

## رابطه بین حسابداری منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی

وجیهه رحمتی  
عضو هیات علمی دانشگاه آزاد  
اسلامی، واحد شهرری  
سهیلا داروئیان  
دانشجوی دکتری مدیریت، دانشگاه  
آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات

عملکرد مناسب و اثربخش کارکنان یکی از کلیدهای موفقیت سازمانهاست. عملکرد خوب به معنی بهره‌وری، کیفیت، سودآوری و مشتری‌مداری است. به همین دلیل است که سازمان‌های موفق جهان تلاش زیادی می‌کنند تا عوامل مؤثر بر عملکرد و رفتار کارکنان را شناسایی و مدیریت کنند و به این توفیق دست پیدا نمایند که با فراهم کردن این عوامل، بر عملکرد کارکنانشان (هم از نظر میزان و هم از نظر کیفیت) بیفزایند. بدیهی است با چنین نگرشی، مدیریت عملکرد به عنوان ابزاری برای بهبود عملکرد و ارتقاء رفتار کارکنان، از اهمیت بسیاری در فرآیند مدیریت سازمانها برخوردار می‌گردد. در این مقاله برآنیم تا مدیریت عملکرد و اجزاء تشکیل دهنده آن را مورد مطالعه و بررسی قرار دهیم. همچنین به اختصار نقش مدیریت عملکرد را در پرورش منابع انسانی و تأثیر سیستم پاداش را در اجرای نظام مدیریت عملکرد در سازمان بررسی می‌کنیم. به امید این که روزی سازمان‌های ایرانی نیز به سطوح بالای عملکردی دست یابند.

### چکیده

در جهان پرشتاب و پرتغییر امروز، باتوجه به روند سریع تغییرات و توسعه در عرصه‌های گوناگون صنعتی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی سازمانها نیازمند منابعی هستند تا بتوانند به گونه‌ای هوشمند و دانش‌محور با این تغییرات مواجه شوند؛ در این میان عنصر کلیدی سازمانها منابع انسانی آنها قلمداد می‌گردند. انسانها به عنوان عناصری هوشمند و ارزشمند برای سازمان نیازمند توجه بیشتری نسبت به سایر منابع سازمانی هستند زیرا سازمانها از انسانها شکل می‌گیرند. مدیریت منابع انسانی (جذب، استخدام، حفظ، نگهداری و بهبود کارکنان سازمان) یکی از ارکان اصلی مدیریت در سازمانهاست و حسابداری منابع انسانی نیز یکی از مهم‌ترین ابزارهای کاربردی جهت سنجش و ارزیابی پولی و غیرپولی منابع و سرمایه‌های انسانی سازمان به شمار می‌رود.

بنابراین در این مقاله حسابداری منابع انسانی به عنوان یکی از ابزارهای مناسب در حوزه حفظ، نگهداری و بهبود کارکنان در نظر گرفته شده است؛ به این ترتیب که متغیر عملکرد کارکنان در حوزه مدیریت منابع انسانی و متغیرهای ارزشیابی پولی و غیرپولی در حوزه مدیریت منابع انسانی به عنوان متغیرهای تحقیق براساس نظریات بیان شده؛ انتخاب گردیده‌اند تا رابطه آنها با یکدیگر مورد سنجش قرار گیرد. در این مقاله بحث عملکرد منابع انسانی در حوزه مدیریت منابع انسانی و ارزشهای پولی و غیرپولی در حوزه حسابداری منابع انسانی مورد نظر قرار دارد.

هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه حسابداری منابع انسانی با مدیریت منابع انسانی در حوزه عملکرد شغلی کارکنان و بین ارزش پولی منابع انسانی (به ارزش بدست آمده کمی منابع انسانی از طریق اعمال روش ارزش جایگزینی گویند) با عملکرد شغلی آنان و بین ارزش کیفی (غیر پولی، ارزش به دست آمده کیفی منابع انسانی از طریق ارزیابی معیارهای تعیین‌کننده ارزش فردی شامل مهارت‌ها، توانایی‌هایی فردی و معیارهای تعیین‌کننده ارزش سازمانی شامل نقش فرد و پاداش‌های سازمانی می‌باشد) منابع انسانی با عملکرد شغلی آنان است. که جهت گردآوری اطلاعات از روشهای آماری و میدانی استفاده شده است و نتایج نشان دهنده وجود رابطه میان این متغیرهاست که می‌تواند به عنوان یک ابزار مناسب در مدیریت منابع انسانی و بهره‌گیری و توسعه بیشتر از منابع انسانی سازمان و ابزارهای هدایت عملکرد کارکنان مورد استفاده قرار گیرد.

**واژگان کلیدی:** حسابداری منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی، بهای جایگزین، ارزش پولی منابع انسانی، ارزش غیرپولی منابع انسانی.

## مقدمه

گری بگر (میرشکاری، اصغر ۱۳۸۲، ۳۱) برنده جایزه نوبل اقتصاد می گوید: درست است که قبل از رنسانس زمین، ماشین آلات و منابع طبیعی به نوعی می توانست منبع ثروت باشد، اما سرمایه اصلی بعد از رنسانس، دانایی می باشد. به همین دلیل امروز تئوری معروف سرمایه انسانی را در توسعه منابع انسانی در پیش رو داریم. براین اساس انسان ها با خودشان دانش و مهارت، حکمت و معرفت و دانش را به سازمان می آورند. این نوع سرمایه در نظریه های جدید حسابداری منابع انسانی به درستی جایگاه موثری راه خود اختصاص داده است و میزان خلاقیت و دانش انسانی یک سرمایه است.

یکی از مهم ترین وظایف مدیران استفاده از کلیه منابع موجود جهت رسیدن به هدفهای کوتاه مدت و بلند مدت سازمان است. کارایی و اثربخشی مدیریت هر سازمان به معنای توانایی مدیران آن در چگونگی تهیه، توسعه، تخصیص و نگهداری و به کارگیری منابع موجود است و این امر نیازمند اطلاعات صحیحی در مورد منابع سازمانی خواهد بود. (اوپتال، ۱۳۷۳، ۴۴) منابع انسانی ذی قیمت ترین دارایی سازمان به شمار می رود. حال همان گونه که ارزش دارایی ها را محاسبه می کنیم و برای آنها حساب تنظیم می کنیم و از وضعیت منابع فیزیکی و مالی اطلاعات کامل و جامعی در اختیار داریم داشتن اطلاعات مورد ارزش اقتصادی دارایی های کمیاب انسانی که به چه میزان است و چه میزان از مخارج انجام شده برای پرورش و آموزش افراد متخصص و مورد نیاز ارزش به حساب دارایی منظور نمودن، را دارد، چه میزان از آن هزینه تلقی می گردد. از نکات ضعف سیستم های حسابداری به شمار می آید. (سعادت، ۱۳۷۷، ۶۸)

لذا باید نسبت به ارزش دارایی های انسانی نیز آگاهی و اطلاعات داشته تا مدیران بتوانند از منابع انسانی به صورت کارآمد و مناسب استفاده کنند و با توجه به نیاز مدیران به اطلاعات برای تصمیم گیری جهت انتخاب، انتصاب و ارتقای منابع انسانی با اعمال حسابداری منابع انسانی می توانیم اطلاعات جامع، و مربوط به منابع انسانی سازمان را جمع آوری و در اختیار تصمیم گیرندگان سازمان قرار دهیم. (Navin, 2003) علاوه بر حسابداری منابع انسانی روشی برای ارزیابی عملکرد مدیریت در بهره گیری از منابع انسانی می باشد. مدیریت منابع انسانی یکی از ارکان اصلی مدیریت در سازمانها است و حسابداری منابع انسانی نیز یکی از مهم ترین ابزارهای کاربردی جهت سنجش و ارزیابی پولی و غیرپولی منابع و سرمایه های انسانی سازمان به شمار می رود. (اصلائی، ۱۳۸۵، ۳۲)

مدیریت منابع انسانی در تعریف عبارت است از جذب، استخدام، حفظ و نگهداری و بهبود کارکنان سازمان. (سعادت، ۱۳۸۰، ۳۴) بنابراین در این تحقیق حسابداری منابع انسانی به عنوان یکی از ابزارهای مناسب در حوزه حفظ و نگهداری و بهبود کارکنان در نظر گرفته شده است؛ به این ترتیب که متغیر عملکرد کارکنان در حوزه مدیریت منابع انسانی و متغیرهای ارزشیابی پولی و غیرپولی در حوزه مدیریت منابع

انسانی به عنوان متغیرهای تحقیق براساس نظریات بیان شده؛ انتخاب گردیده اند تا رابطه آنها با یکدیگر مورد سنجش قرار گیرد. بنابراین در این تحقیق بحث عملکرد منابع انسانی در حوزه مدیریت منابع انسانی و ارزش های پولی و غیرپولی در حوزه حسابداری منابع انسانی قرار دارد (اصلائی، ۱۳۸۵، ۴۵).

## چارچوب نظری

از آنجایی که وظیفه اصلی حسابداری، اندازه گیری، ثبت و گزارش نمودن فعالیت های اقتصادی واحدهای اقتصادی می باشد، و همچنین هدف اساسی گزارشگری مالی ارائه اطلاعات مفید اقتصادی به مدیران، سهام داران و ذی نفعان سازمان است؛ اما اطلاعات منابع انسانی در سازمان به ندرت به کار گرفته می شود و حسابداری بیشتر در یک ساختار سیاسی، اجتماعی و اقتصادی عمل می کند. این ساختارها به شدت وابسته به هم بوده و به این جهت که بتوانند بقا داشته باشند و به صورت سیستم های باعمل نمایند و بریکدیگر اثرگذار و اثرپذیر باشند. (اصلائی، ۱۳۸۵، ۷۲)

## مدیریت منابع انسانی

عبارت است از فرایند، جذب، استخدام، آموزش و نگهداری افراد و کارکنان سازمان؛ به عبارت دیگر عبارت است از طرح ریزی منابع انسانی، اجرای آن و ارزیابی نتایج عملکرد و فعالیت نیروی انسانی سازمان (میرسیاسی، ۵۲، ۸۶) در این تحقیق متغیر عملکرد کارکنان در این حوزه و در گستره فعالیتهای منابع انسانی قرار دارد و به عنوان متغیر بخش مدیریت منابع انسانی آورده شده است.

## حسابداری

حسابداری فرایند شناسایی، اندازه گیری، طبقه بندی و گزارش اطلاعات مالی به منظور فراهم کردن امکان قضاوت آگاهانه و اتخاذ تصمیمات منطقی توسط استفاده کنندگان اطلاعات مالی است (بصیر حقیقت، ۱۸، ۸۱)

## حسابداری منابع انسانی

فرایند تشخیص و اندازه گیری اطلاعات درباره منابع انسانی و گزارش این اطلاعات به افراد ذی نفع می باشد. به عبارت دیگر حسابداری منابع انسانی ارائه کننده نمونه و مجموعه معیارهای اندازه گیری برای کمی کردن تاثیرات استراتژی های مدیریت منابع انسانی بر بهای تمام شده ارزش کارکنان به عنوان منابع انسانی است. (رضائیان، علیرضا، ۱۳۷۹، ۸۵) در تعریف دیگری حسابداری منابع انسانی سلسله مراحل که به تشخیص و تأمین داده های مورد نیاز و مربوط به منابع انسانی کمک کرده و موجب انتقال این اطلاعات به طرف های ذی نفع می گردد. (پارک، لی، ۱۹۱، ۷۳)

## استهلاک دارایی های انسانی

دارایی انسانی باید طی عمر مفید خدمات دهی مورد انتظار برآورد شده مستهلک گردد. عمر مفید خدمات مورد انتظار از دارایی انسانی ممکن است معادل دوره اشتغال فرد در سازمان باشد و یا معادل دوره های تلقی شود که انتظار می رود فرد پست معینی را در سازمان اشتغال نماید و تابعی از وضعیت مورد انتظار و مهارت های تکنولوژیکی خاص فرد باشد. (میرشکاری، اصغر ۱۳۸۲، ۶۶)

## عملکرد

حاصل محصول (عمید، ۸۳۷، ۷۳) تعریف عملیاتی عملکرد شغلی نیز عبارت است از مجموعه رفتارهایی، در ارتباط با شغل، که افراد از خود نشان می دهند و با استفاده از فرم استاندارد توسط مدیریت ارزیابی می گردد. (گریفین، ۷۹، ۱۳۳)

## ارزش پولی (کمی)

به ارزش بدست آمده کمی منابع انسانی از طریق اعمال روش ارزش جایگزینی گویند (پارک، لی ۷۳، ۱۹۶)

## ارزش غیرپولی (کیفی)

ارزش به دست آمده کیفی منابع انسانی از طریق ارزیابی معیارهای تعیین کننده ارزش فردی شامل مهارت ها، توانایی هایی فردی و معیارهای تعیین کننده ارزش سازمانی شامل نقش فرد و پاداش های سازمانی می باشد (هولتز، ۷۹، ۳۳)

## معیارها و روش های ارزشیابی منابع انسانی

حسابداری منابع انسانی دیدگاهی تئوریک در زمینه ماهیت و ارزش افراد در سازمان ها و واحدهای اقتصادی است که با توسعه روش های معتبر و قابل اطمینان برای اندازه گیری بهای تمام شده منابع انسانی در سازمان ها سعی در طراحی و تدوین سیستم هایی عملیاتی برای اجرای روش ها و گزارش اطلاعات حاصله به ذی نفعان دارد (اعتمادی، ۱۳۷۵، ۲۱)

اهداف حسابداری منابع انسانی نیز چنین بیان شده است:

- ۱- اطلاعات مربوط به بهای تمام شده ارزش نیروی انسانی برای تصمیم گیری در زمینه های تامین و نگهداری منابع انسانی تهیه گردد.
- ۲- عملکرد مدیریت در بهره گیری از منابع انسانی ارزیابی گردد.
- ۳- اطلاعات در زمینه کنترل، حفاظت، نگهداری و تصمیمات مربوط به افزایش یا کاهش دارایی فراهم گردد.

- ۴- موجب تسهیل اصول مدیریت با تشریح نتایج مالی حاصل از رویه های مختلف اجرا شده گردد. (میرشکاری، اصغر ۱۳۸۲، ۵۴)
- روش های ارزشیابی مختلفی در حسابداری وجود دارد. برای انتخاب بهترین و مناسب ترین روش ارزشیابی در یک موضوع نیاز به مقایسه بین آنها با توجه به شرایط موجود می باشد و در این بین یک از مهمترین معیارهای مقایسه سودمندی اطلاعات حاصله برای یک

هدف خاص می باشد. اطلاعات سودمند به اطلاعاتی گفته می شود که در تصمیم گیری استفاده کنندگان موثر باشد و این زمانی حاصل می شود که اطلاعات حسابداری از ویژگی های خاصی برخوردار باشد. (میرشکاری، اصغر ۱۳۸۲، ۳۴)

روش های مختلفی برای ارزشیابی منابع انسانی ذکر شده است. مدل و روش های ارزشیابی مورد استفاده در حسابداری منابع انسانی ممکن است بر مبنای مخرجی که برای منابع انسانی پرداخت می شود باشد، یا براساس ارزش منابع انسانی که در سازمان وجود دارد، برآورد گردد. لذا این روش ها به دو گروه کلی تقسیم می شود: (میرشکاری، اصغر ۱۳۸۲، ۶۴)

**گروه اول:** روش های ارزشیابی پولی که می تواند به سه دسته کلی روش های مبتنی بر مخرج (هزینه) و روش های مبتنی بر منافع یا خدمات آتی به روش ها و مدل های ریاضی، تفکیک می شود. (فلم، هولتز، ۴، ۱۳۷۹)

**گروه دوم:** روش های ارزشیابی غیر پولی است که شامل ارزش به دست آمده کیفی منابع انسانی از طریق ارزیابی مهارت ها، توانایی ها، سلامت و قابلیت بهره برداری از منابع انسانی و عوامل تعیین کننده ارزش فردی و عوامل تعیین کننده ارزش گروهی می باشد (فلم، هولتز، ۴، ۱۳۷۹).

اغلب مطالعاتی که اخیراً در زمینه حسابداری منابع انسانی صورت گرفته است به طور مستقیم در جهت رفع مشکلات حسابداری برای سرمایه گذاری در نیروی انسانی بوده است. در روش های ارزشیابی پولی فرض بر این است که میزان سرمایه گذاری نیروی انسانی منعکس کننده ارزش منابع انسانی برای انسان خواهد بود. داشتن ارزش منابع انسانی می تواند در کارایی مدیریت موثر باشد.

سرمایه گذاری در منابع انسانی شامل مخرج مرتبط با آن است و به از دست دادن منابع جهت کسب منافع و مخرج (هزینه) گفته می شود. مفاهیم متفاوتی از هزینه برای حسابداری منابع انسانی مطرح شده است که عبارتند از: هزینه های تاریخی، بهای جایگزین، هزینه فرصت از دست رفته، و مخرج برآورد آتی (پارک، لی، ۱۹۷، ۱۳۷۳).

تعریف هریک از مفاهیم فوق به شرح زیر است:

- ۱- **هزینه های تاریخی:** مخرج واقعی است که یک واحد اقتصادی برای تحصیل نیروی انسانی خود متحمل می گردد. اصلی ترین هدف این سیستم وروش، کسب اطمینانی منطقی در ثبت تمامی معاملات پولی براساس اسناد و مدارک اولیه و موجود است. این یک روش عینی است که تفکیک بین اقلام منابع انسانی و سایر منابع و همچنین تفکیک هزینه های جاری و سرمایه ای منابع انسانی در آن دشوار است. (میچل، ۱۳۷۹، ۶۶)

- ۲- **روش بهای جایگزین:** ارزش بهای تمام شده منابعی است که یک واحد اقتصادی باید برای جایگزین نمودن منابع انسانی موجود خود در حال حاضر بدهد. این روش با توجه به نارسایی های روش قبل ابداع شده است. طبق تعریف این روش ارزش منابعی است، که امروز باید از دست داد تا منابع انسانی جدید را، جایگزین منابع انسانی

فعلی نمود. به عبارت دیگر ارزش جایگزینی منابع انسانی همان مخارج جایگزین کردن منابع انسانی موجود است. (Sydenham, 1997)

در این روش اولین بخش هزینه های جایگزین، هزینه های استخدام افراد جدید برای شاغلی که در سازمان موجود است به دو دسته هزینه های مستقیم و غیر مستقیم تقسیم می شود. هزینه های مستقیم استخدام شامل هزینه های جستجوی اولیه برای منابع انسانی مورد نیاز، هزینه های انتخاب کارکنان از بین افراد واجد شرایط، هزینه های ورود افراد جدید به داخل سازمان و قرار گرفتن در پست سازمانی مناسب است و هزینه های غیر مستقیم استخدام، شامل هزینه های ارتقای افراد و قرار گرفتن در مشاغل جدید سازمان است. (Flam holts, 1997)

دومین بخش از هزینه های جایگزین، هزینه های آموزش می باشد که به دو جزء مستقیم و غیر مستقیم تفکیک می شود؛ هزینه های مستقیم آموزش شامل، هزینه های آموزش کارکنان در حین انجام خدمت، هزینه های برنامه های آموزشی و آشناسازی افراد با سازمان و وظایف آن می باشد. هزینه های غیرمستقیم آموزش نیز هزینه های سرپرستان در مدت دوره آموزش و هزینه های از دست رفتن بهره وری در خلال آموزش که شامل، هزینه ساعات عدم اشتغال کارکنان به غیر از کارآموزی به خدمات محول شده، در مدت دوره آموزش می باشد.

سومین بخش از هزینه های جایگزین، هزینه های انتقال یا اخراج (غرامت کناره گیری) افرادی که در سازمان شاغل هستند می باشد که شامل هزینه تحمیل شده به سازمان هنگام ترک خدمت فرد از سازمان است. این هزینه شامل دو بخش مستقیم و غیرمستقیم می باشد. هزینه مستقیم شامل، هزینه اخراج یا ترک خدمت فرد از سازمان است و هزینه غیرمستقیم آن شامل هزینه کاهش کارایی فرد قبل از انتقال یا اخراج و هزینه ناشی از خالی بودن پست سازمانی فرد تا زمان استخدام کارمند جدید می باشد (فلم، هولتز، ۹، ۱۳۷۹) میزان واقعی بودن اطلاعات به دست آمده از به کارگیری روش بهای جایگزین به اطلاعات جاری مورد نیاز وابسته است. ارزش حاصله از روش جایگزینی به ارزش اقتصادی منابع نزدیک است و ارزش منابع انسانی در این روش در شرایط متغیر بودن سطح قیمت ها خود به خود تعدیل می گردد. (Likert, 1971)

با به کارگیری روش بهای جایگزین از اطلاعات جاری بازار برای دستیابی به ارزش اقتصادی فرد استفاده می شود و هزینه های انتقال، اخراج یا کاهش کارایی فرد علاوه بر موقعیت آنان در داخل سازمان برآورد می گردد؛ که از مزایای این روش است. (تالانه، عبدالرضا، ۱۳۷۳، ۳۱)

### نظریه مورد استفاده برای ارزیابی پولی (کمی) منابع انسانی

در سال ۱۹۶۹ «فلم هولتز» سعی کرد تا نظریه ای را مبتنی بر این که هزینه جایگزینی می تواند به عنوان معیاری جانشین برای تعیین ارزش فرد مورد استفاده قرارگیرد، ارائه نماید. هزینه های جایگزین معیاری برای برآورد هزینه های جانیشینی منابع انسانی موجود سازمان است که شامل هزینه های جذب، استخدام و آموزش کارکنان تا سطح آشنایی با امور سازمانی و جایگزین می باشد (پارک، لی، ۹۹، ۱۳۷۹)

### نظریه مورد استفاده برای ارزیابی غیر پولی (کیفی) منابع انسانی

معیارهای اندازه گیری غیرپولی فردی منابع انسانی که شامل مجموعه مهارت ها و توانایی های فردی می باشد، مجموعه مهارت های متشکل از آموزش، دانش و تجربه است و مجموعه توانایی ها نیز قابلیت خدمات رسانی و انجام وظایف افراد در یک سازمان را شامل می گردد (فلم، ۴۶، ۱۳۷۹). معیارهای کلیدی تعیین کننده ارزش فردی از دو متغیر مهارت ها و سطح فعالیت تشکیل شده است. مهارت های فردی به وسیله ارزیابی مجموعه مهارت ها، تجربیات و دانش اعضای سازمان اندازه گیری می شود و سطح فعالیت نیز به وسیله گرایش سنجی از طریق طراحی پرسشنامه اندازه گیری می شود.

مقیاس های درجه بندی ترسیمی، متداول ترین روش های استفاده در ارزشیابی است، در این روش ارزیاب می تواند کارمند را با توجه با هریک از ابعاد مختلف عملکردش با استفاده از پیوستاری که نقاط مختلف آن را به روشی تعریف شده ارزیابی نماید. (Hendrick, 1967) در این روش پس از تعیین تعدادی عوامل نظیر ابتکار، درجه همکاری، قابلیت اعتماد، قدرت مدیریت با رهبری، کیفیت کار و عواملی از این دست؛ بنا به مقتضیات شغل و سازمان تعیین می شود و کارکنان برحسب هریک از عوامل و درجاتی از قبیل برجسته، خوب، متوسط، ضعیف و بد توصیف می شوند. در جدول زیر شرح مختصری از روشهای حسابداری بیان می شود. (میرشکاری، ۱۳۸۲، ۳۱)

### طبقه بندی سیستم های اندازه گیری حسابداری منابع انسانی

سیستم اندازه گیری	صحت و دقت اندازه گیری ارزش منابع انسانی	سودمندی گزارشها و اطلاعات حسابداری منابع انسانی
بهای تمام شده تاریخی	اندازه گیری کاملا عینی است و اگر نزدیک به بهای تجاری باشد معتبر است	برای بعضی از تصمیمات درون سازمانی مانند کنترل بهای پرسنل مفید است
بهای جایگزینی	عینی و قابل اتکا است در تقریب بهای جایگزینی فعلی معتبر است	در مورد بعضی از تصمیمات درون سازمان مانند تحلیل نرخ دستمزد سودمند است
هزینه فرصت از دست رفته	در فرآیند مناقصه تا اندازه های عینی است در مورد جایگزینی هزینه فرصت سؤال اعتبار مطرح است	فقط در سازمانهای بزرگ برای تصمیمات مربوط به سهم منابع انسانی احتمالا مفید است
تنزیل دستمزدهای آتی	در محاسبه ارزش فعلی شکل قابلیت اتکا مطرح است	به دلیل مشکلات قابلیت اتکای سودمندی آن محدود به بودجه بندی سرمایه ای می شود
سرقفلی خریداری نشده	به دلیل اختیاری بودن تصمیم ها، ارزش منابع انسانی را نشان نمیدهد	در صورتی که سرقفلی و دارایی ها نامشهود مساوی ارزش انسانها باشد سودمند است
ضریب ارزش نیروی انسانی	مشکل قابلیت اتکا در محاسبات احتمالی وجود دارد	در تصمیمات سازمانی مثل برنامه ریزی و ارزیابی پرسنل مفید است
مدل های ریاضی	اعتبار و قابلیت اتکا بستگی به میزان همیشگی متغیرهای مورد استفاده	به دلیل پیچیدگی محاسبات و تغییرها، میزان استفاده بسار محدود است

#### پیشینه تحقیق

البته نمونه چنین پژوهشی در ایران کمتر صورت پذیرفته است، از جمله نمونه های انجام شده در این حوزه در ایران و جهان عبارتند از: بررسی جایگاه حسابداری منابع انسانی در ایران که توسط فرهاد صفی خانی در دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی صورت گرفته و به بررسی میزان آگاهی و شناخت استفاده کنندگان از صورتهای مالی و تهیه کنندگان این صورتهای از سیستم حسابداری منابع انسانی و همچنین بررسی میزان اقدامات موثر انجام شده از طرف مجامع حرفه ای ودانشگاهی رشته حسابداری جهت معرفی و تبیین اهداف این سیستم به جامعه حسابداری شود می باشد. تحقیق دیگری به بررسی حسابداری منابع انسانی و عملکرد کارکنان در دیوان محاسبات انجام گرفته که توسط اکبر میر میرشکاری و در دانشگاه آزاد انجام شده است که به بررسی روشهای حسابداری منابع انسانی و رابطه آن با نحوه عملکرد کارکنان سازمان است. در یک تحقیق دو بانک در آمریکا برای تعیین هزینه جایگزین تحویل داران بانک و کارآموزان مدیریتی جهت حل مشکل داخلی در مورد هزینه واقعی آنها از حسابداری منابع انسانی استفاده کرد. در دفتر تحقیقات نیروی دریایی آمریکا برای بکارگیری منابع انسانی و مدیریت نیروی انسانی درباره هزینه جایگزینی مهندسان صنایع انجام شده است. (لی دی پارکر، ۱۳۷۳، ۲۰۵)

مویس در یک شرکت عام المنفعه آمریکایی در بخش طراحی مهندسی و نیز یک کارخانه تولید کننده و عرضه کننده تجهیزات و ماشین آلات تولیدی برای سنجش هزینه ها و منافع مالی و اجتماعی حاصل از توسعه منابع انسانی روشی با یک مدل بهای تمام شده و یک مدل اثر بخشی و نیز مقایسه هزینه، فایده را تدوین و بکار گرفت.

در شعب یک شرکت حسابداری مدل ارزش فعلی ناخالص تعدیل شده را هر یک از کارکنان را مبنی اوگن عوامل ارزش پولی، شاخص عملکرد فردی، هزینه های نگهداری، هزینه های بکارگیری، هزینه های آموزش و توسعه، احتمال تداوم اشتغال و احتمال بقای منابع انسانی را ارزیابی نمودند. (اصلانی، ۱۳۸۵، ۹۹)



## بیان مسئله

امروزه تصمیم‌گیری در سازمان‌های بزرگ از چنان اهمیتی برخوردار است که بعضی از محققان دانش مدیریت سازمان را شبکه تصمیم و مدیریت را علم تصمیم‌گیری معرفی کرده‌اند. (اصلانی، ۱۳۸۵، ۴۲). با توسعه سازمان‌ها و گسترش وظایف و مسئولیت‌های مدیریت، تصمیم‌گیری دارای ریسک بالایی است. در بسیاری مواقع عواقب و پیامدهای ناشی از آن به سازمان محدود نشده و آثار سوء اقتصادی و اجتماعی را نیز منجر می‌گردد. از دیرباز کشورها و سازمان‌ها بر روی نیروی انسانی سرمایه‌گذاری کرده و سعی در توانمندسازی آنان را داشته‌اند و کشورهای پیشرفته همچون ژاپن، سوئیس و هلند که فاقد زمین، مواد سوختی و مواد معدنی هستند به خوبی در یافته‌اند که مهم‌ترین منابع آنها، سرمایه‌های انسانی هستند. با رشد و توسعه سرمایه‌های انسانی و افزایش تخصص و مهارت در زمینه‌های گوناگون این کشورها نیز در تمام زمینه‌های به توسعه رسیده‌اند. (میرشکاری، ۱۳۸۲، ۹۱)

کشورهای با درآمد سرانه بالاتر معمولاً آموزش بهتر و تفریح و گذران اوقات فراغت بیشتر و به دلیل کاستن از بیماری‌ها و نیز جلوگیری از عدم حضور در محل کار موجب صرفه‌جویی در سازمان‌ها شده و بر کیفیت نیروی انسانی و سلامت آنها افزوده است. «جوامعی به پیشرفت و ترقی رسیده‌اند که نیروها و استعدادهای بالقوه در آنها شناسایی و شکوفا شده و به ویژه آن دسته از سازمان‌هایی که با اهمیت و نقش منابع انسانی در بهبود بهره‌وری پی برده‌اند به ارزش قدرت نیروی کار معتقد و واقف گشته‌اند و منابع مهم و انرژی فراوانی از مدیریت را صرف ایجاد محیطی می‌نمایند که کارکنان بتوانند با حداکثر توان خود در بهبود و عملکرد سازمان سهیم باشند» (گریفین، ۱۳۷۷، ۷۸)

با توجه به این که موضوع حسابداری منابع انسانی می‌تواند در تصمیم‌گیری مدیران و شناخت محیط درون و نقاط قوت و ضعف سازمان تاثیرگذار باشد، چنانچه موضوع حسابداری منابع انسانی به صورت اجرای عملی و شیوه علمی دنبال گردد، می‌تواند راه‌گشای بسیاری از مشکلات پیش روی مدیریت و کارکنان سازمان باشد. همچنین چنانچه مدیران آزارش‌داری‌های انسانی آگاهی و اطلاع داشته باشند، می‌توانند از منابع انسانی به صورت کارآمد و مناسب استفاده کنند. با اعمال حسابداری منابع انسانی می‌توان اطلاعات جامع و کامل مربوط به منابع انسانی سازمان را جمع‌آوری و جهت تصمیم‌گیری در اختیار مدیران قرارداد. این تحقیق با هدف اساسی بررسی حسابداری منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرری می‌پردازد.

این پژوهش با بیان این فرضیه که حسابداری منابع انسانی با مدیریت منابع انسانی البته در حوزه عملکرد شغلی کارکنان رابطه دارد و به بررسی وجود رابطه بین ارزش پولی منابع انسانی با عملکرد شغلی آنان و همین‌طور به بررسی وجود رابطه بین ارزش کیفی (غیر پولی) منابع انسانی با عملکرد شغلی آنان می‌پردازد. عملکرد سازمانها

نسبت به منابع غیرانسانی از قبیل تجهیزات، نوع تکنولوژی، میزان سرمایه‌گذاری و نقدینگی به عوامل انسانی وابسته می‌باشد و مدیریت تلاش می‌کند برای بهره‌گیری از منابع غیرانسانی از عوامل انسانی استفاده نماید. نیروی انسانی به عنوان ثروت اصلی سازمان‌ها مطرح بوده و توفیق در به کارگیری این ثروت در فرایند تولید کالا و خدمات تسری یافته و موجب توسعه همه‌جانبه سازمان خواهد بود و در صورت عدم ایجاد بسترهای مناسب برای بهره‌گیری از این منابع علاوه بر هدر دادن منابع و ازدست دادن فرصت‌ها سازمان به سوی بحران پیش خواهد رفت.

## فرضیه‌های تحقیق

**فرضیه اصلی:** بین حسابداری منابع انسانی و عملکرد شغلی کارکنان (مدیریت منابع انسانی) رابطه معنی‌داری وجود دارد.

## فرضیات فرعی:

- ۱- بین ارزش پولی (کمی) منابع انسانی با عملکرد شغلی کارکنان (مدیریت منابع انسانی) رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۲- بین ارزش غیرپولی (کیفی) منابع انسانی با عملکرد شغلی کارکنان (مدیریت منابع انسانی) رابطه معنی‌داری وجود دارد.

## روش تحقیق

در این تحقیق روش تحقیق روش همبستگی خواهد بود و جمع‌آوری اطلاعات به دور روش کتابخانه‌ای و پرسش‌نامه‌ای می‌باشد. روش کتابخانه‌ای: اطلاعات مورد نیاز پیرامون مبانی تئوریک موضوع و پیشینه تحقیق از منابع کتابخانه‌ای شامل: کتب، نشریات و همچنین اینترنت است.

**روش پرسشنامه‌ای:** در سنجش میدانی تحقیق با شناسایی متغیرهای مهم و مربوط به فرضیات تحقیق و اطلاعات لازم برای دستیابی به پاسخ قطعی از طریق به کارگیری روش‌های متداول و مدل‌های ارائه شده توسط صاحب‌نظران در حسابداری منابع انسانی اقدام به ارزش‌گذاری منابع انسانی می‌نماییم و با توجه به عملکرد سه ماه کارکنان طبق فرم‌های ارزشیابی آنان و همچنین با استفاده از اطلاعات جمع‌آوری شده از نرم‌افزارهای SPSS ۱۶ داده‌ها را مورد سنجش قرار خواهیم داد. اطلاعات لازم در تحقیق حاضر از طریق پرسشنامه استاندارد گردآوری می‌شود که این پرسش‌نامه متناسب با متغیرها و اهداف تحقیق حاضر است و جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرری است که جامعه نمونه آن از روش تصادفی ساده انتخاب می‌گردند که پس از بدست آمدن جامعه آماری براساس جدول مورگان نمونه مورد نظر مشخص خواهد شد.

## روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

اطلاعات حاصل شده از تحقیق حاضر نیز به دو صورت آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهد گرفت (آذر، مومنی، ۱۳۸۵، ۴۹). آمار توصیفی شرایط موجود را توصیف می‌کند. به این ترتیب که

از طریق به دست آوردن فراوانی، پارامترهای اندازه گیری گرایش به مرکز (میانگین، نما، میانه) و مولفه های پراکندگی (واریانس و انحراف معیار) برای توصیف متغیرهای مورد مطالعه به کار برده خواهد شد. آمار استنباطی نیز جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از آزمون سوال های پژوهش و سنجش مولفه های اتوماسیون اداری و مقایسه آمارها و تحلیل واریانس . با استفاده از نرم افزار SPSS شماره ۱۶ مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرد.

### تشریح و تجزیه و تحلیل یافته ها

در این تحقیق به بررسی ارزیابی عملکرد، عملکرد پایه، عملکرد پس تعیین ورتبه بندی پولی و غیر پولی استفاده شده است. و با توجه به این که نتایج نشان دهنده این مورد است که عملکرد در دونوب رتبه بندی بیشتر از ۰/۰۵ (۰/۱۲۸) است به همین دلیل این مورد از توزیع نرمال پیروی نمی کند، به همین جهت برای سنجش و مقایسه از آزمونهای ناپارامتری استفاده شده است.

### جدول ۲- محاسبه آماره /آزمون کولموگروف اسمیرنوف

عملکرد پس از رتبه بندی پولی	عملکرد پس از رتبه بندی پولی	عملکرد پایه		
۳۳	۳۳	۳۳		فراوانی
۹۱/۰۷ ۶/۷۲	۸۳/۰۷ ۷/۲۲	۸۰/۹۸ ۹/۹۱	میانگین انحراف استاندارد	پارامترهای نرمال
۰/۳۴۵ ۰/۱۸۹ -۰/۳۴۵	۰/۲۱۴ ۰/۲۱۴ -۰/۱۲۸	۰/۳۰۷ ۰/۳۰۷ -۰/۱۸۱	مطلق مثبت منفی	بیشترین اختلاف
۱/۹۰۸	۱/۲۰۰	۱/۶۹۸		Z کولموگروف- اسمیرنوف
۰/۰۰۲	۰/۱۲۸	۰/۰۰۷		معنی داری

### حسابداری منابع انسانی عملکرد کارکنان

باتوجه به این که ضریب همبستگی کندال واسپیرمن بین ارزش پولی منابع انسانی و عملکرد به ترتیب ۰/۴۴۵ و ۰/۵۷۵ است و معنی داری آنها برابر است با ۰/۰۰۲، بنابراین می توان استدلال نمود که بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد و همچنین با توجه به این که ضریب همبستگی کندال واسپیرمن بین ارزش پولی منابع انسانی و عملکرد به ترتیب ۰/۳۹۵ و ۰/۵۴۵ است و معنی داری آنها برابر است با ۰/۰۰۳ و ۰/۰۰۴، بنابراین می توان استدلال نمود که، بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد. از سوی دیگر به دلیل اینکه ضریب همبستگی کندال واسپیرمن بین ارزش غیر پولی منابع انسانی و عملکرد آنان پیش از این رتبه بندی به ترتیب برابر ۰/۳۷۳ و ۰/۴۸۷ و معنی داری آنها ۰/۰۰۶ و ۰/۰۰۷ به دست آمده است، بنابراین می توان گفت که بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد، و همچنین با توجه به این که ضریب همبستگی کندال واسپیرمن بین ارزش غیر پولی منابع انسانی و عملکرد آنان پس از این رتبه بندی به ترتیب برابر ۰/۴۳۱ و ۰/۵۷۱ و معنی داری آنها ۰/۰۰۳ (کمتر از ۰/۰۰۱) است، بنابراین می توان گفت بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد. با این تفاسیر در این تحقیق می توان بین حسابداری منابع انسانی و عملکرد کارکنان وجود رابطه را شناخت.

جدول ۳- ضریب همبستگی عملکرد

ارزش غیر پولی			ارزش پولی			امتیازات عملکرد	
فرآوانی	معنی داری	ضریب همبستگی	فرآوانی	معنی داری	ضریب همبستگی		
	۳۳		۳۳	۰/۰۰۲	۰/۴۴۵	کندال	امتیاز پایه
			۳۳	۰/۰۰۲	۰/۵۷۷	اسپیرمن	
۳۳	۰/۰۰۶	۰/۳۷۳	۳۳	۰/۰۰۴	۰/۳۹۵	کندال	امتیاز پس از رتبه بندی پولی
۳۳	۰/۰۰۷	۰/۴۸۷	۳۳	۰/۰۰۳	۰/۵۴۵	اسپیرمن	
۳۳	۰/۰۰۳	۰/۴۳۱				کندال	امتیاز پس از اجرای حسابداری منابع انسانی
۳۳	۰/۰۰۲	۰/۵۷۱				اسپیرمن	

ارزش پولی و غیر پولی

با توجه به این که آماره آزمون ویلکاکسون و معنی داری آن به ترتیب  $-۰/۷۶۹$  و  $۰/۴۴۹$ ، می توان توزیع رتبه بندی پولی و غیر پولی را یکسان دانست.

جدول ۴- آماره آزمون ویلکاکسون

مجموع رتبه ها	میانگین رتبه ها	فرآوانی		
۲۳۶/۵۵	۱۴/۸۱	۱۶	رتبه های منفی	رتبه بندی غیر پولی و رتبه بندی پولی
۱۶۹/۵۵	۶	۱۳	رتبه های مثبت	
		۴	هم رتبه ها	
		۳۳	کل	
$p = ۰/۴۴۹$				$Z = -۰/۷۶۹$

عملکرد با اجرای حسابداری منابع انسانی

فرضیه ها

H۰: توزیع امتیازات عملکرد پایه و امتیاز عملکرد پس از اجرای حسابداری منابع انسانی یکسان می باشد.

H۱: توزیع امتیازات عملکرد پایه و امتیاز عملکرد پس از اجرای حسابداری منابع انسانی یکسان نمی باشد.



با توجه به جدول زیر آماره آزمون ومعنی داری آن به ترتیب برابر با  $3/581$  - و  $0/001$  به دست آمده است. بنابراین فرض  $H_0$  رد می شود یعنی توزیع امتیازات عملکرد پایه وامتیاز عملکرد پس از اجرای حسابداری منابع انسانی یکسان نمی باشد.

### جدول ۵- آماره آزمون ویلکاکسون

مجموع رتبه ها	میانگین رتبه ها	فراوانی		
۶۶/۵۲	۶/۰۸	۱۶	رتبه های منفی	عملکرد پس
۴۲۹/۵۲	۲۱/۵۰	۱۳	رتبه های مثبت	از اجرای
		۴	هم رتبه ها	حسابداری منابع
		۳۳	کل	انسانی
$p = 0/001$				$Z = -3/581$

### مقایسه امتیازات در مراحل ارزیابی عملکرد

$H_0$ : توزیع امتیازات در مراحل ارزیابی عملکرد (عملکرد پایه، پس از رتبه بندی پولی، پس از رتبه بندی غیرپولی) یکسان می باشد.

$H_1$ : توزیع امتیازات در مراحل ارزیابی عملکرد (عملکرد پایه، پس از رتبه بندی پولی، پس از رتبه بندی غیرپولی) یکسان نمی باشد.

با توجه به جدول زیر آماره آزمون ومعنی داری آن به ترتیب  $5/969$  و  $0/053$  به دست آمده است، بنابراین فرضیه  $H_0$  رد می شود. با توجه به این موضوع می توان نتیجه گرفت که بین هر سه توزیع تفاوت وجود دارد. این مطلب در جدول زیر نیز مشهود است.

### جدول ۶- آماره آزمون فریدمن

پس از رتبه بندی غیرپولی	پس از رتبه بندی پولی	عملکرد پایه	میانگین رتبه ها
۲/۳۴	۱/۹۹	۱/۷۳	
$P=0/053$	$Df=2$	$Chi-sq=5/969$	$N=33$

### ارزش پولی منابع انسانی و عملکرد

با توجه به نتایج حاصل شده و این که ضریب همبستگی کندال واسپیرمن بین ارزش پولی منابع انسانی و عملکرد پایه آنان به ترتیب  $0/445$  و  $0/577$  ومعنی داری هر دو برابر  $0/002$  به دست آمده است، بنابراین می توان بیان کرد که بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد، همچنین با توجه به این که ضریب همبستگی کندال واسپیرمن بین ارزش پولی منابع انسانی و عملکرد آنان پس از این رتبه بندی به ترتیب برابر با  $0/395$  و  $0/545$  ومعنی داری آنها به ترتیب برابر با  $0/004$  و  $0/003$  به دست آمده است بنابراین می توان بیان نمود که بین این دو متغیر نیز رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین ضرایب همبستگی کندال واسپیرمن بین امتیازات عملکرد قبل . پس از رتبه بندی پولی به ترتیب برابر با  $0/754$  و  $0/850$  معنی داری هر دو برابر با  $0/001$  به دست آمده بنابراین رابطه بین امتیازات عملکرد نیز معنی دار است.

جدول ۷- ضرایب همبستگی ارزش پولی منابع انسانی و عملکرد

عملکرد پایه					
اسپیومن		فراوانی	کندال		
معنی داری	ضریب همبستگی		معنی داری	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۲	۰/۵۷۷	۳۳	۰/۰۰۲	۰/۴۴۵	ارزش پولی
۰/۰۰۱	۰/۸۴۵	۳۳	۰/۰۰۱	۰/۷۵۲	پس ازرتبه بندی پولی

ارزش پولی				
اسپیومن		فراوانی	کندال	
معنی داری	ضریب همبستگی		معنی داری	ضریب همبستگی
		۳۳		
۰/۰۰۳	۰/۵۴۵	۳۳	۰/۳۹۵	۰/۰۰۱

### هزینه جایگزینی کارکنان سازمان

هزینه جایگزینی کارکنان سازمان با تعداد حجم نمونه مورد بررسی، ۳۷۰۰۲۹۹۳۴ ریال می باشد که مبلغ ۱۰۰۰۶۰۰۵۸ ریال هزینه آموزش و ۳۶۰۰۲۳۹۲۸۲ ریال هزینه استخدام کارکنان است.

هزینه آموزش	هزینه استخدام
۳۵۴۹۶۴۷۱۹۳	۱۵۰۶۵۲۱۴۷

### مقایسه عملکرد پایه و امتیازات عملکرد پس ازرتبه بندی پولی

#### فرضیه ها

H۰: توزیع امتیازات عملکرد پایه و امتیازات عملکرد پس از رتبه بندی پولی یکسان می باشد.  
 H۱: توزیع امتیازات عملکرد پایه و امتیازات عملکرد پس از رتبه بندی پولی یکسان نمی باشد.  
 با توجه به جدول زیرآماره آزمون و معنی داری آن به ترتیب برابر با ۲/۶۸۶- و ۰/۰۸ به دست آمده است، بنابراین فرضیه H۰ رد می شود یعنی توزیع امتیازات عملکرد پایه و امتیازات عملکرد پس ازرتبه بندی پولی یکسان نمی باشد.

جدول ۸- محاسبه آماره‌آزمون رتبه های ویلکاکسون

مجموع رتبه ها	میانگین رتبه ها	فراوانی		
		۱۶	رتبه های منفی	رتبه بندی پولی
۱۱۱/۵۴	۱۰/۱۸	۱۳	رتبه های مثبت	
۳۸۴/۵۴	۱۹/۲۸	۴	هم رتبه ها	
		۳۳	کل	
$p = ۰/۰۰۹$				$Z = -۲/۶۸۶$

ارزش غیرپولی منابع انسانی

با توجه به این که همبستگی کندال واسپیرمن بین ارزش غیرپولی منابع انسانی و عملکرد پیش از رتبه بندی به ترتیب برابر با ۰/۳۷۲ و ۰/۴۸۶ و معنی داری آنها به ترتیب برابر با ۰/۰۰۶ و ۰/۰۰۷ به دست آمده است، پس می توان بیان نمود که بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به این که ضریب همبستگی کندال واسپیرمن بین ارزش غیرپولی منابع انسانی و عملکرد آن پس از این رتبه بندی به ترتیب ۰/۴۳۱ و ۰/۵۷۰ و معنی داری هر دو برابر ۰/۰۰۲ به دست آمده است، بنابراین می توان گفت که بین این دو متغیر نیز رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین ضرایب همبستگی کندال واسپیرمن بین امتیازات عملکرد پیش و پس از رتبه بندی غیرپولی به ترتیب ۰/۳۷۸ و ۰/۴۱۳ و معنی داری آنها تقریباً برابر با ۰/۰۰۷ و ۰/۰۲۳ است؛ بنابراین رابطه امتیازات عملکرد نیز معنی دار می باشد.

جدول ۹- ضرایب همبستگی ارزش غیرپولی منابع انسانی

عملکرد پس از رتبه بندی پولی					
	اسپیرمن	فراوانی	کندال		
	معنی داری	ضریب همبستگی	معنی داری	ضریب همبستگی	
ارزش غیرپولی	۰/۰۰۷	۰/۴۸۶	۳۳	۰/۰۰۶	۰/۳۷۲
پس از رتبه بندی پولی	۰/۰۲۲	۰/۴۱۴	۳۳	۰/۰۰۷	۰/۳۷۸

ارزش غیرپولی				
اسپیرمن		فراوانی	کندال	
معنی داری	ضریب همبستگی		معنی داری	ضریب همبستگی
۰/۰۰۲	۰/۵۷۰	۳۳	۰/۰۰۲	۰/۴۳۱

### ارزش غیرپولی کارکنان به تفکیک سطح فعالیت و مهارت

مجموع ارزش غیرپولی کارکنان ۷۷۶۹ واحد است که از این امتیاز سطح توانایی های کارکنان ۱۳۷۲ و سطح فعالیت کارکنان ۶۳۹۷ واحد است.

سطح مهارت	سطح فعالیت
۱۳۷۲	۶۳۹۷

### مقایسه امتیازات عملکرد پیش و پس از رتبه بندی غیرپولی

#### فرضیه ها

H۰: توزیع امتیازات عملکرد پیش و پس از رتبه بندی غیرپولی یکسان می باشد.

H۱: توزیع امتیازات عملکرد پیش و پس از رتبه بندی غیرپولی یکسان نمی باشد.

با توجه به جدول آماره آزمون ومعنی داری آن به ترتیب برابر با  $-۳/۷۴۴$  و  $۰/۰۰۱$  به دست آمده است، بنابراین فرضیه H۰ رد می شود و این بدان معنا است که عملکرد پیش و پس از رتبه بندی غیر پولی یکسان نخواهد بود.

### جدول ۱۰- محاسبه آماره آزمون رتبه های ویلکاکسون

مجموع رتبه ها	میانگین رتبه ها	فراوانی		
۴۵۵۰	۵/۰۵	۱۶	رتبه های منفی	عملکرد پیش از رتبه بندی غیرپولی عملکرد پس از رتبه بندی غیرپولی
		۱۳	رتبه های مثبت	
۳۹۰/۰۵	۱۹/۵۵	۴	هم رتبه ها	
		۳۳	کل	
P= ۰/۰۰۱				Z = -۳/۷۴۴

ازبقيه روش ها است. در اين تحقيق با اجراي روش پولی بهای جایگزین طبق تئوری فلم ولتز، ارزش منابعی که امروز باید از دست داد تا منابع انسانی جدیدی جایگزین کرد به دست آمد و مشاهده شد که میان ارزش های پولی و نحوه عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد که با شناخت این ارزش ها می توان در راستای بهبود عملکرد کارکنان و در نتیجه افزایش ارزش پولی و غیرپولی آنان به عنوان سرمایه انسانی سازمان تلاش نمود. حسابداری منابع انسانی یکی از بحث انگیزترین و مفیدترین روش های برآورد ارزش منابع انسانی است که سالهاست در بسیاری از کشورهای توسعه یافته از آن استفاده می شود، با توجه به توجه اندک در این زمینه محقق پیشنهاد می کند که زمینه های مناسبی توسط بخش منابع انسانی و حسابداری سازمان ها در راستای گسترش و نهادینه سازی حسابداری منابع انسانی صورت پذیرد. روشهای مختلف حسابداری منابع موجب تنوع و گوناگونی محدوده تصمیم گیری و انتخاب روش مناسب جهت سازمان های ایران (تناسب با اطلاعات موجود، فرهنگ سازمانی و...) می گردد، با انجام تحقیقات بیشتر و آزمون روشهای مختلف و حتی ابداع و بومی سازی روش های موجود می توان در بهبود روش های حسابداری منابع انسانی متناسب با سازمان های ایران اقدام نمود.

حسابداری منابع انسانی هنوز چندان شناخته شده نیست، بنابراین پیشنهاد می گردد سازمان ها جهت آشنایی بیشتر مدیران، کارکنان و دانشجویان به ارائه سخنرانی، برگزاری سمینار و همچنین اجرای دوره های آموزشی در این زمینه اقدام نماید.

در این بخش با استفاده از آمار توصیفی و استنادی رابطه بین حسابداری منابع انسانی با عملکرد کارکنان و رابطه ارزش پولی غیرپولی منابع انسانی با عملکرد کارکنان سنجیده شد و مشخص گردید بین متغیرها رابطه معنی داری وجود دارد. امتیازات عملکرد پیش و پس از اجرای حسابداری منابع انسانی مورد سنجش قرار گرفت، رتبه بندی پولی و غیرپولی با هم مقایسه شد که مشخص گردید که رتبه های حسابداری منابع انسانی در هر دو روش یکسان می باشد.

### نتیجه گیری:

پژوهش معمولاً بایک مسأله آغاز می شود و با یک تعمیم تجربی موقتی پایان می یابد. اما تعمیم هر دوره آغاز دوره بعدی است، پژوهش با یک سؤال آغاز اما با پرسش های بی شماری پایان می پذیرد. این فرآیند دوری به گونه نامحدودی ادامه دارد و منعکس کننده پیشرفت یک نظام علمی است. از آنجایی که هر تحقیق و پژوهشی نیازمند سنجش و ارزیابی نتایج و ارائه پیشنهاداتی جهت بهبود شرایط است. باتوجه به توضیحات و نتایج آماری مطرح شده به ارزیابی و نتیجه گیری درمورد داده های آماری در جامعه حاضر و سپس به ارائه پیشنهاداتی درمورد بهبود شرایط و فعالیت محققان آینده پرداخته شد. با توجه به تحقیق انجام شده و تحقیقات مشابه در حوزه حسابداری منابع انسانی، به نظر می رسد در ایران این بحث به صورت عملی و جامع هنوز به ندرت در سازمان های دولتی و خصوصی ایران اجرایی شده است. در تحقیق حاضر و تحقیقات مشابه نتایج نشان دهنده آن است که از میان روشهای حسابداری منابع انسانی، روش بهای جایگزینی مناسبتر

### منابع

۱. اوپتال، کالبا نرجی، ۱۳۷۳ «سیستم های اطلاعات مدیریت» ترجمه: علی پناهی. انتشارات آذرخش.
  ۲. اصلانی، محمد ۱۳۸۵ «حسابداری منابع انسانی و نحوه اجرای آن در دانشگاه»، پایان نامه، ملایر.
  ۳. آذر، عادل؛ مومنی، منصور، ۱۳۸۴ «آمار و کاربرد آن در مدیریت»، انتشارات سمت، تهران.
  ۴. اعتمادی، حسین، ۱۳۷۵ مقاله «بررسی تاثیر ارایه اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر رفتار استفاده کنندگان اطلاعات حسابداری در ایران»، نشریه بررسی حسابداری شماره ۱۷ و ۱۸.
  ۵. بصیر حقیقت، محمد، ۱۳۸۳ «اصول حسابداری» انتشارات نگاه.
  ۶. تالانه، عبدالرضا، ۱۳۷۳ مقاله «حسابداری منابع انسانی» نشریه بررسی های حسابداری، شماره ۸.
  ۷. سعادت، اسفندیار، ۱۳۸۶ «مدیریت منابع انسانی» انتشارات سمت، تهران.
  ۸. گریفین، کیث، مکنی، تری، ۱۳۷۷ «توسعه انسانی»، ترجمه: خواجه پور.
  ۹. رضائیان، علیرضا، ۱۳۷۹ «مدیریت رفتار سازمانی» انتشارات علم و ادب.
  ۱۰. لی، دی. پارکر، کنت. آر. فریز. دیوید. تی. اوتلی ۱۳۷۳ «حسابداری و منابع انسانی» ترجمه: ناصر میرسپاسی انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
  ۱۱. مورهد، گرفن، ۱۳۷۹ «رفتار سازمانی» ترجمه: الوانی، معمارزاده، نشر مروارید.
  ۱۲. میرسپاسی، ناصر، ۱۳۸۹ «مدیریت منابع انسانی» نشر میر.
  ۱۳. میرشکاری، اصغر، ۱۳۸۲ «حسابداری منابع انسانی و عملکرد» پایان نامه، ملایر.
  ۱۴. میچل، ترنس، آ. ۱۳۷۹، «مردم در سازمانها» حسین شکرشکن، نشر رشد.
  ۱۵. فلم، هولتز، اریک، جی، ۱۳۷۹ «حسابداری منابع انسانی» ترجمه: حسن قربان زاده، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.
16. Sydenham. r. w, 1997 "human resource measerment method" 2end walterdegruter. berlin.
17. Flam holts. e. g 1997 "a model for human resource valuation on accounting review" p253-265.
18. Navin . bhutoria 2003 "valuation of human capital" chartered accountant.
19. Hendrick . j 1967 "human resource accounting and stock investment decision" on accounting review "292-306.
20. Likert . r& fpyle. w. c 1971 " a human organizational measurement approach" on financial analysts journal p75-84