

بررسی تأثیر حسابداری منابع انسانی بر بهره‌وری مالی سازمان در زمینه شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه

صالح شهابی^{۱*}، ابراهیم عباسی^۲، عباس الهیاری^۳

s.shahabi@yahoo.com

۱- مربی گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران (نویسنده مسئول)

abbasi_afzar63@yahoo.com

۲- دانشجوی ارشد حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد لامرد، ایران

allahyari.abbas@gmail.com

۳- استادیار گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخچه مقاله	هدف: هدف از انجام این مطالعه تعیین بررسی تأثیر حسابداری منابع انسانی بر بهره‌وری مالی سازمان در زمینه شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه می باشد.
دریافت:	روش: روش پژوهش توصیفی - پیمایشی از نوع کاربردی بوده و توسط نرم افزار SPSS نسخه ۲۰ و روایی و پایایی داده ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ انجام گرفته است. داده های پژوهش به روش مقطعی و در سال ۱۴۰۱، از طریق پرسشنامه جمع آوری شده است. حسابداری منابع انسانی، کارایی انسانی، سودآوری، بازده دارایی ها، بازده حقوق صاحبان سهام، از متغیرهای این پژوهش محسوب می شوند. جامعه آماری شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه می باشد و نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان و به تعداد ۱۹۶ نفر شامل مدیران، کارکنان، کارشناسان حسابداری و مالی فعال در این شرکت در این شرکت انتخاب شده است.
۱۴۰۱/۸/۱۹	یافته ها: نتایج نشان می دهد که حسابداری منابع انسانی بر بهره‌وری مالی سازمان در زمینه شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه تأثیر مثبت و معناداری دارد.
پذیرش:	نتیجه گیری: بنابراین، حسابداری منابع انسانی می تواند بر شاخص‌های بهره‌وری سازمانی نظیر کارایی انسانی، سودآوری، بازده دارایی ها، بازده حقوق صاحبان سهام در شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه اثرگذار باشد که در نهایت، پایداری شرکت، تداوم فعالیت و رشد شرکت را به همراه دارد.
۱۴۰۱/۱۲/۲۷	
(مقاله پژوهشی)	کلمات کلیدی: حسابداری منابع انسانی، بهره‌وری مالی، کارایی انسانی

مقدمه

حسابداری منابع انسانی، به بررسی و محاسبه هزینه‌ها و همچنین ارزش منابع انسانی در سازمان‌ها و شرکت‌ها کمک می‌کند و مدیران را در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با این موضوع یاری می‌دهد. هر سازمانی، بزرگ یا کوچک، از هرگونه سرمایه‌ای برای عملیاتی کردن تجارت استفاده می‌کند. سرمایه شامل پول نقد، اشیا با ارزش و همچنین افرادی است که به منظور کسب درآمد برای یک تجارت و پیشبرد اهداف آن استفاده می‌شود. همه سازمان‌ها و شرکت‌ها یک بخش مشترک دارند آن هم منابع انسانی است. منابع انسانی برای توصیف افرادی که در یک شرکت یا سازمان کار می‌کنند و همچنین توصیف بخشی که مسئول مدیریت کلیه امور مربوط به کارمندان است استفاده می‌شود. اصطلاح منابع انسانی برای اولین بار در دهه ۱۹۶۰ میلادی هنگامی که ارزش در روابط کاری جلب توجه می‌کرد و زمانی که مفاهیمی مانند انگیزه، رفتار سازمانی و ارزیابی انتخاب در انواع محیط کار شکل گرفت، مطرح شد. در واقع می‌توان گفت که منابع انسانی به اشخاص یا کارمندانی گفته می‌شود که برای یک سازمان کار می‌کنند. با رفع نیازها در پیشبرد اهداف آن نقش مهمی ایفا می‌کنند (Totah, 2020). مدیریت منابع انسانی یک اصطلاح کلی است که توسعه و مدیریت کارکنان درون سازمان را با هدف افزایش کارایی توصیف می‌کند. گاهی اوقات مدیریت پرسنل یا مدیریت استعداد نیز نامیده می‌شود که همه اینها به روند نظارت بر سرمایه انسانی (کارمندان) اشاره دارد. در واقع مدیریت منابع انسانی شامل توسعه و مدیریت برنامه‌هایی است که برای افزایش کارایی یک سازمان یا شرکت طراحی شده‌اند. مدیریت منابع انسانی شامل موارد زیر است: الف) رسیدگی به نگرانی‌ها و مشکلات کارمندان فعلی: برخلاف مدیران شرکت‌هایی که بر کار روزمره کارمندان نظارت می‌کنند، بخش‌های منابع انسانی با نگرانی‌های کارمندان مانند مزایا، حقوق، برنامه‌های بازنشستگی و آموزش سروکار دارند. کار آنها همچنین ممکن است حل اختلافات بین کارمندان یا بین کارمندان و مدیران باشد. ب) استخدام کارمندان جدید: تیم مدیریت منابع انسانی کارمندان بالقوه را استخدام می‌کند و بر روند استخدام نظارت می‌کند همچنین جهت گیری و هدف جدید کارمندان را مشخص می‌کند. ج) مدیریت فرایند جدایی کارمندان: مدیریت منابع انسانی باید مجموعه مشخصی از وظایف را در صورت استعفا یا اخراج کارمندان انجام دهد. برای اطمینان از اینکه مراحل قانونی به اتمام رسیده است، باید مدارک را تکمیل کرده و حقوق و مزایای باقی مانده را پرداخت کند. د) بهبود روحیه: تیم‌های مؤثر منابع انسانی کارکنان شرکت را ترغیب می‌کنند تا بهترین تلاش خود را انجام دهند که به موفقیت کلی شرکت کمک می‌کند. کار آنها اغلب شامل پاداش دادن به کارمندان برای عملکرد خوب و ایجاد یک فضای کاری مثبت و پویا است (Meydan, 2021). تاریخچه منابع انسانی از سال ۱۹۶۰ آغاز شد و همگام با مکتب مدیریت انسانی گسترش یافت. این مکتب انسان را به عنوان یکی از باارزش‌ترین منابع هر سازمان مورد توجه قرار می‌دهد. در واقع اصطلاح منابع انسانی توسط بیک برای اولین بار در سال ۱۹۶۶ مطرح شد. بعدها در سال ۱۹۷۷ محققى به نام آرمسترانگ به این موضوع اشاره کرد که نیروی انسانی به عنوان هسته اصلی هر سازمان محسوب می‌شود. در واقع مدیریت منابع انسانی تا سال ۱۹۸۰ به طور جدی مورد بررسی و تحقیق قرار نگرفته بود، در سال ۱۹۸۰ تفکر نوینی در زمینه منابع انسانی در علم مدیریت پدید آمد که پس از شناور شدن نرخ ارز و با از بین رفتن ارتباط سنتی طلا و دلار، موضوع نیروی انسانی به عنوان پشتوانه تولید و کسب درآمد کشورها به عنوان یک اصل مهم مطرح شد. در این دهه اقتصاد دانی به نام جان کامنز برای اولین بار اصطلاح منابع انسانی را در کتاب خود به کار برد. همچنین در طی این سال‌ها اندیشمندانی مانند چارلز فومبرن، مایکل بیر و همکاران این دو به مسائل

مرتبط با مدیریت منابع انسانی اشاره کردند که به نوعی پایه‌های مدیریت منابع انسانی را بنا نهاد (Nowell et al, 2017). مطالعات تجربی در ایران، نشان داده است که تحقیقاتی در زمینه حسابداری منابع انسانی، صورت گرفته اما تاکنون هیچ پژوهشگری به بررسی تأثیر حسابداری منابع انسانی بر بهره‌وری مالی سازمان نپرداخته است؛ اگرچه مدیران جهت افزایش بهره‌وری مالی خود و بهبود وضعیت آن تلاش می‌نمایند تا به سرمایه انسانی بها دهند و با شفاف سازی اطلاعات شرکت بتوانند در تصمیم‌گیری‌های شرکت از آن بهره‌مند شوند و شرکت را در مسیر صحیح هدایت نمایند؛ از این رو پژوهشگر به بررسی موضوع فوق پرداخته است.

مبانی نظری پژوهش

اثرگذاری حسابداری منابع انسانی بر بهره‌وری سازمانی:

محققان حسابداری منابع انسانی، معتقدند که اگر نیروی انسانی را به عنوان یکی از شکل‌های ثروت بپذیریم، دلیلی وجود ندارد که حسابداران به ارزیابی، ثبت و تجزیه و تحلیل تغییرات این ثروت نپردازند. در اقتصاد، هر منبع درآمد یک سرمایه تلقی می‌شود، ولی در حسابداری، سرمایه به دو دسته تقسیم می‌شود: سرمایه انسانی و سرمایه غیرانسانی. سرمایه غیر انسانی به عنوان دارایی شناخته شده و بنابراین در حساب‌ها و دفاتر و در صورت‌های مالی گزارش می‌شود، در حالی که سرمایه انسانی به طور کلی برای حسابداری ناشناخته است و هیچ جایگاهی در دفاتر و گزارش‌های آنها ندارد. با توجه به اهمیت روز افزون عامل انسانی در سازمان‌ها و شرکت‌ها به ویژه در زمینه ارائه خدمات تخصصی همچون مشاوره و برنامه ریزی، علاوه بر انجام وظایف عمومی بیش از هر زمان، لزوم وجود سیستم و ابزاری احساس می‌شود که زمینه لازم را جهت تعیین ارزش واقعی خدمات ارائه شده توسط عامل نیروی انسانی فراهم کند. مهم‌ترین ابزار در دسترس سازمان در جهت رسیدن به این هدف و نیز تعیین دقیق ارزش خدمات ارائه شده در سازمان توسط نیروی انسانی و سیستم حسابداری منابع انسانی است. برای شرکت‌های فعال در بخش‌های مختلف از جمله تولید، دارایی‌های اصلی ماشین‌آلات و دارایی‌های ثابت است اما برای یک شرکت فعال در بخش خدمات، دارایی‌های اصلی منابع انسانی آن است که به عنوان دارایی‌های نامشهود نیز شناخته می‌شود. برای شرکت‌های بزرگ از جمله شرکت‌های خدماتی، منابع انسانی از اهمیت بسیار بالایی برخوردار می‌باشد زیرا منابع انسانی با سودآوری ارتباط مستقیم دارد. مفهوم حسابداری منابع انسانی در درجه اول برای بخش خدمات تعمیم داده شد و اکنون به قدری مورد توجه قرار گرفته است که در تمام بخش‌ها از حسابداری منابع انسانی استفاده می‌کنند و هنگام انجام هرگونه تحلیل از شرکت، اهمیت زیادی به گزارش‌های حاصل از حسابداری منابع انسانی داده می‌شود. (Ahmd, 2021؛ Meydan, 2021). حسابداری منابع انسانی در واقع کاربرد مفاهیم سیستم اطلاعات حسابداری در محدوده مدیریت نیروی انسانی است. این حسابداری معیار سنجش و گزینش هزینه و ارزش گذاری نیروی انسانی به عنوان منابع اصلی هر موسسه است. جامعه فرا صنعتی امروز دیگر تأکید چندانی بر ارزش‌های سنتی جوامع صنعتی ندارد، امروزه به نظر میرسد مهمترین عامل موفقیت سازمان‌ها، در مهارت‌ها و تواناییهای کارکنان آن سازمان نهفته است، بنابراین ارزش سازمان تا حد زیادی با ارزش منابع آن مرتبط بوده و بهم پیوند خورده است. میلتنون فریدمن اقتصاددان معتقد است که ثروت کل شامل انواع منابع درآمدها و خدمات است. یکی از این منابع درآمد قدرت تولیدی نیروی انسانی است. از طرفی وظایف حسابداران، نگهداری حساب ثروت به شکل‌های گوناگون است. همچنین به منظور نگهداری حساب ثروت، حسابداران به ارزیابی ثروت‌ها در یک مقطع زمانی معین و تعیین تغییرات ثروت در طول زمان می‌پردازند. 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 میشوند و از طرف دیگر کم توجهی به آن کلید منابع دیگر را تحت تأثیر قرار خواهد داد و ممکن است آن را تغییر دهد. ماحصل این مباحث باعث شده است که در واقع امروز تردیدی نسبت به ارزش گذاری منابع انسانی سازمان ها وجود نداشته باشد، به گونه ای که ارزش آن به عنوان دارایی های شرکت ها در ترازنامه انعکاس یابد و انعکاس این منابع نیز به شیوه‌ای خاص محاسبه و در نظر گرفته شود (2014 ، Bahar moghaddam and Khademi)؛ (Ranak and Maheshawari, 2005).

بهره وری سازمانی نیز یکی از مفاهیم مهم در مدیریت و سازمان است. اگرچه تعاریف متعدد و مختلفی راجع به آن ارائه شده است؛ در این متن به دو تعریف اشاره می شود. پیترا دراگر، یکی از دانشمندان مدیریت، بهره وری را مستلزم کارایی و اثربخشی می داند و کارایی؛ یعنی انجام دادن کارها به نحو شایسته و یا مناسب و اثربخشی؛ یعنی اینکه کارهای شایسته و مناسب انجام شود (Ahmadi, 2015). بهره‌وری سازمانی عبارت است از اینکه، سازمانی به هدف های خود دست یابد و این کار را از طریق تغییر یا تبدیل داده ها به ستاده ها، با کمترین هزینه به انجام برساند؛ از این رو بهره وری، مستلزم اثربخش بودن و کارایی سازمان است. برای اینکه بتوانیم به بهره وری برسیم؛ باید بدانیم که چگونه از انباشت دانش، خلاقیت موجود در کارکنان و نیروی کار آنان که از طریق تعلیم و تربیت، آموزش، انگیزش، دانش و تلاش گروهی در او ذخیره شده است؛ بهره برداری کنیم. ارتقای بهره وری در سازمان های صنعتی و خدماتی، موضوعی بسیار مهم در دانش مدیریت است و آن را مهم ترین وظیفه مدیریتی می دانند. در این بین، انسان به عنوان موضوع و هدف بهره وری، مهم ترین نقش را بر عهده دارد. به دلایل مختلفی، می توان ادعا کرد که منابع انسانی یکی از عنصر حیاتی بهره وری در هر سازمان است (Cesare, 2005). در واقع، تنها انسان است که میتواند کمیت و کیفیت کار خود را ارتقا داده؛ طرح های جدید ارائه کرده و با خلاقیت خود، مشکلات را از پیش رو بردارد (Pritchard, 2003). درجه توسعه یافتگی به میزان قابل توجهی به بهره گیری مطلوب و بهینه از منابع و امکانات تولید بستگی دارد. از این رو بهره وری و افزایش مستمر آن در سازمانها از جایگاه ویژه ای برخوردار است. بررسی ها نشان می دهد که توجه به بهره وری در سازمان های مختلف به شکل های متفاوتی صورت گرفته و می گیرد. البته باتوجه به شرایط سازمان ها و سیاستهای مدیریتی، طبیعی است که می بایست توسط راه های مختلف و متناسب با وضعیت موجود اقدام کرد (Karam Sichani, 2008). بهره وری سازمانی نشان دهنده این است که یک سازمان چگونه از منابعی که در اختیار دارد برای رسیدن به اهداف یعنی تولید کالا یا خدمات استفاده می کند. مهمترین عامل ارتقاء بهره وری اعمال مدیریت مناسب برای تعامل بهینه عناصر و موضوعات سیستم است. در نتیجه استفاده بهینه و موثر از منابع، تقلیل ضایعات، کاهش قیمت تمام شده، بهبود کیفیت، ارتقاء رضایت مشتریان، دلبذیری در محیط کار و افزایش انگیزه و علاقه کارکنان به کار بهتر نهایتاً موجب رشد و توسعه سازمان و بهبود بهره وری آن سازمان خواهد شد. (National Iranian Productivity Organization, 2015).

حسابداری منابع انسانی و بهره وری سازمانی: در طی سال های اخیر توجه مدیران به عواملی که نقش اساسی و مهمی در ارتقای بهره وری نیروی انسانی و در نتیجه کارایی و اثربخشی سازمانها نشان دارد، جلب شده است. عملکرد سازمان ها به منابع غیرانسانی از قبیل تجهیزات و نوع تکنولوژی میزان سرمایه گذاری و نقدینگی به عوامل انسانی وابسته می باشد و مدیریت در واقع تلاش می کند برای بهره گیری از منابع غیر انسانی از عوامل انسانی استفاده نماید و نیروی انسانی یکی از ذی قیمت ترین دارائی ها و منابع یک سازمان به شمار می رود و همان گونه که ارزش سایر دارائی ها را محاسبه می کنیم و برای آنها حساب

تنظیم و دفتری چون اعتبارات، روزنامه، کل، معین و اموال نگهداری میکنیم و از وضعیت منابع غیرانسانی اطلاعات کامل و جامعی در اختیار داریم. لذا باید نسبت به ارزش دارایی های انسانی نیز آگاهی و اطلاعات داشته تا بتوانیم از این منابع در جای مناسب و مطلوب بکارگیری نمائیم و همی چگاه از این منبع غافل نگردیم و با عنایت به نیاز مدیریت به اطلاعات برای تصمیم گیری جهت انتخاب، انتصاب، ارتقاء و عزل منابع انسانی، با اعمال حسابداری منابع انسانی می توانیم اطلاعات مفید راجع به منابع انسانی سازمان بدست آوریم و در اختیار تصمیم گیرندگان سازمان قرار دهیم. همچنین اگر کارکنان نسبت به هزینه ای که جهت بکار گماردن آنها شده و میزان هزینه ای را که به سازمان تحمیل می کنند از خود توقع کار بیشتری داشته و مدیران نیز انتظاراتی در خور ارزش آنها خواهند داشت و در واقع با توجه به میزان داده و بازده می تواند عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرارداد (Tariverdi and Rozaei, 2016). مفهوم بهره وری در کلیه نظام های اقتصادی واجتماعی مطرح بوده و به شیوه های مختلفی مورد استفاده قرار گرفته است لکن در سال ۱۹۵۰، سازمان توسعه و همکاری اقتصادی به طور رسمی بهره وری را بدین شرح تعریف کرد که بهره وری حاصل کسری است از تقسیم مقدار یا ارزش محصول بر مقدار یا ارزش یکی از عوامل تولید به دست می آید و براین اساس می توان از بهره وری سرمایه، مواد اولیه و نیروی کار صحبت کرد؛ مفهوم به تدریج تکامل یافته و مفاهیم کارآئی و اثربخشی را نیز شامل گردید. (Ghafari, 2008).

پیشینه پژوهش

(Chia-chi Lee, 2022) در پژوهشی کارائی عملیاتی شرکت های حسابداری را از پنج دیدگاه تخصیص منابع انسانی مورد بررسی قرار داد. نتایج پژوهش نشان می دهد که منابع انسانی می تواند منجر به بهبود کارایی عملیاتی گردد همچنین شرکت های حسابداری باید برای افزایش وفاداری کارکنان و افزایش تمایل آنها به کار دستمزد بیشتری را صرف کارکنان کنند. بنابراین مدیران باید به طور کامل از ظرفیت منابع انسانی استفاده کرده تا بتواند منجر به افزایش درآمد و بهبود عملیات گردد.

(Yang et al, 2022) به بررسی تأثیر حسابداری منابع طبیعی شهری بر سیستم حسابداری اقتصادی در چین پرداختند. نتایج نشان داد که حسابداری منابع طبیعی شهری از سه دیدگاه منابع آب شهری، منابع زیرزمینی و منابع معدنی می تواند سیستم حسابداری اقتصادی را تحت تأثیر قرار دهد و در نهایت منجر به سوددهی اقتصادی گردد اما ممکن است عواملی وجود داشته باشد که منجر شود این اثردهی کمتر باشد مثل کمبود بارندگی یا از بین بردن منابع طبیعی. نقش منابع طبیعی در سیستم حسابداری اقتصادی قابل مشاهده است.

(Nakhon Kokkaew et al, 2022) در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش و بر عملکرد غیرمالی شرکت های ساختمانی در تایلند پرداخته اند. برای بررسی روابط بین این سه متغیر از معادلات ساختاری، ترکیبی از تحلیل عاملی و تحلیل مسیر استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان می دهد که بین مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش و مدیریت دانش و فعالیت های غیر مالی رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد. علاوه بر این، مشخص شد که مدیریت دانش یک میانجی بین مدیریت منابع انسانی و غیر مالی است.

(Ying Li et al, 2022) در پژوهشی به بررسی تأثیر فراوانی منابع طبیعی بر توسعه مالی در اقتصادهای نوظهور پرداخته اند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که رانت استفاده از منابع طبیعی تأثیر منفی بر رشد مالی دارد و وجود فرضیه نفرین منابع را برای پانزده اقتصاد نوظهور تایید می‌کند. از سوی دیگر سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی تأثیر مطلوبی بر توسعه مالی دارد.

(Dongjoon Choi et al, 2021) در پژوهشی به بررسی رابطه سرمایه‌گذاری در منابع انسانی بخش فناوری اطلاعات بر گزارشگری مالی و کارایی سرمایه‌گذاری پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان می‌دهد که سرمایه‌گذاری در پرسنل فناوری اطلاعات کارایی سرمایه‌گذاری را بهبود می‌بخشد. علاوه بر این نه تنها سرمایه‌گذاری کمی بلکه سرمایه‌گذاری کیفی نیز منجر به بهبود کارایی سرمایه‌گذاری می‌گردد. همچنین مشخص گردید که ارتباط بین سرمایه‌گذاری در منابع انسانی در حوزه فناوری اطلاعات با کارایی سرمایه‌گذاری در شرکت‌هایی با کیفیت مالی گزارشگری پایین تر، بیشتر است.

(Canaani, 2021) به بررسی تأثیر سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی بر ظرفیت نوآوری فردی با نقش میانجیگری تعهد عاطفی (مورد مطالعه: شرکت‌های تولیدی شهر مشهد) پرداختند. نتایج آنها نشان داد سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی میتواند با توجه به تعهد عاطفی بر ظرفیت نوآوری تأثیر مثبت و معناداری داشته باشد.

(Mukhtari and Mirzai, 2021) به بررسی تأثیر سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی بر توانایی نوآوری فردی با در نظر گرفتن نقش میانجی تعهد عاطفی در شهرداری‌های استان گلستان پرداختند. نتایج آنها نشان داد سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی می‌تواند با توجه به تعهد عاطفی بر توانایی نوآوری فردی کارکنان شهرداری‌های استان گلستان تأثیر مثبت و معناداری داشته باشد.

(Rangriz et al, 2021) در مطالعه‌ای به طراحی مدل حسابداری مدیریت سرمایه انسانی در بخش دولتی پرداختند. براساس یافته‌های پژوهش و تحلیل‌های انجام شده به روش کدگذاری در مرحله اول ۲۱۸ کد اولیه استخراج شد. در مرحله بعد این مفاهیم به ۳۹ طبقه تبدیل و در نهایت ۱۶ کد نهایی و انتخابی در دل ابعاد شش‌گانه مدل پارادایمی (شرایط علی، مقوله اصلی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، کنش و واکنش‌ها، و پیامدها) جای گرفت.

(Sania Khan, 2021) به بررسی تأثیر حسابداری منابع انسانی بر بهره‌وری مالی سازمان در زمینه شرکت‌های کوچک و متوسط پرداخت. یافته‌های بدست آمده حاکی از آن است که تعداد کمی از کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه نظیر کانادا، ایالات متحده، مکزیک و هند حسابداری منابع انسانی را پیاده‌سازی کرده‌اند و بایستی در سطح جهانی برای شناسایی و استانداردسازی مفهوم حسابداری منابع انسانی جهت ایجاد تغییرات در صورت‌های مالی آنها اقدامات گسترده‌ای در پیش گرفته شود. همچنین لازم به ذکر است که، محاسبه ارزش کارکنان از نظر تجربه، صلاحیت و مشارکت در سازمان یک محدودیت کلیدی محسوب می‌شود و پیش‌بینی اینکه سازمان تا چه مدت می‌تواند کارکنان خود را حفظ کند نیز تا حدودی با دشواری همراه است و ممکن است محاسبه ارزش برای بیش از یک سال امری چالش برانگیز تلقی شود.

(Ahmed, 2021)، به بررسی رابطه مکمل بین حسابداری منابع انسانی و سیستم اطلاعاتی آن با عملکرد و بهره‌وری مالی شرکت پرداخت. نتایج وی نشان داد جهت بهبود عملکرد مالی و عملیاتی شرکت میتوان از حسابداری منابع انسانی و سیستم اطلاعات منابع انسانی استفاده نمود؛ چراکه بین آنها رابطه مثبت و مکملی وجود دارد.

(Wael and Mahmoud, 2021)، به بررسی رابطه بین حسابداری مدیریتی راهبردی و حسابداری استراتژیک با توجه به نقش فرهنگ سازمانی و حسابداری سیستم‌های اطلاعاتی پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد حسابداری مدیریتی راهبردی و استراتژیک با هم ارتباطی مثبت و معنادار دارند و مدیران می‌توانند در امر تصمیم‌گیری از آن استفاده نمایند به طوری که نقش فرهنگ سازمانی و سیستم‌های اطلاعاتی این رابطه را گسترده‌تر می‌سازد.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: حسابداری منابع انسانی بر بهره‌وری مالی سازمان در شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه تأثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی اول: حسابداری منابع انسانی بر کارایی سرمایه انسانی در شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه تأثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی دوم: حسابداری منابع انسانی بر سودآوری سازمان در شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه تأثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی سوم: حسابداری منابع انسانی بر بازده دارایی در شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه تأثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی چهارم: حسابداری منابع انسانی بر بازده حقوق صاحبان سهام در شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه تأثیر معناداری دارد.

روش شناسی پژوهش:

با توجه به موضوع پژوهش از روش توصیفی-پیمایشی استفاده شد. این پژوهش از لحاظ هدف، تحقیق کاربردی، توصیفی، می‌باشد. براساس هدف تحقیق که بدنبال بررسی تأثیر حسابداری منابع انسانی بر بهره‌وری مالی سازمان در زمینه شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه می‌باشد، از روش تحقیق همبستگی استفاده گردید. روش اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش:

متغیر وابسته؛ بهره‌وری مالی سازمانی: این متغیر شامل چهار شاخص می‌باشد که شامل کارایی سرمایه انسانی، سودآوری، بازده دارایی‌ها، بازده حقوق صاحبان سهام می‌باشد؛ میزان نمره ای است که از پرسشنامه محقق ساخته، بدست آمده است.

متغیر مستقل؛ حسابداری منابع انسانی: میزان نمره ای است که از پرسشنامه محقق ساخته، بدست آمده است.

روش گردآوری داده ها:

روش گردآوری داده ها به صورت زیر تشریح گردید: روش کتابخانه ای: جهت مبانی نظری و ادبیات تحقیق؛ روش داده کاوی اسنادی: جهت جمع آوری داده های آماری، برای تجزیه و تحلیل فرضیه های پژوهش که از پرسشنامه کتبی محقق ساخته و امتیاز دهی آن استفاده می شود.

روایی و پایایی ابزار سنجش:

در پژوهش حاضر روایی پرسشنامه براساس اعتباری صوری و همچنین اظهارنظر و تأیید استاد راهنما و چند تن از متخصصان دیگر مربوط به رشته های آمار و اقتصاد نیز اخذ گردید. برای برآورد پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج آن برای متغیرها تحقیق آورده شده است.

جدول ۱- آزمون آلفای کرونباخ برای گویه ها

مقدار آلفا	گویه ها
۰/۸۸	کارایی سرمایه انسانی
۰/۸۸	سودآوری
۰/۸۸	بازده دارایی ها
۰/۸۸	بازده حقوق صاحبان سهام
۰/۸۸	حسابداری منابع انسانی

نمونه آماری و روش نمونه گیری:

جامعه آماری مربوط به شرکت های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه (شرکت هایی که تعداد پرسنل آن زیر ۲۵۰ نفر باشد و حداقل ۷۵ درصد دارایی شرکت سهم مدیران آن باشد) و به روش مقطعی ۱۴۰۱ می باشد، نمونه آماری از بین مدیران، کارکنان، کارشناسان، حسابداران شرکت و سایر نیروی فعال در شرکت با توجه به جدول مورگان انتخاب شدند که تعداد آن ۴۰۰ نفر می باشد. افراد منتخب از جامعه آماری باید حداقل ۳ سال در شرکت فعالیت داشته باشند.

با توجه به اینکه تعداد اعضای جامعه آماری شرکتهای فعال در منطقه ویژه عسلویه می باشند. بنابراین، تعداد نمونه آماری منتخب در این پژوهش ۱۹۶ نفر می باشد. به عبارتی با توجه به جامعه ۴۰۰ نفری، نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان ۱۹۶ نفر انتخاب شدند.

یافته های پژوهش

ویژگی های جنسیت، سن، تحصیلات افراد در دسترس نمونه آماری مورد بررسی قرار می گیرد.

جدول ۲- توزیع فراوانی نمونه آماری

جنسیت	فراوانی	درصد	دامنه سنی	فراوانی	درصد	سطح تحصیلات	فراوانی	درصد
آقا	۱۶۵	۸۴٪	۲۰ تا ۳۰ سال	۳۵	۱۸	فوق دیپلم	۳۳	۱۷
خانم	۳۱	۱۶٪	۳۰ تا ۴۰ سال	۷۵	۳۹	لیسانس	۴۵	۲۳
			۴۰ تا ۵۰ سال	۵۰	۲۵	فوق لیسانس	۷۰	۳۶
			بیشتر از ۵۰ سال	۳۶	۱۸	دکتری	۴۸	۲۵
کل	۱۹۶	٪۱۰۰	کل	۱۹۶	٪۱۰۰	کل	۱۹۶	٪۱۰۰

بر اساس جدول بالا ۸۴ درصد از افراد نمونه را آقایان و ۱۶ درصد را خانم ها تشکیل می دهند.

همچنین مشاهده می شود، ۱۸ درصد از افراد نمونه آماری بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۳۹ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۲۵ درصد بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۱۸ درصد بیشتر از ۵۰ درصد تشکیل داده اند.

در خصوص سطح تحصیلات نیز، ۱۷ درصد از افراد نمونه آماری دارای مدرک دیپلم، ۲۳ درصد دارای مدرک فوق دیپلم، ۳۶ درصد دارای مدرک کارشناسی و ۲۵ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد می باشند.

بررسی سوالات مربوط به هر یک از فرضیه ها:

جدول ۳- میانگین و انحراف گویه های مربوط به فرضیه فرعی اول

متغیرها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
گویه های مربوط به فرضیه ویژه اول	۳/۲۲	۴/۹۵	۴/۲۹	۰/۳۲

طبق نتایج حاصله، نمرات گویه ها بین ۳/۲۲ و ۴/۹۵ می باشد که با میانگین ۴/۲۹ و انحراف معیار توزیع ۰/۳۲ برآورد شده است.

جدول ۴- میانگین و انحراف استاندارد فرضیه فرعی دوم

متغیرها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
---------	-------	--------	---------	--------------

گویه های فرضیه ویژه دوم	۳/۴۸	۵/۰۰	۴/۳۲	۰/۳۶
-------------------------	------	------	------	------

طبق نتایج حاصله، نمرات گویه ها بین ۳/۴۸ و ۵/۰۰ می باشد که با میانگین ۴/۳۲ و انحراف معیار توزیع ۰/۳۶ برآورد شده است.

جدول ۵- میانگین و انحراف استاندارد فرضیه فرعی سوم

متغیرها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
گویه های فرضیه ویژه دوم	۳/۳۵	۴/۹۵	۴/۲۸	۰/۳۲

طبق نتایج حاصله، نمرات گویه ها بین ۳/۳۵ و ۴/۹۵ می باشد که با میانگین ۴/۲۸ و انحراف معیار توزیع ۰/۳۲ برآورد شده است.

جدول ۶- میانگین و انحراف استاندارد فرضیه فرعی چهارم

متغیرها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
گویه های فرضیه ویژه چهارم	۳/۲۵	۴/۹۵	۴/۱۵	۰/۳۴

طبق نتایج حاصله، نمرات گویه ها بین ۳/۲۵ و ۴/۹۵ می باشد که با میانگین ۴/۱۵ و انحراف معیار توزیع ۰/۳۴ برآورد شده است.

جدول ۷- میانگین و انحراف استاندارد فرضیه اصلی

متغیرها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
گویه های فرضیه اصلی	۳/۲۸	۵/۰۰	۴/۳۲	۰/۳۵

طبق نتایج حاصله، نمرات گویه ها بین ۳/۲۸ و ۵/۰۰ می باشد که با میانگین ۴/۳۲ و انحراف معیار توزیع ۰/۳۵ برآورد شده است.

آزمون نرمال بودن اسمیرنوف و ضریب آلفای کرونباخ:

در جدول ذیل نتایج حاصل از آزمون نرمال بودن کولموگروف-اسمیرنوف خلاصه شده است

جدول ۸- نتایج برازش مدل رگرسیونی

گویه ها	ضریب بدست آمده	نتیجه
فرضیه اصلی	۰/۰۵۸	تایید نرمال بودن توزیع آماری
فرضیه ویژه اول	۰/۰۵۳	تایید نرمال بودن توزیع آماری
فرضیه ویژه دوم	۰/۰۵۰	تایید نرمال بودن توزیع آماری
فرضیه ویژه سوم	۰/۰۵۲	تایید نرمال بودن توزیع آماری
فرضیه ویژه چهارم	۰/۰۵۱	تایید نرمال بودن توزیع آماری

با توجه به نتیجه بدست آمده نرمال بودن توزیع همه گویه ها مورد تایید میباشد.

جدول ۹- نتایج ب ضریب آلفای کرونباخ و تعداد سوالات

مولفه	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ
اثر حسابداری منابع انسانی بر بهره‌وری مالی سازمان	۴	۰/۸۸
اثر حسابداری منابع انسانی بر کارایی سرمایه انسانی	۴	۰/۸۸
اثر حسابداری منابع انسانی بر سودآوری سازمان	۴	۰/۸۸
اثر حسابداری منابع انسانی بر بازده دارایی	۴	۰/۸۸
اثر حسابداری منابع انسانی بر بازده حقوق صاحبان سهام	۴	۰/۸۸

آزمون عدم همخطی متغیرها:

جدول ۴-۱۱ نتیجه آزمون عدم هم خطی

معادله مورد نظر	آماره VIF	تلورانس	نتیجه
کارایی سرمایه انسانی	۱/۰۱	۰/۷۱	تایید عدم همخطی
سودآوری سازمان	۱/۰۴	۰/۷۳	تایید عدم همخطی
بازده دارایی ها	۱/۰۷	۰/۸۲	تایید عدم همخطی
بازده حقوق صاحبان سهام	۱/۰۹	۰/۷۸	تایید عدم همخطی
حسابداری منابع انسانی	۱/۰۲	۰/۸۱	تایید عدم همخطی

در صورتی که میزان تلورانس کمتر از ۰/۱ و یا VIF بیشتر از ۱۰ باشد رأی به وجود همخطی بین متغیرهای مستقل می دهد.

تحلیل مدل رگرسیونی:

با توجه به توضیحات داده شده در قبل رگرسیون ذیل تخمین زده میشود:

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1 \cdot X_1 + \varepsilon \quad Y_2 = \beta_0 + \beta_1 \cdot X_1 + \varepsilon$$

$$Y_3 = \beta_0 + \beta_1 \cdot X_1 + \varepsilon \quad Y_4 = \beta_0 + \beta_1 \cdot X_1 + \varepsilon$$

جدول ۱۰- معرفی متغیرهای مدل رگرسیونی

متغیر	نماد	نوع متغیر
کارایی سرمایه انسانی	Y_1	وابسته
سودآوری سازمان	Y_2	وابسته
بازده دارایی	Y_3	وابسته
بازده حقوق صاحبان سهام	Y_4	وابسته
حسابداری منابع انسانی	X_1	مستقل

جدول ۱۱- نتایج برازش مدل رگرسیونی اول

متغیر پاسخ: کارایی سرمایه انسانی			
متغیرهای مستقل	ضرایب رگرسیونی	آماره آزمون تی	سطح معناداری
ثابت معادله (α)	۰/۲۷	۲/۹۶	۰/۰۰۰
حسابداری منابع انسانی	۰/۳۶	۱۵/۰۲	۰/۰۰۰
آماره آزمون اف = ۴۵۹/۷۳		سطح معناداری = ۰/۰۰۰	
ضریب تعیین = ۰/۸۸		آماره دوربین واتسون = ۲/۱۸	

طبق جدول فوق تأثیر حسابداری منابع انسانی بر کارایی سرمایه انسانی در شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه مورد بررسی قرار گرفت؛ با توجه به آماره دوربین واتسون و سطح معناداری دو شرط لازم برای تایید فرضیه فوق برقرار است چراکه می بایست آماره دوربین واتسون بین ۱/۵ و ۲/۵ و سطح معناداری نیز صفر باشد.

جدول ۱۲- نتایج برازش مدل رگرسیونی دوم

متغیر پاسخ: سودآوری سازمان			
متغیرهای مستقل	ضرایب رگرسیونی	آماره آزمون تی	سطح معناداری
ثابت معادله (α)	۰/۲۷	۲/۹۶	۰/۰۰۰
حسابداری منابع انسانی	۰/۵۳	۴/۲۶	۰/۰۰۰
آماره آزمون اف = ۴۵۹/۷۳		سطح معناداری = ۰/۰۰۰	

ضریب تعیین = ۰/۹۵	آماره دوربین واتسون = ۱/۹۰
-------------------	----------------------------

طبق جدول فوق تأثیر حسابداری منابع انسانی بر سودآوری سازمان در شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه مورد بررسی قرار گرفت؛ با توجه به آماره دوربین واتسون و سطح معناداری دو شرط لازم برای تایید فرضیه فوق برقرار است چراکه می بایست آماره دوربین واتسون بین ۱/۵ و ۲/۵ و سطح معناداری نیز صفر باشد.

جدول ۱۳- نتایج برازش مدل رگرسیونی سوم

متغیر پاسخ: بازده دارایی			
متغیرهای مستقل	ضرایب رگرسیونی	آماره آزمون تی	سطح معناداری
ثابت معادله (α)	۰/۲۷	۲/۹۶	۰/۰۰۰
حسابداری منابع انسانی	۰/۲۲	۱۶/۳۳	۰/۰۰۰
آماره آزمون اف = ۴۵۹/۷۳		سطح معناداری = ۰/۰۰۰	
ضریب تعیین = ۰/۹۰		آماره دوربین واتسون = ۲/۲۰	

طبق جدول تأثیر حسابداری منابع انسانی بر بازده دارایی در شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه مورد بررسی قرار گرفت؛ با توجه به آماره دوربین واتسون و سطح معناداری دو شرط لازم برای تایید فرضیه فوق برقرار است چراکه می بایست آماره دوربین واتسون بین ۱/۵ و ۲/۵ و سطح معناداری نیز صفر باشد.

جدول ۱۴- نتایج برازش مدل رگرسیونی چهارم

متغیر پاسخ: بازده حقوق صاحبان سهام			
متغیرهای مستقل	ضرایب رگرسیونی	آماره آزمون تی	سطح معناداری
ثابت معادله (α)	۰/۲۷	۲/۹۶	۰/۰۰۰
حسابداری منابع انسانی	۰/۴۵	۱۷/۷۷	۰/۰۰۰
آماره آزمون اف = ۴۵۹/۷۳		سطح معناداری = ۰/۰۰۰	
ضریب تعیین = ۰/۹۲		آماره دوربین واتسون = ۱/۹۵	

طبق جدول فوق تأثیر حسابداری منابع انسانی بر بازده حقوق صاحبان سهام در شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه مورد بررسی قرار گرفت؛ با توجه به آماره دوربین واتسون و سطح معناداری دو شرط لازم برای تایید فرضیه فوق برقرار است چراکه می بایست آماره دوربین واتسون بین ۱/۵ و ۲/۵ و سطح معناداری نیز صفر باشد.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به تجزیه و تحلیل و جداول رگرسیونی، نتایج فرضیه اصلی نشان داد حسابداری منابع انسانی می تواند بر بهره وری مالی سازمان در شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه تأثیر مثبت و معناداری داشته باشد؛ به طوری که حسابداری منابع انسانی

هر چهار شاخص در نظر گرفته شده بهره‌وری سازمانی مانند کارایی سرمایه انسانی، سودآوری سازمانی، بازده دارایی‌ها، بازده حقوق صاحبان سهام را تحت تأثیر قرار می‌دهد و منجر می‌شود با تغییرات مثبت در هر یک از آنها بهره‌وری سازمانی را نیز تقویت نماید و باعث شود کارایی و اثربخشی شرکت نیز رشد پیدا نماید؛ چراکه تنها نیروی انسانی است که می‌تواند بر فرآیند و فعالیت‌های شرکت نقش داشته باشد. این مطالعه با پژوهش (Dongjoon Choi et al, 2021)، (Sanya (Chia-chi Lee, 2022) Khan(2021)، Ahmad(2021)، Rangriz et al (2021) هم سو و هم راستا می‌باشد.

نتایج فرضیه فرعی اول نشان داد حسابداری منابع انسانی بر کارایی سرمایه انسانی در شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ به عبارتی دیگر حسابداری منابع انسانی می‌تواند کارایی سرمایه انسانی را تحت تأثیر و تقویت نماید. به صورت کلی، حسابداری منابع انسانی، نقش مضاعفی در کارایی سرمایه انسانی ایجاد می‌کند و می‌تواند به مدیران کمک نماید تا با انتخاب و استخدام افراد ماهر و با تجربه، شرکت را در مسیری هدفمند و با مدیریت بهتر یاری رسانند. این مطالعه با پژوهش (Deljo et al. (1400), Chams et al. (2019), Sanyakhan (2021), (Dongjoon Choi et al, 2021)، (Chia-chi Lee, 2022)، هم سو و هم راستا می‌باشد.

نتایج فرضیه فرعی دوم نشان داد حسابداری منابع انسانی بر سودآوری سازمانی در شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ به عبارتی دیگر حسابداری منابع انسانی می‌تواند سودآوری سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد و منجر شود به بهترین حالت ممکن مدیریت گردد. هر چند ممکن است تحت شرایط محیطی و اقتصادی مانند تورم یا تحریم قرار گیرد، اما باز هم نیروی انسانی است که می‌تواند با تصمیم‌گیری‌های درست و به موقع در سودآوری شرکت نقش داشته باشد. این مطالعه با پژوهش (Sobhanipour et al. 1400), (Yang et al. (2019), Sanyakhan (2021), (Dongjoon Choi, 2021) (et al, 2022)، (Chia-chi Lee, 2022)، هم سو و هم راستا می‌باشد.

نتایج فرضیه فرعی سوم نشان داد حسابداری منابع انسانی بر بازده دارایی در شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ به عبارتی دیگر حسابداری منابع انسانی می‌تواند بازده دارایی‌ها را به عنوان یکی از شاخص عملکرد و بهره‌وری سازمانی تحت تأثیر قرار دهد و منجر به رشد آن شود. باز هم نیروی انسانی با تجربه و ماهر می‌تواند در بازده داراییها تحت هر شرایطی، نقش مثبتی داشته باشد و با مدیریت و رسیدگی‌های به موقع، شرکت را در مسیر صحیح هدایت نماید. این مطالعه با پژوهش (Kanani (1400), Alexar and Singh (2019), Sania Khan (2021), (Dongjoon Choi et al (2022)، (Chia-chi Lee, 2022)، هم سو و هم راستا می‌باشد.

نتایج فرضیه فرعی چهارم نشان داد حسابداری منابع انسانی بر بازده حقوق صاحبان سهام در شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ به عبارتی دیگر حسابداری منابع انسانی می‌تواند بازده حقوق صاحبان سهام را نیز به عنوان یکی از شاخص عملکرد و بهره‌وری سازمانی تحت تأثیر قرار دهد و منجر به رشد و تقویت آن شود. تجربه و مهارت نیروی انسانی در این زمینه نیز می‌تواند بازده حقوق صاحبان سهام شرکت را تحت هر شرایطی، تحت تأثیر قرار دهد و منجر به مدیریت به موقع آن گردد. این مطالعه با پژوهش (Mokhtari and Mirzaei (1400), Roscoe et al. (2019), Sanyakhan (2021)، (Dongjoon Choi et al, 2021)، (Chia-chi Lee, 2022)، هم سو و هم راستا می‌باشد.

با توجه به نتایج بدست آمده از فرضیه های پژوهش، این تحقیق مشخص نمود که حسابداری منابع انسانی بر بهره وری مالی سازمان در شرکت های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه تأثیر معناداری دارد. همچنین، با توجه به فرضیه های ویژه پژوهش که شامل ۴ فرضیه می باشد (نقش حسابداری منابع انسانی بر کارایی سرمایه انسانی، سودآوری سازمانی، بازده دارایی ها، بازده حقوق صاحبان)، مشخص شد که متغیرهای فوق الذکر نیز در شرکت های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه نقش موثری دارند و مورد تأیید قرار گرفت. بنابراین این مسئله باعث می شود که مدیران و مالکان این شرکت ها، به نقش حسابداری منابع انسانی، استراتژی ها، خلاقیت و نوآوری ها در زمینه کسب کارایی سرمایه انسانی، سودآوری سازمانی، بازده دارایی ها، بازده حقوق صاحبان و در نهایت بهبود بهره وری سازمانی توجه بیشتری نمایند و با تقویت بهره وری سازمانی بتوانند به مشکلات به وجود آمده شرکت ها به خصوص در شرایط بحرانی پایان دهند و یا آنها را به حداقل برسانند. همچنین شرکت های مشابه پتروشیمی زاگرس، باید به این نکات توجه نمایند که حسابداری منابع انسانی با توجه به نوآوری های مدرن خود می تواند در کسب بهره وری سازمان و راه های رسیدن به آن تلاش نمایند تا بتوانند باعث رشد کارایی سرمایه انسانی، سودآوری سازمانی، بازده دارایی ها، بازده حقوق صاحبان شوند. با رشد این شاخص ها می توان باعث رشد ارزش و اعتبار شرکت نیز شد و از طرفی میزان مشتریان خود را بیشتر نمود، هرچند این فرآیند می تواند اعتماد سهامداران و سرمایه گذاران را نیز جلب نماید.

با توجه به نتایج فرضیه اصلی، پیشنهاد می شود به مدیران شرکتها که جهت افزایش و تقویت بهره وری سازمانی به حسابداری منابع انسانی توجه نمایند؛ همانطور که مشخص است تنها نیروی انسانی است که می تواند بر بهره وری سازمانی نقش مثبت داشته باشد؛ چرا که با افکار و تجربیات خود میتواند مانع از شکست شرکت شود. بدین منظور می بایست شرکتها، برنامه های آموزشی و یا خط مشی هایی در این راستا طراحی نمایند و در اختیار افراد فعال در شرکت قرار دهند تا با ایده های خود بتوانند شرکت را در مسیر تنظیم شده و هدفمند یاری رسانند.

با توجه به نتایج فرضیه فرعی اول، می توان پیشنهاد نمود به مدیران شرکتها که جهت افزایش و رشد کارایی سرمایه انسانی، به حسابداری منابع انسانی توجه نمود و در این راستا پاداش یا مزایایی در نظر گیرند تا بتوانند جهت انجام فرآیند و فعالیت های شرکت، به بهترین حالت ممکن از آن استفاده نمایند. همچنین می توان تدابیری اندیشید تا نیروهای فعال در شرکت آزادی و اختیار در ارائه ایده ها، خلاقیت و نوآوری خود داشته باشند تا هنگام نیاز بتوانند در تصمیم گیری های مدیریتی از آن استفاده نمایند و یا اینکه نقش نیروی انسانی را در شرکت پررنگ تر از قبل مشخص نمایند تا با کمک هم به رشد شرکت کمک نماید.

با توجه به نتایج فرضیه فرعی دوم، پیشنهاد می شود به مدیران شرکتها که جهت افزایش سودآوری سازمانی نیز به حسابداری منابع انسانی و سرمایه انسانی توجه نمایند؛ چرا که نیروی انسانی مجرب و ماهر می تواند مسیر سازمانی را به نحو احسن مدیریت نماید و به شرکت در زمان ورشکستگی یا انحلال کمک نماید. در این راستا نیز می بایست با توجه به شرایط سازمانی، دستورالعمل هایی مشخص و در اختیار کارکنان قرار گیرد. همچنین جهت بروز بودن آن می بایست هر ۶ ماه یک بار آن را بررسی نمود و یا اینکه هر ۳ ماه یک بار دوره های آموزشی در نظر گرفت.

با توجه به نتایج فرضیه فرعی سوم، پیشنهاد میشود مدیران شرکتها جهت رشد بازده دارایی های شرکت نیز به حسابداری منابع انسانی توجه نموده و با بهره گیری از نیروی انسانی ماهر، باتجربه و خبره بتوانند میزان دارایی های نقدی و غیرنقدی خود را افزایش دهند. در این راستا نیز می توان برای افزایش بازده دارایی ها، راهکارهایی را توسط کارشناسان و افراد باتجربه فعال در

سطوح بالاتر شرکت سنجید و در اختیار افراد نیروی فعال در سطوح پایین تر شرکت قرار داد و با مدیریت آن، بتوان علاوه بر رشد بازده دارایی ها، در تداوم فعالیت، ارزش و اعتبار شرکت نیز نقش داشته باشند.

با توجه به نتایج فرضیه فرعی چهارم، مدیران شرکتها جهت رشد بازده حقوق صاحبان سهام نیز به حسابداری منابع انسانی و سرمایه انسانی توجه نمایند؛ سهامداران و سرمایه گذاران جهت افزایش بازده حقوق صاحبان سهام، می بایست افرادی را در شرکت استخدام نمایند که دارای تجربه، مهارت و خلاقیت باشند تا بتوانند با انجام فعالیت ها میزان عملکرد شرکت را بالا ببرند و از طرفی باعث رشد حقوق صاحبان سهام شوند. کلاس های آموزشی در این راستا نیز می تواند به شرکت کمک نماید و یا اینکه دستورالعمل های اجرایی را به صورت نمودار در آورند و در اختیار افراد نیروی فعال در شرکت قرار دهند.

با توجه به نتایج پژوهش می توان برای پژوهشگران آتی پیشنهاد نمود:

✓ پیشنهاد می شود به بررسی تأثیر حسابداری منابع انسانی بر بهره وری مالی سازمانی با توجه به نقش فرهنگ سازمانی مورد بررسی قرار دهند.

✓ پیشنهاد می شود به بررسی تأثیر حسابداری منابع انسانی بر بهره وری مالی سازمانی با توجه به تورم و تغییرات متغیرهای کلان اقتصادی پرداخته شود.

✓ پیشنهاد می شود به بررسی تأثیر حسابداری منابع انسانی بر بهره وری مالی سازمانی براساس موقعیت استراتژی های مالی، رقابتی و سازمانی پرداخته شود.

✓ پیشنهاد می شود به بررسی تأثیر حسابداری منابع انسانی بر بهره وری مالی سازمانی با توجه به کیفیت فراگیر و رشد سازمانی، نوآوری و خلاقیت سازمانی بپردازند.

An Investigating the impact of human resource accounting on the organization's financial efficiency in the context of small and medium enterprises in Asalouye region

Abstract:

Objective: The purpose of this study is to determine the effect of human resource accounting on the financial efficiency of the organization in the context of small and medium enterprises in the special region of Asalouye.

Methods: The descriptive-survey research method is of applied type and it was done by SPSS software version 20 and the validity and reliability of the data was done using Cronbach's alpha test. The research data was collected cross-sectionally and in the year 2022, through a questionnaire. Human resource accounting, human efficiency, profitability, return on assets, return on equity are among the variables of this research. The statistical population is the small and medium companies of the special region of Asaluyeh, and the statistical sample was selected using Morgan's table and 196 people including managers, employees, accounting and financial experts active in this company.

Results: The results show that human resource accounting has a positive and significant effect on the financial efficiency of the organization in the field of small and medium-sized companies in the special region of Asalouye.

Conclusion: Therefore, human resource accounting can have an effect on organizational productivity indicators such as human efficiency, profitability, return on assets, return on equity in small and medium-sized companies in Asalouye region, which ultimately improves the stability of the company, the continuity of activity and the growth of the company. comes with

Keywords: Human resource accounting, financial efficiency, human efficiency

منابع

- Ahmadi, M. (2014). *Fundamentals of organization and management (general management)*, second edition, Sari, cultural researches.
- Ahmed. M. A. (2021). The Complementary Relationship between Human Resources Accounting and Human Resources Information System. *Open Journal of Accounting*, 10, 30-41.
- Baharmghaddam, M.; Khademi, S. (2013). Human resource accounting as the most valuable asset of an organization, 1-20.
- Cesare, F.P. (2005). Italy: The case of the revenue Agency. In *staff participation and public management reform: some international comparisons*, London: Palgrave MacMillan.
- Chia-chi Lee. (2022). Operating efficiency of accounting firms based on different perspectives of human resource structures. *Asia Pacific Management Review*. September
- Dongjoon Choi a, Hansol Lee a, Ho-Young Lee a, Hyun-Young Park. (2021). The association between human resource investment in IT controls over financial reporting and investment efficiency. *international-journal-of-accounting-information*. December
- Ghafari, and (2008). *Human resource management*, Tehran, Sapco publications.
- Kanani, A (2021). Investigating the impact of human resource information systems on individual innovation capacity with the mediation role of emotional commitment (case study: manufacturing companies in Mashhad). The 8th international conference on recent developments in management and industrial engineering.
- Karam Sichani, Ali (2008). "A Multi-Factor Model for Measuring the Productivity of Service Organizations" *Management Development Quarterly*, No. 69. [Persian]
- Maidan, AD (2021). What is human resource accounting? What are the importance, goals and methods of human resources accounting?, *Accounting Education*, 1-21.
- Mokhtari, H., Mirzaei, A. (2021). Investigating the impact of human resources information systems on the ability of individual innovation by considering the mediating role of emotional commitment in the municipalities of Golestan province. The second international conference on management, humanities and behavioral sciences in Iran and the Islamic world.
- National Iranian Productivity Organization (2015). *Guide to Measuring and Analyzing Productivity in Small and Medium Enterprises*, Hadi Ramin Translators, Mahna Omidi, Deputy: Monitoring, Research and Technology. [Persian]
- Nakhon, Kokkaew .Noppadon, Jokkaw . Vachara, Peansupop.Warit, Wipulanusat. (2022). Impacts of human resource management and knowledge management on non-financial organizational performance: Evidence of Thai infrastructure construction firms. *Ain Shams Engineering Journal*. 11 March
- Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic Analysis: Striving to Meet the Trustworthiness Criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16, 1-13.
- Pritchard, A. (2003). Understanding government output and productivity. *Economic Trends*. 59(6): 27-40.

- Rana,K and S.k,Maheshawari.(2005).”a marginal monetary worth human valuation Model”, Scientific Journal of Administrative Development, vol 3, pp 72-92.
- Rangriz, H. Hasanpour, A., Abbasian, H., Sajjad, A. (2021). Designing the accounting model of human capital management in the public sector, Scientific Journal of Human Resource Management Research, 13(4), 115-156.
- Sania Khan (2021). Impact of human resource accounting on organizations’ financial performance in the context of SMEs. Contents lists available at Growing Science .Accounting. 7 (2021) 621–628.
- Tari Verdi, Y., Rouzaei, M. (2015). The relationship between human resource accounting and organizational productivity from the point of view of Naja's accountant, Scientific Publication, 11(46), 51-76.
- Total, Z. (2020). 3 Ways Human Resources Applications Effectively Support and Enhance Your Business. Select Hub.
- Wael. H . Mahmoud. A.(2021). Management accountants and strategic management accounting: The role of organizational culture and information systems. Management Accounting Research 50 100725.
- Yang. Y, Jia. Y, Ling. S, Yao. C. (2022). Urban natural resource accounting based on the system of environmental economic accounting in Northwest China: A case study of Xi’an. Ecosystem Services 47 101233.
- Ying Li, Nasir Mehmood, Nadeem Iqbal. (2022). Natural resource abundance and financial development: A case study of emerging (E-15) economies. Resources Policy. 30 September