

## شناسایی نقش قابل فهم بودن و مربوط بودن سیستم حسابداری منابع انسانی جهت بهبود مدیریت منابع انسانی در شرکت های خودروسازی و سازمان های وابسته پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار

فاطمه احمدزاده برابی<sup>۱</sup>، محمد اسماعیل آهنگران<sup>۲</sup>

۱- گروه مدیریت، دانشکده آزاد اسلامی واحد فیروزکوه- واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران

۲- گروه مدیریت، دانشکده آزاد اسلامی واحد فیروزکوه- واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر شناسایی نقش قابل فهم بودن و مربوط بودن سیستم حسابداری منابع انسانی جهت بهبود مدیریت منابع انسانی در شرکت های خودروسازی و سازمان های وابسته پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار می باشد. روش این تحقیق، توصیفی-تحلیلی از جنبه هدف کاربردی و از نظر نوع روش، پیمایشی می باشد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه شرکت های خودروسازی و سازمان های وابسته به آن پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار واقع در تهران در سال ۱۳۹۳ تشکیل می دهند. محقق با مراجعه به سازمان بورس اوراق بهادار تهران مطلع گشته که تعداد ۶۰ شرکت خودروسازی و سازمان های وابسته به آن ها در بازار بورس ایران مشغول به فعالیت بوده که کلیه این ۶۰ شرکت از سیستم حسابداری منابع انسانی استفاده می نمایند. از این رو روش نمونه گیری و برآورد حجم نمونه در این تحقیق تمام شماری می باشد. برای جمع آوری اطلاعات از پرسش نامه استفاده شد. نتایج نشان داد قابل فهم بودن و مربوط بودن سیستم حسابداری منابع انسانی موجب بهبود مدیریت منابع انسانی شرکت های خودروسازی و سازمان های وابسته پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار می گردد.

**کلمات کلیدی:** سیستم حسابداری منابع انسانی، قابل فهم بودن، مربوط بودن، شرکت های خودروسازی، بورس اوراق بهادار

### مقدمه

منابع انسانی شامل توانائی ها، دانش، مهارت و تجربه فردی کارکنان و مدیران سازمان است که آنها از طریق وظایف محوله در سازمان و همچنین اندوخته های فردی خود کسب کرده اند. در تعریفی دیگر می توان گفت منابع انسانی نمایانگر

<sup>۱</sup>. Email: [fafaa395@gmail.com](mailto:fafaa395@gmail.com)

<sup>۲</sup>. Email: [mohammadahangaran91@yahoo.com](mailto:mohammadahangaran91@yahoo.com)

ذخیره دانش یک سازمان است که توسط کارکنان سازمان تجلی می یابد (جزئی، ۲۰۰۱). تعریف حسابداری نیازمند اشراف به خصوصیات اطلاعات اقتصادی، فرآیند تشخیص اندازه گیری و انتقال اطلاعات اقتصادی می باشد (هادیزاده، ۲۰۰۵). وظیفه حسابداری به طور کلی عبارت است از شناسایی، اندازه گیری، ثبت، طبقه بندی و تلخیص آثار مالی معاملات، عملیات، فعالیت ها، شرایط و دیگر رویدادهای مالی مؤثر بر واحدهای اقتصادی و سپس انتقال و گزارش این آثار در قالب اطلاعات مفهوم و آگاهی بخش برای استفاده اشخاصی که در واحدهای اقتصادی ذی نفع یا ذی علاقه هستند و انتظار می رود که بر مبنای اطلاعات ارائه شده، در باره واحدهای اقتصادی قضاوت و تصمیم گیری کند (عالی وار، ۲۰۰۵).

انجمن حسابداری آمریکا (۱۹۷۰) حسابداری منابع انسانی را فرایند شناسایی و اندازه گیری داده های مربوط به منابع انسانی و گزارش این اطلاعات به گروه های ذی نفع و ذی علاقه می داند (ال مامون، ۲۰۰۹). استفن و فرانکلین (۱۹۸۲) نیز حسابداری منابع انسانی را فرایند شناسایی، اندازه گیری و ارتباط اطلاعات منابع انسانی جهت تسهیل مدیریت اثر بخش در سازمان تعریف نموده اند. فریدمن و لو (۱۹۷۴)، حسابداری منابع انسانی را روشی نظام مند برای اندازه گیری ارزش دارایی کارگر و مبالغ مربوط به دارایی های به وجود آمده که می تواند به فعالیت پرسنل نسبت داده شود، تعریف نموده اند. وودراف جی آر (۱۹۷۰) قائم مقام شرکت آر.جی.بی.تی حسابداری منابع انسانی را بدین صورت تعریف می کند: حسابداری منابع انسانی تلاشی در جهت شناسایی و گزارش سرمایه گذاری به عمل آمده در منابع انسانی یک سازمان است که در حال حاضر در حسابداری سنتی منظور نمی شود. اساساً حسابداری منابع انسانی یک سیستم اطلاعاتی است که مدیریت را در جریان تغییراتی که در طول زمان برای منابع انسانی و کسب و کار اتفاق افتاده است قرار می دهد. به عقیده ی امان بیکر (۱۹۷۴) حسابداری منابع انسانی اصطلاحی است که حرفه حسابداری از آن استفاده می کند تا مقدار و ارزش کارکنان را برای سازمانی که در آن کار می کنند، تعیین کند

یکی از هدف های عمده حسابداری منابع انسانی، گسترش کاربرد روشهای معتبر و در خور اطمینان برای ارزش منابع انسانی در سازمان است (تالانه، ۱۳۷۴). از آنجایی که وظیفه اصلی حسابداری، اندازه گیری، ثبت<sup>۲</sup> و گزارش نمودن<sup>۳</sup> فعالیت های اقتصادی واحدهای اقتصادی می باشد و همچنین هدف اساسی گزارشگری مالی ارائه اطلاعات مفید اقتصادی به مدیران، سرمایه گذاران و اعتبار دهندگان<sup>۴</sup> و ... می باشد، اما اطلاعات منابع انسانی در سازمان بکلی نادیده گرفته شده و بیان نگردیده است و حسابداری بیشتر در یک ساختار سیاسی، اجتماعی و اقتصادی عمل کرده است. این ساختارها بشدت وابسته به هم گردیده و این سیستمها به جهت اینکه حیات داشته باشند باید به صورت سیستم های باز عمل نمایند و بر یکدیگر تأثیرگذار و تأثیرپذیر باشند. چنانچه مدیریت را مغز سازمان و حسابداری را قلب سازمان و اطلاعات را خون سازمان تلقی کنیم، اگر خون پاک و سالم با قلبی پر قدرت به مغز نرسد مغز سایر دستورات و تصمیمات را به موقع نمی تواند اتخاذ کند (فرمیهی، ۱۳۹۰).

نحوه عمل حسابداری و گزارشگری فعلی به گونه ای است که استفاده کنندگان از گزارشات مالی از منابع سرمایه گذاری واقعی شرکت در دارایی های انسانی آگاه نمی شوند. حسابداری منابع انسانی قادر است این محدودیت را برطرف نموده و اطلاعات کاملتری را به آنان ارائه نماید اما استفاده کنندگان از گزارشات مالی در ایران از نقش حسابداری منابع انسانی آگاهی کاملی ندارند. گرچه حسابداری منابع انسانی بسیار با ارزش است برای سازمان ها و به عنوان یک وسیله قدرتمند مدیریتی است، اما متأسفانه هنوز در بسیاری سازمانها شناخته نشده است. اگر حسابداری منابع انسانی بتواند مزایایی که برای مدیریت و

۱. Measuring
۲. Recording
۳. Reporting
۴. Lenders

فرایند تصمیم گیری دارد اثبات کند ، مدیران با اشتیاق به سمت استفاده از آن روی می آورند. برای تعیین ارزش این منبع، ابتدا باید با روش هایی به اندازه گیری و کمی کردن ارزش آن پرداخت ، تا بتواند از این اطلاعات کمی در تصمیمات استفاده کرد، در اهمیت این اطلاعات همین نکته کافی است که این اطلاعات نه تنها برای مدیران و تصمیمات داخلی شر ، بلکه برای تصمیمات خارجی مانند سرمایه گذاران نیز کاربرد دارد. امید است با انجام تحقیقاتی در این زمینه بتوان مزایای پنهان این منبع قدرتمند را کشف و آن را در اختیار تصمیم گیرندگان قرار داد. از این رو، با توجه به معضل موجود، تحقیق حاضر به بررسی و تحلیل شناسایی نقش قابل فهم بودن و مربوط بودن سیستم حسابداری منابع انسانی جهت بهبود مدیریت منابع انسانی در شرکت های خودروسازی و سازمان های وابسته پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار می پردازد.

از آنجایی که تا به حال در قلمرو مکانی تحقیق (بورس اوراق بهادار تهران) چینی تحقیقی صورت نگرفته، بنابراین اهمیت و ضرورت این تحقیق جهت ارائه راهکارهای نوین و بهره مندی سایر محققان از نتایج این تحقیق، بیش از پیش نمود می یابد.

### حسابداری منابع انسانی

طبق تعریف انجمن حسابداری آمریکا حسابداری منابع انسانی عبارتست از فرایند تشخیص و اندازه گیری اطلاعات درباره منابع انسانی و گزارش این اطلاعات به افراد علاقمند و ذینفع می باشد. در واقع حسابداری منابع انسانی تبدیل مفهوم کیفی و ذهنی ارزش منابع انسانی در قالب کمی و عینی با استفاده از دانش حسابداری است و با سه بخش مهم و اساسی پیرامون منابع انسانی شامل؛ شناسایی کمیت و کیفیت آن، ارزیابی و اندازه گیری ارزش اقتصادی و گزارشگری مالی مناسب آن سروکار دارد (AICPA، ۲۰۰۳).

حسابداری منابع انسانی می تواند در فرایند ارزیابی افراد در یک سازمان مفید واقع شود، چرا که معیار اندازه گیری پولی و غیر پولی را ممکن می سازد و به مدیریت در فرایند اتخاذ تصمیمات به موقع و مطلوب یاری می رساند. همچنین حسابداری منابع انسانی اجرای سیستم های مناسب پاداش را ممکن می سازد پاداش شامل حقوق و مزایا و امکان ارتقا در سطح سازمانی و مزایای جانبی به منظور تقدیر از عملکرد قبلی کارکنان و نیز ایجاد انگیزه و تقویت و بهبود عملکرد کارکنان است. حسابداری منابع انسانی به مدیریت این امکان را می دهد تا در مورد پاداش ها با در نظر گرفتن ارزش افراد تصمیماتی اتخاذ کند.

از طرفی حسابداری منابع انسانی همچنین می تواند در ارزیابی عملکرد و کارایی مدیریت مورد استفاده قرار بگیرد و در هزینه یابی استاندارد جذب و آموزش و سایر هزینه های مربوط به نیروی انسانی مورد استفاده قرار گیرد. این هزینه های استاندارد با هزینه های واقعی جذب و پرورش کارکنان مقایسه شده و انحرافات موجود به عنوان کارایی یا عدم کارایی در جذب و پرورش منابع انسانی مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار می گیرد (موسی پور، ۱۳۹۲).

فرایند مدیریت منابع انسانی چارچوبی است برای تجزیه و تحلیل مسائل و موضوعات مدیریت از دیدگاه حسابداری منابع انسانی. الگوی مدیریت منابع انسانی که مبتنی بر نظریه سیستم ها است، این الگو نشان دهنده وظایف مدیریت منابع انسانی است که با بکارگیری اطلاعات اساسی مورد توسط حسابداران منابع انسانی می تواند پاسخگو باشد.

حسابداری منابع انسانی همچنین می تواند به مدیریت در جهت برنامه ریزی سیاست جذب و پرورش منابع انسانی کمک کند با تعیین هزینه های جاری بهای تمام شده تاریخی برای تحصیل و پرورش افراد در پستهای مختلف. حسابداری منابع انسانی می تواند با ارزیابی و مقایسه بین هزینه های استخدام از خارج شرکت و پرورش کارکنان در داخل شرکت به مدیریت کمک کند.

## مدیریت منابع انسانی

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 (میر سپاسی، ۸۶). بهره برداری از نیروی انسانی فرایند استفاده از خدمات افراد برای دستیابی به اهداف سازمان است. حسابداری منابع انسانی می تواند به مدیریت برای استفاده موثر و کارآمد تر نیروی انسانی با تهیه یک چارچوب ادراکی کمک کند. در حال حاضر، مدیریت منابع انسانی در سازمانها از چارچوب مناسب کنترلی برخوردار نیست. معیارهای بازدهی و رضایت نتوانسته اند در حل مشکلات مدیریت افراد مفید واقع شوند. نظریه ارزش منابع انسانی یک راه حل ممکن برای این مشکلات ارائه می کند که می تواند دلیل وجودی مدیریت منابع انسانی تلقی شوند و به طور همزمان اهداف و معیاری برای برای مدیریت منابع انسانی باشد (سیگل، ۱۳۷۳).

بنابراین مدیران برای هدایت تصمیم گیریهایشان درباره افراد یک چارچوب نظری دارند. در این چارچوب فرض می شود، راهنمایی نهایی برای تصمیم گیری درباره افراد تا آن حد است که به ارزش نیروی انسانی بهینه گردد. همچنین، بدان معنی است که مدیران معیارها را تا آن اندازه که اهداف نهایی شان تامین گردد، می پذیرند و این درجه ای است که ارزش کارکنان آن سازمان بهینه می شود. (تهران امروز، ۱۳۸۶)

به طور خلاصه، حسابداری منابع انسانی می تواند چارچوبی برای کمک به مدیران در امر بهره برداری موثر و کارآمد نیروی انسانی ارائه کند. این نمونه مربوط به تفکر جذب و پرورش و تخصیص و حفظ و نگهداری نیروی انسانی به عنوان استراتژی های طراحی شده برای اعتبار بخشیدن به ارزش افراد است.

تخصیص منابع انسانی به معنای به کارگیری افراد و تعیین وظایف و نقشهای مختلف سازمانی شان است. عوامل مختلف و گاه متضادی در تصمیم گیریهای تخصیص منابع انسانی نقش دارند. وظایفی که محول می گردند باید با موثر ترین شیوه انجام شوند زیرا مدیران، واجد شرایط ترین فرد را برای هر شغل خاص مد نظر خواهند گرفت. به علاوه به هر ترتیب منابع انسانی یک سازمان باید پرورش یابد و مدیریت ممکن است افراد را استخدام کند و سپس برای پرورش مهارتهای آنان در حین خدمت امکاناتی فراهم آورد. به علاوه مدیریت می خواهد افراد را به مشاغل بگمارد که نیازهای آنان تامین شود. بنابراین به طور ایده ال، مدیریت افراد را به شکلی به کار میگیرد که سه متغیر را بهینه گردانند. بازدهی شغلی، پرورش نیروی انسانی و رضایت فردی (پارکر، ۱۳۷۹).

حسابداری منابع انسانی می تواند برای مدیریت در یک چنین تصمیم گیری هایی مفید باشد و به تعیین کمی متغیرهای دیگر در تصمیم گیریهای تخصیص کمک کند. تخصیص نادرست نیروی انسانی ممکن است برای افراد جامعه و همچنین سازمانها پر هزینه می باشد. سازمان ممکن است ارزش دارایی های انسانی خود را با تخصیص نادرست افراد به مشاغل که مناسب آن ها نیست کاهش می دهند.

در مباحث جدید مدیریت، موضوع منابع انسانی و راهکارهای ارزیابی آن، جایگاه و اهمیت ویژه ای یافته است که از یک طرف جزء منابع لایزال تلقی می شوند و از طرف دیگر کم توجهی به آن، کلیه منابع دیگر را تحت تاثیر قرار خواهد داد (گبائور<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸). حسابداری منابع انسانی نگرشی برای تحلیل تاثیرات تصمیم گیری مدیریت بر سازمان انسانی و ارائه

<sup>۱</sup> Gebauer

کننده نتایج ناشی از این تصمیمات برای مدیریت است. بنابراین متخصصان منابع انسانی می توانند به مدیریت برای درک نتایج بلند مدت و مخارج پنهان تصمیم گیری های اساسی سازمان کمک کنند.

## ایرادهای وارد بر سیستم حسابداری سنتی

به دلیل در نظر نگرفتن دارایی های انسانی ایرادهای زیر بر سیستم حسابداری سنتی وارد است:

۱. بهای تمام شده منابع انسانی، هزینه تلقی می شود: انتقاد از این موضوع یکی از عوامل رشد و توسعه حسابداری منابع انسانی به شمار می رود. این امر موجب عدم تطابق هزینه ها و درآمدها در دوره های مالی منتفع از آن می شود.
۲. کمبود اطلاعات لازم برای اتخاذ تصمیمات صحیح در زمینه برنامه ریزی و کنترل: همانطور که مدیران به منظور اداره کارآمد سازمان تحت مدیریت خود به اطلاعاتی در مورد وضعیت مالی، سطح تولید، هزینه های تولید و..... نیازمندند. به اطلاعاتی در مورد نیروی انسانی به منظور تخصیص کارآمد منابع انسانی و استفاده بهینه از این منابع در جهت بازدهی بهتر نیز نیازمند هستند. این موضوع به عنوان یکی از نقاط ضعف سیستم حسابداری سنتی در جهت شکل گیری و توسعه حسابداری منابع انسانی که فراهم کننده اطلاعات مورد نیاز مدیران بود مورد توجه محققان قرار گرفت.
۳. عدم امکان تفکیک میان بهای تمام شده منابع انسانی و هزینه های مربوط به این منابع: به عبارتی در سیستم های حسابداری مرسوم، اشاره چندانی به مبالغ سرمایه گذاری شده بر منابع انسانی، مخارج کارمند یابی، آموزش، استقرار و انتصاب، جایگزینی و ... نمی شود و اطلاعاتی در جهت تعیین بهای تمام شده منابع انسانی به طور واضح در اختیار مدیران قرار نمی گیر. (جلالی، ۱۳۷۸)

## روش تحقیق

روش این تحقیق، توصیفی-تحلیلی از جنبه هدف کاربردی و از نظر نوع روش، پیمایشی می باشد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه شرکت های خودروسازی و سازمان های وابسته به آن پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار واقع در تهران در سال ۱۳۹۳ تشکیل می دهند. محقق با مراجعه به سازمان بورس اوراق بهادار تهران مطلع گشته که تعداد ۶۰ شرکت خودروسازی و سازمان های وابسته به آن ها در بازار بورس ایران مشغول به فعالیت بوده که کلیه این ۶۰ شرکت از سیستم حسابداری منابع انسانی استفاده می نمایند. بنابراین از طریق مکاتبات به عمل آمده با مدیران مالی این ۶۰ شرکت و سازمان، توافق بر آن شد که کل این ۶۰ مدیر به عنوان نمونه آماری در این تحقیق حضور یابند. بنابراین کل جامعه آماری این تحقیق به عنوان نمونه آماری مورد استفاده واقع شده اند. از این رو روش نمونه گیری و برآورد حجم نمونه در این تحقیق تمام شماری می باشد.

با توجه به اینکه تحقیق حاضر، یک تحقیق میدانی و کاربردی است لذا برای جمع آوری اطلاعات از پرسش نامه استفاده شد. برای بررسی پایایی داده ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. اگر مقدار آن آماره از ۰/۷ بیشتر باشد پایایی داده ها را مناسب فرض می شود در این آزمون هرچه مقدار آماره به یک نزدیکتر باشد داده ها از پایایی بیشتری برخوردارند. با توجه به نتایج مقدار آماره الفای برابر ۰/۹۷۲ است که مقدار بالایی است لذا پایایی داده ها برای شروع کار مناسب است.

در این تحقیق با استفاده از دو روش آماری (توصیفی و استنباطی) داده ها مورد ارزیابی واقع می شوند. آزمون های آماری به کار رفته در این تحقیق شامل آزمون اسمیرنوف (جهت شناسایی نرمالیته بودن متغیرها)، آزمون T-TEST (جهت شناسایی نرمالیته بودن داده ها)، ضریب همبستگی پیرسون (جهت شناسایی رابطه میان متغیرها) و آزمون F یا همان فریدمن (جهت رتبه بندی متغیرهای اثر گذار در تحقیق) می باشد.

## یافته ها

نتایج نشان داد گروه مردان با درصد فراوانی ۸۰ بیشترین و گروه زنان با درصد فراوانی ۲۰ کمترین فراوانی را شامل می شوند. در گروه سنی ۲۵ تا ۳۰ سال با درصد فراوانی ۴۸,۵ بیشترین فراوانی و در گروه سنی ۳۶ تا ۴۰ با درصد فراوانی ۲۰/۰ کمترین فراوانی را دارا هستند. در گروه لیسانس با درصد فراوانی ۷۰/۰ بیشترین فراوانی و در گروه فوق دیپلم با درصد فراوانی ۶/۷ کمترین فراوانی را دارا هستند. بیشترین فراوانی مربوط به کارکنانی است که به صورت رسمی استخدام شده اند که درصد آن ۵۵ می باشد.

با انجام آزمون کلموگروف اسمیرنوف روی متغیرها فرض نرمال بودن آنها سنجیده شده و در این آزمون فرض صفر نرمال بودن داده ها است و زمانی رد می شود که مقدار Sig کمتر از ۰/۰۵ شود. حال با توجه به اینکه مقدار Sig برای هر چهار متغیر بیشتر از ۰,۰۵ شده است فرض H<sub>0</sub> که فرض نرمال بودن داده ها است پذیرفته می شود. پس نتیجه گرفته می شود که هر دو متغیر نرمال هستند. (جدول ۱).

جدول ۱: نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف جهت نرمال بودن متغیرها

		متغیر ۱	متغیر ۲
		۶۰	۶۰
پارامترهای نرمال	میانگین	۴,۰۰۷۲	۳,۷۱۷۲
	انحراف معیار	۰,۵۷۹۷۰	۰,۵۲۴۶۲
بیشترین تفاوت	مطلق	۰,۲۰۸	۰,۱۱۰
	مثبت	۰,۰۹۲	۰,۰۸۸
	منفی	-۰,۲۰۸	-۰,۱۱۰
کولموگروف اسمیرنوف		۱,۶۱۱	۰,۸۵۰
Sig. (۲-tailed)		۰,۰۵۱	۰,۴۶۶

برای بررسی نتایج ابتدا از آزمون تی تست تک نمونه ای استفاده شد در آزمون تی تست تک نمونه ای با توجه به اینکه پرسشنامه از طیف لیکرت ۵ گزینه ای می باشد لذا مقدار ۳ همان میانگین (مقدار متوسط) جامعه است. بنابراین همه میانگین متغیرها را با عدد ۳ مقایسه شد و در صورتی که با عدد ۳ اختلاف معنی دار داشته و بیش یا کمتر از آن باشد و یا مقدار Sig کمتر از ۰/۰۵ باشد فرض صفر را رد می شود.

### جدول ۲: نتایج ضرایب همبستگی میان متغیرها

متغیر ۲	متغیر ۱		
۰,۶۴۱	۱	ضریب همبستگی پیرسون	۱
۰,۰۰۰		Sig	
۶۰	۶۰	N	
۱	۰,۶۴۱	ضریب همبستگی پیرسون	۲
	۰,۰۰۰	Sig	
۶۰	۶۰	N	

با توجه به جدول بالا مشاهده می شود که متغیر اول با متغیر دوم رابطه نسبتاً خوبی دارد.

### جدول ۳- نتایج آزمون فریدمن

میانگین رتبه	
۳,۵۲	متغیر ۱
۲,۵۸	متغیر ۲

با توجه به جدول بالا مشاهده می شود که متغیر اول با میانگین رتبه ۳/۵۲ بیشترین تاثیر و متغیر دوم با میانگین رتبه ۲/۵۸ کمترین تاثیر را بر بکارگیری سیستم حسابداری منابع انسانی می گذارد.

**فرضیه اول:** "قابل فهم بودن" سیستم حسابداری منابع انسانی موجب بهبود مدیریت منابع انسانی در شرکت های خودروسازی و سازمان های وابسته پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار می گردد.

### جدول ۴: قابل فهم بودن سیستم حسابداری منابع انسانی

خطای انحراف از میانگین	انحراف معیار	میانگین	n	
۰,۰۷۴۸۴	۰,۵۷۹۷۰	۴,۰۰۷۲	۶۰	فرضیه ۱

برای فرضیه اول مقدار Sig برابر صفر است که کمتر از ۰,۰۵ است لذا فرض H<sub>0</sub> رد می شود به عبارت دیگر با توجه به میانگین متغیر اول که برابر ۴/۰۰۷۲ است و از ۳ میانگین جامعه بیشتر است بنابراین "قابل فهم بودن" سیستم حسابداری منابع انسانی موجب بهبود مدیریت منابع انسانی شرکت های خودروسازی و سازمان های وابسته پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار می گردد.

### جدول ۵: آزمون تی تست قابل فهم بودن سیستم حسابداری منابع انسانی

آزمون t-test						
فاصله اطمینان ۹۵ درصدی		اختلاف میانگین	sig	df	T	
حد بالا	حد پایین					
۱,۱۵۶۹	۰,۸۵۱۴	۱,۰۰۷۱۸	۰,۰۰۰	۵۹	۱۳,۴۵۸	فرضیه ۱

فرضیه دوم: "مربوط بودن" سیستم حسابداری منابع انسانی موجب بهبود مدیریت منابع انسانی در شرکت های خودروسازی و سازمان های وابسته پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار می گردد.

### جدول ۶: مربوط بودن سیستم حسابداری منابع انسانی

خطای انحراف از میانگین	انحراف معیار	میانگین	n	فرضیه ۲
۰,۰۶۷۷۳	۰,۵۲۴۶۲	۳,۷۱۷۲	۶۰	

برای فرضیه دوم مقدار Sig برابر صفر است که کمتر از ۰,۰۵ است لذا فرض  $H_0$  رد می شود به عبارت دیگر با توجه به میانگین متغیر دوم که برابر ۳/۷۱۷۲ است و از ۳ میانگین جامعه بیشتر است بنابراین "مربوط بودن" سیستم حسابداری منابع انسانی موجب بهبود مدیریت منابع انسانی در شرکت های خودروسازی و سازمان های وابسته پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار می گردد.

### جدول ۷: آزمون تی تست مربوط بودن سیستم حسابداری منابع انسانی

آزمون t-test						
فاصله اطمینان ۹۵ درصدی		اختلاف میانگین	sig	df	T	
حد بالا	حد پایین					
۰,۸۵۲۷	۰,۵۸۱۷	۰,۷۱۷۲۲	۰,۰۰۰	۵۹	۱۰,۵۹۰	فرضیه ۲

### جدول ۸: نتایج نهایی پژوهش

شماره فرضیه	تایید یا رد	تحقیقات مشابه
۱	تایید	صمدی و نصیری (۲۰۱۰)، موتمنی و همکارانش (۲۰۱۲) و غلامی (۲۰۰۶)
۲	تایید	عبدالوند و عبدلی (۱۳۹۰) دونگ جین و دو گان کیم (۲۰۱۳)



## نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر شناسایی نقش قابل فهم بودن و مربوط بودن سیستم حسابداری منابع انسانی جهت بهبود مدیریت منابع انسانی در شرکت های خودروسازی و سازمان های وابسته پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار می باشد. نتایج نشان داد قابل فهم بودن و مربوط بودن سیستم حسابداری منابع انسانی موجب بهبود مدیریت منابع انسانی شرکت های خودروسازی و سازمان های وابسته پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار می گردد.

عمل سنجش و گزارش اطلاعات حسابداری منابع انسانی باید مدیران را به گونه ای تحت تاثیر قرار دهد که افشای روش حسابداری منابع انسانی، انسانها را همچون سرمایه های بلندمدت تلقی کند، نه به صورت مخارجی کوتاه مدت که بایستی به حداقل برسند با استفاده از حسابداری منابع انسانی می توان سرمایه گذاری های پیشنهادی روی منابع انسانی را بر اساس ارزش هزینه یابی کرد. این روش اطلاعات لازم را برای تصمیم گیری هایی از قبیل تخصیص بهینه، پرورش و موازنه نیروی انسانی را فراهم میکند.

انسان به عنوان مهم ترین، با ارزش ترین دارایی و سرمایه هر سازمانی قادر خواهد بود باعث موفقیت یا عدم موفقیت سازمان گردد و مطالعات تجربی که تاکنون انجام گرفته است موید آن می باشد که اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر تصمیم های استفاده کنندگان گزارش ها تاثیرات با اهمیتی دارد و می تواند منجر به تصمیم گیری های بهینه استفاده کنندگان درون سازمانی و برون سازمانی شود. اما در دنیای حسابداری امروز، گزارش اطلاعات راجع به این منبع مهم به عنوان حلقه گمشده ای در گزارشگری حسابداری می باشد. به خصوص در کشور ایران که از ثروت سرانه ملی تنها ۳۴٪ سهم ثروت منابع انسانی می باشد که با استاندارد جهانی اختلافی ۲۰ درصدی و کشوری همچون ژاپن اختلافی ۴۶٪ مشاهده می گردد و بهتر است هر چه بیشتر بر روی منابع انسانی سرمایه گذاری شود و بر روی حسابداری این منبع مهم تمرکز بیشتری نماییم.

عدم وجود صورت های مالی مورد نیاز و اینکه این تحقیق به صورت نظرسنجی و پرسشنامه ارائه گردیده، بنابراین عدم دخالت مستقیم محقق در زمان پاسخگویی به سوالات توسط آزمودنی ها اصلی ترین محدودیت این تحقیق به شمار می رود.

## منابع

تالانه، عبدالرضا و پوریانسب، امیر. (۱۳۷۴). حسابداری منابع انسانی. فصلنامه علمی پژوهشی بررسی‌های حسابداری. شماره ۸ : ۴۷-۶۸

فرمهبینی فراهانی احمد (۱۳۹۰)، حسابداری منابع انسانی، چالش سازمان در منابع سرمایه ای، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال سوم، شماره ۱۰.

موسی پور، علیرضا، (۱۳۸۷)، اولین همایش منطقه ای پژوهش ها و راهکارهای نوین در حسابداری و مدیریت، موسسه غیرانتفاعی و غیردولتی شفق، مازندران، تنکابن.

موسی پور، علیرضا، (۱۳۹۲) حسابداری منابع انسانی، اولین همایش منطقه ای پژوهش ها و راهکارهای نوین در حسابداری و مدیریت، موسسه غیرانتفاعی و غیردولتی شفق، مازندران، تنکابن.

پارکر، لی دی و فریز، کنت آر و اوتلی، دیوید تی، ۱۳۷۴، حسابداری و منابع انسانی، ترجمه ناصر میرسپاسی، چاپ اول، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

جلالی، مریم، ۱۳۷۸، پایان نامه بررسی حسابداری منابع انسانی در ایران. دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی.

Alivar. A. (۲۰۰۵), Industrial Accounting, Accounting and Auditing Research Technical Centre of Auditing Associations between social responsibility disclosure and characteristics of companies. Accounting, Organizations and Society, ۶, ۳۵۵-۳۶۲.

Eldono, Hendriksen <<Accounting Theory>> th.ed.RWN. ۱۹۹۹.

Gebauer J. (۲۰۰۸). The role of human capital cost in accounting, Journal of intellectual capital, Vol ۵, Iss: ۱, pp ۱۱۶-۱۳۰.

Hadizadeh, MR. (۲۰۰۵), Effects of human resource accounting on loan guarantee, Master's thesis in the field of Accounting, Shahid Beheshti University (in Persian).

Jazany, N. (۲۰۰۱), Human Resource Management, Ney press, second edition (in Persian).