

تأثیر اطلاعات حسابداری سرمایه انسانی بر ارزش بازار شرکت های تولیدی عرضه شده در بورس

جمیله سید مومنی ۱ و عیسی زارعی ۲

۱ مربی، گروه حسابداری موسسه غیر انتفاعی علوم و توسعه پایدار آریا

۲ مربی گروه مدیریت، اقتصاد و حسابداری دانشگاه پیام نور، ایران

چکیده

هدف این مطالعه بررسی تأثیر اطلاعات حسابداری سرمایه انسانی بر ارزش بازار شرکت ها، با اشاره ویژه به بخش مواد مصرفی از شرکت های تولیدی عرضه شده در بورس اوراق بهادار نیجریه می باشد. مطالعه به طور کلی بر اساس داده های ثانویه به عنوان منبع اصلی داده ها متکی بود. از آمار توصیفی برای توصیف و خلاصه کردن رفتار متغیرها در این مطالعه استفاده شده است. فرضیه ها با استفاده از رگرسیون حداقل مربعات مرتبه ای مورد آزمون قرار گرفتند. و برای بررسی رابطه بین متغیرها، ضریب همبستگی پیرسون مورد استفاده قرار گرفت. آماره های جارک-برا (آزمون نرمال بودن) نیز برای تعیین تأثیر متغیرهای مستقل (پاداش مدیریت، هزینه های بهداشتی و امنیتی، هزینه های گردش نیروی کار و مزایای بازنشستگی) بر متغیر وابسته (اطلاعات حسابداری سرمایه انسانی) مورد استفاده قرار گرفت. نتایج تجزیه و تحلیل نشان داد، تنها افشای مدیریتی و هزینه های امنیتی و بهداشتی تأثیر منفی بر سود حاصل از هر سهام (Eps) شرکت های نمونه گیری شده ما داشته است. بنابراین توصیه می شود که به دارایی های سرمایه انسانی بها داده شود و آن را به عنوان یک ارزش در صورت های مالی برای جداسازی هزینه ها از سایر هزینه های سرمایه ای منعکس کنند چون سرمایه انسانی کل نیروی کار را تغییر می دهد و راه هایی برای دستیابی به موفقیت های بیشتر در ارزش شرکت ها است.

واژه های کلیدی: سرمایه انسانی، اطلاعات حسابداری، ارزش بازار

مقدمه

به لحاظ تاریخی، ما در کار سینگ و سینگ (۲۰۰۹)، دریافتیم که اولین تلاش در مورد ارزشگذاری انسان از لحاظ پولی، توسط سر ویلیام پتی (۱۶۲۳-۱۶۸۷) انجام گردید. بیشتر شرکت های تولیدی پذیرفته اند که مهمترین منبع شرکت، سرمایه انسانی خواهند بود، زیرا، منبع اصلی مزایای رقابتی آتی برای یک شرکت است (جنیوالی و آفشتین ۲۰۰۸). با مواد اولیه، ماشین آلات و پول، بدون مشارکت سرمایه انسانی، هیچ چیزی را نمی توان به دست آورد (اولانیان و لوکاس، ۲۰۰۸). شرکت های متعددی، به شدت بر روی ظرفیت منابع انسانی سرمایه گذاری نموده و از حسابداری منابع انسانی، به یک شیوه یا شیوه دیگر، استفاده نموده اند. بیشتر این سرمایه گذاری ها، اعم از آموزش و بازآموزی کارکنان با کیفیت، پاداش های مدیریتی، هزینه بازنشستگی و گزینش، هزینه بهداشت و ایمنی، هزینه تعویض نیروی کار و غیره، همیشه در اظهار نامه های مالی این سازمان های مختلف، نشان داده نمی شود. گرچه، آنها برای دوره ای، با کاهش درآمد و با افزایش ارزش کسب و کار، بر خلاف درآمد، هزینه دارند. سرمایه گذاری در توسعه سرمایه انسانی توسط این شرکت ها، به طور طبیعی در اظهارنامه های مالی به عنوان دارایی نشان داده نمی شود، اما در حساب هزینه ها، همانند هزینه های مالی معمول، بیان می شوند.

فلیم هولتز و لوسی (۱۹۸۱) در کار پژوهشی شان بیان نمودند که تمام هزینه هایی که به شکل هدفمند، برای ایجاد، نظارت و حفظ سرمایه انسانی در یک سازمان ایجاد می شوند، سرمایه گذاری بر روی سرمایه های انسانی، با انتظار بازدهی در آینده را تشکیل می دهند. گرچه، اگر با هزینه سرمایه انسانی، به عنوان سرمایه گذاری در اظهار نامه های مالی رفتار شود، ممکن است این بازده به شکل افزایش ارزش بازار باشد.

هرچند، چالش اصلی، شناسایی منابع انسانی به عنوان دارایی، تا حد زیادی به ویژگی ها، تعریف از لحاظ پولی، روش گزارش دهی و تاثیر آن بر ارزش بازار سازمان ها، بستگی دارد. بنابراین، بر اساس پیشینه فوق، پژوهشگران به دنبال توضیح و تبیین تاثیر اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر ارزش بازار شرکت های تولیدی سهامی در نیجریه هستند.

بیان مسئله

سرمایه انسانی، در یک سازمان، دارایی بسیار مهمی برای حسابرسی در نظر گرفته می شود. اگرچه، مسئله به رسمیت شناختن کافی این دارایی در اظهار نامه های مالی سازمان ها، بر خلاف دیگر دارایی ها به رسمیت شناخته شده نیست. بنابراین، این امر می تواند منجر به ارائه تحریف شده اظهار نامه مالی سازمان شده و منجر به گمراهی در مورد دارایی واقعی عملکرد سازمان شود (ادباجو، انبی، و ادباو، ۲۰۱۵).

شرکت هایی که بر روی سرمایه فیزیکی سرمایه گذاری می کنند، در تلاش برای انتخاب جایگزین هایی هستند که بالاترین بازده را بر سرمایه گذاری شان داشته باشد؛ آنها به همان اندازه قصد سرمایه گذاری بر روی سرمایه های انسانی دارند که بدانها بالاترین بازده را ارائه نماید. توجه داشته باشید که روش های حسابرسی سنتی، که بر اساس دارایی های مشهود و سابقه تبادلات است، برای ارزش گذاری بر روی سرمایه معنوی که سرمایه انسانی بدان تعلق دارد، ناکافی هستند (اسماعیل، ۲۰۱۳). بنابراین، برای شرکت ها ضروری است تا روش های ارزشگذاری سرمایه انسانی و تاثیر آن بر عملکرد شرکت شان را توسعه دهند، آنها هم در صورتی که مرتبط بودن با هر اقتصاد مبتنی بر دانش رقابتی را ادامه دهند.

اهداف مطالعه

هدف اصلی این مطالعه، بررسی تاثیر اطلاعات حسابداری سرمایه انسانی بر ارزش بازار شرکت های تولیدی سهامی است.

اهداف خاص عبارتند از:

- ۱- بررسی تاثیر پاداش مدیریتی بر سود هر سهم شرکت
- ۲- تعیین تاثیر هزینه بهداشت و ایمنی منابع انسانی بر سود هر سهم شرکت
- ۳- ارزیابی تاثیر هزینه تعویض نیروی کار منابع انسانی بر سود هر سهم شرکت
- ۴- معین نمودن تاثیر میزان مزایای بازنشستگی بر سود هر سهم شرکت

بیان فرضیات

- i. H_0 : پاداش مدیریتی تاثیر قابل ملاحظه ای بر سود هر سهم شرکت ندارد.
- ii. H_0 : هزینه بهداشت و ایمنی، تاثیر قابل توجهی بر سود هر سهم شرکت ندارد.
- iii. H_0 : هزینه تعویض نیروی کار، هیچ تاثیر قابل ملاحظه ای بر سود هر سهم شرکت ندارد.
- iv. H_0 : مزایای بازنشستگی تاثیر قابل توجهی بر سود هر سهم شرکت ندارد.

چارچوب مفهومی

حسابداری منابع انسانی

سرمایه انسانی، "دانش، مهارت ها، شایستگی ها و ویژگی هایی در افراد است که ایجاد رفاه اقتصادی، اجتماعی و شخصی را با چشم انداز اجتماعی، تسهیل می کند" (رودریگز و لومیس، ۲۰۰۷). به عبارت دیگر، این ترکیبی از فاکتورهایی مانند تحصیلات، تجربه، آموزش، هوش، انرژی، عادات کاری، اعتماد و ابتکار است که ارزش محصول نهایی کارگر را متاثر می سازد. حسابداری سرمایه انسانی را می توان به طور مختصر، به عنوان فرایند شناسایی، ارزیابی و به اشتراک گذاشتن اطلاعات در مورد منابع انسانی، به منظور تسهیل مدیریت موثر در درون یک سازمان، تشریح نمود. این حسابداری، با اصول حسابداری هزینه های انطباق و درآمد و داده های سازمان برای به اشتراک گذاشتن داده های مربوطه از لحاظ مالی، مواجه است (فلیم هولتز (۱۹۷۴)، اوکافور و جیرو (۲۰۱۰)، کرفی و عبداللهی (۲۰۱۲) و جیرو (۲۰۱۳)).

پاداش مدیریتی

پاداش، به هر نوع پول، یا معادل آن، که به هر شخصی برای خدمات ارائه شده توسط او داده می شود اشاره دارد و پیش نیاز هایی دارد (هورنبی، ۲۰۰۰). به عبارت دیگر، پاداش مدیریتی، پرداخت حقوق، برای مدیران شرکت، در رده های بالای مدیریت است. نمونه یک چنین موقعیتی، رئیس شرکت است.

هزینه بهداشت و ایمنی

هزینه بهداشت و ایمنی (H&S)، به عنوان یک عملکرد، بر امنیت و افزایش ایمنی و بهداشت کارکنان مشغول به کار، برای شرکت تمرکز دارد و شامل هم بهداشت روحی و هم بهداشت جسمی است (هولت، ۲۰۰۲). مانند بیشتر دیگر عملکرد های مدیریت، هزینه های ایمنی و بهداشت شامل توسعه و اجرای استراتژی های H&S، ارزیابی و پیگیری مسائل عملکردی و گزارش این مسائل به ذینفعان داخلی و خارجی می باشد (ریکاردسون، ۲۰۰۵).

هزینه تعویض نیروی کار

تعویض کارکنان، به عنوان چرخه جایگزینی تعریف شده است که در آن یک موقعیت شغلی به صورت خواسته یا ناخواسته تخلیه می شود (وودز ۲۰۰۶). ارزش (۱۹۷۷) آن، بر اساس نسبت تعداد اعضای سازمانی که در طول دوره مورد نظر جدا شده اند، به میانگین تعداد افراد آن سازمان در طول همان دوره، سنجیده می شود.

مزایای بازنشستگی

مزایای بازنشستگی، تمام اشکال حمایتی است که توسط یک نهاد، در مقابل خدمات ارائه شده توسط کارکنان داده می شود (IAS 19). حقوق بازنشستگی که آدامز (۲۰۰۵) تعریف نموده، مقدار پرداختی توسط دولت یا شرکت خصوصی به کارمند، پس از کار برای یک دوره زمانی خاص است، و برای افراد بسیار مسن و یا بیمار یا کسانی که به سن بازنشستگی رسیده اند در نظر گرفته می شود. در کار اوکویه و آنی (۲۰۰۴) بازنشستگی در نیجریه، به عنوان خاتمه خدمات، پس آنکه کارمند دستکم ۱۵ سال خدمت نمود، تعریف می شود.

ارزش بازار

معمولا به نظر می رسد، اصطلاح ارزش بازار و ارزش متعارف، در متون حسابداری، عموما سازگار هستند، البته نه در همه نمونه ها یا مفاهیم دقیقا هم ارز. ارزش متعارف، به عنوان یک مفهوم حسابداری، در استاندارد های بین المللی گزارش دهی مالی (IFRS)، و دیگر استاندارد های حسابداری به عنوان مقداری که با آن می توان دارایی را مبادله نمود، یا بدهی را میان طرفین راضی و مطلع، در یک معامله بدون شبهه، تسویه نمود، تعریف می شود. ارزش متعارف، عموما برای گزارش دهی در مورد

ارزش های بازار و غیر بازار، در اظهار نامه های مالی، استفاده می شود. در جایی که بتوان ارزش بازار دارایی را معین نمود، ای ارزش، با ارزش متعارف یکسان فرض می شود. در جایی نتوان ارزش بازار دارایی را معین نمود، ارزش آن با یک مقدار جایگزین مانند هزینه جایگزینی مستهلک (DRC)، بیان می شود.

سود هر سهم

سود هر سهم (EPS)، بخش هایی از سود یک شرکت است که به هر کدام از سهم های منتشر شده سهامدار اختصاص داده شده است. این به عنوان معیار ارزش بازار/درآمد خالص، برای تعداد سهم های منتشر شده به کار می رود. بنابراین EPS، به عنوان معیار عملکرد بازار مورد استفاده قرار می گیرد.

سود هر سهم = سود خالص منتسب به سهامداران / تعداد سهام

EPS، با تقسیم سود یا زیان منتسب به سهامداران عادی موسسه مادر (صورت کسر) به میانگین وزنی تعداد سهم های منتشر شده عادی (مخرج کسر) در طول یک دوره (IAS. 33.10).

چارچوب نظری

تئوری سرمایه انسانی

این مطالعه بر اساس تئوری سرمایه انسانی پیشنهادی شولتز در ۱۹۶۱، است و به شکل گسترده ای توسط بکر در ۱۹۶۴ توسعه یافته است. منشاء این تئوری از آزمایشگاه اقتصاد های ما است که شاخه ای از اقتصاد است که بر نیروی کار عمومی از لحاظ کمی تمرکز دارد. بر اساس این تئوری، تئوری سرمایه انسانی ادعا می کند که تحصیلات یا آموزش، بهره وری کارکنان را با ارائه دانش و مهارت های مفید، افزایش می دهد، بنابراین، درآمد آتی کارکنان، از طریق افزایش درآمد های مادام العمرشان افزایش می یابد. این تئوری فرض می کند که تحصیلات یا آموزش، و توسعه پرهزینه است، و باید به عنوان سرمایه گذاری در نظر گرفته شود، زیرا، دیدگاه افزایش درآمد های شخصی را در بر می گیرد.

بر اساس این تئوری، سه دیدگاه اصلی و پایه برای مفهوم سرمایه انسانی وجود دارد. اول، دیدگاه سرمایه گذاری است که به سرمایه انسانی به عنوان نتیجه سرمایه گذاری نگاه می کند و بنابراین سرمایه انسانی، هزینه ای است که برای ارتقاء قدرت فیزیکی و هوش، و کسب دانش و مهارت ها سرمایه گذاری می شود (شولتز ۱۹۶۱). نظر دوم، این دیدگاه است که تصور می کند سرمایه انسانی، دانش اختصاصی و مهارت، تجربه و شایستگی های مربوط به محیط کار مدیران و نوآوران فنی است (ویجی و ژاو ۲۰۰۱). سومین دیدگاه، سرمایه انسانی را به عنوان ارزش کلی قدرت فیزیکی شخص، هوش، دانش و مهارت ها برای به کار گیری، تصور می کند. خروجی کلی، مجموع توانایی های کار یک گروه خاص است (وانگ، ژو و ژاو ۲۰۰۵).

مدل فلیم هولتز (روش ارزشگذاری پاداش)

این مدل، توسط فلیم هولتز در ۱۹۷۱ پیشنهاد گردید، و نوعی بهبود در ارزش فعلی مدل درآمد های آتی است، زیرا امکان یا احتمال جابجایی کارمند از یک نقش به دیگری راه، در حرفه وی، و همچنین ترک شرکت زودتر از مرگ یا بازنشستگی وی را در نظر می گیرد.

بر اساس این مدل، ارزیابی نهایی ارزش یک فرد برای سازمان، ارزش قابل دستیابی مورد انتظار است. ارزش قابل دستیابی مورد انتظار، بر اساس این فرض است که هیچ ارتباط مستقیمی میان هزینه وارد شده از طرف فرد و ارزش وی برای سازمان در یک نقطه زمانی خاص، وجود ندارد.

فلیم هولتز، متغیر هایی را که ارزش مورد انتظار فرد (IERV) را تحت تاثیر قرار می دهد، معین نمود: ارزش مشروط فرد و احتمال باقی ماندن وی در سازمان. اولی، کارکرد توانایی ها و سطح فعالیت فرد است، در حالیکه دومی، عملکرد چنین متغیر هایی است مانند رضایت، تعهد، انگیزه و دیگر فاکتور های شغلی. این مدل روشی سه مرحله ای را برای این هدف ارائه می دهد - تعیین دوره ای که در آن انتظار می رود فرد برای سازمان خدمت کند؛ شناسایی "شرایط خدمات" (مانند نقش ها یا پست هایی) که ممکن است کارمند در طول حرفه خدماتی اش اشغال کند، از جمله احتمال ترک سازمان؛ برآورد ارزش به دست آمده توسط سازمان، زمانی که فرد، موقعیت خاصی را اشغال می کند.

مطالعه تجربی

ادبانوجو انی و اودابوو (۲۰۱۵)، در کار شان بر روی تاثیر حسابداری دارایی های انسانی بر عملکرد سازمان های تجاری در نیجریه، تایید نمودند که حسابداری دارایی های انسانی، به شکل قابل توجهی، عملکرد بانک ها را تحت تاثیر قرار می دهد و پیشنهاد نمودند که دارایی های نامشهود و غیر مستقیم، در صورت وضعیت مالی آشکار گردد، در حالیکه، ماریموتو، اروکیاسامی و اسماعیل (۲۰۰۹)، در مطالعه شان، میزان تاثیر مستقیم سرمایه انسانی بر عملکرد شرکت را از چشم انداز های مهم مختلف بررسی نمودند که عبارتند از: آموزش، تحصیلات، دانش و مهارت هایی که اثر بخشی سرمایه انسانی را ارتقاء خواهد داد، پیش فرض هایی که با آن، سرمایه انسانی موجب افزایش عملکرد شرکت می شود. ایفوروز اودسا و ایفوروز (۲۰۱۴) مطالعه ای تجربی انجام دادند که در آن تاثیر هزینه انباشته منابع انسانی بر سود آوری BETA NIG PLC مورد بررسی قرار گرفت. داده های مربوط به هزینه منابع انسانی، از سوابق حسابرسی داخلی شرکت استخراج گردید، یعنی هزینه های سرمایه آنها، در حالیکه سود آوری (PRT) از صورت های مالی آنها استخراج گردید. آنها اظهار داشتند که زمانی که هزینه منابع انسانی (درآمد و سرمایه) تجزیه و تقسیم می شود، سود آوری افزایش می یابد. به طور مشابه، اکینتوی جابوبا و موسز (۲۰۱۶) مطالعه ای بر روی بهبود شیوه گزارش حسابداری منابع انسانی در اظهار نامه های مالی، از طریق IFRS با اشاره خاص به بانک های نیجریه، انجام دادند. در این مطالعه، ۱۷ آیتم شاخص (متغیر ها) در ۴ گزارش حسابداری منابع انسانی، گروه بندی شدند: بودجه؛ سیاست، اظهار نامه و ارزش. یافته ها نشان داد که گزارش حسابداری منابع انسانی، در صورت های مالی، مختص به یک استاندارد حسابداری خاص نیست. مطالعه اوکویه و ازیوفور (۲۰۱۳) اثبات نمود که توسعه منابع انسانی، تاثیر قابل توجهی بر سودآوری سازمانی دارد. یافته های آنها نشان داد که توسعه منابع انسانی، ابزار های انگیزشی، آموزش و غیره، فضایی برای اثربخشی کارکنان در هندلینگ و کنترل کارشان ایجاد می کند، در حالیکه، کوارباجی و اکینپلو (۲۰۱۶) مطالعه شان را بر کارایی سرمایه انسانی و عملکرد شرکت بر شرکت های صنعتی سهامی منتخب، با متغیر های وابسته ای همچون رشد کارکنان، سود هر سهم (EPS) و بازدهی دارایی ها و متغیر مستقل کارایی سرمایه انسانی متمرکز ساختند. این مطالعه نشان داد که ارتباط مثبت قابل توجهی میان اثر بخشی سرمایه انسانی بر ROA و EPS، و ارتباط منفی ناچیزی میان اثر بخشی سرمایه انسانی بر اندازه، عقب ماندگی اثر بخشی سرمایه انسانی و میزان رشد کارکنان وجود دارد.

روش

طرح تحقیقاتی از روش عطف به ماسبق (اصول گذشته) استفاده نمود. این پژوهش، در بخش کالاهای مصرفی شرکت های تولیدی سهامی در نیجریه انجام گردید. این مطالعه، عمدتاً بر استفاده از داده های ثانویه انباشته، به عنوان منبع اصلی داده ها، تکیه نمود. بنابراین داده ها از گزارش های سالانه شرکت های منتخب، از سال های ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۶ به دست آمدند. جمعیت مورد مطالعه متشکل از تمام ۳۶ شرکت در بخش کالاهای مصرفی شرکت های تولیدی سهامی در بورس سهام نیجریه تا دسامبر ۲۰۱۶ بودند. از این جمعیت محدود، نمونه کلی شامل ۲۶ شرکت بود که به طور مداوم، حسابرسی های سالانه خود را منتشر می کردند و به عنوان اندازه نمونه مورد استفاده قرار گرفتند. تکنیک تجزیه و تحلیل داده ها شامل آمار های توصیفی و ضریب همبستگی پیرسون بود که در کنار رگرسیون تجمعی، برای بررسی ارتباط میان متغیر ها مورد استفاده قرار گرفت. متغیر ها عبارتند از: ارزش بازار با استفاده از سود هر سهم (EPS) به عنوان متغیر وابسته، و پاداش مدیریتی (MR)، هزینه بهداشت و ایمنی (HSC) هزینه تعویض نیروی کار (LTC) و مزایای بازنشستگی (RB) به عنوان متغیر مستقل. فرضیات، با استفاده از رگرسیون حداقل مربعات معمولی، تست شدند.

تشخیص و توجیه مدل

ما مدل رگرسیون استدلالی زیر را برای بررسی فرضیه تاثیر اطلاعات حسابداری منابع انسانی، تعیین نمودیم. برای ارزیابی تاثیر اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر ارزش بازار (EPS)، مدل کاربردی تدوین شده برای این مطالعه به شرح زیر است:

$$EPS = \beta_0 + \beta_1(MR) + \beta_2(H\&SC) + \beta_3(LTC) + \beta_4(RBC) + e_t$$

که در آن

EPS سود هر سهم

MR پاداش مدیریتی برای پرداخت مدیران و روسا در هزینه عملیات

H&SC هزینه ایمنی و بهداشت با هزینه ایمنی، و رفاه کارکنان در هزینه عملیات

LTC هزینه تعویض نیروی کار بر اساس حقوق و دستمزد ها، در هزینه عملیات

RB بازنشستگی و مزایای بازنشستگی همراه با پاداش و مستمری در هزینه عملیات

e_t خطا

در جایی که اطلاعات سرمایه انسانی، متغیر های وابسته $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ را محاسبه می کند، ضرایب رگرسیون با مقادیر ناشناخته برآورد می شوند؛ X_1, X_2, X_3, X_4 . متغیر های مستقل هستند؛ اطلاعات حسابداری سرمایه انسانی (HCAI) بر اساس پاداش مدیریتی (MR)، هزینه ایمنی و بهداشت (HSC)، هزینه تعویض نیروی کار (LTC)، و مزایای بازنشستگی (RB) ارزیابی می شود. خطا (e) به عنوان جایگزینی برای دیگر متغیر هایی که شامل این مدل نیستند مورد استفاده قرار می گیرد.

قاعده تصمیم

اگر مقدار محاسبه شده رگرسیون، کمتر از مقدار بحرانی باشد، فرضیه صفر (H_0) پذیرفته شده و فرضیات جایگزین (H_1) رد می شوند. اما اگر مقدار رگرسیون بیشتر باشد، پس فرضیه صفر (H_0) رد خواهد شد.

ارائه و تجزیه و تحلیل داده ها

ارائه داده ها

جدول ۱، میانگین هر کدام از متغیر ها، حداکثر مقادیر آنها، حداقل مقادیر، انحراف استاندارد و آماره جاک-برا (JB) (عادی بودن تست) را نشان می دهد. نتیجه جدول ۱، برخی بینش ها در مورد ماهیت شرکت های سهامی منتخب نیجریه را که در این مطالعه استفاده شدند نشان می دهد. اولاً، تفاوت بزرگ میان مقادیر حداقلی و حداکثری هزینه ایمنی و بهداشت (HSC) نشان می دهد که شرکت های سهامی نمونه در این مطالعه، تحت سلطه شرکت های بزرگ و کوچک نیستند و اینکه به طور میانگین، در طول دوره ۶ ساله تحت پوشش این مطالعه، در حدود ۳ درصد از شرکت های تولیدی که به عنوان نمونه انتخاب شدند، مشمول ارائه اعلان هزینه ایمنی و بهداشت کارکنان شان در اظهار نامه های مالی شان بودند. ثانیاً، مشاهده گردید که به طور میانگین، در طول دوره شش ساله (۲۰۱۱-۲۰۱۶)، شرکت های سهامی در نیجریه که به عنوان نمونه انتخاب شدند، میانگین EPS مثبتی داشتند (۱۴.۶۹). ضمناً مشاهده نمودیم که میانگین هزینه تعویض نیروی کار (LTC) در طول این دوره ۰.۱۲۵۸۲۰ و مقدار حداکثری ۰.۵۰۴۷۰۰ بود، در حالیکه حداقل آن ۰.۰۰۹۰۰۰- بود. این نشان می دهد که بیشتر شرکت های تولیدی سهامی در نیجریه، هزینه تعویض نیروی کار متفاوتی دارند. بنابراین این تنوع گسترده در هزینه تعویض نیروی کار نیاز به این مطالعه را توجیه می کند، همانطور که ما انتظار داریم شرکت های دارای هزینه تعویض نیروی کار (LTC) پایین تر، عملکرد بهتری در ارزش بازار EPS بالاتر داشته باشند. بررسی متغیر هزینه مزایای بازنشستگی (RB) نشان داد که ۳۷ درصد شرکت های نمونه ما، مشمول یکی از اشکال طرح مزایای بازنشستگی یا دیگری، بودند. در آخر، جاک-برا، که تستی برای نرمال بودن یا وجود داده های خارج از محدوده یا مقادیر بسیار بالا در میان متغیر ها است، نشان می دهد که تمام چهار متغیر، به طور نرمال توزیع شده و در سطح ۱ درصد معنا دار هستند و می توان این نتیجه را تعمیم داد. این ضمناً نشان می دهد که رگرسیون مربع را می توان دستکم برای برآورد مدل های رگرسیون پیوسته مورد استفاده قرار داد.

جدول ۱. آمار توصیفی

متغیر ها	میانگین	حداکثر	حداقل	انحراف استاندارد	(مقادیر- P) JB
EPS	14.6939	1,92,000	-93	35.8196	583.40(0.00)*
MR	0.03173	1.0099	0	0.10662	19244.75(0.00)*
HSC	0.03737	0.593	-0.01	0.06395	11426.28(0.00)*
LTC	0.12582	0.5047	-0.009	0.10139	74.42166(0.00)*

52439.93(0.00)*	3.20259	-0.005	3400000	0.37143	RB
				20	تعداد بخش های متقاطع
				120	مشاهده تمام داده ها

تجزیه و تحلیل همبستگی

در بررسی ارتباط میان متغیر ها، از ضریب همبستگی پیرسون (ماتریس همبستگی) استفاده نمودیم و نتایج در جدول ۲ ارائه شده اند.

جدول ۲ نتیجه متغیر های ما در ماتریکس همبستگی پیرسون

RB	LTC	HSC	M R	EPS	
0.05	0.15	0.07	0.09	1.00	EPS
0.05	0.09	1.00	0.01	0.07	HSC
0.06	1.00	0.09	0.19	0.15	LTC
0.03	0.19	0.01	1.00	0.08	M R
1.00	0.07	0.05	0.03	0.05	RB

استفاده از ماتریکس همبستگی در بیشتر تجزیه و تحلیل های رگرسیون، برای بررسی چند همبستگی و کشف ارتباط میان هر کدام از متغیر های توضیحی و متغیر های وابسته، صورت می گیرد. جدول ۲، بر همبستگی میان ارزش بازار، سود هر سهم (EPS)، و متغیر های وابسته و متغیر های توضیحی مان که شامل هزینه ایمنی و بهداشت (HSC)، هزینه تعویض نیروی کار (LTC)، پاداش مدیریتی (MR)، و مزایای بازنشستگی (RB) می باشد تمرکز دارد. یافته های حاصل از جدول ماتریکس همبستگی نشان داد که تمام متغیر های توضیحی ما، به شکل مثبت و ضعیفی با متغیر های وابسته مان، همبسته بودند (EPS, HSC=0.07; EPS, LTC=0.15; EPS, MR=0.08; EPS, RB=0.05).

در بررسی برای چند همبستگی، دریافتیم که هیچ دو متغیر توضیحی، کاملاً همبسته نبودند. این بدان معناست که فقدان چند همبستگی در مدل ما وجود دارد. چند همبستگی میان متغیر های توضیحی می تواند منجر به نشانه های نادرست یا مقادیر غیر محتمل در برآورد ضریب مدل، و سوگیری خطاهای استاندارد ضرایب شود.

تست فرضیات با استفاده از روش رگرسیون حداقل مربعات معمولی پیوسته (OLS)

برای بررسی تاثیر روابط میان متغیر های وابسته (EPS) و متغیر های مستقل، و نیز تست فرضیات تدوین شده مان، از تحلیل رگرسیون حداقل مربعات معمولی (OLS) استفاده نمودیم، زیرا داده ها هم ویژگی سری زمانی و هم مقطعی را داشتند. نتایج به دست آمده از تعامل مرتبط بر اساس رگرسیون OLS ارائه گردیده و در زیر مورد بحث قرار گرفته است، البته نتایج دقیق و با جزئیات، در پیوست ارائه شده است.

مدل سود هر سهم (EPS)

نتایج رگرسیون OLS مرتبط با سود هر سهم (EPS)، تاثیر اطلاعات حسابداری سرمایه انسانی بر ارزش بازار بخش کالاهای مصرفی شرکت های تولیدی سهمی نیجریه را بررسی می کند. این، تاثیر هزینه بهداشت و ایمنی، هزینه تعویض نیروی کار، پاداش مدیریتی و مزایای بازنشستگی بر ارزش بازار شرکت ها و بر سود هر سهم را بررسی می کند. نتایج به دست آمده در جدول ۳ ارائه شده اند.

جدول ۳ نتایج رگرسیون EPS شرکت های تولیدی نمونه ما

متغیر	آمار-t	مسئله (مقدار-p)
M R	-0.602916	0.55
HSC	-0.638589	0.52
LTC	-1.424218	0.16
RB	0.364872	0.72
مربع-R	0.030945	
تنظیم شده R مربع	-0.002762	
آمار F-	0.918064	
مسئله (آمار F-)	0.46	

در تست ارتباط علت معلولی میان متغیر های وابسته و مستقل در مدل EPS، ما نتایج رگرسیون پیوسته OLS را در جدول ۳ ارائه نمودیم. در جدول ۳، اظهار داشتیم که از نتایج EPS، مقادیر مربع R- و مربع t- تنظیم شده، به ترتیب 0.03 و 0.002762 بودند. این نشان می دهد که تمام متغیر های مستقل، به طور مشترک، در حدود ۳ درصد انحرافات سیستماتیک در EPS شرکت های نمونه ما در طول آن دوره (۲۰۱۱-۲۰۱۶) را شرح می دهند. مقدار آمار F-، (0.918064) و مقدار p- آن (0.46) بود.

فرضیه یک

H0: پاداش مدیریتی هیچ تاثیر قابل ملاحظه ای بر سود هر سهم شرکت ندارد.

بر اساس جدول ۳، مقدار آمار t-، -0.062916، و مقدار p-، 0.55، بود و تاثیر منفی بر عملکرد EPS شرکت های نمونه ما داشت، اما این تاثیر، به لحاظ آماری چندان قابل توجه نبود، زیرا مقدار p- آن بیشتر از 0.10 بود. بنابراین، این مسئله نشان می دهد که ما باید پوچ بودن فرضیه مان را بپذیریم. این نتیجه نشان می دهد که صرف هر #1 برای پاداش مدیریتی در شرکت، می تواند منجر به کاهش 54K در EPS ارزش بازار آنها شود، زیرا تاثیر منفی بر EPS داشته و بنابراین قدرت سود سهام چنین شرکت هایی در نیجریه را کاهش می دهد. این یافته ها از پیش فرض قبلی ما پشتیبانی نموده و همچنین، با یافته های اولایمولا (۲۰۱۶) و ماریموتو، آروکیاسامی و اسماعیل (۲۰۰۹) توافق دارد؛ و یافته های ایفوروز، اودسا و ایفوروز (۲۰۱۴) را نفی می کند.

فرضیه دو

H0: هزینه بهداشت و ایمنی، تاثیر قابل ملاحظه ای بر سود هر سهم شرکت ندارد

بر اساس جدول ۳، مقدار آمار t-، 0.638589، و مقدار p-، 0.52، برای داشتن تاثیر منفی بر عملکرد EPS شرکت های نمونه ما، یافت گردید و این تاثیر به لحاظ آماری معنا دار نبود، زیرا مقدار p- بیش از 0.10 است. بنابراین، این نشان می دهد که ما باید پوچ بودن فرضیه مان را بپذیریم. این نتیجه دال بر این است که هر #1 که شرکت برای ایمنی و سلامت هزینه می کند، منجر به کاهش 52K در EPS ارزش بازار آنها می شود زیرا این بر قدرت سود سهام شرکت ها در نیجریه تاثیر منفی دارد. این بدان معناست که بر اساس استفاده از اعلان های هزینه ایمنی و بهداشت برای ایجاد ارزش بازار سهام برای شرکت های نیجریه، شرکت هایی که چنین اطلاعاتی را اعلام می نمایند، عملکرد بهتری ندارند. این یافته ها از پیش فرض ما حمایت نموده و ضمناً با یافته های اوکیوو و ازیوفور (۲۰۱۳) توافق داشته و یافته های ایفوروز، اودسا و ایفوروز (۲۰۱۴) را نفی می کنند.

فرضیه سه

H0: هزینه تعویض نیروی کار، تاثیر قابل توجهی بر سود هر سهم شرکت ندارد.

بر اساس جدول ۳، برای داشتن تاثیر منفی بر ارزش بازار *EPD* شرکت های نمونه ما، مقدار t ، -1.424218 و مقدار p ، 0.16 ، یافت گردید، اما این تاثیر، به لحاظ آماری قابل توجه نبود، زیرا مقدار p بیشتر از 0.10 است. بنابراین، این نشان می دهد که ما باید پوچ بودن فرضیه مان بپذیریم. بنابراین، این نتیجه نشان می دهد که صرف هر $\#1$ برای هزینه تعویض نیروی کار، می تواند منجر به کاهش حدود $16K$ در ارزش بازار *EPS* ما شود. این بدان معناست که بر اساس استفاده از اعلان هزینه تعویض نیروی کار برای ایجاد عملکرد بازار *EPS*، شرکت های دارای هزینه تعویض نیروی کار پایین تر، عملکرد بهتری داشتند. هرچند، این تاثیر به لحاظ آماری قابل توجه نیست و باید توسط شرکت ها نادیده گرفته شود. این یافته ها از پیش فرض قبلی ما حمایت نموده و در توافق با یافته های کوبای و اکونپل (۲۰۱۴)؛ باسی و تاپان (۲۰۱۲) و اوکویو و ازیوفور (۲۰۱۳) بوده و یافته ای ایفوزر، اورسا و ایفوزر (۲۰۱۴) را نفی می کنند.

فرضیه چهار

H0: مزایای بازنشستگی، تاثیر قابل ملاحظه ای بر سود هر سهم شرکت ندارد.

بر اساس جدول ۳، مقدار یافت شده برای تاثیر مثبت بر عملکرد *EPS* شرکت های نمونه ما برای آمار t ، 0.364872 و مقدار p ، 0.72 بود و این تاثیر به لحاظ آماری قابل توجه نبود، زیرا مقدار p بیشتر از 0.10 است. بنابراین، این نشان می دهد که ما باید پوچ بودن فرضیه مان را بپذیریم. این نتایج نشان می دهد که هر $\#1$ که شرکت صرف هزینه مزایای بازنشستگی می کند، می تواند منجر به افزایش حدود $72K$ در *EPS* ارزش بازار آنها شود، زیرا تاثیر مثبتی بر *EPS* دارد و بنابراین، قدرت سود سهام شرکت ها در نیجریه را افزایش می دهد. این بدان معناست که استفاده از اعلان های هزینه مزایای بازنشستگی برای ایجاد ارزش بازار سهام توسط شرکت ها در نیجریه، شرکت هایی که چنین اطلاعاتی را افشا می کنند عملکرد بهتری دارند، گرچه، این تاثیر به لحاظ آماری، معنا دار نیست. این یافته ها، پیش فرض های قبلی مان را تایید نموده و نیز با یافته های سونمی، الیووو، سالاکو و اوکتوکان (۲۰۱۵) در توافق هستند و یافته های ایفوزر، اودسا و ایفوزر (۲۰۱۴) را رد می کنند.

خلاصه یافته ها و نتیجه گیری / پیشنهادات

خلاصه یافته ها

یافته های ذیل از این مطالعه جمع آوری گردید:

- ۱- پاداش مدیریتی، تاثیر منفی بر عملکرد *EPS* شرکت های نمونه ما دارد اما این تاثیر به لحاظ آماری چندان قابل ملاحظه نیست.
- ۲- هزینه ایمنی و بهداشت (*HSC*) تاثیر منفی بر عملکرد *EPS* شرکت های نمونه ما دارد و این تاثیر به لحاظ آماری قابل ملاحظه نیست.
- ۳- هزینه تعویض نیروی کار (*LTC*) تاثیر منفی بر ارزش بازار *EPS* شرکت های نمونه ما دارد.
- ۴- مزایای بازنشستگی (*RB*)، تاثیر منفی بر عملکرد *EPS* شرکت های نمونه ما دارد.

نتیجه گیری / پیشنهادات

هدف این مقاله، همانطور که بررسی تمام بخش های کالای مصرفی شرکت های تولیدی سهامی در نیجریه اثبات نمود، بررسی تاثیر اطلاعات حسابداری سرمایه انسانی بر ارزش بازار و ارزیابی نقاط قوت و ضعف این ابزار در ارزیابی عملکرد شرکت است. مطابق با مطالعه قبلی، این مطالعه نتیجه می گیرد که هیچ ارتباط قابل توجهی میان متغیر مستقل و متغیر های وابسته وجود ندارد.

بنابراین، محققان موارد زیر را پیشنهاد می کنند:

- ۱- مدیریت باید ابزار تشویق کارکنان مدیریت استفاده نماید، زیرا پاداش مدیریتی، تاثیر قابل توجهی بر ارزش بازار شرکت های تولیدی سهامی در نیجریه ندارد. بدان معنا که مدیریت باید بیشتر بر مزایای و شرایط کاری خوب تاکید کند تا باعث افزایش روحیه کارکنان مدیریت شود.

۲- ارائه امکانات امنیت و بهداشت صحیح، باید در هر بخش از شرکت برای تشویق کارکنان صورت گیرد. این بدان معناست که بر اساس استفاده از اعلان های هزینه ایمنی و بهداشت برای ایجاد ارزش بازار سهام توسط شرکت ها در نیجریه، شرکت هایی که چنین اطلاعاتی را اعلام می کنند عملکرد بهتری ندارند. از اینرو، مدیریت باید در تصویب و موافقت با چنین هزینه هایی منطقی باشد.

۳- چون هزینه تعویض نیروی کار، تاثیر قابل توجهی بر عملکرد سود هر سهم شرکت های تولیدی سهامی در نیجریه ندارد، مدیریت باید تلاش نماید تا تعویض نیروی کار را به شکل موثری، برای اجتناب از آسیب های جدی بر عملکرد شرکت، کنترل و مدیریت نماید.

۴- چون مطالعه نشان داد که بر اساس استفاده از اعلان هزینه مزایای بازنشستگی برای ایجاد ارزش بازار سهام توسط شرکت ها در نیجریه، شرکت های اعلام کننده چنین اطلاعاتی، عملکرد بهتری دارد، بنابراین، شرکت ها برای اعلان مزایای بازنشستگی شان تشویق شوند، زیرا افشا و اعلان چنین اطلاعاتی، مشوق عملکرد بهتر است.

منابع :

1. Adams R A (2005), *Public Sector Accounting and Finance*, Lagos: Corporate Publisher Venture.
2. Adebawojo O A, Enyi P E and Adebawo O O (2015), "Human Asset Accounting and Corporate Performance". *American International Journal of Contemporary Research*, Vol. 5, No. 1.
3. Akintoye I. R A O, Jayeoba O and Moses I O (2016), "Improvement of Human Resource Accounting Disclosure Practice in Financial Statements through IFRS: Evidence from Nigerian Banks". *International Journal of Business and Commerce*, Vol. 5, No. 7, pp. 1-17.
4. American Accounting Association (1973), "Report of the Committee on Human Resource Accounting". *The Accounting Review*, Supplement to 48, pp. 169-185.
5. Flamholtz E G and Lacey J M (1981), *Personnel management, human capital theory, and human resource accounting*. Los Angeles: Los Angeles University Press.
6. Flamholtz E G (1974) "Human Resource Accounting: A Review of Theory and Research". *Journal of Management Studies*, Vol. 11, pp. 1, 44-61.
7. Gnyawali D and E Offstein (2008), "Human Capital. In *Encyclopedia of Business Ethics and Society*, Edited by R. Kolb. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc., pp. 1074-1077.
8. Holt A J (2002), *Principles of Health and Safety at Work* Wigston, Leicestershire, UK: IOSH Services Ltd. 52
9. Int. J. Mgmt. Res. & Bus. Strat. 2017 Joseph Chike Aroh et al., 2017
10. Hornby A S (2000), *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English*, Oxford: Oxford university press.
11. Ifurueze M S, Odesa J and Ifurueze P C (2014), "Impact of Aggregated Cost of Human Resources on Profitability: An Empirical Study", *Journal of Business and Management* Vol. 3, No. 2, pp. 30-43.
12. Ismaila Y (2013), "The Relationship between Human Capital Efficiency and Financial Performance: An Empirical Investigation of Quoted Nigerian Banks". *Research Journal of Finance and Accounting*, Vol. 4, No. 4.
13. Ijeoma N and Aronu C O (2013), "Effect of Human Resource Accounting (HRA) on Financial Statement of Nigerian Banks", *International Journal of Advancement in Research and Technology*, Vol. 2, No. 8, pp 342-347.
14. Jeroh E, and Okafor C A (2010), "Human capital figures and the balance sheet: Implication for Personnel Selection Decisions in Nigeria". *Indian Journal of Multidisciplinary Research*, Vol. 6, No. 2, pp. 329-340.
15. Kirfi M M, and Abdullahi A (2012), "Human capital accounting: Assessing possibilities for Domestication of practice in Nigeria", *Research Journal of Finance and Accounting*, Vol. 3, No. 10, pp. 57-63.
16. Kwarbai J D and Akinpelu M A (2016), "Human Capital Efficiency and Corporate Performance: The Nigerian Perspective". *The International Journal of Business and Management* Vol 4, No. 3.
17. Marimuthu M, Arokiasamy L and Ismail M (2009), "Human Capital Development and Its Impact on Firm Performance: Evidence from Developmental Economics". *The Journal of International Social Research*, Vol. 2, No. 8.
18. Okoye E I and Ani W (2004), *Annals of*

Government and Public Sector Accounting, Nimo: Rex Charles and Patrick Ltd. 18. Okoy P V C and Ezejiolor R A (2013), "The Effect of Human Resources Development on Organizational Productivity", International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 3, No. 10. 19. Olaniyan D A, and Lucas B O (2008), "Staff training and development: A Vital Tool for Organizational Effectiveness", The European Journal of Scientific, Vol. 24, No .3, pp. 326-331 20. Price J L (1977), The study of turnover, Iowa: Iowa State University Press, IA pp.10-25. 21. Rodriguez, P. J., and Loomis, R. S. (2007). "A New View of Institutions, Human Capital, and Market Standardization". Education, Knowledge and Economy, 1(1), 93-105 22. Singh H K, and Singh V (2009) "Human resource accounting practices in Infosys Technologies Ltd: An Evaluation". Management Insight, Vol. 5. No. 1, pp. 67-73. 23. Wang Xu and Zhao (2005) "Study on the Human Capital Accounting Based on the Enterprise Co-Governance Logic by Human Capital and Physical Capital." Accountant Review. Vol. Vol. 8, No. 1, pp. 72-76. 24. Weijie Z and Zhao, J. (2001),"Consider about the Human Capital as Enterprise System Factor", Theory Front, Vol. 10, No. 1, pp. 3-4 25. Wood R (2006), "Turnover Discipline, Exit: In P Woods (Ed.) Managing Hospitality Human Resources (4th ed.), pp. 431). Lansing, MI. American Hotel and Lodging Educational Institute.