



## بررسی امکان استقرار حسابداری منابع انسانی در

### بانکهای ملی شهر اراک

محمد صادق حری، گروه مدیریت، واحد اراک، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران

استادیار گروه مدیریت اجرایی

[Ms-horri@iau-arak.ac.ir](mailto:Ms-horri@iau-arak.ac.ir)

فاطمه عباسی، گروه مدیریت اجرایی، واحد اراک، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران

دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی

#### چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی امکان سنجی استقرار حسابداری منابع انسانی در بانک ملی استان مرکزی می باشد. روش این تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی بوده و جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان سطوح مدیریتی بانک ملی استان مرکزی که ۲۵۰ نفر می باشد بوده است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۶۳ نفر تعیین گردید. ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه محقق ساخته بوده که روایی آن از طریق روش محتوایی و صوری و سازه تایید گردید و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ (۰/۸۰۸) محاسبه شد. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون t (میانگین یک جامعه)، آزمون فریدمن و آزمون ANOVA استفاده شد. نتایج نشان داد که عوامل تمایل کارکنان و امکانات سخت افزار و حمایت مدیر دارای وضعیت مطلوب و تخصص مورد نیاز در وضعیت متوسط و ظرفیت های نرم افزاری نیز از وضعیت مطلوبی برخوردار نمی باشند.

**واژه های کلیدی:** امکان سنجی، امکانات سخت افزاری، تخصص مورد نیاز، تمایل کارکنان، حسابداری منابع انسانی، حمایت مدیریت، ظرفیت نرم افزاری



## مقدمه

یکی از نقش‌های حسابداری منابع انسانی کمک به مدیریت ارشد سازمان برای شناخت کاربرد تصمیم‌گیری‌های تجاری آنان است. حسابداری منابع انسانی دیدگاهی است برای تحلیل کردن نتایج حاصل از تصمیم‌گیری‌ها (مانند اخراج و برکناری) بر سازمان انسانی و تشریح کردن نتایج حاصل شده برای مدیریت و هزینه‌های پنهان در اثر تصمیم‌گیری‌های مختلف و مهم تجاری از دیگر ابعاد اصلی حسابداری منابع انسانی، استفاده از آن برای اندازه‌گیری هزینه و ارزش منابع انسانی است. متخصصان و حسابداران منابع انسانی می‌توانند هزینه‌های اخراج و برکناری را اندازه‌گیری کنند (برآورد هزینه جایگزینی به دلیل جانشین کردن نیروی کار از دست رفته)، بنابراین از نقش‌های حسابداری منابع انسانی تهیه و ارائه اطلاعات عددی به عنوان یکی از داده‌ها برای تصمیم‌گیری‌های مدیریت است. متأسفانه به دلیل نبود اطلاعات حسابداری منابع انسانی در سازمانها و شرکتهای ایران این منابع کمتر مورد توجه قرار گرفته و منجر به گردش بالای پرسنل سازمانها گردیده است (شهرباری، ۱۳۷۴).

اهمیت روز افزون سرمایه انسانی در کل اقتصاد درک عمیقی از نقش متخصصان منابع انسانی و سازمانها را به وجود آورده است. زیرا روشهای حسابداری بصورت معمول قادر نیستند که بیان دقیقی از مهمترین سرمایه سازمانها یعنی منابع انسانی ارائه دهند (گبور، ۲۰۰۲) و همواره برای توانمندسازی آن تلاش می‌شود.

در بانک ملی به دلیل گستردگی جغرافیایی سازمان و همچنین جامعه بزرگ نیروی انسانی استقرار و اجرای سیستم حسابداری منابع انسانی در آن یک امر ضروری جهت داشتن اطلاعات کاملتر از منابع انسانی به نظر می‌رسد و می‌تواند در موارد جایگزینی و جانشین پروری از آن کمک بگیرد، همچنین در بحث گردش کاری که سالانه صورت می‌دهد با داشتن اطلاعات کافی از ارزش ریالی منابع انسانی این کار را با سهولت بیشتر و منصفانه‌تر و رضایت مناسب‌تر کارکنان انجام دهد، حتی برای جابجایی و خروج منابع انسانی تصمیمات صحیح‌تری را اتخاذ نماید و در جهت ارتقا شغلی کارکنان جامعه بزرگ منابع انسانی و لزوم انتقال و ارتقا همزمان در شعب تصمیم‌گیری و اجرا کار پیچیده‌ای می‌باشد و این سیستم پاسخگوی مناسبی است که می‌تواند به افزایش بازدهی منتهی شود. مهمترین کاربرد این سیستم این است که می‌تواند مبنایی برای حفظ، نگهداری، تعدیل، جابجایی و جایگزینی باشد، بنابراین در این پژوهش در مورد ظرفیت‌هایی که می‌تواند در استقرار سیستم حسابداری منابع انسانی در بانک ملی استان مرکزی نقش داشته باشند.

## حسابداری منابع انسانی

کمیته حسابداری منابع انسانی به سرپرستی هرمانسون در سال ۱۹۷۳ حسابداری منابع انسانی را به صورت فرایند شناخت و اندازه‌گیری داده‌ها درباره منابع انسانی و ارائه این اطلاعات جهت بخش‌های علاقمند تعریف نمودند. از دیدگاه انجمن حسابداران آمریکا نیز حسابداری منابع انسانی فرایند اندازه‌گیری و شناسایی منابع انسانی و هم‌چنین ارتباط آن با بخش‌های ذینفع و علاقمند می‌باشد. در واقع حسابداری منابع انسانی فرایند تعیین، اندازه‌گیری و برقراری ارتباط بین اطلاعات، جهت تسهیل در اندازه‌گیری مؤثر درباره منابع انسانی یک سازمان می‌باشد (موتمنی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱).



### سنجش منابع انسانی

هزینه های اداری ناشی از تعلیق، جذب و گزینش، استخدام دوباره و آموزش کارکنان با استفاده از هزینه های استاندارد محاسبه می شود که باید در داخل سیستم حسابداری منابع انسانی توسعه و گسترش یابد. سنجش و اندازه گیری هزینه های ناشی از کاهش بازدهی کارکنانی که دوباره استخدام شده اند و هم چنین کارکنانی که تازه به استخدام درآمده اند، بسیار مشکل است اما از مدیران می توان خواست که منحنی بازدهی را رسم کنند و سپس این اطلاعات ممکن است برای محاسبه هزینه کاهش بازدهی مورد استفاده قرار گیرد. هزینه کاهش روحیه و افزایش تغییرات پرسنلی می تواند با استفاده از ترکیب منحنی بازدهی و بررسی های نگرشی کارکنان سنجش و اندازه گیری شود. سنجش و اندازه گیری این هزینه ها به مدیران اجازه می دهد تا تصمیم گیری های آگاهانه تری اتخاذ کنند. در حالیکه از هزینه های واقعی تصمیم گیری نیز برخوردارند (حسن قربان، ۱۳۷۸).

### تمایل کارکنان جهت استقرار سیستم حسابداری

مهمترین هدف از استقرار سیستم حسابداری منابع انسانی این است که کلیه افراد ذینفع از کار راضی و خشنود باشند. این امر از طریق ایجاد آمادگی اولیه در استفاده کنندگان، با آموزش و توضیح فواید استقرار سیستم به دست می آید، به طوری که ترس و واکنش کلیه افراد از بین برود و در خدمت استقرار سیستم قرار بگیرند. آموزش یکی از حساس ترین وجوه استقرار سیستم است و اگر بتوان این مانع را پشت سر گذاشت بقیه مراحل آسانتر خواهد بود. نرم افزار مشابه در شرکتهای مختلف بسته به روحیه و طرز برخورد کابران، موفق یا ناموفق عمل می کند (ریس و دیگران، ۲۰۰۷، ۱).

### حمایت مدیریت از استقرار سیستم حسابداری منابع انسانی

با توجه به نیاز مدیریت به اطلاعات برای تصمیم گیری، حسابداری منابع انسانی اطلاعاتی را فراهم می آورد که مدیران هر چه بهتر و مفیدتر بتوانند از منابع انسانی تحت اختیارشان استفاده کنند. حسابداری منابع انسانی در واقع کاربرد مفاهیم و روشهای حسابداری در محدوده مدیریت نیروی انسانی است

عمل سنجش و گزارش اطلاعات حسابداری منابع انسانی باید مدیران را به گونه ای تحت تأثیر قرار دهد که افشای روش حسابداری منابع انسانی به طریقی باشد که در آن انسانها به مثابه سرمایه ای بلند مدت تلقی گردند، نه اینکه بصورت مخارج کوتاه مدت که بایستی به حداقل برسند. با استفاده از حسابداری منابع انسانی به عنوان ابزار مدیریت می توان سرمایه گذاری های پیشنهادی بر روی منابع انسانی را بر اساس ارزش هزینه ارزیابی کرد. این فن اطلاعات لازم برای تصمیم گیری هایی از قبیل تخصیص بهینه، پرورش، موازنه نیروی انسانی را فراهم می کند. (رئیس، ۱۳۸۰).

### اطلاعات مورد نیاز مدیران جهت تصمیم گیری

بخش عمده اطلاعاتی که در سازمان ها جهت تصمیم گیری مدیران مورد نیاز است، اطلاعات حسابداری می باشد. بیشتر تصمیم های مدیران را تصمیم گیری های اقتصادی و انتخاب راه کارهایی که به حداکثر کردن سود، حداقل نمودن هزینه و قیمت تمام شده منجر می شود، تشکیل می دهد. از آنجا که حسابداری در پی اندازه گیری و ارائه اطلاعات به استفاده کنندگان جهت قضاوت



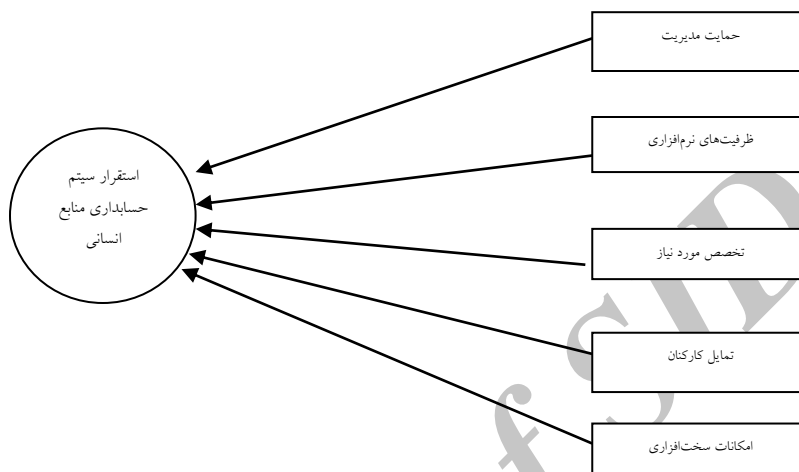
و تصمیم گیری های آگاهانه است، آن را به عنوان یک سیستم اطلاعات می شناسیم. بنابراین برای موفقیت سازمان ها با توجه به اهمیت و تاثیر گذاری گزارش های قابل استخراج و ارائه از سیستم اطلاعاتی حسابداری، مدیران در تصمیم گیری های بهره برداری صحیح از اطلاعات با کیفیت این سیستم نیازمند می باشند. حسابداری یک سیستم اطلاعاتی است و مدیران باید جهت تصمیم گیری بهتر، اطلاعات مناسب و با کیفیت را از تمام کانال های رسمی و غیررسمی بدست آورند.

### سیستم اطلاعات منابع انسانی

گسترش فعالیت ها و وظایف مدیران در قلمرو مدیریت منابع انسانی و تعامل مستمر بین این فعالیت ها و لزوم طرح ریزی های هماهنگ در جذب، بهسازی، نگهداری و کاربرد موثر منابع انسانی به عنوان مهم ترین منبع استراتژیک هر سازمان، ایجاد سیستم اطلاعات منابع انسانی و به روز نگهداشتن اطلاعات این سیستم را در سازمانهای بزرگ ضروری ساخته است. با کاربرد سیستم اطلاعات منابع انسانی فرایندهای مجزا مانند ترفیعات، انتصابات، سنوات خدمتی، ارزشیابی و اقدامات انضباطی، سیستم حضور و غیاب و... در قابل طرحی جامع و یکپارچه درآمد و بسترهای تحول و توسعه منابع انسانی فراهم می آید.

### چارچوب نظری و مدل مفهومی تحقیق

تاکنون مطالعات مختلفی در مورد حسابداری منابع انسانی شده است. شهریاری (۱۳۷۴) در تحقیق خود عنوان کرد با توجه به اینکه منابع اقتصادی عظیمی صرف تربیت و آموزش کارکنان واحدهای اقتصادی می گردد، اندازه گیری و گزارشگری اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر رفتار استفاده کنندگان اطلاعات حسابداری در ایران تأثیر بسزایی دارد. قاسمپور در تحقیق خود نشان داد که حسابداری منابع انسانی در تصمیم گیری استفاده کنندگان اهمیت بسزایی دارد. در مقاله ای به این موضوع اشاره شد که «بازگشت سرمایه» به عنوان یکی از بارزترین شاخص های ارزیابی بهره وری سازمانی، موهون عامل حیاتی تری تحت عنوان «کارآمدی نیروی انسانی» در زمان مورد نظر (از نظر کمی و کیفی) به کارآمدی منابع انسانی وابسته است. در تحقیقی مطرح شد مدیریت منابع انسانی می تواند به اصلاح باورها و عقاید و در نتیجه کاهش هزینه های پرسنلی بیانجامد. گزارشگری منابع انسانی در صورت های مالی سهم مهمی در ارائه اطلاعات مطلوب مورد نیاز استفاده کنندگان از این صورت ها ایفا خواهد کرد (سبزواری، ۱۳۹۰). در مطالعه ای بیان شد از محرکه های جدید ارزش در بنگاههای اقتصادی می توان به دانش تجربه و سرمایه های فکری منابع انسانی نام و اعتبار شرکت مشتریان وفادار سیستمهای مدیریتی و اطلاعاتی است. معین الدین (۱۳۹۰) در مقاله خود بیان کرد دانش یک مزیت رقابتی است که در استراتژی تجاری سازمان ها مورد توجه قرار می گیرد. امروزه سازمان ها به منظور بهبود عملکرد و اطمینان از موفقیت و پایداری تجاری به ناچار باید مدیریت دانش را مورد توجه قرار دهند. و این امر مستلزم تقویت و توجه به پتانسیل ها و ظرفیتهای منابع انسانی است. در تحقیقی یکی از مباحث جدید در دانش حسابداری نگرشی نوین به منابع انسانی به عنوان یکی از موثرترین عوامل موثر ایجاد درآمد و لزوم منظور نمودن آن در صورتهای مالی می باشد (معین الدین و همکاران، ۱۳۹۰). طبق مطالعات فوق مدل تحلیلی تحقیق به صورت نمودار ۱ می باشد که بر گرفته از مطالعات در ادبیات موضوع می باشد:



نمودار ۱: مدل مفهومی تحقیق

### روش اجرای تحقیق

این تحقیق از لحاظ ماهیت و روش در دسته تحقیقات توصیفی-پیمایشی قرار می‌گیرد، زیرا محقق تلاش دارد تا در پژوهش خود به بررسی وضعیت شاخص‌های موثر بر استقرار حسابداری منابع انسانی در بانک ملی استان مرکزی بپردازد و در این پژوهش نوع تحقیق بر مبنای هدف از نوع تحقیقات کاربردی است. در این پژوهش، در خصوص جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز جهت آزمون فرضیه‌ها از روش میدانی استفاده شده است. به منظور بررسی وضعیت ظرفیتهای مورد نیاز جهت استقرار حسابداری منابع انسانی در بانک ملی استان مرکزی از پرسشنامه استفاده شده است که این پرسش نامه محقق ساخته می‌باشد. به منظور اطمینان بیشتر از روایی پرسشنامه از روش روایی سازه و از شاخه تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است و نهایتاً روایی صوری پرسشنامه نیز توسط تنی چند از آزمودنیها مورد تایید قرار گرفت. در این تحقیق به منظور سنجش و اندازه گیری پایایی در مراحل اولیه تحقیق نسبت به جمع‌آوری اطلاعات از ۳۴ پرسشنامه اقدام گردید، سپس برای تعیین اعتبار از نرم افزار SPSS استفاده شد و مقدار ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده برای ۲۴ سوال پرسشنامه برابر ۰/۸۲۷ تعیین شد و با توجه به اینکه بیشتر از ۰/۷ می‌باشد بنابراین پرسشنامه تحقیق از اعتبار کافی برخوردار است.

### جامعه آماری

این تحقیق شامل کارکنان سطوح مدیریتی شامل مدیران ارشد، روسا و کاربران ارشد شعب در بانک ملی استان مرکزی می‌باشد، که تعداد آن ۲۵۰ نفر گزارش شد. به منظور تعیین حجم نمونه و با توجه به محدود بودن جامعه آماری از فرمول کوکران برای جامعه محدود استفاده شده است که نمونه آماری بدست آمده بوسیله فرمول کوکران برابر با ۱۶۳ نفر می‌باشد که به منظور اطمینان از جمع‌آوری پرسشنامه به میزان کافی، تعداد ۱۷۰ پرسشنامه با روش نمونه گیری تصادفی توزیع گردید.



**آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف (KS)**

از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف (KS) به منظور بررسی وضعیت داده های جمع آوری شده از نظر نرمال بودن یا نبودن آنها استفاده شده است.

داده ها از توزیع نرمال پیروی می کنند:  $H_0$

داده ها از توزیع نرمال پیروی نمی کنند:  $H_1$

**جدول (۱): نتایج آزمون KS برای بررسی نرمال توزیع بودن داده ها**

| شاخص           | حمایت مدیریت | زیرساخت های نرم افزاری | دانش منابع انسانی | تمایل کارکنان | وضعیت سخت افزاری |
|----------------|--------------|------------------------|-------------------|---------------|------------------|
| تعداد          | 161          | 161                    | 161               | 161           | 161              |
| میانگین        | 3/4824       | 2/5135                 | 3/0052            | 3/7366        | 3/6584           |
| انحراف معیار   | 0/98095      | 1/06284                | 919290/           | 1/16143       | 1/01339          |
| بیشترین انحراف | 0/131        | 1230/                  | 1080/             | 1260/         | 1050/            |
| انحراف مثبت    | 0/131        | 1230/                  | 0760/             | 0860/         | 1050/            |
| انحراف منفی    | -/084        | -/073                  | -/108             | -/126         | -/096            |
| آماره Z        | 1/292        | 1/219                  | 1/074             | 1/249         | 1/041            |
| سطح معنی داری  | 0/071        | 1020/                  | 1990/             | 0880/         | 2290/            |

با توجه به جدول شماره (۱) نتایج نشان می دهد که برای تمامی متغیر معرفی شده سطح معنی داری محاسبه شده بیشتر از ۰/۰۵ می باشد. بنابراین می توان نتیجه گرفت فرض  $H_0$  پذیرفته شده و ادعای نرمال بودن توزیع داده ها قبول می شود.

**تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون سوال های تحقیق**

سوال اول: وضعیت حمایت مدیریت به منظور استقرار حسابداری منابع انسانی چگونه است؟  
سوال دوم: وضعیت ظرفیت های نرم افزاری به منظور استقرار حسابداری منابع انسانی چگونه است؟  
سوال سوم: وضعیت تخصص مورد نیاز به منظور استقرار حسابداری منابع انسانی چگونه است؟  
سوال چهارم: وضعیت تمایل کارکنان در جهت سنجش آنها و تعیین ارزش ریالی آنها به منظور استقرار حسابداری منابع انسانی چگونه است؟

سوال پنجم: وضعیت سخت افزاری به منظور استقرار حسابداری منابع انسانی چگونه است؟  
سوال ششم: آیا بین اولویت عوامل پنج گانه فوق جهت استقرار حسابداری منابع انسانی تفاوت معنادار وجود دارد؟  
سوال هفتم: آیا بین نظرات پاسخ دهندگان در رابطه با سنجش ظرفیت های موجود جهت استقرار سیستم حسابداری منابع انسانی بر اساس متغیر های جمعیتی شناختی تفاوت معنادار وجود دارد؟  
در این راستا و به منظور بررسی سوالات مطرح شده از آزمون میانگین و آزمون فریدمن استفاده شده است. بر این اساس برای بررسی سوالات اول تا پنجم از آزمون میانگین و برای بررسی سوال ششم از آزمون فریدمن استفاده شده است.

جدول (۲): نتایج آزمون t مربوط به سوال اول

| وضعیت سوال | ارزش آزمون ۳-   |          |                |               |            | شاخص   |                      |
|------------|-----------------|----------|----------------|---------------|------------|--------|----------------------|
|            | سطح اطمینان ۹۵٪ |          | اختلاف میانگین | سطح معنی داری | درجه آزادی |        | ضریب t               |
|            | حد بالا         | حد پایین |                |               |            |        |                      |
| مطلوب      | ۰/۵۸۱۶          | ۰/۳۸۳۲   | ۰/۴۸۲۴۰        | ۰/۰۰۰         | ۱۶۰        | ۹/۶۰۵  | حمایت مدیریت         |
| نامطلوب    | -۰/۳۸۹۵         | ۰/۵۸۳۶   | -۰/۴۸۶۵۴       | ۰/۰۰۰         | ۱۶۰        | -۹/۹۰۰ | ظرفیت های نرم افزاری |
| مطلوب      | ۰/۰۷۳۷          | ۰/۰۶۳۳   | ۰/۰۰۵۱۸        | ۰/۸۸۲         | ۱۶۰        |        | تخصص مورد نیاز       |
| مطلوب      | ۰/۸۰۱۸          | ۰/۶۷۱۵   | ۰/۷۳۶۶۵        | ۰/۰۰۰         | ۱۶۰        |        | تمایل کارکنان        |
| مطلوب      | ۰/۷۳۲۷          | ۰/۵۸۴۱   | ۰/۶۵۸۳۹        | ۰/۰۰۰         | ۱۶۰        |        | امکانات سخت افزاری   |

**سوال ششم:** آیا بین اولویت عوامل پنج گانه موثر جهت استقرار حسابداری منابع انسانی تفاوت معنادار وجود دارد؟

جدول (۳): معنی داری آزمون فریدمن برای شاخص های استقرار حسابداری منابع انسانی

| مقادیر محاسبه شده | پارامتر    |
|-------------------|------------|
| ۱۶۱               | تعداد      |
| ۳۳۱/۵۳۳           | کای دو     |
| ۴                 | درجه آزادی |
| ۰/۰۰۰             | Sig        |

جدول (۴): میانگین رتبه شاخص های استقرار حسابداری منابع انسانی

| میانگین رتبه | شاخص              |
|--------------|-------------------|
| ۴/۰۲         | تمایل کارکنان     |
| ۳/۶۸         | امکانات سخت افزار |
| ۳/۶۴         | حمایت مدیریت      |
| ۲/۲۷         | تخصص مورد نیاز    |
| ۱/۳۹         | ظرفیت نرم افزاری  |

نتایج بدست آمده در جدول (۴) نشان می دهد که سطح معناداری بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت که مولفه های پنج گانه معرفی شده در استقرار حسابداری منابع انسانی اولویت یکسانی ندارند، به همین جهت میانگین رتبه شاخص های مورد بررسی قرار گرفته که بر اساس نتایج به ترتیب مولفه های (تمایل کارکنان امکانات سخت افزار حمایت مدیریت تخصص مورد نیاز ظرفیت نرم افزاری) هستند.

**سوال هفتم:** آیا بین نظرات پاسخ دهندگان در رابطه با سنجش ظرفیت های موجود جهت استقرار سیستم حسابداری منابع انسانی بر اساس متغیر های جمعیت شناختی تفاوت معنادار وجود دارد؟

**نقش مولفه های جمعیت شناختی در متغیرهای تحقیق**

در این بخش به بررسی تاثیر مولفه های جمعیت شناختی (جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه کاری و سطح مدیریتی) بر شاخص های (حمایت مدیریت، ظرفیت های نرم افزاری، تخصص مورد نیاز، تمایل کارکنان در جهت سنجش آنها و تعیین ارزش ریالی، وضعیت سخت افزاری) مورد بررسی قرار گرفته است.

**جدول (۵): نتایج آزمون t بر اساس جنسیت**

| متغیر                | وضعیت              | آماره F | سطح معنی داری | معنی آماره t | درجه آزادی | سطح معنی داری | حد پایین | حد بالا |
|----------------------|--------------------|---------|---------------|--------------|------------|---------------|----------|---------|
| حمایت مدیریت         | برابری واریانس     | 0/216   | 0/643         | -/908        | 150        | 0/366         | -/67554  | 0/25028 |
|                      | عدم برابری واریانس |         |               | -/1/087      | 8/209      | 0/308         | -/66157  | 0/23631 |
| ظرفیت های نرم افزاری | برابری واریانس     | 0/278   | 0/599         | -/2/882      | 150        | 0/005         | -        | -/20457 |
|                      | عدم برابری واریانس |         |               | -/3/169      | 7/991      | 0/013         | -        | -/17700 |
| تخصص مورد نیاز       | برابری واریانس     | 2/164   | 0/143         | -/627        | 150        | 0/532         | -/42281  | 0/21910 |
|                      | عدم برابری واریانس |         |               | -/959        | 9/168      | 0/362         | -/34153  | 0/13783 |
| تمایل کارکنان        | برابری واریانس     | 1/754   | 0/187         | -/1/445      | 150        | 0/151         | -/53270  | 0/08270 |
|                      | عدم برابری واریانس |         |               | -/1/043      | 7/380      | 0/330         | -/73002  | 0/28002 |
| امکانات سخت افزاری   | برابری واریانس     | 3/104   | 0/080         | 1/297        | 150        | 0/197         | -/11747  | 0/56654 |
|                      | عدم برابری واریانس |         |               | 2/326        | 10/267     | 0/042         | 0/01017  | 0/43890 |

همانطور که در جدول شماره (۵) مشاهده می شود سطح معناداری در آزمون t برای مولفه های (حمایت مدیریت، تخصص مورد نیاز، تمایل کارکنان در جهت سنجش آنها و تعیین ارزش ریالی) بیشتر از خطای ۰/۰۵ است از این رو فرض برابر بودن میانگین در دو گروه زنان و مردان رد نمی شود. از این رو می توان با ۹۵ درصد اطمینان ادعا نمود که در پاسخ به این شاخص ها در زنان و مردان تفاوت معنی داری وجود ندارد. از سوی دیگر سطح معناداری در آزمون t برای شاخص های (ظرفیت های نرم افزاری و وضعیت سخت افزاری) کمتر از خطای ۰/۰۵ است از این رو فرض برابر بودن میانگین در دو گروه زنان و مردان رد می شود و مشخص می شود که پاسخ های زنان و مردان به این دو شاخص تفاوت معنی داری دارد. در شاخص ظرفیت های نرم افزاری با توجه به اینکه هر دو حد بالا و پایین منفی می باشد میانگین پاسخ های جامعه مردان کمتر از میانگین پاسخ های جامعه زنان است. همچنین در شاخص وضعیت سخت افزاری با توجه به اینکه هر دو حد بالا و پایین مثبت می باشد میانگین پاسخ های جامعه مردان بیشتر از میانگین پاسخ های جامعه زنان است.





جدول (۶): نتایج آزمون ANOVA بر اساس تحصیلات

| متغیر                | نوع آزمون      | مجموع مربعات | درجه آزادی | میانگین مربعات | F     | سطح معنی داری |
|----------------------|----------------|--------------|------------|----------------|-------|---------------|
| حمایت مدیریت         | در بین گروه ها | 839/         | 3          | 280/           | 675/  | 569/          |
|                      | داخل گروه ها   | 62/567       | 151        | 414/           |       |               |
|                      | کل             | 63/406       | 154        |                |       |               |
| ظرفیت های نرم افزاری | در بین گروه ها | 1/210        | 3          | 403/           | 015/  | 388/          |
|                      | داخل گروه ها   | 59/963       | 151        | 397/           |       |               |
|                      | کل             | 61/173       | 154        |                |       |               |
| تخصص موردنیاز        | در بین گروه ها | 1/868        | 3          | 623/           | 3/302 | 022/          |
|                      | داخل گروه ها   | 28/465       | 151        | 189/           |       |               |
|                      | کل             | 30/333       | 154        |                |       |               |
| تمایل کارکنان        | در بین گروه ها | 2/388        | 3          | 796/           | 4/696 | 004/          |
|                      | داخل گروه ها   | 25/593       | 151        | 169/           |       |               |
|                      | کل             | 27/980       | 154        |                |       |               |
| وضعیت سخت افزاری     | در بین گروه ها | 1/531        | 3          | 510/           | 2/279 | 082/          |
|                      | داخل گروه ها   | 33/800       | 151        | 224/           |       |               |
|                      | کل             | 35/330       | 154        |                |       |               |

همانطور که در جدول شماره (۶) مشاهده می شود سطح معناداری برای شاخص های (حمایت مدیریت، ظرفیت های نرم افزاری، امکانات سخت افزاری) بیشتر از سطح خطای ۰/۰۵ است بر این اساس می توان نتیجه گرفت که تفاوت معنی داری در گروه های تحصیلی مختلف در پاسخ به این شاخص ها وجود ندارد. از سوی دیگر سطح معنی داری برای دو شاخص (تخصص منابع انسانی، تمایل کارکنان در جهت سنجش آنها و تعیین ارزش ریالی) به ترتیب برابر با (۰/۰۲۲) و (۰/۰۰۴) می باشد که کمتر از خطای ۰/۰۵ می باشد که نشان می دهد تفاوت معنی داری در گروه های تحصیلی مختلف در پاسخ به این شاخص ها وجود دارد. از این رو به بررسی آزمون توکی می پردازیم



جدول (۷): نتایج آزمون توکی برای شاخص تخصص مورد نیاز

| حد بالا | حد پایین | سطح معنی داری | تحصیلات (مقایسه ای) | تحصیلات             |
|---------|----------|---------------|---------------------|---------------------|
| /0720   | -/4811   | /223          | فوق دیپلم           | دیپلم               |
| -/0437  | -/4964   | /012          | لیسانس              |                     |
| /0901   | -/4976   | /277          | فوق لیسانس و بالاتر |                     |
| /4811   | -/0720   | /223          | دیپلم               | فوق دیپلم           |
| /1907   | -/3217   | /910          | لیسانس              |                     |
| /3182   | -/3166   | 1/000         | فوق لیسانس و بالاتر |                     |
| /4964   | /0437    | /012          | دیپلم               | لیسانس              |
| /3217   | -/1907   | /910          | فوق دیپلم           |                     |
| /3410   | -/2085   | /923          | فوق لیسانس و بالاتر |                     |
| /4976   | -/0901   | /277          | دیپلم               | فوق لیسانس و بالاتر |
| /3166   | -/3182   | 1/000         | فوق دیپلم           |                     |
| /2085   | -/3410   | /923          | لیسانس              |                     |

با توجه به نتایج جدول (۷) مشخص شد که میانگین پاسخ افرادی که دارای مدرک دیپلم هستند از افرادی که دارای مدرک لیسانس می باشند به این شاخص (تخصص منابع انسانی) کمتر می باشد و در سایر گروه های تحصیلی تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول (۸): نتایج آزمون توکی برای شاخص تمایل کارکنان

| حد بالا | حد پایین | سطح معنی داری | تحصیلات (مقایسه ای) | تحصیلات             |
|---------|----------|---------------|---------------------|---------------------|
| /6139   | /0895    | /004          | فوق دیپلم           | دیپلم               |
| /3830   | /0462    | /179          | لیسانس              |                     |
| /3083   | /2489    | /993          | فوق لیسانس و بالاتر |                     |
| -/0895  | /6139    | /004          | دیپلم               | فوق دیپلم           |
| /0596   | /4263    | /208          | لیسانس              |                     |
| -/0211  | /6230    | /031          | فوق لیسانس و بالاتر |                     |
| /0462   | /3830    | /179          | دیپلم               | لیسانس              |
| /4263   | /0596    | /208          | فوق دیپلم           |                     |
| /1218   | /3993    | /512          | فوق لیسانس و بالاتر |                     |
| /2489   | /3083    | /993          | دیپلم               | فوق لیسانس و بالاتر |
| /6230   | /0211    | /031          | فوق دیپلم           |                     |
| /3993   | -/1218   | /512          | فوق لیسانس و بالاتر |                     |

با توجه به نتایج جدول شماره (۸) مشخص شد که میانگین پاسخ افرادی که دارای مدرک دیپلم هستند از افرادی که دارای مدرک فوق دیپلم می باشند به این شاخص (تمایل کارکنان) بیشتر می باشد. همچنین میانگین پاسخ افرادی که دارای مدرک فوق دیپلم هستند از افرادی که دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر می باشند به این شاخص (تمایل کارکنان) کمتر می باشد و در سایر گروه های تحصیلی تفاوت معنی داری وجود ندارد.



جدول (۹): نتایج آزمون ANOVA بر اساس سابقه کاری

| متغیر                | نوع آزمون      | مجموع مربعات | درجه آزادی | میانگین مربعات | F     | سطح معنی داری |
|----------------------|----------------|--------------|------------|----------------|-------|---------------|
| حمایت مدیریت         | در بین گروه ها | 2/106        | 3          | /702۰          | 1/729 | /163۰         |
|                      | داخل گروه ها   | 61/300       | 151        | /406۰          |       |               |
|                      | کل             | 63/406       | 154        |                |       |               |
| ظرفیت های نرم افزاری | در بین گروه ها | 4/134        | 3          | 1/378          | 3/648 | /014۰         |
|                      | داخل گروه ها   | 57/039       | 151        | /378۰          |       |               |
|                      | کل             | 61/173       | 154        |                |       |               |
| تخصص مورد نیاز       | در بین گروه ها | 1/101        | 3          | /367۰          | 1/896 | /133۰         |
|                      | داخل گروه ها   | 29/232       | 151        | /194۰          |       |               |
|                      | کل             | 30/333       | 154        |                |       |               |
| تمایل کارکنان        | در بین گروه ها | /999۰        | 3          | /333۰          | 1/863 | /138۰         |
|                      | داخل گروه ها   | 26/981       | 151        | /179۰          |       |               |
|                      | کل             | 27/980       | 154        |                |       |               |
| امکانات سخت افزاری   | در بین گروه ها | 1/576        | 3          | /525۰          | 2/350 | /075۰         |
|                      | داخل گروه ها   | 33/755       | 151        | /224۰          |       |               |
|                      | کل             | 35/330       | 154        |                |       |               |

همانطور که در جدول شماره (۹) مشاهده می شود سطح معناداری برای شاخص های (حمایت مدیریت، تخصص منابع انسانی، تمایل کارکنان در جهت سنجش آنها و تعیین ارزش ریالی، وضعیت سخت افزاری) بیشتر از سطح خطای ۰/۰۵ است بر این اساس می توان نتیجه گرفت که تفاوت معنی داری در گروه های مختلف از نظر سابقه کاری در پاسخ به این شاخص ها وجود ندارد. از سوی دیگر سطح معنی داری برای شاخص (ظرفیت های نرم افزاری) برابر با (۰/۰۱۴) می باشد که کمتر از خطای ۰/۰۵ بوده و نشان می دهد که تفاوت معنی داری در گروه های مختلف از نظر سابقه کاری در پاسخ به این شاخص وجود دارد.

جدول (۱۰): آزمون توکی برای شاخص زیرساخت های نرم افزاری

| سابقه           | سابقه (مقایسه ای) | سطح معنی داری | حد پایین | حد بالا |
|-----------------|-------------------|---------------|----------|---------|
|                 | ۱۰ الی ۱۵ سال     | /015۰         | -1/9342  | -/1491  |
| کمتر از ۱۰ سال  | ۱۵ الی ۲۰ سال     | /095۰         | -1/5812  | /0849۰  |
|                 | بیشتر از ۲۰ سال   | /025۰         | -1/7122  | -/0804  |
|                 | کمتر از ۱۰ سال    | /015۰         | /1491۰   | 1/9342  |
| ۱۰ الی ۱۵ سال   | ۱۵ الی ۲۰ سال     | /359۰         | -/1712   | /7583۰  |
|                 | بیشتر از ۲۰ سال   | /819۰         | -/2878   | /5786۰  |
|                 | کمتر از ۱۰ سال    | /095۰         | -/0849   | 1/5812  |
| ۱۶ الی ۲۰ سال   | ۱۰ الی ۱۵ سال     | /359۰         | -/7583   | /1712۰  |
|                 | بیشتر از ۲۰ سال   | /552۰         | -/4397   | /1434۰  |
|                 | کمتر از ۱۰ سال    | /025۰         | /0804۰   | 1/7122  |
| بیشتر از ۲۰ سال | ۱۰ الی ۱۵ سال     | /819۰         | -/5786   | /2878۰  |
|                 | ۱۵ الی ۲۰ سال     | /552۰         | -/1434   | /4397۰  |

با توجه به نتایج جدول شماره (۱۰) مشخص شد که میانگین پاسخ افرادی که دارای سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال هستند از افرادی که دارای سابقه ۱۰ الی ۲۰ سال و بیشتر از ۲۰ سال می باشند به این شاخص (تمایل کارکنان) کمتر می باشد و در سایر گروه های سابقه کاری تفاوت معنی داری از نظر پاسخ به این شاخص وجود ندارد.

جدول (۱۱): نتایج آزمون ANOVA بر اساس سطح مدیریتی

| متغیر                | نوع آزمون      | مجموع مربعات | درجه آزادی | میانگین مربعات | F     | سطح معنی داری |
|----------------------|----------------|--------------|------------|----------------|-------|---------------|
| حمایت مدیریت         | در بین گروه ها | 4960         | 2          | 2480           | 6040  | /5480         |
|                      | داخل گروه ها   | 59/930       | 146        | 4100           |       |               |
|                      | کل             | 60/427       | 148        |                |       |               |
| ظرفیت های نرم افزاری | در بین گروه ها | 1/318        | 2          | 6590           | 1/668 | /1920         |
|                      | داخل گروه ها   | 57/687       | 146        | 3950           |       |               |
|                      | کل             | 59/005       | 148        |                |       |               |
| تخصص موردنیاز        | در بین گروه ها | 3320         | 2          | 1660           | 8620  | /4250         |
|                      | داخل گروه ها   | 28/106       | 146        | 1930           |       |               |
|                      | کل             | 28/438       | 148        |                |       |               |
| تمایل کارکنان        | در بین گروه ها | 4180         | 2          | 2090           | 1/151 | /3190         |
|                      | داخل گروه ها   | 26/534       | 146        | 1820           |       |               |
|                      | کل             | 26/952       | 148        |                |       |               |
| وضعیت سخت افزاری     | در بین گروه ها | 5030         | 2          | 2520           | 1/142 | /3220         |
|                      | داخل گروه ها   | 32/161       | 146        | 2200           |       |               |
|                      | کل             | 32/664       | 148        |                |       |               |

همانطور که در جدول شماره (۱۱) مشاهده می شود سطح معناداری برای تمامی شاخص های (حمایت مدیریت، ظرفیت های نرم افزاری، تخصص مورد نیاز، تمایل کارکنان در جهت سنجش آنها و تعیین ارزش ریالی، امکانات سخت افزاری) بیشتر از سطح خطای ۰/۰۵ است بر این اساس می توان نتیجه گرفت که تفاوت معنی داری در گروه های مختلف از نظر سطح مدیریت در پاسخ به این شاخص ها وجود ندارد.

### بحث و نتیجه گیری

در سوال اول وضعیت حمایت مدیران به منظور استقرار حسابداری منابع انسانی مورد بررسی قرار گرفت. در این سوال شاخص حمایت مدیریت به منظور امکان سنجی استقرار حسابداری منابع انسانی وضعیت مطلوبی دارد. آنترام وهمکارانش (۲۰۱۳) در تحقیق خود با عنوان "مدیریت استراتژیک دارای انسانی" با یافته های تحقیق نشان میدهند که بسیاری از شرکتهای چند ملیتی شمال امریکا به ارزش اصطلاح جدید مدیریت منابع انسانی پی برده اند و تلاش می کنند تا در شرکتهای خود با عنوان مدیریت استراتژیک دارای انسانی از آن بهره بگیرند.



در سوال دوم وضعیت ظرفیت های نرم افزاری به منظور استقرار حسابداری منابع انسانی بررسی شده است. و این مولفه به منظور استقرار حسابداری منابع انسانی وضعیت نامطلوبی دارد. مومنی و همکارانش (۱۳۹۱) در تحقیق خود که موانع استقرار سیستم های حسابداری با استفاده از فرایند تحلیل سلسله مراتبی پرداختند. با جمع آوری نظرات متخصصین ۷ عامل به عنوان موانع استقرار شناسایی گردید که از میان این عوامل پیچیدگی الگوهای اندازه گیری و دشواری گردآوری اطلاعات از بیشترین اهمیت برخوردار بودند نتیجه تحقیق حاکی است عدم داشتن امکانات و الگوهای جمع بندی و تریخص اطلاعات منابع انسانی می تواند از مهمترین عوامل مانع در استقرار سیستم باشد.

در سوال سوم به دنبال بررسی وضعیت تخصص مورد نیاز به منظور استقرار حسابداری منابع انسانی بوده ایم و نشان می دهد که شاخص تخصص مورد نیاز به منظور استقرار حسابداری منابع انسانی وضعیت متوسطی دارد.

در سوال چهارم وضعیت تمایل کارکنان در جهت سنجش آنها و تعیین ارزش ریالی آنها به منظور استقرار حسابداری منابع انسانی مورد سنجش قرار گرفته است و شاخص تمایل کارکنان در جهت سنجش آنها و تعیین ارزش ریالی به منظور استقرار حسابداری منابع انسانی وضعیت مطلوبی دارد. ماهش و همکاران (۲۰۱۳) طی تحقیقات خود با عنوان سیاست های منابع انسانی و عملکرد آنها با بودند..

در سوال پنجم وضعیت سخت افزاری به منظور استقرار حسابداری منابع انسانی مورد سنجش قرار گرفته است. و شاخص سخت افزار به منظور استقرار حسابداری منابع انسانی در وضعیت مطلوبی قرار دارد. مومنی و همکاران (۱۳۹۱) به این نتیجه رسیدند که دشواری در گردآوری اطلاعات یکی از دو عامل مهمی است که بیشترین سهم را در موانع استقرار حسابداری منابع انسانی دارد. و این بیانگر این است که داشتن امکانات و تجهیزات لازم جهت گردآوری اطلاعات منابع انسانی جهت استقرار سیستم از اهمیت بالایی برخوردار است. نتایج نشان می دهد که داشتن زیر ساختهای لازم برای آماده سازی و اجرای حسابداری منابع انسانی در سازمان از ملزومات اساسی است و سازمانهایی که از ابزار و فناوری کافی برای آماده سازی و اجرای سیستم حسابداری منابع انسانی به اندازه کافی بهره مندند می توانند به درستی به پیاده سازی این سیستم ها نایل آیند. و بهتر است دفتر و تجهیزات لازم را در جهت اجرای این سیستم ها در اختیار واحد مربوطه قرار داده و توانایی فیزیکی لازم برای استقرار آن را ارتقاء دهند و سازمان مورد مطالعه از بستر مناسبی در این زمینه برخوردار است.

سوال ششم: آیا بین اولویت عوامل پنج گانه موثر جهت استقرار حسابداری منابع انسانی تفاوت معنادار وجود دارد؟ نتایج بدست آمده از این سوال نشان می دهد که شاخص های پنج گانه معرفی شده در استقرار حسابداری منابع انسانی اولویت یکسانی ندارند، از سوی دیگر میانگین رتبه شاخص ها نشان می دهد که به ترتیب شاخص های (تمایل کارکنان و امکانات سخت افزاری و حمایت مدیریت و تخصص مورد نیاز و ظرفیت نرم افزاری) از اهمیت بیشتری در استقرار حسابداری منابع انسانی برخوردار هستند. و با مطالعه این پژوهش سازمان درمی یابد که ظرفیت های نرم افزاری به عنوان یکی از موانع جدی بر سر راه استقرار سیستم حسابداری منابع انسانی به شمار می رود و عدم تخصص مورد نیاز نیز یک چالش محسوب می گردد و عامل تمایل کارکنان و امکانات سخت افزاری زمینه مساعدی برای استقرار و اجرای این سیستم می باشند و توسعه آنها و ارتقاء حمایت مدیریت نیز باعث بهبود امکان استقرار این سیستم می شوند.

در سوال هفتم درصد بررسی نظرات پاسخ دهندگان در رابطه با سنجش ظرفیت های موجود جهت استقرار سیستم حسابداری منابع انسانی بر اساس متغیر های جمعیت شناختی تفاوت معنادار هستیم.



## منابع

- ۱- حسن قربان ز، ۱۳۷۸، **حسابداری منابع انسانی**، دانشگاه آزاد اسلامی تهران مرکزی، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- ۲- رئیسی، ا، ۱۳۸۰، **حسابداری منابع انسانی**، تدبیر، شماره ۱۱۵.
- ۳- سبزواری، زهرا، (۱۳۹۰)، **مدیریت و حسابداری سرمایه انسانی**. همایش منطقه ای حسابداری سرمایه فکری دانشگاه آزاد گنبد کاووس.
- ۴- شهریار، محمد رحیم، (۱۳۷۴)، **بررسی تأثیر ارائه اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر رفتار استفادکنندگان اطلاعات حسابداری در ایران**، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه تربیت مدرس.
- ۵- معین الدین، محمود، صدیقیان، ابوالقاسم، شورکی، مسعود آرامش، (۱۳۹۰). **حسابداری منابع انسانی معمایی برای حسابداران**. همایش منطقه ای حسابداری سرمایه فکری دانشگاه آزاد گنبد کاووس.
- ۶- موتمنی، ع، همتی، مرادی، ه، ۱۳۹۱، **شناسایی و اولویت بندی موانع استقرار سیستم های حسابداری منابع انسانی در سازمان ها**، کار و جامعه، شماره ۱۴۲، ص ۱۲-۱.
- ۷- هاشمی فرا، ۱۳۸۵، **تهیه و طراحی سیستم اطلاعات منابع انسانی**، تدبیر، شماره ۱۷۶.
- 8- Gebauer, M, (2002), Human Resource Accounting: Measuring the Value of Human Assets and the Need for Information Management. in: Badovinac, B.& et al. Human Beings and information Specialists Proceeding, Ljubliana/Stuttgart, p.p. 80-89.
9. Joshi, Mahesh., Cahill, Daryll., Sidhu, Jasvinder., Kansal, Monika., (2013), "Intellectual capital and financial performance: an evaluation of the Australian financial sector". Journal of Intellectual Capital Vol. 14 No. 2, pp. 264-285.

## **Evaluating the possibility of establishment of human resource accounting in the Bank Melli of Arak**

### **Abstract:**

This study aims to investigate the possibility of establishment of human resource accounting in the Bank Melli of Markazi province. The method of this research has been descriptive and of survey kind, and statistical population of this research includes management-level employees of the Bank Melli of Markazi province, which is 250 persons, respectively. The sample size was determined as 163 persons using the Cochran formula. Data collection carried out by researcher-made questionnaire that its validity was confirmed through content, formal, and structure methods and its reliability, through Cronbach's alpha (%80) was calculated. To analyze the data, the t-test (mean of a society), Friedman test and ANOVA test were calculated. The results showed that the factors of employees' willingness and hardware facilities and manager support has a good position, and expertise needed has average condition and software capacities have undesirable status.

**Key words:** the feasibility, hardware facilities, expertise required, the willingness of employees, human resources accounting, management support, software capacity