

آسیب شناسی ارتقا و رضایت شغلی کارشناسان حسابداری در شرکتهای خصوصی شهر تهران

منالسادات دیباجی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۱۱/۲۹

چکیده

من یک حسابدارم و همیشه برایم سوال بوده است که چرا این رشته فارغ التحصیلان زیادی دارد اما افراد کمی در این رشته موفق هستند و حتی این افراد نیز از رضایت شغلی برخوردار نیستند در این تحقیق بررسی میکنیم علت و راه حل چیست؟ پژوهشهای قبلی این حوزه معمولاً برای کمک به رفع مشکلات کارفرما بوده است اما هدف این پژوهش کمک به کارشناسان این حوزه است که البته برای کارفرما هم به جهت نگهداشت پرسنل میتواند مفید باشد. به لحاظ هدف، کاربردی، به لحاظ روش توصیفی - تحلیلی، از روشهای کتابخانه ای و میدانی استفاده شد. ابزار اصلی پرسشنامه است و با نرم افزار SPSS تحلیل شد جامعه آماری در این پژوهش شاغلان حرفه حسابداری در شرکتهای خصوصی شهر تهران است تغییرات در کسب و کار جهانی بسیار سریع شده و تطبیق با این شرایط نیاز به آموزش دارد کارفرما به علت هزینه و امکان ترک شغل کارمند علاقه به آموزش ندارد و کارگر به علت حقوق پایین و نارضایتی شغلی علاقه ای به هزینه شخصی ندارد که این موضوع حرفه حسابداری را با چالش مواجه کرده است. محیط کار شاد، برقراری تعادل بین کار و زندگی کارمند، ارزیابی مدیران از نیاز نسلهای مختلف کاری، تعهد کارفرما به رشد کارمند، مشارکت کارمندان در تصمیمات، تغییر نوع قراردادها، افزایش سن استخدام، استفاده از جابه جایی بجای تعدیل و آموزش مدیران برای تبدیل آنها به مربی بجایی رییس میتواند بر رضایت پرسنل و افزایش آموزش و ارتقا حرفه موثر باشد.

واژگان کلیدی

ارتقا شغل، حسابداری، آسیب شناسی، منابع انسانی

۱. دانشجوی مدیریت دانشگاه علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران.

مقدمه

تغییرات در محیط کسب و کار جهانی باعث تحول بنگاه های کوچک و متوسط (SMEs) برای حرکت به سمت پایداری با تمرکز بر کارایی شده است. موفقیت یک شرکت به بسیاری از تصمیمات مدیریتی بستگی دارد که بر اساس اطلاعات حسابداری، به ویژه حسابداری مدیریت است. عملیات سازمان برای دستیابی به اهداف برنامه ریزی شده است که ویژگی های تولید و تجارت، پیچیدگی اطلاعات، رقابت بازار، مهارت های مرتبط با منابع انسانی (HR) برای کارآفرینی آینده از سوی دیگر، استراتژی کسب و کار، آگاهی از اهمیت حسابداری مدیریت، شدت رقابت کسب و کار و تعداد کارمندان و استفاده از فناوری نیز بر روی آن تأثیر می گذارد. گروهی از افراد هستند که از فرصت ها استفاده می کنند و کسب و کارهایی جدید خلق می کنند کارآفرینی را می توان به عنوان فرآیندی تعریف کرد که یک فرد یا گروهی از افراد، در ارتباط با یک سازمان، یک سازمان جدید ایجاد می کند یا باعث تجدید یا نوآوری می شوند. توسعه تجارت عصر اقتصاد دیجیتال، تخصص چند رشته را لازم دارد از جمله سواد اقتصادی، سواد مالی و رفتار که می تواند تأثیرگذار باشد. (Suryana et al., 2023) حاکمیت شرکتی با مکانیزمی سروکار دارد که توسط آن ذینفعان یک شرکت بر مدیران شرکت کنترل دارند و جهت گیری کلی را به شرکت ارائه می دهند، به گونه ای که از منافع ذینفعان محافظت می شود. نقش حسابداری در این تنظیم، حفظ تعادل مناسب بین اجزای سیستم، اطمینان از اینکه حسابرسی و ابزار حسابداری نقش های حاکمیتی مناسب را ایفا می کنند و ستون های رویه های حکمرانی خوب به خوبی در جای خود قرار دارند شکست های شرکتی که پس از بحران های مالی جهانی سال های ۲۰۰۷ تا ۲۰۰۹ رخ داد، بیشتر بر این واقعیت تأکید داشت که، دروازه بان های شرکتی که توسط حسابداران، حسابرسان، مدیران شرکت ها و مقامات نظارتی نمایندگی می شوند، به نوعی در این شرایط نقش داشته اند. شکست شرکت ها در دو جبهه متمایز بود: شکست در دستیابی به نتایج مطلوب و سوء استفاده و دور زدن روش ها و فرآیندهای تایید شده. اصطلاح حاکمیت شرکتی را می توان از هر دو دیدگاه محدود و گسترده تعریف کرد. از یک نقطه نظر محدود، به روابط بین مدیران شرکت، مدیران و سهامداران مختلف مربوط می شود. از یک مفهوم گسترده، ترکیبی از قوانین، مقررات، قوانین فهرست بندی و شیوه های داوطلبانه بخش خصوصی را در بر می گیرد که شرکت را قادر می سازد تا سرمایه جذب کند، کارآمد باشد، سود ایجاد کند و تعهدات قانونی و انتظارات اجتماعی را برآورده کند حاکمیت بخش خصوصی توسط شش عنصر کلیدی هدایت می شود که به معیارهای شایستگی تبدیل می شوند سیاست های تجاری؛ فرآیندهای کسب و کار؛ مردم و سازمان آنها؛ گزارش های مدیریت؛ روش ها؛ سیستم ها و داده ها. برخی افراد رفتار اخلاقی را با رفتار قانونی یکی می دانند، بدون توجه به این واقعیت که حتی اگر یک عمل غیرقانونی نباشد، باز هم ممکن است اخلاقی نباشد. گاهی اوقات فشار برای اقدام غیر اخلاقی از سوی مشتری می آید؛ بنابراین، مسئولیت فردی می تواند تحت تقاضاهای مشتری از بین برود. وظیفه اصلی حسابداری اطمینان از وجود چک لیستی از شیوه های حاکمیت شرکتی خوب است. این اجزا باید به گونه ای کارآمد در طراحی عملیات دیده شوند. مسئولیت نسبتاً سنگین بر عهده حسابداری است تا به شرکت کمک کند تا از انطباق کامل با الزامات حاکمیت شرکتی خوب و مؤثر اطمینان حاصل کند. شرکت هایی با چارچوب حاکمیت شرکتی خوب معمولاً در برابر تقلب مقاوم هستند. چنین شرکت هایی از سه استراتژی اساسی تشکیل شده است:

پیشگیری، شناسایی و پاسخ. نقش حسابدار کمک به برنامه ریزی صحیح شرکتی است، تنظیم استانداردهای قابل دستیابی، ایجاد استانداردهای گزارش دهی، نظارت و ارزیابی و ایجاد چشم اندازی کلی برای شرکت. همچنین وظیفه او است که به ایجاد کنترل های مناسب، سیستم حسابرسی کارآمد و مؤثر، مدیریت خوب ریسک تقلب و افشای کامل، منصفانه و کافی که استانداردها و بهترین شیوه های بین المللی موجود را برآورده می کند، کمک کند. حسابدار موظف است که چک لیست حاکمیت را در خط مقدم نگه دارد و در نتیجه اطمینان حاصل کند که ابزارهای حسابرسی و حسابداری عملکرد کلی حاکمیتی را در شرکت انجام می دهند (Benjamin & Osisioma, 2013).

ویژگی های مهم برای هر حسابدار موفق: داشتن تحصیلات دانشگاهی، داشتن آشنایی کلی با انواع حسابداری و حتما بر یک یا دو شاخه از حسابداری متمرکز شوید (حسابداری دولتی، حسابداری صنعتی، حسابداری مالی و بازرگانی)، دقت و تمرکز بالا در حین انجام کار داشته باشید، در مورد اطلاعات مالی شرکت و سهامداران کاملاً رازدار باشید، توانایی بالا در رصد، تجزیه و تحلیل اطلاعات و محاسبه دقیق سود و زیان شرکت ارائه راهکارهای دقیق و مناسب و کاربردی برای کاهش هزینه ها و افزایش سود و حقوق صاحبان سهام توانایی استفاده از نرم افزارهای مختلف حسابداری و تسلط بر مجموعه نرم افزاری میکروسافت آفیس و فناوری اطلاعات تسلط کامل بر نکات کلیدی و کلی قوانین اداره کار و حسابداری حقوق و دستمزد، تامین اجتماعی؛ قوانین تجارت؛ قوانین و آیین نامه های بانکی، قوانین مالیاتی و استانداردهای حسابداری، مالیات بر ارزش افزوده داشته باشید، روابط عمومی بالا داشته باشید. (امیری، ۱۳۹۹)

سایتهای مورد نیاز حسابداران:

سامانه درگاه ملی مالیات: www.my.tax.gov.ir

پرتال خبری سازمان امور مالیاتی: www.intamedia.ir

سامانه جامع تجارت ایران: www.ntsww.ir

سامانه ارسال اظهارنامه عملکرد: return.tax.gov.ir

سامانه ثبت شرکتها: irsherkat.ssaa.ir

روزنامه رسمی ایران: www.rrk.ir

پورتال سازمان تامین اجتماعی: eservices.tamin.ir

سامانه جامع امور گمرکی: epl.irica.gov.ir

سامانه جامع انبارها: www.nwms.ir

سامانه مالیات حقوق و دستمزد: salary.tax.gov.ir

سامانه گزارش معاملات فصلی: tms22.tax.gov.ir

در دنیای امروز که شرکتها در محیط در حال رشد و به گونه ای رقابتی فعالیت می کنند، این شرکتها برای ادامه حیات خود مجبور هستند خود را با پیشرفت های جهان وفق و مطابقت دهند. حسابرسان و حسابداران شرکتها و

مؤسسات به دلیل نقش و وظیفه‌ای که در سازمان‌ها و مؤسسات دارند نیاز به آموزش‌ها و مهارت‌های جدید و وسیعی دارند تا بتوانند خود را با محیط در حال رشد سازگار کنند. (نونهال نهر al et, ۲۰۱۴)

مطالعه شبکه‌های دانش با مدیریت دانش در ارتباط است در این مفهوم به سازمان به عنوان یک پیکره دانش می‌نگرد و کارکنان حاملان دانش در تخصصهای خود هستند دانش پیچیده از ساده سازی کار سربرنمی آورد بلکه تبادل اجتماعی آن در داخل و میان سازمانها ساخته میشود. (حیاتی، ۱۳۹۷)

مدیریت دانش شخصی به خصوص در حرفه‌های دانش محور مثل حسابداری بیشتر نمایان است با توجه به اینکه حسابداران در رده کارکنان دانش محور هستند مدیریت صحیح دانش آنها میتواند نقش مهمی را در بهبود عملکرد آنها داشته باشد عملکرد نتیجه واقعی و قابل اندازه گیری تلاش است عملکرد شغلی را به عنوان اعمال و رفتارهایی که تحت کنترل فرد هستند و به اهداف سازمان کمک میکنند تعریف کرده اند (مرادی al et, ۲۰۱۷)

باید ترس از انجام کار را کنار بگذارید و با اعتماد به نفس تمام فعالیتها را تا سطح قبل از مدیر مالی انجام دهید فقط دقت داشته باشید شما باید لیستی از کارها تون بنویسید و بدانید هرکاری چقدر از وقت شما رو میگیره در انجام هر کاری این سوال را از خودتان پرسید که آیا این کار جز ۲۰ درصد مهم است یا خیر به این ترتیب وقت بهتر مدیریت میشود (ناجی، ۱۳۹۵)

مستقل از سمت شما در سازمان آشنایی با مفاهیم مالی در انجام وظایف و مسئولیتهای شغلی به شما کمک خواهد کرد مدیریت مالی در پایه ترین شکل خود کسب و تخصیص منابعی است که سازمان برای انجام فعالیتهای خود به آن نیاز دارد سوالات: شرکت ما منابع مالی لازم برای موجودی، تجهیزات و سایر دارایی های فیزیکی خود را از کجا تامین کند؟ آیا باید از سرمایه صاحبان شرکت، وام، یا وجوه نقد داخل شرکت برای کسب منابع بهره گرفت؟ چقدر طول میکشد تا بدهی مشتریان وصول شود؟ چطور میتوان تعیین کرد کدام فعالیت ارزش بیشتری تولید میکند؟ برای اینکه فعالیت ارزش سرمایه گذاری داشته باشد چقدر باید بازدهی داشته باشد؟ سلامت مالی شرکت، سود آوری چقدر است؟ حسابداری بخشی از سیستم اطلاعاتی شرکت برای ارایه صورتهای مالی، بودجه و پیش بینی ها محسوب میگردد این اسناد اگر به درستی تفسیر و استفاده شود آماری را برای طرح مسائل اصلی و اتخاذ تصمیم آگاهانه برای بخش یا شرکت در اختیار میگذازد (اسلامیان، حمید، کرمی، ۱۴۰۰)

حسابداری را زبان تجارت می نامند این علم به ثبت و ضبط و ارائه اطلاعات مالی میپردازد حسابداری معمولاً بصورت گذشته نگر عمل میکند و با داده های مربوط به گذشته سر و کار دارد (احمدی، ۱۳۹۴)

یکی از مهمترین راههای دستیابی به محیط کار ایدئال سرلوحه قرار دادن رضایت شغلی کارکنان است رضایت شغلی مفهومی ذهنی است که به تفکر کارکنان در خصوص محیط کار باز میگردد تفکری که اگر احساس و باور کارکنان درباره سازمان مثبت باشد احتمال موفقیت سازمان در جنبه های دیگر نیز افزایش می یابد میزان رضایت شغلی یک حسابدار عاملی اساسی است که بر قوام و استمرار آن در شرکت تاثیر میگذارد از آنجا که نقش حرفه حسابداری طی سالها توسعه یافته و در حال توسعه است وظایف اصلی آنها فقط جمع آوری و گزارش فعالیتهای گذشته شرکت نیست فعالیت حسابداران اکنون فقط به حسابداری محدود نمیشود بلکه در سطوح مختلف مدیریتی درگیر هستند گذشته را

تحلیلی میکنند شرایط فعلی را بررسی و ارزیابی میکنند و برای سرمایه گذاری آینده تصمیم های مالی میگیرند منابع انسانی به عنوان مهمترین و با ارزش ترین منبع در موفقیت سازمان نقش به سزایی دارد تغییرات جدید در شرایط کار میتوانند بهره وری را افزایش دهند عوامل مختلفی بر رضایت شغلی موثر است حقوق، رفاه، پاداش، شرایط کاری، فرصت آموزش و ارتقا است؛ که حقوق و دستمزد به عنوان بزرگترین و موثرترین عامل انگیزه کاری و جلب رضایت کارکنان در راستای اهداف سازمان است شرایط خوب کار شامل محیط امن، ابزار کافی کار، بدون ریسک تجهیزات لازم برای محافظت از کار، سازماندهی مناسب، ساعت کاری معقول، محیط کار شاد و قوانین سازمانی و رفتار با کارکنان است. هرچه تنوع مهارتهایی که کارکنان قادر به استفاده در شغل خود هستند بیشتر باشد سطح رضایتمندی آنها بالاتر میرود (حاجی پور et al., ۱۴۰۰)

هدف پژوهش

حرفه حسابداری در رقابت با سایر مشاغل است بنابراین تجزیه و تحلیل و درک تصویر آن مهم است چالش های پیش روی جامعه، همچنین روندها و چشم اندازهای آینده حرفه حسابداری را با چالشهای جدیدی مواجه ساخته است تعداد شرکتهای با حوزه کاری متفاوت در حال افزایش است معاملات، فعالیت بورس افزایش می یابد، مهندسی مجدد و ورشکستگی در این حرفه بسیار است، نقشی که اعضای این حرفه در آن خواهند داشت مهم است، زیرا بر موقعیت اجتماعی آنها تأثیر می گذارد، دانشجویان و جوانان باید بدانند که چشم انداز و چالش های حرفه حسابداری چیست و توسعه سیستم های فناوری اطلاعات از اهمیت ویژه ای برخوردار است زیرا بیشتر کار حسابداری جلوی کامپیوتر است. حسابداری که مهارت های فناوری اطلاعات را ندارد، مانند ماهیگیر است بدون قلاب ماهیگیری، ویژگی هایی که یک حسابداری خوب باید داشته باشد، مانند احساس مسئولیت، صداقت، اخلاق و رفتار حرفه ای، رازداری، صداقت، توجه به جزئیات، دقت و قاطعیت است. (Cernuşca et al., 2015). آنچه در عمل در بازار کار شاهد آن هستیم این است که اکثریت کارشناسان این رشته ویژگیهای یک حسابداری خوب را دارند اما موقعیت اجتماعی خوبی در این حرفه کسب نمیکند. مدت ۱۰ سال است که به شغل حسابداری اشتغال دارم و در این مدت در شرکتهای مختلفی از حوزه های گوناگون مشغول به کار بوده ام همچنین با توجه به جابه جایی هایی که داشته ام برای مصاحبه نیز به شرکتهای مختلفی مراجعه کرده ام و در این مدت دوستان و همکاران زیادی در این حرفه پیدا کرده ام با توجه به اینکه مدرک کارشناسی ارشدم را در رشته مدیریت تحصیل کرده ام مباحث رفتار سازمانی و منابع انسانی را با شرایط کاری خود و سایر همکارانم در این رشته تطبیق دادم و بسیار برای من قابل توجه بود که برخلاف تعداد بالای فارغ التحصیلان این رشته، افراد کمی در این رشته موفق هستند و حتی این افراد نیز از رضایت شغلی برخوردار نیستند و اغلب از شرایط کاری خود شکایت میکنند امیدوارم این تحقیق گام کوچکی در بهبود وضعیت کارکنان این حرفه در جامعه باشد

روش پژوهش: به لحاظ هدف، کاربردی، به لحاظ روش توصیفی - تحلیلی، از روشهای کتابخانه ای و میدانی استفاده شد. ابزار اصلی پرسشنامه است و با نرم افزار SPSS تحلیل شد. جامعه آماری در این پژوهش شاغلان حرفه حسابداری در شرکتهای خصوصی شهر تهران است که در نرم افزار لینکدین فعال هستند ابزار پژوهش روش میدانی، پرسشنامه و روش کتابخانه ای انتخاب شد.

سوالات تحقیق:

۱. چرا حسابداران اغلب در یک شرکت بصورت طولانی مدت نمی مانند و تمایل به تغییر شغل دارند
۲. چرا اکثر شرکتهای خصوصی تمایلی به پرداخت هزینه آموزش کارکنان حسابداری در سطح کارشناس ندارند
۳. شرکتهای برای بالا بردن انگیزه و رضایت شغلی پرسنل حسابداری خود چه کارهایی میتوانند انجام دهند
۴. چرا شرکتهای و ادارات برای استخدام کارشناسان خود شرط سنی در نظر میگیرند
۵. هزینه ترک شغل یک کارشناس حسابداری برای شرکت چقدر است

یافته ها

چرا حسابداران اغلب در یک شرکت بصورت طولانی مدت نمی مانند و تمایل به تغییر شغل دارند

تحقیقات نشان داده است که علت اصلی کاهش تعهد کارکنان شکست بسیاری از مدیران و سرپرستان برای تعامل، توانمندسازی و الهام بخشیدن به کارکنانی است که با آنها کار می کنند. بسیاری از کارمندان امروزی ترجیح می دهند تعهد خود به شغلشان را به وظایفی که در شرح وظایفشان ذکر شده محدود کنند. معمولاً خواسته می شود کارکنان در سطح بالایی کار کنند، اما سرپرستشان با آنها به عنوان یک فرد ارزشمند رفتار نمی کند، تعداد فزاینده ای از کارمندان در برابر این ایده که باید از آنها انتظار داشت که اضافه کاری بدون غرامت انجام دهند اما آزاد نباشند تا اهداف زندگی شخصی خود را خارج از محل کار دنبال کنند، مقاومت می کنند مفهوم شادی در محل کار از لحاظ تاریخی اولویت اصلی سازمان ها نبوده است. شادی در محل کار به طور مستقیم با تعامل در محل کار، رضایت شغلی و رفاه شخصی ذهنی مرتبط است. بسیاری از کارفرمایان اهمیت احساسات فردی کارکنان را نادیده گرفته اند، اما به طور معمول از کارکنان خود انتظار دارند که سپاسگزار باشند. در بسیاری از سازمان ها، انتظار سازمانی این بود که کارگران باید زودتر بیایند و تا دیروقت بمانند تا تعهد خود را به کارفرمایان و حرفه شان نشان دهند. اداره آمار کار گزارش داد که ۴۷ میلیون کارمند شغل خود را در سال ۲۰۲۱ ترک کردند. انتظار کارفرما مبنی بر تعهد کامل به شغل به بهای تعادل بین کار و زندگی، عامل اصلی برای ترک شغل، است پنج دلیل برای ترک کار ذکر شده است که اغلب توسط بسیاری از کارمندان ذکر شده است.

عدم تعهد به توسعه شغلی "شغل عالی" مستلزم آن است که یک کارفرما به رشد شخصی و پیشرفت حرفه ای کارکنان خود متعهد باشد کارمندان احساس می کنند موقعیت فعلی فرصت کمی برای پیشرفت فراهم می کند و شغل فعلی شان عملاً یک بن بست است

عدم ارزش گذاری برای کارکنان: متأسفانه، سرپرستان و مدیران در تعداد نگران کننده ای از شرکت ها فاقد همدلی و شفقت نسبت به کارمندان خود هستند. اغلب علائم رنج کارکنان را نادیده می گیرند و با کارمندان به عنوان کالا به جای شرکای ارزشمند رفتار می کنند کارمندان در چنین سازمان هایی از اینکه در معرض آزار و اذیت سیستمیک، مدیریت خرد و رفتار توهین آمیز قرار می گیرند شکایت دارند و به سرعت از کار خود جدا می شوند در محیط های کاری پس از همه گیری، کارکنان بسیاری از شرکت ها تحت فشار سرپرستان احساس می کنند که مجبورند خود را برای برآورده کردن انتظارات شغلی فوق العاده تحت فشار قرار دهند - معمولاً از آنها می خواهند پروژه هایی فراتر از شرح وظایف خود را انجام دهند که مستلزم کار طولانی مدت است و باعث می شود آنها جلسات مهم اجتماعی

یا خانوادگی را از دست بدهند. این عدم حساسیت به تعادل کار و زندگی، رابطه کارفرما-کارمند را تضعیف می کند و این واقعیت را نشان می دهد که نیازهای کارکنان در جایگاه دوم اولویت های سازمان قرار می گیرند

احساس تعلق به سازمان: صرف عضویت در یک سازمان برای احساس تعلق کافی نیست هنگامی که کارگران احساس می کنند کاملاً مطلع نیستند یا در تصمیم گیری های مربوط به شغل خود مشارکت ندارند، احساس انزوا و قطع ارتباط با همکاران و شرکت خود می کنند و احساس نمی کنند که کاملاً به آنها تعلق دارند در دنیای پس از همه گیری، انزوا، تنهایی و قطع ارتباط ممکن است مسائل حساسی برای کارگران باشد که منجر به کاهش روحیه فردی و تیمی و کاهش حفظ کارکنان می شود. استرس، فرسودگی شغلی و افسردگی مزمن بر نگرش کارکنان در محل کار تأثیر می گذارد و ۲۸ درصد از کارمندان در سراسر جهان احساس می کنند از کار جدا شده اند.

اهمیت استقلال کارکنان: استقلال محل کار شامل تعریف نتایج و ارزش های مورد انتظار می شود، اما سپس به کارکنان اجازه داده می شود تا کار خود را همانطور که در آن پارامترها مناسب می دانند انجام دهند کارکنان با استقلال در محل کار می توانند تصمیمات خود را در مورد چگونگی و زمان تکمیل کار خود بگیرند رفتارهای غیرضروری و ناخواسته سرپرست می تواند پاسخ های عاطفی و فیزیولوژیکی منفی قابل توجهی را در کارکنان ایجاد کند، می تواند روابط بین فردی را از بین ببرد و تعهد کارکنان را تضعیف کند استقلال کارکنان و فرصت خلاقیت نیز با افزایش نوآوری سازمانی و بهبود خدمات مشتری مرتبط است

کاهش اعتماد سازمانی: تعهد کارکنان و اعتماد به رهبران مستقیماً مرتبط هستند و تحقیقات گسترده تأیید کرده است که کاهش اعتماد عامل کلیدی کاهش موفقیت سازمان است کارمندان به طور مداوم گزارش می دهند که وقتی در حل مسئله ای که مستقیماً با کارشان مرتبط است مشارکت داده نمی شوند. عدم مشارکت کارکنان در این تصمیم ها نشان می دهد که کارکنان شایسته این اعتماد نیستند.

تحقیقات نشان دادند که کارفرمایان به طور مداوم در رفع نیازهای کارکنان و ارائه مجموعه ای از آمارهای نگران کننده در مورد ناکارآمدی بسیاری از رهبران مدرن شکست خورده اند بسیاری از سازمان ها متعهد شدند که ارزش کارمندان خود را در نظر گرفته و با اجرای تغییراتی که نیازهای کارکنان را برطرف می کند، رفاه کارکنان را در اولویت قرار دهند واقعیت قرن بیست و یکم این بوده است که بسیاری از کارفرمایان با کارکنان به عنوان کالاها رفتار می کنند تا به عنوان افراد ارزشمند و در اجرای تعهدات صریح یا ضمنی کوتاهی می کنند بیش از ۹۰ درصد از مشاغل جدید ایجاد شده به صورت پاره وقت، موقت و قراردادی بوده است. کارفرمایانی که معتقدند نیروی کارشان شایسته سرمایه گذاری بلندمدت آنها نیست. فرهنگ سازمانی سمی دارای پنج ویژگی است: بی احترامی، غیرشمول بودن، اعمال غیراخلاقی، رقابت شدید و سوء استفاده از قدرت و اختیار محیط های سمی، آزاردهنده، یا مخرب بر سلامت جسمی و روانی کارگران تأثیر منفی می گذارد ۹۴ درصد از کارمندان گزارش می دهند که در محل کار احساس استرس می کنند و انجمن روانشناسی خاطرنشان کرده است که شایع ترین علل استرس کاری شامل حقوق کم (۴۶ درصد)، کمبود فرصت برای رشد یا پیشرفت (۴۱ درصد)، حجم کار بسیار سنگین (۴۱ درصد)، ساعات طولانی (۳۷ درصد) و انتظارات شغلی نامشخص (۳۵ درصد) متأسفانه، پیامی که به طور مداوم به بسیاری از کارمندان امروزی ارسال می شود، به نظر می رسد این است: «سود مهم ترین است. کارکنان به جای یک هدف ارزشمند، وسیله ای در نظر گرفته می شوند؛ و «قرارداد کار جدید» این است که کارمندان عمدتاً تنها هستند» بهزیستی کارکنان شامل سلامت روانی، جسمی، عاطفی و اقتصادی

کارکنان است و شامل عوامل بسیاری است که به سلامت کلی کمک می کند یا رفاه کارکنان را تضعیف می کند. کارفرمایان از رفاه کارکنان تا حدی غفلت کرده اند که نسبت ها نزدیک به بحران رسیده است در جست و جوی سود کوتاه مدت، تعداد زیادی از مدیران و سرپرستان نقش «رئیس» را به جای «مربی» بر عهده گرفته اند و نیاز به نشان دادن همدلی و احترام واقعی را تأیید نکرده اند. از قضا، تعداد فزاینده ای از شواهد تأیید کرده اند که سازمان هایی که به رفاه کارکنان خود متعهد هستند، دریافته اند که کارکنانشان مولدتر و متعهدتر هستند. تنوع، برابری و شمول و رفتار با همه کارکنان با احترام و وقار، به موضوع اصلی نگرانی برای گروه رو به رشدی از کارمندان به ویژه برای کارمندان جوان تر و اقلیت ها تبدیل شده است تأکید بر تنوع و شمول فرصت هایی را برای کارکنان فراهم می کند تا در فعالیت هایی شرکت کنند که رفتار منصفانه را ترویج می کند تحقیقات از منابع معتبر مختلف تأیید می کند که در دو سال گذشته، فقدان کار معنادار یکی از دلایل اصلی جابجایی کارکنان بوده است ثابت شده است که کارکنانی که کار خود را کامل می دانند، نسبت به کسانی که این کار را انجام نمی دهند، عملکرد بهتری دارند تفاوت ها در تعریف کار معنادار با توجه به سن کارکنان متفاوت است کار معنادار، توسعه پتانسیل فرد و تلاش برای برتری به عنوان مسئولیت های کلیدی رهبران بزرگ تعریف شده است در سطح جهانی، کارگران غیرفعال ۷٫۸ تریلیون دلار هزینه از دست دادن بهره وری را برای اقتصاد تمام می کنند کارفرمایان باید فوراً روی آموزش مدیران و سرپرستان خود سرمایه گذاری کنند تا مربی باشند، نه رئیس. ایجاد فرهنگ مراقبت و رهبری با همدلی مستلزم ارتباط استثنایی، تعهد محکم به تنوع، برابری و شمولیت و درک نیازهای تک تک کارکنان است علاوه بر این، گوش دادن فعالانه به کارمندان راهی موثر برای به دست آوردن درک کامل از نیازهای فردی آنهاست. در نهایت، تیم های مدیریت ارشد باید مفروضات خود را در مورد ارزش های نسل بعدی کارمندان ارزیابی کنند و برنامه ها، خط مشی ها و شیوه هایی را توسعه دهند که منعکس کننده درک دقیق تری از آن گروه ها باشد. (Mahand & Caldwell, 2023) چرا اکثر شرکتها تمایلی به پرداخت هزینه آموزش کارکنان حسابداری در سطح کارشناس ندارند. نیاز مداوم شرکت ها به راه اندازی فرآیندهایی برای اطمینان از انطباق نیروی کار آنها با پیشرفت های تکنولوژیکی از ویژگی های جوامع صنعتی مدرن است. ادبیات مدیریت منابع انسانی به فرآیندهایی اشاره دارد که توسط شرکت ها برای بهبود همبستگی بین قابلیت های کارکنان موجود و الزامات گسترده وظایف جدید به عنوان "ارتقاء مهارت" این دگرگونی مهارتی کارکنان یک شرکت با ظهور انقلاب فناوری اطلاعات در دهه ۱۹۹۰، به دلیل استقرار گسترده رایانه ها و اینترنت، به اوج خود رسید آیا یک شرکت یا کارکنان آن باید هزینه ارتقاء مهارت را متحمل شوند و نقش اساسی ارزش ارتقاء مهارت را در این انتخاب آشکار می کند. اگر مدیر بتواند غرامت یک کارمند را با نتیجه نهایی یک پروژه مرتبط کند، مشکل آموزش نسبتاً بی اهمیت خواهد بود. با این حال، زمانی که یک دوره طولانی بین زمان قرارداد و زمان تحقق نتیجه ارتقاء مهارت وجود دارد، چنین قراردادهایی به ندرت اجرا می شوند. چنین تاخیرهایی خطراتی را به همراه خواهد داشت و قدرت انگیزه های آموزش را از بین می برد. وقتی کارمندان هزینه آموزش را از جیب خود پرداخت می کنند، ممکن است به نفع آنها باشد که آن را از مدیر خود پنهان کنند یک شرکت بودجه ای برای ارتقاء مهارت ارائه می دهد که کارگران می توانند از آن برای پوشش هزینه های یادگیری خود استفاده کنند؛ بنابراین به شرکت اجازه می دهد تا قراردادهای نوع خاصی را ارائه دهد. با این حال، در این تنظیمات، برخی از کارمندان ممکن است بهترین کار را پیدا کنند که به تنهایی مهارت خود را ارتقا دهند شرکت ها انگیزه ای برای سرمایه گذاری در مهارت های خاص شرکت (غیرقابل انتقال) دارند، اما از دید آنها نباید در مهارت های عمومی سرمایه

گذاری کنند که گزینه های بهتری را برای کارگر در خارج از شرکت فراهم می کند. کارگران باید انتخاب کنند که آیا تلاش های ارتقاء مهارت را انجام دهند یا نه و شرکتی که باید در مورد سیاست جبران تصمیم بگیرد. فرض بر این است که مهارت ها و پروژه ها خاص یا غیرقابل انتقال هستند. ابتکار برای ارتقاء مهارت همیشه با کارگران است. تعادل این بازی وضعیتی است که در آن کارکنان بسته به طرح پاداش شرکت بهترین استراتژی آموزشی خود را انتخاب می کنند و شرکت با توجه به استراتژی آموزشی کارگران، طرح جبران بهینه را انتخاب می کند. شرکت نمی تواند آموزش مستقیم ارائه دهد. بیشترین کاری که شرکت می تواند انجام دهد این است که برای کارکنان هزینه های آموزشی خود را تامین کند، در حالی که کارمند آزادانه مازول های آموزشی را انتخاب می کند که در اجرای پروژه پیچیده برای او مفید باشد. بسیاری از نظرسنجی ها، همانطور که در مقدمه ارائه شد، نشان داده اند که کمبود مهارت یکی از عوامل اساسی محدودکننده توسعه شرکت در سراسر جهان است. در دهه نود، انقلاب اینترنتی ماهیت کار را به شدت تغییر داد و ارزش قابل توجهی برای سواد رایانه ای قائل شد. قیام هوش مصنوعی در دهه ۲۰۱۰ نیاز به بازآموزی در تجزیه و تحلیل داده ها، فناوری دیجیتال و تصمیم گیری های پیچیده را تسریع کرد. در پی بحران کووید-۱۹، نیاز گسترده و غیرمنتظره به کاهش تماس های مستقیم کاری و افزایش فاصله فیزیکی و اجتماعی، تغییرات مهمی را در سازمان کار ایجاد کرد. کار از راه دور و آموزش از راه دور به شدت بر شایستگی های جدید، چه فنی و چه روان شناختی، از استقامت آنلاین گرفته تا استعداد های ارتباطی آنلاین بستگی دارد. در امواج انطباق گسترده شایستگی ها با نیازهای جدید شرکت ها، به نظر می رسد کارکنان ناهمگن هستند، با تنوع قابل توجهی در توانایی آنها برای یادگیری و سازگاری با الزامات کاری جدید. فرآیندی که از طریق آن کارگران سرمایه انسانی خود را افزایش می دهند تا مهارت های خود را با نیازهای جدید در شرکت هماهنگ کنند، در ادبیات مدیریت به عنوان ارتقاء مهارت نامیده می شود. به طور سنتی، هزینه یادگیری ارتقاء مهارت یا توسط شرکت هایی پرداخت می شود که برنامه های خاصی را تنظیم می کنند، یا کارکنانی که خود را در اوقات فراغت خود آموزش می دهند. در حال حاضر، توسعه آموزش آنلاین، شتاب جدیدی به استراتژی خود-بهبودی می دهد. هر برنامه آموزشی داخلی باید شامل مازادی برای کارگران انعطاف پذیری باشد که روی پروژه با ارزش افزوده بالا کار می کنند. سیاستی که فقط شامل یک طرح آموزشی سخاوتمندانه و بدون پاداش برای کارگران منعطف باشد، کمتر از حد مطلوب است. مقایسه سود بین دو طرح نشان می دهد که استراتژی آموزشی به میزان بزرگی ارزش خالص ایجاد شده توسط ارتقاء مهارت یا کارایی ارتقاء مهارت بستگی دارد. اگر کارآیی ارتقاء مهارت به اندازه کافی بزرگ باشد، شرکت باید یک برنامه آموزشی همراه با پاداش برای کار روی پروژه پیچیده تنظیم کند. این نتیجه تنها زمانی معتبر است که کارگران بتوانند بودجه آموزشی را برای استفاده شخصی خود اختصاص دهند. اگر کارایی ارتقاء مهارت نسبتاً پایین باشد، شرکت بهتر است به یک خط مشی خودآموزی که به خوبی طراحی شده است تکیه کند. (Vranceanu & Sutan, 2023)

شرکتها برای بالا بردن انگیزه و رضایت شغلی پرسنل حسابداری خود چه کارهایی میتوانند انجام دهند عملکرد کارکنان معیاری است که نشان می دهد چگونه یک کارمند به اهداف تعیین شده توسط شرکت دست می یابد. عملکرد کارکنان را می توان با استفاده از شاخص های مختلفی مانند سطوح بهره وری، سطوح رضایت مشتری، میزان حضور و غیاب و میزان موفقیت در انجام وظایف محوله اندازه گیری کرد حضور و غیاب و میزان موفقیت در انجام وظایف محوله اندازه گیری کرد. عملکرد کارکنان تحت تأثیر عوامل متعددی از جمله نگرش و ذهنیت (انگیزه کاری،

انضباط کاری و اخلاق کاری)، تحصیلات، مهارت ها، مدیریت رهبری، سطح درآمد، حقوق و سلامت، امنیت اجتماعی، جو کار، امکانات و زیرساخت ها، فناوری و دستیابی به فرصت هاست یکی از مواردی که بر عملکرد کارکنان تأثیر می گذارد رهبری چابک است. رهبری چابک یک سبک رهبری است که بر سرعت، انعطاف پذیری و سازگاری در مواجهه با تغییرات تأکید دارد رهبری چابک بر توسعه تیم هایی متشکل از افرادی که توانایی ها و تخصص های متفاوتی دارند تمرکز می کند و از تیم ها دعوت می کند تا با هم کار کنند و برای دستیابی به اهداف تعیین شده همکاری کنند. رهبرانی که از این سبک رهبری استفاده می کنند، تمایل بیشتری به پذیرش ایده ها و نظرات اعضای تیم خود دارند و همچنین به اعضای تیم برای مدیریت پروژه ها یا وظایف محول شده آزادی و مسئولیت می دهند رهبری چابک همچنین بر ارتباطات باز و شفاف بین رهبران و اعضای تیم و همچنین ایجاد یک محیط کاری حمایتی برای توسعه مهارت ها و مشاغل کارکنان تأکید دارد. این سبک رهبری برای شرکت هایی که با تغییرات سریع و پویا روبرو هستند مناسب تلقی می شود، زیرا بر توانایی انطباق سریع با این تغییرات تأکید می کند علاوه بر این، عاملی که تصور می شود بر عملکرد کارکنان نیز تأثیر می گذارد، رضایت شغلی است. رضایت شغلی عبارت است از احساس لذت و نارضایتی فرد نسبت به کارش. رضایت شغلی تحت تأثیر عوامل متعددی از جمله شرایط کاری، حقوق، شغل، روابط با همکاران و سبک رهبری است از سوی دیگر، کارمندانی که از شغل خود ناراضی هستند، بهره وری کمتری دارند، مشکلات جزئی به راحتی حواسشان پرت می شود و احتمال ترک شرکت بیشتر است؛ بنابراین، افزایش رضایت شغلی کارکنان به منظور بهبود عملکرد برای شرکت ها مهم است راهی که شرکت ها می توانند برای افزایش رضایت شغلی کارکنان انجام دهند، ارائه حقوق مناسب، ایجاد یک محیط کاری مساعد و توسعه مشاغل است (Wibowo et al., 2023)

چرا شرکتها و ادارات برای استخدام کارشناسان خود شرط سنی در نظر میگیرند

در ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری، شرط اول عمومی استخدام در دستگاههای اجرایی، شرط سنی است. داشتن حداقل سن بیست سال تمام و حداکثر چهل سال برای استخدام رسمی و برای متخصصین با مدرک تحصیلی دکتری چهل و پنج سال. البته در همین قانون، شرایط سنی برای برخی گروه های خاص نیز استثنا شده است. در سال های اخیر غیبت از کار ناشی از بیماری در جوامع صنعتی با هزینه ها و مشکلات زیادی همراه بوده و میزان آن همچنان رو به افزایش است. علاوه بر این غیبت از کار به علت بیماری به صورت پیش رونده ای به عنوان شاخص سطح سلامتی در بین جمعیت کارگران به کار گرفته شده است غیبت از کار به علت بیماری در بین کارگران و افراد شاغل می تواند تحت تأثیر فاکتورهای دموگرافیک و شغلی متعدد از جمله سن، شاخص توده بدنی، وضعیت سیگار کشیدن و نوع کار، قرار گیرد. بر همین اساس شناسایی کارگران در معرض خطر غیبت از کار به ویژه غیبت از کار طولانی مدت اهمیت ویژه ای دارد. مطالعات نشان می دهد که احتمال اخراج شدن کارگرانی با غیبت از کار مکرر نسبت به کارگرانی که به ندرت مرخصی استعلاجی می گیرند، بیشتر است. (Hosseininejad et al., 2019)

به نظر می رسد در سال های آتی، در کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه، افزایش جمعیت سالخورده باعث کاهش شدید نیروی کار فعال خواهد شد. در حال حاضر، با وجود کمبود امکانات و تجهیزات کافی در جامعه آماری مورد نظر در مقایسه با کارگران جوان، نرخ کل مشارکت نیروی کار کاهش یافته و نسبت سالمندی افزایش یافته است. این گونه تحولات همراه با کاهش رشد نرخ جمعیت فعال، سطح زندگی و پایداری مالی مخارج اجتماعی را تا

حد زیادی تحت الشعاع قرار می دهد. عموماً، شواهد نشان می دهد که مشارکت بیشتر نیروی کار مسن تر موجب افزایش رفاه در بسیاری از کشورها شده است. (ابراهیمی & نصیری، ۲۰۲۱)

با این وجود شاهد این هستیم که در اکثر شرکتهای خصوصی سن استخدام ۳۵ سال است که این خود باعث احساس نا امنی و استرس شغلی و ناامیدی و بی انگیزه بودن برای کارکنان در این رده سن خواهد شد من دلیل خاصی برای این محدودیت نتوانستم پیدا کنم اما این افراد با داشتن تجربه کاری در صورتی که در این سن بیکار شوند احتمال یافتن شغل مناسب برایشان بسیار پایین است.

۵. هزینه ترک شغل یک کارشناس حسابداری برای شرکت چقدر است

در محیط امروزی فرد به شغل وابسته است. در مورد کوچک سازی، یک کارفرمای مسئول باید اطمینان حاصل کند که کارمند تا حد امکان به آرامی شرکت را ترک می کند. باید از استرس و آسیب روانی برای کارمند اجتناب کرد، زیرا از دست دادن شغل بر وضعیت مالی و وضعیت روحی تأثیر می گذارد. جابجایی شغلی برای کارفرمایان مهم است تا از اختلافات شغلی و خطر آسیب به اعتبار شرکت جلوگیری کنند. رقابت فزاینده، تغییر در سیاست های فروش و محیط اجتماعی-اقتصادی، مدیران عامل را تشویق می کند تا سازگارتر شوند. تحول دیجیتال شرایط را برای ساختار تولید و مدیریت کارآمدتر، ارتقا فنی تولید و بهبود در سیستم مدیریت شرکت ایجاد می کند. اجرای این اقدامات از طریق سازماندهی مجدد و نوآوری منجر به حذف برخی کارکردها، واحدهای ساختاری، تغییر در فرآیندهای تولید و کسب و کار می شود. نتیجه این اقدامات به طور قابل توجهی در تعداد پرسنل منعکس می شود. مشکل مازاد نیروی کار در شرکت با انجام مراحل جابجایی حل می شود. جابجایی سیستمی است برای اخراج کارکنان به شیوه ای ملایم تر و معقول تر که امکان کاهش خطر عوارض قانونی و حفظ شهرت مثبت سازمان را فراهم می کند. این روش شامل ارائه کمک کارفرما به پرسنل اخراج شده در یافتن مشاغل جدید است. کارکنان روندی را برای ما آزاد می کنند که با نارضایتی و اختلافات کاری، کاهش عملکرد شغلی، آسیب به اعتبار و موقعیت مالی شرکت همراه است. یکی از راه های مؤثر برای کاهش تأثیر اخراج کارکنان، جابجایی است. هاروارد بیزینس ریویو رابطه ای بین کوچک سازی و گردش مالی داوطلبانه پیدا کرد. یک درصد افزونگی منجر به افزایش ۳۱ درصدی گردش مالی در سال بعد می شود. آنها همچنین گزارش دادند که کارکنان باقیمانده اضطراب، گناه و حتی خشم را تجربه کردند که در نهایت منجر به کاهش رضایت شغلی (۴۱٪)، کاهش تعهد سازمانی (۳۶٪)، کاهش در عملکرد شغلی (۲۰٪) شد. هاروارد بیزینس ریویو کاهش ۱۲ درصدی در دعاوی حقوقی مربوط به مازاد بر کار را هنگام استفاده از جابجایی خارجی گزارش می دهد

ترک شغل به میل خود کارمند از دیدگاه سازمان، یک راه نسبتاً ساده است. مثبت ارزیابی می شود و تقریباً آماده تغییر در زندگی حرفه ای خود است. نیاز به حمایت دولت معمولاً کم است. در این شرایط انجام مصاحبه نهایی (شفاهی و کتبی) که در آن دلایل واقعی شناسایی شده و جنبه های مختلف عملکرد کاری (جو روانی، سبک مدیریت، چشم اندازهای ارتقاء، عینیت ارزیابی و دستمزد در شرکت، الزامات کاری و شرایط کار) مشخص شود. ارزیابی شد مصاحبه نهایی به مدیریت شرکت کمک می کند تا کاستی ها را در کار با پرسنل شناسایی کند و از اشتباهات بعدی در روابط خود با کارکنان جلوگیری کند.

در عمل، معمولاً دو نوع جابجایی وجود دارد:

۱. Outplacement باز: به یک کارمند از قبل هشدار داده می شود که در معرض کاهش یا اخراج قرار دارد و به او در استخدام بیشتر پیشنهاد می شود.

۲. Closed Outplacement: رویه بسته زمانی اعمال می شود که یک مجری باید از سمت خود رها شود. اخراج یک مدیر فرآیندی پیچیده تر از اخراج یک کارمند عادی است. کاهش قابل توجهی در اعتماد کارکنان به مدیریت شرکت در سال ۲۰۲۱ مشاهده می شود که با افزایش تعداد اخراج ها مرتبط است. این واقعیت نیاز به فعالیت های جایگزین اضافی را تأیید می کند.

۱. برای جلوگیری از احتمال شکایت علیه کارفرما برای اخراج ناعادلانه.

۲. حفظ جو تیمی خوب با جلوگیری از تبادل اطلاعات منفی بین کارکنان و اخراج شدگان.

۳. دستیابی به عدم افشای اسرار تجاری با حفظ روابط دوستانه با کارکنان اخراج شده.

۴. برای دریافت بازخورد از کارکنان.

۵. حفظ امکان تجدید رابطه استخدامی با کارکنان سابق در صورت لزوم.

۶. برای به حداقل رساندن خطرات شهرت.

یکی از شیوه های جابجایی، ایجاد یک باشگاه کارمندان سابق است. این روش شامل این است که مدیریت و کارکنان شرکت به هر دلیلی پس از ترک کارمندان، با دعوت از آنها به رویدادهای شرکتی و برگزاری رویدادهای ویژه که در آن همکاران سابق می توانند در یک محیط غیررسمی ملاقات کنند، به حفظ روابط با آنها ادامه دهند. (Kaloshina et al., n.d.)

روش پژوهش: به لحاظ هدف، کاربردی، به لحاظ روش توصیفی - تحلیلی، از روشهای کتابخانه ای و میدانی استفاده شد. ابزار اصلی پرسشنامه است و با نرم افزار SPSS تحلیل شد. جامعه آماری در این پژوهش کارشناسان حسابداری تهران که در نرم افزار لینکدین فعالیت دارند که طبق آخرین برآورد جمعیت آن ۱۲۰۰,۰۰۰ نفر بود. ابزار پژوهش روش میدانی (پرسشنامه) و روش کتابخانه ای انتخاب شد؛ که از این میان ۴۶٪ اعلام کردند که به علم روز تسلط دارند و ۵۴٪ اعلام کرده اند که تسلط کمی دارند و از نظر رضایت شغلی ۸۰ درصد از شغل خود رضایت ندارند و تنها ۲۰٪ راضی هستند.

مبانی نظری تحقیق: شکوفه یوسفی، شهناز نایب زاده، حسین اسلامی در پژوهشی با عنوان تاثیر استرس های شغلی بر رضایت شغلی حسابداران نشان دادند که با توجه به این که استرس شغلی بر رضایت شغلی تاثیر دارد، به کارگیری راهبردهای موثر از سوی مدیران برای کاهش استرس های شغلی حسابداران نظیر مشخص کردن حوزه کاری و دادن اختیارات کافی جهت انجام مسوولیت های شغلی امری ضروری است. عاطفه عروجی، محمدرضا شوروری، مهدی صالحی در پژوهشی با عنوان رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی حسابداران شاغل در شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران نشان دادند ارتباط معنی داری بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی حسابداران شاغل شرکت ملی پخش فرآوردهای نفتی وجود دارد و بین ابعاد رضایت شغلی (جاذبه و ارزش کار، تناسب حقوق و مزایا، تفاهم با همکاران،

لیاقت مافوق، ارتقا و ارضای نیازها) با ابعاد تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری، مستمر) رابطه معنی دار وجود دارد به جز در مورد فرضیه شماره شش که بین تفاهم با همکاران و تعهد سازمانی حسابداران رابطه معنی داری وجود ندارد. مهسا وفایی نژاد و محمود خدام در پژوهشی با عنوان فرسودگی شغلی و رضایت شغلی در میان حسابداران و کارکنان مالی در شرکت های کوچک و متوسط ایرانی نشان دادند که شیوع فرسودگی شغلی بالا در حسابداران و اعضای مالی شرکت های ایران، نسبت به سایر کشورها بالاتر است. سطوح پایین تر رضایت از همکاران، کار، نظارت، فرصت برای ارتقا و شغل به طور کلی باعث افزایش فرسودگی عاطفی شد. جالب توجه است که رضایت از حقوق، تاثیر قابل توجهی بر فرسودگی شغلی ندارد. سید محمد مشعشعی، سید عباس هاشمی و داریوش فروغی در پژوهشی با عنوان تاثیر تفاوت های فردی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی حسابرسان نشان دادند منبع کنترل درونی و خودکارآمدی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی حسابرسان اثر مثبت و معنادار دارد. این نتیجه بیانگر اهمیت توجه به ویژگی های فردی مانند منبع کنترل درونی و خودکارآمدی در حسابرسان فعلی و متقاضیان جذب در سازمان حسابرسی و مؤسسه های حسابرسی است که نیازمند توجه ویژه مسئولین امر به این حوزه می باشد. معصومه براتی، مهدی مرادی، محسن نوغانی در پژوهشی با عنوان رابطه بین رویکرد اخلاقی نسبی گرایی، رضایت شغلی و ماکیاولی گرایی بین جامعه حسابداران و حسابرسان نشان دادند بین رویکرد نسبی گرایی و ماکیاولی گرایی و بین رضایت شغلی و نسبی گرایی رابطه مثبت و معناداری برقرار است. در بررسی سطح ماکیاولی گرایی، رضایت شغلی و نسبی گرایی، در جامعه حسابداران و حسابرسان نیز تفاوتی یافت نشد. نتایج حاصل شده از پژوهش حاضر، یافته های مهمی را برای استانداردگذاران و نهادهای تدوین کننده مقررات در اعمال اقدامات جدی-تر جهت کاهش اقدامات غیر اخلاقی و همگام با آن افزایش رضایت شغلی و بهره وری اعضای حرفه حسابداری و حسابرسی فراهم می آورد.

پیشنهادهای

- ۱- شادی در محل کار به طور مستقیم با تعامل در محل کار، رضایت شغلی و رفاه شخصی ذهنی مرتبط است
- ۲- انتظار کارفرما مبنی بر تعهد کامل به شغل به بهای تعادل بین کار و زندگی، عامل اصلی برای ترک شغل، است بهتر است ساعت کار شناور باشد تا کارمندان بتوانند بین کار و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند
- ۳- تیم های مدیریت ارشد باید مفروضات خود را در مورد ارزش های نسل بعدی کارمندان ارزیابی کنند و برنامه ها، خط مشی ها و شیوه هایی را توسعه دهند که منعکس کننده درک دقیق تری از آن گروه ها باشد
- ۴- شغل عالی "مستلزم آن است که یک کارفرما به رشد شخصی و پیشرفت حرفه ای کارکنان خود متعهد باشد
- ۵- سرپرستان و مدیران باید با کارکنان همدلی و شفقت داشته باشند
- ۶- صرف عضویت در یک سازمان برای احساس تعلق کافی نیست باید کارگران احساس کنند از تصمیمات مطلع هستند و مشارکت دارند.
- ۸- به کارکنان اجازه داده می شود تا کار خود را همانطور که در آن پارامترها مناسب می دانند انجام دهند

۹- بهزیستی کارکنان شامل سلامت روانی، جسمی، عاطفی و اقتصادی کارکنان است و شامل عوامل بسیاری است که به سلامت کلی کمک می کند یا رفاه کارکنان را تضعیف می کند کارفرمایان از رفاه کارکنان تا حدی غفلت کرده اند که نسبت ها نزدیک به بحران رسیده است باید مدیران بجای رییس نقش مربی را برعهده بگیرند

۱۰- باید روی کارکنان سرمایه گذاری بلند مدت کرد و مدت قراردادهای را افزایش داد

۱۱- شرکتها میتوانند نوع خاصی از قرارداد را ارائه دهند که شامل آموزشهایی است که شرکت به علت از بین رفتن سرمایه گذاری بعد از ترک شرکت توسط کارمند علاقه ای به ارایه آن ندارد

۱۲- افزایش رضایت شغلی کارکنان به منظور بهبود عملکرد برای شرکت ها مهم است راهی که شرکت ها می توانند برای افزایش رضایت شغلی کارکنان انجام دهند، ارائه حقوق مناسب، ایجاد یک محیط کاری مساعد و توسعه مشاغل است

۱۳- شواهد نشان می دهد که مشارکت بیشتر نیروی کار مسن تر موجب افزایش رفاه در بسیاری از کشورها شده است با توجه به اینکه عموماً شرکتها حداکثر سن استخدام را ۳۵ سال در نظر میگیرند باید این سن با توجه به مسن شدن جمعیت کشور و شغلهای با قرارداد کوتاه مدت به ۴۵ سال افزایش یابد

۱۴- بجای تعدیل کارکنان بهتر است از شیوه جابه جایی استفاده کنند که بهره وری شغلی را افزایش میدهد

نتیجه گیری

نتیجه این پژوهش نشان داد که علت عدم موفقیت و رضایت شغلی پرسنل حسابداری عدم درک مدیران و کارفرما، آموزش ندیدن سرپرستان و مدیران برای مربی بودن، عدم تعادل زندگی و کار، نوع قراردادهای کاری که بصورت کوتاه مدت تنظیم میشود و این نشانه عدم سرمایه گذاری کارفرما روی کارگر است، هزینه آموزش کارکنان در مواردی که آموزش مخصوص کار شرکت نباشد بالاست و کارفرما نگران خروج کارمند و از بین رفتن هزینه است پس آموزشی انجام نمیشود، محیط کاری شاد، حقوق مناسب میتواند بر روی رضایت کارکنان موثر باشد نتایج نشان داد حتی افرادی که بصورت شخصی روی پیشرفت شغلی متمرکز شده بودند رضایت شغلی در این حرفه ندارند پس پیشرفت حرفه نیاز به توجه و بررسی و همکاری کارفرمایان برای رفع مشکلات دارد با توجه به تغییرات سریع محیط کسب و کار و نیاز این حرفه به صداقت و رازداری ترک شغل مداوم کارمندان به علت عدم رضایت شغلی میتواند هزینه بالایی برای کارفرما داشته باشد که از هزینه آموزش و ایجاد شرایط مناسب بسیار بالاتر است همچنین افزایش سن استخدام باعث ایجاد امنیت شغلی و رفاه در جامعه خواهد شد که بسیار روی رضایت شغلی تاثیر گذار است

منابع

- Benjamin, P., & Osioma, C. (2013). GOOD CORPORATE GOVERNANCE: THE ROLE OF THE ACCOUNTANT Presented at 2013 Mandatory Continuing Professional Development Programme/Induction of Association of National Accountants of Nigeria, Held at Crest Hotel, Rayfield, Jos, Plateau State.
- Cernuşca, L., Balaciu, D. E., & Balaciu, D. E. (2015). The Perception of the Accounting Students on the Image of the Accountant and the Accounting Profession (Issue 1).
- Hosseiniadjad, M., Mohammadi, S., Mirzamohammadi, E., & Kabir-mokamelkhah, E. (2019). وضعیت غیبت از کار به علت بیماری در کارگران یک شرکت تولید لوازم خانگی. فصلنامه طب کار، ۱۱(۲)، ۸-۱.
- <https://doi.org/10.18502/TKJ.V11I2.2624>

- Kaloshina, T., Conferences, A. G.-E. W. of, & 2023, undefined. (n.d.). Outplacement: current practice of a responsible employer for transport and logistics companies. Search.Proquest.ComT Kaloshina, A GalimovaE3S Web of Conferences, 2023•search.Proquest.Com. Retrieved December 18, 2023, from <https://search.proquest.com/openview/32fe56d7e5e7c066341962d402814758/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2040555>
- Mahand, T., & Caldwell, C. (2023). Quiet Quitting-Causes and Opportunities. Business and Management Research, 12(1). <https://doi.org/10.5430/bmr.v12n1p9>
- Suryana, A., Rifa'i, A. A., Firmansyah, D., Sukabumi, S. P., Java, W., Stie, P., Sukabumi, W., Java, D., & Firmansyah, D. (2023). Factors Affecting the Application of Management Accounting to MSMEs. Asian Journal of Applied Business and Management, 2(1), 47–62. <https://doi.org/10.55927/AJABM.V2I1.2923>
- Vranceanu, R., & Sutan, A. (2023). Should the firm or the employee pay for upskilling? A contract theory approach. Managerial and Decision Economics, 44(1), 197–207. <https://doi.org/10.1002/MDE.3674>
- Wibowo, T. S., Fatmawati, R., Sitorus, S. A., Hartanto, H., & Suhendi, D. (2023). EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE VUCA ERA: DETERMINANTS OF AGILE LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION. International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR), 7(1). <https://doi.org/10.29040/IJEBAR.V7I1.8411>
- ابراهیمی، م. و، & نصیری، م. (۲۰۲۱). بررسی تأثیر سن بازنشستگی بر نرخ مشارکت نیروی کار در کشورهای OECD. اقتصاد کاربردی، ۱۱(۳۷) (تابستان ۱۴۰۰)، ۵۵–۷۳. https://jae.srbiau.ac.ir/article_۱۸۹۸۱.html
- احمدی، م. (۱۳۹۴). ابزارهای کلیدی مالی برای مدیران.
- اسلامیان، حمید، کرمی، م. (۱۴۰۰). مدیریت مالی بودجه ریزی، صورتهای مالی، روشهای حسابداری، تحلیل هزینه فایده.
- امیری، ا. (۱۳۹۹). ۱۰ ویژگی مهارتی هر حسابدار موفق چیست؟ <https://hesabdari.co/article/۴۴۸/مهارت-های-عمومی-یک-حسابدار-موفق>
- حاجی پور، م.، آدمن، ه.، غلامرضا پور، م. و، & کاظمی، پ. (۱۴۰۰). رتبه بندی و اولویت بندی عوامل موثر بر رضایت شغلی حسابداران تامین اجتماعی. فصلنامه تامین اجتماعی، سوم.
- حیاتی، ز. (۱۳۹۷). مدیریت دانش: ابزارهای سیستم مدیریت دانش و پرتالها.
- مرادی، م.، مرنندی، ز. و، & محسنی، ا. (۲۰۱۷). رابطه بین مدیریت دانش شخصی و عملکرد شغلی حسابداران. مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، ۱۹(۹)، ۹۷–۱۱۶. <https://doi.org/10.22055/SLIS.10.22055>
- ناجی، ع. (۱۳۹۵). کم تجربه ها نور بالا برانید.
- نونهال نهر، ع. ا.، محمدزاده سالطه، ح. و، & حمدالهی، ک. (۲۰۱۴). ارزیابی تأثیر آموزش حسابداری (آموزش دانشگاهی و دوره های ضمن خدمت) و تجربه بر قضاوت های حرفه ای حسابرسان. پژوهش های تجربی حسابداری، ۴(۳)، ۱۹۱–۲۰۸.
- <https://doi.org/10.22051/JERA.10.22051>