



دومین کنفرانس ملی  
راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران

2<sup>nd</sup> National Conference  
on Strategies for promoting science education in Iran

۱۸ تیرماه ۱۳۹۵  
8 July 2016

Galedar - Iran  
گله دار - ایران



## بررسی تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر عملکرد سازمانی در بانک های دولتی و خصوصی

غلامحسین نوری<sup>۱</sup>

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشگاه آزاداسلامی واحد لامرد، فارس، ایران

[g.nori1357@yahoo.com](mailto:g.nori1357@yahoo.com)

### چکیده

هدف از انجام این پژوهش، بررسی تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر عملکرد سازمانی در بانک های دولتی و خصوصی لامرد و مهر می باشد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی- پیمایشی می باشد. جامعه آماری پژوهش، شامل کارکنان بانک های دولتی و خصوصی لامرد و مهر می باشد. که تعداد کل آن ها برابر با ۶۸۴ نفر است. از بین جامعه آماری با روش نمونه گیری تصادفی ساده و فرمول کوکران، ۲۵۰ نفر را به عنوان نمونه انتخاب کرده ایم و پرسشنامه ها به آن ها ارائه و اطلاعات از بین آن ها جمع آوری شده است. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد که ضریب پایایی این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰.۸۷۲ بدست آمد، که از قابلیت اعتبار بالایی برخوردار می باشد و به منظور دستیابی به روایی مطلوب، روایی از طریق روایی محتوی با نظر استاد راهنما و مشاور، مورد بحث و تایید واقع شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها، با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۹، در سطح اول از روش های آمار توصیفی و در سطح دوم از روش های آمار استنباطی (آزمون کولموگروف- اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسن و تحلیل رگرسیون خطی)، استفاده شده است. پس از تجزیه و تحلیل داده ها، مشخص گردید که تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر عملکرد، کارایی و اثربخشی سازمان تاثیر معنی داری دارد.

**کلید واژگان:** حسابداری منابع انسانی، عملکرد سازمانی، کارایی و اثربخشی.



دومین کنفرانس ملی  
راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران  
2<sup>nd</sup> National Conference  
on Strategies for promoting science education in Iran  
۱۸ تیرماه ۱۳۹۵  
8 July 2016  
Galedar - Iran  
گله دار - ایران



### مقدمه

در تفکیک فعالیت ها به فعالیت های دارای ارزش افزوده<sup>۱</sup> و فاقد ارزش افزوده، فعالیت های دارای ارزش افزوده، زنجیره ارزش<sup>۲</sup> هر سازمان را تشکیل می دهند. زنجیره ارزش برای اولین بار توسط متفکر بزرگ حوزه استراتژی و رقابت یعنی مایکل پورتر<sup>۳</sup> ساماندهی شد.

در تمام این فعالیت ها از منابع انسانی، منابع مالی، منابع فیزیکی، منابع دانشی و فن آوری استفاده می شود. در این میان انسان مهم ترین و کلیدی ترین سرمایه در راه تحقق اهداف سازمان هاست، زیرا منابع فیزیکی، مالی و طبیعی بدون دخالت انسان نقشی ایفا نخواهند کرد. امروزه، مدیریت منابع انسانی به طور بنیادی با زمان گذشته، متفاوت شده است. در واقع طی چند مرحله تحول اساسی در این مقوله صورت گرفته و امروزه سازمان های کارآمد و متعالی می دانند که بدون وجود مدیران منابع انسانی واجد صلاحیت امکان نیل به اهداف سازمان وجود ندارد (رشیدی، ۱۳۹۱). از آنجا که منابع انسانی شایسته با ارزشمندترین سرمایه سازمان ها و شرکت های امروز هستند، مدیریت عملکرد آنها می تواند به ایجاد و حفظ مزیت رقابتی و همچنین تحقق عملکرد سازمانی کمک اساسی کند. طراحی و استقرار نظام مدیریت عملکرد یکی از مکانیزم های موثر توسعه عملکرد کارکنان و سازمان است. مدیریت عملکرد با تعیین اهداف سازمانی واضح و روشن، تبدیل آنها به اهداف واحدی، تیمی و فردی واضح، و بازنگری آنها به طور منظم، ابزار مدیریتی ساختارمند و موثری را فراهم می کند (آرمسترانگ، ۱۳۹۱).

یکی از مباحث جدید در دانش حسابداری، نگرش نوین به منابع انسانی به عنوان یکی از موثرترین عوامل مولد در ایجاد درآمد موسسات است (ایسونند، ۱۳۹۳). حسابداری منابع انسانی در تهیه اطلاعات برای مدیریت نقش دارد. اطلاعات مربوط و قابل اتکا در بهبود عملکرد تاثیر خواهد داشت. تحقیقات بر نقش اطلاعات در تصمیم گیری و بهبود عملکرد تاکید دارد. به هر حال، مطالعات نظری و تجربی بسیار اندکی در زمینه عوامل موثر بر عملکرد سازمانی صورت پذیرفته و ارتباط آن با سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی نیز مورد سنجش قرار نگرفته است.

### اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

اهمیت روزافزون سرمایه های انسانی در کل اقتصاد با درک این واقعیت که منابع انسانی یکی از موثرترین عوامل مولد در ایجاد درآمد موسسات و بنگاه ها ست طلب می کند که حسابداری مرسوم، خود را با مقتضیات زمانی تطبیق داده و با سنجش و اندازه گیری، هزینه و ارزش اقتصادی منابع انسانی را مشخص نماید.

نیاز به یک نظام اطلاعاتی مربوط به مسائل منابع انسانی به وسیله متخصصان بسیاری به عنوان یکی از مهم ترین کمبودهای نظام اطلاعاتی در حسابداری مورد تاکید قرار گرفته است (طباطبایی، همت فر و مالمیری، حسابداری رسمی).

تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی در گزارش های مالی و گزارش های مدیریتی می تواند به قضاوت در مورد چگونگی استفاده واحد اقتصادی از منابع انسانی موجود کمک نماید. بنابراین سیستم اطلاعاتی مدیریت باید شامل اطلاعاتی درباره حسابداری منابع انسانی، تغییرات نیروی انسانی و تاثیر این تغییرات در عملکرد کوتاه مدت و بلند مدت باشد. به نظر می

<sup>1</sup> - Value Added

<sup>2</sup> - Value Chain

<sup>3</sup> - Michael E. Porter



دومین کنفرانس ملی  
 راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران  
 2<sup>nd</sup> National Conference  
 on Strategies for promoting science education in Iran  
 ۱۸ تیرماه ۱۳۹۵  
 8 July 2016  
 Galedar - Iran  
 گله دار - ایران



رسد ارزشگذاری منابع انسانی می تواند موجب افزایش رضایت شغلی کارکنان، ارتقا کارایی و اثر بخشی، کاهش هزینه های پرسنلی، کمی کردن ارزش اقتصادی افراد برای سازمان ها ، اخذ تصمیمات مدیریتی بهتر و .... شود و موجب کارایی و اثربخشی عملکرد شود.

همان طور که پراهالد و هممل<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) بحث می کنند، زمانی یک شرکت به مزیت رقابتی در بلند مدت دست می یابد که قابلیت های متمایز یا "شایستگی های محوری"، که برتر از رقبایش هستند، را ایجاد کند و همچنین سریع تر از رقبایش یاد بگیرد و آموخته هایش را به طور موثرتر به کار گیرد.

در نهایت قابلیت های متمایز یا شایستگی های محوری عبارتند از: آنچه سازمان به طور خاص یا منحصر به فرد قادر است انجام دهد. به عبارت دیگر، آن ها عبارتند از آنچه سازمان به طور خاص در مقایسه با رقبایش به خوبی انجام می دهد. قابلیت های کلیدی می توانند در حوزه هایی مثل تکنولوژی، نوآوری، بازاریابی، کیفیت و استفاده خوب از منابع مالی و انسانی ایجاد شوند. اگر یک شرکت از قابلیت های متمایزش آگاه باشد، می تواند بر استفاده و توسعه آن ها بدون انجام فعالیت های غیر مفید، متمرکز شود.

بنابراین، با توجه به کمبود مدارک و شواهد لازم در این زمینه و نیز اهمیت موضوع مورد بررسی، پژوهش حاضر با بررسی تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر عملکرد سازمانی در بانک های دولتی و خصوصی لامرد و مهر انجام پذیرفت.

**اهداف مشخص تحقیق (شامل اهداف آرمانی، کلی، اهداف ویژه و کاربردی)**

**اهداف اصلی**

هدف اصلی این پژوهش، بررسی تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر عملکرد سازمانی در بانک های دولتی و خصوصی لامرد و مهر به منظور بهبود عملکرد این شرکت ها است.

**فرضیه های تحقیق**

به منظور بررسی تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر عملکرد سازمانی در بانک های دولتی و خصوصی لامرد و مهر فرضیه های زیر تدوین و مورد آزمون قرار می گیرند.

**فرضیه اصلی**

بین سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر عملکرد سازمان رابطه معنی داری وجود دارد.

**فرضیه های فرعی**

بین سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر کارایی سازمان رابطه معنی داری وجود دارد.  
 بین سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر اثربخشی سازمان رابطه معنی داری وجود دارد.

<sup>1</sup> - Prahald and Hamel

<sup>2</sup> - Pars Special Economic Energy Zone





دومین کنفرانس ملی  
 راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران  
 2<sup>nd</sup> National Conference  
 on Strategies for promoting science education in Iran  
 ۱۸ تیرماه ۱۳۹۵  
 8 July 2016  
 Galedar - Iran  
 گله دار - ایران



سیر تاریخی حسابداری منابع انسانی

حسابداری منابع انسانی کنونی، در چندین برهه زمانی دستخوش تغییر و تحول شده است و ظهور آن به سال ۱۹۶۰ بر می گردد و از آن زمان تاکنون در ابعاد مختلفی توسعه یافته است. دلایل خاص و مهمی برای این توسعه و تکامل وجود دارد که از آن جمله می توان به نظریه اقتصادی سرمایه انسانی نظر روانشناسان سازمانی درباره رهبری اثربخش و نگرش جدید به منابع انسانی اشاره کرد. با این توضیح سیر تحول و توسعه حسابداری منابع انسانی به شرح مراحل شش گانه زیرمورد بررسی قرار می گیرد (فلم هولتز و همکاران، ۲۰۰۲: ۳).

روند تحولات حسابداری چهار مرحله حسابداری سیاهه نویسی، حسابداری مالی، حسابداری مدیریت، حسابداری اجتماعی و اقتصادی را در بر می گیرد که حسابداری کم و بیش سه مرحله اول را طی کرده و چالش کنونی و آتی حسابداران، پیاده سازی مرحله چهارم حسابداری است که حسابداری منابع انسانی از این مقوله است.

حسابداری منابع انسانی مولود نیازهای عصر خود، رشد و گسترش دانش بشری و نیز نیازهای اطلاعاتی استفاده کنندگان اطلاعات حسابداری است. تحقیقات در این زمینه از سال ۱۹۶۰ آغاز شده و همگام با مکتب مدیریت انسانی گسترش یافته است این مکتب انسان را به عنوان یکی از منابع با ارزش هر سازمان مورد توجه خاص قرار می دهد. تعیین نقطه شروع حسابداری منابع انسانی به عنوان یک موضوع تحقیقی یا مطالعاتی مشکل است در سال ۱۹۷۶ مجله حسابداری فهرست سازمان ها و جوامع مربوط به این مبحث را که یازده مورد از آن ها مربوط به پایان نامه های منتشر نشده دوره دکتری بود و نیز اولین مرجع را که اساس کار دابلیو و لاتکا در سال ۱۹۳۰ بود منتشر کرد. بنیانگذار فلسفه حسابداری منابع انسانی آقای اریک فلام هولتز پنج مرحله را در توسعه حسابداری منابع انسانی ذکر می کند که شامل:

مرحله اول: سال های (۱۹۶۰-۱۹۶۶)

شروع اندیشه حسابداری منابع انسانی را «رنیس لیکرت» در اوایل دهه ۱۹۶۰ مطرح کرد. در این سال ها حسابداری منابع انسانی استنتاجی از نظریه اقتصادی «سرمایه انسانی» و بعد برگرفته از مکتب «منابع انسانی نوین» و سرانجام متأثر از روانشناسی سازمان های متمرکز و موثر بودن نقش مدیریت در سازمان ها و رهبری موثر نیروی انسانی بود. در سال ۱۹۶۴ مقاله ای توسط هرمانسون تحت عنوان «دارایی های انسانی» منتشر شد که در آن به موضوع منعکس شدن ارزش دارایی های انسانی در صورت های مالی اشاره کرد و چندین الگو را توسعه بخشید. در این مرحله در گیر و دار بحث در زمینه اجزای سرقفلی میان حسابداران، منابع انسانی به عنوان یکی از اجزای سرقفلی شرکت ها مطرح شد. موضوع مورد بحث در جامعه حسابداران به این مضمون بود که آیا می توان سرقفلی را تجزیه و اجزای پدید آورنده آن را مشخص و تفکیک کرد؟ و اینکه چه عواملی باعث ایجاد و توسعه سرقفلی شرکت ها می شود؟ در این میان مطرح شد که نیروی انسانی و تعهد سازمانی آن و نیز میزان اعتمادی که به سازمان دارند منجر به انجام کار بهتر و متعهدانه تر و نیز تولید بهتر می شود و در نهایت سرقفلی افزایش می یابد. به این ترتیب در این مرحله انسان به عنوان یکی از اجزای سرقفلی شرکت مورد توجه قرار گرفت.

مرحله دوم: در سال های (۱۹۶۶-۱۹۷۱)

در این دوره تحقیقات فنی و عملی به الگوهایی برای اندازه گیری دقیق و تعیین هویت استفاده کنندگان بالقوه این روش و استفاده تجربی حسابداری منابع انسانی در سازمان های واقعی معطوف شد. در این سال ها تلاش بسیاری در جهت بیان منابع



دومین کنفرانس ملی  
 راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران  
 2<sup>nd</sup> National Conference  
 on Strategies for promoting science education in Iran  
 ۱۸ تیرماه ۱۳۹۵  
 8 July 2016  
 Galedar - Iran  
 گله دار - ایران



انسانی در قالب اعداد و منعکس کردن آن در ترازنامه انجام گرفت و افرادی چون «راجر هرمانسون» در زمینه اندازه گیری هزینه های منابع انسانی و «لیکرت» در زمینه تعیین بهای تمام شده منابع انسانی تحقیقاتی انجام دادند.  
**مرحله سوم: در سال های (۱۹۷۶-۱۹۷۱)**

این مرحله، دوره توجه هر چه بیشتر محققان و سازمان ها به حسابداری منابع انسانی بود. در این سال ها تحقیقات بسیاری در دانشگاه های غرب، استرالیا و ژاپن انجام شد و در آن کوشش های بسیاری در سازمان های تجاری در زمینه به کارگیری حسابداری منابع انسانی به عمل آمد و بعضی از شرکت ها نیز منابع انسانی را در صورت های مالی خود لحاظ کردند. (پرویزی ۱۳۹۱: ۱۶)

این مرحله در برگزیده پیاده سازی نظریه های حسابداری منابع انسانی در سازمان های مختلف بوده است. با وجود تمام امیدهای موجود به نتیجه گیری مثبت از این تجربه ها، اثرات جانبی منفی آن، اشتباهات نظریه حسابداری منابع انسانی در تعریف اهداف آن را به وضوح نشان داد (فلم هولتز و همکاران، ۲۰۰۲: ۴).

با این حال مرحله سوم توانست اهمیت تاثیر مفاهیم و الگوهای حسابداری منابع انسانی بر تصمیم گیری های مدیران اجرایی و سرمایه گذاران را بیش از پیش قوت بخشد. با وجود قبول انتقادهای چشمگیر در معیارهای اندازه گیری حسابداری منابع انسانی، مثال های ارائه شده برای به کارگیری و مطالعه جنبه های گوناگون آن در دسترس است. پسی<sup>۱</sup> و کارپر<sup>۲</sup> (۱۹۷۶) استفاده از هزینه های جانشینی کارکنان را به عنوان جانشینی برای محاسبه ارزش کارمندی در موسسه های حسابداری ارائه کردند. مراحل محاسبه هزینه ها و منافع مالی و اجتماعی توسعه منابع انسانی توسط مک کیو<sup>۳</sup> و میاویس<sup>۴</sup> (۱۹۷۶) گسترش یافته است. این مراحل شامل استفاده از مدل هزینه و مقایسه هزینه و سود است.

در آخرین مطالعات معمول توسط الیسا<sup>۵</sup> (۱۹۷۲)، یک نمونه از دانشجویان رشته حسابداری و تعدادی تحلیلگر مالی و حسابدار انتخاب شدند. گزارش هایی به شیوه سنتی به همراه گزارش های مالی به شیوه حسابداری منابع انسانی به آنان ارائه گردید تا مبادرت به تصمیم گیری برای سرمایه گذاری در شرکت های مورد بررسی نمایند. به طور کلی مشاهده شد که اطلاعات حسابداری منابع انسانی دارای اثرات آماری برجسته تری در امر تصمیم گیری بوده اند. اگرچه سازمان های مورد مطالعه موسسه هایی چندان قوی و بزرگ نبودند، نتیجه این مطالعات به صورتی کاملا جدی در اواسط دهه (۱۹۷۰) منتشر شد. هنریک<sup>۶</sup> (۱۹۷۶) به آزمایشی مشابه الیسا (۱۹۷۲) اقدام کرد و در این مورد از حسابداران و دانشجویان رشته های مالی برای تصمیم گیری در مورد یک سرمایه گذاری فرضی استفاده کرد. خصوصیات اطلاعاتی حسابداری منابع انسانی مجددا نشان دادند که تاثیر آماری مهمی بر روی تصمیم های اتخاذ شده دارند (پارکر و همکاران، ۱۹۹۵: ۱۹۱).

**مرحله چهارم (۱۹۸۰-۱۹۷۶)**

این مرحله، دوره کاهش توجه محققان و سازمان ها به حسابداری منابع انسانی بود. دلایل کاهش توجه مشکلات در جمع آوری و ارزیابی داده ها و پیچیدگی مفاهیم آن بود که بیش تر تحقیقات مقدماتی آن را آسان در نظر گرفته بود، در حالی که ادامه تحقیقات تا حدودی پیچیده به نظر می رسید و فقط تعداد کمی از خبرگان حاضر به انجام آن بودند. از طرفی این امر نیاز به

1 -Possy  
 2 -Carper  
 3 -Macq  
 4 -Miavis  
 5 -Elisa  
 6 -Hendrick



دومین کنفرانس ملی  
راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران

2<sup>nd</sup> National Conference  
on Strategies for promoting science education in Iran

۱۸ تیرماه ۱۳۹۵  
8 July 2016

Galeadar - Iran  
گله دار - ایران



سرمایه گذاری در زمینه تحقیقات داشت که با توجه به هزینه های زیاد اجرای تحقیق و عدم تاثیر گذاری مستقیم آن بر سودآوری شرکت های سرمایه گذار، تلاش کمتری در جهت ادامه تحقیقات در این زمینه صورت گرفت. این مرحله را می توان دوره رکود حسابداری منابع انسانی نامید. دلیل کاهش توجه به حسابداری منابع انسانی در این دوره مشکلات به وجود آمده در ادامه تحقیقات بود که از آن جمله می توان پیچیدگی حسابداری منابع انسانی عدم همکاری سازمان ها در پیاده سازی تحقیقات به صورت عملی و هزینه های بی شمار انجام این پژوهش ها را نام برد. پیامد آن، کاهش افرادی بود که قادر به درک و اجرای مفاهیم حسابداری منابع انسانی بودند. پس از طی این دوره، خوشبختانه پیشرفت در این علم، تاکنون ادامه داشته است (ریسی، ۱۳۸۰: ۵۰).

در این دوران توماسینی<sup>۱</sup> (۱۹۷۷) در آزمایشی مجددا تصمیم گیری راجع به خاتمه خدمت کارکنان را مورد آزمایش قرار داد. شوان<sup>۲</sup> (۱۹۷۶) راجع به تاثیر میزان هزینه منابع انسانی در تصمیم های اتخاذ شده به وسیله بانک داران تحقیق کرد. نتیجه این تحقیقات نشان داد که داده های مربوط به حسابداری منابع انسانی در صورت وضعیت های منتشر شده، منجر به ایجاد اختلاف بسیار چشم گیری در آمادگی مدیریت برای روبرو شدن با رقابت های آینده (فرصت ها) و اختلاف در پیش بینی آماری مربوط به درآمد خالص موسسه شده است. آکلند<sup>۳</sup> (۱۹۷۶) دست به تهیه یک نمونه ۵۰۰ نفری شامل تحلیلگران مالی زد. ضمناً اقدام به فراهم آوردن یک رشته گزارش ها به عنوان شاخص های مالی یا رفتاری برای دو موسسه B و C کرد. سپس از افراد انتخاب شده خواست تا بین این دو موسسه برای سرمایه گذاری تصمیم بگیرند. آن عده که اطلاعات مربوط به شاخص های رفتاری در اختیار آنان بود، تصمیم های گوناگون زیادی نسبت به آن دسته که فقط گزارش های مالی را در دست داشتند، ارائه نمودند. بیشترین تاثیرات در مواقعی بود که اطلاعات حسابداری منابع انسانی به همراه شاخص های رفتاری ارائه شدند. مطالعات گوردون<sup>۴</sup> (۱۹۷۷) درباره تاثیر انتشار اطلاعات بر روی روابط و عملکرد گروه های کوچک تاثیر بسزایی در افزایش اطلاعات مربوط به دستمزدها نداشته است. او به این نتیجه رسید که افشای اطلاعات حسابداری منابع انسانی گرایش به سوی ایجاد یک تاثیر منفی بر روی عملکرد و نیز روابط گروهی دارد. به طور کلی تاکید بر مطالعات تجربی امروزی نشان داده که اطلاعات حسابداری منابع انسانی اثر زیاد و مثبتی بر روی تصمیم های استفاده کنندگان این گونه از گزارش ها دارند. کلیک<sup>۵</sup> و هارل<sup>۶</sup> (۱۹۸۰) از افسران ارشد (رده سرهنگی) نیروی هوایی آمریکا خواستند تا درباره سروان هایی که استحقاق ارتقا ارتقا به درجه سرگردی داشتند تصمیم بگیرند. تعداد این افراد ۳۶ نفر بود. واکنش های ایجاد شده برای درک این مطلب که کدامیک از معیارهای پولی و غیر پولی حسابداری منابع انسانی برای تصمیم گیری اهمیت بیشتری داشته اند مورد بررسی قرار گرفتند. نتیجه این بررسی این بود که در این تصمیم گیری بیشترین اطلاعات مورد استفاده اطلاعات پولی بودند. این نتیجه نظریه قبلی فلم هولتز (۱۹۷۶) را مورد تایید قرار می داد.

مرحله پنجم (۲۰۰۰-۱۹۸۰)

این دوره، دوره توجه مجدد محافل علمی و تجاری و نیز سازمان ها به حسابداری منابع انسانی است. در این مرحله کوشش هایی در بعضی از سازمان های بزرگ در جهت به کارگیری حسابداری منابع انسانی صورت گرفت. یکی از مهم ترین دلایل

- 1 - Tomassini
- 2 - Schwan
- 3 - Acland
- 4 - Gordon
- 5 - Klick
- 6 - Hqrell





دومین کنفرانس ملی  
 راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران  
 2<sup>nd</sup> National Conference  
 on Strategies for promoting science education in Iran  
 ۱۸ تیرماه ۱۳۹۵  
 8 July 2016  
 Galedar - Iran  
 گله دار - ایران



توجه مجدد به حسابداری منابع انسانی، مطرح شدن ژاپنی ها در دنیای تجارت غرب به عنوان یکی از رقبای اصلی بود. ژاپنی ها فلسفه استخدام طولانی مدت و آمریکایی ها فلسفه استخدام و اخراج<sup>۱</sup> را به کار می گرفتند. با گسترش مبادلات فرهنگی کشورهای غربی به ویژه ایالات متحده آمریکا، این کشورها متوجه شدند که شرکت ها و سازمان های ژاپنی از قبیل میتسوبیشی به تداوم فعالیت کارکنان خود می اندیشند و به کارکنان خود به مثابه بخشی از دارایی های خود می نگرند، در حالی که شرکت های مشابه آنان در آمریکا نظیر جنرال موتورز، اغلب علاقمند به نادیده گرفتن کارکنان خود هستند و به آنان به مثابه هزینه می نگرند. این امر سبب شد جنبشیدر مورد افزایش بازدهی، به ویژه در مورد مشارکت و نقش بالقوه منابع انسانی در جهت دست یابی به بازدهی و بهبود تولید به وجود آید.

در سال ۱۹۸۰ تفکر نوینی در زمینه منابع انسانی در علم مدیریت بوجود آمد و پس از شناور شدن نرخ ارز و از میان رفتن ارتباط سنتی طلا و دلار، موضوع نیروی انسانی به عنوان پشتوانه تولید و پول کشورها مانند یک اصل بدیهی مطرح شد. در مباحث جدید مدیریتی موضوع منابع انسانی و راهکارهای ارزیابی این منابع در دهه اخیر جایگاه و اهمیت ویژه ای یافته است که از یک طرف جز منابع نامحدود تلقی می شوند و از طرف دیگر کم توجهی به آن، کلیه منابع دیگر را تحت تاثیر قرار خواهد داد و در حسابداری نوین نیز مباحث خاصی مطرح شده است.

اولین صورت های مالی منتشر شده شامل اطلاعات حسابداری منابع انسانی مربوط به گزارش سالانه مقدماتی سال ۱۹۶۹ شرکت آر. جی. بری است. این گزارش مورد علاقه سهامداران بود و به منظور بهبود مدیریت داخلی طراحی و ارائه شد. در دهه ۱۹۷۰ شرکت های مهمی نظیر تگزاس اینسترومنت، سلانس، تاج راس، شروین ویلیامز، جنرال موتورز، و جنرال الکتریک سیستم حسابداری منابع انسانی را برای مقاصد گوناگون اجرا کردند. (پرویزی، ۱۳۹۱: ۱۷)

روسر<sup>۲</sup> (۱۹۸۳) اقدام به ارائه یک بودجه در قالب حسابداری منابع انسانی و اشکال گوناگون گزارش های مختلف برای استخدام، آموزش و هزینه های قابل سرشکن شدن به قسمت ها کرد. او نظریات خود را در قسمت مالیاتی یک شرکت بزرگ، با تجربه مفید در بازدهی موثر کارمندان، به کار گرفت.

ویلیامز<sup>۳</sup> (۱۹۸۳) فهرستی از برنامه را با تاکید بر هزینه ها و منافع مستقیم و قابل سنجش برنامه را ارائه کرد. وی نمونه یک برنامه بودجه آموزشی، که در آن سرفصل های برنامه مانند راهنمایی کارمندان جدید، توسعه مدیریت فروش و سمینارهای ایمنی، یا ایجاد جریانهای ورودی و خروجی نقدی تشریح استعدادها (میزان دست یابی داخلی سازمان به نیروی کار و تکنولوژی)، آسانی عملیات (میزان تلاش مورد نیاز) مزایای اقتصادی، خالص ارزش فعلی پرسنل و رتبه های مربوط بود را طرح کرد (میرسپاسی، ۱۳۷۵: ۲۰۵).

بررسی های انجام شده نشان می دهد که حسابداری و هزینه یابی منابع انسانی در طول دهه ۹۰ در کشور سوئد بیش از سایر کشورها مرسوم شد. گروگر و جانسون (۱۹۹۶) به نقل از فلم هولتز اظهار می دارند که هزینه یابی منابع انسانی در این کشور با عوامل زیادی مرتبط بود که ۳ عامل اصلی آن عبارتند از:

- ۱) آموزش فشرده در زمینه حسابداری و هزینه یابی منابع انسانی توسط دانشگاه ها و مشاوران
- ۲) به کارگیری حسابداری و هزینه یابی منابع انسانی برای مسئولیت بخشیدن و ارتقا جایگاه مدیران منابع انسانی به عنوان عضوی در هیات مدیره

<sup>1</sup> - Hire & Fire  
<sup>2</sup> - Roser  
<sup>3</sup> - Williams



دومین کنفرانس ملی  
 راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران  
 2<sup>nd</sup> National Conference  
 on Strategies for promoting science education in Iran  
 ۱۸ تیرماه ۱۳۹۵  
 8 July 2016  
 Galedar - Iran  
 گله دار - ایران



۳) گرایش حسابداری و هزینه یابی منابع انسانی به تفکر راهبردی بیش از تفکر فنی، با توجه به چگونگی قرار دادن ارزش افراد در ترازنامه (فلم هولتز، ۱۹۹۸: ۱۲۲).  
 پر واضح است که در اقتصاد خدمات فناوری، نیروی انسانی دارای به شمار می آید و این دارایی مانند هر دارایی دیگری نیازمند حسابداری و مدیریت صحیح می باشد. مجموعه این عوامل باعث توجه روزافزون به حسابداری منابع انسانی شد.  
**مرحله ششم (از سال ۲۰۰۰ تاکنون)**

امروز تردیدی نیست که منابع نیروی انسانی نیز باید قیمت گذاری و به عنوان بخشی از دارایی های شرکت ها در ترازنامه منعکس شوند و استهلاک این منابع نیز به شیوه خاص محاسبه و منظور شود. هم چنان که در بسیاری از کشورها استهلاک منابع انسانی نیز در مجموعه هزینه های قابل قبول مالیاتی قرار داده می شود که این موضوع به نوبه خود سود را افزایش می دهد. امروزه وقتی شرکت های با دامنه وسیع و بزرگ مانند اینترنشنال یواس استیل، جنرال موتورز، هاروستر را با شرکت های مدرن و کم حجم مثل میکروسافت، اینتل، کورپ، و آمگن می بینیم تاثیر منابع انسانی ملموس تر می شود (پرویزی، ۱۳۹۱: ۱۷).  
 این مرحله را می توان اوج توجه به حسابداری منابع انسانی دانست (فلم هولتز، ۱۹۹۸: ۲۴). عوامل بسیاری در توجه مجدد به حسابداری منابع انسانی نقش داشتند که می توان سه عامل را ذکر کرد:

- ۱) علاقه مندی اکثر کشورها (خصوصا کشورهای غربی) به مساله بازده سرمایه در هر فعالیت اقتصادی
- ۲) مطرح شدن کشور ژاپن به عنوان رقیب اصلی تجارت غرب با توجه مدیریت صحیح ژاپنی ها در زمینه منابع انسانی
- ۳) تحول بنیادی اقتصاد در جهان به خصوص در آمریکا که می توان آن را گذر از اقتصاد صنعتی به اقتصاد خدمات فن آوری پیشرفته دانست (همان منبع: ۲۵)

ریاحی از جمله صاحب نظرانی است که در مطالعات خود به بررسی ارتباط بین سرمایه فکری و عملکرد مالی شرکت های بازرگانی چند ملیتی پرداخته است (پرویزی، ۱۳۹۱: ۱۸).  
 فیتز-آنز روش هوش سرمایه انسانی را بدین نحو توسعه داد که مجموعه ای از شاخص های سرمایه انسانی جمع آوری شده را از طریق یک پایگاه داده الگوبرداری کرد. بنا به عقیده فیتز-آنز در زمانی که هزینه نیروی انسانی بالغ بر ۴۰ درصد از هزینه سازمان ها را شامل می شود، اندازه گیری سرمایه انسانی امری ضروری است. فیتز-آنز مدعی است که وظایف بخش منابع انسانی در یک سازمان می بایست فراتر از مواردی نظیر جذب، آموزش و جبران خدمات باشد. منبع انسانی می باید به عنوان یک شریک استراتژیک در موضوعات اساسی و زیربنایی مشارکت کند. در زمانی که دانش به یک عنصر جدی در موفقیت اقتصادی تبدیل شده است، اندازه گیری و مدیریت دارایی های فکری، یک وظیفه بحرانی کسب و کار است (پرویزی، ۱۳۹۱: ۱۷۲).  
**اهم دلایل افشای اطلاعات حسابداری منابع انسانی**

**الزامات قانونی**

نظر هیات تدوین استانداردهای حسابداری مالی ایران این است که: هدف کلی گزارشگری مالی فراهم آوردن اطلاعاتی است که آثار مالی معاملات، عملیات و رویدادهای مالی موثر بر وضعیت مالی و نتایج عملیات یک واحد انتفاعی را بیان و از این طریق سرمایه گذاران، اعطا کنندگان تسهیلات مالی و سایر استفاده کنندگان برون سازمانی را در قضاوت و تصمیم گیری نسبت به امور یک واحد انتفاعی یاری دهد. بنابراین، هدفهای گزارشگری مالی در مورد این گروه از استفاده کنندگان (سرمایه گذاران و اعتبار دهندگان) نسبتاً روشن است. در مورد سایر استفاده کنندگان، به دلیل نداشتن اطلاعات دقیق از ماهیت تصمیمات آنان، کلاً فرض می شود که اطلاعات سودمند برای سرمایه گذاران و اعتبار دهندگان، برای سایر گروهها نیز مفید خواهد بود. در





# دومین کنفرانس ملی راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران

## 2<sup>nd</sup> National Conference on Strategies for promoting science education in Iran

۱۸ تیرماه ۱۳۹۵  
8 July 2016

Galeadar - Iran

گله دار - ایران



برخی دیگر از کشورها، در پاسخ به پرسش مربوط به مخاطبین افشا، سایر گروههای ذینفع<sup>۱</sup> نظیر کارکنان و نهادهای دولتی را در کنار سرمایه گذاران قرار می دهند و به یک میزان به نیازهای اطلاعاتی آنان توجه می کنند. مثلا در کشور فرانسه، شرکت ها ملزم به ارائه ترازنامه اجتماعی<sup>۲</sup> به هیاتهای متشکل از کارکنان و مدیریت می باشند. در ترازنامه اجتماعی معمولا اطلاعاتی در موارد زیر ارائه می شود:

۱. اشتغال

۲. هزینه های مرتبط با دستمزد

۳. سایر شرایط کار

۴. آموزش کارکنان

۵. روابط کار

۶. سایر شرایط زیست نظیر تامین مسکن، حمل و نقل توسط شرکت

اگرچه در کشور آمریکا چنین الزاماتی برای شرکتهای سهامی وجود ندارد، اما سالهاست که درباره مطلوبیت حسابداری منابع انسانی<sup>۳</sup> بحث و گفتگو می شود. طرفداران این نظر استدلال می کنند که شرکت ها به کارکنان آموزش می دهند و این آموزش به طور مسلم منافع آتی حاصل از خدمات کارکنان را افزایش می دهد. بنابراین، مخارج آموزش باید سرمایه ای محسوب و به حساب دارایی منظور شود. یا دست کم، مشروح مخارج انجام شده برای منابع انسانی گزارش تا مورد استفاده گروههای ذی نفع واقع گردد.

حتی در مواردی که افشای اطلاعات برای طیف گسترده تری از مخاطبین الزامی شده است نیز تاکید اصلی بر ارائه صورتهای مالی برای مقاصد عام یا صورتهای مالی چند منظوره<sup>۴</sup>

است. (شباهنگ، ۱۳۹۱)

### عادلانه کردن نظام پرداخت

برای همه شرکت های موفق مسئله اصلی همانا جذب، ایجاد انگیزه، دادن حقوق و پاداش و حفظ و نگهداری مدیران توانمند است. برنامه های مربوط به تعیین حقوق و پاداش مدیران موفق بخش جدا نشدنی از مزیت رقابتی استراتژیک است و یکی از دغدغه های مهمی است که مورد توجه حسابداران مدیریت قرار می گیرد. (پارساییان، ۱۳۹۰).

کاربرد عملکرد واحد تجاری به عنوان مبنایی برای تعیین پاداش مدیر می تواند برای مدیران موفق یا اثربخش انگیزه زیادی ایجاد کند تا عملکرد عالی داشته باشند و با توجه به میزان تلاشی که می نمایند به پاداش دست یابند؛ امکان بالقوه برای سیر صعودی می تواند در هر مدیری ایجاد انگیزه نماید. معمولا عملکرد کل شرکت می تواند برای ایجاد هماهنگی و همکاری بین واحد های شرکت یک انگیزه مهم ایجاد کند، زیرا همه ی مدیران در سود کل شرکت که ناشی از تلاش همه واحد ها خواهد بود، سهیم می شوند. (پارساییان، ۱۳۹۰)

- 1 - Stakeholders
- 2 - Social balance sheet
- 3 - Human resource accounting
- 4 - General-purpose financial statements

## مشارکت کارکنان در بهبود عملکرد

بسیاری از سازمان ها ، کارگران را در خلق اندیشه برای بهبود عملکرد سهمیم کرده و از مشارکت آنان در این امر، به عنوان یکی از عوامل کلیدی موفقیت، یاد می کنند. در برخی از شرکت های ژاپنی، انتظار می رود که هر کارگر در هر هفته حداقل یکبار، یک پیشنهاد جهت بهبود عملکرد شرکت ارائه دهد. مدیران با تجربه بر این امر واقف هستند که کارگران بعضا ایده های خوبی برای بهبود عملیات یک شرکت دارند. علاوه بر این کارگران نسبت به مدیران، به تولید و فرایند آن نزدیک تر هستند. سهمیم کردن کارگران به سه دلیل از اهمیت زیادی برخوردار است:

۱- بسیاری از مدیران اعتقاد دارند هنگامی که به کارگران در تصمیمات واقعی کارخانه اختیاراتی تفویض می گردد، تعهد آن ها به سازمان و اهداف آن افزایش می یابد.

۲- هنگامی که مسئولیت تصمیم گیری به کارگرانی، که ارتباط نزدیک تری با مشتری دارند، تفویض شود، کارگر احساس مسئولیت بیشتری کرده و تصمیمات آگاهانه تری اتخاذ می نماید.

۳- با اعطای مسئولیت تصمیم گیری به کارگران از مهارت ها و دانش آن ها استفاده می شود و به آن ها برای توسعه آتی و تلاش برای بهبود عملکرد سازمان، انگیزه لازم اعطا می شود.

دخالت موثر کارگران، حاکی از سه چالش برای مدیریت سازمان می باشد. اول اینکه، مدیریت بایستی سیستمی ایجاد کند که اهداف سازمان و عوامل اصلی موفقیت سازمانی را به همه اعضای آن (از جمله کارگران) منتقل نماید. ارائه اطلاعات لازم و تشکیل جلسات آموزشی مناسب در رابطه با شاخص های عملکرد، حدود انتظاراتی که مدیریت از رفتار کارگران و سایرین در سازمان دارد را مشخص می سازد. دوم اینکه معیارهایی که سازمان برای قضاوت در مورد عملکرد اشخاص بکار می گیرد، موفقیت سیستم را در افزایش هماهنگی و سازگاری اهداف تعیین می نماید. مدیریت موظف است که معیارهای عملکردی را که توسط هر واحد سازمانی تعیین شده است، تحلیل نماید تا اطمینان کسب کند که (۱) این معیارها، رفتار معقول و مورد انتظار را بهبود می بخشد، (۲) این معیارها جامع هستند، (۳) این معیارها حصول به اهداف سازمانی را تسهیل می کنند، و (۴) این معیارها نقش هر واحد را در کل سازمان منعکس می نمایند. در پایان نیز مدیریت بایستی این اطمینان را کسب نماید که معیارهای عملکرد، به طور هماهنگ و درستی بکار گرفته شده اند. معیارهای بکار رفته برای ارزیابی عملکرد، درک هر واحد را از نقش خود و کمک آن به سازمان، مشخص می نماید. (نوروش، مشایخی، نوروش، ۱۳۹۱)

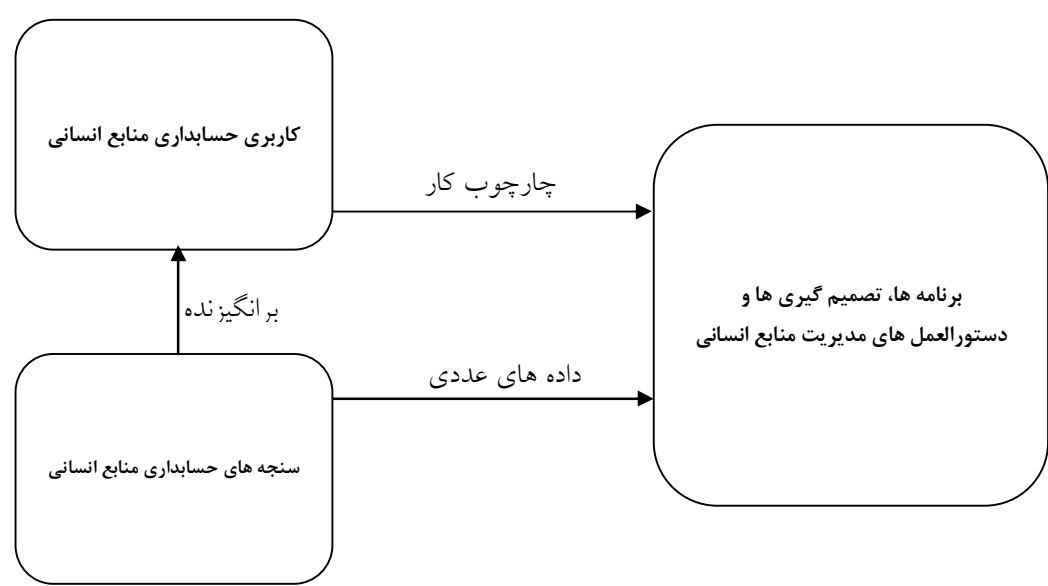
## تهیه و ارائه اطلاعات کمی جهت تصمیم گیری مدیریت

حسابداری منابع انسانی، تحولی سازنده برای شرکت های در حال توسعه است که با شیوه های سنتی سر و کار داشته اند. تایید این موضوع که چگونه حسابداری منابع انسانی می تواند در تصمیم گیری های مدیریت در مورد هزینه و ارزش افراد به عنوان منابع سازمان ها موثر باشد، با مثالی در مورد تصمیم گیری درباره اخراج کارکنان روشن می گردد. بیشتر شرکت ها که با رکود اقتصادی<sup>۱</sup> مواجه شدند، شروع به اخراج و برکناری افراد کردند که، نتیجه فوری آن کاهش هزینه های حقوق و دستمزد و بهبود سود خالص شرکت بود. اگرچه، استراتژی برکناری کارکنان هزینه های پنهانی بیشتری را در بر دارد اما، به وسیله حسابداری متداول قابل اندازه گیری نیست. خصوصا که برخی افراد برکنار شده ممکن است در شرکت دیگری استخدام شوند و زمانی که فعالیت شرکت دوباره توسعه می یابد به کار قبلی خود باز نگردند. (فلام هولتس، ۱۹۸۹).

## 1-Recessionary



دومین کنفرانس ملی  
راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران  
2<sup>nd</sup> National Conference  
on Strategies for promoting science education in Iran  
۱۸ تیرماه ۱۳۹۵  
8 July 2016  
Galedar - Iran  
گله دار - ایران



نمودار شماره ۱ : نقش حسابداری منابع انسانی (فلام هولتس، ۱۹۸۹)

مطالعات انجام شده در رابطه با حسابداری منابع انسانی ، نشان داده است که این رشته جدید در مدیریت و تصمیم گیری های مدیریت تاثیر بسزایی داشته است.اطلاعات حاصل از حسابداری منابع انسانی ، می تواند تصمیم ها و فرایند تصمیم گیری مدیریت را تغییر دهد.حسابداری منابع انسانی به شناسایی هزینه افراد و بازبینی آن مخارج،شناسایی هزینه های آموزش،تحقیق و توسعه و خدمات کمک می کند.این مساله ممکن است باعث شود که مدیران در شرایط مشابه تصمیم متفاوتی اخذ کنند(جاگی و لو، ۱۹۹۹:۲).حسابداری منابع انسانی در جایی که ارزش دارایی های انسانی یک عامل مهم تلقی می شود، در تصمیم های مربوط به ادغام یا کوچک نمودن سازمان ها ،نقش مهمی را ایفا می کند.(جاسراتیا، ۲۰۰۰:۳).این نوع تصمیم ها که قبلا ممکن بود بر مبنای تجربی یا سعی و خطا اتخاذ شود به کمک حسابداری منابع انسانی مورد تجدید نظر اساسی قرار گرفت و بر پایه های منطقی و علمی استوار شد.

### ارائه اطلاعات مفید به ذی نفعان

سهام داران فعلی و بالقوه یک شرکت از دیر باز به دست یابی به اطلاعاتی در مورد منابع انسانی شرکت به عنوان دارایی های یک سازمان علاقمند بوده اند.این علاقمندی در قالب شعر و سخن گزیده بارها بیان شده است.عبارت زیر یکی از این موارد است:

اگرچه ترازنامه یک شرکت فهرستی است از مانده حساب ها در یک زمان مشخص که در آن دارایی ها و بدهی ها به دقت و به نحو قابل قبولی طبقه بندی می شوند و اگرچه اطلاعات مربوط به ارزش جاری برخی از دارایی ها نظیر سرمایه گذاری ها افشا می شود،و گزارش حسابسان شرکت دلالت بر مطلوب بودن وضعیت مالی و گزارشگری مالی می کند،اما یک دارایی با ارزش





دومین کنفرانس ملی  
 راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران  
 2<sup>nd</sup> National Conference  
 on Strategies for promoting science education in Iran  
 ۱۸ تیرماه ۱۳۹۵  
 8 July 2016  
 Galedar - Iran  
 گله دار - ایران



نادیده گرفته می شود که همانا نیروی انسانی شرکت می باشند یعنی کسانی که کارها را انجام می دهند و گزارش نمی گردد. (فلامپهولتس، ۱۹۸۹)

هرمانسون و همکاران (۱۹۶۴) گزارش داده اند که روش جدید (ثبت مزایای پس از بازنشستگی به عنوان بدهی شرکت) محاسبه و حسابداری مزایای پس از بازنشستگی، باعث تغییر رفتار بسیاری از شرکت ها شد. بسیاری از شرکت ها، هنگامی که متوجه شدند باید مزایای پس از بازنشستگی را جز بدهی های شرکت به ثبت برسانند، اقدام به محدود کردن و کاهش برنامه های بازنشستگی کردند (جاگی و لو، ۱۹۹۹: ۷) به طور کلی، هنگامی که سازمان ها بر روی کارکنان خود سرمایه گذاری می کنند، این سرمایه گذاری به سختی به چشم سرمایه گذاران می آید، زیرا اطلاعات بسیار کمی یا تقریباً هیچ اطلاعاتی در صورت های مالی وجود ندارد. فقدان اطلاعات حسابداری منابع انسانی ممکن است بدین معنا باشد که بازار قادر به تشخیص تفاوت بین سرمایه گذاری بر روی کارکنان و مخارج کارکنان نیست (نیلسون و جانسون<sup>۱</sup>، ۱۹۹۶). به عبارت دیگر می توان گفت که با لحاظ ارزش دارایی های انسانی در صورت های مالی، اطلاعات صحیح تری برای تصمیم گیری در اختیار سرمایه گذاران و ذی نفعان دیگر قرار می گیرد.

**ارتقای مسئولیت پاسخگویی**

طی سه دهه گذشته متناسب با تحولاتی که در زمینه آگاهی شهروندان از حقوق اجتماعی خویش و افزایش مطالبات ایشان در خصوص پاسخ خواهی از مقامات منتخب روی داده است، دولتمردان کشورهای دارای رژیم سیاسی مردم سالار به چاره جویی در مورد یافتن ابزارهای مناسب برای ایفای مسئولیت پاسخگویی عمومی پرداختند. در رهگذر این فرایند سیاسی و پذیرش مفهوم مسئولیت پاسخگویی به عنوان یکی از اصلی ترین وظایف دولت ها و حق پاسخ خواهی شهروندان به عنوان یکی از اصلی ترین حقوق شهروندی در جایگاه صاحبان حق، حسابداری و گزارشگری مالی در بخش عمومی نیز کانون توجه قرار گرفتو به مثابه یکی از ابزارهای مهم ایفای مسئولیت پاسخگویی از جایگاه ویژه در فعالیت های اجتماعی و سیاسی برخوردار گردید (باباجانی، ۱۳۸۵) انتظار می رود که سازمان های تجاری به طور فزاینده ای استاندارد های تعریف شده اجتماعی و دولتی خود را در قبال محیط زیست، مصرف کننده، استخدام افراد کم سن، حقوق زنان و رضایت کارمندان تغییر دهند. اگر روند کنونی ادامه یابد احتمالاً شرکت های تجاری مسوول و جوابگوی هدف های اجتماعی و مالی خود نخواهند بود. از آن ها خواسته خواهد شد که عملاً میزان مشارکت خود را در فعالیت های اجتماعی نشان دهند، همچنین، آن ها ممکن است تحت رسیدگی دقیق حسابرسی اجتماعی قرار گیرند تا هزینه ها و منافع فعالیت های شرکت مورد بررسی و ارزیابی قرار گیرد. روش های اندازه گیری حسابداری منابع انسانی ممکن است پاسخگویی اجتماعی یک موسسه را در قبال کارکنان اسان تر کند. تکنیک های اندازه گیری سرمایه گذاری های منابع انسانی را می توان برای ارزیابی میزان مشارکت فعال یک موسسه در سرمایه انسانی که از نظر اجتماعی دارای ارزش والایی است، بکار گرفت. برای مثال، بسیاری از موسسات به استخدام و پرورش افراد بیکار می پردازند و این خود معیاری برای تعیین میزان مشارکت اجتماعی موسسات در ساختن منابع انسانی مفید از بیکاران است. (حسن قربان، ۱۳۷۹)

**کمک به سنجش هزینه و ارزش منابع انسانی**

در حسابداری سنتی، افراد در سازمان، هزینه تلقی می شدند، یعنی تمام سرمایه گذاری های در منابع انسانی، به عنوان هزینه ثبت می گردید و این امر باعث می شد که اطلاعات مربوط به سود یا زیان در صورت های مالی صحیح و دقیق نشان داده

<sup>1</sup> - Nilson & Johanson



دومین کنفرانس ملی  
 راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران  
 2<sup>nd</sup> National Conference  
 on Strategies for promoting science education in Iran  
 ۱۸ تیرماه ۱۳۹۵  
 8 July 2016  
 Galedar - Iran  
 گله دار - ایران



نشود. در حالی که اگر سرمایه گذاری در منابع انسانی، امکان بالقوه ارائه خدمات آتی را داشته باشد، دارایی به حساب می آید که در این حالت آن قسمت از مخارج باید برای هر دوره محاسبه و به عنوان هزینه آن دوره ثبت شود که متناسب با عمر مفید سپری شده دارایی است (فلام هولتز، ۱۹۹۸).

به عبارت دیگر، سرمایه گذاری به عنوان دارایی انسانی در نظر گرفته می شود و طی عمر مفید مورد انتظار آن مستهلک می شود. در حقیقت، حسابداری منابع انسانی، روش درست برخورد با هر نوع مخارج مربوط منابع انسانی را به مدیریت نشان می دهد. نشان دادن و تعیین ارزش هزینه های انجام شده برای جذب و توسعه و بهبود توانایی های کارکنان در قالب دارایی، زمانی میسر می شود که نظام حسابداری منابع انسانی در سازمان مستقر و مورد عمل قرار گیرد. (جامعی، ۱۳۸۹).

**مرور ادبیات و سوابق مربوطه**

حسابداری منابع انسانی مولود نیازهای عصر خود، رشد و گسترش دانش بشری و نیز نیازهای اطلاعاتی استفاده کنندگان حسابداری است. تحقیقات در این زمینه از سال ۱۹۶۰ آغاز شده و همگام با مکتب مدیریت انسانی گسترش یافته است. مکتب انسان را به عنوان یکی از منابع با ارزش هر سازمان مورد توجه خاص قرار می دهد. تعیین نقطه شروع حسابداری منابع انسانی به عنوان یک موضوع تحقیقی یا مطالعاتی مشکل است. در سال ۱۹۷۶ مجله حسابداری فهرست سازمان ها و جوامع مربوط به این مبحث را که یازده مورد از آن ها مربوط به پایان نامه های منتشر نشده دوره دکتری بود و نیز اولین مرجع را که اساس کار دابلیو و لانکا در سال ۱۹۳۰ بود منتشر کرد. بنیانگذار فلسفه حسابداری منابع انسانی آقای اریک فلام هولتز<sup>۱</sup> پنج مرحله را در توسعه حسابداری منابع انسانی ذکر می کند (بهزاد پرویزی، ۱۳۹۱) که عبارتند از:

مرحله اول (۱۹۶۶-۱۹۶۰)

عبارت است از مفهوم حسابداری منابع انسانی که استنتاجی از نظریه اقتصادی سرمایه انسانی و بعد از آن متأثر از مکتب منابع انسانی نوین و سرانجام متأثر از روان شناسی سازمان های متمرکز و موثر بودن نقش رهبری در سازمان است.

مرحله دوم (۱۹۷۱-۱۹۶۶)

تحقیقات فنی و عملی به الگوهایی برای اندازه گیری دقیق و تعیین هویت استفاده کنندگان بالقوه این روش و استفاده تجربی حسابداری منابع انسانی در سازمان های واقعی معطوف شد.

مرحله سوم (۱۹۷۶-۱۹۷۱)

دوره توجه محققان و سازمان ها به حسابداری منابع انسانی بود. تلاش برای به کار بردن آن بیشتر توسط سازمان های کوچک صورت می گرفت.

مرحله چهارم (۱۹۸۰-۱۹۷۶)

دوره توجه نکردن محققان حسابداری و موسسه های بازرگانی به حسابداری منابع انسانی بود.

مرحله پنجم (۱۹۸۰ تاکنون)

دوره تجدید حیات توجه به حسابداری منابع انسانی (نوشین لالیان پور، ۱۳۹۱).

مدل های اندازه گیری دارایی انسانی شامل مدل های پولی و غیر پولی می باشد:

مدل های پولی به دو گروه کلی زیر قابل تقسیم است:

۱- روش های ارزیابی مبتنی بر مخارج مربوط به منابع انسانی یک سازمان

۱-۱- روش بهای تمام شده تاریخی (مخارج واقعی)<sup>۲</sup>

<sup>1</sup>-Holtez

<sup>2</sup> - The Historical Cost Method



دومین کنفرانس ملی  
 راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران  
 2<sup>nd</sup> National Conference  
 on Strategies for promoting science education in Iran  
 ۱۸ تیرماه ۱۳۹۵  
 8 July 2016  
 Galedar - Iran  
 گله دار - ایران

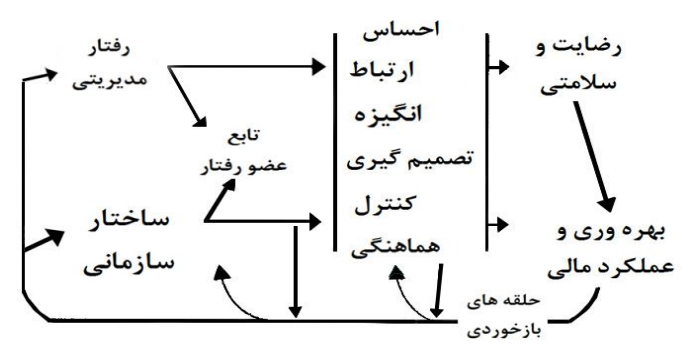


- ۱-۲- روش بهای جایگزینی<sup>۱</sup>
  - ۱-۳- روش بهای فرصت از دست رفته<sup>۲</sup>
  - ۱-۴- روش غرامت کار<sup>۳</sup>
  - ۱-۵- روش دستمزدهای تنزیل شده، تعدیل یافته<sup>۴</sup>
  - ۲- روش های ارزیابی مبتنی بر ارزش منابع انسانی یک سازمان
  - ۲-۱- روش نرخ بازده تلاش ها<sup>۵</sup>
  - ۲-۲- روش سرقفلی خریداری نشده
- مدل جامعه شناسی-روانشناسی لیکرت (۱۹۶۷)

لیکرت سه طبقه متغیر را برای تعیین قابلیت بهره وری و تعیین ارزش منابع انسانی تعریف نمود. این سه دسته از متغیرها عبارت بودند از:  
 متغیرهای علی، متغیرهای مداخله کننده و متغیرهای نهایی.

رابطه بین سه متغیر تعریف شده بوسیله لیکرت، در نمودار شماره ۲ نشان داده شده است :

متغیرهای نهایی متغیرهای مداخله کننده متغیرهای علی



نمودار شماره ۲ : مدل جامعه شناسی-روانشناسی لیکرت (رحمتی و داروئیان، ۱۳۹۲)

لیکرت در مطالعات خود بعد از سال ۱۹۴۷ به این نتیجه رسید که، روحیه و بهره وری با یکدیگر رابطه مثبت دارند، بطوری که اگر روحیه کارمندان بالا باشد، بهره وری آنها نیز بالا خواهد بود. او چنین عنوان نمود که، روحیه کارگران و بهره وری سازمان تابعی از چندین متغیر است که متغیرهای علی نامیده می شوند. این متغیرها شامل رفتار مدیریتی، نوع ساختار سازمان و ساختار سیاست سازمان می باشند.

<sup>1</sup> -The Replacement Cost Method  
<sup>2</sup> -The Opportunity Cost Method  
<sup>3</sup> -The Compensation Method  
<sup>4</sup> -Adjusted Discounted-Future-Wages Method  
<sup>5</sup> -Return On Efforts Employed Method





دومین کنفرانس ملی  
 راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران  
 2<sup>nd</sup> National Conference  
 on Strategies for promoting science education in Iran  
 ۱۸ تیرماه ۱۳۹۵  
 8 July 2016  
 Galedar - Iran  
 گله دار - ایران



لیکرت همچنین مجموعه دیگری تعریف نمود که بنظر می رسید بر عملکرد سازمان اثر گذار باشد. این متغیرها را "متغیرهای مداخله کننده نامید که شامل صداقت، روشها و رفتارها، انگیزها، اهداف و احساس همه کارمندان سازمان می شد. او بدین نتیجه رسید که اثر متقابل متغیرهای علی و مداخله کننده، متغیرهای نهایی را که شامل فاکتورهایی مانند سود، بهای تمام شده، فروش، جریان نقدی و... در سازمان بود، تعیین می نمود. بر مبنای مشاهدات لیکرت، او ادعا نمود که منابع انسانی سازمان می تواند توسط عایدات آتی شرکت بر مبنای متغیرهای علی و مداخله کننده به ارزش فعلی خالص اندازه گیری شود و بخشی از این ارزش باید به دارایی انسانی تخصیص یابد

جوهانسون و هولمگرن (۱۹۹۸)، مطالعه ای در زمینه "ارتباط حسابداری (هزینه یابی) منابع انسانی و مفاهیم سیستم ارزیابی متوازن" انجام داده اند، که در آن به اهمیت حسابداری منابع انسانی در ارزیابی عملکرد و تهیه نقشه استراتژی و کارت امتیازی پرداخته شده است. نتایج مطالعه آن ها نشان داد که کاربرد هزینه یابی منابع انسانی در سازه های سیستم ارزیابی متوازن خصوصا سازه رشد و یادگیری کارکنان با اهمیت است.

بولین و همکارانش (۲۰۰۰)، در مقاله ای نظری با عنوان "ارتباط حسابداری منابع انسانی و مفاهیم سیستم ارزیابی متوازن نتیجه گرفتند که، بکارگیری معیارهای حسابداری منابع انسانی در ارزیابی سازه رشد و یادگیری و موفقیت بلند مدت شرکت ها تاثیر با اهمیتی دارد.

بونتیس و همکارانش (۲۰۰۰) در صنایع خدماتی و غیرخدماتی کشور مالزی تحقیقی را با عنوان بررسی رابطه بین سرمایه های فکری و عملکرد تجاری انجام دادند که این نتایج را به همراه داشت: میان اجزای سرمایه های فکری روابط متقابلی وجود داشته است و این سرمایه ها بر روی عملکرد تجاری دارای اثر نسبتاً متوسطی در حدود بیست تا سی درصد داشته است.

تورنر (۲۰۰۰) در مقاله ای نظری در مورد ارتباط موثر اطلاعات حسابداری منابع انسانی سازمان بر سازه رشد و یادگیری نتیجه گرفت که اطلاعات حسابداری منابع انسانی در امکان نظارت بر عملکرد کارکنان و ارزیابی و پرورش منابع انسانی توسط مدیران موثر است.

استرووال (۲۰۰۱) در تحقیقی با عنوان "مفاهیمی برای تئوری و عمل در حسابداری منابع انسانی" اقدام به انتقاد از هزینه نمودن بلافاصله وجوه مصرف شده منابع انسانی و همچنین ارائه راهکار گزارش اطلاعات حسابداری منابع انسانی در صورت های مالی جای گزین کرد. وی به این نتیجه رسید که درک دانش گروه های متقاضی اطلاعات حسابداری منابع انسانی در معرفی مدل های ارزش گذاری منابع انسانی، تاکنون رشد مناسبی نداشته است و خواستار تحول در زمینه فرصت های آموزشی در حوزه منابع انسانی شد.

لیبی و همکاران (۲۰۰۴)، دو شیوه برای کاهش انحراف "معیارهای مشترک ارزیابی عملیات مدیران" ارائه نمودند و دو فرضیه را نیز مورد آزمون قرار دادند. اول اینکه مدیرانی که ملزم به توجیه ارزیابی عملکرد خود هستند احتمالاً بیشتر از مدیرانی که ملزم به این کار نیستند از "معیارهای عملکرد یگانه" در قضاوت های ارزیابی عملکرد استفاده می کنند. دوم این که مدیرانی که گزارش اعتباردهی اشخاص ثالث در مورد کیفیت معیارهای عملکرد ارزیابی متوازن را دریافت می کنند، از معیارهای عملکرد یگانه در قضاوت های ارزیابی عملکرد استفاده می کنند. در نهایت به این نتیجه رسیدند که تنها "معیارهای مشترک" بر ارزیابی ها اثر دارند.

بنکر و همکاران (۲۰۰۴)، رابطه بین ارزیابی شخصی عملکرد مدیران (متکی به استراتژی) و کاربرد ارزیابی متوازن را مورد بررسی قرار دادند. نتایج مطالعه آن ها نشان می دهد، زمانی که ارزیابی کنندگان، اطلاعاتی در مورد استراتژی شرکت دارند، از معیارهای عملکرد مرتبط با استراتژی شرکت، بیشتر از معیارهای عملکرد غیر مرتبط و معیارهای مشترک برای ارزیابی عملکرد استفاده



دومین کنفرانس ملی  
 راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران  
 2<sup>nd</sup> National Conference  
 on Strategies for promoting science education in Iran  
 ۱۸ تیرماه ۱۳۹۵  
 8 July 2016  
 Galedar - Iran  
 گله دار - ایران



می کنند، و زمانی که ارزیابی کنندگان، اطلاعاتی در مورد استراتژی شرکت ندارند، از معیارهای عمومی، بیشتر از معیارهای خاص برای ارزیابی عملکرد استفاده می نمایند.

ورما و دو (۲۰۰۸)، در پژوهشی با عنوان "ارزش گذاری منابع انسانی"، از رویکردهای جاری اندازه گیری و پیشرفت های مورد انتظار برای مشخص نمودن میزان پذیرش مدل های ارزش گذاری منابع انسانی استفاده نمودند. در این تحقیق از پرسشنامه برای نمونه ای شامل ۳۷۰ شرکت آمریکایی استفاده شد. نتایج پژوهش آنان نشان داد که اکثر شرکت ها این مدل ها را درک کرده و لحاظ اطلاعات حسابداری منابع انسانی در تصمیم گیری را حیاتی می دانند.

**روش تحقیق**

از یک سو از آنجا که این تحقیق، بدون دخالت و دستکاری در موقعیت، وضعیت و نقش متغیرهای تحقیق، به تشریح، توصیف و تبیین می پردازد، یک تحقیق توصیفی یا غیر آزمایشی است. اما از سوی دیگر از آنجا که هدف اصلی این پژوهش، بررسی تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر عملکرد سازمان (بانکهای دولتی و خصوصی لامرد و مهر) می باشد، این تحقیق از بعد هدف کاربردی و از بعد روش توصیفی پیمایشی است.

برای اجرای تحقیق از دو روش استفاده شد: (۱) روش توصیفی- تحلیلی و (۲) روش میدانی. ابتدا به منظور جمع آوری مبنای نظری در زمینه پژوهش، به کتابخانه ها، مراکز اسناد و مدارک علمی و سایت های اینترنتی مراجعه، و با بررسی و تحلیل کتب و مقالات و پایان نامه ها، مطالب لازم تنظیم شد. سپس با استفاده از پرسشنامه، داده ها جمع آوری گردید.

**جامعه، نمونه و روش نمونه گیری**

جامعه آماری تحقیق حاضر، متشکل از ۶۸۴ نفر از کارکنان بانک های دولتی و خصوصی لامرد و مهر می باشد که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده و با استفاده از فرمول برآورد حجم نمونه در سطح اطمینان ۹۵ درصد و احتمال خطای ۵ درصد، حجم نمونه به صورت زیر برابر ۲۴۶ نفر محاسبه شد.

$$n = \frac{NZ^2pq}{Nd^2 + Z^2pq} = \frac{715 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{715 \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} \approx 246$$

با در نظر گرفتن احتمال عدم بازگشت تعدادی از پرسشنامه های توزیع شده، تعداد ۲۶۰ پرسشنامه تهیه و توزیع گردید که در نهایت تعداد ۲۵۰ پرسشنامه بصورت کامل تکمیل و برگشت داده شد.

**ابزار گردآوری داده ها**

جهت گردآوری داده ها در این تحقیق، از پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه، شامل ۵۰ گویه است که در مقیاس لیکرت و بصورت بسیار مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و بسیار موافقم به ترتیب با ارزش های ۱ تا ۵ تنظیم شده اند.

**روایی و پایایی ابزارهای تحقیق**

در این تحقیق، جهت اطمینان از روایی پرسشنامه از روش روایی محتوا (صوری) استفاده شده است. بدین ترتیب که پرسشنامه توسط استادان راهنما و مشاور دانشگاهی و همچنین کارشناسان بانک بررسی شد، اصلاحات لازم انجام گردید و پس از تأیید نهایی اساتید، مورد استفاده قرار گرفت.



**دومین کنفرانس ملی**  
**راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران**  
**2<sup>nd</sup> National Conference**  
**on Strategies for promoting science education in Iran**  
 ۱۸ تیرماه ۱۳۹۵  
 8 July 2016  
 Galedar - Iran  
 گله دار - ایران



برای تعیین میزان پایایی پرسشنامه‌ها در این پژوهش ابتدا یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده های بدست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم افزار آماری SPSS میزان پایایی با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که این مقدار برابر با ۰.۸۷۲ می باشد که نشان دهنده این است که پرسشنامه مورد استفاده از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی بالایی برخوردار می باشد. در جدول شماره ۱ ضریب آلفای کرونباخ مربوط به پرسشنامه آورده شده است:

جدول شماره ۱: ضریب آلفای کرونباخ مربوط به پرسشنامه

ضریب آلفای کرونباخ	
۰.۷۹۴	اطلاعات حسابداری منابع انسانی
۰.۹۰۱	کارایی سازمانی
۰.۸۸۵	اثربخشی سازمانی
۰.۸۷۲	کل پرسشنامه

این ضرایب آلفا نشان دهنده آن است که سؤالات مندرج در پرسشنامه در راستای اهداف و موضوع پژوهش بوده و از انسجام محتوایی کافی برخوردار هستند.

### شیوه تجزیه و تحلیل داده ها

داده‌های بدست آمده از پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزار SPSS19، در دو سطح تجزیه و تحلیل می‌شوند. در سطح اول با استفاده از روشهای آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، کمینه، بیشینه، نمودار پراکنش و نمودار هیستوگرام)، و در سطح دوم با استفاده از روش‌های آمار استنباطی (آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسن و تحلیل رگرسیون خطی)، داده‌ها تجزیه و تحلیل شده و فرضیات تحقیق بررسی می‌شود. در این بخش به ارائه‌ی اطلاعات توصیفی حاصل از پرسشنامه که بیانگر ویژگیهای جمعیت شناختی مربوط به نمونه‌ی مورد بررسی است می‌پردازیم.

جدول شماره ۲: نتایج توصیفی مربوط به متغیرهای جمعیت شناختی

متغیر	طبقات	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۲۳۴	۹۳.۶
	زن	۱۶	۶.۴
جمع کل			
مدرک تحصیلی	دیپلم	۲۳	۹.۲
	فوق دیپلم	۱۲	۴.۸
	لیسانس	۱۷۴	۶۹.۶
	فوق لیسانس یا بالاتر	۴۱	۱۶.۴
جمع کل			
		۲۵۰	۱۰۰



۲۸.۴	۷۱	۲۰ تا کمتر از ۳۰ سال	سن
۵۸.۸	۱۴۷	۳۰ تا کمتر از ۴۰ سال	
۱۲.۸	۳۲	۴۰ تا کمتر از ۵۰ سال	
۱۰۰	۲۵۰	جمع کل	
۲۲.۴	۵۶	کمتر از ۵ سال	سابقه
۳۴.۰	۸۵	۵ تا کمتر از ۱۰ سال	
۲۰.۸	۵۲	۱۰ تا کمتر از ۱۵ سال	
۲۲.۸	۵۷	۱۵ سال یا بیشتر	
۱۰۰	۲۵۰	جمع کل	

نتایج توصیفی مربوط به متغیرهای اصلی تحقیق

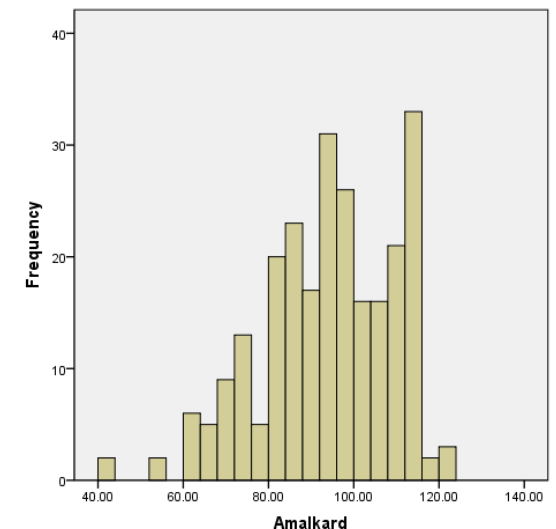
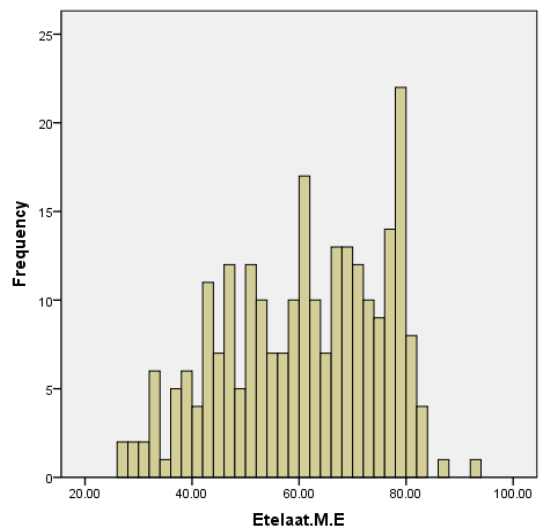
در جدول شماره ۳، شاخص‌های آماری و هیستوگرام‌های مربوط به متغیرهای اصلی تحقیق محاسبه شده است:

جدول شماره ۳: نتایج توصیفی مربوط به متغیرهای اصلی تحقیق

بیشینه		کمینه		انحراف معیار	میانگین	متغیر	
مشاهده شده	ممکن	مشاهده شده	ممکن			ابعاد عملکرد سازمانی	اثربخشی سازمانی
۱۳۴	۱۵۰	۴۴	۳۰	۱۶.۲۳	۹۵.۲۳	عملکرد سازمانی	
۳۴	۳۵	۱۱	۷	۴.۶۸	۲۴.۰۴	کارایی سازمانی	ابعاد عملکرد سازمانی
۱۰۰	۱۱۵	۳۳	۲۳	۱۱.۷۹	۷۱.۱۹	اثربخشی سازمانی	
۹۳	۱۰۰	۲۷	۲۰	۱۴.۵۱	۸۵.۴۵	ارائه اطلاعات منابع انسانی	



دومین کنفرانس ملی  
 راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران  
**2<sup>nd</sup> National Conference**  
**on Strategies for promoting science education in Iran**  
 ۱۸ تیرماه ۱۳۹۵  
 8 July 2016  
 Galedar - Iran  
 گله دار - ایران



(ب) سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی

(الف) عملکرد سازمانی

نمودار شماره ۳ : هیستوگرام فراوانی مربوط به متغیرهای اصلی تحقیق

بررسی فرضیات تحقیق

ابتدا به بررسی نرمال بودن هر یک از متغیرها با بکارگیری آزمون ناپارامتری کولموگروف-اسمیرنوف می‌پردازیم. این آزمون بطور کلی، بصورت زیر طرح‌ریزی می‌شود:

- $H_0$  (فرض صفر): توزیع متغیر مورد نظر، نرمال است.
- $H_1$  (فرض مقابل): توزیع متغیر مورد نظر، نرمال نیست.

جدول شماره ۴ : بررسی نرمال بودن متغیرها با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

<i>p-value</i>	مقدار آماره	متغیر	
۰.۰۶۹	۱.۲۹	عملکرد سازمانی	
۰.۱۷۲	۱.۱۱	کارایی سازمانی	ابعاد عملکرد سازمانی
۰.۰۹۳	۱.۲۵	اثر بخشی سازمانی	
۰.۱۰۴	۱.۲۲	سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی	

با توجه به نتایج بدست آمده ملاحظه می‌شود که در کلیه موارد، مقادیر *p-value* محاسبه شده، بیشتر از ۰.۰۵ می‌باشد. بنابراین فرض صفر رد نشده و آزمون معنادار نیست. لذا می‌توان اینچنین استنباط نمود که توزیع این متغیرها نرمال است. لذا در بررسی فرضیات، منعی برای استفاده از آزمون‌های پارامتری وجود ندارد.







دومین کنفرانس ملی  
 راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران  
**2<sup>nd</sup> National Conference**  
**on Strategies for promoting science education in Iran**  
 ۱۸ تیرماه ۱۳۹۵  
 8 July 2016  
 Galedar - Iran  
 گله دار - ایران



جدول شماره ۶ : تحلیل رگرسیون مربوط به فرضیه اصلی تحقیق

آزمون معناداری							
رگرسیون	$R^2$	$R$	$p$ -value	$t$	$\beta$ (استاندارد)	$B$	
$p$ -value	$F$						
						۳۹.۹	(مقدار ثابت)
۰.۰۰۰۰	۶۲۹.۰۴	۰.۷۱۷	۰.۸۴۷	۰.۰۰۰۰	۱۸.۱۱	۰.۸۸	سیستم اطلاعات حسابداری
				۰.۰۰۰۰	۲۵.۰۸	۰.۸۴۷	منابع انسانی

با توجه به مقدار  $F$  و  $p$ -value مربوط به آن که کمتر از ۰.۰۵ می باشد، می توان نتیجه گرفت که رگرسیون معنادار بوده و تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی می تواند عملکرد سازمان را پیش بینی کند. همچنین مقدار ضریب تعیین برابر ۰.۷۱۷ بدست آمده است. این بیانگر آنست که تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی می تواند ۷۱.۷ درصد از تغییرات مربوط به عملکرد سازمان را تبیین کند. رابطه موجود را می توان بصورت زیر نوشت:

$$\text{سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی} = ۳۹.۹ + ۰.۸۸ \times \text{عملکرد سازمان}$$

جهت کنکاش بیشتر، در جدول شماره ۷، ضریب همبستگی تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر عملکرد سازمان با در نظر گرفتن متغیرهای جمعیت شناختی آمده است. ملاحظه می شود که مقدار  $p$ -value بدست آمده برای همبستگی تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر عملکرد سازمان در کلیه موارد ( یعنی از دیدگاه کارکنان مرد و زن، با هر مدرک تحصیلی، با هر سنی و با هر سابقه ای) از ۰.۰۵ کمتر است. بنابراین ضریب همبستگی های موجود تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر عملکرد سازمان از دیدگاه این کارکنان معنادار می باشند.

جدول شماره ۷ : ضریب همبستگی تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر عملکرد سازمان با در نظر گرفتن متغیرهای جمعیت شناختی

$p$ -value	ضریب همبستگی پیرسن	متغیر جمعیت شناختی		متغیرهای اصلی
۰.۰۰۰۰	۰.۸۷۵	مرد	جنسیت	سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی
۰.۰۰۰۰	۰.۹۴۰	زن		
۰.۰۰۲۱	۰.۶۹۱	دیپلم	مدرک تحصیلی	
۰.۰۰۰۰	۰.۹۲۲	فوق دیپلم		
۰.۰۰۰۰	۰.۸۹۴	لیسانس		
۰.۰۰۰۰	۰.۸۱۹	فوق لیسانس یا بالاتر		
۰.۰۰۰۹	۰.۹۹۲	۲۰ تا کمتر از ۳۰ سال	سن	عملکرد سازمان
۰.۰۰۰۰	۰.۹۰۷	۳۰ تا کمتر از ۴۰ سال		
۰.۰۰۰۰	۰.۷۲۵	۴۰ تا کمتر از ۵۰ سال		



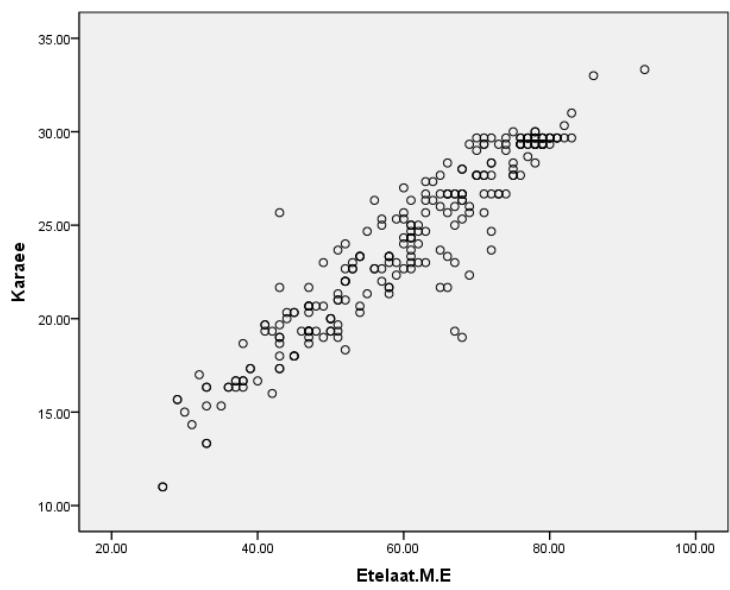
دومین کنفرانس ملی  
 راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران  
**2<sup>nd</sup> National Conference**  
**on Strategies for promoting science education in Iran**  
 ۱۸ تیرماه ۱۳۹۵  
 8 July 2016  
 Galedar - Iran  
 گله دار - ایران



۰.۰۰۰۰	۰.۹۳۶	کمتر از ۵ سال	سابقه
۰.۰۰۰۰	۰.۹۱۱	۵ تا کمتر از ۱۰ سال	
۰.۰۰۰۰	۰.۸۷۶	۱۰ تا کمتر از ۱۵ سال	
۰.۰۰۰۰	۰.۷۹۹	۱۵ سال یا بیشتر	

فرضیه فرعی اول تحقیق: تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر کارایی سازمان تأثیر معنی داری دارد.

نمودار پراکنش شماره ۵ مربوط به بررسی رابطه‌ی بین تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی (محور افقی) بر کارایی سازمان (محور عمودی) می‌باشد. وجود یک روند صعودی که حکایت وجود رابطه‌ی مستقیم دارد را می‌توان به وضوح در آن مشاهده نمود.



نمودار شماره ۵ : نمودار پراکنش سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر عملکرد سازمان



دومین کنفرانس ملی  
 راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران  
 2<sup>nd</sup> National Conference  
 on Strategies for promoting science education in Iran  
 ۱۸ تیرماه ۱۳۹۵  
 8 July 2016  
 Galedar - Iran  
 گله دار - ایران



در جدول زیر، ضریب همبستگی پیرسن بین تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر عملکرد سازمان آمده است.

جدول شماره ۸ : ضریب همبستگی پیرسن بین تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر عملکرد سازمان

متغیرها	ضریب همبستگی پیرسن	p-value
تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر عملکرد سازمان	۰.۹۴۵	۰.۰۰۰۰

ملاحظه می شود که مقدار  $p$ -value بدست آمده برای همبستگی بین تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر عملکرد سازمان، برابر ۰.۰۰۰۰ می باشد که کمتر از ۰.۰۵ می باشد. لذا ضریب همبستگی موجود یعنی ۰.۹۴۵، معنادار بوده و می توان اینگونه استنباط نمود که بین تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر عملکرد سازمان رابطه‌ی معناداری وجود دارد. از آنجا که مقدار بدست آمده مثبت است، نتیجه می شود که رابطه‌ی موجود، مستقیم می باشد. یعنی با افزایش سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی، کارایی سازمان نیز افزایش یافته است. در ادامه با استفاده از تحلیل رگرسیون، به فرمول بندی رابطه‌ی معنادار موجود می پردازیم:

جدول شماره ۹ : تحلیل رگرسیون مربوط به فرضیه فرعی اول تحقیق

آزمون معناداری	$R^2$	R	p-value	t	$\beta$ (استاندارد)	B	(مقدار ثابت)
رگرسیون							سیستم اطلاعات حسابداری
p-value	F						منابع انسانی
	۰.۸۹۳	۰.۹۴۵	۰.۰۰۰۰	۱۳.۳۹	۵.۵۹		
۰.۰۰۰۰	۲۰۵۹.۶		۰.۰۰۰۰	۴۵.۳۸	۰.۹۴۵	۰.۳۱	

با توجه به مقدار  $F$  و  $p$ -value مربوط به آن که کمتر از ۰.۰۵ می باشد، می توان نتیجه گرفت که رگرسیون معنادار بوده و سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی می تواند کارایی سازمان را پیش بینی کند. همچنین مقدار ضریب تعیین برابر ۰.۸۹۳ بدست آمده است. این بیانگر آنست که سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی می تواند ۸۹.۳ درصد از تغییرات مربوط به کارایی سازمان را تبیین کند. رابطه موجود را می توان بصورت زیر نوشت:

$$(\text{سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی}) \times 0.31 + 5.59 = \text{کارایی سازمان}$$

جهت کنکاش بیشتر، در جدول شماره ۱۰، ضریب همبستگی بین سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر کارایی سازمان با در نظر گرفتن متغیرهای جمعیت شناختی آمده است. ملاحظه می شود که مقدار  $p$ -value بدست آمده برای همبستگی بین سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر کارایی سازمان در کلیه موارد ( یعنی از دیدگاه کارکنان مرد و زن، با هر



مدرک تحصیلی، با هر سنی و با هر سابقه‌ای) از ۰.۰۵ کمتر است. بنابراین ضریب همبستگی‌های موجود بین سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر کارایی سازمان از دیدگاه این کارکنان معنادار می‌باشند.

جدول شماره ۱۰: ضریب همبستگی بین تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر کارایی سازمان با در نظر گرفتن متغیرهای جمعیت شناختی

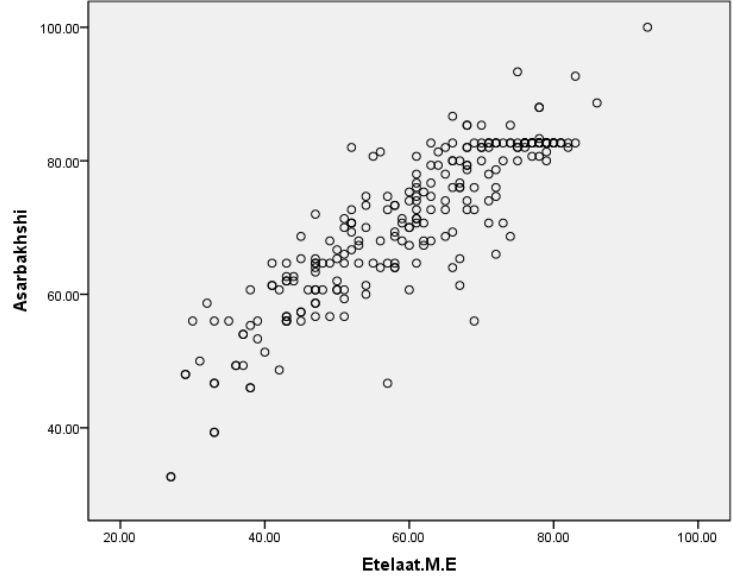
p-value	ضریب همبستگی پیرسن	متغیر جمعیت شناختی		متغیرهای اصلی
۰.۰۰۰۰	۰.۸۷۳	مرد	جنسیت	سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی کارایی سازمان
۰.۰۰۰۰	۰.۸۹۵	زن		
۰.۰۰۰۰	۰.۸۲۱	دیپلم	مدرک تحصیلی	
۰.۰۰۰۰	۰.۸۹۹	فوق دیپلم		
۰.۰۰۰۰	۰.۸۷۷	لیسانس		
۰.۰۰۰۰	۰.۸۵۲	فوق لیسانس یا بالاتر		
۰.۰۰۶۱	۰.۹۷۰	۲۰ تا کمتر از ۳۰ سال	سن	
۰.۰۰۰۰	۰.۸۸۷	۳۰ تا کمتر از ۴۰ سال		
۰.۰۰۰۰	۰.۹۱۵	۴۰ تا کمتر از ۵۰ سال		
۰.۰۰۰۰	۰.۷۸۸	کمتر از ۵ سال		
۰.۰۰۰۰	۰.۹۲۴	۵ تا کمتر از ۱۰ سال	سابقه	
۰.۰۰۰۰	۰.۹۱۶	۱۰ تا کمتر از ۱۵ سال		
۰.۰۰۰۰	۰.۸۷۷	۱۵ سال یا بیشتر		
۰.۰۰۰۰	۰.۷۶۰			

فرضیه فرعی دوم تحقیق: تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر اثربخشی سازمان تأثیر معنی داری دارد.

نمودار پراکنش شماره ۶ مربوط به بررسی تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی (محور افقی) بر اثربخشی سازمان (محور عمودی) می‌باشد. وجود یک روند صعودی که حکایت وجود رابطه‌ی مستقیم دارد را می‌توان به وضوح در آن مشاهده نمود.



دومین کنفرانس ملی  
 راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران  
**2<sup>nd</sup> National Conference**  
**on Strategies for promoting science education in Iran**  
 ۱۸ تیرماه ۱۳۹۵  
 8 July 2016  
 Galedar - Iran  
 گله دار - ایران



نمودار شماره ۶ : نمودار پراکنش سیستم اطلاعات حسابداری

منابع انسانی بر اثربخشی سازمان

در جدول زیر، ضریب همبستگی پیرسن سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر اثربخشی سازمان آمده است.

جدول شماره ۱۱ : ضریب همبستگی پیرسن سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر اثربخشی سازمان

متغیرها	ضریب همبستگی پیرسن	<i>p-value</i>
سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی اثربخشی سازمان	۰.۸۸۸	۰.۰۰۰۰۰

ملاحظه می شود که مقدار *p-value* بدست آمده برای همبستگی تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر اثربخشی سازمان، برابر ۰.۰۰۰۰۰ می باشد که کمتر از ۰.۰۵ می باشد. لذا ضریب همبستگی موجود یعنی ۰.۸۸۸، معنادار بوده و می توان اینگونه استنباط نمود که تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر اثربخشی سازمان رابطه ی معناداری وجود دارد. از آنجا که مقدار بدست آمده مثبت است، نتیجه می شود که رابطه ی موجود، مستقیم می باشد. یعنی با افزایش تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی، اثربخشی سازمان نیز افزایش یافته است.



دومین کنفرانس ملی  
راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران

**2<sup>nd</sup> National Conference**  
**on Strategies for promoting science education in Iran**

۱۸ تیرماه ۱۳۹۵  
8 July 2016

Galedar - Iran  
گله دار - ایران



در ادامه با استفاده از تحلیل رگرسیون، به فرمول بندی رابطه‌ی معنادار موجود می پردازیم:  
جدول شماره ۱۲ : تحلیل رگرسیون مربوط به فرضیه فرعی دوم تحقیق

آزمون معناداری		$R^2$	$R$	$p$ -value	$t$	$\beta$ (استاندارد)	$B$
رگرسیون	$F$						
$p$ -value							
							(مقدار ثابت)
					۱۸.۶۶		۲۷.۵۷
		۰.۷۸۸	۰.۸۸۸	۰.۰۰۰۰	۳۰.۳۶	۰.۸۸۸	۰.۷۲
							سیستم اطلاعات حسابداری
							منابع انسانی

با توجه به مقدار  $F$  و  $p$ -value مربوط به آن که کمتر از  $۰.۰۵$  می باشد، می توان نتیجه گرفت که رگرسیون معنادار بوده و تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی می تواند اثربخشی سازمان را پیش بینی کند. همچنین مقدار ضریب تعیین برابر  $۰.۸۸۸$  بدست آمده است. این بیانگر آنست که تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی می تواند  $۸۸.۸$  درصد از تغییرات مربوط به اثربخشی سازمان را تبیین کند. رابطه موجود را می توان بصورت زیر نوشت:

(تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی)  $\times ۰.۷۲ + ۲۷.۵۷ =$  اثربخشی سازمان

جهت کنکاش بیشتر، در جدول شماره ۱۳ ، ضریب همبستگی تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر اثربخشی سازمان با در نظر گرفتن متغیرهای جمعیت شناختی آمده است.

ملاحظه می شود که مقدار  $p$ -value بدست آمده برای همبستگی تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر اثربخشی سازمان در کلیه موارد ( یعنی از دیدگاه کارکنان مرد و زن، با هر مدرک تحصیلی، با هر سنی و با هر سابقه ای) از  $۰.۰۵$  کمتر است. بنابراین ضریب همبستگی های موجود تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر اثربخشی سازمان از دیدگاه این کارکنان معنادار می باشند.

جدول شماره ۱۳ : ضریب همبستگی تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر اثربخشی سازمان با در نظر گرفتن متغیرهای جمعیت شناختی

$p$ -value	ضریب همبستگی پیرسن	متغیر جمعیت شناختی		متغیرهای اصلی
۰.۰۰۰۰	۰.۹۳۶	مرد	جنسیت	تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی
۰.۰۰۰۰	۰.۹۷۲	زن		
۰.۰۰۰۵	۰.۷۵۰	دیپلم	مدرک تحصیلی	
۰.۰۰۰۰	۰.۹۶۲	فوق دیپلم		
۰.۰۰۰۰	۰.۹۵۵	لیسانس		
۰.۰۰۰۰	۰.۹۰۸	فوق لیسانس یا بالاتر	سن	
۰.۰۰۰۷	۰.۹۳۳	۲۰ تا کمتر از ۳۰ سال		
۰.۰۰۰۰	۰.۹۵۵	۳۰ تا کمتر از ۴۰ سال		
۰.۰۰۰۰	۰.۹۸۱	۴۰ تا کمتر از ۵۰ سال		





فرضیه فرعی اول تحقیق: تأثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر کارایی سازمان تأثیر معنی داری دارد.

با توجه به جدول شماره ۸ مشاهده شد که همبستگی بین تأثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر کارایی سازمانی، مستقیم، معنادار و برابر ۰.۹۴۵ می باشد. یعنی با افزایش تأثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی، کارایی سازمان نیز افزایش یافته است. همچنین نتایج جدول شماره ۹ نشان داد که رگرسیون، خطی و معنادار بوده و تأثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی می تواند کارایی سازمان را پیش بینی کند. بطوری که تأثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی می تواند ۸۹.۳ درصد از تغییرات مربوط به کارایی سازمان را تبیین کند.

نتایج این تحقیق با تحقیقات داخلی: (خیراندیش، غلامی و کوشکی چهرمی، ۱۳۹۱)، (حسینی، موسوی و ابراهیمی، ۱۳۹۱)، (صفرزاده، تدین و حرمحمدی، ۱۳۹۰)، (امامقلی، ۱۳۸۹) و تحقیقات خارجی: (ورما و دو، ۲۰۰۸)، (بنکر و همکاران، ۲۰۰۴)، (لیبی و همکاران، ۲۰۰۴)، (تورنر، ۲۰۰۰)، (بونتیس و همکارانش، ۲۰۰۰)، (بولین و همکارانش، ۲۰۰۰) همسو و هم پوشی دارد و با تحقیقات داخلی: (طبرسا، طاهری و یزدانی زیارت، ۱۳۹۲)، (غلامی، ۱۳۸۵) و تحقیقات خارجی: (استرووال، ۲۰۰۱)، (سنگلادی، ۱۹۷۵) همسو نمی باشد.

با توجه به نتایج جدول شماره ۱۰ نیز ملاحظه گردید که همبستگی بین تأثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی و کارایی سازمان از دیدگاه کارکنان مرد و زن، با هر مدرک تحصیلی، با هر سنی و با هر سابقه ای معنادار می باشند.

فرضیه فرعی دوم تحقیق: تأثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر اثربخشی سازمان تأثیر معنی داری دارد.

دارد.

با توجه به جدول شماره ۱۱ مشاهده شد که همبستگی بین تأثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی، مستقیم، معنادار و برابر ۰.۸۸۸ می باشد. یعنی با افزایش تأثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی، اثربخشی سازمان نیز افزایش یافته است. همچنین نتایج جدول شماره ۱۲ نشان داد که رگرسیون، خطی و معنادار بوده و تأثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی می تواند اثربخشی سازمان را پیش بینی کند. بطوری که تأثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی می تواند ۸۸.۸ درصد از تغییرات مربوط به اثربخشی سازمان را تبیین کند.

نتایج این تحقیق با تحقیقات داخلی: (صفرزاده، تدین و حرمحمدی، ۱۳۹۰)، (امامقلی، ۱۳۸۹)، (عباسی فرد و کریمی، ۱۳۸۹)، (ملکی و همکاران، ۱۳۸۸)، (روحی، ۱۳۸۸)، (استاد هاشمی، ۱۳۸۴) و تحقیقات خارجی: (ورما و دو، ۲۰۰۸)، (بنکر و همکاران، ۲۰۰۴)، (جوهانسون و هولمگرن، ۱۹۹۸)، (گرل و کلیک، ۱۹۸۰)، (توماسیس، ۱۹۷۷)، (فلم هولتز، ۱۹۷۶)، (آکلن، ۱۹۷۶)، (شوان، ۱۹۷۶) همسو و هم پوشی دارد و با تحقیقات داخلی: (طبرسا، طاهری و یزدانی زیارت، ۱۳۹۲)، (غلامی، ۱۳۸۵)، (شیبانی، ۱۳۷۷) و تحقیقات خارجی: (استرووال، ۲۰۰۱)، (سنگلادی، ۱۹۷۵)، (کاتس، ۱۹۷۲) همسو نمی باشد.

با توجه به نتایج جدول شماره ۱۳ نیز ملاحظه گردید که همبستگی بین تأثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر اثربخشی سازمان از دیدگاه کارکنان مرد و زن، با هر مدرک تحصیلی، با هر سنی و با هر سابقه ای معنادار می باشند.



دومین کنفرانس ملی  
راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران

2<sup>nd</sup> National Conference  
on Strategies for promoting science education in Iran

۱۸ تیرماه ۱۳۹۵  
8 July 2016

Galedar - Iran  
گله دار - ایران



### نتیجه گیری

همان طور که در بالا مشاهده گردید، تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر عملکرد سازمان تأثیر معنی داری دارد. بنابراین، هر دو فرضیه ی پژوهش با ۹۵ درصد از اطمینان آماری مورد تایید قرار گرفتند. با توجه به نتایج بدست آمده مشخص می شود که عملکرد سازمان ها به منابع غیرانسانی از قبیل تجهیزات و نوع تکنولوژی میزان سرمایه گذاری و نقدینگی به عوامل انسانی وابسته می باشد و مدیریت در واقع تلاش می کند برای بهره گیری از منابع غیر انسانی از عوامل انسانی استفاده نماید و نیروی انسانی یکی از ذی قیمت ترین دارائی ها و منابع یک سازمان به شمار می رود و همانگونه که ارزش سایر دارائی ها را محاسبه می کنیم و برای آن ها حساب تنظیم و دفاتری چون اعتبارات، روزنامه، کل، معین و اموال نگهداری می کنیم و از وضعیت منابع غیرانسانی اطلاعات کامل و جامعی در اختیار داریم. لذا باید نسبت به ارزش دارائی های انسانی نیز آگاهی و اطلاعات داشته تا بتوانیم از این منابع در جای مناسب و مطلوب بکارگیری نمائیم و هیچگاه از این منبع غافل نگردیم و با عنایت به نیاز مدیریت به اطلاعات برای تصمیم گیری جهت انتخاب، انتصاب، ارتقاء و عزل منابع انسانی، با اعمال حسابداری منابع انسانی می توانیم اطلاعات مفید راجع به منابع انسانی سازمان بدست آوریم و در اختیار تصمیم گیرندگان سازمان قرار دهیم.

همچنین اگر کارکنان نسبت به هزینه ای که جهت بکار گماردن آن ها شده و میزان هزینه ای را که به سازمان تحمیل می کنند از خود توقع کار بیشتری داشته و مدیران نیز انتظاراتی در خور ارزش آن ها خواهند داشت و در واقع با توجه به میزان داده و بازده می تواند عملکرد کارکنان و سازمان را تحت تاثیر قرار دهد.

طبق ماده ۱ قانون دیوان محاسبات هدف اصلی دیوان محاسبات کشور اعمال کنترل و نظارت مستمر مالی به منظور پاسداری از بیت المال می باشد و با توجه به اینکه جهت استخدام، انتصاب، آموزش، استقرار کارکنان در سازمان هزینه گزاف پرداخت می شود لذا این منابع جزء بیت المال محسوب می شود و باید از هدر رفتن و اتلاف نیروی منابع انسانی جلوگیری نمائیم. حال اگر بتوانیم با استفاده از روش های حسابداری منابع انسانی ارزش این دارائی ها را بسنجیم در جلوگیری از هدر رفتن این منابع و استفاده بهینه از منابع موفق تر بوده و بهره وری منابع انسانی و بهره وری سازمان نیز تغییر خواهد یافت. سازمان هایی که تاکنون از حسابداری منابع انسانی استفاده کرده اند تعداد اندکی از بانک ها و دفتر تحقیقات نیرو دریایی و موسسه های مالی آمریکایی، موسسات فضایی و موسسه بین المللی حسابداری 8 - Big و شرکت های کانادایی و تولید کنندگان تجهیزات در اروپا می باشند.

به امید این که ایران اسلامی در ارائه روش های علمی و پیشرفت های فن و تکنولوژی همراه با تغییر و تحول بین المللی یکی از پیشگامان عرصه جهانی گردد. در نهایت نتایج این پژوهش به صورت زیر خلاصه می گردد:

- سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر عملکرد سازمان تأثیر معنی داری دارد.
- سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر کارایی سازمان تأثیر معنی داری دارد.
- سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر اثربخشی سازمان تأثیر معنی داری دارد.

### پیشنهادها

با توجه به نتایج بدست آمده از این تحقیق، پیشنهادهایی ذیل ارائه می شوند:

### الف) پیشنهادهای کاربردی





دومین کنفرانس ملی  
 راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران  
 2<sup>nd</sup> National Conference  
 on Strategies for promoting science education in Iran  
 ۱۸ تیرماه ۱۳۹۵  
 8 July 2016  
 Galedar - Iran  
 گله دار - ایران



در این پژوهش به منافع عمده بکارگیری تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی اشاره گردید، با توجه به مبانی نظری تحقیق و نتیجه ای که در مورد بانک های دولتی و خصوصی حاصل شد، پیشنهادات زیر مطرح گردید:  
**به مدیران این بانک ها توصیه می شود که:**

با توجه به مزایای بالقوه حسابداری منابع انسانی، از این سیستم استفاده نموده و اطلاعات حسابداری منابع انسانی را مبنای تصمیمات خود در خصوص مدیریت منابع انسانی به ویژه در زمینه جابجایی و ارتقای آنان قرار دهند چرا که این موضوع موجب اتخاذ تصمیمات بخردانه تر خواهد شد.

با توجه به نتایج آزمون فرضیه ها و ارتباط مستقیم تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی با عملکرد سازمانی این اطلاعات را مبنایی برای بهبود عملکرد مستمر و مهندسی مجدد فرایندهای خود قرار دهند.  
 سیستمی طراحی نمایند تا اطلاعات حسابداری منابع انسانی به موقع و قابل اتکا گزارش شوند.  
 با توجه به نتایج این تحقیق و بر اساس اهداف و چشم اندازها، شرکت ها برنامه ای جامع در راستای بهبود وضعیت منابع انسانی و بهبود عملکرد خود فراهم کنند.

**ب) پیشنهادهای پژوهشی**

**به محققین برای تحقیقات آتی توصیه می شود:**

سیستم حسابداری منابع انسانی را در یکی از بخش های سازمان خود پیاده سازی کنند و نتایج آن را با قبل از اجرای این تکنیک مقایسه کنند.

در تحقیقات جداگانه موضوع پیاده سازی سیستم حسابداری منابع انسانی را در سازمان ها و شرکت ها مورد بررسی قرار دهند.

نقش اطلاعات حسابداری منابع انسانی را به صورت یک مطالعه موردی در یک شرکت خاص بررسی نمایند.

نقش اطلاعات حسابداری منابع انسانی روی عملکرد در صنایع مختلف به صورت جداگانه مطالعه گردد.

امکان بررسی متغیرهای مهم و تعیین کننده در رابطه با اهمیت سرمایه های انسانی بر عملکرد مدیران و سازمان ها را مطالعه نمایند.

**محدودیت های تحقیق**

در انجام این پژوهش، چندین محدودیت وجود داشته است که قطعاً بر نتایج و یافته های پژوهش تاثیر گذاشته اند. از جمله محدودیت هایی که در مراحل مختلف تدوین ساختار تئوریک، اندازه گیری و جمع آوری داده ها وجود داشته اند، به شرح زیر است: این پژوهش با محدودیت های ذاتی پرسشنامه جهت جمع آوری داده ها مواجه بوده است. یکی از مهم ترین نارسایی های ذاتی پرسشنامه، پایین بودن درصد استرداد آن است و اینکه پرسشنامه نمی تواند نظرها و طرز تفکر آزمودنی ها را به صورت کامل اندازه گیری کند. محدودیت زمان انجام پژوهش که موجب عدم جمع آوری اطلاعات بیشتر در رابطه با موضوع می گردد.

متأسفانه باید گفت در کشور ما، اهمیت تحقیق و پژوهش هنوز برای مدیران و مسئولین سازمان های مختلف از جمله شرکت ها و سازمان ها به ویژه در مناطق عملیاتی به خوبی روشن نشده است، لذا محقق در جریان کار تحقیق با موانع و مشکلاتی



دومین کنفرانس ملی  
 راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران  
**2<sup>nd</sup> National Conference**  
**on Strategies for promoting science education in Iran**  
 ۱۸ تیرماه ۱۳۹۵  
 8 July 2016  
 Galedar - Iran  
 گله دار - ایران



مواجه می شود که از جمله بزرگترین آن، عدم همکاری سازمان ها جهت توزیع پرسشنامه بود که این امر بویژه در برخی از پتروشیمی ها نمود بیشتری داشت.

عدم وجود تحقیقات منسجم در این زمینه و عدم وجود پیشینه ای قابل طرح و استفاده در ایران

### منابع

- اریک جی. فلام هولتز، مترجم: دکتر زهرا حسن قربان (۱۳۹۰) "حسابداری منابع انسانی"، چاپ دوم، تهران: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- موسسه حسابرسی و خدمات مالی یکتا تدبیر، مترجمین: وادی زاده کاظم، خدیجه حیدری (۱۳۸۸) "حسابداری منابع انسانی"، چاپ اول، نشر آسمان نگار.
- مالکوم اسمیت، ترجمه: دکتر علی پارساییان (۱۳۹۲) "روش تحقیق در حسابداری"، چاپ سوم، انتشارات ترمه
- خاکی، غلامرضا (۱۳۸۴) "روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی" تهران: انتشارات بازتاب.
- پرویزی بهزاد (۱۳۹۱) "حسابداری منابع انسانی" چاپ اول، تهران: انتشارات مبنای خرد
- اوان ام. برمن، برگرداننده: کاظمی مهدی، رنجبر وحید و مریم شهبانی کارگر (۱۳۹۰) "بهره وری و عملکرد در سازمان های دولتی و غیر انتفاعی" چاپ اول، تهران: انتشارات سمت
- آرمسترانگ مایکل، قلیچ لی بهروز، غلام زاده داریوش (برگردانندگان) (۱۳۹۱) "مدیریت عملکرد"، چاپ اول، انتشارات صفار.
- عباسی فرد محمد، کریمی اوژن، (۱۳۹۰) "بررسی تاثیر اجرای سیستم حسابداری منابع انسانی در تصمیم گیری مدیران و رفتار کارکنان" فصلنامه علمی، پژوهشی مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، شماره ۱۴.
- طالب نیا قدرت اله، قربانی بهروز، (۱۳۹۲) "بررسی امکان سنجی بکارگیری مدل های ارزشگذاری منابع انسانی در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران" آنلاین
- رحمتی وجیهه و سهیلا داروئیان (۱۳۹۲) "رابطه بین حسابداری منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی" ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، شماره ۱۶۰.
- طباطبایی سید محمد رضا، همت فر محمود و احمد مالامیری فیروز (۱۳۰۳) "تاثیر کیفیت اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر تصمیم گیری استفاده کنندگان گزارش های مالی" حسابداری رسمی
- شباهنگ رضا (۱۳۹۱) "تئوری حسابداری" جلد دوم، چاپ هفتم، انتشارات مرکز تحقیقات تخصصی حسابداری و حسابرسی سازمان حسابرسی.
- دیسنزو، دیوید ا.، استیفن پ. رابینز، مترجمان: سید نقوی میر علی و سیامک یعقوبی (۱۳۸۸) "مبانی مدیریت منابع انسانی" تهران، نشر مهکامه.

- آرمسترانگ مایکل ( ۱۳۸۱ ). "مدیریت استراتژیک منابع انسانی (راهنمای عمل )" ، ترجمه ی سید محمد اعرابی و داود ایزدی ، چاپ اول ، تهران : دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- حافظ نیا محمد رضا ، (۱۳۸۳). "مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی"، تهران: انتشارات سمت.
- محمدی مهدی، (۱۳۹۳). "موارد خاص در حسابداری (با رویکرد گزارشگری)"، چاپ اول، تهران، انتشارات کتابخانه فرهنگ.
- نجفی، زهرا، (۱۳۸۷). "بررسی نظریه های انگیزش"، سایت راهکار مدیریت.
- جامعی رضا، نمازی محمد (۱۳۸۹). "نقش اطلاعات حسابداری (هزینه یابی) منابع انسانی روی سازه های سیستم ارزیابی متوازن"، پایان نامه دکتری، دانشگاه شیراز.
- رهنورد فرج الله (۱۳۸۷). "عوامل موثر بر ارتقای عملکرد سازمان های بخش دولتی ایران"، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی مدیریت، سال هشتم، شماره ۴ (پیاپی ۳۱)، زمستان ۸۷
- سوری موسی (۱۳۹۲). "مدیریت نیروی انسانی چالش نخست صنعت نفت"، روزنامه راه مردم، ۳ اردیبهشت ۹۲، سال نهم
- لالیان پور نوشین (۱۳۹۱). "حسابداری منابع انسانی و نیاز به آن در شرکت های بیمه"، مجله تازه های جهان بیمه، بهمن و اسفند ۸۹، شماره ۱۵۲ و ۱۵۳
- ابطحی، سید مهدی (۱۳۸۰). "گفتارهایی در مدیریت پیشرفته منابع انسانی"، چاپ اول ، تهران، انتشارات قومس
- اعتمادی، حسین و محمد رحیم شهریاری (۱۳۷۶). "بررسی تاثیر ارائه اطلاعات حسابداری انسانی بر رفتار استفاده کنندگان اطلاعات حسابداری در ایران"، بررسی های حسابداری و حسابرسی، شماره ۱۷-۱۶، صص ۷۰-۵۵
- Jeffrey S. Arpan and Lee H. Radebaugh, "International Accounting and Multinational Enterprises" (Boston:Warren & Lamont, Inc., 1981).
- (Eric G. Flamholtz, D. Gerald Searfoss, and Russel Coff, "Developing Human Resource Accounting as a Human Resource Support System". Accounting Horizon, (September 1988.)
- Flamholtz, E.G (1971). "A Model Of Human Resource Valuation: A Stochastic Process with Service Rewards". The Accounting Review. April, pp.253-267.
- Flamholtz, E.G (1971). "Towards a Theory of Human Resoure Value in Formal Organization". The Accounting Review. October, pp.668-678.





دومین کنفرانس ملی  
 راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران  
**2<sup>nd</sup> National Conference**  
*on Strategies for promoting science education in Iran*  
 ۱۸ تیرماه ۱۳۹۵  
 8 July 2016  
 Galedar - Iran  
 گله دار - ایران



- Flamholtz, E.G(1976).”The Impact of Human Resource Valuation on Management Decisions:A Laboratory Experiment”.Accounting Organization and Society.Vol.1,No.1,pp.153-165 .
- Flamholtz, E.G(1998).”Human Resource Accounting.San Francisco: Jossey Bass.”
- Flamholtz, E.G(2001).”Human Resource Accounting.Boston:Third Edithion.
- Flamholtz, E.G,M.Bullen,and Hua,Wei.(2002).”Human Resource Accounting.A Historical Perspective and Future Implications”.Journal of management Decision.Vol.40,No.10,pp.2-9.
- Atkinson, A.A., Balakrishnan, R., Booth, P., Cote, J. M., Groot, T., Malmi, T., Roberts, H.,Uliana, E., and Wu, A. (1997)." New Directions in Management Accounting Research". Journal of Management Accounting Research, Vol. 9, No. 1, pp. 70-108.
- Coutts, R.J.(1972). Human Resource Accounting: A Critical Analysis. Ph.D. Dissertation, The University of Alberta.
- Dopouch, N., Holthausen, R., & Leftwich, R. (1987)." Predicting Audit Qualifications with Financial and Market Variables". The Accounting Review, Vol. 62, No.3, pp. 431-454.
- Elision g. (1990)."The Firm as a Component Team". Journal of Economic Behavior and Organization. No.13, pp. 271-232.
- Fan,X.,B. Thompson, and L. Wang . (1999)." Effects of Sampele Size, Modeling Fit Indexes". Structural Equation Modeling, Vol. 20, No. 8, pp. 56-83.
- Farrugia .j and j. Baldacchino. (2005)." Qualified Audit Reports in Malta". Managerial Auditing Journal, Vol. 6, pp. 56-83.
- Flamholtz, E.G. (1971)." A Model of Human Resource Valuation: A Stochastic Process with Service Rewards".The Accounting Review.April, pp. 253-267.
- Flamholtz, E.G. (1971) " . Towards a Theory of Human Resource Value in Formal Organization'. The Accounting Review.October, pp.668-678.
- Flamholtz, E.G. (1998). Human Resource Accounting N . San Francisco: Jossey Bass.

- Flamholtz, E.G., M. Bullen, and Hua, Wei. (2002). "Human Resource Accounting, A Historical Perspective and Future Implications". Journal of Management Decision, Vol. 40, No.10, pp. 2-9.
- Foster, G., and Gupta, M. (1990). "Manufacturing Overhead Cost Driver Analysis". Journal of Accounting and Economics, Vol. 12, No.3, pp. 309-337.
- Harvey, M & Lusch, R. (1999). "Balancing the Intellectual Capital Books: Intangible Liabilities", European Management Journal, No. 17, pp. 1-11.
- Hudaib, M. and T.E. Cooke (2005), "The Impact of Managing Director Changes and Financial Distress on Audit Qualification and Auditor switching". Journal of Business Finance & Accounting, Vol. 32, No. (9 & 10), pp. 1170-1210.
- Johanson, U. and Nilson, M. (1996). "The Usefulness of Human Resource Costing and Accounting". Journal of Human Resource Costing and Accounting, Vol. 1, No.1, pp. 14-42.
- LaSalle, R., Anadarajan, A., & Miller, A. (1996). "Going concern uncertainties: Disclaimer of Opinion Versus Unqualified Opinion with Modified Wording". Auditing: A Journal of Practice and Theory, Fall, pp.29-48.
- Lev, B. and Schwartz, A. (1971). "On the Use of Economic Concept of Human Capital in Financial Statements". The Accounting Review, January, pp.103-112.
- Lloyd Joan. (1987). "Participative Management: Good for All Schools?" The University of Queensland Journal Education. Likert, R., and Bowers, D.G. (2003). "Improving the Accountancy of P/L Reports by Estimating the Change in [68]Dollar Value of the Human Organization". Michigan Business Review, March, pp.15-24.
- McKeown, J. C., Mutchler, J. F., & Hopwood, W. (1991). "Towards an Explanation of Auditor Failure to Modify the Audit Opinions of Bankrupt Companies." Auditing: A Journal of Practice and Theory, Vol. 10, No.1, pp. 1-13 (supplement).
- Mutchler, J.E. (1984). "Auditors; Perception of the Going Concern Opinion Decision", Auditing A Journal of Practice and Theory, Vol. 3, No. 2, pp. 17-30