Financial Accounting Research

Financial Accounting Research
E-ISSN: 2322-3405
Vol. 17, Issue 1, No.63, 2025, P: 33-62
Received: 16.10.2024 Accepted: 08.06.2025

The Relationship between Job Compatibility and Job Performance of Management Accountants: The mediating Role of Business Intelligence

Hamideh Asnaashari: Assistant Professor of Accounting, Management and Accounting Faculty, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.
h_asnaashari@sbu.ac.ir

Vahid Mennati: Assistant Professor of Accounting, Management and Accounting Faculty, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.
v_menati@sbu.ac.ir

Amir Hossein Foroughi: Master of Accounting, Management and Accounting Faculty, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.
amirhosienforoughi@gmail.com

Abstract

Job adaptability refers to the ability to respond rapidly to evolving ideas, responsibilities, expectations, desires, strategies, and other work processes. Job adaptability encompasses the dimensions of curiosity, control, confidence, and concern, all essential for job performance. This study investigates whether job adaptability is related to job performance. Furthermore, it examines the mediating effect of business intelligence, a technology-driven process, on the relationship between job adaptability and job performance. The research population consisted of accountants employed in management department of listed companies in the Tehran stock exchange. A sample of 384 participants was surveyed using a convenience sampling method in early 2024. Data were collected via a standardized questionnaire. Structural equation modeling and the Sobel test were employed to analyze the research data. The findings revealed a positive relationship between job adaptability and performance, indicating that more adaptable employees demonstrated higher job performance. Additionally, the implementation of business intelligence had a positive mediating effect on the relationship between job adaptability and job performance among management accountants. This suggests that adaptability is associated with increased application of business intelligence, and better application of business intelligence is positively related to improved job performance.

Keywords: Business Intelligence, Job Performance, Job Adaptability, Management Accountant.

* Corresponding author

10.22108/FAR.2025.143071.2073

Introduction

Previous studies have shown that the nature and scope of management accounting have been slow to evolve due to their inadequate adaptation to new environments. Management accountants primarily rely on descriptive analysis, occasionally use predictive analysis, and rarely apply prescriptive analytics. Changes in management accounting can result from various factors such as changes in the nature and intensity of competition in global markets, advancements in modern technologies such as business intelligence, progress in information technology, changes in organizational performance, organizational structure, top management support, governmental laws and regulations, and organizational strategies. While most previous research has focused on the job performance of accountants and auditors, little attention has been given to the effect of job adaptability on the performance of management accountants and the role of business intelligence. Therefore, this study offers a fresh perspective on the importance of job adaptability among management accountants and the use of innovative tools such as business intelligence. Based on this, the following hypotheses are presented:

Hypothesis 1: Job compatibility has a positive and significant relationship with the job performance of management accountants.

Hypothesis 2: The application of business intelligence mediates the relationship between job compatibility and job performance of management accountants.

Methodology

This study has applicable in nature and employs a descriptive-correlational research method. The statistical population includes management accountants working in companies listed on the Tehran Stock Exchange. The sample size was determined using Cochran's formula (for an unknown population), resulting in a sample of 384 individuals. Data were collected using a standard questionnaire during the early months of 2024. The general section of the questionnaire included questions on age, education level, work experience, and organizational position. To operationalize the study variables, standard questionnaires were used: Business Intelligence Utilization (Popovitch et al., 2012), Job Performance (Paterson, 1992), and Job Adaptability (Dawis & Lofquist, 1991).

Findings

The results of the first hypothesis test are consistent with contingency theory, which posits that changes in conditions necessitate changes in management accounting practices. The findings of the second hypothesis indicate that the application of business intelligence plays a significant mediating role in the relationship between job adaptability and job performance. This finding is also in line with contingency theory. According to this theory, management accountants attempt to align their performance reports with the new business environment through the use of modern tools such as business intelligence, thereby improving their job performance through better adaptation. The results of the first hypothesis test according to the path coefficient ($\beta=0.62$), the statistical value ($t=14.3$), and the significance level ($P\text{-value}<0.05$) show that with the increase in job adaptability, the job performance of management accountants increases. Therefore, the first research hypothesis is not rejected at a confidence level of 95%. Also, the results of the second hypothesis test according to the path coefficient ($\beta=0.59$), the statistical value ($t=2.99$), and the significance level (P-value<0.05) show that with the increase in the use of business intelligence by management accountants, their job adaptability increases. Therefore, the second research hypothesis is accepted at a confidence level of 95%. Also, the results of the second hypothesis test according to the path coefficient (β=0.54), statistic value (t=3.35), and significance level (P-value<0.05) show that with the increase in the use of business intelligence by management accountants, their job performance increases. Therefore, the second research hypothesis is not rejected at a confidence level of 95%.

Conclusion

The findings of the first hypothesis test indicated that job compatibility has a positive and significant effect on the job performance of management accountants. The results of this test are in accordance with contingency theory, which states that due to changes in conditions, changes in management accounting procedures are also necessary. The inability of management accountants to adapt to new conditions may cause the information provided by management accountants to be no longer considered relevant or appropriate. This situation may cause relevant information not to be provided for the decision-making and control process. Therefore, the efficiency of a consistent management accountant is much higher than that of a static and inconsistent management accountant. In line with the results of this hypothesis, it is suggested that organizations consider other skills, especially their soft skills, when recruiting and hiring management accountants, and after hiring, in addition to continuous training in new management accounting methods and approaches, training in soft skills such as morale, do not neglect compatibility. In this regard, researchers are suggested to research the effect of organizational learning on improving the job performance of management accountants. The findings of the second hypothesis test indicated that the application of business intelligence mediates the relationship between job compatibility and the job performance of management accountants. The results of this hypothesis are also consistent with contingency theory. According to this theory, using new tools such as business intelligence, management accountants try to present their performance reports in the new business environment and improve their job performance while adapting to the new conditions. Researchers have mainly come to the conclusion in the research literature that the application of business intelligence improves the job performance of accountants. Business intelligence is designed to facilitate data collection, analysis, and the delivery of information and to support decision making. Management accountants benefit greatly from the successful integration of business intelligence tools to adapt to the new environment and improve performance. This issue is also reflected in the programs of professional accounting organizations, so in 2016, the Chartered Institute of Management Accountants (CIMA) called for research on the application of business intelligence in management accounting by providing financial assistance to conduct studies in this field. (CIMA, 2016).

پژوهش‌های حسابداری مالی
سال هفدهم، شماره اول، پیاپی (٦٣)، ١٤٠٤، ص: ٣٣- ٦٢
تاریخ وصول: ١٤٠٣/٠٧/٢٥ تاریخ پذیرش:١٤٠٤/٠٣/١٨

رابطۀ سازگاری شغلی با عملکرد شغلی حسابداران مدیریت: با تأکید بر نقش میانجی کاربست هوش تجاری

حمیده اثنی عشری*: استادیار، گروه حسابداری، دانشکدۀ مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.
h_asnaashari@sbu.ac.ir

وحید منتی: استادیار، گروه حسابداری، دانشکدۀ مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.
v_menati@sbu.ac.ir

امیر حسین فروغی: کارشناسی ارشد، حسابداری، دانشکدۀ مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.
amirhosienforoughi@gmail.com

چکیده

سازگاری شغلی به معنای توانایی پاسخ سریع به ایده‌های در حال تغییر، مسئولیت‌ها، انتظارات، تمایلات، راهبردها و دیگر فرایندهای کاری است. سازگاری شغلی داری ابعاد کنجکاوی، کنترل، اعتمادبه‌نفس و نگرانی است که برای عملکرد شغلی لازم و ضروری است. در این پژوهش بررسی می‌شود که آیا سازگاری شغلی با عملکرد شغلی رابطه دارد یا خیر. همچنین، اثر میانجی هوش تجاری به عنوان یک فرایند فناوری‌محور بر رابطۀ سازگاری شغلی و عمکرد شغلی آزمون می‌شود. جامعۀ پژوهش حسابداران شاغل در ادارۀ حسابداری مدیریت شرکت‌های بورسی بودند و تعداد ٣٨٤ نفر به عنوان نمونۀ پژوهش به روش در دسترس در اوایل ١٤٠٣ تحت پیمایش قرار گرفتند. داده‌ها از طریق پرسشنامۀ استاندارد جمع‌آوری شدند. معادلات ساختاری و آزمون سوبل به منظور تحلیل داده‌های پژوهش به کار گرفته شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد سازگاری شغلی رابطه‌ای مثبت با عملکرد شغلی دارد؛ به این معنا که کارکنان سازگارتر توانستند عملکردی بهتر از خود نشان دهند. به علاوه، کاربست هوش تجاری اثر میانجی‌گری مثبتی بر رابطۀ سازگاری شغلی و عملکرد شغلی حسابداران مدیریت دارد؛ با این تفسیر که سازگاری با کاربست بیشتر هوش تجاری همراه است و کاربست بیشتر هوش تجاری با عملکرد بهتر رابطۀ مثبت داشته است.

واژه‌های کلیدی: هوش تجاری، عملکرد شغلی، سازگاری شغلی، حسابدار مدیریت.

---

* نویسنده مسئول

10.22108/FAR.2025.143071.2073

مقدمه

سازگاری در محیط کار یکی از مؤلفه‌های تأثیرگذار بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان‌هاست. سازگاری به معنای داشتن مهارت‌های نرم و تعاملی مانند معاشرت، ارتباط، تفکر خلاق و مهارت‌های حل مسئله است. تحلیل شرایط و مسائل حرفهٔ حسابداری به دلیل ارتباط با موجودی پیچیده به نام انسان (حسابدار) و عوامل مرتبط با شایستگی‌ها و مهارت‌های او، محدودیت‌های شناختی، پشتیبان‌های تصمیم‌گیری، بی‌طرفی و سوگیری در ارائهٔ گزارش‌های مدیریتی به دلیل منافع شخصی و همچنین، محیط متغیر و پیچیده با چالش‌ها و ابعادی گوناگون همراه است (Rikhardsson & Yigitbasioglu, 2018). حسابداران مدیریت نیز در راستای گزارشگری و خلق ارزش از طریق ارائهٔ گزارش‌های مدیریتی، ویژگی‌های فردی‌شان را به کار می‌گیرند؛ از این رو، محدودیت‌های شناختی و عدم سازگاری آنان با محیط به انحراف و چالش در ارائهٔ اطلاعات به مدیریت منجر می‌شود (Melnyk et al., 2014). امروزه، ماهیت نقش حسابداران مدیریت از گزارش‌های گذشته‌نگر انبوه به وظایفی نوین همچون اندازه‌گیری عملکرد سازمانی و ارائهٔ اطلاعات مفید برای تصمیم‌گیری تغییر کرده است. سیستم‌های اطلاعاتی شرکت‌ها مانند سیستم‌های برنامه‌ریزی منابع سازمانی (ERP) قدرت ذخیره‌سازی و پردازش داده‌ها را برای حسابداران مدیریت افزایش داده‌اند (Tripathi et al., 2020). با داده‌های کلان استخراج‌شده از منابع داده‌های داخلی و خارجی، حسابداران مدیریت اکنون می‌توانند از تکنیک‌های تجزیه‌وتحلیل داده‌ها و هوش تجاری برای پاسخ به پرسش‌هایی از جمله چه اتفاقی افتاده است (تحلیل توصیفی)، چه اتفاقی خواهد افتاد (تحلیل پیش‌بینی‌کننده) و راه‌حل بهینه‌شده (تجویزی) استفاده کنند. هوش تجاری شامل مجموعه‌ای از ابزارها، برنامه‌های کاربردی و متودولوژی‌هاست که با جمع‌آوری داده‌ها از منابع درون‌سازمانی و برون‌سازمانی، داده‌ها را برای تجزیه‌وتحلیل آماده می‌کند و امکان اجرای پرس‌وجو را مهیا می‌کند، گزارش‌ها و داشبوردها را ایجاد می‌کند، به نحوی که این گزارش‌ها در اختیار تصمیم‌گیران و همین‌طور کارکنان قرار گیرد (Melnyk et al., 2014).

با این حال، پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهند ماهیت و دامنهٔ حسابداری مدیریت به علت عدم سازگاری مناسب آنها با محیط جدید به‌سختی تغییر کرده است و حسابداران مدیریت عمدتاً از تجزیه‌وتحلیل توصیفی، گاهی از تجزیه‌وتحلیل‌های پیش‌بینی‌کننده و به‌ندرت از تحلیل‌های تجویزی استفاده می‌کنند (Appelbaum et al., 2017).

هرچند نقش حسابداری مدیریت در یک سازمان ارائهٔ اطلاعات کلیدی و مفید به مدیریت است، شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد در صورت عدم سازگاری با فضای پیرامونی، این نوع از حسابداری نه فقط تأثیر مثبت بلکه، تأثیر منفی بر عملکرد سازمان خواهد داشت. در همین راستا، طبق نظریهٔ اقتضایی، متناسب با تغییراتی که در شرایط داخلی و خارجی یک سازمان به جود می‌آید، تکامل در رویه‌های مورد استفادهٔ حسابداران مدیریت نیز ضروری به نظر می‌رسد (Melnyk et al., 2014). برای مثال، هافستد (1967) به عنوان اولین کاربر نظریه اقتضایی در حوزه مدیریت، تلاش نمود عوامل اقتصادی، تکنولوژی و جامعه‌شناختی را در تدوین و تنظیم بودجه

مدنظر قرار دهد (Hofstede, 1967). بنابراین، تغییرات در حسابداری مدیریت ممکن است ناشی از عواملی همچون تغییرات در نحوه و شدت رقابت در بازارهای جهانی، تغییرات در فناوری‌های نوین همچون هوش تجاری، پیشرفت در فناوری اطلاعات، تغییرات در عملکرد سازمانی، تغییرات در ساختار سازمانی، تغییرات در نوع حمایت‌های مدیران ارشد، تغییرات در قوانین و مقررات دولتی و تغییرات در راهبردهای سازمانی باشد (Fullerton et al., 2013).

همچنانکه انتظار می‌رود سازمان‌ها با محیط پیرامونی خود سازگار شوند، این انتظار در رابطه با حسابداران مدیریت نیز مصداق دارد. قابلیت سازگاری ممکن است از عواملی همچون فقدان مهارت‌های کافی در حوزۀ حسابداری، سهامداران جدید، ترس از تغییرات و فقدان تعاملات سازنده فی‌مابین مدیران و کارکنان تأثیر پذیرد (Scapens & Jazayeri, 2003). گرچه در حالت سنتی از امکانات محاسباتی به عنوان تسهیلگران تغییرات یاد می‌شود، در صورت به‌کارگیری سیستم‌های اطلاعـاتی نوین همچون هوش تجاری، مـی‌تـوان شـاهد اسـتحکام فناورانه و ثبات رویه‌های حسابداری مدیریت بود (Melnyk et al., 2014).

با عنایت به مطالب بیان‌شده، به نظر می‌رسد بین سازگاری و عملکرد شغلی حسابداران مدیریت رابطه وجود داشته باشد. بر این اساس، می‌توان پرسش این پژوهش را به شرح زیر مطرح کرد: آیا سازگاری شغلی حسابداران مدیریت با عملکرد شغلی آنها رابطه دارد؟ و آیا این رابطه از کاربست هوش تجاری تأثیر می‌پذیرد؟

در رابطه با تعیین توانایی‌های هوش تجاری، تحلیل‌های گارتنر فرایندهایی مانند گزارش‌دهی، مدل‌سازی پیش‌گویانه و اندازه‌گیری عملکرد را به عنوان توانایی‌های اساسی راه‌حل هوش تجاری در نظر می‌گیرد. در چنین دیدگاهی، تکنیک‌های حسابداری مدیریت مانند گزارش، کارت‌های ارزیابی متوازن و تحلیل‌های پیشگویانه بر روی ابزارهای هوش تجاری تمرکز می‌کنند (Fullerton et al., 2013). با توجه به رابطۀ بین هوش تجاری و حسابداران مدیریت، پژوهش‌ها نشان می‌دهند سیستم‌های هوش تجاری می‌توانند نقش سنتی حسابداران مدیریت را به نقش شرکای تجاری تغییر دهند و به حسابداران مدیریت وظایفی مانند آماده‌سازی بودجه، ادغام، پیش‌بینی و گزارش‌دهی واگذار شود (CIMA, 2016).

از آنجا که تا کنون بیشتر پژوهش‌های انجام‌شده در ارتباط با عملکرد شغلی حسابداران و حسابرسان بوده‌اند (Rikhardsson & Yigitbasioglu, 2018)، تا کنون پژوهشی در خصوص تأثیر سازگاری شغلی بر کارایی حسابداران مدیریت و توجه به کاربست هوش تجاری انجام نشده است؛ از این رو، انجام این پژوهش بینشی جدید دربارۀ اهمیت سازگاری شغلی حسابداران مدیریت و استفاده از ابزارهای نوین همچون هوش تجاری ایجاد می‌کند. با توجه به اینکه در محیط رقابتی و در حال تغییر کنونی، سازگاری و استفادۀ حسابداران مدیریت از ابزارهای نوین تأثیری عمیقی بر خلق ارزش برای سازمان در راستای رشد و نیل به اهداف خود دارد، نتایج این پژوهش می‌تواند اطلاعاتی ارزشمند را در اختیار پژوهشگران و مدیران حوزۀ کسب‌وکار قرار دهد.

مبانی نظری و بیان فرضیه‌ها

حسابداری رفتاری، به عنوان یکی از گرایش‌های حسابداری، به ارتباط بین رفتار انسان و سیستم حسابداری توجه دارد. این شاخهٔ جدید از رشتهٔ حسابداری از حدود دههٔ پنجاه ایجاد و رشدی تدریجی ولی مداوم داشته است. توسعهٔ مباحث روان‌شناختی و تصمیم‌گیری رفتاری سهمی عمده در ظهور پژوهش‌های رفتاری در حسابداری داشته است. پژوهش‌های حسابداری رفتاری از نظریه‌ها و روش‌شناسی‌های علوم رفتاری استفاده می‌کنند تا ارتباط بین اطلاعات حسابداری و فرایندها و رفتار انسانی (و سازمانی) را بررسی کنند (ملانظری و همکاران، ۱۴۰۰). در پژوهش‌های انجام‌شده در زمینهٔ حسابداری رفتاری، عوامل، موضوع‌ها و متغیرهای متعددی از ابعاد مختلف با توجه به رویکردهای متفاوت بررسی شده‌اند (طرقه و همکاران، ۱۴۰۰). حسابداران مدیریت نقش کلیدی در تهیه و ارائهٔ گزارش‌های مالی و مسئولیت وحدت و یکپارگی اطلاعات را به عهده دارند. بنابراین، حسابداران مدیریت با طیفـی وسیع از نیازها و انتظارات روبه‌رو هستند که برآورده‌کردن این انتظارات در محیط کار موجب ایجاد فشار و استرس در این شغل می‌شود و ممکن است روی کیفیت و عملکرد شغلی آنها تأثیری به‌سزا داشته باشد.

از سوی دیگر، توجه به کارکنان و عملکرد شغلی آنها، به عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سرمایهٔ سازمان، پدیده‌ای است که در طول چند دههٔ اخیر رشد فراوانی داشته است (Peng et al., 2020). برخی از معیارهای ادراک عملکرد شغلی را می‌توان در ادبیات سازمانی مشاهده کرد. این معیارها به دنبال شناسایی مدل‌های ذهنی هستند که افراد دربارهٔ فعالیت‌های خود متصور شده‌اند؛ فعالیت‌هایی که بر فرایندهای برنامه‌ریزی، عملکرد و افزایش اثربخشی آنها مؤثر هستند (Fogaça et al., 2018). عملکرد شغلی یکی از عوامل اثرگذار بر سازمان است که بخشی مهم از مطالعات سازمان بوده است. بیشتر پژوهشگران سازمانی عملکرد شغلی را یکی از مفاهیم برجسته و مهم سازمان و مدیریت مطرح کردند (Al-Qudah et al., 2020). در واقع، عملکرد شغلی میزان تلاش و حدود موفقیت کار در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظار بیان می‌شود (Mohamad & Jais, 2016). در سازمان‌های دولتی غیرانتفاعی، هدف عملکرد سازمان، ارائهٔ خدمات بهتر و افزایش رفاه و ثروت عمومی جامعه است. اما در سازمان‌ها و مؤسسه‌های انتفاعی، شاخص عملکرد علاوه بر رضایت مشتریان سازمان و حفظ منافع جامعه، سود و رضایت سهامداران و کارکنان سازمان نیز است (Call & Ployhart, 2021). بنابراین، ارتقای عملکرد شغلی به دلیل افزایش بهره‌وری در جامعه یکی از مهم‌ترین اهدافی است که مدیران سازمان به دنبال آن هستند (اندام و همکاران، ۱۳۹۴). عملکرد شغلی یک سازه است که به چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد و ترکیبی گسترده از دریافتی‌های غیرملموس همچون افزایش دانش سازمانی و دریافتی‌های عینی و ملموس مانند نتایج اقتصادی و مالی به شمار می‌رود (صفرزاده و همکاران، ۱۳۹۱). عملکرد شغلی به عنوان مقایسهٔ نتایج مورد انتظار با نتایج واقعی، بررسی انحراف سازمان از چارچوب پیش‌بینی‌شده، ارزیابی عملکرد کارکنان و بررسی میزان پیشرفت سازمان در دست‌یابی به اهداف تعریف شده است. در سازمان، عملکرد فرد معیار میزان موفقیت او در انجام کارش است و معمولاً از میزان خروجی فرد یا ارزشیابی میزان موفقیت رفتار فرد

در مقایسه با انتظارات سازمانی به دست می‌آید (Millar & Stevens, 2012). هرسی و گلداسمیت (1980) عملکرد شغلی را شامل هفت بُعد ١- وضوح نقش شامل درک فرد از وظایف محوله، ٢- توانایی به معنای دانش و مهارت کارکنان، ٣- حمایت سازمانی برای دست‌یابی به موفقیت، ٤- انگیزهٔ اشاره به میزان پاداش‌های مادی و معنوی، ٥-ارزیابی اشاره به ارائهٔ بازخودهای از عملکرد، ٦- اعتبار اشاره به میزان مقبولیت تصمیم‌های مدیر و در نهایت، ٧- محیط شامل عناصر محیطی موجود در محل کار می‌دانند (Hersey & Goldsmith, 1980).

عملکرد شغلی متأثر از عوامل روانی بسیاری است که بر قضاوت و کیفیت عملکرد تأثیرگذار هستند (Salehi & Zimon, 2021). واکنش افراد به فشار روانی شغلی می‌تواند بر سلامت ذهنی و فیزیکی، کیفیت کاری و حتی عملکرد سازمانی از طریق نظام محرک–پاسخ اثرگذار باشد (واسعی چهارمحالی و همکاران، ١٣٩٧). در حسابداری مدیریت نیز، عملکرد شغلی فرد به علت تأثیری که بر کیفیت صورت‌های مالی و تصمیم‌گیری‌های مدیریتی می‌گذارد، بسیار حائز اهمیت است. احساس ارزشمندی و پذیرفته‌شدن از سوی مدیران بالادستی و محیط سازمان یکی از عوامل مهمی است که بر عملکرد فرد تأثیر می‌گذارد و به عنوان پذیرش اجتماعی شناخته می‌شود (Sarafino, 2002).

سازگاری شغلی

در میان همهٔ وظایف مدیریت، برنامه‌ریزی از اساسی‌ترین آنهاست که مانند پلی، زمان حال را به آینده مرتبط می‌کند. به عبارت دیگر، برنامه‌ریزی میان جایی که هستیم با جایی که می‌خواهیم به آن برویم، پلی می‌شود تا آنچه در غیر آن حالت شکل نمی‌گیرد، پدید آید. از آنجا که همهٔ سازمان‌ها به دنبال آن هستند که منابع محدود خود را برای برطرف‌کردن نیازهای متنوع و رو به افزایش خود صرف کنند، پویایی محیط و وجود تلاطم در آن و عدم اطمینان ناشی از تغییرات محیطی همچون پیشرفت فناوری‌های نوین بر ضرورت انکارناپذیر اطلاعات آینده‌نگر حسابداران مدیریت می‌افزاید. حسابداری مدیریت فرایند شناسایی، اندازه‌گیری، جمع‌آوری، تحلیل، تهیه، تفسیر و اطلاع‌رسانی اطلاعات مالی مورد استفادهٔ مدیریت برای برنامه‌ریزی، ارزیابی و کنترل عملیات یک سازمان و دادن اطمینان به استفادهٔ مناسب و پاسخ‌گویی در قبال منابع آن سازمان است (Bell et al., 2004).

با توجه به اینکه شیوه‌های حسابداری مدیریت مشروط به عوامل زمینه‌ای هستند، این عوامل به عنوان راهبرد در طول زمان ملزم به تغییر هستند. پرسش قابل طرح این است که آیا سازمان‌ها به اندازهٔ کافی برای سازگاری با شیوه‌های حسابداری مدیریت در رابطه با نیازهای متغیر خود سریع عمل می‌کنند. سازمان‌ها در محیط‌های پویاتر به لحاظ میزان و مقدار تغییر غیرقابل پیش‌بینی هستند (Schilke, 2014). از این نظر، سازمان‌ها نیاز بیشتری به سازگاری دارند؛ به طوری که یک ارزیابی مستمر از تکنیک‌ها و شیوه‌های موجود ضروری است. در شرایط مختلف، حسابداری مدیریت ممکن است به دلیل وجود محیط سازمانی نسبتاً باثبات، تغییرات سریعی داشته باشد. با وجود این، سازگاری سازمان با روش‌های حسابداری مدیریت بسیار مهم است، زیرا عدم وجود آن در نهایت به از دست رفتن ارتباط و اثربخشی آن با سازمان منجر می‌شود (Schilke, 2014).

کم‌رنگ‌شدن عواملی همچون مربوط‌بودن و نگرش متفاوت شرکت‌ها و صنایع مختلف به رویه‌های حسابداری مدیریت مدرن باعث تشدید علاقه به ایجاد تغییر در حسابداری مدیریت و نوآوری شده است. منشأ تغییر و تحول در حسابداری مدیریت نظریه‌هایی همچون نظریهٔ اقتضایی، نظریهٔ نهادی، نظریهٔ سازه‌انگاری اجتماعی و نظریهٔ شبکهٔ کنشگران است (Melnyk et al., 2014).

در این پژوهش، منظور از قابلیت سازگاری حسابداری مدیریت حدی است که می‌تواند موجبات انجام تغییرات مداوم در رویه‌های حسابداری مدیریت با هدف سازگاری با محیط سازمانی را فراهم کند. برای مثال، در مواقعی که به واسطهٔ مقررات یا تصمیم‌های راهبردی جدید، سازمان‌ها تصمیم به استفاده از روش هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت یا شاخص‌های کلیدی اضافی در ارزیابی عملکردشان می‌گیرند، این سطح قابلیت سازگاری حسابداری مدیریت است که می‌تواند حدود این‌گونه تغییرات را مشخص کند. این حالت می‌تواند نوعی توانمندی به حساب آید، زیرا شرکت‌هایی که بتوانند خود را با شرایط و موقعیت‌های جدید وفق دهند، از قابلیت سازگاری زیادی برخوردار خواهند بود.

حسابدار مدیریت سازگار می‌تواند از طریق اثربخشی، کارکرد دایرهٔ حسابداری مدیریت را بهبود دهد. قابلیت سازگاری برای حسابداران مدیریت ضروری است، زیرا محیطی که سازمان‌ها در آن فعالیت می‌کنند مدام در حال تغییر است. بر اساس نظریهٔ اقتضایی و به واسطهٔ تغییرات در فناوری، شرایط بازار، سبک سازمانی و راهبرد، تغییر در رویه‌های حسابداری مدیریت نیز ضرورت می‌یابد (Baines & Langfield-Smith, 2003). ناتوانی در سازگاری توسط حسابداران مدیریت به واسطهٔ تغییرات به وجودآمده همچون افزایش استفاده از هوش تجاری در عصر جدید، ممکن است باعث شود اطلاعات ارائه‌شده توسط حسابداران مدیریت، مربوط یا متناسب به حساب نیاید. این حالت ممکن است باعث شود اطلاعات مربوط برای فرایند تصمیم‌گیری و کنترل ارائه نشود. بنابراین، کارایی یک حسابدار مدیریت سازگار به‌مراتب بیشتر از یک حسابدار مدیریت ایستا و ناسازگار است. با عنایت به مطالب بیان‌شده، فرضیهٔ اول پژوهش به شرح زیر است:

فرضیهٔ ۱. سازگاری شغلی با عملکرد شغلی حسابداران مدیریت رابطه‌ای مثبت و معنادار دارد.

هوش تجاری

فناوری‌های جدید با سرعتی شگفت‌آور در حال پیشرفت هستند، به طوری که جوامع و بازارها به دنبال ترفندهایی با سرعت غیرقابل توصیف برای تضمین بقای خود هستند (Tripathi et al., 2020). سازمان‌ها باید بپذیرند فلسفهٔ زندگی آنها تغییر کرده است و استمرار فعالیت آن‌ها به معنای دست‌یابی به سودآوری مستمر نیست؛ زیرا در حال حاضر، هیچ شرکتی نیست که به صورت سنتی تجارت کند و خود را از فناوری‌های نوین دور نگه دارد (Sjarif et al., 2021). از این رو، شرکت‌ها برای همگام‌شدن با رقبا یا شاید پیشی‌گرفتن از آنها باید رویه‌های جدید حسابداری مدیریت را به طور کامل بپذیرند؛ بنابراین، تسلط بر فناوری‌های جدید مانند هوش تجاری در بنگاه‌های تجاری ضروری است (Ghosh et al., 2015). همان‌طور که از چندین تعاریف

استنباط می‌شود، هوش تجاری در تمامی تعاریف به دنبال افزایش سودآوری سازمان با اتخاذ تصمیم‌های هوشمندانه و دقیق است (Zeng et al., 2012). فرایند تصمیم‌گیری را می‌توان به سه بخش کلی تقسیم کرد که بسته به انواع مختلف تصمیم‌گیری، هر بخش از اهمیتی متفاوت برخوردار است (طاهری، ۱۳۸٤): الف) دسترسی، جمع‌آوری و پالایش داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز. ب) پردازش، تحلیل و استنتاج مبتنی بر دانش. پ) اعمال نتیجه و نظارت بر پیامدهای اجرای تصمیم. در هر یک از این موارد، سازمان‌های قدیمی‌تری که از هوش تجاری استفاده نمی‌کنند، مشکلاتی ناشی از حجم داده‌ها، پیچیدگی در تجزیه‌وتحلیل و ناتوانی در ردیابی نتایج روش‌ها و پیامدهای تصمیم‌های گرفته‌شده دارند (Arnott et al., 2017).

هوش تجاری همچنین با کمک به حل مشکلات ناشی از ساختاری که در سیستم ایجاد می‌کند، فرصت‌هایی جدید را برای رشد سازمانی ایجاد می‌کند. هوش تجاری نه فقط مشکلات را از بین می‌برد، بلکه با صرفه‌جویی در هزینه و زمان، شرایط کاری را نیز بهبود می‌بخشد (Visinescu et al., 2017).

هوش تجاری مجموعه‌ای از فرایندها، معماری‌ها و فناوری‌هایی است که داده‌های خام را به اطلاعاتی معنادار تبدیل می‌کنند که اقدامات سودآور تجاری را هدایت می‌کند. این مجموعه از نرم‌افزارها و خدمات برای تبدیل داده‌ها به اطلاعات و دانش عملی است. فناوری‌های هوش تجاری از آمارهای پیشرفته و تحلیل‌های پیش‌بینی برای کمک به کسب‌وکارها برای نتیجه‌گیری از تجزیه‌وتحلیل داده‌ها، کشف الگوها و پیش‌بینی رویدادهای آینده در عملیات تجاری استفاده می‌کنند. سیستم‌های هوش تجاری در تمام بخش‌های سازمان می‌توانند برای افزایش بهره‌وری، کاهش هزینه‌ها و بهبود فرایند اداری استفاده شوند (Kumar et al., 2021). اقبال و همکاران (2021) مزایای استفاده از هوش مصنوعی را این‌گونه بیان می‌کنند: الف) تعیین جهت‌گیری‌های تجاری سازمان که باعث می‌شود سازمان بدون اتلاف وقت، هزینه و انرژی در زمینه‌های دیگر بر اهداف مهم خود متمرکز شود، ب) تحلیل عمیق بازار، پ) پیش‌بینی بازار که می‌تواند مزیت‌های جدید بازار را قبل از توسعهٔ سهم بازار رقبا ایجاد کند، ت) افزایش سطح رضایت مشتری که می‌تواند به تداوم کسب‌وکار منجر شود، ه) شناسایی مشتریان دائمی و وفادار که می‌تواند با پیروی از رفتار، جهت‌گیری‌های کلان و راهبردی آنها انجام شود، و) تقسیم مشتریان و تنوع در نحوهٔ رویارویی با آنها (Iqbal et al., 2021).

ریچاردسون و ییجی‌باسیوگلو (2018) بیان کردند حسابداری مدیریت دارای مزایای زیادی از ادغام مطلوب روش‌های تجزیه‌وتحلیل هوش تجاری تا وظایف حسابداران مدیریت است. روش‌های ویژهٔ حسابداران مدیریت برای انجام وظایف حسابداری مدیریت مانند پیش‌بینی، بودجه‌بندی مبتنی بر صفر، نقشه‌های راهبردی، تخصیص هزینه‌ها بر اساس حجم، چارچوب‌های کارت امتیازی متوازن و هزینه‌یابی مبتنی بر فعالیت به کار گرفته می‌شوند (Rikhardsson & Yigitbasioglu, 2018).

هوش تجاری جمع‌آوری داده‌ها، تجزیه‌وتحلیل و تحویل اطلاعات را تسهیل می‌کند و برای حمایت از تصمیم‌گیری طراحی شده است. از این رو، با عنایت به این موضوع که حسابداری مدیریت یک فعالیت پشتیبان

تصمیم است، پیوندی آشکار بین فناوری‌های هوش تجاری و تجزیه‌وتحلیل حسابداری مدیریت وجود دارد (Maisel & Cokins, 2014). این پیوند مهم است، زیرا استفاده از هوش تجاری در دستور کار بسیاری از سازمان‌ها قرار دارد و مدیران باور دارند استفاده از هوش تجاری باعث بهبود در تصمیم‌گیری شرکت‌ها می‌شود و برای شرکت خلق ارزش می‌کند (Colombus, 2015). بنابراین، حسابداران مدیریت از ادغام موفقیت‌آمیز ابزارهای هوش تجاری در راستای سازگاری با محیط جدید و بهبود عملکرد سود زیادی می‌برند. این موضوع در برنامه‌های سازمان‌های حسابداری حرفه‌ای نیز منعکس شده است، به طوری که در سال ٢٠١٦، مؤسسهٔ خبرهٔ حسابداران مدیریت با ارائهٔ کمک‌های مالی برای انجام مطالعات در این زمینه، خواستار پژوهش دربارهٔ کاربست هوش تجاری در حسابداری مدیریت شد (CIMA, 2016). با عنایت به مطالب بیان‌شده و اهمیت استفاده از فناوری‌های نوین همچون هوش تجاری در عملکرد حسابداران مدیریت و سازگاری آنها با محیط رقابتی جدید، فرضیهٔ دوم پژوهش به شرح زیر تدوین می‌شود:

فرضیهٔ دوم: کاربست هوش تجاری بر رابطهٔ سازگاری شغلی با عملکرد شغلی حسابداران مدیریت اثر میانجی دارد.

پیشینهٔ پژوهش

رستمی و میرشاهی (١٤٠٢) پژوهشی با عنوان «رابطهٔ هوش تجاری، یادگیری سازمانی و رفتار کاری نوآورانه با عملکرد کارکنان دانشگاه» انجام دادند. یافته‌های پژوهش آنها بیانگر این موضوع بود که یادگیری سازمانی بر عملکرد کارکنان دانشگاه تأثیر معنادار دارد. همچنین، سایر نتایج پژوهش آنها نشان داد هوش تجاری و رفتار کاری نوآورانه بر عملکرد شغلی کارکنان شاغل در دانشگاه تأثیری معنادار دارد.

بلند نظر (١٤٠١) پژوهشی با عنوان «کاربرد فناوری در حسابداری مدیریت: مقالهٔ مروری» انجام داد. نتایج پژوهش نشان داد بین فناوری‌های نوین از جمله فن‌آوری اطلاعات، نانوفناوری، فناوری الگوریتم، فناوری بالکچین، هوش تجاری، اینترنت اشیاء، یادگیری ماشین، سیستم‌های خبره، منطق فازی، شبکه‌های عصبی و حسابداری مدیریت، رابطه‌ای مثبت وجود دارد؛ هرچند برخی از مطالعات این رابطه را بهصلاح حسابداری مدیریت ندانسته‌اند. همچنین، از دیگر نتایج این پژوهش آن بود که می‌توان از این روش‌ها برای حفظ منافع طولانی‌مدت بشر مانند حفظ محیط‌زیست در آینده و کاهش هزینه‌های زیست‌محیطی و اجتماعی بهره جست.

خوش نوا و جمشید پور (١٤٠١) پژوهشی با عنوان «تأثیر به‌کارگیری روش‌های نوین حسابداری مدیریت بر عملکرد دانشگاه‌ها» انجام دادند. نتایج پژوهش آنها نشان داد به‌کارگیری روش‌های نوین حسابداری مدیریت سبب ایجاد اثربخشی کنترل داخلی و قابلیت اطمینان تصمیم‌گیری می‌شود و توسط این دو عامل مهم افزایش در سطح عملکرد سازمان (دانشگاه) را با خود به همراه دارد.

کمالی و همکاران (۱٤۰۱) پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر خودکارآمدی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی‌گری سرسختی ذهنی حسابداران: مطالعهٔ موردی ادارات منطقهٔ آزاد اروند» انجام دادند. نتایج پژوهش آنها نشان داد سرسختی و عدم سازگاری ذهنی بر عملکرد شغلی حسابداران تأثیری مثبت دارد. همچنین، نتایج این پژوهش حاکی از آن است که خودکارآمدی از طریق سرسختی ذهنی بر عملکرد شغلی حسابداران تأثیر مثبت دارد. بنابراین، توجه به متغیرهای مثبت روان‌شناختی خودکارآمدی و سرسختی ذهنی (عدم سازگاری) حسابداران ادارات منطقهٔ آزاد اروند می‌تواند باعث بروز پاسخ‌های رفتاری مثبت و کاهش فشار روانی در آنها شود و در نتیجه، کیفیت کار و عملکرد آنها بهبود یابد.

رشیدی چقاخور و رضاییان (۱٤۰۱) پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر هوش تجاری بر عملکرد مالی با نقش میانجی‌گری ارزش برند و خلاقیت در بانک‌های خصوصی استان خوزستان» انجام دادند. نتایج پژوهش آنها نشان داد هوش تجاری بر عملکرد مالی بانک‌های خصوصی تأثیر دارد. همچنین، هوش تجاری با نقش میانجی ارزش ویژهٔ برند و خلاقیت بر عملکرد مالی بانک‌های خصوصی استان خوزستان تأثیری مثبت و معنادار دارد.

دارابی و نجاتی (۱٤۰۰) پژوهشی با عنوان «نقش عوامل چابکی سازمانی در سازگاری حسابداری مدیریت در دستگاه‌های اجرایی» انجام دادند. نتایج حاصل از تحلیل فرضیه‌های پژوهش نشان داد افزایش مؤلفه‌های چابکی سازمانی در دستگاه‌های اجرایی شامل دانش مدیران سطح بالای سازمان، ساختار سازمانی مبتنی بر کار تیمی و انعطاف‌پذیری سیستم اطلاعاتی، میزان سازگاری حسابداری مدیریت در دستگاه‌های اجرایی را افزایش می‌دهد و افزایش سازگاری، افزایش اثربخشی حسابداری مدیریت را در پی دارد.

سلمان زاده و همکاران (۱٤۰۲) پژوهشی با عنوان «نقش حسابداری مدیریت در بهبود سیستم کنترل مدیریت در بخش دولتی» انجام دادند. نتایج پژوهش بیانگر این موضوع بود که سیستم کنترل مدیریت در صورت برخورداری از ابزارهای لازم می‌تواند نقش اساسی در پیشگیری از فساد، افزایش شفافیت و پاسخ‌گویی، بودجه‌ریزی مبتنی بر عملکرد و حسابرسی مبتنی بر عملکرد داشته باشد. وجود سیستم کنترل مدیریت برای هر سازمانی ضروری است. چنین سیستمی به شناسایی جریان منابع، مدیریت در تصمیم‌گیری، ایجاد انگیزه در کارکنان، تصمیم‌گیری‌های مربوط به برون‌سپاری و قرارداد، کاهش زمان ارائهٔ خدمات و بسیاری موارد دیگر در سازمان‌ها کمک می‌کند و در نهایت، به تخصیص بهینهٔ منابع و جلوگیری از فساد و افزایش مشروعیت، شفافیت و پاسخ‌گویی منجر می‌شود. بنابراین، استفادهٔ بهینه از حسابداری مدیریت در سیستم کنترل مدیریت دست‌یابی به اهداف سازمانی و اثربخشی برنامه‌ها را بهبود می‌بخشد.

مرادی و همکاران (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان «رابطهٔ بین مدیریت دانش شخصی و عملکرد شغلی حسابداران» انجام دادند. نتایج مطالعه حاکی از آن است که بین مهارت مدیریت دانش شخصی و دو بُعد عملکرد شغلی وظیفه‌ای و زمینه‌ای حسابداران ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین، آنها این‌گونه استنباط کردند که تلاش دانشگاه‌ها و سازمان‌ها در راستای ارتقای هرچه بیشتر مهارت مدیریت دانش شخصی گامی شایان توجه در راستای بهبود کیفیت خدمات ارائه‌شدهٔ اعضای حرفهٔ حسابداری است.

نظری پور (١٣٩٥) پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر سیستم‌های اطلاعاتی بر قابلیت سازگاری حسابداران مدیریت» انجام دادند. طبق نتایج پژوهش، رابطهٔ مستقیم معناداری بین یکپارچگی سیستم‌های اطلاعاتی و قابلیت سازگاری حسابداری مدیریت یافت نشد. آنها سایر نتایج پژوهش خود را این‌گونه بیان کردند که انعطاف‌پذیری سیستم‌های اطلاعاتی بر رابطهٔ بین یکپارچگی سیستم‌های اطلاعاتی و قابلیت سازگاری حسابداری مدیریت اثر تعدیلی دارد. در نهایت، نتیجهٔ پژوهش آنها نشان داد به واسطهٔ توانایی سیستم در ارائهٔ مداوم اطلاعات مربوط، قابلیت سازگاری حسابداری مدیریت می‌تواند باعث افزایش اثربخشی حسابداری مدیریت شود.

امنیه و همکاران (2023) در پژوهشی با عنوان «هوش تجاری و عملکرد شرکت: یک مدل تعدیل‌شده با واسطه» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد هوش تجاری سرعت تصمیم‌گیری را تسهیل می‌کند و افزایش می‌دهد وسرعت تصمیم‌گیری باعث افزایش عملکرد شرکت می‌شود (Amineh et al., 2023).

حسین و همکاران (2022) پژوهشی با عنوان «توسعهٔ یک مدل یکپارچه برای تعیین مزایای پذیرش و پس از پذیرش سیستم هوش تجاری در صنعت بانکداری» انجام دادند. نتایج پژوهش آنها بیانگر این موضوع بود که هوش تجاری در واقع تأثیری مثبت و معنادار بر یادگیری و توسعه، عملیات داخلی و عملکرد بانک‌ها دارد. با این حال، نتایج نشان داد پذیرش سیستم‌های هوش تجاری مستقیماً بر عملکرد مالی بانک‌ها تأثیر نمی‌گذارد، بلکه از طریق تأثیرات غیرمستقیم یادگیری و رشد، فرایندهای داخلی و عملکرد مشتری، در نتیجه از اصل مرکزی کارت امتیازی متوازن، یعنی بهبود عملکرد سازمان، حمایت می‌کند (Hossain et al., 2022).

صبوهری (2022) پژوهشی با عنوان «تأثیر سازگاری منابع انسانی، شایستگی کارکنان، سازگاری فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد سازگاری منابع انسانی، شایستگی‌های کارکنان و رضایت شغلی به طرزی جالب توجه بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد، اما انطباق فرهنگ سازمانی هیچ تأثیر معناداری بر عملکرد کارکنان ندارد (Sabuhari et al., 2022).

آناستاسیوس و پراداموس (2018) پژوهشی با عنوان «عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان: یک رویکرد تجربی» انجام دادند. نتایج پژوهش پژوهشگران نشان داد محیط شغلی و حمایت مدیریت قوی‌ترین تأثیرات (مستقیم و غیرمستقیم) را بر عملکرد شغلی دارند، در حالی که سازگاری و انگیزهٔ درونی به طور مستقیم بر عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارند (Anastasios & Prodromos, 2018).

ریچاردسون و یجیباسیگو (2018) پژوهشی با عنوان «هوش تجاری و تجزیه‌وتحلیل در تحقیقات حسابداری مدیریت: وضعیت و تمرکز آینده» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد مدیران فناوری، داده‌ها و تجزیه‌وتحلیل را به عنوان یک نیروی دگرگون‌کننده در تجارت می‌بینند. بنابراین، بسیاری از سازمان‌ها فناوری‌های هوش تجاری و تجزیه‌وتحلیل داده‌ها را برای پشتیبانی از گزارش‌گیری و تصمیم‌گیری در بخش حسابداری مدیریت اجرا می‌کنند. همچنین، آنها بیان کردند بررسی ادبیات در مجلات برتر حسابداری و سیستم‌های اطلاعاتی نشان

می‌دهد تا به امروز، پژوهش‌هایی اندک روی موضوع تأثیر هوش تجاری بر عملکرد حسابداران مدیریت متمرکز شده‌اند (Rikhardsson & Yigitbasioglu, 2018).

آپلبام و همکاران (2017) پژوهشی با عنوان «تأثیر تجزیه‌وتحلیل کسب‌وکار و سیستم‌های سازمانی بر حسابداری مدیریت» انجام دادند. پژوهش آنها چارچوب تجزیه‌وتحلیل داده‌های حسابداری مدیریت را بر اساس ابزار کارت امتیازی متوازن در زمینهٔ هوش تجاری پیشنهاد می‌کند. آنها بیان می‌کنند تجزیه‌وتحلیل داده‌ها به حسابداران مدیریت این امکان را می‌دهد که از تجزیه‌وتحلیل جامع تجاری برای انجام اندازه‌گیری عملکرد و ارائهٔ اطلاعات مربوط به تصمیم‌گیری استفاده کنند. همچنین، بیان می‌کنند سایر عوامل مرتبط که بر استفادهٔ موفق از تجزیه‌وتحلیل تجاری در یک سیستم هوش تجاری اثر می‌گذارند، کیفیت داده و یکپارچگی داده‌ها هستند (Appelbaum et al., 2017).

با توجه به مرور پیشینهٔ انجام‌شده در ادبیات داخلی و خارجی، مشخص است تا کنون پژوهشی رابطهٔ سازگاری شغلی با عملکرد شغلی حسابداران مدیریت با تأکید بر نقش میانجی کاربست هوش تجاری را بررسی نکرده است. از این رو، انجام این پژوهش علاوه بر پُرکردن شکاف پژوهشی موجود، می‌تواند بینشی ارزشمند در فضای کنونی در حال تغییر که محرک اصلی آن فناوری‌های نوین همچون هوش تجاری است، برای افراد حرفه‌ای باشد.

روش پژوهش

از آنجا که در پژوهش حاضر سعی شده است به بررسی و توسعهٔ دانش کاربردی در یک زمینهٔ خاص توجه و کمک شود، می‌توان آن را از نوع پژوهش‌های کاربردی به شمار آورد. همچنین، روش پژوهش توصیفی–همبستگی است. جامعهٔ آماری پژوهش حسابداران مدیریت شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران هستند. حجم نمونه با استفاده از روش کوکران (نامعین‌بودن حجم جامعه) تعداد ۳۸۴ نفر تعیین شد. آزمودنی‌ها با استفاده از رویکرد نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش از پرسشنامهٔ استاندارد استفاده شد و داده‌ها در اوایل سال ۱۴۰۳ جمع‌آوری شدند. پرسشنامه به صورت آنلاین و فیزیکی میان افراد نمونه توزیع شد. بر همین اساس، تعداد ۴۳۱ پرسشنامه برای حسابدران مدیریت ارسال شدند که ۳۸۴ پرسشنامه تکمیل شدند و نرخ بازگشت پرسشنامه، ۸۹ درصد محاسبه شد. پرسشنامه‌هایی که در پژوهش حاضر به کار گرفته شده‌اند دارای طیف لیکرت پنج‌تایی هستند و در رابطه با سه موضوع کاربست هوش تجاری، عملکرد شغلی و سازگاری شغلی از حسابدارن مدیریت با ویژگی‌های دموگرافیک متفاوت پرسیده شده‌اند. بنابراین، در بخش پرسش‌های عمومی پرسشنامه، پرسش‌هایی دربارهٔ سن، تحصیلات، سابقهٔ کار و پست سازمانی مطرح شدند و برای عملیاتی‌کردن متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد کاربست هوش تجاری (Popovitch et al,.al., 2012)، عملکرد شغلی (Paterson, 1992) و سازگاری شغلی (Dawis & Lofquist, 1991) استفاده شده است.

پرسشنامهٔ کاربست هوش تجاری از ۱۰ پرسش تشکیل شده است و از شش بُعد یکپارچگی داده‌ها، قابلیت‌های تحلیلی، کیفیت محتوای اطلاعاتی، کیفیت دسترسی به اطلاعات، استفاده از اطلاعات در فرایند کسب‌وکار و فرهنگ تصمیم‌گیری تحلیلی و بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت ، کاربست هوش تجاری را سنجیده است. پرسشنامهٔ کاربست هوش تجاری (Popovitch et al., 2012) در بیشتر پژوهش‌های مرتبط با اندازگیری هوش تجاری استفاده می‌شود و روایی و پایایی آن مناسب گزارش شده است (جشنی و همکاران، ١٤٠٢؛ Abu-AlSondos, 2023) از نمونه پرسش‌های این پرسشنامه می‌توان به میزان استفاده از نرم‌افزارهای خلاصه‌سازی و مصورسازی داده‌ها در انجام وظایف کارمندی نام برد.

پرسشنامهٔ عملکرد شغلی از ۹ پرسش تشکیل شده است که با بر کارکنان و طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای متمرکز است. برای سنجش متغیر عملکرد شغلی از پرسشنامهٔ پاترسون (1990) استفاده شد که شامل ۱۵ گویه است (Paterson, 1990). روایی و پایایی این ابزار قبلاً در پژوهش خارجی توسط اردهیم و همکاران (2007) مناسب گزارش شده است (Erdheim et al., 2007). همچنین، روایی و پایایی این پرسشنامه در پژوهش‌های داخلی توسط مرشدی تنکابنی (۱۳۹۹) سنجیده شد و ۰/۹ به دست آمد. از نمونه پرسش‌های این پرسشنامه می‌توان به میزان تعاملات سازنده با کارکنان شرکت، مسئولیت‌پذیری در انجام وظایف و میزان پاسخ‌گویی به پرسش‌های مافوق اشاره کرد.

پرسشنامهٔ سازگاری شغلی نیز با استفاده از ۱۱ پرسش و بر اساس طیف لیکرت ۵گزینه‌ای (خیلی کم تا خیلی زیاد) طراحی شده است. روایی و پایایی این پرسشنامه در پژوهش‌های داخلی توسط شهرابی فراهانی (۱۳۹۱) بررسی و مناسب گزارش شده است. همچنین، روایی و پایایی این پرسشنامه توسط اگرث (2008) در پژوهش‌های خارجی بررسی و مناسب گزارش شده است (Eggerth, 2008). از ابعاد این پرسشنامه می‌توان به رضایت شغلی، احساس پیشرفت شغلی، رضایت از امنیت شغلی و رضایت از فرصت‌های رشد و ترقی نام برد.

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی

نگارهٔ (۱) نتایج حاصل از تجزیه‌وتحلیل پرسش‌های عمومی پرسشنامه را نشان می‌دهد.

نگارهٔ ۱: ویژگی‌های جمعیت شناختی

Table 1: Demographic characteistics

شرح	فراوانی	درصد
سن		
زیر ۳۰ سال	٦٣	١٦/٤
۳۰ الی ۳۵ سال	١٢١	٣١/٥
۳۵ الی ٤٠ سال	١٠٢	٢٦/٦
بیشتر از ٤٠ سال	٩٨	٢٥/٥
جمع	٣٨٤	١٠٠

تحصیلات		
فوق‌دیپلم	٣٦	٩/٤
لیسانس	١٠٥	٢٧/٣
فوق‌لیسانس	١٨٠	٤٦/٩
دکتری	٦٣	١٦/٤
جمع	٣٨٤	١٠٠
پست سازمانی		
کارشناس	٧٨	٢٠/٣
سرپرست	٦٠	١٥/٦
معاون	١٩١	٤٩/٧
مدیر	٥٥	١٤/٣
جمع	٣٨٤	١٠٠
سابقهٔ کار		
زیر ٥ سال	٢٠	٥/٢
٥–١٠ سال	١٩٩	٥١/٨
١٠–١٥ سال	١١	٢/٩
١٥–٢٠ سال	٣١	٨/١
٢٠ تا ٢٥ سال	١١٧	٣٠/٥
بیشتر از ٢٥ سال	٦	١/٦
جمع	٣٨٤	١٠٠

بر این اساس، بیشترین فراوانی افراد پاسخ‌دهنده در بازهٔ سنی ٣٠–٣٥ و سابقهٔ کاری ٥–١٠ سال قرار دارد. این موضوع بیانگر آن است که بیشتر افراد از تجربهٔ کافی برای پاسخ به پرسش‌های پرسشنامه برخوردار بودند و همچنین، شرایط سنی و تجربهٔ کاری آنها به گونه‌ای نیست که در برابر تغییرات و استفاده از فناوری‌های نوین سویهٔ رفتاری داشته باشند. همچنین، وضعیت تحصیلات افراد پاسخ‌دهنده به پرسشنامه حاکی از آن است که افراد نمونه با شیوه‌ها و ابزارهای نوین حسابداری مدیریت و همچنین، نوآوری‌های فناوری ارتباطات آشنایی دارند. علاوه بر این، پست سازمانی ٦٤ درصد از افراد نمونه مدیر و معاون است که این موضوع بیانگر آشنایی افراد نمونه با محیط پژوهش و تأثیر ابزارهای نوین همچون هوش تجاری در بهبود عملکرد واحد حسابداری مدیریت است. نگارهٔ (٢) آماره‌های توصیفی سازه‌های پژوهش شامل میانگین، انحراف معیار، میانه، مد، کمترین و بیشترین را نشان می‌دهد. همان‌گونه که در نگاره قابل مشاهده است، متغیرهای عملکرد شغلی و سازگاری شغلی دارای بیشترین میانگین، انحراف معیار، میانه و مد هستند.

نگارۀ ۲: آمار توصیفی سازه‌های پژوهش

Table 2: Descriptive statistics research constructs

متغیر	انحراف معیار	میانگین	کمینه	بیشینه	میانه	مد
کاربست هوش تجاری	۲۵/۱	٤۷/۳	۱	۵	۲	۲
عملکرد شغلی	۵۷/۱	۷۷/۲	۱	٤	٤	٤
سازگاری شغلی	۹٤/۰	۷۷/۳	۱	۵	٤	۵

ارزیابی ابزار اندازه‌گیری

برای ارزیابی ابزار اندازه‌گیری از معیارهای روایی همگرا و روایی تشخیص استفاده شد. به منظور تعیین روایی همگرا، ابتدا بارهای عاملی گویه‌ها، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج‌شدۀ متغیرها ارزیابی شدند. برای اطمینان از روایی همگرا، مطابق هیر و همکاران (2022)، مقادیر بارهای عاملی باید مقدار ۰/٤ و مقادیر پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ باید بیش از ۰/۷ باشند (Hair et al., 2022). همچنین، مقدار میانگین واریانس استخراج‌شده باید بیشتر از ۰/۵ باشد. با توجه به نگارۀ (۳)، همۀ گویه‌ها بارهای بیرونی بیشتر از ۰/٤ دارند. همچنین، پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ و میانگین واریانس استخراج‌شده از مقادیر توصیه‌شده بیشتر هستند؛ از این رو، نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهد مدل اندازه‌گیری دارایی روایی همگراست.

نگارۀ ۳: روایی همگرا و پایایی ابزار اندازه‌گیری

Table 3: Convergent validity and reliability of the measurement tool

گویه	میانگین واریانس استخراج‌شده	معناداری	بار عاملی	آمارۀ t	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
هوش تجاری	۰/۷٤۸				۰/۷۵	۰/۷۹
گویۀ ۱		۰/۰۰۰	۰/۵۱*	۲/۰۳		
گویۀ ۲		۰/۰۰۰	۰/٤۹*	۱/۹۸		
گویۀ ۳		۰/۰۰۰	۰/۵۲*	۱/۹۹		
گویۀ ٤		۰/۰۰۰	۰/٤۸*	۲/۱٦		
گویۀ ۵		۰/۰۰۰	۰/۵۹*	۲/۰۷		
گویۀ ٦		۰/۰۰۰	۰/۵٦*	۲/۰۳		
گویۀ ۷		۰/۰۰۰	۰/۵۳*	۱/۹۹		
گویۀ ۸		۰/۰۰۰	۰/٤۹*	۲/۱۳		
گویۀ ۹		۰/۰۰۰	۰/۵۲*	۲/۰٤		
گویۀ ۱۰		۰/۰۰۰	۰/۵۵*	۱/۹۷		
عملکرد شغلی	۰/۷٤۱				۰/۷۷	۰/۷٦
گویۀ ۱		۰/۰۰۰	۰/۹۰*	۲/۰۳		

گویه	میانگین واریانس استخراج‌شده	معناداری	بار عاملی	آمارهٔ t	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
گویهٔ ۲		۰/۰۰۰	۰/۸۱*	۱/۹۶		
گویهٔ ۳		۰/۰۰۰	۰/۷۸*	۲/۰		
گویهٔ ٤		۰/۰۰۰	۰/۸۱*	۲/۰۲		
گویهٔ ۵		۰/۰۰۰	۰/۸۲*	۲/۰۱		
گویهٔ ٦		۰/۰۰۰	۰/۸۹*	۱/۹٦		
گویهٔ ۷		۰/۰۰۰	۰/۷۲*	۲/۰۳		
گویهٔ ۸		۰/۰۰۰	۰/۷٤*	۲/۰۱		
گویهٔ ۹		۰/۰۰۰	۰/٤٥*	۱/۹۹		
سازگاری شغلی	۰/۷٦۱				۰/۷٤	۰/۵۸
گویهٔ ۱		۰/۰۰۰	۰/۵۱*	۲/۰۳		
گویهٔ ۲		۰/۰۰۰	۰/٤۹*	۱/۹۸		
گویهٔ ۳		۰/۰۰۰	۰/۵۲*	۱/۹۹		
گویهٔ ٤		۰/۰۰۰	۰/٤۸*	۲/۱٦		
گویهٔ ۵		۰/۰۰۰	۰/۵۹*	۲/۰۷		
گویهٔ ٦		۰/۰۰۰	۰/۵٦*	۲/۰۳		
گویهٔ ۷		۰/۰۰۰	۰/۵۳*	۱/۹۹		
گویهٔ ۸		۰/۰۰۰	۰/٤۹*	۲/۱۳		
گویهٔ ۹		۰/۰۰۰	۰/۵۲*	۲/۰٤		
گویهٔ ۱۰		۰/۰۰۰	۰/۵۵*	۱/۹۷		
گویهٔ ۱۱		۰/۰۰۰	۰/٤۷*	۲/۱۵		

ارزیابی کیفیت ساختاری

منظور از براز مدل این است که تا چه حد مدل با داده‌ها سازگاری و توافق دارد که متعاقب انجام تخمین پارامترها در تحلیل معادلات ساختاری و قبل از تفسیر آنها، باید از برازندگی مدل اطمینان شود. نگاره٤ شاخص‌های برازندگی شامل مقادیر ضریب تعیین و قدرت پیش‌بینی‌کنندگی مدل را نشان می‌دهند. همان‌گونه که در نگاره مشاهده می‌شود، کیفیت ساختار مدل پژوهش قوی است. گفتنی است، شاخص GoF برای مدل کلی پژوهش مقدار ۰/۵۹۳ به دست آمده است که از مطلوبیت زیاد مدل حکایت دارد.

فرضیهٔ اول پژوهش

نگارهٔ (۵) ضرایب مسیر (β)، آمارهٔ t و سطح معناداری (P-value) مدل‌های پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود و از نمودار (۱) نیز مشخص است، ضریب مسیر متغیر سازگاری شغلی با عملکرد شغلی مقدار B=0/62 با آمارهٔ t=3/14 با سطح معناداری P_value>0/05 است؛ به این معنا که با افزایش سازگاری

شغلی، عملکرد شغلی حسابداران مدیریت افزایش پیدا می‌کند. بنابراین، فرضیهٔ اول پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد نمی‌شود.

فرضیهٔ دوم پژوهش

نتایج مندرج در نگارهٔ (۵) نشان می‌دهد ضریب مسیر متغیر سازگاری شغلی با کاربست هوش تجاری β=۰/۵۹ و مقدار آمارهٔ t=۲/۹۹ با سطح معناداری P-value<۰/۰۵ است که حاکی از آن است که کاربست هوش تجاری توسط حسابداران مدیریت با افزایش سازگاری شغلی آنها افزایش پیدا می‌کند. به علاوه، ضریب مسیر متغیر کاربست هوش تجاری β=۰/۵۴ و مقدار آماره t=۳/۳۵ با سطح معناداری P-value<۰/۰۵ است که حاکی از آن است که افزایش کاربست هوش تجاری با بهبود عملکرد شغلی همراه است. این رابطه نشانگر تأثیر غیرمستقیم متغیر سازگاری شغلی از طریق متغیر کاربست هوش تجاری بر متغیر عملکرد شغلی است. برای بررسی نسبتی از رابطه بین دو متغیر سازگاری شغلی و عملکرد شغلی که با نقش میانجی کاربست هوش تجاری تبیین می‌شود، از آزمون سوبل استفاده شده است که نتایج آن در نگارهٔ (۶) نمایش داده شده است. در بررسی روابط بین متغیرها، با وجود نقش متغیر میانجی، باید اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیر میانجی با توجه به آزمون سوبل بررسی شود. اگر اثر غیرمستقیم بیشتر از اثر مستقیم باشد، نقش واسطه‌ای متغیر میانجی پذیرفته می‌شود. اگر آمارهٔ آزمون سوبل بیشتر از قدر مطلق ١/٩٦ باشد، فرض صفر رد می‌شود و فرضیهٔ مقابل صفر رد نمی‌شود.

نگارهٔ ٤: شاخص‌های ارزیابی کیفیت ساختاری

Table 4: The results of structural quality analysis

رابطه	ضریب تعیین	قدرت پیش‌بینی‌کنندگی	GOF
سازگاری شغلی -> عملکرد شغلی	۰/٦۰	۰/۳۷	
سازگاری شغلی -> کاربست هوش تجاری	۰/٦٢	۰/۳٥	۰/٥٩۳
کاربست هوش تجاری ->عملکرد شغلی	۰/٦٦	۰/۳٦	

نگارهٔ ٥: نتایج حاصل از برآورد تحلیل مسیر

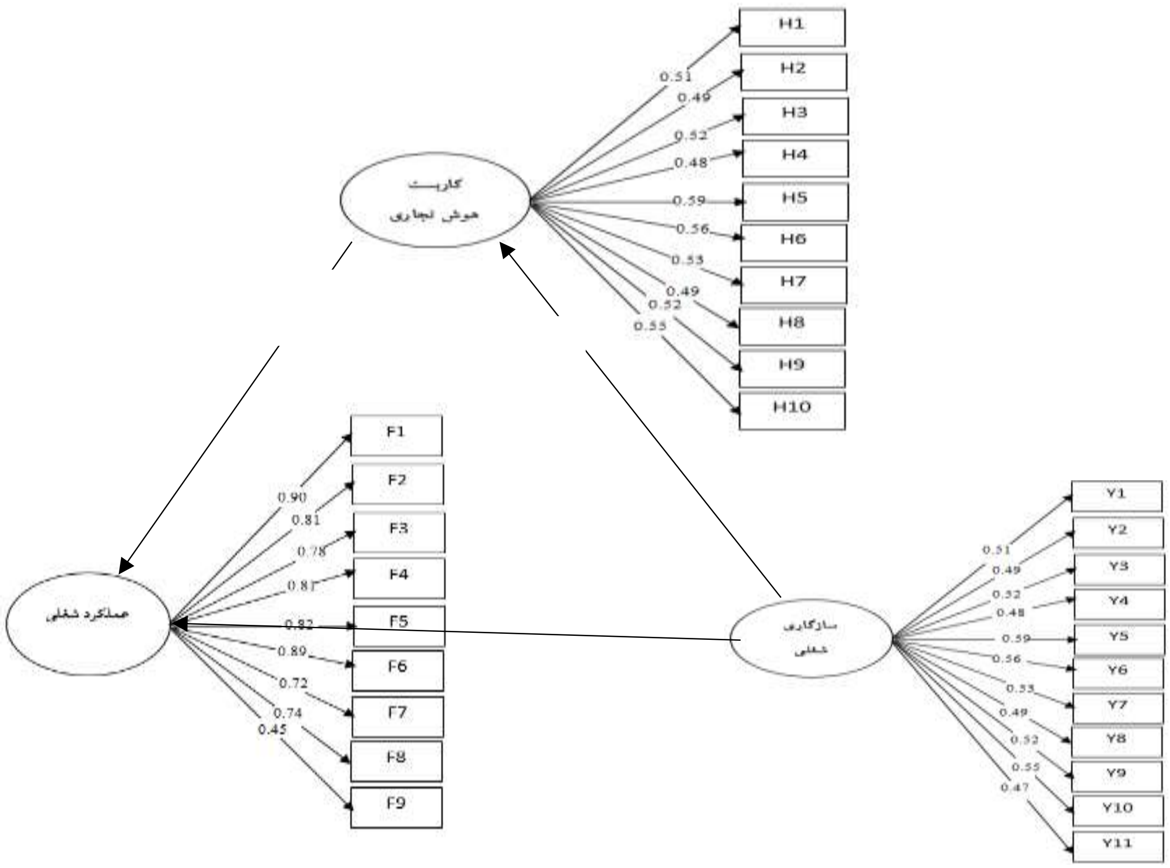
Table 5: The results of the Path analysis

رابطه	ضریب مسیر	آمارهٔ t	معناداری
سازگاری شغلی -> عملکرد شغلی	۰/٦٢	۳/١٤	۰/۰۰
سازگاری شغلی -> کاربست هوش تجاری	۰/٥۹	٢/۹۹	۰/۰۰
کاربست هوش تجاری ->عملکرد شغلی	۰/٥٤	۳/۳٥	۰/۰۰

نگارهٔ ٦: ارزیابی اثر میانجی کاربست هوش تجاری

Table 6: Evaluation of the mediating effect of business intelligence

آمارهٔ سوبل	سطح معناداری	ضریب غیراستاندارد مسیر اول	ضریب غیراستاندارد مسیر دوم	خطای استاندارد مربوط به مسیر اول	خطای استاندارد مربوط به مسیر دوم
١٢/۹٨	۰/۰۰۰	۰/٦١	۰/٥٢	۰/۰١٨	۰/۰٢١



نمودار ۱: مقدار ضرایب استاندارد مدل فرضیه‌های پژوهش

Chart 1: Standard coefficient values of the research hypothesis model

از آنجا که آمارهٔ آزمون سوبل ۱۲/۹۸ است و سطح معناداری آن کمتر از ۱٪ است، فرضیهٔ دوم پژوهش رد نمی‌شود و متغیر کاربست هوش تجاری در رابطهٔ سازگاری شغلی با عملکرد شغلی نقش میانجی دارد.

بحث

همان‌طور که محمدی و همکاران (۱۳۹۲) اظهار می‌کنند، در دنیای امروز، عواملی از جمله تخصصی‌شدن فعالیت‌ها و بزرگ‌شدن مقیاس بنگاه‌ها و سازمان‌ها نیاز به نیروی انسانی متخصص را دوچندان می‌کنند. در این راستا، عملکرد شغلی و بهبود آن در سازمان‌ها موضوعی است که طی چند دههٔ اخیر از مهم‌ترین دغدغه‌ها و دل‌مشغولی‌های سازمان‌ها بوده است و امروزه این مفهوم به یک دغدغهٔ جهانی تبدیل شده است. بدون تردید، هرگونه بحثی دربارهٔ عملکرد شغلی مستلزم آن است که در درجهٔ اول عوامل بهبوددهندهٔ آن شناسایی شوند؛ یکی از این عوامل سازگاری شغلی است، زیرا دانش فردی به عنوان عاملی قدرتمند و مؤثر برای افراد در جنبه‌ها و موقعیت‌های مختلف زندگی، کاری و تحصیلی استفاده می‌شود.

نتایج حاصل از آزمون فرضیهٔ اول مطابق نظریهٔ اقتضایی است که بیان می‌کند به واسطهٔ تغییرات در شرایط، تغییر در رویه‌های حسابداری مدیریت نیز ضرورت می‌یابد (Baines & Langfield-Smith, 2003). نتایج حاصل از این فرضیه مطابق پژوهش‌های رستمی و همکاران (۱۴۰۲)، دارابی و نجاتی (۱۴۰۰)، صبوهری (2022) و آناستاسیوس و همکاران (2018) است. ناتوانی حسابداران مدیریت در سازگاری با شرایط جدید ممکن است باعث شود دیگر اطلاعات ارائه‌شده توسط حسابداران مدیریت مربوط یا متناسب به حساب نیاید. این حالت ممکن است باعث شود اطلاعات مربوط برای فرایند تصمیم‌گیری و کنترل ارائه نشود. بنابراین، کارایی یک حسابدار مدیریت سازگار به‌مراتب بیشتر از یک حسابدار مدیریت ایستا و ناسازگار است. در راستای نتایج این فرضیه، پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها هنگام جذب و استخدام حسابداران مدیریت، سایر مهارت‌ها به ویژه مهارت‌های نرم آنها را نیز در نظر بگیرند و بعد از استخدام نیز، علاوه بر آموزش مستمر روش‌ها و رویکردهای نوین حسابداری مدیریت، از آموزش مهارت‌های نرم همچون روحیهٔ سازگاری غافل نشوند. در همین خصوص، به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود تأثیر یادگیری سازمانی را بر بهبود عملکرد شغلی حسابداران مدیریت بررسی کنند.

یافته‌های حاصل از آزمون فرضیهٔ دوم حاکی از آن بود که کاربست هوش تجاری به عنوان متغیر میانجی در رابطه با سازگاری شغلی و عملکرد شغلی نقشی معنادار دارد. نتایج حاصل از این فرضیه نیز منطبق با نظریهٔ اقتضایی است. منطبق با این نظریه، حسابداران مدیریت با استفاده از ابزارهای نوین همچون هوش تجاری، تلاش می‌کنند گزارش‌های عملکردی خود را منطبق با محیط کسب‌وکار جدید ارائه دهند و ضمن سازگاری با شرایط جدید، عملکرد شغلی خود را نیز بهبود بخشند. نتایج حاصل از این فرضیه منطبق با پژوهش‌های بلند نظر و همکاران (۱۴۰۱)، خوش نوا و جمشید پور (۱۴۰۱)، رشیدی چقاخور و رضاییان (۱۴۰۱)، سلمان زاده و همکاران (۱۴۰۲) و امنیه و همکاران (2023) است. پژوهشگران عمدتاً در ادبیات پژوهش به این نتیجه رسیده‌اند که کاربست هوش تجاری باعث بهبود عملکرد شغلی حسابداران می‌شود. هوش تجاری، جمع‌آوری داده‌ها، تجزیه‌وتحلیل و تحویل اطلاعات را تسهیل می‌کند و برای حمایت از تصمیم‌گیری طراحی شده است. حسابداران مدیریت از ادغام موفقیت‌آمیز ابزارهای هوش تجاری در راستای سازگاری با محیط جدید و بهبود عملکرد سود زیادی می‌برند. این موضوع در برنامه‌های سازمان‌های حسابداری حرفه‌ای نیز منعکس شده است، به طوری که در سال ۲۰۱۶، مؤسسهٔ خبرهٔ حسابداران مدیریت با ارائهٔ کمک‌های مالی برای انجام مطالعات در این زمینه، خواستار پژوهش دربارهٔ کاربست هوش تجاری در حسابداری مدیریت شد (CIMA, 2016). با توجه به نتایج این پژوهش، پیشنهاد می‌شود حسابداران مدیریت دانش خود را در سایر سطوح نیز گسترش دهند تا قابلیت استفاده از فناوری‌های جدید همچون هوش مصنوعی را داشته باشند تا در شرایط رقابتی کنونی بتوانند سهم و ارزش خود را در خلق ارزش برای سازمان از طریق ارائهٔ گزارش‌های به‌هنگام و متنوع افزایش دهند. همچنین، به سازمان‌ها نیز پیشنهاد می‌شود ابزارهای لازم را در اختیار واحد حسابداری مدیریت قرار دهند تا کارکنان حسابداری مدیریت زیرساخت‌های لازم را در خصوص به‌کارگیری ابزارهای نوین همچون هوش تجاری در اختیار داشته باشند تا بتوانند داده‌های خام را به فرصت‌های کسب‌وکار و رقابتی جدید تبدیل کنند. در

همین خصوص، پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها، فرهنگ سازمانی خود را به گونه‌ای کارسازی کنند که جو رقابتی سالم در میان افراد سازمان باعث شود کارکنان در راستای خلق ارزش برای سازمان و افزایش سازگاری و ادغام در فرهنگ سازمانی از فناوری‌های نوین همچون هوش تجاری استفاده کنند. در همین خصوص، به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود تغییر نقش حسابداران مدیریت را متناسب با تغییر در فناوری‌های نوین همچون هوش تجاری بررسی کنند.

اجرای این پژوهش به دلیل استفاده از ابزار پرسشنامه به منظور گردآوری اطلاعات با محدودیت‌های ذاتی مانند عدم آشنایی پاسخ‌دهندگان با موضوع، تفسیر متفاوت اصطلاحات و واژگان توسط پاسخ‌دهندگان، محافظه‌کاری بعضی از پاسخ‌دهندگان در پاسخ‌گویی به پرسش‌های پرسشنامه و ... مواجه بوده است. بر این اساس، به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود از سایر روش‌های پژوهش کمّی و کیفی در مطالعهٔ متغیرهای مربوط استفاده کنند.

نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش بررسی این موضوع بود که آیا سازگاری شغلی با عملکرد شغلی حسابداران مدیریت رابطه دارد یا خیر. همچنین، در این پژوهش اثر میانجی هوش تجاری به عنوان یک فرایند فناوری‌محور بر رابطهٔ سازگاری شغلی و عمکرد شغلی آزمون شد. گفتنی است، این پژوهش در بستری که بیشتر پژوهش‌های انجام‌شده در خصوص ارتباط با عملکرد شغلی حسابداران و حسابرسان بوده‌اند (Rikhardsson & Yigitbasioglu, 2018) و تا کنون پژوهشی در خصوص تأثیر سازگاری شغلی بر کارایی حسابداران مدیریت و توجه به کاربست هوش تجاری انجام نشده است، توجیه‌پذیر است. نتایج پژوهش کنونی بینشی جدید را دربارهٔ اهمیت سازگاری شغلی حسابداران مدیریت و استفاده از ابزارهای نوین همچون هوش تجاری ایجاد می‌کند. با توجه به آنکه در محیط رقابتی و در حال تغییر کنونی، سازگاری و استفادهٔ حسابداران مدیریت از ابزارهای نوین تأثیری عمیق در خلق ارزش برای سازمان در راستای رشد و نیل به اهداف خود دارد، نتایج این پژوهش می‌تواند اطلاعاتی ارزشمند را در اختیار پژوهشگران و مدیران حوزهٔ کسب‌وکار قرار دهد. یافته‌های پژوهش نشان داد سازگاری شغلی رابطه‌ای مثبت با عملکرد شغلی دارد؛ به این معنا که کارکنان سازگارتر توانستند عملکردی بهتر از خود نشان دهند. به علاوه، کاربست هوش تجاری اثر میانجی‌گری مثبتی بر رابطهٔ سازگاری شغلی و عملکرد شغلی حسابداران مدیریت دارد؛ با این تفسیر که سازگاری با کاربست بیشتر هوش تجاری همراه است و کاربست بیشتر هوش تجاری با عملکرد بهتر رابطهٔ مثبت داشته است.

منابع

اندام، رضا، منتظری، امیر، و ابویسانی، آسیه (۱۳۹۴). ارتباط بین اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی. *پژو ش های معاصر در مدیریت ورزشی*، *۵*(۲)، ۶۱–۷۲. https://smms.basu.ac.ir/article_1326.html

بلند نظر، مجید (۱۴۰۱). کاربرد فناوری در حسابداری مدیریت: مقالهٔ مروری. *فصلنامهٔ رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، ۶، ۱۱۷۵–۱۱۸۷. https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/1768

جشنی، عاطفه، منصوری، هاجر، و یزدخواستی، علی (۱۴۰۲). تأثیر مؤلفه‌های هوش تجاری بر تعالی سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی نوآوری سازمانی و قابلیت‌های تحلیلی هوش تجاری در سازمان‌های آموزشی (مورد مطالعه دانشگاه کاشان). *فصلنامهٔ علمی دانشگاه ملی مهارت کارافن*، ۲۰، ۲۵۱–۲۷۰. https://doi.org/10.48301/kssa.2022.333070.2039

خوش نوا، بهامین، و جمشیدپور، نوید (۱۴۰۱). تأثیر به‌کارگیری روش‌های نوین حسابداری مدیریت بر عملکرد دانشگاه‌ها. نشریهٔ حسابداری مدیریت، ۱۵، ۱۱۱–۱۲۲. https://doi.org/10.30495/jma.2022.20583

دارابی، رویا، و نجاتی، آرش (۱۴۰۰). نقش عوامل چابکی سازمانی در سازگاری حسابداری مدیریت در دستگاه‌های اجرایی. *فصلنامهٔ علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، *۵*، ۸۳–۹۵. https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/994

رستمی، محمدرضا، و میرشاهی، حمیده (۱۴۰۲). رابطهٔ هوش تجاری، یادگیری سازمانی و رفتار کاری نوآورانه با عملکرد کارکنان دانشگاه. *فصلنامهٔ رهبری و مدیریت آموزشی*، ۲، ۴۱۸–۴۴۰. https://journals.iau.ir/article_709061.html

رشیدی چقاخور، هاشم، و رضاییان، علی (۱۴۰۱). تأثیر هوش تجاری بر عملکرد مالی با نقش میانجی‌گری ارزش برند و خلاقیت (مورد مطالعه بانک‌های خصوصی استان خوزستان). مدیریت بازاریابی، ۱۷، ۸۵–۱۰۱. https://doi.org/10.30495/jomm.2022.60249.1807

سلمان زاده، حسین، کردستانی، غلامرضا، و کاظمی، حسین (۱۴۰۲). ارزیابی نقش حسابداری مدیریت در ارتقای شفافیت و جلوگیری از فساد در بخش عمومی. حسابداری و منافع اجتماعی، ۱۳(۴)، ۱–۲۴. https://doi.org/10.22051/jaasci.2022.41601.1730

شهرابی فراهانی، لیلا (۱۳۹۱). بررسی مفهوم و مؤلفه‌های نظریهٔ سازگاری شغلی دیویس و لافکوایست و ساخت ابزاری برای سنجش آن در بین معلمان زن منطقهٔ ۱۵ تهران در سال تحصیلی ۱۳۸۹–۱۳۹۰. *فصلنامهٔ مشاورهٔ شغلی و سازمانی* *۴*(۳)، ۱۶۲–۱۸۰. https://sid.ir/paper/466197/fa

صفرزاده، حسین، تدین، اعظم، و حرمحمدی، مریم (۱۳۹۱). *بررسی تأثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی، طلوع بهداشت، ۱۱*(۱۱) ، ٦٥–٧٦. https://tbj.ssu.ac.ir/article-1-91-fa.html

طاهری، اصغر (۱۳۸۵). چالش‌های توسعۀ سیستم‌های اطلاعاتی یکپارچه در ایران. *مجلۀ تدبیر، ۱۷۱*، ۲۸–۳۲. https://www.noormags.ir/view/en/magazine/number/12510

طرقه، سهیلا، رضایی، فرزین، و کردستانی، غلامرضا (١٤٠٠). الگوی ماهیت‌شناسی رفتار شهروندی حسابداری. *دو فصلنامۀ حسابداری ارزشی و رفتاری*، ٦(۲)، ۱–۲٥. https://doi.org/10.52547/aapc.6.12.1

کمالی، سمیرا، کرمی، رسول، و کارگرپور، خاطره (١٤٠١). بررسی تأثیر خودکارآمدی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی‌گری سرسختی ذهنی حسابداران: مطالعۀ موردی ادارات منطقۀ آزاد اروند. حسابداری ارزشی و رفتاری، ۷، ۳۳٤–۲۹۸. https://doi.org/10.52547/aapc.7.13.298

محمدی، مهدی، ساکتی، پرویز، و باقری، امین (۱۳۹۲). خودراهبری و مدیریت دانش فردی مدیران. *دوفصلنامۀ پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، ۵(۲)، ۱۰۷–۱۲۵. https://hrmj.ihu.ac.ir/article_5051.html

مرادی، مهدی، مرندی، زکیه، و محسنی، ایمان (۱۳۹٦). رابطۀ بین مدیریت دانش شخصی و عملکرد شغلی حسابداران. مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، ۹، ۹۷–۱۱٦. https://doi.org/10.22055/slis.2017.14159.1106

مرشدی تنکابنی، محمدحسن (۱۳۹۹). رابطۀ مدیریت دانش با توسعۀ حرفه‌ای و عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه ایلام در سال ۱۳۹۸. *فصلنامۀ بازیابی دانش و نظام‌های معنایی*، ٤، ۲۵–٤۱. https://doi.org/10.22054/jks.2020.51742.1319

نظری پور، محمد (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سیستم‌های اطلاعاتی بر قابلیت سازگاری حسابداری مدیریت. مجلۀ دانش حسابداری، ۷، ۱۳۵–۱۵۸. https://doi.org/10.22103/jak.2017.1563

واسعی چهارمحالی، مهدی، ولیان، حسن، عبدلی، محمدرضا، و صفری گرایلی، مهدی (۱۳۹۷). بررسی تأثیر فشار روانی شغلی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی با تأکید بر نقش تعدیل‌کنندگی اولین حسابرسی برای مشتریان جدید. حسابداری سلامت، ۲، ۱۰۳–۸۲. https://doi.org/10.30476/jha.2019.67959.1178

References

Al-Qudah, S., Obeidat, A. M., & Shrouf, H. (2020). The impact of strategic human resources planning on the organizational performance of public shareholding companies in Jordan.

Problems and Perspectives in Management, 18(1), 219-230. https://doi.org/10.21511/ppm.18(1).2020.19

Amineh, A. K., Amro, A., Mohammed, A., & Fayrouz, A. (2023). Business intelligence and firm performance: a moderated-mediated model. The Service Industries Journal, 43(13-14). https://doi.org/10.1080/02642069.2021.1969367

Anastasios, D. D., & Prodromos, C. (2018). Factors affecting employee performance: an empirical approach," International Journal of Productivity and Performance Management, Emerald Group Publishing Limited, 68(1), 171-193. https://doi.org/10.1108/ijppm-01-2018-0012

Andam, R., Montazeri, A., & Abavisani, A. (2015). The relationship between work ethic, job commitment and job performance among employees of the offices of sport and youth in Khorasan Razavi Province. *Contemporary Studies On Sport Management*, *5*(2), 61-72. https://smms.basu.ac.ir/article_1326.html [In Persian]

Appelbaum, D., Kogan, A., Vasarhelyi, M., & Yan, Z. (2017). Impact of business analytics and enterprise systems on managerial accounting. International Journal of Accounting Information Systems, 25, 29–44. https://doi.org/10.1016/j.accinf.2017.03.003

Arnott, D., Lizama, F., & Song, Y. (2017). Patterns of business intelligence systems use in organizations. Decision Support Systems, 97, 58–68. https://doi.org/10.1016/j.dss.2017.03.005

Baines, A., Langfield-Smith, K. (2003). Antecedents to management accounting change: A structural equation approach. Accounting, Organizations and Society, 28(7), 675-698. https://doi.org/10.1016/S0361-3682(02)00102-2

Bell, J., Ansari, S., Klammer, Th., & Lawrence, C. (2004). *Management accounting: a strategic focus, Module: Strategy and management accounting, Houghton Mifflin*. College Division, Boston, disponibil la. 888 pages. https://www.amazon.com/Management-Accounting-Strategic-Shahid-Ansari/dp/0618460632

Boland Nazar, M. (2022). Application of technology in management accounting: A review article. Scientific Journal of New Research Approaches in Management and Accounting, 6, 1175-1187. https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/1768 [In Persian]

Call, M. L., & Ployhart, R. E. (2021). A theory of firm value capture from employee job performance: A multidisciplinary perspective. Academy of Management Review, 46(3), 572-590. https://doi.org/10.5465/amr.2018.0103

CIMA. (2016). *CIMA topic specific grants*. Retrieved December 21. https://www.cima.ky/upimages/publicationdoc/AnnualReportandAu_1511363710.pdf

Colombus, L. (2015). *Key take-aways from Gartner's 2015 magic quadrant for business intelligence and analytics platforms*. Forbes. Retrieved January 18, 2016, https://www.forbes.com/sites/louiscolumbus/2015/02/25/key-take-aways-from-gartners-2015-magic-quadrant-for-business-intelligence-and-analytics-platforms/

Darabi, R., & Nejati, A. (2022). The role of organizational agility factors in the adaptation of management accounting in executive bodies. *Specialized Scientific Quarterly of New Research Aapproaches in Management and Accounting*, *5*, 83-95. https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/994 [In Persian]

Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). A psychological theory of work adjustment. Minneapolis, MN: University of Minnesota press. https://vpr.psych.umn.edu/sites/vpr.umn.edu/files/2022-05/Dawis_Lofquist%201984%20A%20Psychological%20TWA.pdf

Eggerth, D. (2008). From theory of work adjustment to person–environment correspondence counseling: Vocational psychology as positive psychology. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 60-74. https://doi.org/10.1177/1069072707305771

Erdheim, J., Zickar, J., & Yankelevich, M. (2007). Remembering Donald G. Paterson: Before the separation between industrial–organizational and vocational psychology. Journal of Vocational Behavior, 70(1), 205-221. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.09.001

Fogaça, N., Rego, M. C. B., Melo, M. C. C., Armond, L. P., & Coelho Jr., F. A. (2018). Job performance analysis: scientific studies in the main journals of management and psychology from 2006 to 2015. Performance Improvement Quarterly, 30(4), 231-247. https://doi.org/10.1002/piq.21248

Fullerton, R. R., Kennedy, F. A., & Widener, S. K. (2013). Management accounting and control practices in a lean manufacturing environment. Accounting, Organizations and Society, 38(1), 50-71. https://doi.org/10.1016/j.aos.2012.10.001

Ghosh, R., Haider, S., & Sen, S. (2015). An integrated approach to deploy data warehouse in business intelligence environment. In Proceedings of the 2015 Third International Conference on Computer, Communication, Control and Information Technology (C3IT) (pp. 1–4). https://doi.org/10.1109/C3IT.2015.7060115

Hair, Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A primer on partial least squares structural Equation modeling (PLS-SEM). Sage publications. https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/a-primer-on-partial-least-squares-structural-equation-modeling-pls-sem/book270548

Hersey, P., & Goldsmith, M. (1980). A situational approach to performance planning. *Training & Development Journal*, *34*(11), 38-44. https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229390018Y

Hofstede, G. H. (1967). *The game of budget control: How to live with budgetary standards and yet be motivated by them*. Netherlands. Assen, Van Gorcum & Comp. https://research.rug.nl/en/publications/the-game-of-budget-control-how-to-live-with-budgetary-standards-a

Hossain, A., Miah, R., Tuhin, S., Taher, A., & Akter, M. (2022). *The impact of business intelligence in bank performance*. Accounting and Information Systems, Comilla University. https://www.researchgate.net/publication/362871366_The_impact_of_Business_Intelligence_in_Bank_performance

Abu-AlSondos, I. A. (2023). The impact of business intelligence system (BIS) on quality of strategic decision-making. International Journal of Data and Network Science 7(4), 1901-1912. https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2023.7.003

Iqbal, M. A., Wang, Y., Miah, M. M., & Osman, M. S. (2021). Study on date–Jimbo–Kashiwara–Miwa equation with conformable derivative dependent on time parameter to find the exact dynamic wave solutions. Fractal and Fractional, 6(1), 2-12. https://doi.org/10.3390/fractalfract6010004

Jashni, A., Mansoori, H., & Yazdkhasty, A. (2023). The impact of business intelligence components on organizational improvement considering the mediating role of organizational innovation and analytical capabilities of business intelligence in educational organizations (Kashan University case study). Karafan Journal, 20(Special Issue), 251-270. https://doi.org/10.48301/kssa.2022.333070.2039 [In Persian]

Kamali, S., Karami, R., & Kargarpour, K. (2022). Investigating the impact of self-efficacy and job performance with the mediating role of mental toughness of accountants: Case study offices of Arvand Free Region. Journal of Value and Behavioral Accounting, 7, 298-334. https://doi.org/10.52547/aapc.7.13.298 [In Persian]

Khosh Nava, B., & Jamshid Pour, N. (2022). The effect of using new methods of management accounting on the performance of universities. Management Accounting Journal, 15, 111-122. https://doi.org/10.30495/jma.2022.20583 [In Persian]

Kumar, V., Rawat, A. K., & Kumar, N. S. (2021). A deep dive on business intelligence systems and infrastructure using cloud environment. In 2021 2nd International Conference for Emerging Technology (INCET) (pp. 1–5). IEEE. https://doi.org/10.1109/INCET51464.2021.9456369

Maisel, L., & Cokins, G. (2014). Predictive *b*usiness *a*nalytics: Forward *l*ooking *c*apabilities to *i*mprove *b*usiness *p*erformance. Wiley, New York. https://www.wiley.com/en-us/Predictive+Business+Analytics%3A+Forward+Looking+Capabilities+to+Improve+Business+Performance-p-9781118175569

Melnyk, S. A., Bititci, U., Platts, K., Tobias, J., & Andersen, B. (2014). Is performance measurement and management fit for the future? Management Accounting Research, 25(2), 173-186. https://doi.org/10.1016/j.mar.2013.07.007

Millar, P., & Stevens, J. (2012). Management training and national sport organization managers: Examining the impact of training on individual and organizational performances. Sport Management Review, 15(3), 288-303. https://doi.org/10.1016/j.smr.2012.01.003

Mohamad, M., & Jais, J. (2016). Emotional intelligence and job performance: A study among Malaysian teachers. Procedia Economics and Finance, 35, 674-682. https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)00083-6

Mohammadi, M., Saketi, P., & Bagheri, A. (2014). Managers' self-direction and individual knowledge management. Journal of Research in Human Resources Management, 5(2), 107-125. https://hrmj.ihu.ac.ir/article_5051.html [In Persian]

Moradi, M., Marandi, Z., & Mohseni, I. (2017). Relationship between personal knowledge management and accountants job performance. Journal of Studies in Library and Information Science, 9, 97-116. https://doi.org/10.22055/slis.2017.14159.1106 [In Persian]

Morshedi Tonekaboni, M. (2020). The relationship between knowledge management and professional development and job performance of Ilam University staff in 2019. Knowledge Retrieval and Semantic Systems, 7, 25-41. https://doi.org/10.22054/jks.2020.51742.1319 [In Persian]

NazariPour, M. (2016). Investigating the effect of information systems on the compatibility of management accounting. *Journal of Accounting Knowledge*, *7*, 135-158. https://doi.org/10.22103/jak.2017.1563 [In Persian]

Paterson, D. G. (1922). The scott company graphic rating scale. *The Journal of Personnel Research, 1*, 361-376. https://psycnet.apa.org/record/1926-07276-001

Peng, X., Lee, S., & Lu, Z. (2020). Employees' perceived job performance, organizational identification, and proenvironmental behaviors in the hotel industry. International Journal of Hospitality Management, 90, 1-10. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102632

Popovitch, A., Hackney, R., Simões Coelho, P., & Jaklič, J. (2012). Towards business intelligence systems success: Effects of maturity and culture on analytical decision making. Decision Support Systems, 54, 729-739. https://doi.org/10.1016/j.dss.2012.08.017

Rikhardsson, P., & Yigitbasioglu, O. (2018). Business intelligence & analytics in management accounting research: Status and future focus. *International Journal of Accounting Information Systems. Volume 29*, 37-58. https://doi.org/10.1016/j.smr.2012.01.003

Rashidi Chaghkhor, R., & Rezaeian, A. (2022). The effect of business intelligence on financial performance with the mediating role of brand value and creativity (case study of private banks in Khuzestan province). *Marketing Management, 17*, 85-101. https://doi.org/10.30495/jomm.2022.60249.1807 [In Persian]

Rostami, M., & Mirshahi, H. (2023). The relationship between business intelligence, organizational learning and innovative work behavior with the performance of university employees. Leadership and Educational Management Quarterly, 2, 418-440. https://journals.iau.ir/article_709061.html [In Persian]

Sabuhari, R., Achmad ,S., Dodi W. I., & Mintarti, R. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency. Organizational Culture Adaptation and Job Satisfaction on Employee Performance, 10(8), 1777-1786. https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001

Safarzadeh, H., Tadayon, A., & Hormohammadi, M. (2012). The evaluation of effects of knowledge management strategy on organizational innovation and performance. The Journal of TOLOO-E-BEHDASHT, 11(1), 65-76. https://tbj.ssu.ac.ir/article-1-91-fa.html [In Persian]

Salehi, M., & Zimon, G. (2021). The effect of intellectual capital and board characteristics on value creation and growth. *Sustainability Switzerland, 13*, 6-30. https://doi.org/10.3390/su13137436

Salmanzadeh, H., Kordestani, G., & Kazemi, H. (2024). Assessing the role of management accounting in promoting transparency and preventing corruption in the public sector. Journal of Accounting and Social Interests, 13(4), 1-24. https://doi.org/10.22051/jaasci.2022.41601.1730 [In Persian]

Sarafino, E. P. (2002). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (4th Edition). Wiley & Sons, New York. https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=767453

Scapens, R. W., & Jazayeri, M. (2003). ERP systems and management accounting change: Opportunities or impacts? A research note. European Accounting Review, 12(1), 201-233. https://doi.org/10.1080/0963818031000087907

Schilke, O. (2014). On the contingent value of dynamic capabilities for competitive advantage: the nonlinear moderating effect of environmental dynamism. Strategic Management Journal, 35(2), 179-203. https://doi.org/10.1002/smj.2099

Shahrabi Farahani, L. (2012). Exploring the concepts and factors of Dawis & Lofquist job adjustment theory and making a questionnaire between women teachers of Tehran area 15 at 1389-1390 year. Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling, 4(3), 162-180. https://sid.ir/paper/466197/fa [In Persian]

Sjarif, N. N. A., Azmi, N. F. M., Yuhaniz, S. S., & Wong, D. H. T. (2021). A review of market basket analysis on business intelligence and data mining. International Journal of Business Intelligence and Data Mining, 18(3), 383–394. https://doi.org/10.1504/IJBIDM.2021.114475

Taheri, A. (2006). Challenges in developing integrated information systems in Iran. *Journal of Tadbir*, 171, 28-32. https://www.noormags.ir/view/en/magazine/number/12510 [In Persian]

Torgheh, S., Rezaei, F., & Kordestani, G. (2022). Pattern of the nature of citizenship behavior in accounting. *Journal of Value and Behavioral Accounting*, *6*(2), 1-25. https://doi.org/10.52547/aapc.6.12.1 [In Persian]

Tripathi, A., Bagga, T., & Aggarwal, R. K. (2020). Strategic impact of business intelligence: A review of literature. *Prabandhan:* Indian Journal of Management, 13(3), 35–48. https://doi.org/10.17010/pijom/2020/v13i3/151175

Vasei Chaharmahali, M., Valiyan, H., Abdoli, M., & Safari Gerayeli, M. (2018). Investigating the effect of auditors' work stress on audit quality by emphasizing the moderating role of initial audit engagement for new clients. Journal of Health Accounting, 7(2), 82-103. https://doi.org/10.30476/jha.2019.67959.1178 [In Persian]

Visinescu, L. L., Jones, M. C., & Sidorova, A. (2017). Improving decision quality: The role of business intelligence. Journal of Computer Information Systems, 57(1), 58–66. https://doi.org/10.1080/08874417.2016.1181494

Zeng, L., Li, L., & Duan, L. (2012). Business intelligence in enterprise computing environment. Information Technology and Management, 13(4), 297–310. https://doi.org/10.1007/s10799-012-0123-z