نتیجه دست یافتند که میزان رقابت بازار می‌تواند جایگزین حاکمیت شرکتی شود. در صنایع رقابتی، رقابت بالای بازار مشکلات نمایندگی را کاهش داده و نیز اثربخشی حاکمیت بر بهره-وری کل را ضعیف می‌کند.

1 Rizov, M. and X. Zhang
2 Auerbach
3 Gloria &Grey

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-06]

- مک کارتی و همکاران[1](۲۰۱۱)، در پژوهشی تحت عنوان" بررسی حسابداری نسلی در بریتانیا" به این نتایج دست یافتند که تغییرات جمعیت شناختی در آینده، آثار بودجه‌ای گسترده‌ای را به دنبال خواهد داشت. همچنین، مالیات‌ها باید تا حدود ۶ درصد افزایش یابد تا شرایط مالی بریتانیا به پایداری برسد. البته اثر این تغییر به جهت کاهش نرخ مرگ و میر افراد مسن و افزایش امید به زندگی آنان کاهش خواهد یافت.

۱. اهداف پژوهش:

-هدف کلی:

- ارائه الگوی بهره وری شرکتی با تأکید بر حسابداری نسل ها.

-اهداف فرعی:

-شناسایی شاخصهای بهره‌وری شرکتی با تأکید بر حسابداری نسل‌ها.

-اعتبار یابی شاخصهای بهره‌وری شرکتی با تأکید بر حسابداری نسل‌ها.

-اولویت بندی شاخصها و مؤلفه های بهره‌وری شرکتی با تأکید بر حسابداری نسل‌ها.

-اعتبار یابی کمی الگوی بهره‌وری شرکتی با تأکید بر حسابداری نسل‌ها.

۲. روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف توسعه ای -کاربردی است. پژوهش حاضر به این دلیل که به دنبال دانش افزایی و توسعه دانش علمی در زمینه الگوی بهره وری شرکتی با تأکید بر حسابداری نسل ها است، تحقیق توسعه ای محسوب می شود. همچنین، چون نتایج این پژوهش برای بهبود بهره وری و ارتقای مشروعیت آن می تواند استفاده شود، از نوع تحقیقات کاربردی است. همچنین، این تحقیق از نوع تحقیقات آمیخته محسوب می شود. در مرحله کیفی تحقیق از روش تحلیل مضمون (تحلیل تم) استفاده گردید. مشارکت کنندگان در مرحله کیفی، خبرگان اجرایی و دانشگاهی بودند که شرایط انتخاب خبرگان دانشگاهی شامل داشتن مدرک دکتری یا کارشناسی ارشد در یکی از گرایشهای حسابداری، مدیریت و مهندسی صنایع بودند. در این پژوهش، از روش های کتابخانه ای، مصاحبه نیمه ساختاریافته برای گردآوری داده های مربوط به روش تحلیل مضمون(تم) استفاده گردید. بدین منظور، ابتدا، پروتکلی شامل اطلاعات مصاحبه و سوالات تهیه شده و سپس نسبت به

1 McCarthy et al

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-06]

انجام مصاحبه ها اقدام می شود. مصاحبه ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. در بخش کیفی با توجه به اینکه به دنبال تدوین مدل نظری می باشد، بنابراین بایستی از افرادی استفاده گردد که آشنایی کاملی با مباحث بهره وری و حسابداریداشته باشند. بر همین اساس در بخش پژوهش کیفی، جامعه آماری این پژوهش شامل خبرگان آشنا به موضوع بهره وری و حسابداری بوده است. این خبرگان مدیران و کارشناسان شرکت ها و اعضای هیئت علمی دانشگاه با دارای سابقه و تجربه قابل توجه در زمینه مباحث مربوط به بهره وری و حسابداری بوده اند.

در روش تحلیل مضمون، اطلاعات از طریق کدگذاری به دست می آید. کدگذاری عبارت است از اختصاص دادن عدد و رقم (کد) به مضامین بر اساس دستورالعمل و واحد تحلیل. به بیان دیگر، کدگذاری فرایندی است که طی آن متن تحقیق بازبینی یا بازخوانی می شود و عدد(کد) مضمون با توجه به دستورالعمل کدگذاری، در برگه کدگذاری وارد می گردد. کدگذاری را جای دادن یک واحد تحلیل در یکی از دسته های مضامین هم تعریف کرده اند. در این پژوهش از دو روش کدگذاری دستی و کدگذاری توسط نرم افزار کامپیوتری استفاده شد. نرم افزارهای کامپیوتری، نقش بسزایی در تحقیقات کیفی از جمله تحلیل مضمون دارند. در بین نرم افزارهای تحلیل کیفی، نرم افزار MAXQDA کاربرد بیشتری در تحلیل مضمون دارند. این نرم افزار عموماً امکان کدگذاری متن، تخصیص کدها به مضامین، مرتبط نمودن یادداشت های پژوهشگر با کدگذاری ها و قابلیت جستجوی پیشرفته و عملیات بازخوانی داده های کدگذاری شده را دارند. پس از ارزیابی دقیق، نرم افزار MAXQDA به منظور افزایش کارایی و دقت فرایند تحلیل مضمون برای این پژوهش انتخاب گردید.

۳. نتایج و تجزیه وتحلیل یافته ها

- نتایج مصاحبه

مصاحبه در این تحقیق به صورت نیمه ساختار یافته و با سوال یا هدف اصلی تحقیق مبنی بر "شناسایی شاخص های بهره‌وری شرکتی با تأکید بر حسابداری نسل‌ها" بین خبرگان که به صورت هدفمند انتخاب شده بودند، انجام شد و این مصاحبه تا مرحله اشباع نظر صورت پذیرفت به طوریکه مصاحبه با ۱۵ نفر به اشباع نظر رسید. ابتدا به منظور درک بهتر خلاصه از نظرات مصاحبه شوندگان رو که هر کدام از این افراد در زمینه خاصی فعالیت می کردند در زیر آورده شده است:

-مصاحبه‌شونده ۱ (مدیر مالی ارشد): به نظر این متخصص، یکی از مهم‌ترین شاخص‌های بهره‌وری شرکتی در زمینه حسابداری نسل‌ها، «نسبت ارزش افزوده به هزینه نیروی کار» است، چرا که این

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-06]

شاخص می‌تواند تفاوت‌های نسلی در بهره‌وری را به‌طور ملموسی نمایش دهد. همچنین، وی به اهمیت «نرخ بازگشت سرمایه انسانی» اشاره می‌کند، که با بررسی این نرخ می‌توان میزان اثربخشی و کارایی نسل‌های مختلف در ایجاد بازدهی برای سازمان را سنجید. این مصاحبه‌شونده معتقد است که تمرکز بر این شاخص‌ها می‌تواند تفاوت‌های عملکردی نسل‌ها را به‌صورت کمی به نمایش بگذارد.

-مصاحبه‌شونده ۲ (استاد دانشگاه در رشته مدیریت مالی): این استاد دانشگاه معتقد است که «شاخص بهره‌وری چندعاملی»، که شامل سرمایه، نیروی کار، و تکنولوژی است، می‌تواند یک تصویر جامع از بهره‌وری شرکتی ارائه دهد. او بر این باور است که با تحلیل این شاخص می‌توان تأثیر تفاوت‌های نسلی را در زمینه استفاده از تکنولوژی و سرمایه انسانی به‌خوبی مشاهده کرد و آن را به‌عنوان شاخصی جامع در تحقیقات بهره‌وری معرفی کرد.

-مصاحبه‌شونده ۳ (تحلیلگر مالی): این تحلیلگر مالی پیشنهاد می‌دهد که «نسبت درآمد به تعداد کارکنان» با تفکیک نسلی می‌تواند شاخص مفیدی برای ارزیابی بهره‌وری نسل‌ها باشد. او همچنین به «نرخ نوآوری» اشاره می‌کند که از نظر او می‌تواند به‌صورت تعداد ایده‌های جدید یا بهبودهای فرآیندی توسط هر نسل اندازه‌گیری شود و نمایانگر خلاقیت و انعطاف‌پذیری هر نسل در بهبود عملکرد سازمانی باشد.

-مصاحبه‌شونده۴ (مشاور منابع انسانی): این مشاور منابع انسانی تأکید دارد که «شاخص رضایت شغلی» و «نرخ ماندگاری کارکنان» با تفکیک نسلی، ابزارهایی کلیدی برای ارزیابی انگیزه و تعهد کارکنان هر نسل به سازمان است. وی معتقد است که با تحلیل این شاخص‌ها می‌توان به الگوهای تعهد و انگیزه در نسل‌های مختلف پی برد و بهره‌وری بلندمدت سازمان را تضمین کرد.

-مصاحبه‌شونده ۵ (مدیر عامل شرکت تولیدی): این مدیر عامل بر اهمیت «شاخص بهره‌وری کل عوامل تولید» (TFP) تأکید دارد که با در نظر گرفتن تفاوت‌های نسلی در استفاده از منابع، می‌تواند تصویر دقیق‌تری از بهره‌وری شرکتی ارائه دهد. او همچنین به اهمیت «نسبت هزینه آموزش به بهره‌وری» برای هر نسل اشاره می‌کند و معتقد است که این شاخص می‌تواند توانایی هر نسل در جذب و استفاده از مهارت‌های جدید را نشان دهد.

-مصاحبه‌شونده ۶ (حسابدار رسمی): این حسابدار رسمی بر «نسبت سود خالص به تعداد کارکنان» و همچنین «شاخص کارایی هزینه» تأکید دارد. او بر این باور است که این شاخص‌ها می‌توانند تفاوت‌های نسل‌ها را در مدیریت هزینه‌ها و تولید سود برای سازمان منعکس کنند و پایه‌ای برای بهبود بهره‌وری فراهم آورند.

-مصاحبه‌شونده۷ (مدیر منابع انسانی): از دیدگاه این مدیر، «شاخص یادگیری و رشد» و «نرخ مشارکت در تصمیم‌گیری» برای هر نسل نشان‌دهنده میزان درگیری و تأثیرگذاری نسل‌ها در

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-06]

فرآیندهای سازمانی و تصمیم‌گیری‌ها است. او معتقد است که تحلیل این شاخص‌ها می‌تواند به مدیران کمک کند تا برنامه‌های توسعه‌ای و ارتقای مهارت را متناسب با هر نسل تنظیم کنند.

-مصاحبه‌شونده ۸ (اقتصاددان): این اقتصاددان بر اهمیت «شاخص بهره‌وری نهایی نیروی کار» با تفکیک نسلی تأکید می‌کند. او معتقد است که این شاخص می‌تواند نشان دهد که افزودن یک واحد نیروی کار از هر نسل چه تأثیری بر تولید دارد و پیشنهاد می‌کند که این شاخص برای تصمیم‌گیری‌های آتی در زمینه استخدام مفید است. همچنین، او به «نسبت ارزش بازار به ارزش دفتری» با تحلیل نسلی اشاره می‌کند.

-مصاحبه‌شونده ۹ (مدیر پروژه): به نظر این مدیر پروژه، «شاخص کارایی زمانی» که نشان‌دهنده میزان تکمیل پروژه‌ها در زمان مقرر است، با تفکیک نسلی می‌تواند تصویر مناسبی از بهره‌وری تیم‌های با ترکیب نسلی مختلف ارائه دهد. او همچنین معتقد است که «نرخ موفقیت پروژه» می‌تواند شاخص خوبی برای ارزیابی عملکرد نسل‌ها باشد.

-مصاحبه‌شونده ۱۰(متخصص فناوری اطلاعات): این متخصص فناوری اطلاعات معتقد است که «شاخص استفاده از تکنولوژی» که نشان‌دهنده میزان و کیفیت استفاده از ابزارهای دیجیتال در هر نسل است، به تحلیل بهره‌وری کمک می‌کند. همچنین او «نرخ نوآوری دیجیتال» را که به تعداد راه‌حل‌های دیجیتال ارائه‌شده توسط هر نسل اشاره دارد، به‌عنوان شاخصی مهم می‌داند.

-مصاحبه‌شونده ۱۱ (مشاور استراتژی): این مشاور بر «شاخص همسویی استراتژیک» تأکید می‌کند که میزان درک و اجرای استراتژی‌های سازمانی توسط هر نسل را نشان می‌دهد. او بر این باور است که این شاخص می‌تواند راهنمای مفیدی برای تصمیم‌گیری‌های استراتژیک باشد و «نرخ تحقق اهداف استراتژیک» را نیز توصیه می‌کند.

-مصاحبه‌شونده ۱۲ (حسابدار مدیریت): این حسابدار «شاخص ارزش افزوده اقتصادی» (EVA) را به‌عنوان یکی از شاخص‌های اصلی برای سنجش بهره‌وری نسل‌ها معرفی می‌کند. او معتقد است که این شاخص می‌تواند نشان دهد که هر نسل چگونه به ایجاد ارزش در سازمان کمک می‌کند. همچنین، «نسبت هزینه به درآمد» برای فعالیت‌های مرتبط با هر نسل از دیگر شاخص‌های پیشنهادی او است.

-مصاحبه‌شونده۱۳ (مدیر بازاریابی): این مدیر بازاریابی بر «شاخص رضایت مشتری» تأکید دارد و آن را معیاری برای سنجش موفقیت نسل‌ها در ایجاد رضایت مشتری می‌داند. او همچنین «نرخ جذب مشتری جدید» توسط هر نسل را به‌عنوان شاخصی برای ارزیابی موفقیت نسل‌ها در جذب مخاطبان جدید معرفی می‌کند.

-مصاحبه‌شونده ۱۴ (مدیر تحقیق و توسعه): این مدیر بر «شاخص نوآوری محصول» تأکید دارد

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-06]

و معتقد است که این شاخص می‌تواند به تعداد محصولات جدید یا بهبود یافته توسط هر نسل اشاره کند. همچنین، «نسبت هزینه تحقیق و توسعه به فروش» برای هر نسل از دیگر شاخص‌های پیشنهادی او است.

-مصاحبه‌شونده ۱۵ (مدیر ارشد عملیات): این مدیر به «شاخص بهره‌وری عملیاتی» اشاره دارد که شامل معیارهایی مانند زمان چرخه تولید و نرخ ضایعات است. او همچنین «نرخ بهبود مستمر» را برای اندازه‌گیری میزان مشارکت هر نسل در بهبود فرآیندها شاخص مهمی می‌داند.

این نظرات جامع، نشان‌دهنده دسترسی به اشباع نظری در زمینه شاخص‌های بهره‌وری نسلی و فراهم آوردن یک پایه علمی قوی برای تحلیل داده‌های بهره‌وری است.

بر اساس تحلیل مصاحبه‌های صورت پذیرفته، شاخصهای بهره‌وری شرکتی با تأکید بر حسابداری نسل‌ها، در شش مضمون اصلی، چهارده مضمون فرعی و ۳۵ مقوله به صورت جدول زیر قابل شرح است. جدول شماره ۱ فرایند استقرایی احصاء مضامین از واحدهای معنایی را نشان می‌دهد. فرایند ذکرشده در بالا به طریقی مشابه برای نام‌گذاری مضامین و مقوله‌ها به کار گرفته شد.

جدول ۱. مضامین، مقوله‌ها و گزاره‌های مفهومی

مضامین اصلی	مضامین فرعی	مقوله‌ها	گزاره‌های مفهومی
عملکرد نسلی	شاخص‌های بهره‌وری مالی	۱. نسبت ارزش افزوده به هزینه نیروی کار	این شاخص می‌تواند تفاوت‌های نسلی در بهره‌وری را به‌طور ملموسی نمایش دهد.
		۲. نرخ بازگشت سرمایه انسانی	میزان اثربخشی و کارایی نسل‌های مختلف در ایجاد بازدهی برای سازمان
		۳. نسبت هزینه به درآمد	تأثیر هزینه‌های نیروی کار و منابع در تولید درآمد را نشان می‌دهد.
	شاخص‌های بهره‌وری سازمانی	۴. نسبت درآمد به تعداد کارکنان	شاخصی برای ارزیابی بهره‌وری نسل‌ها از طریق درآمد و نیروی کار.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-06]

		۵. شاخص کارایی هزینه	تفاوت‌های نسل‌ها در مدیریت هزینه‌ها و تولید سود برای سازمان منعطف می‌شود.
	شاخص‌های بهره‌وری منابع انسانی	۶. نرخ افزایش بهره‌وری نیروی کار	میزان بهره‌وری و اثرگذاری نیروی کار نسل‌های مختلف را نشان می‌دهد.
نوآوری و خلاقیت	شاخص‌های نوآوری و خلاقیت	۷. نرخ نوآوری	تعداد ایده‌های جدید یا بهبودهای فرآیندی توسط هر نسل اندازه‌گیری می‌شود.
		۸. شاخص نوآوری محصول	به تعداد محصولات جدید یا بهبود یافته توسط هر نسل اشاره دارد.
		۹. نرخ نوآوری دیجیتال	تعداد راه‌حل‌های دیجیتال ارائه‌شده توسط هر نسل اشاره دارد.
	شاخص‌های یادگیری و رشد	۱۰. نرخ یادگیری و رشد نسل‌ها	میزان آگاهی و توانمندی نسل‌ها در یادگیری مفاهیم و فناوری‌های جدید.
		۱۱. شاخص انگیزه برای نوآوری	میزان تمایل هر نسل به ایجاد نوآوری و تغییرات در فرآیندها.
		۱۲. شاخص مشارکت در ایده‌پردازی	میزان مشارکت هر نسل در فرآیندهای خلاقانه و نوآورانه سازمان.
انگیزه و تعهد	شاخص‌های انگیزشی و تعهد	۱۳. شاخص رضایت شغلی	نشان‌دهنده میزان رضایت کارکنان از شرایط شغلی و محیط کاری است.
		۱۴. نرخ ماندگاری	میزان ماندگاری و وفاداری

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-06]

		کارکنان	کارکنان به سازمان را ارزیابی می‌کند.
		۱۵. شاخص تعهد سازمانی	میزان درگیری و مشارکت نسل‌ها در فرآیندهای سازمانی و تصمیم‌گیری‌ها.
	شاخص‌های ارتباطی و اجتماعی	۱۶. شاخص مشارکت در تصمیم‌گیری	نشان‌دهنده میزان تأثیرگذاری و مشارکت نسل‌ها در تصمیم‌گیری‌های سازمانی.
		۱۷. شاخص هم‌افزایی و همکاری بین نسلی	میزان همکاری و هم‌افزایی بین نسل‌ها در محیط کار.
		۱۸. شاخص پذیرش و تطبیق با تغییرات	میزان آمادگی نسل‌ها برای پذیرش تغییرات و تطبیق با شرایط جدید.
عملکرد سازمانی	شاخص‌های عملکردی	۱۹. نسبت سود خالص به تعداد کارکنان	تفاوت‌های نسل‌ها در تولید سود برای سازمان را نشان می‌دهد.
		۲۰. شاخص بهره‌وری عملیاتی	شامل معیارهایی مانند زمان چرخه تولید و نرخ ضایعات است.
		۲۱. نرخ بهبود مستمر	میزان مشارکت هر نسل در بهبود فرآیندها و عملیات سازمان.
	شاخص‌های استراتژیک	۲۲. شاخص همسویی استراتژیک	میزان درک و اجرای استراتژی‌های سازمانی توسط هر نسل.
		۲۳. نرخ تحقق اهداف استراتژیک	ارزیابی میزان دستیابی به اهداف استراتژیک سازمان از دیدگاه هر نسل.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-06]

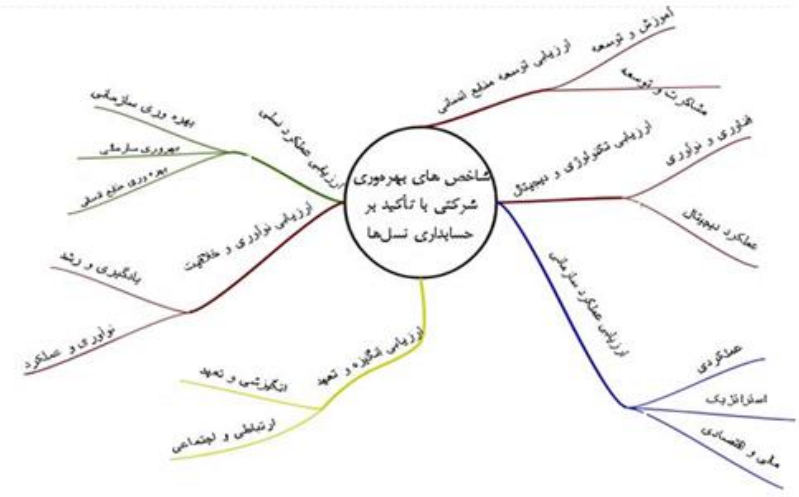
	شاخص‌های مالی و اقتصادی	۲۴. شاخص رشد اقتصادی سازمان	تأثیرگذاری نسل‌ها در رشد اقتصادی و سودآوری سازمان.
تکنولوژی و دیجیتال	شاخص‌های فناوری و نوآوری	۲۵. شاخص استفاده از تکنولوژی	میزان و کیفیت استفاده از ابزارهای دیجیتال در هر نسل.
		۲۶. نرخ نوآوری دیجیتال	به تعداد راه‌حل‌های دیجیتال ارائه‌شده توسط هر نسل اشاره دارد.
		۲۷. نسبت ارزش بازار به ارزش دفتری	مقایسه عملکرد نسل‌ها در ایجاد ارزش بازار برای سازمان.
	شاخص‌های عملکرد دیجیتال	۲۸. نرخ استفاده از نرم‌افزارهای تخصصی	میزان استفاده از نرم‌افزارهای تخصصی و مدرن توسط هر نسل.
		۲۹. شاخص تحول دیجیتال	میزان پیشرفت سازمان در پیاده‌سازی تغییرات دیجیتال.
		۳۰. شاخص پذیرش فناوری‌های نوین	میزان پذیرش فناوری‌های جدید در نسل‌های مختلف سازمان.
توسعه منابع انسانی	شاخص‌های آموزشی و توسعه	۳۱. نسبت هزینه آموزش به بهره‌وری	توانایی هر نسل در جذب و استفاده از مهارت‌های جدید را نشان می‌دهد.
		۳۲. شاخص یادگیری و رشد	نشان‌دهنده میزان رشد و یادگیری نسل‌ها در محیط‌های آموزشی و سازمانی.
		۳۳. نرخ مشارکت در برنامه‌های آموزشی	میزان مشارکت هر نسل در برنامه‌های آموزشی و توسعه فردی سازمان.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-06]

	شاخص‌های مشارکت و تعهد	۳۴. شاخص تلاش و انگیزه در یادگیری	میزان تلاش و انگیزه نسل‌ها در یادگیری و پیشرفت.
		۳۵. شاخص توانمندی در مهارت‌های تخصصی	میزان توانمندی نسل‌ها در مهارت‌های ویژه و تخصصی سازمان.

منبع: نتایج تحقیق

براساس ارزیابی منابع و پیشینه تحقیق و همچنین نتایج مصاحبه نیمه ساختار یافته ، الگوی بهره‌وری شرکتی با تأکید بر حسابداری نسل‌ها به شرح شکل شماره۱ می باشد.



شکل (۱):الگوی بهره‌وری شرکتی با تأکید بر حسابداری نسل‌ها

منبع: نتایج تحقیق

۴. جمع بندی و نتیجه گیری

نتایج مصاحبه‌ها نشان می‌دهد که شاخص‌های بهره‌وری شرکتی در حوزه حسابداری نسل‌ها به شش مضمون اصلی، چهارده مضمون فرعی و ۳۵ مقوله تقسیم شده‌اند. این شاخص‌ها شامل معیارهای مالی و سازمانی مانند «نسبت ارزش افزوده به هزینه نیروی کار» و «نرخ بازگشت سرمایه

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-06]

انسانی» است که تأثیر تفاوت‌های نسلی را در بهره‌وری نشان می‌دهند. همچنین شاخص‌هایی مانند «نرخ نوآوری» و «شاخص رضایت شغلی» به ارزیابی خلاقیت، رضایت و ماندگاری کارکنان هر نسل کمک می‌کنند. مشارکت و تأثیر نسل‌ها در فرآیندهای سازمانی از طریق شاخص‌هایی مانند «نرخ مشارکت در تصمیم‌گیری» و «شاخص یادگیری و رشد» سنجیده می‌شود. این تنوع شاخص‌ها به فراهم آوردن دیدگاهی جامع از بهره‌وری و کارایی نسلی کمک کرده و مبنای علمی محکمی برای تحلیل داده‌ها فراهم می‌کند. نتیجه‌گیری از تحلیل‌های ارائه‌شده نشان می‌دهد که طراحی الگوی بهره‌وری شرکتی با تأکید بر حسابداری نسل‌ها، باید به‌طور جامع و چندوجهی به شاخص‌های مختلف بهره‌وری در سازمان‌ها توجه کند. این مدل باید تأثیرات نسل‌های مختلف بر جنبه‌های مالی، سازمانی، منابع انسانی، نوآوری و فناوری را به‌طور یکپارچه تحلیل کرده و نقش هریک از این عوامل در بهبود عملکرد سازمانی را بررسی کند. به‌ویژه، تأکید بر نوآوری، خلاقیت، فناوری دیجیتال و همچنین تعاملات اجتماعی و ارتباطی در سازمان‌ها، ضروری است. این عوامل به‌طور مستقیم با بهره‌وری سازمانی و موفقیت‌های بلندمدت ارتباط دارند. علاوه بر این، توجه به منابع انسانی و توسعه مستمر آنها از جنبه‌های کلیدی این مدل است که با ایجاد انگیزه، تعهد و یادگیری مداوم در کارکنان، باعث رشد و تعالی سازمان می‌شود. در نهایت، الگوی پیشنهادی باید به‌گونه‌ای طراحی شود که قابلیت انطباق با تحولات نسلی و نیازهای متغیر بازار را داشته باشد تا بتواند به‌طور مؤثر بهره‌وری را در سطح سازمانی افزایش دهد.

- پیشنهادهای کاربردی

بر اساس نتایج بدست آمده، پیشنهادهای کاربردی به شرح زیر می‌توانند در راستای طراحی الگوی بهره‌وری شرکتی با تأکید بر حسابداری نسل‌ها مؤثر واقع شوند:

- ایجاد سیستم‌های نوآورانه و دیجیتال: سازمان‌ها باید به توسعه و به‌کارگیری فناوری‌های نوین و دیجیتال توجه ویژه‌ای داشته باشند. این امر می‌تواند شامل استفاده از ابزارهای نرم‌افزاری پیشرفته برای مدیریت منابع انسانی، بهره‌وری مالی و عملکرد سازمانی باشد. همچنین، سرمایه‌گذاری در تحقیق و توسعه (R&D) به‌منظور ایجاد محصولات و خدمات نوآورانه باید در دستور کار قرار گیرد.

- آموزش و توسعه منابع انسانی: سازمان‌ها باید برنامه‌های آموزشی مداوم برای کارکنان در نظر بگیرند که شامل مهارت‌های نرم (مثل ارتباط مؤثر، تیم‌سازی و مدیریت تعارض) و سخت (مثل مهارت‌های فنی و دیجیتال) باشد. این آموزش‌ها باید با توجه به ویژگی‌های نسلی مختلف تنظیم شوند تا نسل‌های مختلف را به‌طور مؤثر پوشش دهد و انگیزه و تعهد در کارکنان را افزایش دهد.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-06]

- ایجاد بسترهای همکاری بین نسلی: به‌منظور بهره‌برداری از پتانسیل‌های مختلف نسل‌ها، سازمان‌ها باید برنامه‌هایی برای تسهیل همکاری و انتقال دانش بین نسل‌های مختلف طراحی کنند. این همکاری می‌تواند از طریق برنامه‌های منتورینگ، کارگاه‌های آموزشی مشترک و تیم‌های کاری متنوع ایجاد شود.

- تقویت ارتباطات درون‌سازمانی: ایجاد یک فرهنگ ارتباطی باز و شفاف در سازمان‌ها به‌ویژه در نسل‌های مختلف، موجب تقویت انگیزه، تعهد و افزایش بهره‌وری خواهد شد. ابزارهای ارتباطی دیجیتال و سیستم‌های مدیریت پروژه می‌توانند به تسهیل این ارتباطات کمک کنند.

- ارزیابی مستمر عملکرد و بهره‌وری: سازمان‌ها باید سیستم‌های ارزیابی عملکرد را بر اساس شاخص‌های دقیق و قابل اندازه‌گیری طراحی کنند که هم عملکرد فردی و هم عملکرد سازمانی را با توجه به تغییرات نسلی و نیازهای خاص هر نسل بررسی کنند. این ارزیابی‌ها باید شامل بازخورد مداوم و فرصتی برای اصلاح و بهبود عملکرد باشد.

- تقویت انگیزه و تعهد از طریق شفافیت و مشارکت: برای افزایش انگیزه و تعهد کارکنان، سازمان‌ها باید شفافیت بیشتری در فرآیندهای تصمیم‌گیری و پیشرفت‌های سازمانی ایجاد کنند. مشارکت فعال کارکنان در فرآیندهای استراتژیک و تصمیم‌گیری می‌تواند به افزایش احساس تعلق و بهره‌وری آنها منجر شود.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-06]

منابع

۱. آذر عادل موتمنی علیرضا.(۱۳۸۳). اندازه گیری بهره وری در شرکت های تولیدی به وسیله مدل های تحلیل پوششی داده ها (DEA)، *نشریه دانشور رفتار*، ۱۱(۸): ۵۴-۴۱.

۲. ابطحی سیدحسین، کاظمی بابک (۱۳۸۰). بهره وری سازمانی. تهران. موسسه فوژان

۳. ابطحی سیدحسین، کاظمی بابک (۱۳۸۳). بهرهوری، تهران، موسسه ی مطالعات پژوهشهای بازرگانی

۴. بخردی نسب وحید ، ژولانزاد فاطمه (۱۳۹۷). تأثیر تأمین مالی دولت بر حسابداری نسلی. *مجله حسابداری سلامت*، ۷(۱)، ۵۶-۳۲.

۵. توحیدی‌نیا، ابوالقاسم (۱۳۹۱). مدل اسلامی ایرانی عدالت بین نسلی در بهره‌برداری از منابع طبیعی پایان‌پذیر، مطالعه موردی منابع نفت ایران. رساله دکترای تخصصی علوم اقتصادی، دانشگاه امام صادق (ع).

۶. جمشیدی نوید، بابک(۱۳۹۷). مطالعه وضعیت تعادل نسلی در نظام بودجه ریزی دولتی ایران با استفاده از مدل بومی حسابداری نسلی، *نشریه حسابداری دولتی*، ۱(۹): ۳۸-۲۱.

۷. جمشیدی نوید، بابک. (۱۳۹۱). طراحی و تدوین مدل بومی حسابداری نسلی در ایران. رساله دکترای تخصصی حسابداری، دانشگاه ازاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران

۸. حیدری راد امیر، آهنگری عبدالمجید، آسایش حمید(۱۴۰۰). بررسی نقش سرمایه‌گذاری و بهره وری مناطق آزاد اروند، قشم و کیش بر اشتغال، *نشریه اقتصاد و بانکداری اسلامی*، ۱۰(۳۷): ۴۸۵-۴۹۸.

۹. حساب‌های ملی ایران از سال ۱۳۸۹-۱۳۳۸. بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، اداره حساب‌های ملی. قابل‌دسترس در www.cbi.ir.

۱۰.حسینی امین، زهره(۱۳۹۲). حسابداری نسلی روشی برای تجزیه‌و تحلیل و برنامه‌ریزی بلندمدت مالی. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته اقتصاد*، دانشگاه الزهرا(س).

۱۱.غزاله عاطفه، ذوالفقاری تابش جواد، شعبان جهانیان مهدی و رضایی عماد.(۱۳۹۶). حسابداری نسلی، تعادل و عدم تعادل نسل ها، *اولین همایش حسابداری، مدیریت و اقتصاد با رویکرد پویایی اقتصاد ملی*

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-06]

۱۲.فخاریان، ابوالقاسم(۱۳۸۵). مولفه های ارزش در بنگاه های اقتصادی از منظر سهامداران، نشریه حسابدار، ۱(۱۴۱):

۱۳.کرباسی یزدی، حسین. (۱۳۸۵). حسابداری نسلی و انتقالات مربوط به نسل‌ها. *مجله دانش حسابرسی*، ۱۹، ۲۷-۱۵.

۱۴.گلی عباس، حاجیها زهره(۱۳۹۵). مدل مفهومی حسابداری نسلی، *نشریه مطالعات حسابداری و حسابرسی*، ۵(۱۹):۶۵-۵۶.

۱۵.وکیلی علی، رضائی ابراهیم، غفاری فرهاد(۱۴۰۱). کنکاشی بر اثر بحران های ارزی بر بخش واقعی اقتصاد ایران: واکنش بهره وری، اشتغال و رشد اقتصادی، *نشریه اقتصاد و بانکداری اسلامی*، ۱۱(۴۱): ۱۱۶-۸۱.

16. Rizov, M. and X. Zhang (2014). "Regional Disparities and Productivity in China: Evidence from Manufacturing Micro Data." *Papers in Regional Science*, 93, 321-339.
17. Villano, R., Fleming, F. and E. Fleming (2008). "Measuring Regional Productivity Differences in the Australian Wool Industry: A Metafrontier Approach." Paper Presented at the AARES 52nd Annual Conference, Australia.
18. Williamson, J. G. (1965). "Regional Inequality and the Process of National Development: A Description of the Patterns." *Economic Development and Cultural Change*, 13, 1-84.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-06]