

مجله اقتصادی

شماره‌های ۷ و ۸، مهر و آبان ۱۳۹۹، صفحات ۹۷-۱۱۱

بررسی تأثیر ارائه اطلاعات حسابداری منابع انسانی در عملکرد مدیریت از دیدگاه
مدیران باسابقه سازمان‌های دولتی
مطالعه موردی سازمان ثبت اسناد و املاک شهرستان زابل

سعید کربلایی

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان

karbalaee2020@gmail.com

سرمایه انسانی یکی از مهم‌ترین اجزای سرمایه‌های فکری در سازمان‌ها است. زیرا منبع اصلی خلاقیت است. حسابداری منابع انسانی، با اعمال اصول حسابداری در سازمان و با انجام تحقیقی اساسی بر پایه بررسی میزان تأثیر ارائه اطلاعات حسابداری منابع انسانی از عملکرد شخصی کارکنان سازمان است و در تحلیل حسابداری منابع انسانی، معیار سنجش و گزینش هزینه و ارزش‌گذاری نیروی انسانی به عنوان منابع اصلی هر مؤسسه است را دارا است. هدف اصلی حسابداری منابع انسانی بیشتر جلب توجه مدیرانی است که در مورد نگهداری نیروی انسانی از خود بی‌تفاوتی نشان می‌دهند، مدیرانی که به ایجاد رضایت شغلی و انگیزه‌های مثبت در کارکنان بی‌توجهند و به امنیت شغلی، ایجاد امید و حس وفاداری، ایجاد فرصت برای پیشرفت و رفع مشکلات منابع انسانی نمی‌اندیشند و موجبات اخراج و یا استعفای کارکنان را فراهم می‌آورند. بنابراین هدف از انجام این تحقیق بررسی تأثیر ارائه اطلاعات حسابداری منابع انسانی در عملکرد مدیریت از دیدگاه مدیران باسابقه سازمان‌های دولتی بوده است.

واژگان کلیدی: حسابداری منابع انسانی، سازمان، مدیریت

پرتال جامع علوم انسانی
مطالعات تربیتی

۱. مقدمه

سرمایه انسانی یکی از مهم‌ترین اجزای سرمایه‌های فکری در سازمان‌ها است. زیرا منبع اصلی خلاقیت است. این نوع دارایی‌ها دانشی ضمنی در افراد سازمان است که یکی از عوامل حیاتی تأثیرگذار بر عملکرد هر سازمانی است (کریمی، ۱۳۸۸، ۹۹). شاید منابع انسانی ضروری‌ترین و حیاتی‌ترین منبع فرآیندهای سازمان باشد زیرا ایده‌های کارمندان است که به منابع مالی و فیزیکی شرکت به منظور خلق درآمدهای مالی (بازده‌های مالی) که موجب بقای شرکت می‌شود تأثیر می‌گذارند. منابع انسانی برخلاف منابع فیزیکی و مالی در زمینه اقتصاد جهانی بی‌نظیر و کمیاب هستند. همچنین آن‌ها یک منبع بی‌نظیر و منحصر به فرد از مزیت رقابتی را فراهم می‌کنند (دنا چارلز والکر، ۲۰۰۱، ۲۰۵). منابع انسانی در واقع، انرژی، مهارت، استعداد و دانش کارکنان به‌طور بالقوه است که می‌توان از آن‌ها، برای تولید کالا و ارائه خدمات مفید، استفاده کرد. حسابداری منابع انسانی نیز، روند شناسایی و اندازه‌گیری داده‌هایی درباره منابع انسانی است که اطلاعات حاصل از آن را در اختیار علاقه‌مندان قرار می‌دهد. در دنیای به‌شدت رقابتی امروز، منابع انسانی یکی از عوامل اصلی است که می‌تواند برای سازمان‌ها، مزیت رقابتی و در نهایت ثروت آفرینی کند. با توجه به این موضوع، حسابداری منابع انسانی به عنوان گامی نوین در حسابداری با گرایش ارزش‌گذاری و ثبت دارایی‌های انسانی، نقش اساسی ایفا می‌کند (طبرسا و محمدی، ۱۳۸۷، ۱۲). حسابداری منابع انسانی، موضوع جدیدی در علم اقتصاد نیست. اقتصاددانان، سرمایه انسانی را عامل تولید می‌دانند و سعی بر این دارند که راه‌های مختلفی برای محاسبه و اندازه‌گیری سرمایه‌گذاری مربوط به سرمایه انسانی تبیین کنند، به صورتی که این محاسبات، آموزش و پرورش منابع انسانی، بهداشت و درمان مربوطه و سایر زمینه‌ها را پوشش دهد (غفاری، ۱۳، ۱۶).

۲. بیان مسئله

امروزه موفقیت شرکت‌ها به توانایی آن‌ها در سازگاری با تغییرات سریع فناوری و شرایط بازار بستگی دارد. این امر نیازمند به نیروی کار دانشور و آگاه است و مدیریت مؤثر بر افراد، یکی از کلیدهای اصلی این موفقیت محسوب می‌شود. در حال حاضر دارایی‌های فیزیکی حتی کم‌بهراترین آن‌ها در گزارش‌های مالی انعکاس یافته و نقش اساسی در تصمیم‌گیری استفاده‌کنندگان از گزارش‌های مالی دارد در حالی که منابع انسانی به عنوان ارزشمندترین دارایی یک سازمان در

گزارش‌های مالی انعکاس ندارند. در قرن بیست و یکم که اهمیت سرمایه فکری در یک سازمان بیش از اهمیت سایر سرمایه‌های آن است، این انسان‌ها هستند که ارزش یک سازمان را تعیین می‌کنند و برای صاحبان سهام خصوصی و عمومی آن سود می‌آفرینند. چالش‌های پیچیده و فراگیر اقتصاد جهانی شدن، تحول بازارها، تغییرات تکنولوژی و الگوها، منابع انسانی را از عمومیت خارج کرده و جزء عناصر اصلی روش‌های جدید مدیریت قرار داده است. مدیران و متخصصان منابع انسانی نیز در زمره مشاغل کلیدی، حساس و تخصصی سازمان‌های پیرو قرار دارند (غفاری، ۱۳۸۷، ۱۳). در عین حال به نظر می‌رسد که هنوز توجه به منابع انسانی به مثابه یک سرمایه اصلی در برخی از سازمان‌های ایرانی، جایگاه ویژه خود را نیافته و جایی در ستون ترازنامه برای آن پیش‌بینی نمی‌شود. هم‌اکنون نرخ تولید ثروت با استفاده از منابع انسانی در کشور، پس از منابع طبیعی و فیزیکی قرار دارد (صالحی، ۱۳۷۹، ۱۳). حسابداری منابع انسانی در حقیقت شناخت بی‌سابقه یک اصل از اصول مدیریتی را در مورد ارزش مادی منابع انسانی در سازمان میسر می‌سازد. اصلی که در گذشته مدیران هیچ‌گونه تفکری در مورد آن نداشتند و به آن کاملاً بی‌توجه بودند، ولی امروزه با توجه به دستاوردهای حسابداری منابع انسانی توجه مدیران به مسائل نگهداری و استفاده بهینه از منابع انسانی بیش از پیش جلب شده است (طوسی، ۱۳۷۱: ۳۹).

۳. پیشنهاد تحقیق

شهریاری (۱۳۷۴)، به بررسی تأثیر ارائه اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر رفتار استفاده‌کنندگان اطلاعات حسابداری در ایران پرداخته است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که ارائه اطلاعات حسابداری منابع انسانی در یادداشت‌های همراه صورت‌های مالی و گزارش‌های حسابداری مدیریت بر رفتار استفاده‌کنندگان تأثیر معنی‌داری دارد و این اطلاعات بیشترین تأثیر را بر رفتار مدیران، سرمایه‌گذاران، کارکنان، تحلیلگران، اعتباردهندگان دارد.

خانی (۱۳۷۶)، به بررسی تأثیر ارائه اطلاعات حسابداری منابع انسانی در عملکرد مدیریت و از دیدگاه مدیران باسابقه سازمان‌های دولتی در ایران پرداخته است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که ارائه اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر پنج مرحله عمل کنترل و برنامه ریزی مدیریت یعنی مرحله شناسایی و تعریف مسائل، مرحله تحقیق برای راه‌حل‌های مختلف، مرحله ارزیابی راه‌حل‌های مختلف، مرحله انتخاب از میان راه‌حل‌های ارزیابی‌شده و مرحله گزارش بر مبنای اقدامات انجام‌شده

و نتایج حاصله در ارتباط با اهداف، تأثیر معنی داری (از نظر آماری) دارد و نیز از حسابداری منابع انسانی می‌توان برای ارزیابی بهتر سطوح مختلف مدیریت و نیروهای زیر نظر آن‌ها استفاده کرد و برای کاربرد عملی حسابداری منابع انسانی توسط مدیران پیشنهاد شده است تا آن‌ها را از طریق کتب درسی، مجلات و ... آگاه و آشنا کرد و سیستم اطلاع‌رسانی مدیریت سازمان‌های را طوری طراحی نمود تا سیستم اطلاع‌رسانی حسابداری منابع انسانی را در برگیرد. و برای این امر از متدها و روش‌های اندازه‌گیری مناسب می‌بایستی استفاده کرد. به نظر مدیران مذکور حسابداری منابع انسانی را بایستی از طریق صورت‌های مالی نیز افشاء کرد و بر روی توسعه و پیشرفت کشورها از طریق تأثیر بر سیستم اطلاع‌رسانی مدیریت و سایر شاخص‌های توسعه تأثیر عمده دارد.

چنگ و هسیو (۱۹۹۷)، در تحقیقی به بررسی رابطه علی سرمایه انسانی و رشد اقتصادی پرداخته‌اند، نتیجه مطالعه آن‌ها نشان می‌دهد که در ژاپن سرمایه انسانی عامل رشد اقتصادی است و همچنین رشد اقتصادی عامل رشد سرمایه انسانی بوده است یا به عبارت دیگر یک رابطه دوسویه بین این دو متغیر در ژاپن وجود دارد و سرمایه انسانی و رشد اقتصادی همدیگر را تقویت می‌کنند باید گفت که در این مطالعه از شاخص نسبی تعداد فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها به نیروی کار استفاده شده است.

ژاکوب و دیگران (۱۹۹۸)، اثر سرمایه انسانی و تحقیق و توسعه را بر بهره‌وری بررسی نمودند. آن‌ها تغییرات فناوری را در کشور هلند بررسی کردند. در این پژوهش بهره‌وری کل عوامل تولید توسط سرمایه انسانی، انباشت R&D و اثر سرریز R&D توضیح داده شده است. بر اساس نتایج به دست آمده، آن‌ها دریافتند که اولاً سرمایه انسانی به تنهایی نمی‌تواند رشد بهره‌وری کل عوامل تولید را توجیه نماید و ثانیاً R&D و اثر سرریز آن دارای اهمیت بیشتری است. کشش بهره‌وری کل عوامل تولید نسبت به R&D برابر با ۰/۳۵ و در مورد اثر سرریز R&D داخلی ۰/۱۴ و برای اثر سرریز R&D خارجی ۰/۰۳ برآورد شده است. افزون بر این، نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که سرمایه انسانی در فرآیند جذب و انتشار فناوری نقش مهمی دارد، ولی نوآوری بیش از سرمایه انسانی می‌تواند در رشد اقتصادی نقش داشته باشد.

کرباسی یزدی و طریقی (۱۳۸۸) طی مقاله‌ای نشان دادند که اجرا و پیاده‌سازی حسابداری تعهدی موجب شفاف‌تر شدن بهای تمام‌شده خدمات و فعالیت‌ها و منجر به اجرای بودجه‌ریزی عملیاتی می‌گردد.

وکیلی فرد و نظری (۱۳۹۱) طی مقاله‌ای دریافتند که عواملی چون مدیریت، نیروی انسانی متخصص، قوانین و مقررات، چارچوب نظری و فرهنگ پاسخ‌گویی و پاسخ‌خواهی بر به‌کارگیری حسابداری تعهدی در بخش دولتی تأثیرگذار است.

فقیهی و کرد (۱۳۸۷) توسعه‌ی اثربخش فناوری اطلاعات در بخش دولتی با رویکرد بهینه‌کاوی را مورد مطالعه و بررسی قرار دادند. نتایج تحقیق نشان‌دهنده این بود که بیشترین شکاف بین دو جامعه‌ی مورد مطالعه، مربوط به مسائل سازمانی و مدیریتی و کمترین آن مربوط به مسائل فنی و تکنولوژیکی است.

تقوی فرد و همکاران (۱۳۸۶) به بررسی نقش فناوری اطلاعات در سیستم برنامه‌ریزی منابع سازمان پرداختند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که این سیستم‌ها قادرند با بهره‌گیری از فناوری اطلاعات، سیستم‌ها و عملیات موجود در سازمان‌ها را یکپارچه کنند و در قالب یک پایگاه اطلاعاتی واحد در دسترس قرار دهند.

دهقان نیستانی و همکاران (۱۳۹۱) طی مقاله‌ای به این نتیجه رسیدند که پیشرفت‌های فناوری اطلاعات تقاضا را برای حسابداری فناوری اطلاعات افزایش داده است. از این رو حساب‌رسان مستقل که نقش اصلی آن‌ها، اعتبار‌دهی به اطلاعات حسابداری است، باید برای ارائه خدمات حسابداری به روز و افزایش کارایی در حسابداری، به حسابداری فناوری اطلاعات روی آورند.

۴. مبانی نظری و مدل مفهومی تحقیق

حسابداری منابع انسانی: کمیته ناظر بر حسابداری منابع انسانی وابسته به انجمن حسابداری آمریکا در جهت افشاء هزینه‌های اجتماعی در موضوع استاندارد شماره ۵ هیأت تدوین استانداردهای حسابداری مالی، حسابداری منابع انسانی را به عنوان فرایند شناسایی و اندازه‌گیری اطلاعات مربوط به منابع انسانی و ارائه آن به افراد ذی‌نفع تعریف کرده است (ابطحی) و تعاریف مختلف دیگری نیز موجود است که همگی در ۳ اصل زیر مشترک هستند.

- افراد منابع باارزش سازمان هستند
- مفید بودن نیروی انسانی به عنوان منبع سازمانی، از طریق شیوه مدیریت این منبع تعیین می‌شود.
- برای تصمیم‌گیری در سازمان اطلاعات در مورد سرمایه‌گذاری و ارزش منابع انسانی، مفید است.

آنچه در حسابداری پیش‌بینی می‌شود، حرکت از ایجاد ارزش بر مبنای معامله با شخص سوم [۴] به عوامل خلق ارزش است و به دنبال آن حرکت از حسابداری مالی و گزارشگری سنتی به ارائه سیستم موازی حسابداری و گزارشگری خلق ارزش است. آنچه اخیراً توسط هیئت استانداردهای حسابداری مالی (FASB) مطرح شده است که: «دارایی نامشهود تحصیل شده باید به ارزش بازار در گزارش‌های مالی افشا شود»، دلیلی بر این مدعاست.

از زمان مطرح شدن «حسابداری منابع انسانی» در ادبیات حسابداری که به دهه شصت برمی‌گردد، همواره انتقادات بسیاری بر آن وارد بوده است. از جمله اینکه انسان دارایی یا ملک نیست و به مالکیت در نمی‌آید. این چالش فکری و همچنین نیاز مبرم استفاده‌کنندگان اطلاعات مالی منجر به تحولی در این زمینه گردید که در ادامه به آن پرداخته می‌شود.

۵. اهداف و پرسش‌های تحقیق:

هدف کلی

تأثیر ارائه اطاعات حسابداری منابع انسانی در عملکرد مدیریت

هدف جزئی

بررسی ایجاد انگیزش در مدیران و عملکرد مدیریت

سؤال کلی

بین تأثیر ارائه اطاعات حسابداری منابع انسانی در عملکرد مدیریت چه رابطه وجود دارد؟

سؤال جزئی

بین ایجاد انگیزش در مدیران و عملکرد مدیریت چه رابطه وجود دارد؟

فرضیه کلی

بین تأثیر ارائه اطاعات حسابداری منابع انسانی در عملکرد مدیریت رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه جزئی

بین ایجاد انگیزش در مدیران و عملکرد مدیریت رابطه معنادار وجود دارد.

۶. روش تحقیق

انتخاب روش انجام شده تا حدود زیادی بستگی به اهداف و ماهیت موضوع مورد بررسی و امکانات اجرایی و فرضیه‌ها دارد. به بیان دیگر هدف از انتخاب این روش پژوهش آن است که محقق مشخص نماید که چه شیوه‌ای اتخاذ نماید تا او را هر چه دقیق‌تر و سریع‌تر در دستیابی به پاسخ‌هایی برای پرسش‌های پژوهش مورد نظر کمک نماید هدف اصلی این مرحله جمع‌آوری اطلاعات در مورد تحقیق است. برای رسیدن به این هدف باید اطلاعات به دست آمده را جمع‌بندی نمود. روش تحقیق استفاده شده در این تحقیق روش اسنادی است و در روش اسنادی باید توجه داشت که اصالت یک تحقیق اسنادی به منابع حائز اهمیت است که از آنان استفاده کرده است که ما در این تحقیق از منابع فراوان و بسیاری شامل کتاب‌ها و سایت‌ها و تحقیقاتی که در این زمینه انجام شده بود بهره برده‌ایم. مأخذ موجود در تحقیق اسنادی را می‌توان به سه گروه کتب؛ مجلات و نشریه‌ها و اسناد دیگر تقسیم کرد. بسیاری از آماردانان معاصر سعی نموده‌اند تا آمار را به دو شاخه اصلی یعنی آمار توصیفی و استنباطی تقسیم نمایند. آمار توصیفی به آن دسته از روش‌های آماری گفته می‌شود که به پژوهشگر در طبقه‌بندی، خلاصه کردن، توصیف و تفسیر و در این تحقیق از آمار توصیفی جهت تهیه و تنظیم جدول توزیع فراوانی و ترسیم نمودارها و محاسبه نسبت استفاده شده است. آمار استنباطی: آمار استنباطی با دو دسته از مسائل سروکار دارد، ابتدا به برآورد می‌پردازد و سپس به آزمون فرضیه. اجرای این اعمال مستلزم پارامترهای جامعه از طریق نمونه‌ای است که از نمونه به صورت تصادفی انتخاب شده است (دلاور، ۱۳۷۷: ۲۱۰-۲۸۹). که در این پژوهش از آمارهای توصیفی و استنباطی استفاده شده است. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و روش آن توصیفی-تحلیلی با رویکرد پیمایشی است. جامعه آماری به عده‌ای از اشیاء یا نموده‌ها اطلاق می‌شود که آن نموده‌ها حداقل در یک صفت مشخص مشترک باشند (مهدوی، ۱۳۸۰: ۱۶).

جامعه آماری سازمان ثبت اسناد و املاک شهرستان زابل و جامعه نمونه آن ۸۰ نفر از کارکنان را شامل می‌شود.

۷. روش و ابزار جمع‌آوری اطلاعات

یکی از اصلی‌ترین بخش‌های هر کار پژوهشی را جمع‌آوری اطلاعات تشکیل می‌دهد. چنانچه این کار به شکل منظم و صحیح صورت پذیرد کار تجزیه و تحلیل و نتیجه‌گیری از داده‌ها با سرعت و دقت خوبی انجام خواهد شد. روش‌های گردآوری اطلاعات پژوهش به دو دسته کتابخانه‌ای و میدانی تقسیم می‌شود. در این قسمت جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق موضوع با استفاده از روش اسنادی، از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب‌های مورد نیاز و نیز از شبکه جهانی اطلاعات (Internet) استفاده شده است.

۸. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

تأکید اصلی پژوهش و تحلیل‌های صورت گرفته شده، از طریق مطالعات کتابخانه‌ای بوده است. بر این اساس و با تکیه بر مطالعات اسنادی اطلاعات لازم جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل شده است. با استفاده از روش توصیفی - تفسیری در ابتدا به توصیف (داده‌ها) و بعد به تفسیر آن‌ها پرداخته شده تا به پرسش‌های در ارتباط با آن پاسخ داده شود.

جهت بررسی تأثیر ارائه اطلاعات حسابداری منابع انسانی در عملکرد مدیریت از دیدگاه مدیران با سابقه گویه‌های مربوط به هر یک از بیان گردید. و پاسخگویان نظرات خود را در مورد گویه‌ها مرتبط به صورت طیف لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) بیان نمودند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده با استفاده از نرم‌افزار SPSS، پرداخته شد. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق و داده‌های از آزمون t استفاده شد. بنابراین در این فصل و با توجه به شاخص‌های مورد نظر به محاسبه آزمون t پرداخته شده است. با توجه به نظرات بیان شده، آزمون t محاسبه و رابطه معناداری یا عدم معناداری هر کدام از متغیرها بیان گردید.

جهت بررسی تأثیر ارائه اطلاعات حسابداری منابع انسانی در عملکرد مدیریت از دیدگاه مدیران با سابقه گویه‌ها مربوط به هر یک از ابعاد بیان گردید. افراد نمونه دیدگاه‌های خود را در مورد گویه‌ها مربوطه بر اساس طیف لیکرت بیان نمودند.

جدول ۱. طیف لیکرت

خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
۵	۴	۳	۲	۱

مأخذ: یافته‌های پژوهش

این فرضیه به صورت زیر صورت‌بندی شده است

بین تأثیر ارائه اطاعات حسابداری منابع انسانی در عملکرد مدیریت رابطه معنادار وجود دارد

جدول ۲. آزمون t

گروه‌ها	Test Value = 3					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	درجه آزادی	معناداری	اختلاف میانگین	حد بالا / حد پایین		
					حد پایین	حد بالا	
منابع انسانی	30.509	79	.000	3.588	3.35	3.82	
عملکرد مدیریت	20.913	79	.000	2.938	2.66	3.22	

مأخذ: یافته‌های پژوهش

با توجه به آزمون T تک نمونه‌ای فرضیه اول این تحقیق اثبات و بر اساس نتایج حاصل از جدول فوق در سطح اطمینان ۹۵٪، چون سطح معنی‌داری آزمون ۰/۰۰۰ پایین‌تر از ۰/۰۵ است، پس می‌توان بیان کرد که بین تأثیر ارائه اطاعات حسابداری منابع انسانی در عملکرد مدیریت رابطه معنادار وجود دارد

فرضیه جزئی

بین ایجاد انگیزش در مدیران و عملکرد مدیریت رابطه معنادار وجود دارد

One-Sample Test

گروه‌ها	Test Value = 3					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	درجه آزادی	معناداری	اختلاف میانگین	حد بالا / حد پایین		
					حد پایین	حد بالا	
ایجاد انگیزش در مدیران	30.372	79	.000	3.400	3.18	3.62	
عملکرد مدیریت	24.983	79	.000	3.362	3.09	3.63	

مأخذ: یافته‌های پژوهش

با توجه به آزمون T تک نمونه‌ای فرضیه این تحقیق اثبات و بر اساس نتایج حاصل از جدول فوق در سطح اطمینان ۰/۹۵، چون سطح معنی‌داری آزمون ۰/۰۰۰ پایین‌تر از ۰/۰۵ است، پس می‌توان بیان کرد بین ایجاد انگیزش در مدیران و عملکرد مدیریت رابطه معنادار وجود دارد

۹. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در تحلیل نهایی حسابداری منابع انسانی در واقع کاربرد مفاهیم و روش‌های حسابداری در محدوده مدیریت نیروی انسانی است. این حسابداری معیار سنجش و گزینش هزینه و ارزش‌گذاری نیروی انسانی به عنوان منابع اصلی هر موسسه است. منابع انسانی در یک سازمان می‌تواند به شکل‌های مختلفی باشد، مثل توانایی‌های فنی افراد یا یک سیستم مدیریت با عملکرد مؤثر (سازمان انسانی). حفاظت از منابع انسانی فرآیندی است برای حفظ کارایی نیروی انسانی و همچنین حفظ توان سوددهی یک سازمان است. در رابطه با حسابداری منابع انسانی مدیران نیروی انسانی در سازمان‌ها موظفند هر از چند گاهی با ارزشیابی برنامه‌های خود و همچنین ممیزی منابع انسانی میزان اثربخشی واحد خود را مشخص کنند. همچنین اگر کارکنان نسبت به هزینه‌ای که جهت به کار گماردن آن‌ها شده و میزان هزینه‌ای را که به سازمان تحمیل می‌کنند از خود توقع کار بیشتری داشته و مدیران نیز انتظاراتی درخور ارزش آن‌ها خواهند داشت و در واقع با توجه به میزان داده و بازده می‌تواند عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. نتایج حاکی از مجموع ۸۰ نفر نمونه آماری، بیشتر افراد پاسخ‌دهنده (۳۷ نفر) در رده سنی ۴۰ تا ۳۰ سال و کمترین افراد پاسخ‌دهنده (۱۹ نفر) در رده سنی ۴۰-۵۰ سال هستند. به عبارت دیگر درصد زیادی از افراد پاسخ‌دهنده یعنی ۴۶/۲۷ درصد رده سنی ۴۰ تا ۳۰ سال و درصد کمی از پاسخ‌دهندگان یعنی ۲۳/۸ درصد در رده سنی ۴۰-۵۰ سال می‌باشند. بیشتر افراد پاسخ‌دهنده (۶۳ نفر) متأهل و کمترین افراد پاسخ‌دهنده (۱۷ نفر) مجرد می‌باشند. جهت بررسی تأثیر ارائه اطلاعات حسابداری منابع انسانی در عملکرد مدیریت از دیدگاه مدیران باسابقه گویه‌های مربوط به هر یک از بیان گردید. و پاسخگویان نظرات خود را در مورد گویه‌ها مرتبط به صورت طیف لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) بیان نمودند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده با استفاده از نرم‌افزار SPSS پرداخته شد. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق و داده‌های از آزمون t استفاده شد. بنابراین در این فصل و با توجه به شاخص‌های مورد نظر به محاسبه

آزمون t پرداخته شده است. با توجه به نظرات بیان شده، آزمون t محاسبه و رابطه معناداری یا عدم معناداری هر کدام از متغیرها بیان گردید.

پیشنهادها

- ارزیابی بهتر سطوح مختلف مدیریت و نیروهای زیر نظر آنها؛
- بهبود عملکرد خدمت به مشتریان؛
- کاربرد فناوری اطلاعات در تصمیم‌گیری حسابداری مدیریت مورد بررسی صحیح و جدی قرار گیرد.

پیشنهادها برای محققین آتی

- استفاده از اطلاعات یکپارچه برای خدمات برتر و بهبود عملکرد؛
- کسب نظرات و علاقه‌مندی‌های مدیران به منظور بهینه‌سازی استراتژی؛
- نظارت دقیق‌تر بر عملکرد مدیران.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- ابطحی، سید حسین. ۱۳۷۵. حسابداری و ممیزی منابع انسانی. فصلنامه دانش مدیریت. شماره ۳۳ و ۳۴: صفحه ۴۹-۵۳
- آرمسترانگ، مایکل، ۱۳۹۰، مدیریت استراتژیک منابع انسانی، ترجمه سید محمد اعرابی، امید مهدیه، دفتر پژوهش‌های فرهنگی
- اعرابی، سید محمد، مقدم، علیرضا، ۱۳۸۶، هماهنگ کردن استراتژی منابع انسانی با استراتژی تجاری و فرهنگ سازمانی، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۸
- اعرابی، سید محمد، مورعی، محمدهادی، ۱۳۸۲، توسعه مدل یکپارچه تدوین استراتژی منابع انسانی (مطالعه موردی: شرکت مینا)، مجموعه مقالات اولین کنفرانس توسعه منابع انسانی
- تالانه، عبدالرضا و پوریان‌سب، امیر. ۱۳۷۳. حسابداری منابع انسانی. فصلنامه بررسی‌های حسابداری. سال دوم. شماره ۳۶: صفحه ۴۵-۷۰
- تقوی فرد، محمد؛ ترابی، مصطفی؛ و محسن زاهدی ادیب. (۱۳۸۶). نقش فناوری اطلاعات در برنامه‌ریزی منابع سازمان. ماهنامه تدبیر، شماره ۱۸۶، ۳۳-۳۷.
- حسن قربان، زهرا. ۱۳۷۹. حسابداری منابع انسانی: روش‌های اندازه‌گیری ارزش منابع انسانی. مجله حسابداری. شماره ۱۲۰: صفحه ۱۷-۱۱
- حسن قربان، زهرا. ۱۳۷۹. روش‌های گزارشگری سرمایه‌گذاری منابع انسانی. مجله حسابداری. شماره ۱۲۱: صفحه ۴۴-۴۱
- حسن قربانی، زهرا، (۱۳۷۹)، حسابداری منابع انسانی، تجویزی و توصیفی؟، نشریه حسابداری، شماره ۱۴۰.
- خاکی، غلامرضا، (۱۳۹۰)، روش تحقیق با رویکرد پایان‌نامه نویسی، مرکز تحقیقات علمی کشور، کانون فرهنگی انتشارات درایت.
- دهقان نیستانکی، مهدی؛ گلی، عباس؛ و اکرم افسای. (۱۳۹۱). بررسی نقش فناوری اطلاعات در حرفه حسابداری و حسابرسی. همایش منطقه‌ای حسابداری در عصر فناوری اطلاعات، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مینو دشت.

- ذبیح منش، محمد. (۱۳۹۱). فناوری اطلاعات و نقش آن در حرفه حسابداری. نخستین همایش منطقه‌ای مباحث نوین در حسابداری.
- رحمانی، علی؛ رضایی، مهدی. (۱۳۹۰). حسابداری تعهدی، زمینه‌ساز حسابرسی کارکرد در بخش عمومی. ماهنامه پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، شماره ۲۸۳، ۱-۱۰.
- رحمانی، علی. ۱۳۸۳. حسابداری رفتاری باگری سیگل. هلن، مارکونی. مرکز تحقیقات تخصصی حسابداری و حسابرسی، ۹۸-۱۰۸.
- رهنمای رود پستی، فریدون. ۱۳۸۷. حسابداری مدیریت راهبردی «مبتنی بر مدیریت هزینه ارزش آفرین». انتشارات دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات تهران.
- ریچارد ام. ستیرز و لیمان دبلیو. پورتر. انگیزش و رفتار در کار. ترجمه سید امین‌الله علوی. جلد اول. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۲.
- صالحی، محمدجواد (۱۳۷۹)، اثرات سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی ایران؛ مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
- طالب‌نیا، قدرت‌اله؛ حسینی، محسن. (۱۳۹۰). حسابداری تعهدی و عوامل مؤثر در به‌کارگیری آن در سازمان‌های دولتی. فصلنامه حسابرس، شماره ۵۵، ۶۶-۷۳.
- طبرسا، غلامعلی و محمدی، فتانه. ۱۳۸۷. حسابداری منابع انسانی با رویکرد ارزش‌گذاری منابع انسانی. مجله حسابداری. شماره ۱۹۵: صفحه ۳۵-۲۶.
- طبرسا، غلامعلی، محمدی، فتانه (۱۳۸۷)، حسابداری منابع انسانی، رویکرد ارزش‌گذاری منابع انسانی، ماهنامه حسابداری، تهران، خردادماه، شماره ۱۹۵.
- عابدی جعفری، حسن؛ اسد نژاد رکنی، مهدی؛ و حمیدرضا یزدانی. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر استفاده از فناوری اطلاعات بر عملکرد عملیاتی و عملکرد استراتژیک واحد مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های خودروساز و قطعه‌ساز تهران. فصلنامه مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۳، شماره ۹، ۶۹-۸۸.
- عربی، مهدی. (۱۳۸۸). تأثیر فناوری اطلاعات بر سیستم اطلاعات حسابداری. فصلنامه تدبیر، شماره ۲۱۰، ۴۵-۴۸.

- فانی، علی اصغر؛ مصلح، عبدالمجید. (۱۳۸۶). عوامل مدیریتی و ساختاری مؤثر بر کاربری فناوری اطلاعات در سازمان‌های دولتی: استان بوشهر. فصلنامه مدرس علوم انسانی، دوره ۱۱، شماره ۳، ۱-۲۶.
- فقیهی، ابوالحسن؛ کرد، باقر. (۱۳۸۷). توسعه اثربخش فناوری اطلاعات در بخش دولتی با رویکرد بهینه کاوی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت، سال اول، شماره دوم، ۵-۳۴.
- کرباسی‌یزدی، حسین؛ طریقی، علی. (۱۳۸۸). ارزیابی مزایای سامانه‌های حسابداری تعهدی در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران. فصلنامه دانش حسابداری، سال نهم، شماره ۳۰، ۱۶-۲۲.
- گرد، عزیز؛ کریمی، عباس. (۱۳۹۰). بررسی اثرات تغییر روش حسابداری نقدی به حسابداری تعهدی بر عملکرد مالی و عملیاتی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی. فصلنامه دانش حسابداری، سال یازدهم، شماره ۴، ۶-۲۱.
- مشایخی، علینقی؛ فرهنگی، علی‌اکبر؛ مؤمنی، منصور؛ و سیروس علیدوستی. (۱۳۸۴). بررسی عوامل کلیدی مؤثر بر کاربرد فناوری اطلاعات در سازمان‌های دولتی ایران: کاربرد روش دلفی. فصلنامه مدرس علوم انسانی، ویژه‌نامه مدیریت.
- وادی زاده، کاظم. ۱۳۸۷. حسابداری منابع انسانی «تعیین ارزش پولی». دومین کنفرانس توانمندی سازی منابع انسانی. تهران اینترنتی. قابل دسترس در: <http://www.yektatadbir.com> تاریخ بازدید ۲/۸/۸۹.
- وکیلی فرد، حمیدرضا؛ نظری، فرزاد. (۱۳۹۱). عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی نظام حسابداری تعهدی در مؤسسات تابعه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی. فصلنامه حسابداری سلامت، دوره اول، شماره اول، ۱۱-۱۲۵.
- زرگر، محمود (۱۳۸۲). اصول و مفاهیم فن‌آوری اطلاعات. مجله کتاب ماه علوم و فنون، شماره ۶۵، ۲۵-۳۱.

- Ahmed ,asif.2010. human Resource Accounting (HRA): Techniques and Accounting Treatment. University of Dhaka, *Department of Accounting & Information Systems*.
- Bassey E. B&.,Arzizeh T. T. (2012). Capitalized Human Resources Cost and its Influence on Corporate Productivity: A study of selected companies in Nigeria. *International Journal of financial Research*, 3(2).
- Boedker, C., Mouristan, J & ,Guthrie, J. (2008). Enhanced business reporting: international trends and possible policy directions. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 12(1), 14.<http://dx.doi.org/10.1108>
- Boselie, p., (2002), "human resource management, work system & performance", Dissertation, Erasmus University Rotterdam: Tin Bergen Institute Research Series and Thela Thesis.

