

بررسی و امکان سنجی حسابداری منابع انسانی (مورد مطالعه بانک پارسیان)

حامد فاضلی کبریا

Kebria_1178@yahoo.com

(استادیار گروه مدیریت دانشگاه پیام نور)

صادق دلشاد

Sadeghdelshad70@yahoo.com

کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی دانشگاه پیام نور

ملیحه شکبیا

Maliheshakiba6353@gmail.com

کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی دانشگاه پیام نور

چکیده:

اهمیت حسابداری منابع انسانی به حدی است که علاوه بر موافقان مخالفان نیز به آن اذعان دارند آنچه منتقدان عنوان می کنند این است که باید راهی بیابیم تا بتوان منابع انسانی را بصورت دقیق و عینی در صورتهای مالی انعکاس داد. در این مقاله به بحث درباره سرمایه انسانی در سازمان پرداخته شده و منابع و ارزشهای انسانی در سازمان و حسابداری منابع انسانی مورد اشاره قرار گرفت. در این پژوهش امکان سنجی منابع انسانی با استفاده از مدل رگرسیون در بانک پارسیان مورد مطالعه قرار گرفته است. هدف از این تحقیق آنست که از طریق مدل های مذکور با کمی کردن منابع انسانی بتوان آن را اندازه گیری و به عنوان دارایی گزارش نمود. تحقیق حاضر، تحقیق نظری و از نوع توصیفی می باشد که در آن از پرسشنامه جهت جمع آوری اطلاعات استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق افرادی هستند با مدرک فوق دیپلم و لیسانس و فوق لیسانس و دکتری رشته های مربوط به بانک میباشند (حسابداری، مدیریت، کامپیوتر و...) و در روش نمونه گیری از روش تصادفی ساده بوده است و برای تجزیه و تحلیل پاسخ سوالات پرسشنامه از آزمون میانگین و مدل رگرسیونی استفاده شده است. نتایج حاصله نشان می دهد. رضایتمندی و صمیمیت در سطح قابل قبولی مورد توجه قرار گرفته است و علاقه مندی از سطح معنا دار پایینی برخوردار است.

واژه های کلیدی: بانک پارسیان، منابع انسانی، مدل رگرسیون، پرسشنامه، آزمون میانگین

مقدمه:

از منابع انسانی به عنوان منبع شماره یک سازمان یاد می کنند که کم توجهی به آن کلیه منابع دیگر را تحت تاثیر قرار خواهد داد. با کمک حسابداری منابع انسانی تمامی اطلاعات مربوط به ارزش منابع انسانی یک سازمان را که باید در نظارت و تصمیم گیریهای مدیران به کار گرفته شوند ثبت و گزارش میشود. تا زمانی که ارزش داراییهای انسانی در گزارش وضعیت مالی و در نتیجه عملیات مد نظر قرار نگیرد ارزشهای انسانی نیز جایی در حسابداری نخواهد داشت از طرفی عده ای آن را یادآور شیوه حسابداری در دوران برده داری می دانند و از آنجا که نظام برده داری همواره منفور بوده، گزارش انسان در صورت وضعیت مالی نیز منفور و مذموم شمرده می شود همچنین عده ای معتقدند که انسان علاوه بر جنبه های مادی دارای جنبه های روحی و معنوی نیز می باشد بنابراین نباید با آن به مثابه یک دارایی بیجان رفتار شود. در پاسخ باید گفت که ثبت ارزش اقتصادی انسان در گزارشهای مالی دلیلی بر نادیده گرفتن جنبه های معنوی انسان نیست و لطمه ای به اعتقادات، ارزشها و باورهای انسانی وارد نمیکند. طبق تعریف انجمن حسابداری آمریکا عبارتست از فرایند تشخیص و اندازه گیری اطلاعات درباره منابع انسانی و گزارش این اطلاعات به افراد علاقمند و ذینفع می باشد. نیروی انسانی، منابع موجود در سازمان جهت رسیدن به اهداف کوتاه مدت و بلند مدت سازمان است. مدیریت سرمایه انسانی عبارت است از فرآیند کار کردن با افراد به طوری که این افراد و سازمانشان به توانمندی کامل دست یابد حتی زمانی که تغییر، نیاز به کسب مهارت های جدید، تقبل مسئولیت های جدید و شکل جدید از روابط را ملزم باشد (خسروچردی ۱۳۸۳). منابع انسانی سرمایه بنیادی سازمان ها و منشاء هرگونه تحول و نوآوری در سازمان ها هستند (میرسپاسی ۱۳۸۸). در واقع حسابداری منابع انسانی تبدیل مفهوم کیفی و ذهنی ارزش منابع انسانی در قالب کمی و عینی با استفاده از دانش حسابداری است. اقتصاد جهانی به عنوان دستاوردی از اینترنت و سایر فن آوری های جدید، از اقتصاد صنعتی به اقتصادی اطلاعات-مدار، تغییر کرده است. بنابراین، سرمایه انسانی نسبت به گذشته، مزیت بیشتری برای شرکتها شده است. سایر دارایی های نامشهود را می توان با دقت منطقی محاسبه کرد. اما با وجود بسیار پیچیده تر بودن سایر دارایی های نامشهود، هنوز مهم است که دست اندرکاران حرفه حسابداری به دنبال روش حسابداری برای سرمایه انسانی باشند. انجام چنین امری به احتمال زیاد مهمترین یافته در تاریخ حسابداری مالی است، اما تا زمانی که اندازه گیری قابل اعتمادی برای گزارش دهی سرمایه انسانی ایجاد نشود، هیئت استانداردهای حسابداری مالی نمی تواند مجوزی صادر کند که شرکت ها باید این اطلاعات ارزشمند را گزارش کنند. چنین اقداماتی تنها اطلاعات نادرستی به ارمغان می آورد که منجر به تصمیمات اشتباه می شوند. تحقیقات قابل توجهی انجام شده که به دلیل اهمیت فزاینده سرمایه انسانی در اقتصاد، برای توسعه مفاهیم و روش های ارزیابی منابع انسانی که به عنوان حسابداری منابع انسانی (HRA) به رسمیت شناخته شده است. از این رو نیاز شدیدی به یک سیستم حسابداری منابع انسانی است که برای حسابداران حرفه ای، مدیران و دیگر تصمیم گیرندگان - سرمایه گذاران، اعتباردهندگان و سایر سهامداران قابل قبول باشد. حسابداری منابع انسانی تلاش می کند تا کیفیت های نامحدودی را که افراد برای یک کسب و کار می آورند، تعیین کند. سرمایه فقط حاصل کار منابع انسانی است که بدون وجود نیروی کار اصلا وجود نمی داشت، بنابراین منابع انسانی در مقایسه با سرمایه، از آن ممتاز تر و برتر است و استحقاق توجه بیشتری را دارد (شیبایی ۱۳۷۷). حسابداری منابع انسانی در حوزه مدیریت دارای دو هدف عمده است ۱- نشان دادن را درست تفکر به مدیریت سازمان تا بدانند که افراد منابع پرارزش سازمانی هستند و تصمیم گیری های پرسنلی باید با در نظر گرفتن ارزش و بهای تمام شده نیروی انسانی اتخاذ گردد، ۲- مهیا کردن اطلاعات لازم برای اداره موثر و کارآمد نیروی انسانی توسط مدیریت این سیستم، اطلاعات لازم را داده و سازمان را آماده میکنند و به نیاز های خاص سازمان پاسخ میدهد (هولتر ۱۳۷۹). در این خصوص یکی از مباحث مهم برای مدیریت تمایز میان منابع انسانی و سایر منابع سازمانی باشد زیرا منابع انسانی عناصری با قابلیت یادگیری، تغییر پذیری، نوآوری، خلاقیت و امثالهم میباشند که اگر خوب مدیریت و هدایت شوند میتوانند بقای طولانی مدت سازمان را تضمین نمایند (bontis2000). حسابداری منابع انسانی (فرآیند شناسایی و اندازه گیری اطلاعات به گروه های ذینفع می باشد) بعبارت ساده تر حسابداری منابع انسانی گزارشگری ارزش منابع انسانی است (پژوهی ۱۳۷۱). حسابداری مرسوم، منابع فیزیکی، منابع مالی حاصل را گزارش می کند اما یکی از بزرگترین منابع سازمان، یعنی منابع انسانی را گزارش نمی کند، نگاه هزینه ای به نیروی انسانی دارد. با توجه به این موضوع حسابداری منابع انسانی به عنوان گامی نوین در حسابداری با ارزش گذاری ثبت دارایی های انسانی نقش اساسی ایفا می کند (فراهانی ۱۳۹۰).

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 و معتقد به رفتاری شایسته و در خور این ارزش هاست. 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 آنها 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. سال های ۱۹۷۱ تا ۱۹۷۶ را می توان دوره ی توجه هر چه بیشتر به حسابداری منابع انسانی دانست. اما از ۱۹۷۶ تا ۱۹۸۰ توجه به حسابداری منابع انسانی از طرف محافل علمی و تجاری کاهش یافت. در سال ۱۹۷۰ بسیاری از نویسندگان علاقه مند بودند تا به عنوان پیش کسوتان حسابداری منابع انسانی و ارایه کنندگان اندیشه های جدید مطرح شوند. این اندیشه ها به طور متداول به حسابداری دارایی های انسانی اشاره می کرد اما بیانیه های کوتاه آن درباره ی کارکنان در بلندمدت موجب تعمیم اهمیت منابع انسانی شد. واژه ی حسابداری دارایی های انسانی را می توان در ادبیات دهه ی ۱۹۶۰ تحت عنوان مدیریت کارکنان در پوشش جدید خود یا مدیریت منابع انسانی بازیافت که برای تحکیم ادعای اهمیت محوری در مدیریت کوشش می کند. شاید یک علاقه مندی واقعی در برخی از مدیران اجرایی برای سنجش ارزش منابع انسانی برحسب واحد پول، موجب پدیداری دوباره ی حسابداری منابع انسانی در عصر حاضر شده باشد، تا مدیران ارشد را آماده نمایند که کارکنان را به عنوان ارزش مندترین دارایی ها، مورد توجه قرار دهند. فلم هولتز پنج مرحله را در توسعه ی حسابداری منابع انسانی ذکر می کند:

- مرحله اول سال های ۱۹۶۶-۱۹۶۰: در این دوره مفهوم حسابداری منابع انسانی استنتاجی از نظریه ی اقتصادی «سرمایه انسانی» و متأثر از مکتب «منابع انسانی نوین» و روان شناسی سازمان های متمرکز و تاثیر نقش رهبری در سازمان بود.
- مرحله ی دوم سال های ۱۹۷۱-۱۹۶۶: تحقیقات فنی و عملی در این دوره به الگوهایی برای اندازه گیری دقیق و تعیین هویت استفاده کنندگان بالقوه این روش و استفاده تجربی حسابداری منابع انسانی در سازمانهای واقعی معطوف گشت.
- مرحله ی سوم سال های ۱۹۷۶-۱۹۷۱: این دوره را می توان دوره ی توجه پژوهشگران و سازمانها به حسابداری منابع انسانی دانست. سازمان های کوچک تلاش بیشتری برای به کار بردن حسابداری منابع انسانی داشتند. برآوردها و نتیجه گیری های به عمل آمده بر اساس تاثیرات بالقوه اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر مدیریت اجرایی و تصمیمات سرمایه گذاران بود.
- مرحله چهارم سال های ۱۹۸۰-۱۹۷۶: این دوره، دوره ی توجه نکردن محققان حسابداری و موسسه های بازرگانی به حسابداری منابع انسانی بود.
- مرحله پنجم از سال ۱۹۸۰ تا کنون: که دوره توجه دوباره به حسابداری منابع انسانی است. این مساله به کمک مطالعات جدید، به صورت کوشش بعضی از سازمان های بزرگ برای استفاده از حسابداری منابع انسانی نشان داده شده است. 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 در موضوع منابع انسانی و راهکارهای ارزیابی این منابع در دهه اخیر جایگاه و اهمیت ویژه ای یافته است که از یک طرف جزو 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 را مطرح کرده است، امروز تردیدی نیست که منابع نیروی انسانی نیز باید قیمت گذاری و به عنوان بخشی از دارایی های شرکتها در ترازنامه منعکس شوند و استهلاک این منابع نیز به شیوه ی خاص محاسبه و منظور شود. همچنان 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 ی خود سود را افزایش می دهد.

روش تحقیق:

این پژوهش یک تحقیق نظری از نوع توصیفی می باشد که در آن جهت جمع آوری اطلاعات و ارزیابی مدل های مزبور از پرسشنامه استفاده شده است. به دلیل محدودیت هایی که وجود دارد از پرسشنامه استفاده شده است. اطلاعات در این پژوهش به شرح زیر جمع آور شده است:

الف) روش کتابخانه ای: جهت گرد آوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات موضوع، از منابع کتابخانه ای مقالات، کتابهای مرتبط و نیز از شبکه جهانی اینترنت استفاده شده است.

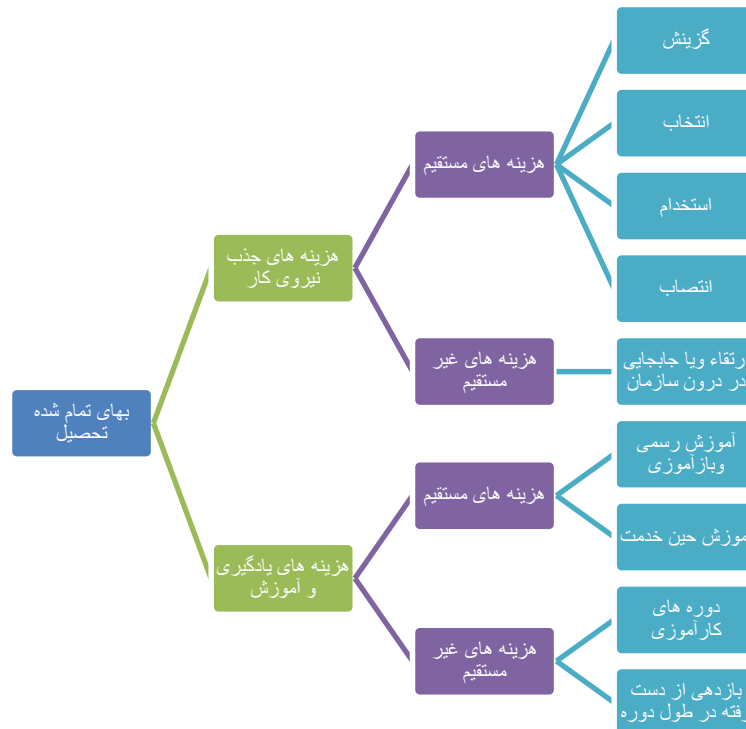
ب) تحقیقات میدانی: که به منظور جمع آوری داده ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه نیز شامل ۳۰ سوال می باشد که در چهار قسمت طبقه بندی و متمایز شده اند

پرسشنامه ای بر مبنای تحقیق طراحی شد. بین ۹۲ نفر به صورت تصادفی نمونه گیری کردیم. جدول زیر تعداد و درصد شرکت کنندگان، جنسیت، میزان تحصیلات و سن شرکت کنندگان در این پرسشنامه را نشان می دهد

مدل بهای تمام شده تحصیل (اولیه) فلم هولتز:

به طور معمول بهای تمام شده تاریخی به وسیله حسابداران به دو دلیل عمده مورد قرار گرفته است (۱) به منظور اجتناب از مشکلات درگیری در اندازه گیری ارزش اقتصادی (۲) به منظور محافظت از خودشان در مقابل انتقادات در رابطه با بی طرف بودن اندازه گیری.

مدل بهای تمام شده تحصیل که به آن بهای تمام شده اولیه نیز میگویند دربرگیرنده ی بهای تمام شده صرف برای دستیابی، آموزش و بهسازی کارکنان است. بهای تمام شده ی تحصیل را می توان به دو گروه بهای تمام شده دستیابی به کارکنان و بهای تمام شده آموزش و بهسازی کارکنان تفکیک کرد (فلم هولتز، ۱۹۹۸)



نمدار بالا الگویی را برای اندازه گیری بهای تما شده اولیه منابع انسانی ارائه می دهد در این نمودار بر دو عامل اصلی بهای تما شده تاریخی یعنی هزینه های جذب و استخدام و دیگری هزینه آموزش نیرو تاکید شده است هر یک از عوامل هر یک از عوامل هزینه خود شامل هزینه های مستقیم و غیر مستقیم است (فلامولنس، ۱۳۹۰) البته شرکت ها هزینه ها را برای ایجاد انگیزه در نیروی انسانی انجام میدهند که در این تحقیق بدان پرداخته شده است (جامعی، نمازی، ۱۳۸۹)

هزینه های اولیه منابع انسانی:

هزینه ای اولیه منابع انسانی به طور کلی شامل هزینه های برنامه ریزی اطلاع رسانی، جذب، استخدام، به کارگماری آموزش و مدیریت است. تحقیق در بانک پارسیان نشان داده که حداقل هزینه برای هر نفر به قیمت سال ۱۳۹۹ در مقاطع تحصیلی به شرح زیر است.

مقطع تحصیلی دکترا (۳۰۰۰۰۰۰۰ تومان)

مقطع تحصیلی فوق لیسانس (۲۵۰۰۰۰۰۰ تومان)

مقطع تحصیلی لیسانس (۲۰۰۰۰۰۰۰ تومان)

مقطع تکنسین فنی (۱۰۰۰۰۰۰۰ تومان)

هزینه های جایگزینی نیروی انسانی:

هزینه های جایگزینی نیروی انسانی به هزینه هایی گفته میشود که سازمان به منظور جایگزین کردن منابع انسانی فعلی با افرادی که دیر استخدام شده اند، متحمل می شود. برای مثال اگر فردی تصمیم به استعفا و ترک سازمان بگیرد یا براساس تعریف، ریزش صورت گیرد در صورتی که در سال اول خدمت باشد و یا پایان سال دوم خدمت باشد.

کل هزینه های جایگزینی در صورتی که شاغل در پایان سال اول ترک خدمت کند به قیمت سال ۱۳۹۹ عبارتند از:

دکترا (۷۵۰۰۰۰۰۰ تومان)

فوق لیسانس (۶۸۰۰۰۰۰۰ تومان)

لیسانس (۴۰۰۰۰۰۰۰ تومان)

مقطع تکنسین فنی (۲۰۰۰۰۰۰۰ تومان)

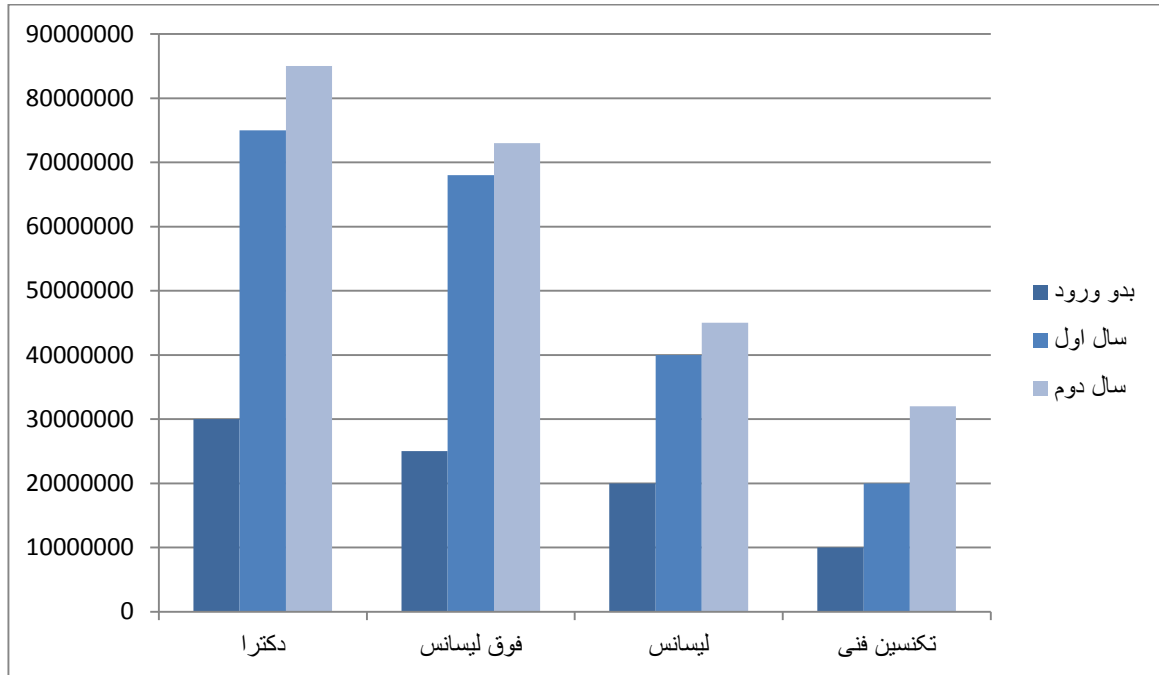
کل هزینه های جایگزینی در صورتی که شاغل در پایان سال دوم ترک خدمت کند به قیمت سال ۱۳۹۹ عبارتند از:

دکترا (۸۵۰۰۰۰۰۰ تومان)

فوق لیسانس (۷۳۰۰۰۰۰۰ تومان)

لیسانس (۴۵۰۰۰۰۰۰ تومان)

مقطع تکنسین فنی (۳۲۰۰۰۰۰۰ تومان)



ارزش منابع انسانی مباحث خاصی را در حسابداری مطرح ساخته است. تردید نیست که منابع انسانی نیز باید مانند سایر منابع، ارزش گذاری شده و به عنوان بخشی از دارایی سازمان در تراز نامه انعکاس یابد.

جداول، شکل ها و نمودارها

حجم نمونه	تعداد	درصد
	۹۲	۱۰۰
جنسیت:		
مرد	۵۲	۵۶.۵%
زن	۳۹	۴۲.۳
مدرک تحصیلی:		
فوق دیپلم	۲	۲.۱
کارشناس	۵۸	۶۳.۰۴
کارشناس ارشد	۲۸	۳۰.۴
دکترا	۳	۳.۲
سن:		
۲۱-۲۴	۶	۶.۵
۲۵-۲۹	۱۸	۱۹.۵

۱۶,۳	۱۵	۳۰-۳۴
۳۴,۷	۳۲	۳۵-۳۹
۸,۶	۸	۴۰-۴۴
۸,۶	۸	۴۵-۵۴
درصد	تعداد	حجم نمونه
۱۰۰	۹۲	
		جنسیت:
۵۶,۵%	۵۲	مرد
۴۲,۳	۳۹	زن
		مدرک تحصیلی:
۲,۱	۲	فوق دیپلم
۶۳,۰۴	۵۸	کارشناس
۳۰,۴	۲۸	کارشناس ارشد
۳,۲	۳	دکتر
		سن:
۶,۵	۶	۲۱-۲۴
۱۹,۵	۱۸	۲۵-۲۹
۱۶,۳	۱۵	۳۰-۳۴
۳۴,۷	۳۲	۳۵-۳۹
۸,۶	۸	۴۰-۴۴
۸,۶	۸	۴۵-۵۴

		آمارها		
		جنسیت	تحصیلات	سن
تعداد	مقدار	۹۱	۹۱	۸۸
	پاسخ نداده	۱	۱	۴
میانگین		۱,۴۳	۱,۴۴	۳۳,۴۷
Std. Error of Mean		.۰۵۲	.۰۷۰	.۸۸۷
Median		۱,۰۰	۱,۰۰	۳۵,۰۰
Std. Deviation		.۴۹۸	.۶۷۰	۸,۳۲۵
Variance		.۲۴۸	.۴۴۹	۶۹,۳۰۹
Range		۱	۳	۵۲

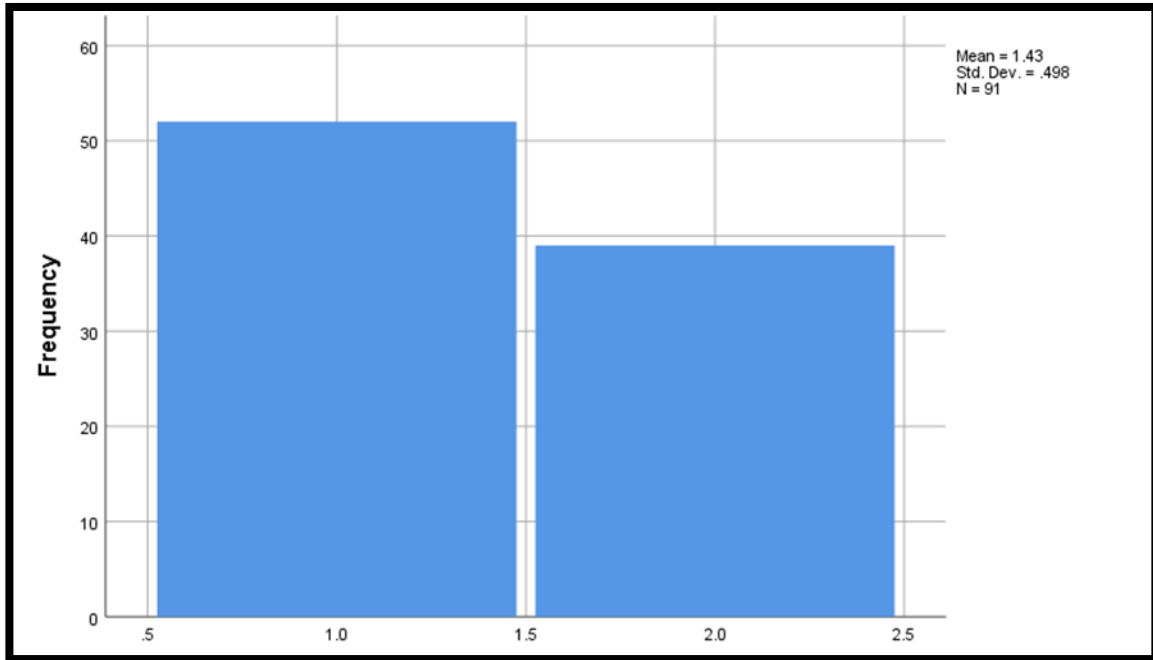
Sum	۱۳۰	۱۳۱	۲۹۴۵
-----	-----	-----	------

جنسیت:

جدول زیر فراوانی جنسیت را در بین شرکت کنندگان پرسشنامه را نشان می دهد. با توجه به جدول ۵۲ نفر از شرکت کنندگان مرد و ۳۹ نفر هم زن بوده است که یک نفر پاسخی نداد. بیشترین آمار شرکت کنندگان مربوط به آقایان بوده است.

		فراوانی جنسیت			
		فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
مقدار	مرد	۵۲	۵۶.۵	۵۷.۱	۵۷.۱
	زن	۳۹	۴۲.۴	۴۲.۹	۱۰۰.۰
	مجموع	۹۱	۹۸.۹	۱۰۰.۰	
پاسخ نداده	سیستم	۱	۱.۱		
	مجموع	۹۲	۱۰۰.۰		

نمودار هیستوگرام زیر مربوط به فراوانی جنسیت شرکت کنندگان می باشد.

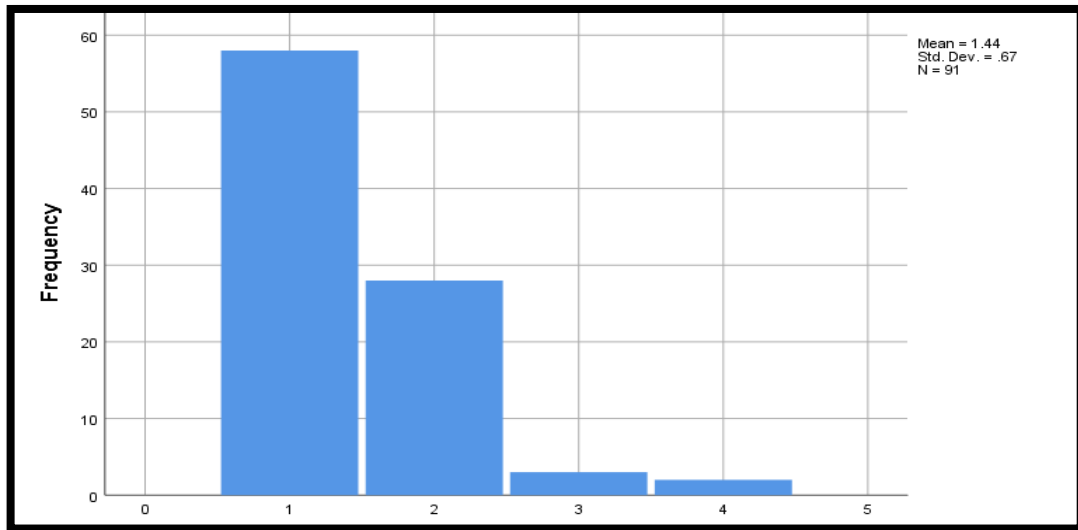


تحصیلات:

فراوانی تحصیلات شرکت کنندگان در جدول زیر آورده شده است. اکثر شرکت کنندگان یعنی در حدود ۶۳ درصد مدرک تحصیلی آنها در مقطع کارشناسی است. یک نفر از بین شرکت کنندگان پاسخی در مورد تحصیلات خود نداده است.

فراوانی تحصیلات					
		فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد جمعی
مقدار	کارشناسی	۵۸	۶۳.۰	۶۳.۷	۶۳.۷
	کارشناسی ارشد	۲۸	۳۰.۴	۳۰.۸	۹۴.۵
	دکترا	۳	۳.۳	۳.۳	۹۷.۸
	فوق دیپلم	۲	۲.۲	۲.۲	۱۰۰.۰
	مجموع	۹۱	۹۸.۹	۱۰۰.۰	
پاسخ نداده	سیستم	۱	۱.۱		
مجموع		۹۲	۱۰۰.۰		

نمودار هیستوگرام فراوانی تحصیلات در زیر آورده شده است.



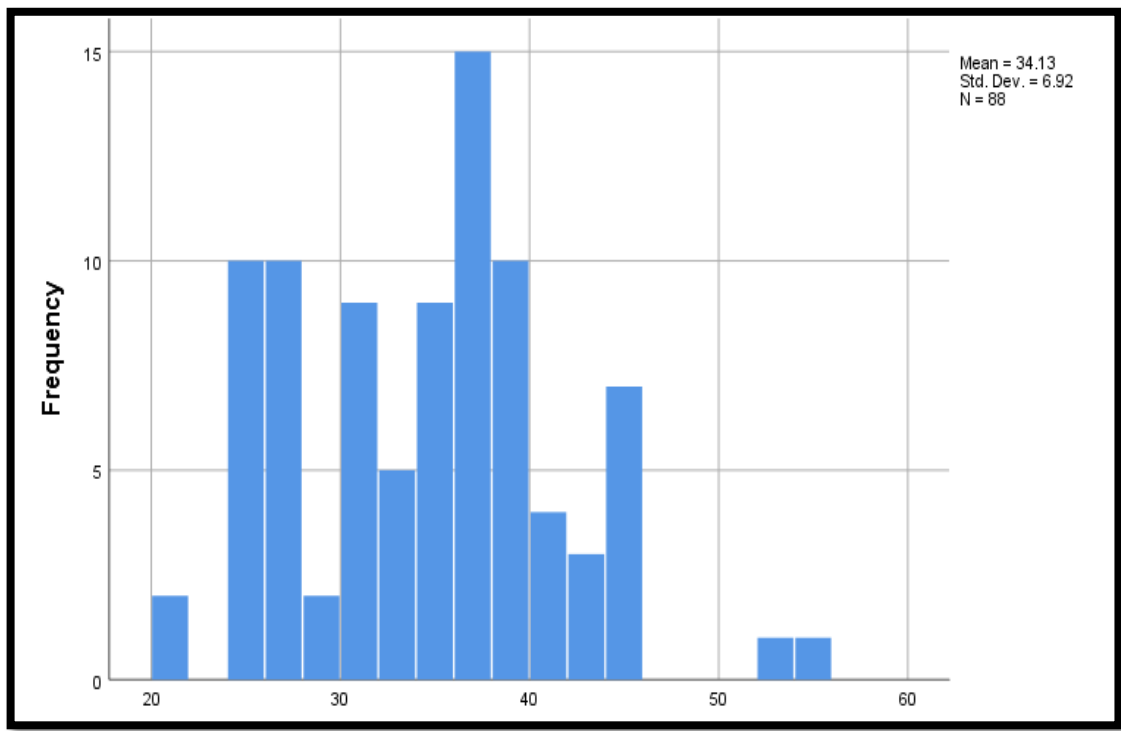
سن:

با توجه به جدول فراوانی سن، اکثر شرکت کنندگان پرسشنامه سنین بین ۳۵ تا ۳۶ هستند. دو نفر از شرکت کنندگان سن خود را مطرح نکردند

		فراوانی سن			
		فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
مقدار	۲۱	۲	۲.۲	۲.۳	۲.۳
	۲۴	۴	۴.۳	۴.۵	۶.۸
	۲۵	۶	۶.۵	۶.۸	۱۳.۶
	۲۶	۳	۳.۳	۳.۴	۱۷.۰
	۲۷	۷	۷.۶	۸.۰	۲۵.۰
	۲۸	۱	۱.۱	۱.۱	۲۶.۱
	۲۹	۱	۱.۱	۱.۱	۲۷.۳
	۳۰	۵	۵.۴	۵.۷	۳۳.۰
	۳۱	۴	۴.۳	۴.۵	۳۷.۵
	۳۲	۱	۱.۱	۱.۱	۳۸.۶
	۳۳	۴	۴.۳	۴.۵	۴۳.۲
	۳۴	۱	۱.۱	۱.۱	۴۴.۳
	۳۵	۸	۸.۷	۹.۱	۵۳.۴

	۳۶	۹	۹.۸	۱۰.۲	۶۳.۶
	۳۷	۶	۶.۵	۶.۸	۷۰.۵
	۳۸	۶	۶.۵	۶.۸	۷۷.۳
	۳۹	۴	۴.۳	۴.۵	۸۱.۸
	۴۰	۲	۲.۲	۲.۳	۸۴.۱
	۴۱	۲	۲.۲	۲.۳	۸۶.۴
	۴۲	۲	۲.۲	۲.۳	۸۸.۶
	۴۳	۱	۱.۱	۱.۱	۸۹.۸
	۴۴	۱	۱.۱	۱.۱	۹۰.۹
	۴۵	۶	۶.۵	۶.۸	۹۷.۷
	۵۲	۱	۱.۱	۱.۱	۹۸.۹
	۵۴	۱	۱.۱	۱.۱	۱۰۰.۰
	مجموع	۸۸	۹۵.۷	۱۰۰.۰	
پاسخ نداده	سیستم	۴	۴.۳		
	مجموع	۹۲	۱۰۰.۰		

نمودار هیستوگرام فراوانی سن شرکت کنندگان.



یافته ها:

آمار استنباطی:

آزمون میانگین:

خروجی آزمون میانگین برای متغیر علاقه مندی

One-Sample Test						
Test Value = 3						
	آماره آزمون	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵ درصد اختلاف	
					حد بالا	حد پایین
علاقه مندی	۲۶.۰۹۳	۸۳	.۰۰۰	۱۰.۰۰۰	۹.۲۴	۱۰.۷۶

سطح معناداری صفر شده است و با توجه به سطح معناداری ۰,۰۵ فرض H_0 رد و فرضیه H_1 تایید می شود.

خروجی آزمون میانگین برای متغیر مدیریت:

One-Sample Test						
Test Value = 3						
	آماره آزمون	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵ درصد اختلاف	
					حد بالا	حد پایین
مدیریت	۳۳.۴۱۱	۸۳	.۰۰۰	۱۶.۱۱۹	۱۵.۱۶	۱۷.۰۸

سطح معناداری صفر شده است و با توجه به سطح معناداری ۰,۰۵ فرض H_0 رد و فرضیه H_1 تایید می شود.

خروجی آزمون میانگین برای متغیر صمیمیت:

One-Sample Test						
Test Value = 3						
	آماره آزمون	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵ درصد اختلاف	
					حد بالا	حد پایین
صمیمیت	۲۸.۰۸۲	۸۵	.۰۰۰	۱۱.۳۱۴	۱۰.۵۱	۱۲.۱۱

سطح معناداری صفر شده است و با توجه به سطح معناداری ۰,۰۵ فرض H_0 رد و فرضیه H_1 تایید می شود.

خروجی آزمون میانگین برای متغیر رضایتمندی:

One-Sample Test						
Test Value = 3						
	آماره آزمون	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵ درصد اختلاف	
					حد بالا	حد پایین
رضایتمندی	۳۵.۴۷۲	۷۸	۲۷.۰۰۰	۲۵.۴۸	۲۸.۵۲

سطح معناداری صفر شده است و با توجه به سطح معناداری ۰,۰۵ فرض H_0 رد و فرضیه H_1 تایید می شود.

آزمون رگرسیون :

با توجه به این آزمون می توان متوجه شد که آیا متغیرها قابلیت پیش بینی را دارند یا خیر؟ با سطح معنی داری ۰,۰۵ کاری که رگرسیون انجام می دهد پیش بینی است.

خلاصه مدل				
مدل	ضریب تغییرات	ضریب تغییرات مربع	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
۱	.۷۲۳ ^a	.۵۲۲	.۴۹۹	۳.۰۹۰۴۴

a. Predictors: (Constant), rezayat, samimi, alaghemandi

هر چه ضریب مربع R (ضریب تغییرات مربع) به عدد یک نزدیک باشد قدرت پیش بینی بهتری دارد. جدول بالا ضریب مربع R ۰,۵ را نشان می دهد که می دهد قدرت پیش بینی کمی دارد.

ANOVA ^a					
مدل	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

Arch

۱	رگرسیون	۶۵۷.۴۰۲	۳	۲۱۹.۱۳۴	۲۲.۹۴۴	... ^b
	باقی مانده	۶۰۱.۷۰۲	۶۳	۹.۵۵۱		
	مجموع	۱۲۵۹.۱۰۴	۶۶			
a. Dependent Variable: modiriat						
b. Predictors: (Constant), rezayat, samimi, alaghemandi						

مدل		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	مقدار ثابت	۴.۸۴۵	۲.۰۰۲		۲.۴۲۰	.۰۱۸
	علاقه مندی	.۷۱۵	.۱۴۴	.۵۵۶	۴.۹۴۹	.۰۰۰
	صمیمیت	.۱۶۲	.۱۲۶	.۱۳۵	۱.۲۸۴	.۲۰۴
	رضایت	.۰۸۶	.۰۷۲	.۱۳۱	۱.۱۹۲	.۲۳۸
a. Dependent Variable: modiriat						

با مقایسه ی احتمال با سطح معنی داری ۰,۰۵، متغیر صمیمیت و رضایتمندی قابلیت پیش بینی خوبی را نشان می دهند. اما علاقه مندی پیش بینی خوبی را نشان نمی دهد.

بحث و نتیجه گیری:

گزارش اطلاعات حسابداری منابع انسانی باید مدیران را به گونهای تحت تاثیر قرار دهد که افشای روش حسابداری منابع انسانی، انسانها را همچون سرمایه های بلند مدت تلقی کند، نه به صورت مخارجی کوتاه مدت که بایستی به حداقل برسند. با استفاده از حسابداری منابع انسانی میتوان سرمایه گذاری های پیشنهادی روی منابع انسانی را بر اساس ارزش هزینه ارزیابی کرد این فن اطلاعات لازم برای تصمیم گیری هایی از قبیل تخصیص بهینه، پرورش و موازنه نیروی انسانی را فراهم میکند. تاریخچه حسابداری منابع انسانی بیان کرد که چگونه مفاهیم تئوری توانستند در شرکت ها به صورت عملی به کار روند و نیاز های شرکت ها را به عنوان وسیله قدرتمند جهت تصمیم گیری مدیران رفع کنند. منابع انسانی هر بانکی مزیت رقابتی قرن حاضر است و ارزیابی این منابع در تصمیم گیری های استراتژیک بانک ها از اهمیت بسیاری برخوردار است. در این تحقیق در بانک پارسیان به عنوان یک مرجع حرفه ای که منابع انسانی در آن نقش بسیار با اهمیتی ایفا میکنند مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از تحقیق نشان میدهد اطلاعات منابع انسانی دارای خصوصیات اطلاعات مالی برای ارائه به استفاده کنندگان برون سازمانی نباشد اما میتوان از این اطلاعات برای مقاصد مدیریتی مانند ارزیابی عملکرد، ارتقاء، تشویق، پاداش و... استفاده نمود. با عنوان اطلاعات مکمل در اختیار استفاده کنندگان برون سازمانی قرار داد. در خاتمه نباید فراموش کرد که امروز یکی از مهمترین ابزارهای توسعه، مدیریت است و اگر موفقیتی در توسعه حاصل شود، مرهون توجه به نیروی انسانی و محیط اجتماعی است. بی تردید توجه به نیروی انسانی و افزایش سطح بهرهوری را باید جدی گرفت و در این میان نقش حسابداری منابع انسانی حساستر خواهد بود. با مقایسه احتمال با سطح معناداری ۰,۰۵، متغیر صمیمیت و رضایتمندی قابلیت پیش بینی خوبی را نشان میدهد اما علاقه مندی پیش بینی خوبی را از سازمان نشان نمیدهد.

منابع و ماخذ:

مقاله منبع	فارسی	انگلیسی
یک نویسنده	خسرو جردی ۱۳۸۳	هولتر ۱۳۷۹
یک نویسنده	میرسپاسی ۱۳۸۸	bontis2000
یک نویسنده	شیبایی ۱۳۷۷	
یک نویسنده	پژوهی ۱۳۷۱	
یک نویسنده	فراهانی ۱۳۹۰	

۱- فصلنامه کتاب، مدیریت منابع انسانی، نوشته گلی بلسینگر، ترجمه علی خسرو جردی پاییز ۱۳۸۳، شماره ۵۹

۲- میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۸) مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، تهران انتشارات ترمه.

۳- شیبایی غلامحسین (۱۳۷۷). اعمال و روش های ارزشیابی حسابداری منابع انسانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اداری دانشگاه شهید بهشتی.

۴- فلام هولتر، اریک جی (۱۳۷۹) حسابداری منابع انسانی: زهرا حسن قربان. تهران مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی

۵- پژوهی، محمد رضا (۱۳۷۱) حسابداری منابع انسانی مدلی برای ارزش گذاری منابع انسانی سازمان ها، مجله مطالعات مدیریت سال ۱۳۷۱ (شماره ۱)

۶- فرمیپنی، فراهانی احمد (۱۳۹۰) حسابداری منابع انسانی، چالش سازمان در منابع سرمایه ای، فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت سال ۱۳۹۰ (شماره ۱۰) صفحات ۱۲۳-۱۳۸

۷. آذر، عادل. مومنی، منصور (۱۳۸۴) (آمار و کاربرد آن در مدیریت) انتشارات سمت، تهران.



Arch

1st International Conference on Challenges and New Solutions in Industrial Engineering and Management and Accounting

نیت شده در پایگاه استنادی استنادی علوم جهان اسلام (ISC) با کد اختصاصی ۹۸۱۹۰-۵۶۹۱۲
www.confima.ir

۸. بصیر حقیقت، محمد، ۱۳۸۳ (اصول حسابداری) انتشارات نگاه

۹. مسعود ذولفقاری و همکاران (بررسی و تاثیر حسابداری منابع انسانی بر ارتقاء تصمیم گیری مدیران بانک ها) (مورد مطالعه بانک انصار استان همدان، دانشگاه آزاد واحد همدان)

۱۰. محمد حسن جنانی، محمد حیدری (امکان سنجی پیاده سازی گزارشگری زیست محیطی در ایران) مجله حسابداری مدیریت سال چهارم، شماره نهم، تابستان. ۱۳۹۰

۱۱. میرسپاسی، ناصر، حیدرپور، فرزانه، ابراهیمی، رقیه (امکان سنجی حسابداری منابع انسانی، موسسه مطالعات بین المللی انرژی، وابسته به وزارت نفت جمهوری اسلامی ایران) فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت، سال هشتم، شماره بیست و چهارم، بهار. ۱۳۹۴

۱۲. قربانی، بهروز کارشناسی ارشد حسابداری دانشگاه آزاد واحد همدان (بررسی و امکان سنجی بکارگیری مدل های ارزش گذاری منابع انسانی در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران.)

۱۳. داروئیان، سهیلا، دانشجوی دکتری مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات (رابطه بین مدیریت منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی) ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه - شماره ۱۶۰ - شهریور ماه ۱۳۹۲

۱۴. جامعی، رضا، دانشجوی دکتری حسابداری دانشگاه شیراز (نقش اطلاعات حسابداری (هزینه یابی) منابع انسانی روی سازه های سیستم ارزیابی متوازن شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران) مجله پژوهش های حسابداری مالی، سال دوم، ۱۳۸۸

۱۵. پژوهشی، محمد رضا، عضو هیئت علمی دانشگاه علامه طباطبائی (حسابداری منابع انسانی، مدلی برای ارزشگذاری منابع انسانی سازمان ها.)

۱۶. مسرور، هادی، کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی (حسابداری منابع انسانی، ابزار قدرتمند مدیریت.)

17. bontis(2000) Assessing knowledge Assets: A Review of the models used measure Intellectual capital INTERNATIONAL journal of management review.

18. Human Resources Accounting: Issues, Benefits and Challenges (osemeke, 2017)