

تأثیر حسابداری منابع انسانی بر عملکرد مالی سازمان‌ها در بستر شرکت‌های فعال در بورس اوراق بهادار تهران

فائقه رامیار^۱ محمد محمدی^۲

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت مالی ، دانشگاه غیر انتفاعی پارس، مهر ایران.
^۲ گروه مدیریت مالی، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۶/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۱۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۰۱

Abstract

This This present research is aimed at the effect of human resource accounting on the financial performance of organizations in the context of companies active in the Tehran Stock Exchange. This research is applied in terms of purpose and descriptive-correlation in terms of data collection. The statistical population of this research includes companies active in the Tehran Stock Exchange, and the statistical sample of this research is all the companies that were admitted to the Stock Exchange before the year ۲۰۱۱ until the end of the year ۱۴۰۰. The data of this research will be classified with the help of Excel and analyzed with the help of Eviews^{۱۰} software. Multivariate regression method is used to estimate the research model. The results of the research have shown that human resource accounting has an effect on the financial performance (return on assets) of companies. Human resource accounting has an impact on the financial performance (return on equity) of companies. Human resource accounting has an impact on the financial performance of companies.

Keywords: human resource accounting, financial performance of organizations, active companies in Tehran Stock Exchange

چکیده

این پژوهش حاضر با هدف تأثیر حسابداری منابع انسانی بر عملکرد مالی سازمان‌ها در بستر شرکت‌های فعال در بورس اوراق بهادار تهران انجام است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر جمع آوری داده‌ها توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل شرکت فعال در بورس اوراق تهران است و نمونه آماری این تحقیق، کلیه شرکت‌هایی هستند که قبل از سال ۱۳۹۱ در بورس اوراق بهادار پذیرفته شده تا پایان سال ۱۴۰۰ حضور داشته‌اند می‌باشد. داده‌های این تحقیق به کمک *Excel* طبقه‌بندی، به کمک نرم‌افزار *Eviews* ۱۰ آنالیز خواهد شد. برای برآورد مدل تحقیق از روش رگرسیون چند متغیره استفاده می‌شود. نتایج پژوهش نشان داده است که حسابداری منابع انسانی بر عملکرد مالی (بازده دارایی) شرکت‌ها تأثیر دارد. حسابداری منابع انسانی بر عملکرد مالی (بازده حقوق صاحبان سهام) شرکت‌ها تأثیر دارد. حسابداری منابع انسانی بر عملکرد مالی (کیوتوبین) شرکت‌های تأثیر دارد.

واژگان کلیدی: حسابداری منابع انسانی، عملکرد مالی سازمان‌ها، شرکت‌های فعال در بورس اوراق بهادار تهران

لذا در محیط به‌سرعت در حال تغییر امروز، شرکت‌ها به‌طور مداوم برای تجدید خدمات و فرآیندهای کسب‌وکارشان، در جهت انطباق با شرایط متغیر در تلاش می‌باشند (زهیر و همکاران^۲، ۲۰۱۶). در بسیاری از کشورها، نیروی انسانی به‌عنوان یک منابع سرمایه‌ای مورد توجه مدیران تمامی واحدهای اقتصادی و نهادهای اجتماعی در جهت ارتقای سطح عملکرد و افزایش بازدهی آنان قرار گرفته است (احمدی و حسنی، ۱۳۹۹).

۱. مقدمه

با توجه به رقابت شدید و تنگاتنگ در دنیای امروزی، نیروی انسانی مهم‌ترین مزیت رقابتی برای هر سازمان محسوب می‌شود، بنابراین مدیران بایستی آگاه باشند که چگونه با این عامل استراتژیک برخورد کنند و استفاده هر چه مؤثرتر از این مزیت رقابتی را بیاموزند (بیلویی^۱، ۲۰۰۸).

اقتصادی آن چنان مهم است که امروزه صاحب‌نظران معتقدند بدون داشتن یک بخش مالی کارا نمی‌توان به رشد اقتصادی دست‌یافت و لازمه رسیدن به این مهم به‌کارگیری حسابداری مدیریت منابع انسانی است (ولایتی، ۱۴۰۰). که شامل (کارایی سرمایه انسانی، سودآوری سازمان، بازگشت دارایی، بازگشت حقوق صاحبان سهام حسابداری منابع انسانی) از جمله عواملی هستند که بر عملکرد مالی یک سازمان تأثیر می‌گذارند. اتخاذ تصمیمات مربوط به منابع انسانی بدون داشتن دانش مناسب از آنالیز هزینه - فایده هرگز آسان نبوده است. از آنجاکه اکثر شرکت‌ها انتظار کاهش هزینه‌ها را دارند، آنالیز هزینه - فایده به ابزاری قدرتمند برای ارزیابی طیف گسترده‌ای از چشم‌اندازهای تجاری تبدیل شده است. همچنین، اثبات شده است که این آنالیز هزینه - فایده در مقایسه با هزینه‌های همراه سرمایه‌گذاری در بسیاری از فعالیت‌های منابع انسانی (یعنی آموزش کارکنان، اتوماسیون فرایند منابع انسانی و غیره در شرکت‌های مختلف) نتایج امیدوارکننده‌ای را محاسبه و ارائه می‌کند. با این حال، اکثر شرکت‌ها در حال حاضر بررسی هزینه مربوط به برنامه‌ریزی و اجرای منابع انسانی را بسیار آسان می‌دانند، اما اغلب آن‌ها هنگام بررسی مزایا از نظر ارزش پولی با چالش روبرو می‌شوند. توجیه سرمایه‌گذاری سرمایه انسانی دشوار است، مگر اینکه بخش‌های منابع انسانی دیدگاه‌های خود را از هزینه‌های فرایند به بازده مالی و مزایای آن تغییر دهند لذا واگذاری یک ارزش پولی به دارایی‌های انسانی از ابعاد مختلف اغلب چالش‌برانگیز است. رویکردهای مختلف به‌اندازه‌گیری دارایی‌های انسانی از دو نوع رویکرد مبتنی بر هزینه و رویکرد مبتنی بر اقتصاد استوار است که بر بازارهای مالی اثر می‌گذارد (بکنو، ۲۰۱۲). از آنجاکه نقش بازارهای مالی بسیار بااهمیت است و می‌توان گفت که بازارهای مالی یکی از عوامل مؤثر بر رشد اقتصادی هستند به‌طوری‌که اقتصاددانان معتقدند با نادیده گرفتن رابطه بخش مالی و رشد اقتصادی، درک فرایند رشد اقتصادی ناقص خواهد بود. در میان عوامل مؤثر بر رشد اقتصادی (مانند سرمایه انسانی) در سال‌های اخیر، نقش واسطه‌های مالی در بهبود رشد اقتصادی پررنگ‌تر شده است. در واقع افزایش کارایی بازارهای مالی و توسعه مالی می‌تواند نقش مهمی در رشد اقتصادی داشته باشد. تأثیر ساختار مالی بر ساختار

گرفتن تصمیمات مربوط به منابع انسانی هرگز بدون آگاهی مناسب از تجزیه و تحلیل هزینه-سود این قدر آسان نبوده است. توجیه سرمایه‌گذاری انسانی سخت است، مگر اینکه بخش‌های منابع انسانی دیدگاه‌های خود را از هزینه‌های فرآیند به بازده مالی و مزایای تغییر دهند که این مساله به واسطه به‌کارگیری حسابداری مدیریت منابع و مدیریت منابع انسانی امکان‌پذیر است (خان، ۲۰۲۱). از دیدگاه بسیاری از دانشمندان و خبرگان، مدیریت منابع انسانی یکی از کلیدی‌ترین عناصر هر سازمان است که مدیریت و برنامه‌ریزی درست آن در موفقیت و عملکرد مالی مناسب سازمان نقش به‌سزایی دارد. (خان، ۲۰۲۱). حسابداری منابع انسانی رویکردی بحث‌برانگیز در حسابداری است و می‌توان آن را تلفیقی از دو حوزه حسابداری و مدیریت منابع انسانی دانست که البته ریشه در نظریه‌های اقتصادی و روانشناسی دارد. برکباف و دباغ زاده، رضا، ۱۴۰۱).

با این حال، بسیاری از شرکت‌ها در حال حاضر درک بسیار آسان به هزینه‌های مربوط به برنامه‌ریزی منابع انسانی و پیاده‌سازی دارند، توجیه سرمایه‌گذاری انسانی سخت است، مگر اینکه بخش‌های حسابداری منابع انسانی دیدگاه‌های خود را از هزینه‌های فرایند به بازده مالی و مزایای آن تغییر دهند لذا واگذاری یک ارزش پولی به دارایی‌های انسانی از ابعاد مختلف اغلب چالش‌برانگیز است. رویکردهای مختلف به‌اندازه‌گیری دارایی‌های انسانی از دو نوع رویکرد مبتنی بر هزینه و رویکرد مبتنی بر اقتصاد استوار است که بر بازارهای مالی اثر می‌گذارد (بکنو، ۲۰۱۲). از آنجاکه نقش بازارهای مالی بسیار بااهمیت است و می‌توان گفت که بازارهای مالی یکی از عوامل مؤثر بر رشد اقتصادی هستند به‌طوری‌که اقتصاددانان معتقدند با نادیده گرفتن رابطه بخش مالی و رشد اقتصادی، درک فرایند رشد اقتصادی ناقص خواهد بود. در میان عوامل مؤثر بر رشد اقتصادی (مانند سرمایه انسانی) در سال‌های اخیر، نقش واسطه‌های مالی در بهبود رشد اقتصادی پررنگ‌تر شده است. در واقع افزایش کارایی بازارهای مالی و توسعه مالی می‌تواند نقش مهمی در رشد اقتصادی داشته باشد. تأثیر ساختار مالی بر ساختار

۲. پیشینه پژوهش

۲.۱. پیشینه داخلی

پورقربان (۱۴۰۱) به "بررسی مدیریت منابع انسانی بر عملکرد مالی شعب بانک سپه شهر رشت بر اساس مدل رگرسیونی" پرداخته و بیان کرده‌اند که این پژوهش که

تأیید می‌کند که بین استراتژی منابع انسانی و عملکرد مالی رابطه مستقیم وجود دارد. خان (۲۰۲۱) بیان کرده‌اند که هدف این مطالعه بررسی تأثیر حسابداری منابع انسانی بر عملکرد کلی سازمان است. این مطالعه با ارائه جزئیات حسابداری منابع انسانی، ابعاد مختلفی از جنبه‌های مالی سازمان‌ها و یا به عبارت دیگر، بهره‌وری سرمایه انسانی، سودآوری سازمان، بازده دارایی و بازده سهام را شناسایی می‌کند. نتایج نشان داده است که حسابداری منابع انسانی هیچ تأثیر معناداری بر بازده دارایی ندارد. چریا موریندی و همکاران^۲ (۲۰۱۹) به بررسی نقش مدیریت ارتباط با کارمندان و مدیریت منابع انسانی بر عملکرد مالی شرکت‌های کوچک و متوسط "با توجه به این موضوع، نیاز به جستجوی مداوم راه‌هایی برای کمک به کسب و کارهای کوچک برای دستیابی به موفقیت مالی وجود دارد. در ادبیات درخواست‌هایی برای بررسی نقش ترکیبی استراتژی‌ها و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی وجود دارد که منجر به تلاش‌های موفقیت مالی می‌شود. جشوا و همکاران^۳ (۲۰۱۹) بیان کرده‌اند که مطابق با دیدگاه مبتنی بر منابع و ادبیات منابع سرمایه انسانی، ما نتایج حاصل از برنامه‌های توسعه سرمایه انسانی را بررسی می‌کنیم. فرض بر آن است که منابع سرمایه انسانی برتر نشان دهنده مزیت رقابتی است که عملکرد عملیاتی را بهبود می‌بخشد و متعاقباً منجر به نتایج مالی مثبت می‌شود. داده‌های سال‌های ۲۰۰۳ تا ۲۰۱۱، شامل ۳۰ سازمان از لیگ برتر بیسبال (و همچنین شرکت‌های تابعه آنها)، با استفاده از مدل‌های رگرسیونی برای بررسی اینکه چگونه منابع سرمایه انسانی بر عملکرد مالی از طریق عملکرد عملیاتی تأثیر می‌گذارد، یافته‌ها پژوهش نشان داده است که منابع سرمایه انسانی بهتر منجر به عملکرد عملیاتی می‌شود که منجر به درآمد و فروش بیشتر می‌شود و بهبود عملکرد مالی سازمان نیز می‌شود.

در شعب بانک سپه شهر رشت صورت گرفت سعی شده است فرآیند مدیریت منابع انسانی و عملکرد مالی و رابطه این دو مهم مورد تجزیه تحلیل قرار گیرد. نتایج تحلیل مسیر نشان داد که مقادیر t از مقدار $97/1 +$ بزرگ‌تر هستند (و طبعاً $p < 0.05$) (و بنابراین میزان اثرگذاری متغیرها تأیید می‌گردند و متعاقباً فرضیه‌های پژوهش تأیید می‌شوند. لازم به ذکر است که با توجه به علامت (β) ، می‌توان گفت مؤلفه هایمدیریت منابع انسانی (به‌عنوان متغیرهای مستقل) بر متغیر وابسته (عملکرد مالی) به‌طور مستقیم تأثیر دارند. (جوانمردآهندانی و همکاران، ۱۴۰۰) بیان کرده‌اند که تأثیر حسابداری منابع انسانی بر عملکرد مالی سازمان‌های SME در بورس اوراق بهادار تهران "در کسب و کارهای امروزی تأثیر و اهمیت کیفیت خدمات بر هیچ کس پوشیده نیست، ولی نکته‌ای که مورد غفلت قرار گرفته است، چرخه عمر رابطه مشتری و چگونگی تأثیر کیفیت خدمات در مراحل مختلف آن می‌باشد که به وفاداری برند توسط مشتری نیز ربط پیدا خواهد کرد. نتیجه تحقیق نشان داد که بین کیفیت خدمات و واکنش‌های مشتریان (پاسخ‌های عاطفی و پاسخ‌های شناختی) و بین وفاداری به برند با واکنش‌های مشتریان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین بین دو متغیر اصلی کیفیت خدمات و وفاداری به برند نیز رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

۲.۲ پیشینه خارجی

اکرما و همکاران^۱ (۲۰۲۲) بیان کرده‌اند که پژوهش پیش رو باهدف بررسی تأثیر سوابق عملکرد مالی کسب و کارهای کوچک: نقش شیوه‌ها و استراتژی مدیریت منابع انسانی "انجام شده است و بیانگر این امر است که در ادبیات مدیریت مالی درخواست‌هایی برای بررسی نقش ترکیبی استراتژی و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی وجود دارد که منجر به موفقیت مالی می‌شود. یافته‌ها نتایج

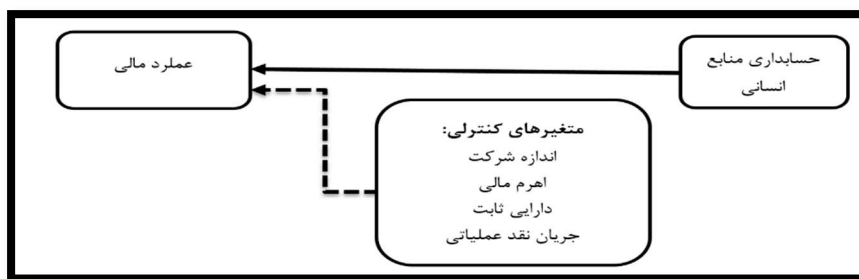
فرضیه‌های پژوهش

- حسابداری منابع انسانی بر عملکرد مالی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱. حسابداری منابع حسابداری بر کارایی سرمایه انسانی تأثیر معناداری دارد.
۲. حسابداری منابع حسابداری بر سودآوری سازمان تأثیر معناداری دارد.
۳. حسابداری منابع حسابداری بر بازده دارایی تأثیر معناداری دارد.
۴. حسابداری منابع حسابداری بر بازده سرمایه تأثیر معناداری دارد.

۴. مدل مفهومی پژوهش



۵. روش شناسی پژوهش

روش این پژوهش از لحاظ هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی تجربی است؛ زیرا نتایج آن مستقیماً به استفاده‌کنندگان از اطلاعات حسابداری کمک می‌کند و از نظر ماهیت جزء پژوهش‌های توصیفی-همبستگی است که از یک طرف به توصیف سامانمند وضعیت فعلی می‌پردازد و از طرف دیگر ویژگی‌ها و صفات متغیرها را مطالعه و ارتباط بین متغیرها را از طریق تحلیل رگرسیون بررسی می‌کند. همچنین، از نظر زمان پس رویدادی است، زیرا در این پژوهش متغیرها قبلاً به دست آمده‌اند و از نظر نوع استدلال استقرایی است، زیرا با بررسی مشاهدات جزئی یک نتیجه کلی حاصل می‌کند و از لحاظ تئوری در حوزه پژوهش‌های اثباتی است.

اطلاعات موردنیاز جهت ادبیات تحقیق و مبانی نظری آن از طریق کتاب‌ها، مجلات، مقالات معتبر، پایان‌نامه‌ها و

۶. جامعه آماری مورد پژوهش

نمونه آماری این تحقیق، کلیه شرکت‌هایی هستند که قبل از سال ۱۳۹۱ در بورس اوراق بهادار پذیرفته شده تا پایان سال ۱۴۰۰ حضور داشته و از چهار ویژگی زیر، به‌طور هم‌زمان برخوردار باشند:

اطلاعات و داده‌های آماری موردنیاز از طریق سایت سازمان بورس اوراق بهادار تهران، داده‌های شرکت‌های منتخب با مراجعه به صورت‌های مالی و یادداشت‌های توضیحی، گردآوری خواهد گردید. روش گردآوری، جمع‌آوری اسناد و مدارک با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای و سایت سازمان بورس است. ابزار تحقیق، گزارش‌های مالی حسابرسی شده شرکت‌های مورد تحقیق و گزارش‌های آماری بورس اوراق بهادار تهران است و از منابع زیر داده‌های لازم استخراج می‌گردند:

۱. مراجعه به سایت بورس اوراق بهادار تهران و سایت کدال
۲. استفاده از نرم‌افزار رهاورد نوین

الف) پایان سال مالی شرکت مربوطه ۲۹ اسفند هر سال باشد.

ب) به دلیل ماهیت و طبقه‌بندی متفاوت اقسام صورت‌های مالی شرکت‌های سرمایه‌گذاری و واسطه‌گری مالی در

مقایسه با شرکت‌های تولیدی، شرکت‌های سرمایه‌گذاری شرکت‌های بیمه، بانک‌ها و مؤسسات تأمین مالی در این پژوهش مورد بررسی قرار نمی‌گیرند.
 (ج) به دلیل لزوم محاسبه متغیرهای تحقیق و انجام آزمون فرضیه‌ها در مورد هر شرکت، اطلاعات مورد نیاز در ارتباط با شرکت‌ها در دسترس باشد.
 (ز) در طول اجرای پژوهش از لیست شرکت‌های پذیرفته شده در بورس، خارج نشده باشد.

جدول ۱. انتخاب نمونه آماری به روش حذف سیستماتیک

تعداد شرکت	شرح
۵۳۶	تعداد شرکت فعال در بورس اوراق بهادار تهران تا سال ۱۴۰۰
(۶۹)	تعداد شرکت‌های سرمایه‌گذاری، بانک‌ها و واسطه‌گری مالی، هلدینگ‌ها، لیزینگ‌ها و بیمه‌ها
(۸۲)	تعداد شرکت‌هایی که پایان سال مالی آن‌ها منتهی به آخر اسفند نیست.
(۷۱)	تعداد شرکت‌هایی که در بازه زمانی پژوهش، تغییر سال مالی داشتند.
(۳۴)	تعداد شرکت‌هایی که بیش از شش ماه در بورس توقف معاملاتی داشتند.
(۷۱)	تعداد شرکت‌هایی که در بازه زمانی پژوهش، از بورس خارج شده‌اند.
(۷۹)	تعداد شرکت‌هایی که در بازه زمانی پژوهش، اطلاعات مالی آن‌ها در دسترس نبود.
(۴۰۶)	تعداد شرکت‌های حذف شده از نمونه پژوهش
۱۳۰	نمونه نهایی

۷. آمار استنباطی

۷.۱ آزمون مانایی متغیرها

یکی از نکاتی که بایستی همیشه قبل از برازش مدل‌ها در نظر داشت بررسی مانایی متغیرهای تحقیق می‌باشد.

جدول ۱. آزمون مانایی برای متغیرهای پژوهش

نام متغیر	آماره آزمون	معناداری	نتیجه
بازده دارایی	۸.۴۱۴	۰.۰۰۰	مانا است
بازده حقوق صاحبان سهام	۸.۶۹۹	۰.۰۰۰	مانا است
کیوتوبین	۱۳.۰۶۰	۰.۰۰۰	مانا است
حسابداری منابع انسانی	۱۴.۸۹۴	۰.۰۰۰	مانا است
اندازه شرکت	۲۰.۸۴۵	۰.۰۰۰	مانا است
اهرم مالی	۱۲.۵۲۰	۰.۰۰۰	مانا است
دارایی ثابت	۱۱.۶۶۱	۰.۰۰۰	مانا است
جریان نقد عملیاتی	۱۰.۰۸۴	۰.۰۰۰	مانا است

با توجه به جدول شماره ۱. مشاهده می‌شود سطح معناداری همه متغیرها کمتر از ۵ درصد بوده و بیانگر مانا بودن متغیرهاست.

۷.۲ آزمون F لیمر (چاو) و آزمون هاسمن

در صورتی که میزان معناداری آماره‌ی چاو (prob) کمتر از سطح ۰.۰۵ باشد، داده‌های تابلویی (پانل دیتا) انتخاب می‌شود. در این حالت برای تشخیص اثرات ثابت یا تصادفی باید آزمون هاسمن نیز انجام شود.

جدول ۲. نتایج آزمون اف لیمر (چاو)

نام مدل	آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه
مدل اول - معیار اول عملکرد	۶.۹۰۲	۰.۰۰۰	داده‌های تابلویی
مدل اول - معیار دوم عملکرد	۳.۳۴۸	۰.۰۰۰	داده‌های تابلویی
مدل اول - معیار سوم عملکرد	۳.۳۳۸	۰.۰۰۰	داده‌های تابلویی

با توجه به جدول ۲. چون سطح معناداری آزمون اف لیمر در مدل های پژوهش کمتر از ۵ درصد است، از این رو رویکرد داده‌های تابلویی (پانل دیتا) در مقابل رویکرد داده‌های تلفیقی (پول) مورد پذیرش قرار می‌گیرند.

جدول شماره ۳. نتایج آزمون هاسمن

نام مدل	آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه
مدل اول - معیار اول عملکرد	۱۸۳.۸۵۵	۰.۰۰۰	اثرات ثابت عرض از مبدأ
مدل اول - معیار دوم عملکرد	۷۰.۶۰۱	۰.۰۰۰	اثرات ثابت عرض از مبدأ
مدل اول - معیار سوم عملکرد	۲۹۸.۵۵۷	۰.۰۰۰	اثرات ثابت عرض از مبدأ

با توجه به جدول ۳ چون سطح معناداری آزمون هاسمن در مدل های پژوهش کمتر از ۵ درصد است، از این رو رویکرد اثرات ثابت عرض از مبدأ در مقابل رویکرد اثرات تصادفی عرض از مبدأ مورد پذیرش قرار می‌گیرند.

۷.۳ همسانی واریانس در مقادیر خطا

تخمین زنده‌های رگرسیون علی‌رغم بدون تورش بودن دارای کارایی نخواهد بود. فرض‌های آماری این آزمون به شرح ذیل است. فرضیه‌ی صفر (H_0): واریانس مقادیر خطا همسان است. فرضیه‌ی مقابل (H_1): واریانس مقادیر خطا همسان نیست.

یکی از مفروضات مدل رگرسیونی خطی کلاسیک وجود همسانی واریانس جملات اخلال می‌باشد. اما به‌طور متعارف در داده‌های سری زمانی و داده‌ها مقطعی ممکن است واریانس جملات اخلال ثابت نموده و از مقادیر وقفه دار جملات اخلال تبعیت نماید. در این صورت مشکل ناهمسانی واریانس بین جملات اخلال بروز می‌کند و

جدول شماره ۴. نتایج آزمون ناهمسانی واریانس

مدل های پژوهش	آماره آزمون	سطح معنی داری	نتیجه
مدل اول - معیار اول عملکرد	۱۵.۱۳۷	۰.۰۰۰	وجود ناهمسانی واریانس
مدل اول - معیار دوم عملکرد	۲۱.۰۶۹	۰.۰۰۰	وجود ناهمسانی واریانس
مدل اول - معیار سوم عملکرد	۳.۳۵۶	۰.۰۰۵	وجود ناهمسانی واریانس

جملات اخلال می‌باشد. لازم به توضیح است که این مشکل در تخمین نهایی مدل‌ها (با روش وزن دهی به داده‌ها از طریق دستور gls) رفع گردیده است.

نتایج حاصل در جدول ۴. نشان می‌دهد که سطح معناداری آزمون ناهمسانی واریانس در مدل های فوق کمتر از ۵ درصد می‌باشد و بیانگر وجود ناهمسانی واریانس در

۷.۴ خودهمبستگی مقادیر خطا

پسماند که از فروض مهم مدل کلاسیک است، اغلب نقض می‌شوند، بنابراین لازم می‌باشد که قبل از تفسیر نتایج

در مطالعات اقتصادسنجی که بر مبنای سری‌های زمانی قرار دارند، فرض عدم خودهمبستگی سریالی بین جملات

در داده های سری زمانی دیده می شود. در این آزمون فرضیه ها به شکل زیر است:

جملات پسماند دارای خودهمبستگی سریالی نیستند
 H۰:

جملات پسماند دارای خودهمبستگی سریالی هستند
 H۱:

جدول ۵. نتایج آزمون خودهمبستگی سریالی

مدل های پژوهش	آماره آزمون	سطح معنی داری	نتیجه
مدل اول - معیار اول عملکرد	۱۲۹.۲۷۰	۰.۰۰۰	وجود خودهمبستگی سریالی
مدل اول - معیار دوم عملکرد	۴۰.۹۶۷	۰.۰۰۰	وجود خودهمبستگی سریالی
مدل اول - معیار سوم عملکرد	۱۶۴.۹۰۱	۰.۰۰۰	وجود خودهمبستگی سریالی

خودهمبستگی سریالی است. که با استفاده از دستور Auto Correlation در نرم افزار ایویوز، این مشکل رفع شده است.

حاصل، به بررسی پدیده خودهمبستگی سریالی بین جملات پسماند پرداخته شود؛ زیرا در صورت وجود خودهمبستگی سریالی بین اجزاء اخلاص، تخمین زن های OLS دیگر در بین تمام تخمین زن ها بدون تورش، کارا نیستند یعنی دارای حداقل واریانس نمی باشند و در نتیجه استنباط آماری، قابل اعتماد نخواهد بود این مشکل بیشتر

با توجه به نتایج جدول شماره ۴-۷، مشاهده می شود که سطح معناداری آزمون خودهمبستگی سریالی در مدل های فوق کمتر از ۵ درصد می باشد و بیانگر وجود

۷.۵ آزمون هم خطی

در آمار، عامل تورم واریانس (variance inflation factor=VIF) شدت هم خطی چندگانه را ارزیابی می کند. در واقع یک شاخص معرفی می گردد که بیان می دارد چه مقدار از تغییرات مربوط به ضرایب برآورد شده بابت هم خطی افزایش یافته است. شدت هم خطی

چندگانه را با بررسی بزرگی مقدار VIF می توان تحلیل نمود. اگر آماره آزمون VIF به یک نزدیک بود نشان دهنده عدم وجود هم خطی است. به عنوان یک قاعده تجربی مقدار VIF بزرگتر از ۱۰ باشد هم خطی چندگانه بالا می باشد (سوری، ۱۳۹۴).

جدول ۶. آزمون هم خطی برای مدل رگرسیونی اول - معیار اول عملکرد

نام متغیر	عامل تورم واریانس (VIF)
حسابداری منابع انسانی	۱.۱۸۳
اندازه شرکت	۱.۰۱۰
اهرم مالی	۱.۰۶۷
دارایی ثابت	۱.۱۸۵
جریان نقد عملیاتی	۱.۰۵۶

جدول ۷. آزمون هم خطی برای مدل رگرسیونی اول - معیار دوم عملکرد

نام متغیر	عامل تورم واریانس (VIF)
حسابداری منابع انسانی	۱.۱۸۳
اندازه شرکت	۱.۰۱۰
اهرم مالی	۱.۰۶۷
دارایی ثابت	۱.۱۸۵
جریان نقد عملیاتی	۱.۰۵۶

جدول ۸. آزمون هم خطی برای مدل رگرسیونی اول - معیار سوم عملکرد

نام متغیر	عامل تورم واریانس (VIF)
حسابداری منابع انسانی	۱.۱۸۳

اندازه شرکت	۱.۰۱۰
اهرم مالی	۱.۰۶۷
دارایی ثابت	۱.۱۸۵
جریان نقد عملیاتی	۱.۰۵۶

همان‌طور که در نتایج آزمون هم خطی در جدول فوق قابل مشاهده است، مقادیر عامل تورم واریانس کمتر از عدد ۱۰ است که بیانگر عدم وجود هم خطی می‌باشد.

۶.۷ آزمون فرضیه های پژوهش

جدول ۹. تخمین نهایی مدل رگرسیونی اول - معیار اول عملکرد

متغیرها	ضرایب	انحراف استاندارد ضرایب	آماره t	سطح معناداری
حسابداری منابع انسانی	۰.۱۹۲	۰.۰۲۷	۷.۰۹۵	۰.۰۰۰
اندازه شرکت	۰.۰۳۲	۰.۰۱۱	۲.۸۸۵	۰.۰۰۴
اهرم مالی	۰.۵۱۷	۰.۰۱۵	۳۴.۰۸۹	۰.۰۰۰
دارایی ثابت	-۰.۴۷۹	۰.۰۳۲	-۱۴.۵۹۳	۰.۰۰۰
جریان نقد عملیاتی	۰.۱۰۳	۰.۰۱۶	۶.۲۰۴	۰.۰۰۰
عرض از مبدأ	۰.۰۱۰	۰.۰۰۱	۶.۳۵۷	۰.۰۰۰
اتورگرسیو مرتبه اول	۰.۰۳۰	۰.۱۶۷	۰.۱۷۹	۰.۸۵۷
سایر آماره‌های اطلاعاتی				
ضریب تعیین تعدیل شده	۰.۷۲۲			
آماره فیشر - سطح معناداری آن	۶۹.۱۷۱		۰.۰۰۰	
دوربین واتسون	۱.۹۳۴			
نرمال بودن جملات خطا	(۰.۰۶۱)۵.۵۹۲			

تغییرات متغیر وابسته را توضیح دهند. آماره فیشر دارای سطح معناداری کمتر از ۵ درصد می‌باشد از این رو می‌توان گفت که مدل برازش شده از اعتبار کافی برخوردار است. همچنین آماره دوربین واتسون مابین ۱.۵ و ۲.۵ است و نشان از برازش نبود خودهمبستگی مرتبه اول در مدل است.

با توجه به اینکه متغیر حسابداری منابع انسانی دارای ضریب مثبت و سطح معناداری کمتر از ۵ درصد است از این رو می‌توان گفت که حسابداری منابع انسانی بر عملکرد مالی شرکتها تاثیر دارد. ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۷۲ درصد می‌باشد که نشان می‌دهد متغیرهای مستقل و کنترلی موجود در مدل توانسته‌اند ۷۲ درصد از

جدول ۱۰. تخمین نهایی مدل رگرسیونی اول - معیار دوم عملکرد

متغیرها	ضرایب	انحراف استاندارد ضرایب	آماره t	سطح معناداری
حسابداری منابع انسانی	۰.۸۳۱	۰.۰۶۵	۱۲.۷۲۳	۰.۰۰۰
اندازه شرکت	۰.۰۶۲	۰.۰۲۰	۳.۰۴۴	۰.۰۰۲
اهرم مالی	-۰.۳۷۱	۰.۰۳۷	-۱۰.۰۲۰	۰.۰۰۰
دارایی ثابت	۰.۷۰۸	۰.۰۵۹	۱۱.۹۸۹	۰.۰۰۰
جریان نقد عملیاتی	۰.۲۳۹	۰.۰۴۴	۵.۴۲۳	۰.۰۰۰
عرض از مبدأ	-۰.۳۹۶	۰.۰۵۲	-۷.۵۵۳	۰.۰۰۰
اتورگرسیو مرتبه اول	-۰.۳۱۱	۰.۳۰۷	-۱.۰۱۱	۰.۳۱۲

سایر آماره‌های اطلاعاتی	
ضریب تعیین تعدیل شده	۰.۷۸۲
آماره فیشر - سطح معناداری آن	۳۲.۲۱۴
دوربین واتسون	۲۰.۱۵
نرمال بودن جملات خطا	(۰.۸۱۳)۰.۴۱۳

تغییرات متغیر وابسته را توضیح دهند. آماره فیشر دارای سطح معناداری کمتر از ۵ درصد می‌باشد از این رو می‌توان گفت که مدل برازش شده از اعتبار کافی برخوردار است. همچنین آماره دوربین واتسون مابین ۱.۵ و ۲.۵ است و نشان از برازش نبود خودهمبستگی مرتبه اول در مدل است.

با توجه به اینکه متغیر حسابداری منابع انسانی دارای ضریب مثبت و سطح معناداری کمتر از ۵ درصد است از این رو می‌توان گفت که حسابداری منابع انسانی بر عملکرد مالی شرکتها تاثیر دارد. ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۷۸ درصد می‌باشد که نشان می‌دهد متغیرهای مستقل و کنترلی موجود در مدل توانسته‌اند ۷۸ درصد از

جدول ۴-۱۳- تخمین نهایی مدل رگرسیونی اول - معیار سوم عملکرد

متغیرها	ضرایب	انحراف استاندارد ضرایب	آماره	سطح معناداری
حسابداری منابع انسانی	۰.۱۹۴	۰.۰۱۴	۱۳.۱۰۲	۰.۰۰۰
اندازه شرکت	۰.۵۳۵	۰.۳۳۰	۱.۶۱۶	۰.۱۰۶
اهرم مالی	-۰.۳۰۳	۰.۰۱۷	-۱۷.۲۵۹	۰.۰۰۰
دارایی ثابت	۰.۱۹۴	۰.۰۱۴	۱۳.۱۰۲	۰.۰۰۰
جریان نقد عملیاتی	۰.۲۱۵	۰.۳۰۲	۰.۷۱۱	۰.۴۷۷
عرض از مبدأ	۰.۵۷۶	۰.۰۱۷	۳۳.۰۸۹	۰.۰۰۰
اتورگرسیو مرتبه اول	۰.۲۵۱	۰.۲۳۰	۱.۰۹۰	۰.۲۷۵
سایر آماره‌های اطلاعاتی				
ضریب تعیین تعدیل شده	۰.۴۰۲			
آماره فیشر - سطح معناداری آن	۶.۸۳۴			
دوربین واتسون	۱.۹۵۰			
نرمال بودن جملات خطا	(۰.۸۷۳)۰.۲۷۰			

تغییرات متغیر وابسته را توضیح دهند. آماره فیشر دارای سطح معناداری کمتر از ۵ درصد می‌باشد از این رو می‌توان گفت که مدل برازش شده از اعتبار کافی برخوردار است. همچنین آماره دوربین واتسون مابین ۱.۵ و ۲.۵ است و نشان از برازش نبود خودهمبستگی مرتبه اول در مدل است.

با توجه به اینکه متغیر حسابداری منابع انسانی دارای ضریب مثبت و سطح معناداری کمتر از ۵ درصد است از این رو می‌توان گفت که حسابداری منابع انسانی بر عملکرد مالی شرکتها تاثیر دارد. ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۴۰ درصد می‌باشد که نشان می‌دهد متغیرهای مستقل و کنترلی موجود در مدل توانسته‌اند ۴۰ درصد از

بحث و نتیجه گیری

اساس مدل بهای تمام شده تحصیل فلم و هولتز در سال ۱۹۹۸ استفاده شد. همچنین متغیر عملکرد از طریق معیارهای سودآوری بازده دارایی و بازده حقوق صاحبان

فرضیه اصلی پژوهش بیان می‌کند که حسابداری منابع انسانی بر عملکرد مالی تاثیر دارد. برای اندازه‌گیری متغیر مستقل از معیار اطلاعات هزینه یابی منابع انسانی بر

افزایش پایداری کارکنان: با بهبود حسابداری منابع انسانی، میزآنجا به جایی کارکنان کاهش می‌یابد و کارکنان در شرکت برای مدت طولانی‌تری حضور داشته و پایداری بیشتری در شغل خود ایجاد می‌کنند. این موضوع می‌تواند باعث افزایش تجربه و تخصص کارکنان شود.

بهبود در کیفیت کارکنان: با افزایش حسابداری منابع انسانی، انتخاب و جذب کارکنان با مهارت‌ها و تخصص‌های مناسب و برتر افزایش می‌یابد. همچنین، برنامه‌های آموزش و ارتقاء مهارت‌های کارکنان نیز بهبود می‌یابند. این موضوع می‌تواند منجر به ارتقاء کیفیت کارکنان و افزایش توانمندی‌های آن‌ها در انجام وظایف خود شود. کارکنان با مهارت‌های بالاتر می‌توانند بهبودی در عملکرد و ارتقاء سطح کیفی شغلی داشته باشند.

علاوه بر این، افزایش حسابداری منابع انسانی و بهبود بهای تمام شده مربوط به نیروی انسانی می‌تواند در بهبود روابط کارفرما و کارمند نیز تأثیرگذار باشد. با پرداخت منصفانه حقوق و پاداش، ارائه فرصت‌های شغلی مناسب و ارتقاء شرایط کاری، ارتباط مثبت و سازنده کارفرما و کارمند تقویت می‌شود که می‌تواند به افزایش تعامل و همکاری میان طرفین کمک کرده و از مشکلات احتمالی مربوط به پرسنل و کارکرد آن‌ها جلوگیری کند. به‌طور کلی، با افزایش حسابداری منابع انسانی و بهبود بهای تمام شده مربوط به نیروی انسانی، می‌توان بهبودهای چشم‌گیری در عملکرد سازمان، رضایت کارکنان، روابط کارفرما و کارمند، و ارزش بازار شرکت را تجربه کرد. این موضوع می‌تواند به عملکرد مالی و عملکرد کلی سازمان افزوده و بهبود چشم‌گیری در نتایج و عملکرد آن داشته باشد.

سهام و معیار بازار به نام کیوتوبین که به بررسی ارزش بازار سهام می‌پردازد، استفاده شد. به لحاظ اینکه از سه معیار برای اندازه‌گیری عملکرد استفاده گردید، فرضیه اصلی در قالب این فرضیه فرعی آزمون شد که نتایج نشان داد با افزایش حسابداری منابع انسانی یا به عبارت دیگر با افزایش بهای تمام شده مربوط به نیروی انسانی از قبیل هزینه‌های جذب، آموزش و استخدام کارکنان، بازده دارایی‌ها و سودآوری افزایش و ارزش بازار شرکت بهبود پیدا می‌کند در تفسیر این می‌توان گفت که:

با افزایش حسابداری منابع انسانی، یعنی بهبود در مدیریت و برنامه‌ریزی منابع انسانی (آموزش ضمن خدمت و...) در یک سازمان، نتایج مثبتی در ارتباط با بازده دارایی‌ها و سودآوری شرکت می‌تواند حاصل شود. در ادامه به برخی از این نتایج می‌پردازیم:

کاهش هزینه‌های جذب و استخدام کارکنان: با بهبود حسابداری منابع انسانی، میزان استخدام و جذب کارکنان بهینه‌تر و با کارکردهای بهبود یافته‌ای انجام می‌شود. این موضوع می‌تواند به کاهش سایر هزینه‌های مرتبط با استخدام و جذب کارکنان، مانند هزینه‌های آگهی استخدام، هزینه‌های مصاحبه، و هزینه‌های آموزش و آشنا سازی کارکنان جدید، منجر گردد.

افزایش کارایی و کارکرد بهینه کارکنان: با بهبود حسابداری منابع انسانی، میزان آموزش و آشنا سازی کارکنان برای انجام وظایف خود بهبود یافته و کارکنان با بهره‌وری بیشتری و با کارکردهای بهبود یافته‌ای عمل می‌کنند. این می‌تواند منجر به افزایش کارایی و کارکرد بهینه کارکنان شود و در نتیجه، عملکرد و بازدهی شرکت بهبود یابد.

۷. منابع و مواخذ

احمدی، میثم و نجاری، علی و همتی، زینب، ۱۴۰۰، رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی، محیط اخلاقی و عملکرد سازمانی، روابط گمشده، هفتمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت امور مالی، تجارت، بانک، اقتصاد و حسابداری، ۱۲-۲۴۵
جمال سلیمی، ناصر یوسفی، عباس احمدی، ۱۳۹۷، مطالعه رابطه بین کارکرد های مدیریت منابع انسانی در محیط های

ابراهیمی، سمیه، شوشی نسب، پروین، معین فرد، محمد رضا، (۱۳۹۵). بررسی و مقایسه مدیریت زمان و فرسودگی شغلی در کارکنان فعال و غیر فعال دانشگاه حکیم سبزواری. مدیریت منابع انسانی در ورزش: ۱۱۳-۱۲، (۱)، ۴،
۱۰،۲۲۰۴۴/shm.۲۰۱۶،۸۷۷

عربشاهی کریمی، احمد و غلامی نژاد، علیرضا، ۱۴۰۰، بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر فضیلت سازمانی با نقش میانجی اخلاق کاری، <https://civilica.com/doc/1227061>، ۱۴۰۰، رابطه بین اقدامات عطایی، محسن و رضایی، علی اصغر، ۱۴۰۰، رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی، محیط اخلاقی و عملکرد سازمانی، ششمین کنفرانس بین المللی تحقیقات پیشرفته در علوم، مهندسی و فناوری، تهران، ۳۶۵-۳۶۸. تحلیل تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر حفظ کارکنان. مدیریت توسعه تحول ۱۸-۱۱، ۱۹. معادی، سعید، ۱۳۹۵، افسردگی سازمانی چالش پیش روی مدیریت منابع انسانی، ششمین کنفرانس ملی و چهارمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت، تهران، <https://civilica.com/doc/604709>، ۶۰۴۷۰۹.

Janjua B. H., Gulzar A. (۲۰۱۴). The Impact of Human Resource Practices on Employee Commitment and Employee Retention in Telecom Sector of Pakistan: Exploring the Mediating Role of Employee Loyalty. *IOSR Journal of Business and Management*. ۱۶(۱)
 Li, Y., et al. (۲۰۲۰). "The impact of teaching-research conflict on job burnout among university teachers." *International Journal of Conflict Management* ۳۱(۱): ۷۶-۹۰.
 Mushtaq, W., et al. (۲۰۲۱). "Effect of cyberbullying on employee creativity: examining the roles of family social support and job burnout," pp ۴۲۳-۴۲۵.
 Rod, M. and N. J. Ashill (۲۰۰۹). "Symptoms of burnout and service recovery performance." *Managing Service Quality: An International Journal* ۱۹(۱): ۶۰-۸۴.
 Sheikh M.A., Qamar W-U., Iqbal F. (۲۰۱۲). Impact of Human Resource Management (Hrm) Practices on Employees Retention, www.iub.edu.pk

یادگیری با فرسودگی شغلی در بین مدیران دبیرستان: مطالعه موردی. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۲۶۸-۲۴۷.
 حاجی آخوندی، علیرضا و توکلی، غلامرضا و اخوان، پیمان و منطقی، منوچهر، ۱۴۰۰، رابطه مدیریت راهبردی منابع انسانی و نوآوری در خدمات با توجه به نقش اخلاق حرفه ای کارکنان، ۲۳۵-۲۶۵.
 رستمی، رحیم و حسانی خبر، حمزه و عابدی، کاظم و علیپور، بیژن، ۱۴۰۰، بررسی تاثیر اخلاق حرفه ای بر وفاداری کارکنان، فرسودگی شغلی و مسئولیت پذیری اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان پالایشگاه گاز ایلام)، دومین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، دامغان، <https://civilica.com/doc/1244556>، ۱۲۴۴۵۵۶.
 زندینا، ن. و کشوری، م. و خیرآبادی، غ. (۱۳۹۹). بررسی ارتباط عملکرد خانواده با استرس، اضطراب و افسردگی خلبانان نیروی هوایی اصفهان در سال ۹۷-۹۸. علوم مراقبتی نظامی، ۳(۳) (مسلسل ۲۵)، ۱۹۸-۲۰۶.

Alnaqbi W. (۲۰۱۱). The Relationship between Human Resource Practices and Employee Retention. Degree of Doctor. Edith Cowan University.
 Chang, Wang Jing April & Huang, Tung Chun (۲۰۰۵). "Relationship between strategic human resource management and firm performance a contingency perspective". *International Journal of Man power*. Vol. ۲۶. ۵، ۴۳۴- ۴۴۹.
 Alnaqbi W. (۲۰۱۱). The Relationship between Human Resource Practices and Employee Retention. Degree of Doctor. Edith Cowan University.
 Guo, j, Juan Chen, Jie Fu, Xinling Ge, Min Chen, Yanhui Liu, ۲۰۱۶, Structural empowerment, job stress and burnout of nurses in China, *Applied Nursing Research*, Volume ۳۱, Pages ۴۱-۴۵,
 Henrik Gustafsson, Maicon Carlin, Leslie Podlog, Andreas Stenling, Magnus Lindwall, ۲۰۱۸, *Psychology of Sport and Exercise* - Volume ۳۵, Pages ۱۱۸-۱۲۵