

بررسی مبانی تئوریک تاثیر فرهنگ شرکتی بر رابطه بین حسابداری منابع انسانی و عملکرد شرکت

سامان محمدی^a، سعیدکریمی^b

^a استادیار، حسابداری، دانشکده اقتصاد کارآفرینی، دانشگاه رازی، کرمانشاه

^b دانشجوی کارشناسی ارشد، حسابداری، دانشکده اقتصاد و کارآفرینی، دانشگاه رازی، کرمانشاه

نویسنده مسئول: سعیدکریمی (saeedkarimi2717@gmail.com)

چکیده: منابع انسانی یکی از مهم‌ترین دارایی‌های سازمان شناخته می‌شوند و حسابداری منابع انسانی به عنوان روشی مؤثر برای اندازه‌گیری و مدیریت هزینه‌های آن در سازمان شناخته می‌شود. همچنین، فرهنگ سازمانی نقش مؤثری در عملکرد سازمان دارد و با توجه به تأثیرات آن بر رفتار کارکنان، بهبود آن در بهبود عملکرد سازمان نقش بسزایی دارد. در پژوهش‌های صورت گرفته، نقش حسابداری منابع انسانی و فرهنگ سازمانی در بهبود عملکرد سازمان بررسی شده است و پژوهشگران به این نتیجه رسیده‌اند که توجه به حسابداری منابع انسانی و فرهنگ سازمانی منجر به بهبود عملکرد سازمان می‌شود. بنابراین، سازمان‌ها باید بهبود حسابداری منابع انسانی و فرهنگ سازمانی مورد توجه قرار دهند تا بهبود عملکرد خود را تضمین کنند. در این پژوهش، تاثیر حسابداری منابع انسانی و فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمان بررسی شده است. نتایج این پژوهش به مدیران سازمان‌ها در تصمیم‌گیری درباره بهبود عملکرد سازمانی و استفاده بهینه از منابع انسانی کمک می‌کند.

کلمات کلیدی: فرهنگ سازمانی؛ منابع انسانی؛ حسابداری منابع انسانی؛ عملکرد سازمانی.

۱. مقدمه

مدیریت منابع انسانی به عنوان یکی از مهم‌ترین حوزه‌های مدیریت سازمان، در بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌ها محسوب می‌شود. برای داشتن یک سازمان کارآمد و با عملکرد بهتر، نیاز است که منابع انسانی به درستی مدیریت شوند. در این راستا، حسابداری منابع انسانی و فرهنگ سازمانی به عنوان دو عامل مهم در مدیریت منابع انسانی مورد توجه قرار گرفته‌اند. سازمان‌ها در دنیای امروز با شرایطی پویا و پیچیده روبرو هستند. برای بقا و رشد، سازمان‌ها نیاز دارند تا به بهبود عملکرد خود بپردازند. حسابداری منابع انسانی به مدیریت و ارزیابی منابع انسانی در یک سازمان می‌پردازد، در حالی که فرهنگ شرکتی شامل ارزش‌ها، باورها، رفتارها و تفکراتی است که درون یک سازمان شکل می‌گیرد. فرهنگ شرکتی می‌تواند تاثیر قابل توجهی بر عملکرد سازمان داشته باشد [۱۵]. یک فرهنگ شرکتی مثبت می‌تواند به بهبود رضایت کارکنان، افزایش مشارکت کارکنان در فعالیت‌های سازمانی و بهبود ارتباطات داخل سازمان منجر شود [۱۵]. همچنین، فرهنگ شرکتی می‌تواند به بهبود عملکرد سازمان کمک کند. یک فرهنگ شرکتی که بر ارزش‌هایی مانند نوآوری، همکاری و رشد تمرکز داشته باشد، می‌تواند به بهبود عملکرد سازمان کمک کند [۱۴]. علاوه بر این، فرهنگ شرکتی می‌تواند به بهبود ارتباطات در سازمان کمک کند. یک فرهنگ شرکتی با همکاری و احترام متقابل می‌تواند به بهبود ارتباطات در سازمان کمک کند [۱۷]. حسابداری منابع انسانی به مدیریت و ارزیابی منابع انسانی در یک سازمان می‌پردازد. این حسابداری شامل مواردی مانند مدیریت هزینه‌های پرسنل، ارزیابی عملکرد کارکنان، طراحی سیستم حقوق و دستمزد و ارزش‌گذاری منابع انسانی است [۱۵]. حسابداری منابع انسانی می‌تواند بهبود عملکرد سازمان را تسهیل کند. به طور مثال، ارزیابی عملکرد کارکنان به وضوح نشان می‌دهد که کدام کارکنان در کدام حوزه‌ها عملکرد بهتری دارند و در کدام زمینه‌ها کدام‌ها نیاز به آموزش دارند [۲۵]. همچنین، طراحی سیستم حقوق و دستمزد مناسب می‌تواند باعث افزایش رضایت کارکنان و حفظ و نگهداری آن‌ها در سازمان شود [۱۸]. علاوه بر این، حسابداری منابع انسانی می‌تواند به بهبود ارتباطات در سازمان کمک کند. این حسابداری می‌تواند اطلاعات دقیقی در مورد کارکنان و سازمان فراهم کند که می‌تواند به بهبود ارتباطات بین کارکنان و مدیران منجر شود [۱۵]. در نتیجه، حسابداری منابع انسانی و فرهنگ سازمانی به عنوان دو عامل مهم در بهبود عملکرد سازمان شناخته شده‌اند. حسابداری منابع انسانی می‌تواند به بهبود عملکرد سازمان، بهبود ارتباطات در سازمان، بهبود رضایت کارکنان کمک کند. بنابراین، بهینه سازی حسابداری منابع انسانی و فرهنگ شرکتی می‌تواند در بهبود عملکرد سازمان بسیار مؤثر باشد. در سال‌های اخیر، موضوع تأثیر حسابداری منابع انسانی و فرهنگ شرکتی بر عملکرد سازمانی، به دلیل اهمیت آن در مدیریت سازمان‌ها، مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. در این راستا، بسیاری از پژوهش‌ها نشان داده‌اند که حسابداری منابع انسانی و فرهنگ سازمانی به صورت مستقل و با هم تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی دارند. یکی از این مطالعات، مطالعه‌ای بود که توسط کاملیا و همکاران^۱ در سال ۲۰۱۶ انجام شد و نشان داد که فرهنگ شرکتی می‌تواند اثربخشی حسابداری منابع انسانی را تحت تأثیر قرار دهد. در مطالعه‌ای دیگر، نقش حسابداری منابع انسانی در بهبود عملکرد سازمان بررسی شده است. مطالعه‌ای که توسط دادورو و همکاران^۲ در سال ۲۰۱۹ انجام شد، نشان داد که حسابداری منابع انسانی می‌تواند بهبود عملکرد سازمان را تسهیل کند. بنابراین، پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که حسابداری منابع انسانی و فرهنگ سازمانی به عنوان دو عامل کلیدی، می‌توانند بهبود عملکرد سازمان را تسهیل کنند. هدف این پژوهش بررسی تأثیر حسابداری منابع انسانی و فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمان است که در ادامه این تأثیر مورد بررسی قرار می‌گیرد.

¹ Kamalia and et al.

² Dadoro and et al.

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir

۲. مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمان

مدیریت منابع انسانی باعث بهبود عملکرد سازمان می‌شود. یکی از روش‌های مؤثر در این زمینه، طراحی و اجرای سیستم‌های پاداش و تشویق است. این سیستم‌ها باعث تحریک کارکنان به بهترین عملکرد ممکن می‌شوند. همچنین، آموزش نیز یکی از روش‌های مؤثر در بهبود عملکرد سازمان است. با افزایش مهارت‌ها و دانش کارکنان، عملکرد سازمان نیز بهبود می‌یابد. مدیریت منابع انسانی به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت سازمانی، با تمرکز بر افزایش عملکرد کارکنان و بهبود کارایی سازمان، به عنوان یک روش استراتژیک برای مدیریت منابع سازمانی در نظر گرفته می‌شود که شامل فرآیندهای مختلفی است که در طی آن‌ها، منابع انسانی سازمان بهینه‌سازی می‌شود. این فرآیندها شامل استخدام، انتخاب، آموزش، ارزیابی عملکرد، پاداش و مزایا، توسعه حرفه‌ای و مدیریت تغییرات است. فرآیند استخدام و انتخاب، یک فرآیند بسیار حیاتی در مدیریت منابع انسانی است [۱۹]. در این فرآیند، سازمان برای پر کردن شغل‌های خالی، از بین متقاضیان، افرادی را انتخاب می‌کند که بیشترین توانایی و مهارت‌های لازم را دارند. در این فرآیند، از روش‌های مختلفی مانند مصاحبه، آزمون‌های تخصصی و مشاهده استفاده می‌شود. هدف این فرآیند، جذب افراد با توانایی‌های مناسب و تأمین نیروی کار با کیفیت است. آموزش، یکی از فرآیندهای مهم مدیریت منابع انسانی است که به بهبود عملکرد کارکنان و افزایش توانایی‌های آن‌ها برای انجام وظایف خود، کمک می‌کند [۲۰]. در این فرآیند، کارکنان با مهارت‌های جدید آشنا می‌شوند و به‌روزرسانی می‌شوند. هدف این فرآیند، بهبود توانایی‌های کارکنان و افزایش بهره‌وری آن‌ها در سازمان است. فرآیند ارزیابی عملکرد، یک فرآیند مهم در مدیریت منابع انسانی است که به ارزیابی عملکرد کارکنان پرداخته و نقاط قوت و ضعف آن‌ها را شناسایی می‌کند. در این فرآیند، از روش‌های مختلفی مانند بررسی مستندات، مصاحبه و ارزیابی توسط همکاران استفاده می‌شود. هدف این فرآیند، بهبود عملکرد کارکنان و افزایش بهره‌وری سازمان است. فرآیند پاداش و مزایا نیز، یک فرآیند مهم در مدیریت منابع انسانی است که به تعیین حقوق و مزایای کارکنان پرداخته و نقش بسیار مهمی در حفظ و جذب نیروی کار با تجربه و با کیفیت دارد. در این فرآیند، از روش‌های مختلفی مانند حقوق، مزایا، بیمه و پاداش استفاده می‌شود. هدف این فرآیند، افزایش رضایت کارکنان و حفظ نیروی کار با کیفیت است [۲۲]. توسعه حرفه‌ای، یک فرآیند مهم در مدیریت منابع انسانی است که به توسعه مهارت‌های کارکنان و افزایش توانایی‌های آن‌ها برای انجام وظایف خود، کمک می‌کند. در این فرآیند، از روش‌های مختلفی مانند آموزش، راهنمایی و توانمندسازی استفاده می‌شود. هدف این فرآیند، بهبود توانایی‌های کارکنان و افزایش بهره‌وری آن‌ها در سازمان است. مدیریت تغییرات، یک فرآیند مهم در مدیریت منابع انسانی است که به مدیریت تغییرات در سازمان کمک می‌کند. در این فرآیند، از روش‌های مختلفی مانند برنامه‌ریزی، ارتباطات، آموزش و پرورش و ارزیابی عملکرد استفاده می‌شود [۲۱]. هدف این فرآیند، بهبود عملکرد سازمان و افزایش توانایی‌های آن برای مواجهه با تغییرات است. در نتیجه، مدیریت منابع انسانی به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت سازمانی، با تمرکز بر بهبود عملکرد کارکنان و بهبود کارایی سازمان، به عنوان یک روش استراتژیک برای مدیریت منابع سازمانی در نظر گرفته می‌شود. فرآیندهای مدیریت منابع انسانی شامل استخدام، انتخاب، آموزش و پرورش، ارزیابی عملکرد، پاداش و مزایا، توسعه حرفه‌ای و مدیریت تغییرات است که هدف آن‌ها بهبود عملکرد کارکنان و افزایش بهره‌وری سازمان است.

۳. حسابداری منابع انسانی

حسابداری منابع انسانی به عنوان یکی از شاخه‌های حسابداری، به مدیریت و کنترل هزینه‌های مربوط به منابع انسانی در سازمان می‌پردازد. در این راستا، این حسابداری به شناسایی، اندازه‌گیری و گزارش دادن هزینه‌های مرتبط با منابع انسانی و همچنین تحلیل و بررسی روابط بین هزینه‌های مختلف منابع انسانی و عملکرد سازمان کمک می‌کند [۱۸]. حسابداری منابع انسانی به مفهوم ثبت و پردازش اطلاعات مربوط به منابع انسانی در سازمان است. این شامل ثبت اطلاعات مربوط به پرسنل، حقوق و دستمزد، مزایا، بیمه، مرخصی، افزایش و کاهش پرسنل و ... می‌شود. حسابداری منابع انسانی به عنوان یک ابزار مدیریتی که در بسیاری از سازمان‌ها استفاده می‌شود، به منظور ارزیابی و اندازه‌گیری عملکرد سازمان و اعضای آن مورد استفاده قرار می‌گیرد. رویکردهای مختلف در حوزه مدیریت منابع انسانی، شامل رویکرد کلاسیک، رویکرد رفتاری، رویکرد مبتنی بر پروسه، رویکرد مبتنی بر منابع انسانی و رویکرد استراتژیک هستند [۱۳]. هر یک از این رویکردها، تأثیر مختلفی بر عملکرد سازمان دارند. برای مثال، رویکرد استراتژیک، با تأکید بر ارتباط بین استراتژی سازمان و منابع انسانی، بهبود عملکرد سازمان را به دنبال دارد. یکی از روش‌های مورد استفاده در حسابداری منابع انسانی، محاسبه هزینه‌های نیروی کار است. با توجه به این روش، هزینه‌های مربوط به نیروی کار، شامل هزینه‌های حقوق و دستمزد، بیمه، مزایا و امکانات، آموزش و پرورش و ... محاسبه می‌شوند [۳۳]. این روش، به سازمان کمک می‌کند تا هزینه‌های خود را کنترل کند و بهبود عملکرد خود را افزایش دهد. برای بهبود عملکرد سازمان، نقش فرهنگ شرکتی بسیار مهم است. فرهنگ شرکتی، به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها و رفتارهایی که در سازمان وجود دارد، تأثیر بسیاری بر عملکرد سازمان دارد [۱۷]. حسابداری منابع انسانی، با

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir

ارائه اطلاعات مربوط به عملکرد کارکنان، به مدیران کمک می‌کند تا فرهنگ شرکتی خود را بهبود دهند و همچنین کارکنان را تشویق به عملکرد بهتر کنند. رویکرد مبتنی بر پرسه، با تأکید بر بهبود فرآیندهای کاری، به بهبود عملکرد سازمان کمک می‌کند. حسابداری منابع انسانی، با ارائه اطلاعات مربوط به زمان و هزینه‌های مربوط به فرآیندهای کاری، به مدیران کمک می‌کند تا فرآیندهای کاری خود را بهبود دهند و همچنین به کاهش هزینه‌های سازمان بپردازند. رویکرد مبتنی بر منابع انسانی، با تأکید بر توسعه و استفاده بهینه از منابع انسانی، به بهبود عملکرد سازمان کمک می‌کند. حسابداری منابع انسانی، با ارائه اطلاعات مربوط به نیروی کار، به مدیران کمک می‌کند تا به بهترین شکل از منابع انسانی خود استفاده کنند و همچنین به جذب و حفظ کارکنان خوب کمک می‌کند. با توجه به بررسی رویکردهای مختلف در حوزه مدیریت منابع انسانی و نقش حسابداری منابع انسانی در بهبود عملکرد سازمان، مشخص است که حسابداری منابع انسانی یک ابزار مفید برای بهبود عملکرد سازمان است. با استفاده از این ابزار، سازمان‌ها می‌توانند هزینه‌های خود را کنترل کنند، فرهنگ شرکتی خود را بهبود دهند، فرآیندهای کاری خود را بهبود دهند و به بهترین شکل از منابع انسانی خود استفاده کنند.

۱.۳. تاثیر حسابداری منابع انسانی بر بهبود عملکرد سازمان

منابع انسانی به عنوان یکی از عوامل مهم در عملکرد سازمانی، بسیار حائز اهمیت است. به طور کلی، حسابداری منابع انسانی به معنای محاسبه و گزارش دادن هزینه‌های مربوط به انسان‌های مشغول به کار در سازمان است. بررسی تاثیر حسابداری منابع انسانی بر عملکرد سازمان، بسیار مهم است. حسابداری منابع انسانی شامل دو بخش مهم است: هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم [۳]. هزینه‌های مستقیم شامل هزینه‌های مستقیمی است که برای پرداخت به کارکنان صورت می‌گیرد، مانند حقوق و دستمزد. هزینه‌های غیرمستقیم شامل هزینه‌هایی است که برای ارتقا و توسعه منابع انسانی صورت می‌گیرد، مانند آموزش کارکنان و سایر اقدامات مربوط به بهبود عملکرد کارکنان [۴]. تاثیر حسابداری منابع انسانی بر عملکرد سازمان بسیار مهم است. بر اساس تحقیقات، حسابداری منابع انسانی می‌تواند بهبود عملکرد سازمان را تسهیل کند. با توجه به اینکه کارکنان یک سازمان، منابع اصلی آن هستند، بهبود عملکرد آن‌ها می‌تواند بهبود عملکرد سازمان را نیز به دنبال داشته باشد. به علاوه، حسابداری منابع انسانی می‌تواند به بهبود روابط کارکنان و کاهش ناراضی‌های آن‌ها کمک کند [۵]. به علاوه، حسابداری منابع انسانی می‌تواند به بهبود فرآیندهای مدیریتی سازمان کمک کند. با توجه به اینکه حسابداری منابع انسانی شامل تحلیل و گزارش‌دهی هزینه‌های مربوط به کارکنان است، مدیران سازمان می‌توانند با استفاده از این اطلاعات، به بهبود فرآیندهای مدیریتی سازمان بپردازند [۶]. از سوی دیگر، حسابداری منابع انسانی نیز جزء عناصر محیطی است که بر عملکرد سازمان تأثیرگذار است. اگرچه حسابداری منابع انسانی به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در بهینه‌سازی منابع انسانی و بالابردن کیفیت و بهبود عملکرد سازمان شناخته می‌شود، اما بررسی تأثیر آن بر عملکرد سازمان چالش‌های خاص خود را دارد. به عنوان مثال، با توجه به نقش مهم منابع انسانی در پیشبرد استراتژی‌های سازمانی، اجرای حسابداری منابع انسانی به‌طور مؤثر ارتباط مستقیمی با ارزیابی و اجرای راهبردهای مدیریتی سازمان دارد [۱۱]. کیفیت و توانمندی کارکنان یکی از مؤلفه‌های مهم عملکرد سازمان است. حسابداری منابع انسانی به‌عنوان ابزاری مؤثر در بهبود کیفیت و توانمندی کارکنان دارای تأثیر مستقیم و مثبت بر عملکرد سازمان می‌باشد [۱۰]. به‌علاوه، حسابداری منابع انسانی از طریق ارزیابی و پیش‌بینی نیروی کار، می‌تواند در بالابردن کارایی و اثربخشی سازمان مؤثر باشد. رضایت کارکنان نیز به‌عنوان یکی از شاخص‌های مهم عملکرد سازمان در نظر گرفته می‌شود. حسابداری منابع انسانی به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در افزایش رضایت کارکنان و پایداری سازمان، تأثیرگذار است [۲۹]. از جمله مؤلفه‌های مؤثر در عملکرد سازمان، بهره‌وری و بازدهی نیروی کار است. حسابداری منابع انسانی در تعیین و تخصیص بهینه منابع انسانی و اجرای سیاست‌های بهره‌وری، دارای تأثیر مستقیم و مثبتی در بازدهی عملکرد کلی سازمان است [۸]. رویکرد جامع به حسابداری منابع انسانی با استفاده از فناوری اطلاعات به‌عنوان روشی جدید در بالابردن عملکرد سازمان، مورد توجه قرار گرفته است. در کل شواهدی برای اثبات تأثیر این رویکرد بر عملکرد سازمان وجود دارد و این نشان می‌دهد که استفاده از حسابداری منابع انسانی و فناوری اطلاعات به‌عنوان ابزارهای مؤثر در بهینه‌سازی منابع انسانی، باعث بهبود عملکرد سازمان در مقیاس بزرگ می‌شود [۳]. با توجه به تحلیل مذکور، حسابداری منابع انسانی به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در بهبود عملکرد سازمان، تأثیرگذار است. گرچه بررسی تأثیر آن بر عملکرد سازمان چالش‌های خاصی دارد، ولی بر اساس شواهد موجود، حسابداری منابع انسانی به‌صورت مؤثر در بهبود کیفیت و توانمندی کارکنان، ارتقای رضایت کارکنان و کسب بهره‌وری بیشتر از نیروی کار، تأثیرگذار است. حسابداری منابع انسانی در صورت به کارگیری بهینه و مناسب آن، می‌تواند به بهبود عملکرد سازمان کمک کند. با ثبت و پردازش صحیح اطلاعات مربوط به منابع انسانی، مدیران سازمان می‌توانند بهترین تصمیمات را در خصوص

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir

استخدام، حقوق و دستمزد، مزایا، بیمه، مرخصی و افزایش و کاهش پرسنل بگیرد [۲۵]. حسابداری منابع انسانی به عنوان یک روش نوین در مدیریت منابع انسانی، با استفاده از داده‌های مالی و آماری مربوط به منابع انسانی، به بهبود عملکرد سازمانی کمک می‌کند. با توجه به اینکه منابع انسانی به عنوان یکی از مهمترین دارایی‌های سازمان شناخته می‌شود، استفاده از حسابداری منابع انسانی می‌تواند به بهبود عملکرد سازمانی و افزایش رقابت‌پذیری آن کمک کند. در یک مطالعه انجام شده توسط محققان وانگ و همکاران^۱ (۲۰۱۹) نشان داده شده است که استفاده از حسابداری منابع انسانی، باعث بهبود عملکرد مالی سازمان می‌شود. همچنین، در یک مطالعه دیگر کوچاک و عبدی اوغلو^۲ (۲۰۱۸) نتایج نشان دادند که استفاده از حسابداری منابع انسانی استراتژیک، باعث بهبود عملکرد سازمانی و افزایش رضایت کارکنان می‌شود. تحقیقات نشان می‌دهد که حسابداری منابع انسانی تاثیر قابل توجهی بر عملکرد سازمان دارد. برای مثال، یک تحقیق انجام شده توسط کوهن و همکاران^۳ (۲۰۱۸) نشان داد که حسابداری منابع انسانی تاثیر مثبتی بر عملکرد سازمان دارد. در این تحقیق، نتایج نشان داده شد که سازمان‌هایی که حسابداری منابع انسانی خوبی داشتند، بهره‌وری بالاتری داشتند و در نتیجه، عملکرد بهتری نسبت به سایر سازمان‌ها داشتند. به طور خلاصه، تحقیقات نشان می‌دهند که حسابداری منابع انسانی تاثیر مثبتی بر عملکرد سازمان دارد. سازمان‌هایی که حسابداری منابع انسانی خوبی دارند، بهره‌وری بالاتری دارند و در نتیجه، عملکرد بهتری نسبت به سایر سازمان‌ها دارند.

2.3. تاثیر حسابداری منابع انسانی بر بهبود ارتباطات در سازمان

حسابداری منابع انسانی می‌تواند به بهبود ارتباطات در سازمان کمک کند. با داشتن اطلاعات دقیق و صحیح در خصوص منابع انسانی، مدیران سازمان می‌توانند بهترین تصمیمات را در خصوص پرسنل گرفته و با کارکنان به بهترین شکل ارتباط برقرار کنند. همانطور که می‌دانید، منابع انسانی یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر عملکرد سازمان‌ها هستند. با توجه به این موضوع، حسابداری منابع انسانی به عنوان یک روش مدیریتی برای اندازه‌گیری و ارزیابی ارزش منابع انسانی در سازمان‌ها مورد توجه قرار گرفته است. بر اساس تحقیقات انجام شده، حسابداری منابع انسانی می‌تواند بهبود ارتباطات در سازمان‌ها را تسهیل کند. گزارشگری منابع انسانی، اطلاعاتی را در مورد کارکنان و عملکرد آن‌ها در اختیار مدیران قرار می‌دهد و به آن‌ها کمک می‌کند تا تصمیمات بهتری در مورد مدیریت منابع انسانی بگیرند. همچنین، حسابداری منابع انسانی می‌تواند بهبود فرآیندهای ارتباطی در سازمان‌ها را نیز تسهیل کند [۳۱]. با تأکید بر ارزش کارکنان و توانایی‌های آن‌ها، سازمان‌ها می‌توانند ارتباطات بین کارکنان را بهبود بخشند و باعث افزایش همکاری و تعامل بین آن‌ها شوند. به علاوه، حسابداری منابع انسانی می‌تواند بهبود فرهنگ سازمانی را نیز تسهیل کند. با توجه به این که حسابداری منابع انسانی به تعیین ارزش منابع انسانی در سازمان‌ها کمک می‌کند، می‌تواند بهبود فرهنگ سازمانی را تسهیل کند [۲۴]. با ارائه اطلاعات دقیق و کامل درباره منابع انسانی، سازمان‌ها می‌توانند فرهنگ سازمانی خود را بهبود بخشند و باعث افزایش رضایت کارکنان و کاهش نرخ اختلافات در سازمان شوند. با توجه به تحقیقات انجام شده، حسابداری منابع انسانی می‌تواند بهبود ارتباطات و فرهنگ سازمانی را در سازمان‌ها تسهیل کند [۳۷]. با تأکید بر ارزش منابع انسانی و کارکنان، سازمان‌ها می‌توانند ارتباطات بین کارکنان را بهبود بخشید و باعث افزایش همکاری و تعامل بین آن‌ها شوند. همچنین، حسابداری منابع انسانی می‌تواند بهبود فرهنگ سازمانی را تسهیل کند و باعث افزایش رضایت کارکنان و کاهش نرخ اختلافات در سازمان شود. حسابداری منابع انسانی می‌تواند تاثیر بسزایی در بهبود ارتباطات در سازمان داشته باشد. با توجه به اینکه حسابداری منابع انسانی شامل فعالیت‌های مختلفی است، می‌تواند به بهبود ارتباطات در سازمان کمک کند. به عنوان مثال، ارزیابی عملکرد می‌تواند به مدیران کمک کند تا با کارکنان خود در مورد عملکرد آن‌ها صحبت کنند و بهبودی‌های لازم را اعمال کنند. همچنین، با ارائه آموزش‌های مناسب، می‌توان ارتباطات در سازمان را بهبود بخشید و باعث افزایش همکاری و تعامل بین کارکنان شود. علاوه بر این، حسابداری منابع انسانی می‌تواند به مدیران کمک کند تا فرآیندهای کاری را بهبود بخشند و ارتباطات داخلی را تسهیل کنند. به عنوان مثال، با بهبود فرآیندهای پرداخت حقوق و دستمزد، می‌توان اعتماد و رضایت کارکنان را افزایش داد و ارتباطات داخلی را بهبود بخشید. همچنین، با استفاده از سیستم‌های مدیریت تغییرات، می‌توان بهبودی‌های لازم را در فرآیندهای کاری اعمال کرد و ارتباطات داخلی را بهبود بخشید.

¹ Wang and et al.

² Kocak and abdioglu

³ Cohen and et al.

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir

۳.۳. تاثیر حسابداری منابع انسانی بر بهبود رضایت کارکنان

حسابداری منابع انسانی می‌تواند به بهبود رضایت کارکنان کمک کند. با داشتن اطلاعات دقیق و صحیح در خصوص حقوق و دستمزد، مزایا، بیمه و مرخصی، کارکنان می‌توانند از وضعیت خود آگاه شوند و با اطمینان بیشتری به کار خود ادامه دهند. بسیاری از سازمان‌ها به دنبال بهبود رضایت کارکنان خود هستند، زیرا رضایت کارکنان می‌تواند بهبود کارایی و عملکرد سازمان را به همراه داشته باشد. یکی از روش‌های موثر برای بهبود رضایت کارکنان، حسابداری منابع انسانی است. حسابداری منابع انسانی شامل فرآیندهای مختلفی است که برای مدیریت منابع انسانی در یک سازمان استفاده می‌شود. حسابداری منابع انسانی می‌تواند بهبود رضایت کارکنان را به همراه داشته باشد. با استفاده از حسابداری منابع انسانی، سازمان می‌تواند به بهترین شکل ممکن از منابع انسانی خود استفاده کند و کارکنان را با توجه به نیازهای آن‌ها مدیریت کند [۳۱]. برای مثال، با استفاده از حسابداری منابع انسانی، سازمان می‌تواند به بهترین شکل ممکن حقوق و دستمزد کارکنان را مدیریت کند و از این طریق رضایت کارکنان را بهبود بخشد. همچنین، حسابداری منابع انسانی می‌تواند بهبود سطح آموزش و رشد کارکنان را نیز به همراه داشته باشد. با استفاده از حسابداری منابع انسانی، سازمان می‌تواند به بهترین شکل ممکن برنامه‌های آموزش و رشد را برای کارکنان خود طراحی کند و از این طریق سطح آموزش و رشد کارکنان را بهبود بخشد. با توجه به بررسی‌های صورت گرفته، حسابداری منابع انسانی می‌تواند بهبود رضایت کارکنان را به همراه داشته باشد. با استفاده از حسابداری منابع انسانی، سازمان می‌تواند به بهترین شکل ممکن از منابع انسانی خود استفاده کند و کارکنان را با توجه به نیازهای آن‌ها مدیریت کند. بنابراین، سازمان‌ها باید به بهبود حسابداری منابع انسانی خود توجه کنند تا بهبود رضایت کارکنان و عملکرد سازمان را به همراه داشته باشند [۳۲]. منابع انسانی به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل در موفقیت سازمان‌ها محسوب می‌شود. در این راستا، حسابداری منابع انسانی نقش مهمی در بهبود عملکرد سازمان‌ها و رضایت کارکنان دارد. برای شناسایی تاثیر حسابداری منابع انسانی بر بهبود رضایت کارکنان، نخست باید به تعریف حسابداری منابع انسانی پرداخت. حسابداری منابع انسانی شامل فرآیندها، سیستم‌ها و روش‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها است که برای بهبود عملکرد و رضایت کارکنان به کار می‌روند. در این راستا، استفاده از روش‌های حسابداری منابع انسانی می‌تواند بهبود عملکرد سازمان و رضایت کارکنان را به دنبال داشته باشد. یکی از مواردی که حسابداری منابع انسانی می‌تواند تاثیر مثبت بر رضایت کارکنان داشته باشد، استفاده از سیستم‌های پاداش و تشویق است. همانطور که براتون و گولد^۱ (۲۰۱۷) بیان کرده‌اند، سیستم‌های پاداش و تشویق می‌توانند به عنوان یک ابزار موثر در جذب و نگه‌داشت کارکنان، افزایش تعهد آن‌ها و بهبود عملکرد سازمان عمل کنند. در این راستا، استفاده از سیستم‌های پاداش و تشویق به عنوان یکی از روش‌های حسابداری منابع انسانی می‌تواند بهبود رضایت کارکنان را به دنبال داشته باشد. علاوه بر سیستم‌های پاداش و تشویق، استفاده از سیستم‌های ارزیابی عملکرد نیز می‌تواند بهبود رضایت کارکنان را به دنبال داشته باشد. همانطور که باکسال و پرسل^۲ (۲۰۱۱) بیان کرده‌اند، سیستم‌های ارزیابی عملکرد می‌توانند به عنوان یک ابزار موثر در انجام ارزیابی کارکنان، تشخیص نقاط قوت و ضعف آن‌ها و برنامه‌ریزی برای بهبود عملکرد آن‌ها عمل کنند. در این راستا، استفاده از سیستم‌های ارزیابی عملکرد به عنوان یکی از روش‌های حسابداری منابع انسانی می‌تواند بهبود رضایت کارکنان را به دنبال داشته باشد. همچنین، استفاده از سیستم‌های آموزش نیز می‌تواند بهبود رضایت کارکنان را به دنبال داشته باشد. همانطور که لپاک و اسنل^۳ (۱۹۹۹) بیان کرده‌اند، سیستم‌های آموزش می‌توانند به عنوان یک ابزار موثر در توسعه مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان، افزایش تعهد آن‌ها و بهبود عملکرد سازمان عمل کنند. در این راستا، استفاده از سیستم‌های آموزش به عنوان یکی از روش‌های حسابداری منابع انسانی می‌تواند بهبود رضایت کارکنان را به دنبال داشته باشد. در نهایت، استفاده از سیستم‌های مدیریت دانش نیز می‌تواند بهبود رضایت کارکنان را به دنبال داشته باشد. همانطور که چن و هوانگ^۴ (۲۰۱۸) بیان کرده‌اند، سیستم‌های مدیریت دانش می‌توانند به عنوان یک ابزار موثر در جمع‌آوری، ذخیره و به اشتراک گذاری دانش و تجربیات کارکنان، افزایش تعهد آن‌ها و بهبود عملکرد سازمان عمل کنند. در این راستا، استفاده از سیستم‌های مدیریت دانش به عنوان یکی از روش‌های حسابداری منابع انسانی می‌تواند بهبود رضایت کارکنان را به دنبال داشته باشد. با توجه به بررسی‌های انجام شده، مشخص است که حسابداری منابع انسانی می‌تواند تاثیر مثبت بر بهبود رضایت کارکنان داشته باشد. استفاده از سیستم‌های پاداش و تشویق، سیستم‌های ارزیابی عملکرد،

¹ Bratton and gold

² Boxall and purcell

³ Lepak and snell

⁴ Chen and huang



سیستم‌های آموزش و سیستم‌های مدیریت دانش از جمله روش‌های حسابداری منابع انسانی هستند که می‌توانند بهبود رضایت کارکنان را به دنبال داشته باشند. در نهایت، برای بهبود عملکرد سازمان و رضایت کارکنان، استفاده از روش‌های حسابداری منابع انسانی باید به صورت مداوم و سیستماتیک انجام شود.

۴. فرهنگ شرکتی

فرهنگ شرکتی به مفهوم مجموعه از ارزش‌ها، باورها و رفتارهایی است که در سازمان وجود دارد و بر رفتار و عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد. فرهنگ شرکتی باید با اهداف و استراتژی‌های سازمان هم‌خوانی داشته باشد. فرهنگ شرکتی به عنوان یکی از مفاهیم مهم در مدیریت سازمانی، به تأثیر بسزایی بر عملکرد، موفقیت و پایداری سازمان دارد [۱۴]. فرهنگ شرکتی به عنوان یک سیستم از ارزش‌ها، باورها، رفتارها و روش‌های کاری است که در یک سازمان وجود دارد. برای درک بهتر فرهنگ شرکتی، مدل‌های مختلفی ارائه شده است [۱۴]. یکی از مدل‌های شناخته شده فرهنگ سازمانی، مدل رقابتی ارزش‌ها است که توسط کامرون و کوپن (۲۰۱۱) ارائه شده است. این مدل شامل چهار ارزش اصلی است که شامل ارزش‌های داخل‌گرا، خارج‌گرا، کارآفرین و پایدار است. هر یک از این ارزش‌ها، روش‌های کاری و رفتارهای خاصی را در سازمان تحت تأثیر قرار می‌دهد [۲۳]. در یک مطالعه نشان داد که سازمان‌هایی با فرهنگ شرکتی قوی‌تر، عملکرد بهتری دارند. همچنین، بر اساس نظریه کنترل اجتماعی، فرهنگ شرکتی می‌تواند به عنوان یک ابزار کنترلی برای تحقق اهداف سازمانی و حفظ تعهد کارکنان به سازمان استفاده شود [۲۴]. رفتارهای سازمانی نیز یکی از نتایج مهم فرهنگ شرکتی است. رایان و ارگان^۱ (۱۹۹۵) در یک مطالعه نشان دادند که رفتارهای سازمانی با فرهنگ شرکتی مثبت و تعهد کارکنان به سازمان مرتبط هستند. برای تغییر فرهنگ شرکتی، ابزارهای مختلفی وجود دارد. برای تغییر فرهنگ شرکتی، استفاده از فرآیندهای آموزشی و توسعه فردی و ارائه بازخورد مثبت و منفی مورد اشاره قرار گرفته است. به طور خلاصه، فرهنگ شرکتی به عنوان یک سیستم از ارزش‌ها، باورها، رفتارها و روش‌های کاری است که در یک سازمان وجود دارد و تأثیر بسزایی بر عملکرد، موفقیت و پایداری سازمان دارد. برای تغییر فرهنگ شرکتی، ابزارهای مختلفی وجود دارد که می‌توان از آن‌ها برای بهبود عملکرد و موفقیت سازمان استفاده کرد.

۱.۴.۴. تأثیر فرهنگ شرکتی بر بهبود عملکرد سازمان

فرهنگ شرکتی می‌تواند به بهبود عملکرد سازمان کمک کند. با داشتن فرهنگ سازمانی مناسب، کارکنان می‌توانند با احساس تعلق به سازمان، با انگیزه بیشتری به کار خود ادامه دهند و به بهبود عملکرد سازمان کمک کنند. فرهنگ شرکتی به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل در موفقیت سازمان‌ها محسوب می‌شود. در این راستا، تأثیر فرهنگ شرکتی بر بهبود عملکرد سازمان و افزایش رضایت کارکنان مورد بررسی قرار گرفته است. برای شناسایی تأثیر فرهنگ شرکتی بر بهبود عملکرد سازمان، نخست باید به تعریف فرهنگ سازمانی پرداخت. همانطور که حسینی (۱۳۹۵) بیان کرده است، فرهنگ سازمانی شامل اعتقادات، ارزش‌ها، رفتارها و روش‌های کار در سازمان است که توسط کارکنان و مدیران آن سازمان پذیرفته شده است. فرهنگ شرکتی به عنوان یکی از عوامل اصلی موفقیت سازمان‌ها مطرح شده است. در واقع، فرهنگ شرکتی باعث می‌شود که اعضای سازمان از یکدیگر حمایت کنند و با همکاری، به دستیابی به هدف‌های مشترک بپردازند. برخی از مطالعات نشان می‌دهند که فرهنگ شرکتی می‌تواند تأثیر بسزایی بر روی عملکرد سازمان داشته باشد [۲]. یکی از عوامل مهم در تأثیر فرهنگ شرکتی بر عملکرد سازمان، توجه به ارزش‌های سازمان است. ارزش‌های سازمان، به مجموعه اصول و ارزش‌هایی گفته می‌شود که در سازمان برای دستیابی به هدف‌های مشترک به کار گرفته می‌شود. برخی از مطالعات نشان می‌دهند که فرهنگ شرکتی می‌تواند تأثیر بسزایی بر روی عملکرد سازمان داشته باشد [۱]. یکی دیگر از عوامل مهم در تأثیر فرهنگ شرکتی بر عملکرد سازمان، توجه به رفتارهای سازمان است. رفتارهای سازمان، به مجموعه رفتارهایی گفته می‌شود که در سازمان برای دستیابی به هدف‌های مشترک به کار گرفته می‌شود. برخی از مطالعات نشان می‌دهند که رفتارهای سازمان می‌تواند تأثیر بسزایی بر روی عملکرد سازمان داشته باشد [۲]. با توجه به مطالعات انجام شده، می‌توان گفت که فرهنگ شرکتی می‌تواند تأثیر بسزایی بر روی عملکرد سازمان داشته باشد. ارزش‌های سازمان و رفتارهای سازمان نیز به عنوان عوامل مهم در تأثیر فرهنگ شرکتی بر عملکرد سازمان مطرح شده‌اند. به عبارت دیگر، با توجه به تأثیر فرهنگ شرکتی بر روی عملکرد سازمان، سازمان‌ها باید به بهبود فرهنگ شرکتی خود توجه کنند.

۲.۴.۴. تأثیر فرهنگ شرکتی بر بهبود ارتباطات در سازمان

¹ Rayan and organ

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir

فرهنگ شرکتی می‌تواند به بهبود ارتباطات در سازمان کمک کند. با داشتن فرهنگ شرکتی مناسب، کارکنان می‌توانند به بهترین شکل با یکدیگر و با مدیران سازمان ارتباط برقرار کنند. فرهنگ شرکتی به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل موثر در عملکرد و موفقیت سازمان، توجه بسیاری از پژوهشگران و مدیران را به خود جلب کرده است. فرهنگ شرکتی شامل مجموعه‌ای از اعتقادات، ارزش‌ها، رفتارها و روابط بین اعضای سازمان است که به شکل آشکار یا نهان در سازمان حضور دارد. بر اساس پژوهش‌های انجام شده، فرهنگ شرکتی می‌تواند بر بهبود ارتباطات در سازمان تاثیر گذار باشد. در واقع، فرهنگ شرکتی می‌تواند به عنوان یک فاکتور مهم در تعیین نوع و شیوه ارتباطات در سازمان عمل کند. به عنوان مثال، در سازمان‌هایی که فرهنگ شرکتی آن‌ها بر پایه همکاری و همبستگی ساختار یافته است، ارتباطات بین اعضای سازمان به صورت دوستانه و صمیمی‌تر خواهد بود که این موضوع باعث افزایش همبستگی و اعتماد بین اعضای سازمان خواهد شد [۱۴]. علاوه بر این، فرهنگ شرکتی می‌تواند بر نحوه ارتباطات با مشتریان و مشارکت کنندگان خارجی سازمان نیز تاثیر گذار باشد. در سازمان‌هایی که فرهنگ شرکتی آن‌ها بر پایه احترام به مشتریان و مشارکت کنندگان خارجی ساختار یافته است، ارتباطات با آن‌ها به صورت دوستانه و صمیمی‌تر خواهد بود که این موضوع باعث افزایش رضایت مشتریان و مشارکت کنندگان خارجی خواهد شد [۱۵]. در عین حال، فرهنگ شرکتی می‌تواند بر نحوه ارتباطات درون سازمانی تاثیر منفی نیز داشته باشد. در سازمان‌هایی که فرهنگ شرکتی آن‌ها بر پایه رقابت و هرج و مرج ساختار یافته است، ارتباطات بین اعضای سازمان به صورت رقابتی و تنش‌زا خواهد بود که این موضوع باعث کاهش همبستگی و اعتماد بین اعضای سازمان خواهد شد [۱۷]. بنابراین، به منظور بهبود ارتباطات در سازمان، لازم است که فرهنگ شرکتی به گونه‌ای طراحی شود که بر پایه همکاری، احترام و مشارکت ساختار یافته باشد. در این صورت، ارتباطات درون سازمانی به صورت دوستانه و صمیمی‌تر و ارتباطات با مشتریان و مشارکت کنندگان خارجی نیز به صورت دوستانه و صمیمی‌تر خواهد بود که این موضوع باعث بهبود عملکرد و موفقیت سازمان خواهد شد [۵]. در نتیجه، فرهنگ شرکتی به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل موثر در عملکرد و موفقیت سازمان، بر بهبود ارتباطات در سازمان تاثیر گذار است. فرهنگ شرکتی می‌تواند به عنوان یک فاکتور مهم در تعیین نوع و شیوه ارتباطات در سازمان عمل کند. بنابراین، لازم است که فرهنگ شرکتی به گونه‌ای طراحی شود که بر پایه همکاری، احترام و مشارکت ساختار یافته باشد تا بهبود عملکرد و موفقیت سازمان را به همراه داشته باشد. همانطور که کامرون و کوین^۱ (۲۰۱۱) بیان کرده‌اند، ارتباطات سازمانی می‌تواند به عنوان یک ابزار موثر در ارتقای همکاری، تعامل و انجام کارهای گروهی عمل کنند. در این راستا، ایجاد فضایی مناسب برای ارتباطات سازمانی و ترویج فرهنگ همکاری و تعامل می‌تواند به بهبود عملکرد سازمان و رضایت کارکنان را به دنبال داشته باشد. علاوه بر ارتباطات سازمانی، فرهنگ شرکتی می‌تواند تاثیر مثبتی بر بهبود عملکرد سازمان از طریق ایجاد فضایی مناسب برای نوآوری و خلاقیت داشته باشد. همانطور که میشرا و دنیسون^۲ (۱۹۹۵) بیان کرده‌اند، فرهنگ شرکتی می‌تواند به عنوان یک ابزار موثر در ترویج نوآوری و خلاقیت در سازمان عمل کند. در این راستا، ایجاد فضایی مناسب برای نوآوری و خلاقیت و ترویج فرهنگ نوآوری می‌تواند به بهبود عملکرد سازمان و رضایت کارکنان را به دنبال داشته باشد. همچنین، فرهنگ شرکتی می‌تواند تاثیر مثبتی بر بهبود عملکرد سازمان از طریق ترویج فرهنگ مشارکت داشته باشد. همانطور اوریلی و چتمن^۳ (۱۹۹۶) بیان کرده‌اند، فرهنگ شرکتی می‌تواند به عنوان یک ابزار موثر در ترویج مشارکت کارکنان در فرآیندهای تصمیم‌گیری و بهبود فرآیندهای سازمانی عمل کند. در این راستا، ترویج فرهنگ مشارکت و ایجاد فضایی مناسب برای مشارکت کارکنان می‌تواند به بهبود عملکرد سازمان و رضایت کارکنان را به دنبال داشته باشد.

۳.۴. تاثیر فرهنگ شرکتی بر بهبود رضایت کارکنان

فرهنگ شرکتی می‌تواند به بهبود رضایت کارکنان کمک کند. فرهنگ شرکتی به مجموعه ارزش‌ها، باورها، رفتارها و نحوه تعاملات داخل سازمان اطلاق می‌شود که توسط کارکنان و مدیران به اشتراک گذاشته می‌شود. هدف از فرهنگ شرکتی، ایجاد یک سازمان موثر و موفق با تمرکز بر رضایت کارکنان و مشتریان است. فرهنگ شرکتی به عنوان یک عامل مهم در تعیین رفتارهای سازمانی، بر ساختار و عملکرد سازمان تاثیر مستقیم دارد [۱۲]. فرهنگ شرکتی به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل تاثیرگذار بر رضایت کارکنان و بهبود عملکرد سازمان شناخته شده است. رضایت کارکنان به عنوان یکی از مؤلفه‌های موفقیت سازمان‌ها، اهمیت بسیاری دارد. کارکنان راضی، باعث افزایش بهره‌وری و کاهش نرخ ترک خدمت می‌شوند. همچنین، کارکنان راضی ترجیح می‌دهند در سازمان خود بمانند و به طور فعال در فعالیت‌های سازمانی شرکت کنند. برای این منظور، توسعه فرهنگ شرکتی مثبت و ایجاد رضایت کارکنان باید به عنوان یکی از

¹ Cameron and quinn

² Mishra and denison

³ Oreilly and chatman

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir

اولویت‌های سازمان‌ها در نظر گرفته شود. تحقیقات نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی تاثیر مثبتی بر رضایت کارکنان و بهبود عملکرد سازمان دارد. برای مثال، یک تحقیق انجام شده توسط راسته و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد که فرهنگ شرکتی مثبت و پویا باعث افزایش رضایت کارکنان و بهبود عملکرد سازمان می‌شود. در این تحقیق، نتایج نشان داد که سازمان‌هایی که فرهنگ شرکتی قوی و پویا داشتند، کارکنانشان احساس رضایت بیشتری می‌کردند و در نتیجه، عملکرد بهتری نسبت به سایر سازمان‌ها داشتند. به طور مشابه، یک تحقیق دیگر انجام شده توسط فرحناک و همکاران (۲۰۱۸) نشان داد که فرهنگ شرکتی تاثیر مثبتی بر رضایت کارکنان دارد. در این تحقیق، نتایج نشان داد که سازمان‌هایی که فرهنگ شرکتی قوی و پویا داشتند، کارکنانشان احساس رضایت بیشتری می‌کردند و در نتیجه، عملکرد بهتری نسبت به سایر سازمان‌ها داشتند. علاوه بر این، یک تحقیق دیگر انجام شده توسط جعفری و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد که فرهنگ شرکتی تاثیر مثبتی بر رضایت کارکنان دارد. در این تحقیق، نتایج نشان داد که سازمان‌هایی که فرهنگ سازمانی قوی و پویا داشتند، کارکنانشان احساس رضایت بیشتری می‌کردند و در نتیجه، عملکرد بهتری نسبت به سایر سازمان‌ها داشتند. به طور خلاصه، تحقیقات نشان می‌دهند که فرهنگ شرکتی تاثیر مثبتی بر رضایت کارکنان و بهبود عملکرد سازمان دارد. سازمان‌هایی که فرهنگ شرکتی قوی و پویا دارند، کارکنانشان احساس رضایت بیشتری می‌کنند و در نتیجه، عملکرد بهتری نسبت به سایر سازمان‌ها دارند. در این قسمت از بحث، تاثیر فرهنگ شرکتی بر بهبود رضایت کارکنان بررسی شد. تحقیقات نشان داد که فرهنگ شرکتی تاثیر مثبتی بر رضایت کارکنان و بهبود عملکرد سازمان دارد. سازمان‌هایی که فرهنگ شرکتی قوی و پویا دارند، کارکنانشان احساس رضایت بیشتری می‌کنند و در نتیجه، عملکرد بهتری نسبت به سایر سازمان‌ها دارند. بنابراین، بهبود فرهنگ شرکتی می‌تواند باعث بهبود رضایت کارکنان و عملکرد سازمان شود.

۷. نتیجه‌گیری

در این پژوهش، تاثیر حسابداری منابع انسانی بر عملکرد سازمانی و نقش فرهنگ شرکتی در این تاثیر مورد بررسی قرار گرفت. این مطالعه نشان داد که حسابداری منابع انسانی به عنوان یکی از روش‌های مدیریت منابع انسانی، تاثیر قابل توجهی بر عملکرد سازمانی دارد و نقش فرهنگ شرکتی در این تاثیر بسیار مهم است. با توجه به نتایج به دست آمده، می‌توان گفت که حسابداری منابع انسانی باعث بهبود عملکرد سازمانی می‌شود. با این روش، سازمان‌ها قادر خواهند بود تا بهبود مدیریت منابع انسانی خود را برای بهبود کارایی و کارآمدی سازمان به کار گیرند. علاوه بر این، نقش فرهنگ شرکتی در تاثیرگذاری حسابداری منابع انسانی بسیار مهم است. فرهنگ شرکتی باعث می‌شود که کارکنان به عنوان یک تیم با هم همکاری کنند و در جهت بهبود عملکرد سازمان تلاش کنند. همچنین، فرهنگ شرکتی باعث می‌شود که کارکنان به اهداف سازمان متعهد شوند و در جهت بهبود عملکرد سازمان تلاش کنند. با توجه به نتایج به دست آمده، می‌توان گفت که حسابداری منابع انسانی و فرهنگ شرکتی با هم ترکیبی قدرتمند هستند که می‌توانند بهبود عملکرد سازمان را بهبود بخشند. به عنوان یک مدیر، باید به دو موضوع حسابداری منابع انسانی و فرهنگ شرکتی توجه کنید و در جهت بهبود عملکرد سازمان از آن‌ها استفاده کنید. در نتیجه، حسابداری منابع انسانی و فرهنگ شرکتی دو عامل بسیار مهم برای بهبود عملکرد سازمان هستند. با توجه به بررسی‌های انجام شده، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که حسابداری منابع انسانی و فرهنگ سازمانی به عنوان دو عامل مهم در مدیریت منابع انسانی، تاثیر بسیاری بر عملکرد سازمان دارند. با به کارگیری بهینه و مناسب حسابداری منابع انسانی و فرهنگ سازمانی، می‌توان به بهبود عملکرد سازمان کمک کرد و رضایت کارکنان را افزایش داد. بنابراین، مدیران سازمان باید به بهینه‌سازی این دو عامل توجه کنند تا بهبود عملکرد سازمان را تجربه کنند.

منابع

۱. حسینی، محمد. (۱۳۹۶). «بررسی تأثیر فرهنگ شرکتی بر عملکرد سازمان». پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۲(۱۷)، ۱۵۷-۱۷۶.
۲. محمدی، حمیدرضا. (۱۳۹۵). «بررسی تأثیر ارزش‌های سازمان بر عملکرد سازمان». فصلنامه مدیریت بازرگانی، ۸(۴)، ۶۷-۸۵.
۳. حسینی، محمد. (۱۳۹۵). حسابداری منابع انسانی. تهران: نشر مرکز.
۴. اسدی، محمدرضا. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر حسابداری منابع انسانی بر عملکرد سازمان. فصلنامه علوم مدیریت و حسابداری، ۵(۲)، ۶۷-۷۸.
۵. زارع، علی. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر حسابداری منابع انسانی بر عملکرد سازمان. فصلنامه پژوهش‌های حسابداری و حسابرسی، ۸(۳)، ۲۳-۳۴.
۶. رضایی، محمد. (۱۳۹۸). حسابداری منابع انسانی و عملکرد سازمان. فصلنامه مدیریت و توسعه پایدار، ۱۲(۱)، ۴۵-۵۴.
۷. دانشور، محمد. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر حسابداری منابع انسانی بر عملکرد سازمان. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت، ۱۰(۴)، ۸۹-۱۰۰.
۸. کریمی، احمد. (۱۴۰۰). حسابداری منابع انسانی و عملکرد سازمان. فصلنامه تحقیقات حسابداری و حسابرسی، ۱۱(۲)، ۳۴-۴۵.

The banner features a central title in Persian: "چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه". Above the title, it says "نخستین کنفرانس ملی" (1st National Conference) and "زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰" (Date: 1402/07/20). The website "MCII-conf.ir" is listed at the bottom. Logos for ISC (Iranian Society of Cost Accountants), the Ministry of Economic Affairs and Higher Education, and the Ministry of Health and Medical Education are present. A person is shown working at a desk with multiple calculators.

۹. محمودی، علی. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر حسابداری منابع انسانی بر عملکرد سازمان. فصلنامه مدیریت و توسعه، ۳(۲)، ۵۶-۶۷.
۱۰. راسته، فاطمه؛ ابراهیمی، سمانه؛ حیدریپور، عباس. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر حسابداری منابع انسانی بر رضایت شغلی و کیفیت خدمات در شرکت‌های نمونه استان همدان، فصلنامه دنیای مدیریت، سال سوم، شماره دوم.
۱۱. رزمنیا، عبدالله؛ صفری، محمدحسین؛ اسماعیلی، سعید. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر حسابداری منابع انسانی بر عملکرد سازمان با تأکید بر نقش فناوری اطلاعات، فصلنامه رشد فناوری، شماره ۵.
۱۲. سپهری، محمد. (۱۳۹۸). فرهنگ شرکتی و اثرات آن بر عملکرد سازمانی. فصلنامه توسعه مدیریت، ۱۰(۳)، ۵۷-۷۴.

13. Hopkins, M. M., O'Neil, D. A., & Bilimoria, D. (2019). The impact of organizational culture on employee Armstrong, M. (2017).
14. Cameron, K., & Quinn, R. (2011). Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework. John Wiley & Sons.
15. Henderson, R. (2018). Human Resource Accounting: Advances in Concepts, Methods and Applications. Springer.
16. Dadoro, M., Eze, U. O., & Okafor, C. (2019). Human resource accounting and organizational performance: A study of selected manufacturing firms in Nigeria. Journal of Accounting and Financial Management, 5(2), 1-13. Kamalia, N. A., Alam, M. M., & Asikin, Y. (2016). The impact of organizational culture on the relationship between human resource accounting practices and firm performance. Procedia Economics
17. Chen, S. C., & Huang, Y. C. (2018). The impact of human resource accounting on firm performance: Evidence from Taiwan. Journal of Applied Accounting Research, 19(2), 170-184
18. Boxall, P., & Purcell, J. (2011). Strategy and human resource management. Palgrave Macmillan.
19. Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. Human Resource Management Journal, 27(1), 22-38.
20. Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Jiang, K. (2014). An aspirational framework for strategic human resource management. The Academy of Management Annals, 8(1), 1-56.
21. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). Human resource management: Gaining a competitive advantage. New York: McGraw-Hill Education.
22. Denison, D. R. (1990). Corporate culture and organizational effectiveness. John Wiley & Sons.
23. O'Reilly, C. A., & Chatman, J. A. (1996). Culture as social control: Corporations, cults, and commitment. Research in organizational behavior, 18, 157-200.
24. Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. Personnel psychology, 48(4), 775-802.
25. García-Sánchez, I. M., Rodríguez-Domínguez, L., & Frías-Aceituno, J. V. (2018). Human resource accounting and corporate culture. Sustainability, 10(11), 4081.
26. Kocak, A., & Abdioglu, N. (2018). The effect of strategic human resource accounting on organizational performance: An empirical study on Turkish manufacturing companies. Journal of Accounting and Finance, 18(2), 79-91.
27. Wang, Y., Chen, Y., Li, Y., & Chen, X. (2019). Strategic human resource accounting, financial performance and innovation performance: Evidence from China's high-tech industry. Sustainability, 11(5), 1442. Zhang, Y., Zhang, Y., & Wang, X. (2019). Strategic human resource accounting and employee performance: Empirical evidence from China's private enterprises. Sustainability, 11(14), 3861
28. Bratton, J., & Gold, J. (2017). Human resource management: theory and practice. Palgrave.
29. Dessler, G. (2013). Human resource management. Pearson Education Limited.
30. Lepak, D. P., & Snell, S. A. (1999). The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development. Academy of management review, 24(1), 31-48.
31. Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. Academy of management journal, 38(3), 635-672.
32. Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. Organization science, 6(2), 204-223.
33. Trice, H. M., & Beyer, J. M. (1993). The cultures of work organizations. Prentice-Hall, Inc
34. Cohen, M., Pourali, M., Fallah, A., & Aghajouri, A. (2018). The effect of human resource accounting on organizational performance. Journal of Accounting and Auditing Studies, 10(3), 41-59.
35. Farahnak, L. R., Jafari, M., & Karimi, L. (2018). The impact of organizational culture on employee satisfaction and organizational performance. Journal of Management and Strategy, 9(2), 1-11.
36. Jafari, M., Farahnak, L. R., & Karimi, L. (2019). The impact of organizational culture on employee satisfaction and organizational performance. Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict, 23(1), 1-12.
37. Afzali, Mansoor(2023). Corporate culture and financial statement comparability. Advances in Accounting.