

بررسی نقش میانجی مشارکت کارکنان و سیستم‌های اطلاعات حسابداری بر منابع انسانی و عملکرد سازمان (مورد مطالعه: بیمه البرز)

گلاره آفتابی*^۱

حمید حقیقت^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۱۷ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۸/۱۵

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی نقش میانجی مشارکت کارکنان و سیستم‌های اطلاعات حسابداری بر منابع انسانی و عملکرد سازمان می‌باشد. برای دستیابی به این هدف، مدیر شرکت (شعبه)، مدیران بخش‌های مختلف و تمامی مدیران و کارکنان در بخش مالی و حسابداری در شعب مختلف به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شدند که تعداد آنها ۱۷۵ نفر است و با توجه به محدود بودن جامعه آماری، تمامی آنها به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شدند. سپس برای بررسی روایی پرسشنامه از نظرات اساتید صاحب‌نظر استفاده شد و پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ بررسی و تأیید شد. در نهایت به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS، روابط بین متغیرها بررسی شد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی، مشارکت کارکنان و سیستم‌های اطلاعات حسابداری ارتباط معناداری دارند و سیستم‌های اطلاعات حسابداری با عملکرد سازمانی ارتباط معناداری دارد ولی مشارکت کارکنان با عملکرد سازمانی ارتباطی ندارد. سیستم‌های اطلاعات حسابداری نقش میانجی بر ارتباط مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی دارد در حالیکه مشارکت کارکنان نقش میانجی بر ارتباط مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی ندارد.

واژگان کلیدی

مشارکت کارکنان، سیستم‌های اطلاعات حسابداری، منابع انسانی، عملکرد سازمان.

۱. کارشناس ارشد حسابداری، مؤسسه آموزش عالی رسام، کرج، ایران.

۲. دانشیار، گروه حسابداری، مؤسسه آموزش عالی رسام، کرج، ایران.

۱. مقدمه

مفهوم مدیریت منابع انسانی یکی از حوزه های مدیریتی است که در حدود ۳۰ سال اخیر محبوبیت پیدا کرده است. اگرچه مدیریت منابع انسانی محبوب ترین حوزه تحقیقاتی می باشد، ولی تعریف واحدی برای آن وجود ندارد، به عنوان مثال، آرمسترانگ و تیلور^۱ (۲۰۱۴) مدیریت منابع انسانی را به عنوان یک دیدگاه استراتژیک، یکپارچه و روشن برای اشتغال، توسعه و رفاه افراد فعال در سازمانها تعریف کردند. به طور مشابه، وال و وود^۲ (۲۰۰۵) مدیریت منابع انسانی را به عنوان اصطلاحی تعریف کردند که نشان دهنده فعالیت های سازمان برای جذب، توسعه و مدیریت کارکنان است. علیرغم پیشرفت مطالعات مدیریت منابع انسانی، موضوع هنوز در حال تکامل است و نیاز به تحقیقات بیشتری دارد و همه اینها حاکی از آن است که حوزه مدیریت منابع انسانی دستخوش تحول قابل توجهی است. در بحث عملکرد مدیریت منابع انسانی، مفهوم سازی اصطلاح مدیریت منابع انسانی و مجموعه اقدامات مورد استفاده اساسی ترین بخش است. اصطلاح سیستم مدیریت منابع انسانی حیاتی ترین بخش است زیرا مطالعات مختلف از اصطلاحات و مجموعه ای از اقدامات مختلف استفاده می کنند (تنسی و سینگ^۳، ۲۰۲۰). به عنوان مثال، اسنپ و ردمن^۴ (۲۰۱۰) سیستم مدیریت منابع انسانی را به عنوان شامل شیوه های مرتبط با منابع انسانی تعریف می کنند. ساریداکیس^۵ و همکاران (۲۰۱۶) عملکرد سیستم مدیریت منابع انسانی را به عنوان مجموعه ای از شیوه های منابع انسانی متفاوت اما به هم پیوسته و متقابلاً تقویت کننده مفهوم سازی کرد. همچنین لپاک^۶ و همکاران (۲۰۰۶) سیستم مدیریت منابع انسانی را به سیستم های کاری با عملکرد بالا، سیستم مشارکت بالا، سیستم های با تعهد بالا، سیستم کنترل منابع انسانی، ایمنی شغلی و خدمات مشتری طبقه بندی کرد. به طور کلی، عبارات مختلفی برای سیستم مدیریت منابع انسانی مانند سیستم کاری با عملکرد بالا یا شیوه های کاری با مشارکت بالا یا شیوه های منابع انسانی با عملکرد بالا یا تعهد بالا ارائه شده است. با این وجود، آنها می توانند جایگزین یکدیگر باشند و هدف نهایی آنها تأثیر گذاری بر نتایج عملکرد است (تنسی و سینگ، ۲۰۲۰). محققان در مدیریت استراتژیک منابع انسانی از این موضوع حمایت کرده اند که یک سازمان می تواند از شیوه های منابع انسانی در شکل سیستمی خود برای هدایت عملکرد سازمانی استفاده کند (جیانگ^۷ و همکاران، ۲۰۱۲).

با توجه به شیوه های منابع انسانی به کار گرفته شده، محققان مختلف مجموعه های متفاوتی از شیوه ها را در مطالعه خود به کار گرفتند و بررسی های اخیر نشان داد که استفاده از شیوه های منابع انسانی به طور چشمگیری از یک مطالعه به مطالعه دیگر متفاوت است. با این وجود، اشتراکات فراوانی وجود دارد زیرا بررسی ها معمولاً از انواع قابل توجهی از شیوه های منابع انسانی محافظت می کنند (وال و وود، ۲۰۰۵). از نظر تئوری، ارتباط مدیریت منابع انسانی و عملکرد توسط چندین نظریه مانند رویکرد مبتنی بر منبع، چارچوب سه گانه توانایی، انگیزش و فرصت^۸، نظریه تبادل اجتماعی، نظریه رفتاری و دیگران تأیید می شود. مدل سه گانه توانایی، انگیزش و فرصت یکی از رایج ترین مدل هایی است که در ارتباط بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد استفاده می شود. موضوع اصلی این مدل، ساختن سیستم منابع انسانی با دسته بندی شیوه های

¹ Armstrong & Taylor

² Wall & Wood

³ Tensay & Singh

⁴ Snape & Redman

⁵ Saridakis

⁶ Lepak

⁷ Jiang

⁸ AMO

منابع انسانی به توانایی، انگیزه و شیوه های افزایش فرصت های منابع انسانی است که بر نتایج عملکرد از طریق واکنش های کارکنان تأثیر می گذارد (جیانگ و همکاران، ۲۰۱۲). برخی از مطالعات از نظریه تبادل اجتماعی برای ارتباط بین سیستم مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی استفاده می کنند؛ بنابراین، تئوری تبادل اجتماعی می تواند برای درک اینکه چگونه سیستم مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی از طریق واکنش کارکنان تأثیر می گذارد، کمک کند (تنسی و سینگ، ۲۰۲۰).

آرمسترانگ و تیلور (۲۰۱۴) بیان کردند که مدیریت منابع انسانی ابتدا بر ویژگی های کارکنان مانند تعهد، تعهد و انگیزه تأثیر می گذارد و اگر کارکنان چنین ویژگی هایی داشته باشند، منجر به عملکرد عملیاتی مانند بهره وری، کیفیت و رضایت مشتری و در نهایت به عملکرد مالی می شود. با توجه به استدلال های فوق، پژوهش حاضر یک مدل مفهومی ایجاد می کند که شامل اثر میانجی مشارکت کارکنان، بر ارتباط بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمان می باشد. برای رسیدن به هدف فوق، مدیران و کارکنان بیمه البرز در استان تهران به عنوان جامعه آماری انتخاب می شوند و این مدل در بین نمونه ای از آنها مورد بررسی قرار می گیرد

۲. مبانی نظری و ادبیات پژوهش

۲-۱. مبانی نظری

• تعریف مفهومی مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی عبارتست از رویکردی استراتژیک به جذب، توسعه، مدیریت، ایجاد انگیزش و دستیابی به تعهد منابع کلیدی سازمان؛ یعنی افرادی که در آن یا برای آن کار می کنند (تنسی و سینگ، ۲۰۲۰).

• تعریف مفهومی مشارکت کارکنان

مشارکت کارکنان شامل انواع روش ها و فعالیت هایی است که در زمینه مشارکت اعضا سازمان انجام می گیرد. این امر نوعی فرآیند مشارکتی است که هدف آن تشویق و ترغیب کارکنان و اعضای سازمان به دادن تعهد و مشارکت هر چه بیشتر در امر موفقیت سازمان است (تنسی و سینگ، ۲۰۲۰).

• تعریف مفهومی سیستم های اطلاعات حسابداری

سیستم حسابداری به عنوان "چارچوب رسمی برای شناسایی، اندازه گیری، جمع آوری، بررسی، برنامه ریزی، رمزگشایی و ارتباط اطلاعات حسابداری در مورد یک ماده خاص به یک گروه خاص" تعریف می شود (تنناکون و راجشواران^۱، ۲۰۲۲). سیستم های اطلاعاتی حسابداری، سیستم های ترکیبی از متدولوژی ها، کنترل ها و تکنیک های حسابداری فناوری اطلاعات است که در واقع حدها را بر کاربر کامپیوترها و نرم افزارهای پیشرفته و خبره است. سیستم های اطلاعاتی سه وظیفه عمده در سازمان ها ایفا می نمایند:

(۱) گردآوری و ذخیره اطلاعات مربوط به فعالیت ها و رویدادها، به گونه ای که سازمان بتواند آنچه را که قبلاً رخ داده را بررسی نماید.

(۲) پردازش و تبدیل داده ها به اطلاعاتی که برای تصمیم گیری در جنبه های مختلف سودمند واقع شود.

¹ Thennakoon & Rajeshwaran

۳) طراحی کنترل‌های داخلی کافی و مناسب برای حفاظت از دارایی‌ها؛ از جمله مدارک و اطلاعات سازمان؛ این کنترل‌ها، این اطمینان را فراهم می‌نمایند که اطلاعات را بتوان به موقع و به صورت دقیق و قابل اتکا فراهم نمود (ابراهیمی کردلر و همکاران، ۱۳۹۲).

• تعریف مفهومی عملکرد

عملکرد سازمان عبارت است از دستیابی به اهداف سازمانی و اجتماعی یا فراتر رفتن از آن و انجام مسئولیت‌هایی که بر عهده افراد گذاشته شده است. ارزیابی عملکرد سازمان‌ها بازخورد لازم را در مورد کارایی و اثربخشی فعالیت‌ها و تلاش‌ها فراهم می‌کند و بنابراین تصمیمات آگاهانه‌تر امکان‌پذیر خواهد بود (دورست^۱ و همکاران، ۲۰۱۹).

• مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمان

عملکرد سازمانی تأثیر بسزایی بر رفتار شرکت‌ها و کارکنان آنها دارد. یکی از نتایج این اثر افزایش تعداد و تنوع تکنیک‌ها و روش‌های اندازه‌گیری دقیق عملکرد و ایجاد زمینه تحقیقاتی به تدریج مهم برای شرکت‌ها و دانشگاهیان است. تحقیقات رابطه بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد تجاری را تأیید کرده است. اکثر مطالعات و نشریات در مدیریت منابع انسانی این مفهوم را از نظر شیوه‌های فردی، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و سیاست‌هایی که بر رفتارها و عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد، شناسایی کرده‌اند. این روش بر روی چندین روش مهم که تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی دارد، مانند برنامه‌ریزی منابع انسانی، قرار دادن، انتخاب، آموزش، توسعه، جبران خسارت، مدیریت عملکرد و روابط کارکنان، تمرکز دارد. مدیریت منابع انسانی نقش مهمی در مدیریت کار سازمانی، از برنامه‌ریزی استراتژیک تصویر شرکت و تکمیل فرآیند توسعه و بالا بردن ارزش موسسه ایفا می‌کند (الشفاء^۲، ۲۰۱۷). بر اساس موارد فوق در این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان می‌باشیم.

• مدیریت منابع انسانی و مشارکت کارکنان

مشارکت کارکنان شامل انواع روش‌ها و فعالیت‌هایی است که در زمینه مشارکت اعضا سازمان انجام می‌گیرد. این امر نوعی فرآیند مشارکتی است که هدف آن تشویق و ترغیب کارکنان و اعضای سازمان به دادن تعهد و مشارکت هر چه بیشتر در امر موفقیت سازمان است. پایه و اساس این اندیشه بر این منطبق است که کارکنان در فرآیند تصمیماتی که بر سرنوشت آن اثر می‌گذارد، مشارکت کنند و در کار اداری و سازمانی از آزادی عمل بیشتری برخوردار شوند و در نهایت باعث افزایش بازدهی، تولید و بهره‌وری در سازمان شوند. مشارکت کارکنان یکی از ساختارهای مهم در فضای کسب و کار متلاطم و پویای امروزی است. از تئوری مبادله اجتماعی برای توضیح ارتباط بین مدیریت منابع انسانی و مشارکت کارکنان استفاده می‌شود. با توجه به تئوری مبادله اجتماعی، اگر سازمان‌ها بر روی کارکنان سرمایه‌گذاری نمایند و با آنها به عنوان یک شریک رفتار کنند، کارکنان شادتر می‌شوند و عملکرد شغلی آنها ارتقا می‌یابد. به طور کلی؛ مطالعاتی که در راستای بررسی ارتباط بین مدیریت منابع انسانی و مشارکت کارکنان پرداخته‌اند، نشان می‌دهند که استفاده از روش‌های مدیریت منابع انسانی به عنوان یک سیستم بر مشارکت کارکنان تأثیر مثبت می‌گذارد (تنسی و سینگ، ۲۰۲۰). بر اساس موارد فوق در این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر مشارکت کارکنان می‌باشیم.

¹ Durst

² Al-Shafai

• مدیریت منابع انسانی و سیستم های اطلاعات حسابداری

در طول چند دهه گذشته، جهان شاهد پیشرفت های تکنولوژیکی گسترده ای از جمله حوزه حسابداری بوده است. در نتیجه، بسیاری از سازمان ها تمایل به استفاده از فناوری اطلاعات^۱ دارند. رقابت بین شرکت ها افزایش یافته است و بیشتر آن شرکت ها سیستم های اطلاعات کامپیوتری^۲ را برای حفظ مزیت های رقابتی اتخاذ می کنند. ایمکپاریا^۳ (۲۰۱۳) خاطر نشان کرد که نتیجه مالی یک شرکت همیشه به میزان سرمایه گذاری آنها و چگونگی بهبود سیستم های اطلاعات حسابداری بستگی دارد. تأثیرگذارترین و قدیمی ترین سیستم کسب و کار، سیستم اطلاعات مدیریت^۴ است. در حالیکه سیستم اطلاعات حسابداری یکی از زیرسیستم های سیستم اطلاعات مدیریت است. سیستم اطلاعات حسابداری می تواند برای ثبت و پردازش تراکنش ها و انتقال اطلاعات مالی و حسابداری که می تواند برای تصمیم گیری ضروری باشد، استفاده شود. علاوه بر این، سیستم اطلاعات حسابداری به داده ها و اطلاعات برای تقویت سیستم های اطلاعات حسابداری بین المللی یا تبدیل چنین شرکتی به کسب و کار موفق تر بستگی دارد. این اطلاعات منجر به برنامه ریزی بهتر، کنترل و تصمیم گیری صحیح می شود؛ بنابراین، سیستم اطلاعات حسابداری در سراسر جهان حیاتی است (تتناکون و راجشواران^۵، ۲۰۲۲). یکی از شاخص هایی که ممکن است بر سیستم اطلاعات حسابداری تأثیر بگذارد، منابع انسانی می باشد، لذا در این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی و سیستم های اطلاعات حسابداری می باشیم.

• مشارکت کارکنان و عملکرد سازمان

تعامل و مشارکت، انگیزه شخصی است که فرد را قادر می سازد تا اهداف سازمانی را دنبال کرده و به انجام برساند. ارتباط بین مشارکت و عملکرد به ندرت مورد بررسی قرار گرفته است. مطالعات اندکی که رابطه بین مشارکت و عملکرد سازمانی را بررسی کرده اند و ارتباط معناداری بین آنها پیدا کرده اند. این مطالعات نشان می دهد که ارتباط بین مشارکت کارکنان و عملکرد در استعدادهای انسانی در سازمان ها متفاوت است. پژوهشگران بر این باورند که سازمان ها می توانند بهره وری را از طریق مشارکت با تشویق یک استراتژی مدیریت سرمایه انسانی که الهام بخش ارتباط مؤثر و روحیه تیمی مناسب است، بهبود بخشند. در سطح فردی، تعامل رضایت مشتری را بهبود می بخشد و بهره وری و کارایی را در سطح سازمانی بهبود می بخشد، اگرچه پیش بینی شده است که تعامل در سال های آینده حساس و دشوار باشد. محققان گزارش کرده اند که سود مالی به طور مستقیم تحت تأثیر مشارکت کاری بالاتر در صنعت خدمات قرار می گیرد و تغییر در مشارکت کاری فردی نیز به طور مستقیم با عملکرد مرتبط است (آفرام^۶ و همکاران، ۲۰۲۲). بر اساس موارد فوق در این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر مشارکت کارکنان بر عملکرد سازمان می باشیم.

• سیستم های اطلاعات حسابداری و عملکرد سازمان

اگر شرکت ها از سیستم اطلاعات حسابداری واجد شرایط پیروی کنند، زمانی که بتوانند پیشرفت های فنی خاصی را اجرا کنند، چنین شرکت هایی نشان داده اند که عملکرد مالی بالایی دارند. عملکرد مالی به طور شهودی درجه ای از میزان خوبی است که یک کسب و کار می تواند از منابع موجود در حالت اساسی تجارت خود استفاده کند و درآمد ایجاد کند. علاوه

¹ Information Technologies

² Computerised Information Systems

³ Imeokparia

⁴ Management Information System

⁵ Thennakoon & Rajeshwaran

⁶ Afram

بر این، به عنوان معیاری رایج از رفاه عمومی پولی یک شرکت در یک دوره معین و همچنین برای مقاصد مقایسه‌ای در بخش‌ها یا صنایع مرتبط در نظر گرفته می‌شود. سطح بالاتر موفقیت استفاده از سیستم اطلاعات حسابداری نشان دهنده سطح بالاتر عملکرد مالی شرکت بر اساس ابعاد بازده کل دارایی‌ها و حاشیه سود است. اجرای موفقیت‌آمیز سیستم اطلاعات حسابداری، عملیات روزانه کسب‌وکار را تشویق می‌کند و همچنین کیفیت تصمیم‌گیری شرکت را بهبود می‌بخشد که هر دو مؤلفه‌های مهم عملکرد مالی هستند. دستیابی به مزیت رقابتی و باقی ماندن در صنعت بدون برخی تخصیص‌ها یا اجرای این پیشرفت‌ها در اقلام تکنولوژیکی دشوار است. متداول‌ترین سیستم اطلاعاتی مورد استفاده شرکت‌ها سیستم اطلاعات حسابداری مربوط به جنبه‌های گزارشگری مالی است. با این حال، علیرغم مزایای فراوان استفاده از سیستم اطلاعات حسابداری در شرکت‌های بورسی، موارد مکرر تخلفات حسابداری، خطاهای پیکربندی سیستم، تأخیر در ترتیبات سوابق مالی، از دست دادن داده‌ها یا خدمات و تقلب وجود دارد (تنناکون و راجشواران، ۲۰۲۲). علاوه بر این، جرایم رایانه‌ای می‌تواند به سرعت برای سیستم‌های اطلاعات حسابداری رایانه‌ای اتفاق بیفتد. به عنوان مثال، امکان ارسال یک ویروس برای اتصال به سیستم رایانه، استفاده غیرقانونی از وجوه از طریق رایانه و ارسال ایمیل یا ایمیل ناخواسته وجود دارد. همانطور که رشد فزاینده پردازش داده‌های آنلاین در سیستم اطلاعات حسابداری دسترسی آسان‌تر را برای بسیاری از کاربران با تهدیدات امنیتی آسان کرده است. استفاده روزافزون از پیشرفت‌های دیجیتالی در بین سازمان‌ها بر اهمیت و بخشی از امنیت سایبری به عنوان یک اندازه‌گیری مدیریت ریسک مدرن تأکید کرده است. علاوه بر این، تخریب تصادفی اطلاعات توسط کارگران، ورود تصادفی داده‌های توسط کارکنان و کنترل ناکافی بر رسانه‌ها به عنوان مهمترین تهدیدهای قابل توجه در محیط کامپیوتر شناخته شده است. علاوه بر این، فجایع طبیعی، ورود غیرقانونی به سیستم توسط هکرها و کنترل ضعیف بیشترین خطرات در محیط شبکه است؛ بنابراین، اجرای کافی کنترل‌های امنیتی برای حفاظت از کیفیت سیستم‌های اطلاعات حسابداری برای نهادها بسیار حیاتی‌تر است (تنناکون و راجشواران، ۲۰۲۲).

ادغام عناصر فیزیکی و غیر فیزیکی که برای پردازش داده‌های مبادلات پولی به اطلاعات پولی به هم پیوسته و مرتبط با یکدیگر هستند، معمولاً به عنوان سیستم‌های اطلاعات حسابداری شناخته می‌شوند (کارولینا^۱، ۲۰۱۴). علاوه بر این، کارولینا (۲۰۱۴) توضیح داد که میزان رضایت مصرف‌کنندگان آمارهای مالی از اطلاعات تولید شده توسط سیستم‌های اطلاعات حسابداری معیار اصلی در ارزیابی کیفیت سیستم اطلاعاتی بوده است. جان و اورویو^۲ (۲۰۱۵) به این نتیجه رسیدند که سیستم پیچیده‌تر تأثیر مثبتی بر عملکرد کلی و کیفیت شرکت‌ها دارد. برهان و نافیس^۳ (۲۰۱۸) تأثیر سیستم‌های اطلاعات حسابداری را بر سودآوری مالی بانک‌های تجاری منتخب در اردن مورد بررسی قرار داده‌اند. بر اساس این نظر سنجی، اکتشافات نشان می‌دهد که سیستم اطلاعات حسابداری تأثیر قابل توجهی بر سودآوری مالی بانک داشته است. علاوه بر این، آکانبی و آدووی^۴ (۲۰۱۸) تأثیر پذیرش سیستم‌های اطلاعات حسابداری را بر عملکرد پولی بانک‌های تجاری در نیجریه بررسی کردند. با توجه به یافته‌ها، استقرار سیستم‌های اطلاعات حسابداری با تمام معیارهای عملکرد همبستگی مثبت دارد. علاوه بر این، برهان و نافیس (۲۰۱۸) تأثیر سیستم‌های اطلاعات حسابداری را بر پیشرفت بانک‌ها در اردن مورد مطالعه قرار دادند. طبق یافته‌ها سیستم‌های اطلاعات حسابداری تأثیر قابل توجهی بر موفقیت بانک‌ها دارد.

¹ Carolina

² John & Orio

³ Borhan & Nafees

⁴ Akanbi & Adewoye

بر اساس موارد فوق در این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر سیستم های اطلاعات حسابداری بر عملکرد سازمان می باشیم.

۲-۲. پیشینه پژوهش

تتناکون و راجشواران^۱ (۲۰۲۲) به پژوهشی تحت عنوان «سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد مالی: شواهد تجربی در مورد شرکت های سریلانکا» پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان می دهد که بین کیفیت سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد مالی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. علاوه بر این، انعطاف پذیری سیستم اطلاعات حسابداری، پیچیدگی سیستم اطلاعات حسابداری و اثربخشی سیستم اطلاعات حسابداری نسبت به عملکرد مالی تأثیر معناداری دارد. در حالی که کنترل سیستم اطلاعات حسابداری بر عملکرد مالی تأثیر معناداری ندارد. جوس^۲ و همکاران (۲۰۲۲) به پژوهشی تحت عنوان «شیوه های مدیریت منابع انسانی و مشارکت کارکنان: نقش منابع شخصی - مطالعه در میان پرستاران» پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان می دهد که ارتباط مثبت معنادار بین شیوه های مدیریت منابع انسانی و مشارکت کارکنان وجود دارد. نقش امنیت روانی و در دسترس بودن روانشناختی نیز نقش میانجی بر ارتباط بین شیوه های مدیریت منابع انسانی و مشارکت کارکنان دارد. ساکس^۳ (۲۰۲۱) به پژوهشی تحت عنوان «مراقبت از مدیریت منابع انسانی و مشارکت کارکنان» پرداخت. نتایج پژوهش او نشان می دهد که ارتباط معنادار و مستقیمی بین مدیریت منابع انسانی (طراحی شغل، آموزش و توسعه، ترتیبات کار انعطاف پذیر، تعادل بین زندگی و زندگی، مشارکت در تصمیم گیری، بهداشت و ایمنی، پیشرفت شغلی و برنامه های سلامتی و سلامتی) و مشارکت کارکنان وجود دارد. تنسی و سینگ^۴ (۲۰۲۰) به پژوهشی تحت عنوان «ارتباط بین منابع انسانی، مشارکت کارکنان و عملکرد سازمانی: سازمان های خدمات عمومی در اتیوپی» پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان می دهد که بین مدیریت منابع انسانی و مشارکت کارکنان با عملکرد سازمان ارتباط مستقیم وجود دارد و همچنین مشارکت کارکنان ارتباط بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمان را تا حدودی واسطه (میانجی) قرار می دهد. الشفا^۵ (۲۰۱۷) به پژوهشی تحت عنوان «رابطه بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی» پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان می دهد که تأثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی مستقیم و معنادار می باشد.

فایضی (۱۴۰۲) به پژوهشی تحت عنوان «مدیریت منابع انسانی، ارزیابی عملکرد و مشارکت کارکنان» پرداخت. نتایج پژوهش وی نشان می دهد که از عملکرد شغلی، استفاده از مهارت های شغلی، ویژگی فردی، مشارکت در محیط کار، روابط با مافوق، مزایا و پاداش، تلاش برای تعالی، روابط کاری و اخلاق سازمانی، بهداشت محیطی و فردی، حضور در ساعات کاری، مشتری مداری، تعهد کاری، برنامه ریزی مالی در ارزیابی عملکرد سازمان مؤثرند. فام (۱۴۰۱) به پژوهشی تحت عنوان «مدیریت منابع انسانی استراتژیک و تأثیر آن روی عملکرد سازمانی» پرداخت. نتایج پژوهش وی نشان می دهد که مدیریت منابع استراتژیک تأثیر معنادار و مستقیمی بر عملکرد سازمان دارد. طهماسبی روشن و همکاران (۱۴۰۱) به پژوهشی تحت عنوان «تأثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر عملکرد پایدار: نقش میانجی مدیریت زنجیره تأمین سبز» پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان می دهد که مدیریت منابع انسانی پایدار تأثیر معنادار و مستقیمی بر عملکرد پایدار دارد و مدیریت منابع انسانی پایدار به واسطه ی زنجیره تأمین سبز بر عملکرد پایدار تأثیر گذار است. ملائی و همکاران (۱۴۰۱) به پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی از طریق فرهنگ اخلاقی (مورد

¹ Thennakoon & Rajeshwaran

² Jose

³ Saks

⁴ Tensay & Singh

⁵ Al-Shafai

مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش استان اصفهان» پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان می‌دهد که اقدامات مدیریت منابع انسانی با فرهنگ سازمانی ارتباط معناداری دارد و فرهنگ سازمانی نیز ارتباط معناداری با عملکرد سازمانی دارد و همچنین اقدامات مدیریت منابع انسانی به واسطه‌ی نقش میانجی فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمان تأثیر معناداری دارد. طاهری و دهقان (۱۴۰۰) به پژوهشی تحت عنوان «بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی سیگنال‌های منابع انسانی، مورد مطالعه: سازمان آموزش و پرورش استان سیستان و بلوچستان» پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان می‌دهد که سیگنال‌های منابع انسانی ارتباط معناداری با استراتژی کسب و کار منابع انسانی، انعطاف‌پذیری منابع مالی، رفتارهای کارکنان و عملکرد سازمان (آموزش و پرورش) دارد.

۳. فرضیه‌های پژوهش

- فرضیه اصلی ۱) مشارکت کارکنان نقش میانجی بر ارتباط مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی دارد.
 فرضیه اصلی ۲) سیستم‌های اطلاعات حسابداری نقش میانجی بر ارتباط مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی دارد.
 فرضیه فرعی ۱) مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی ارتباط معناداری دارد.
 فرضیه فرعی ۲) مدیریت منابع انسانی با میزان مشارکت کارکنان ارتباط معناداری دارد.
 فرضیه فرعی ۳) مدیریت منابع انسانی با سیستم‌های اطلاعات حسابداری ارتباط معناداری دارد.
 فرضیه فرعی ۴) مشارکت کارکنان با عملکرد سازمانی ارتباط معناداری دارد.
 فرضیه فرعی ۵) سیستم‌های اطلاعات حسابداری با عملکرد سازمانی ارتباط معناداری دارد.

۴. روش پژوهش

۴-۱. روش‌شناسی پژوهش

در این تحقیق به توصیف و مطالعه آنچه که هست می‌پردازیم، به همین خاطر روش استفاده شده در این تحقیق از نوع توصیفی می‌باشد. از نظر شیوه گردآوری اطلاعات توصیفی-همبستگی می‌باشد. در این نوع تحقیقات می‌توان جامعه مورد مطالعه را از طریق پیمایشی مورد بررسی و آزمون قرار داد. همچنین با توجه به هدف اصلی تحقیق که بررسی نقش میانجی مشارکت کارکنان و سیستم‌های اطلاعات حسابداری بر منابع انسانی و عملکرد سازمان می‌باشد، به لحاظ ارتباطی از نوع همبستگی می‌باشد. از آنجایی که این تحقیق راهکارهایی را به مدیران بیمه البرز ارائه می‌دهد، از نوع کاربردی است.

۴-۲. ابزار گردآوری اطلاعات

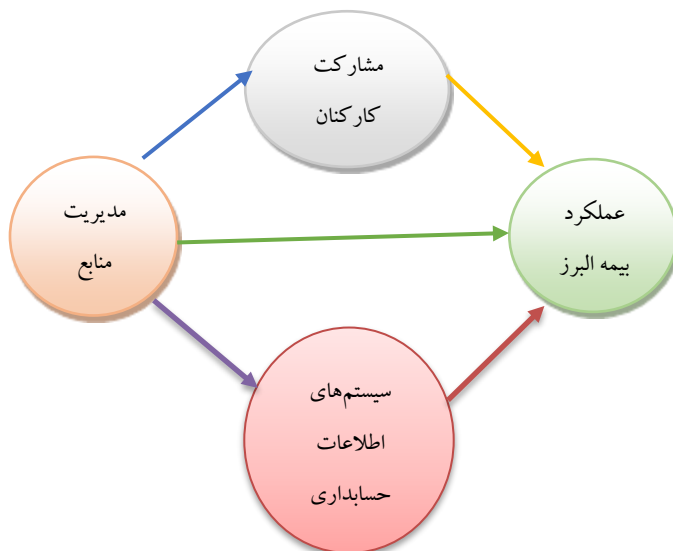
روش گردآوری اطلاعات مربوط به داده‌های پژوهش به صورت مطالعات میدانی می‌باشد و برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده گردید.

۴-۳. جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش شامل مدیر شرکت (شعبه) و تمامی مدیران و کارکنان در بخش مالی و حسابداری در شعب مختلف بیمه البرز در شعب مختلف بیمه البرز در تهران (۱۱ شعبه) و البرز (۱ شعبه) در سال ۱۴۰۲ می‌باشد. با توجه به اینکه تمامی کارکنان از سطح تحصیلی دیپلم به بالا برخوردارند، لذا صلاحیت تکمیل پرسشنامه را دارند و همگی در شمارش جامعه آماری به حساب می‌آیند. تعداد کل مدیر شرکت (شعبه)، مدیران بخش‌های مختلف و تمامی مدیران و کارکنان در بخش

مالی و حسابداری در شعب مختلف بیمه البرز در تهران (۱۱ شعبه) و البرز (۱ شعبه) ۱۷۵ نفر می باشد و روش نمونه گیری، روش تمام شمار آماری می باشد.

۴-۴. مدل مفهومی پژوهش



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

منبع: تنسی و سینگ (۲۰۲۰) و تنناکون و راجشواران (۲۰۲۲)

۴-۵. تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای پژوهش

❖ تعریف عملیاتی مدیریت منابع انسانی

برای محاسبه مدیریت منابع انسانی از پرسشنامه تنسی و همکاران (۲۰۲۰) که شامل ۹ گویه می باشد، استفاده می کنیم. مدیریت منابع انسانی شامل ۵ مؤلفه (جذب منابع انسانی، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد، جبران خدمات و شرایط کاری) می باشد.

❖ تعریف عملیاتی مشارکت کارکنان

برای محاسبه مشارکت کارکنان از پرسشنامه رمن و لورنتزن^۱ (۲۰۰۰) که شامل ۹ گویه می باشد، استفاده می کنیم. مشارکت کارکنان شامل ۴ مؤلفه (مشارکت در هدف گذاری، مشارکت در تصمیم گیری، مشارکت در حل مشکلات، مشارکت در تغییر و تحول سازمانی) می باشد.

❖ تعریف عملیاتی سیستم های اطلاعات حسابداری

برای محاسبه سیستم های اطلاعات حسابداری از پرسشنامه دینس و ورک^۲ (۲۰۰۸) که شامل ۸ گویه می باشد، استفاده می کنیم. سیستم های اطلاعات حسابداری شامل ۳ مؤلفه (سیستم حسابداری، کارایی گزارشگری مالی، استفاده از استانداردهای حسابداری) می باشد.

❖ تعریف عملیاتی عملکرد

برای محاسبه عملکرد از پرسشنامه وانگ (۲۰۱۰) که شامل ۹ گویه می باشد، استفاده می کنیم.

¹ Remmen & Lorentzen

² Dinc & Varc

۵. یافته‌های پژوهش

۵-۱. ویژگی‌های جمعیت شناختی افراد نمونه

در این قسمت، شاخص‌های مرکزی، پراکندگی و نحوه‌ی توزیع متغیرهای پژوهش ارائه می‌گردد:

جدول ۱- ویژگی‌های جمعیت شناختی افراد نمونه

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی	کل
زن	۶۰	٪۳۴/۳	۱۷۵
مرد	۱۱۵	٪۶۵/۷	
سن	فراوانی	درصد فراوانی	کل
کمتر از ۳۰ سال	۲۸	٪۱۶	۱۷۵
۳۱ تا ۴۰ سال	۸۵	٪۴۸/۶	
۴۱ تا ۵۰ سال	۶۰	٪۳۴/۳	
۵۱ تا ۶۰ سال	۲	٪۱/۱	
سابقه خدمت	فراوانی	درصد فراوانی	کل
کمتر از ۵ سال	۳۸	٪۲۱/۷	۱۷۵
۵ تا ۱۰ سال	۶۷	٪۳۸/۳	
۱۰ تا ۱۵ سال	۶۱	٪۳۴/۹	
۱۵ تا ۲۰ سال	۷	٪۴	
بالای ۲۰ سال	۲	٪۱/۱	
تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی	کل
کاردانی و کمتر	۵	٪۲/۹	۱۷۵
کارشناسی	۱۰۶	٪۶۰/۶	
کارشناسی ارشد	۶۰	٪۳۴/۳	
دکتر	۴	٪۲/۳	
رشته تحصیلی	فراوانی	درصد فراوانی	کل
حسابداری	۱۱	٪۶/۳	۱۷۵
حسابرسی	۳	٪۱/۷	
مدیریت مالی	۱۴	٪۸	
مدیریت بیمه	۲۸	٪۱۶	
مدیریت بازرگانی	۲۷	٪۱۵/۴	
سایر گرایش‌های مدیریت	۶۹	٪۳۹/۴	
فنی و مهندسی	۱۲	٪۶/۹	
سایر رشته‌ها	۱۱	٪۶/۳	

منبع: یافته‌های پژوهشگر

از بین ۱۷۵ نفر نمونه؛ ۱۱۵ نفر مرد و ۶۰ نفر خانم؛ ۲۸ نفر زیر ۳۰ سال، ۸۵ نفر بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۶۰ نفر بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۲ نفر بین ۵۱ تا ۶۰ سال؛ ۳۸ نفر سابقه‌ی کمتر از ۵ سال، ۶۷ نفر سابقه‌ی بین ۵ تا ۱۰ سال، ۶۱ نفر سابقه‌ی بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۷ نفر سابقه‌ی بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۲ نفر سابقه‌ی بیش از ۲۰ سال؛ ۵ نفر تحصیلات کمتر از لیسانس، ۱۰۶ نفر دارای مدرک لیسانس، ۶۰ نفر دارای مدرک فوق لیسانس و ۴ نفر دارای مدرک دکترا؛ ۱۱ نفر رشته‌ی حسابداری، ۳ نفر رشته‌ی حسابداری، ۱۴ نفر رشته‌ی مدیریت مالی، ۲۸ نفر رشته‌ی مدیریت بیمه، ۲۷ نفر رشته‌ی مدیریت بازرگانی، ۶۹ نفر سایر گرایش‌های رشته‌ی مدیریت، ۱۲ نفر رشته‌های فنی و مهندسی و ۱۱ نفر سایر رشته‌ها می‌باشند.

۵-۲. آمار توصیفی

جدول ۲- شاخص‌های مرکزی، پراکندگی و نحوه توزیع متغیرهای پژوهش

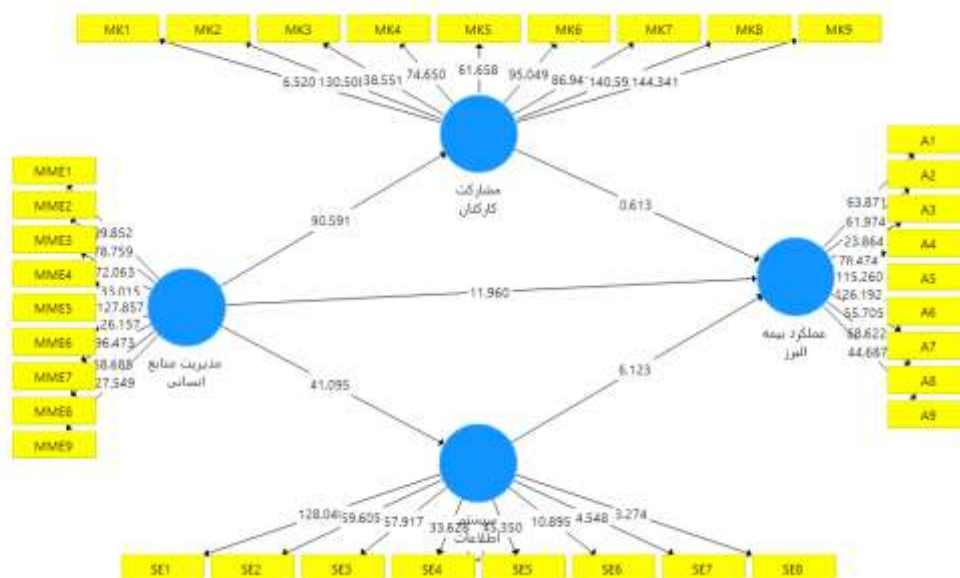
نحوه توزیع		پراکندگی	شاخص‌های مرکزی				متغیرهای پژوهش
			مد	میانگین	کمینه	بیشینه	
کشیدگی	چولگی	انحراف معیار					
-۰/۷۳	-۰/۲۶	۰/۸۳	۴	۳/۵۰	۱	۵	عملکرد بیمه البرز
-۰/۱۶	-۰/۵۳	۰/۸۸	۴	۳/۳۱	۱	۵	مدیریت منابع انسانی
۰/۰۳	۰/۷۷	۰/۸۲	۲	۲/۴۳	۱	۵	مشارکت کارکنان
۱/۷۷	-۱/۴۵	۰/۵۳	۴	۳/۸۲	۱	۵	سیستم‌های اطلاعات حسابداری

منبع: یافته‌های پژوهشگر

بیشینه؛ بیشترین امتیاز برای گویه‌های پرسشنامه‌های عملکرد بیمه، مدیریت منابع انسانی، مشارکت کارکنان و سیستم کیفیت اطلاعات حسابداری را نشان می‌دهد که برابر با ۵ است و با توجه به طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت امتیاز ۵ مربوط به گزینه‌ی "کاملاً موافقم / بسیار زیاد" می‌باشد. کمینه؛ کمترین امتیاز برای گویه‌های پرسشنامه‌های عملکرد بیمه، مدیریت منابع انسانی، مشارکت کارکنان و سیستم کیفیت اطلاعات حسابداری را نشان می‌دهد که برابر با ۱ است و با توجه به طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت امتیاز ۱ مربوط به گزینه‌ی "کاملاً مخالفم / کم" می‌باشد. مد، بیشترین فراوانی را نشان می‌دهد و برای متغیرهای عملکرد بیمه البرز، مدیریت منابع انسانی و سیستم‌های اطلاعات حسابداری برابر با ۴ است و نشانگر آن است که بیشترین گزینه‌ای که توسط افراد نمونه برای پاسخگویی به سؤالات این متغیرها انتخاب شده است گزینه‌ای با امتیاز ۴ است که با توجه به طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت این امتیاز مربوط به گزینه‌ی "موافقم / زیاد" می‌باشد. مد برای متغیر مشارکت کارکنان برابر با ۲ است و نشانگر آن است که بیشترین گزینه‌ای که توسط افراد نمونه برای پاسخگویی به سؤالات این متغیر انتخاب شده است گزینه‌ای با امتیاز ۲ است که با توجه به طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت این امتیاز مربوط به گزینه‌ی "مخالفم / کم" می‌باشد. میانگین متغیرهای عملکرد بیمه البرز، مدیریت منابع انسانی و سیستم‌های اطلاعات حسابداری برابر با ۳/۵۰، ۳/۳۱ و ۳/۸۲ است که نشان می‌دهد گزینه‌های انتخابی افراد نمونه بین گزینه‌های با امتیاز ۳ به بالا (متوسط، موافقم / زیاد و کاملاً موافقم/بسیار زیاد) می‌باشد. میانگین مشارکت کارکنان برابر با ۲/۴۳ است که نشان می‌دهد گزینه‌های انتخابی افراد بین گزینه‌های با امتیاز ۳ به پایین (متوسط، مخالفم / کم و کاملاً مخالفم/بسیار کم) می‌باشد. انحراف معیار؛ پراکندگی را نشان می‌دهد و برای تمامی نزدیک به صفر است و حاکی از پراکندگی کم امتیاز گویه‌های متغیر دارد. ضریب چولگی؛ توزیع متغیرها را نشان می‌دهد و برای تمامی متغیرها در بازه‌ی (۲ و -۲) قرار دارد، می‌توان گفت از

لحاظ کجی نرمال است و توزیع آن متقارن می‌باشد. ضریب کشیدگی؛ نیز توزیع متغیرها را نشان می‌دهد و برای متغیرهای مشارکت کارکنان و سیستم‌های اطلاعات حسابداری برابر با ۰/۰۳ و ۱/۷۷ است و این بدان معناست که قله توزیع متغیر از توزیع نرمال بالاتر است ولی برای عملکرد بیمه البرز و مدیریت منابع انسانی برابر با ۰/۷۳- و ۰/۱۶- است و این بدان معناست که قله توزیع متغیر از توزیع نرمال پایین تر است.

۳-۵. آزمون فرضیه‌های پژوهش



شکل ۲- مدل نهایی پژوهش همراه با آماره t

منبع: یافته‌های پژوهش

جدول ۳- آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	سطح اطمینان	سطح معناداری آماره t	آماره t	متغیرها
تأیید	٪۹۹	۰/۰۰۰۰	۱۱/۹۶۰	متغیر مستقل: مدیریت منابع انسانی متغیر وابسته: عملکرد سازمانی (بیمه البرز)
تأیید	٪۹۹	۰/۰۰۰۰	۹۰/۵۹۱	متغیر مستقل: مدیریت منابع انسانی متغیر وابسته: مشارکت کارکنان
تأیید	٪۹۹	۰/۰۰۰۰	۴۱/۰۹۵	متغیر مستقل: مدیریت منابع انسانی متغیر وابسته: سیستم‌های اطلاعات حسابداری
رد	٪۹۵	۰/۵۴۰	۰/۶۱۳	متغیر مستقل: مشارکت کارکنان متغیر وابسته: عملکرد سازمانی (بیمه البرز)
تأیید	٪۹۹	۰/۰۰۰۰	۶/۱۲۳	متغیر مستقل: سیستم‌های اطلاعات حسابداری متغیر وابسته: عملکرد سازمانی (بیمه البرز)

نتیجه	سطح اطمینان	سطح معناداری آماره t آزمون سوبل	آماره t آزمون سوبل	متغیرها
رد	٪۹۵	بیش از ۰/۰۵	۰/۵۷۷	متغیر مستقل: مدیریت منابع انسانی متغیر میانجی: مشارکت کارکنان متغیر وابسته: عملکرد سازمانی (بیمه البرز)
تأیید	٪۹۹	کمتر از ۰/۰۱	۵/۱۱	متغیر مستقل: مدیریت منابع انسانی متغیر میانجی: سیستم های اطلاعات حسابداری متغیر وابسته: عملکرد سازمانی (بیمه البرز)

منبع: یافته های پژوهشگر

• **تحلیل فرضیه فرعی ۱:**

مقدار آماره t برای ارتباط بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی از ۲/۸۵ و سطح معناداری آماره t کمتر از ۰/۰۱ است، لذا می توان نتیجه گرفت که با ٪۹۹ اطمینان، مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی ارتباط معناداری دارد و فرضیه فرعی اول تأیید می شود.

• **تحلیل فرضیه فرعی ۲:**

مقدار آماره t برای ارتباط بین مدیریت منابع انسانی و میزان مشارکت کارکنان از ۲/۸۵ و سطح معناداری آماره t کمتر از ۰/۰۱ است، لذا می توان نتیجه گرفت که با ٪۹۹ اطمینان، مدیریت منابع انسانی با میزان مشارکت کارکنان ارتباط معناداری دارد و فرضیه فرعی دوم تأیید می شود.

• **تحلیل فرضیه فرعی ۳:**

مقدار آماره t برای ارتباط بین مدیریت منابع انسانی و سیستم های اطلاعات حسابداری از ۲/۸۵ و سطح معناداری آماره t کمتر از ۰/۰۱ است، لذا می توان نتیجه گرفت که با ٪۹۹ اطمینان، مدیریت منابع انسانی با سیستم های اطلاعات حسابداری ارتباط معناداری دارد و فرضیه فرعی سوم تأیید می شود.

• **تحلیل فرضیه فرعی ۴:**

مقدار آماره t برای ارتباط بین مشارکت کارکنان و عملکرد سازمانی از ۲/۸۵ و ۱/۹۶ و ۱/۶۰ کمتر و سطح معناداری آماره t بیش از ۰/۰۵ است، لذا می توان نتیجه گرفت که با ٪۹۵ اطمینان، مشارکت کارکنان با عملکرد سازمانی ارتباط معناداری دارد و فرضیه فرعی چهارم رد می شود.

• **تحلیل فرضیه فرعی ۵:**

مقدار آماره t برای ارتباط بین سیستم های اطلاعات حسابداری و عملکرد سازمانی از ۲/۸۵ و سطح معناداری آماره t کمتر از ۰/۰۱ است، لذا می توان نتیجه گرفت که با ٪۹۹ اطمینان، سیستم های اطلاعات حسابداری با عملکرد سازمانی ارتباط معناداری دارد و فرضیه فرعی پنجم تأیید می شود.

• تحلیل فرضیه اصلی ۱:

مقدار آماره t برای ارتباط بین مدیریت منابع انسانی به واسطه‌ی مشارکت کارکنان با عملکرد سازمانی از $۲/۸۵$ و $۱/۹۶$ و $۱/۶۰$ کمتر و سطح معناداری آماره t بیش از $۰/۰۵$ است، لذا می‌توان نتیجه گرفت که با ۹۵% اطمینان، مشارکت کارکنان نقش میانجی بر ارتباط مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی ندارد و فرضیه اصلی اول رد می‌شود.

• تحلیل فرضیه اصلی ۲:

مقدار آماره t برای ارتباط بین مدیریت منابع انسانی به واسطه‌ی سیستم‌های اطلاعات حسابداری با عملکرد سازمانی از $۲/۸۵$ و سطح معناداری آماره t کمتر از $۰/۰۱$ است، لذا می‌توان نتیجه گرفت که با ۹۹% اطمینان، سیستم‌های اطلاعات حسابداری نقش میانجی بر ارتباط مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی دارد و فرضیه اصلی دوم تأیید می‌شود.

۶. بحث و نتیجه‌گیری

۶-۱. نتیجه‌گیری

با توجه به نتایجی که از آزمون این فرضیه اصلی اول حاصل شد، با سطح اطمینان ۹۵% این فرضیه مورد تأیید واقع نشد و به عبارتی، مشارکت کارکنان نقش میانجی بر ارتباط مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی ندارد و می‌توان بیان داشت که مشارکت کارکنان هیچ گونه نقشی در ارتباط بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد بیمه البرز ندارد. نتیجه این فرضیه با نتیجه پژوهش تنسی و سینگ (۲۰۲۰) هم‌راستا نمی‌باشد و دلیل این امر نیز متفاوت بودن تصمیمات هر سازمان می‌باشد. با توجه به نتایجی که از آزمون این فرضیه اصلی دوم حاصل شد، با سطح اطمینان ۹۹% این فرضیه مورد تأیید واقع شد و به عبارتی، سیستم‌های اطلاعات حسابداری نقش میانجی بر ارتباط مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی دارد و می‌توان بیان داشت که هر چه مدیریت منابع انسانی از سوی مدیران بیمه البرز بیشتر به کار گرفته شود، کیفیت سیستم‌های اطلاعات حسابداری افزایش پیدا می‌کند و با افزایش کیفیت سیستم‌های اطلاعات حسابداری در بیمه البرز، عملکرد سازمان (بیمه البرز) ارتقا می‌یابد.

با توجه به نتایجی که از آزمون این فرضیه فرعی اول حاصل شد، با سطح اطمینان ۹۹% این فرضیه مورد تأیید واقع شد و به عبارتی، مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی ارتباط مستقیم و معناداری دارد و می‌توان بیان داشت که هر چه مدیریت منابع انسانی از سوی مدیران بیمه البرز بیشتر به کار گرفته شود، عملکرد سازمان (بیمه البرز) ارتقا می‌یابد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های الشفا (۲۰۱۷)، فام (۱۴۰۲)، طهماسبی روشن و همکاران (۱۴۰۱)، ملائی و همکاران (۱۴۰۱)، طاهری و دهقان (۱۴۰۰) هم‌راستا می‌باشد.

با توجه به نتایجی که از آزمون این فرضیه فرعی دوم حاصل شد، با سطح اطمینان ۹۹% این فرضیه مورد تأیید واقع شد و به عبارتی، مدیریت منابع انسانی با مشارکت کارکنان ارتباط مستقیم و معناداری دارد و می‌توان بیان داشت که هر چه مدیریت منابع انسانی از سوی مدیران بیمه البرز بیشتر به کار گرفته شود، مشارکت کارکنان بیشتر خواهد شد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های جوس و همکاران (۲۰۲۲)، ساکس (۲۰۲۱) و تنسی و سینگ (۲۰۲۰) هم‌راستا می‌باشد.

با توجه به نتایجی که از آزمون این فرضیه فرعی سوم حاصل شد، با سطح اطمینان ۹۹% این فرضیه مورد تأیید واقع شد و به عبارتی، مدیریت منابع انسانی با سیستم‌های اطلاعات حسابداری ارتباط مستقیم و معناداری دارد و می‌توان بیان داشت که هر چه مدیریت منابع انسانی از سوی مدیران بیمه البرز بیشتر به کار گرفته شود، کیفیت سیستم‌های اطلاعات حسابداری بیشتر خواهد شد.

با توجه به نتایجی که از آزمون این فرضیه فرعی چهارم حاصل شد، با سطح اطمینان ۹۹٪ این فرضیه مورد تأیید واقع نشد و به عبارتی، مشارکت کارکنان با عملکرد سازمانی ارتباط معناداری ندارد.

با توجه به نتایجی که از آزمون این فرضیه فرعی پنجم حاصل شد، با سطح اطمینان ۹۹٪ این فرضیه مورد تأیید واقع شد و به عبارتی، سیستم های اطلاعات حسابداری با عملکرد سازمانی ارتباط مستقیم و معناداری دارد و می توان بیان داشت که هر چه کیفیت سیستم های اطلاعات حسابداری در بیمه البرز افزایش پیدا کند، عملکرد سازمان (بیمه البرز) ارتقا می یابد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش های تناکون و راجشواران (۲۰۲۲) و آذرگون (۱۴۰۲) هم راستا می باشد.

۶-۲. پیشنهادهای پژوهش

با توجه به فرضیه فرعی اول پژوهش و ارتباط بین مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی، لذا به مدیران بیمه البرز در سطوح مختلف پیشنهاد می گردد تا با آموزش های مدور سطح کارکنان در هر سطحی را ارتقا ببخشند تا بدین وسیله عملکرد سازمان آنها افزایش پیدا کند.

با توجه به فرضیه فرعی دوم پژوهش و ارتباط بین مدیریت منابع انسانی با میزان مشارکت کارکنان لذا به مدیران بیمه البرز در سطوح مختلف پیشنهاد می گردد تا در تصمیم گیری های سازمانی نظرات کارکنان اخذ گردد از نظرات مفید و سازنده ی کارکنان استفاده شود و بدین وسیله مشارکت کارکنان در سازمان رشد پیدا کند.

با توجه به فرضیه فرعی سوم پژوهش و ارتباط بین مدیریت منابع انسانی با سیستم های اطلاعات حسابداری لذا به مدیران بیمه البرز پیشنهاد می گردد تا با پرداختی های به موقع و ایجاد نظام پرداخت حقوق و دستمزد سالم و نظام پاداش سالم، عملکرد و کیفیت سیستم های اطلاعات حسابداری را بهبود بخشند.

با توجه به فرضیه فرعی پنجم پژوهش و ارتباط بین سیستم های اطلاعات حسابداری با عملکرد سازمانی لذا به مدیران بخش مالی بیمه البرز پیشنهاد می گردد تا در شرکت سیاست ها و رویه ها در مورد اینکه چگونه معاملات حسابداری ثبت شوند را تدوین کنند و همچنین اسناد را به امضای پرداخت کنندگان و دریافت کنندگان برسانند و گزارش های مالی مطابق با استانداردهای گزارشگری حسابداری تهیه و تدوین کنند تا بدین وسیله با وجود صحت و سلامتی گزارشات مالی، عملکرد سازمان را ارتقا بخشند.

با توجه به فرضیه اصلی دوم پژوهش و ارتباط مدیریت منابع انسانی به واسطه ی سیستم های اطلاعات حسابداری با عملکرد سازمانی لذا به مدیران بیمه البرز در پیشنهاد می گردد تا از اطلاعات گزارش های مالی در ارزیابی عملکرد سازمان استفاده کنند و همچنین از گزارش های تحلیلی مالی در فرآیند تصمیم گیری استفاده نمایند تا بدین ترتیب با افزایش شفافیت اطلاعات مالی، عملکرد سازمانی افزایش یابد.

پیشنهاد برای پژوهش های آتی به شرح ذیل می باشد:

- پیشنهاد می گردد نقش میانجی مشارکت کارکنان و سیستم های اطلاعات حسابداری بر ارتباط بین منابع انسانی و عملکرد سازمان در بین کارکنان سایر سازمان ها و شرکت های خصوصی مورد بررسی قرار گیرد
- پیشنهاد می گردد نقش میانجی مشارکت کارکنان و سیستم های اطلاعات حسابداری بر ارتباط بین منابع انسانی و عملکرد سازمان در بیمه البرز به واسطه ی روش آماری مصاحبه یا مشاهده مورد بررسی قرار گیرد.
- پیشنهاد می گردد نقش میانجی مسئولیت اجتماعی سازمان بر ارتباط بین منابع انسانی و عملکرد سازمان مورد بررسی قرار گیرد.

- پیشنهاد می‌گردد نقش میانجی حاکمیت شرکتی بر ارتباط بین منابع انسانی و عملکرد سازمان مورد بررسی قرار گیرد.

منابع

- ابراهیمی کردلر، علی؛ سیدی، سیدجلال و منتی، وحید، ۱۳۹۲، اثربخشی سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری بر عملکرد و ارزیابی عملکرد، مجله بررسی‌های حسابداری، دوره اول، شماره ۱، ۱۹-۱.
- طاهری، مصطفی و دهقان، شیرین، ۱۴۰۰، بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی سیگنال‌های منابع انسانی مورد مطالعه: سازمان آموزش و پرورش استان سیستان و بلوچستان، ششمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در حوزه مشاوره، علوم تربیتی و روان‌شناسی ایران، ایران، تهران، مرکز بین‌المللی همایش‌ها، سمینارهای توسعه پایدار علوم جهان اسلام.
- طهماسبی روشن، ندا؛ عرب کلمری، محبوبه؛ علیزاده ثانی، محسن و جانی روشن، رضا، ۱۴۰۱، تأثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر عملکرد پایدار: نقش میانجی مدیریت زنجیره تأمین سبز، دومانهنامه بررسی‌های بازرگانی، سال ۲۰، شماره ۱۱۶، ۷۴-۵۷.
- فام، مهربان، ۱۴۰۱، مدیریت منابع انسانی استراتژیک و تأثیر آن روی عملکرد سازمانی، چهارمین همایش بین‌المللی مدیریت، حسابداری و اقتصاد در توسعه پایدار، ایران.
- فایضی، حسن، ۱۴۰۲، مدیریت منابع انسانی، ارزیابی عملکرد و مشارکت کارکنان، چهارمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم مدیریت و حسابداری ایران، ایران.
- ملائتی، مرضیه؛ محمدزاده، سوسن و سلطانی، زهرا، ۱۴۰۱، بررسی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی از طریق فرهنگ اخلاقی (مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش استان اصفهان)، نهمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم انسانی، مدیریت و کارافرینی ایران، ایران.
- Afram, J, Manresa. A, and Machuca. M. M., 2022. The impact of employee empowerment on organizational performance: The mediating role of employee engagement and organizational citizenship behavior. *Intangible Capital*. Vol. 18 (1),: 96-119.
- Akanbi, A., & Adewoye, O. 2018. Effects of accounting information system adoption on the financial performance of commercial banks in Nigeria. *Journal of Accounting and Marketing*, 7(3), 1-6.
- Al-Shafai. A., 2017. The relation between human resource management and organizational performance. *Multi-Knowledge Electronic Comprehensive Journal For Education And Science Publications (MECSJ)*. Vol. 3,: 256-266.
- Armstrong, M., Taylor, 2014. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, thirteenth ed. Kogan Page, London.
- Borhan O. A. & Nafees. A. K. 2018. Effect of accounting information system on financial performance: a study of selected real-estate companies in Jordan. *International Journal of Current Engineering and Scientific research*, 5(1), 41-50.
- Carolina, Y. 2014. Organizational factors and accounting information system quality (empirical evidence from manufacturing firms in Bandung Indonesia). *Research Journal of Finance and Accounting*, 5(5), 192-199.
- Imeokparia, L. 2013. Information technology and financial reporting by deposit money bank in Nigeria: An empirical study. *Research Journal of Finance and Accounting*, 4(11), 39-48.

- Jiang, K., Messersmith, J., 2018. On the shoulders of giants: a meta-review of strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 29 (1),: 6–33.
- John, A., & Orio, P. 2015. Computerized vs. non-computerized accounting system of small and medium enterprises in Lipa city, Philippines: A comparative analysis. *Asia Pacific Journal of Academic Research in Business Administration*, 1(1), 45-55.
- Jose, G., P.M., N. and Kuriakose, V. 2022. HRM practices and employee engagement: role of personal resources- a study among nurses", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2021-0212>
- Lepak, D., Liao, H., Chung, Y., Harden, E., 2006. A conceptual review of human resource management systems in strategic human resource management research. *Research in Personnel and Human Resources Management*. Vol. 25,: 217–271.
- Saks. A. M., 2021. Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100835>
- Saridakis, G., Lai, Yanqing, Cooper, CaryL., 2016. Exploring the Relationship between HRM and Firm Performance: A Meta-Analysis of Longitudinal Studies. *Human Resource Management Review*.
- Snape, Ed, Redman, Tom, 2010. HRM practices, organizational citizenship behavior, and performance: a multi-level analysis. *Journal of Management Studies*. Vol. 47 (7), 1219–1247.
- Tensay. A, and Singh. M., 2020. The Nexus between HRM, Employee Engagement and Organizational Performance in Ethiopia. *Journal Heliyon*. Vol. 6,: 1-15.
- Thennakoon, S.T.M.M. and Rajeshwaran. N., 2022. Accounting information system and financial performance: Empirical evidence on Sri Lankan firms. *International Journal of Accounting & Business Finance*. Vol. 8 (1),: 15-32.
- Wall, T.D., Wood, S.J., 2005. The romance of human resource management and business performance, and the case of big science. *Human Relations*. Vol. 58 (4), 429–462.

Investigating the Mediating Role of Employee Engagement and Accounting Information Systems on the Relationship between Human Resource Management and Organizational Performance (Case Study: Alborz Insurance)

Gelare Aftabi¹

Hamid Haghighat²

Abstract

The purpose of this research is to investigate the mediating role of employee participation and accounting information systems on human resources and organizational performance. To achieve this goal, the manager of the company (branch), managers of different departments and all managers and employees in the financial and accounting department in different branches were considered as the statistical population, whose number is 175 people and due to the limited The statistical population, all of them were considered as a statistical sample. Then, to check the validity of the questionnaire, the opinions of expert professors were used, and the reliability of the questionnaire was checked and confirmed through Cronbach's alpha. Finally, in order to test the hypotheses of the research, using SmartPLS software, the relationships between the variables were investigated. The research results show that human resource management has a significant relationship with organizational performance, employee participation and accounting information systems, and accounting information systems have a significant relationship with organizational performance, but employee participation has no relationship with organizational performance. Accounting information systems play a mediating role on the relationship between human resource management and organizational performance, while employee participation does not play a mediating role on the relationship between human resource management and organizational performance.

Keywords

Employee participation, accounting information systems, human resources, organization performance.
