

سایت مرجع دانلود پایان نامه های کارشناسی ارشد با فرمت ورد
قابل ویرایش و کپی کردن

کار ما کمک به صرفه جویی در وقت شماست
این فایل صرفاً به عنوان دمو و پیش نمایش ارائه می شود
و فقط شامل فقط ده صفحه از پایان نامه است
شما می توانید برای دیدن جزئیات بیشتر این فایل
و خرید آنلاین متن کامل آن به سایت
www.arshadha.ir

مراجعه نمائید

برای پیدا کردن صفحه خرید این فایل از منوی جستجو عنوان فایل را سرچ کنید

فایل تحویلی بعد از خرید شما

بدون آرم سایت، با فرمت ورد، قابل ویرایش و کپی کردن می باشد

امکان معاوضه با فایل شما

شما می توانید این پایان نامه را رایگان دریافت کنید

با ارسال یک پایان نامه ارشد جدید که در سایت ما موجود نباشد

می توانید این پایان نامه را رایگان دریافت کنید

برای این منظور با این ایمیل مکاتبه نمائید

info@arshadha.ir

2-18-2 منافع و فواید بهره‌وری برای سیستم‌های دولتی و شرکتها را می‌توان به

شرح ذیل برشمرد:

- افزایش سود و درآمد
- کاهش هزینه‌ها

- افزایش تقاضا
- رضایت شغلی کارکنان
- سرعت عمل کارکنان
- دقت عمل کارکنان
- ایجاد رقابت سالمتر
- ارتقای شغلی کارکنان
- ایجاد محیط کاری جذاب
- آموزش عمومی کارکنان
- افزایش حقوق و دستمزد
- امنیت شغلی کارکنان
- انجام درست کارها و انجام کارهای درست
- افزایش کیفیت زندگی کاری
- افزایش رفاه کارکنان
- افزایش انگیزه کاری

بهبود و ارتقای بهره‌وری مستلزم کوشش و تلاش برنامه‌ریزی شده همه جانبه از سوی افراد و مسئولین ذیربط است که خود نیازمند بهبود شرایط کار و تغییر محرکه‌ها و روشهای انگیزشی کارکنان، بهبود نظامها، دستورالعملها، قوانین، بخشنامه‌ها، دستورالعملها، روشها، فناوری و غیره می‌شود (ابطحی و کاظمی، 1383، 125)¹.

19-2 سودآوری

سود آوری و کسب درآمد یکی از اهداف اولیه در انجام هر فعالیت تولیدی و اقتصادی است. اگر سودی وجود نداشته باشد انجام آن فعالیت دلیلی نخواهد داشت. فعالیت های تولیدی و اقتصادی با هدف برآورده ساختن خواسته ها و نیاز های بشر انجام می شوند و برای آن ها مقداری زمان، پول، نیروی کار و غیره صرف می شود. اگر پول حاصل از فعالیت اقتصادی نتواند هزینه های آن را پوشش دهد و به عبارت دیگر از هزینه های انجام شده بیشتر نباشد، یعنی سودی به دست نیامده است و انجام آن فعالیت تولیدی و اقتصادی بی معنی خواهد بود. هر چه سود به دست آمده بیشتر باشد، ادامه آن فعالیت توجیه بیشتری دارد و محتمل تر است.

2-20 ارزش بازار

این نسبت از حاصل تقسیم ارزش بازار سهام به قیمت دفتری سهام محاسبه شده و معیاری جهت سنجش ارزش سهام می باشد ارزش دفتری یکی از مفاهیم حسابداری است و با استفاده از معیار ارزش هر یک از اقسام دارایی بر اساس داده های تاریخی تعیین می گردد. ارزش دفتری داراییها همان ارقام و مقادیری است که در ترازنامه شرکت نوشته می شود و ارزش دفتری هر سهم عبارت است از نسبت حقوق صاحبان سهام عادی به تعداد سهام شرکت (دنا چارلز والکر، 2005، 2001)¹.

2-21 ضرورت سنجش و انعکاس داراییهای نامشهود از سوی حسابداران مدیریت

اقتصاد امروزی، اقتصاد محصولات نامشهود است؛ از این رو داراییهای که این محصولات را ایجاد می کنند نیز عمدتاً داراییهای نامشهود است. ابو القاسم فخاریان نایب رئیس شورای عالی انجمن حسابداران خبره ایران روند تحول اقتصاد در جهان به سوی تولید و عرضه محصولات نوین است که منشأ اصلی ایجاد آنها، دیگر همانند گذشته سرمایه های فیزیکی نیست. سهم تولیداتی نظیر اطلاعات، خدمات مشاوره ای، تحقیق و توسعه، خلاقیت و نوآوری و امثالهم در سازمانها رو به افزایش است. انجمن حسابداران خبره انگلستان چنین پیش بینی می کند که در سال 2005، کشاورزی و صنعت در بریتانیا فقط 15 درصد از کل اقتصاد را تشکیل خواهد داد و 85 درصد بقیه متعلق به خدمات و دانش خواهد بود. اقتصاد امروزی، اقتصاد محصولات نامشهود است؛ از این رو داراییهایی که این محصولات را ایجاد می کنند نیز عمدتاً داراییهای نامشهود است. محرکه های اصلی تولید در اقتصاد نوین را عواملی نظیر فناوری اطلاعات، طراحی، نرم افزار و دانش و استعداد های افراد و سرمایه های فکری تشکیل خواهد داد. علاوه بر این و به طور کلی در شرایط پر رقابت اقتصادی کنونی، عواملی مانند نام و آوازه ی شرکت، مشتریان وفادار، تامین کنندگان قابل اعتماد، کارکنان خلاق و پر دانش، برنامه های تحقیق و توسعه، سیستم های اطلاعاتی مناسب، حق الامتیاز و علائم تجاری و مانند آنها داراییهای عمده شرکتها را تشکیل می دهد. در چنین شرایط پیچیده ای، ارزش گذاری دقیق و قابل اعتماد شرکتها دشوار شده است و با توجه به اینکه روشهای متداول حسابداری، اینگونه داراییها را محاسبه و در ارزشیابی کل شرکت منظور نمی کند، فاصله

1-dana, Charles walker ,2001,2005

بین ارزش بازار¹ شرکتها و ارزش دفتری² روز به روز بیشتر می شود. این فاصله به ویژه در شرکت های مبتنی بر دانش و شرکت های متکی به فناوری پیشرفته وسیع تر است (فخاریان، 1380، ص 3)³.

در سال 1997 ارزش بازار شرکت مایکروسافت⁴ معادل 1488 میلیارد دلار تعیین شد. این مبلغ که برابر مجموعه ارزش سهام شرکت های بوئینگ، مکدونالد، شرکت نفتی تکساکو⁵ و شرکت بوش⁶ بود، 13/4 برابر ارزش دفتری شرکت را نشان می داد. به بیان دیگر تنها 7 درصد ارزش بازار شرکت مایکروسافت با استفاده از روش های متعارف حسابداری اندازه گیری و به عنوان دارایی های فیزیکی در ترازنامه منعکس شده بود و 93 درصد بقیه عبارت بود از دارایی های نامشهود شرکت شامل دانش و سرمایه های فکری، تحقیق و توسعه و نام و اعتبار شرکت (فخاریان، 1380، ص 4)⁷.

در سال 1994 تحقیق انجام یافته در 2000 شرکت آمریکایی نشان داد که دارایی های مشهود (فیزیکی) فقط یک سوم ارزش بازار را تشکیل می دهد. این تفاوت به هنگام ادغام و خرید شرکتها محاسبه و منعکس می شد. در سال 1995 شرکت IBM برای خرید شرکت لتوس⁸ مبلغ 3/2 میلیارد دلار پرداخت که از این مبلغ 1/8 میلیارد دلار برای تحقیقات در جریان پرداخت شد (فخاریان، 1380، ص 4)⁹.

شرکت های آمریکایی سالیانه 150 میلیارد دلار خرج تحقیق و توسعه می کنند و تحقیقات اخیر نشان داده است که در 375 مورد ادغام و خرید شرکتها، پروژه های تحقیق و توسعه در جریان بالغ بر 75 درصد ارزش این شرکتها را تشکیل داده است. اینگونه مخارج در واقع سرمایه های عظیم فکری یک سازمان است و نوعا هزینه های سرمایه ای است، در حالی که هنوز در بسیاری از موارد با روش های متداول حسابداری به عنوان هزینه های جاری قلمداد می شوند (همان منبع، ص 4)¹⁰.

-
- 1- Market Value
 - 2- Book Value
 - 4- Microsoft
 - 5- Texaco
 - 6- Bosh
 - 8- Lotus

2-22 حسابداری و داراییهای نامشهود

در اساس، حسابداری برای اندازه‌گیری و ثبت و انعکاس اینگونه داراییها ابداع نشده و از این رو در ثبت و انعکاس ارزش بنگاه دچار نقص و نارسایی است. آثار و پیامدهای عدم اندازه‌گیری و انعکاس داراییهای نامشهود به قرار زیر است (فخاریان، 1380، ص 4)¹.

الف) عدم انعکاس ارزشهای ناشی از داراییهای نامشهود و اثر آن بر آینده فعالیت‌های شرکت ماند نتایج احتمالی فناوری جدید تولید در شرکت و حاصل تحقیقات در جریان می‌تواند مزیت نسبی تبعیض‌آمیزی را برای نیروهای داخلی ایجاد کند، به ترتیبی که با اطلاعات درونی² به صورت غیرعادی از موقعیت شرکت منتفع شوند (فخاریان، 1380، ص: 4)³.

ب) شرکتهایی که داراییهای نامشهود قابل توجه دارند و برای ایجاد اینگونه داراییها سرمایه‌گذاری سنگین کرده‌اند نمی‌توانند همانند شرکتهایی که بخش عمده داراییهای آنان را سرمایه فیزیکی (داراییهای مشهود) تشکیل می‌دهد منابع مالی تامین کنند، زیرا بانکها و منابع اعتباری داراییهای نامشهود را به عنوان وثیقه نمی‌پذیرند و اینگونه داراییها در ترازنامه منعکس نمی‌گردد تا مثلاً منابع اعتباری و بانکها بتوانند بر اساس گردش نقدینگی آتی حاصل از داراییهای نامشهود برای اینگونه شرکتها اعتبار قائل شوند. نکته گفتنی این است که در سال 1998 یکی از بانکهای انگلیس به نام EGG بدون داشتن حتی یک شعبه (که شعب و ساختمانها عمده‌ترین داراییهای فیزیکی بانکها را تشکیل می‌دهد) تمام عملیات خود را از طریق اینترنت، تلویزیونهای دیجیتالی و سیستم تلفن و امکانات نرم‌افزاری (داراییهای نامشهود) انجام داد (همان منبع، ص 4)⁴.

ج) عدم اندازه‌گیری و انعکاس داراییهای نامشهود موجب می‌شود نقش نیروهای صاحب دانش و سرمایه‌های فکری سازمان انعکاس نیابد، در نتیجه ارزش اینگونه نیروها که سرمایه‌های عمده سازمان هستند نشان داده نمی‌شود و پاداش و سهم منطقی آنان در ایجاد ارزش محاسبه نمی‌گردد. چنین شرایطی موجب می‌شود نیروهای کارآمد و صاحب دانش سازمان احساس کنند سرمایه‌های فکری خویش را ارزان می‌فروشند و بنابراین انگیزه خویش را برای مشارکت در ارزش‌آفرینی برای سازمان از دست بدهند (همان منبع، ص 4)⁵.

د) عدم اندازه‌گیری دقیق و قابل قبول داراییهای نامشهود و عدم شفافیت در انعکاس آنها موجب می‌شود که ارزش سهام شرکتها تحت تاثیر عوامل ذهنی و روانی به صورت کاذب افزایش یابد. به عنوان مثال در دهه 1990، سرمایه‌گذاران با فرض درآمدهای سرشار آتی حاصل از تحقیقات بیوتکنولوژیک و کشف داروهای جدید، به سرمایه‌گذاری در شرکت‌های دارویی جذب شدند و این امر موجب شد که سهام اینگونه شرکتها برای یک دوره به صورت چشم‌گیری افزایش یابد. در مواردی که نتیجه این تحقیقات منفی از آب درآمد، سهامداران با تحمل زیانهای سنگین ناگزیر به انتقال سرمایه خویش به بخشهای دیگر شدند. پدید آمدن چنین ناپایداری‌هایی در بازار سرمایه ناشی از عدم اندازه‌گیری دقیق و اصولی داراییهای نامشهود در اینگونه شرکتها و ثبت و انعکاس داراییهای نامشهود می‌باشد (فخاریان، 1380، ص 4)¹.

2-23 بازار داراییهای نامشهود

حسابداران غالباً معاملات مشهود و رویدادهای معاملاتی مشخص را ثبت می‌کنند. واقعیت این است که داراییهای فکری و سایر داراییهای نامشهود به سختی معامله می‌شوند، از این رو تعیین قیمت برای آنها دشوار است. به هر حال ارائه تعریف مشخص از داراییهای غیر فیزیکی مانند دانش فنی، کارهای تحقیقاتی و یا کارهای هنری و ستارگان ورزشی که بتواند به حسابداران در اندازه‌گیری اینگونه داراییها کمک نماید، دشوار است. اندازه‌گیری دانش و سرمایه فکری به ویژه در شرایطی که بخش جدایی‌ناپذیر سازمان باشد و نتوان آن را بصورت جداگانه معامله کرد کار دشواری است (فخاریان، 1380، ص 5).

با توجه به مجموعه دشواری‌های مربوط به شناسایی، اندازه‌گیری و انعکاس داراییهای نامشهود به شرح فوق، راهکارهای زیر برای رفع نارساییهای گزارشگری حسابداری و فراهم شدن امکان سنجش و گزارشگری داراییهای نامشهود قابل طرح است (همان منبع، ص 5)².

1- ارزشیابی داراییهای ثابت توسط حسابداران در صورتی می‌تواند قابل اعتماد باشد که بازارهای کارا و قابل اعتماد برای ارزشیابی و مبادله این داراییها به وجود آید.

1- همگام با تحولات در حوزه حسابداری و بازار سرمایه، باید در جهت نهادینه کردن و مشخص نمودن جوانب حقوقی جایگاه بازار برای عوامل مختلف سرمایه، نیروی کار و داراییهای نامشهود اقدام کرد.

2- ارزیابی داراییهای نامشهود صرفاً وظیفه حسابداران نیست بلکه این امر بیش از آن یک مقوله اقتصادی و قیمت‌گذاری است. به بیان وسیع‌تر تعیین ارزش داراییهای نامشهود یک امر گروهی است و مستلزم به‌کارگیری حوزه‌های تخصصی مختلف است.

3- به رغم اهمیت و فوریت موضوع، به هر حال سیستمهای مناسب برای اندازه‌گیری و ارزیابی داراییهای نامشهود باید به صورت تدریجی طراحی و به کار گرفته شود و اطمینان حاصل شود که مفاهیم و تکنیکهای مربوطه به درستی از سوی مجموعه سهامداران، مدیران، تحلیلگران بازار سرمایه و حسابداران درک و پذیرفته خواهد شد.

2-24 پیشینه تحقیق

2-24-1 پیشینه تحقیقات انجام شده در داخل کشور :

شهریاری¹(1374)، به بررسی تاثیر اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر رفتار استفاده‌کنندگان اطلاعات حسابداری در ایران پرداخته است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که ارائه اطلاعات حسابداری منابع انسانی در یادداشتهای همراه صورتهای مالی و گزارشات حسابداری مدیریت بر رفتار استفاده‌کنندگان تاثیر معنی داری دارد و این اطلاعات بیشترین تاثیر را بر رفتار مدیران، سرمایه‌گذاران، کارکنان، تحلیل‌گران، اعتبار دهندگان دارد.

خانی²(1376)، به بررسی تاثیر ارائه اطلاعات حسابداری منابع انسانی در عملکرد مدیریت و از دیدگاه مدیران با سابقه سازمانهای دولتی در ایران پرداخته است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که ارائه اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر پنج مرحله عمل کنترل و برنامه‌ریزی مدیریت یعنی مرحله شناسایی و تعریف مسائل، مرحله تحقیق برای راه‌حل‌های مختلف، مرحله ارزیابی راه‌حل‌های مختلف، مرحله انتخاب از میان راه‌حل‌های ارزیابی شده و مرحله گزارش بر مبنای اقدامات انجام شده و نتایج حاصله در ارتباط با اهداف، تاثیر معنی‌داری (از نظر آماری) دارد و نیز از حسابداری منابع انسانی می‌توان برای ارزیابی بهتر سطوح مختلف مدیریت و نیروهای زیر نظر آنها استفاده کرد و برای کاربرد عملی حسابداری منابع انسانی توسط مدیران پیشنهاد شده است تا آنها را از طریق کتب درسی، مجلات و ... آگاه و آشنا کرد و سیستم اطلاع‌رسانی مدیریت سازمانهای را طوری طراحی نمود تا سیستم اطلاع‌رسانی حسابداری منابع انسانی را دربرگیرد. و برای این امر از متدها و روشهای اندازه‌گیری مناسب می‌بایستی استفاده کرد. بنظر مدیران مذکور حسابداری منابع انسانی را بایستی از طریق صورتهای مالی نیز افشاء کرد و بر

روی توسعه و پیشرفت کشورها از طریق تاثیر بر سیستم اطلاع رسانی مدیریت و سایر شاخص‌های توسعه تاثیر عمده دارد.

نیلی و نفیسی³(1382)، رابطه سرمایه انسانی و رشد اقتصادی را با تاکید بر نقش توزیع تحصیلات نیروی کار مورد مطالعه قرار داده اند. در این پژوهش، چگونگی تاثیر سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی با در نظر گرفتن توزیع آموزش، به معنی میزان پراکندگی سال‌های تحصیل در بین شاغلان، برای ایران مورد بررسی قرار گرفته است و نشان داده شده که با وارد کردن این متغیر، قدرت توضیح دهی رابطه برآورد شده به میزان قابل توجهی بهبود پیدا می‌کند. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که با افزایش پراکندگی سال‌های تحصیل شاغلان، رشد اقتصادی کاهش پیدا می‌کند، لذا، تمرکز بر ارتقای سطح تحصیلی شاغلان در سطوح ابتدایی و راهنمایی به جای آموزش عالی، به افزایش رشد اقتصادی منجر خواهد شد.

صادقی¹(1382)، در تحقیقی به برآورد سهم سرمایه انسانی در رشد اقتصادی ایران پرداخته است. وی با محاسبه کثرت تولیدی سرمایه انسانی به اهمیت سرمایه انسانی در مقایسه با سایر عوامل تولید اشاره کرده است. نتایج برآوردها نشان می‌دهد که اولاً، همواره در تمام معادلات عامل سرمایه انسانی یک عامل با ثبات و معنادار بوده و ضریب آن مثبت است. ثانیاً، سرمایه گذاری در سرمایه انسانی از طریق آموزش باعث توسعه توانایی‌ها، مهارت‌ها و اکتساب تجاربی می‌شود که برای دستیابی به رشد و توسعه اقتصادی پایدار از اهمیت خاصی برخوردار است.

میرشکاری²(1383)، به بررسی رابطه بین حسابداری منابع انسانی با عملکرد کارکنان پرداخته است. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد، بین حسابداری منابع انسانی با عملکرد کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج فرضیات فرعی حاکی از آن است که بین ارزش پولی منابع انسانی و عملکرد شغلی و همچنین بین ارزش غیر پولی منابع انسانی و عملکرد شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

اکبر کمیجانی و زهرا علمی³(1384)، در تحقیقی به بررسی اثر سرمایه انسانی بر درآمد را پرداخته است. در این مطالعه آموزش رسمی شاخصی برای اندازه گیری سرمایه انسانی دانسته شده و با ارائه جایگزینی برای تجربه افراد، انباشت سرمایه انسانی در حین کار نیز مورد توجه قرار گرفته است. همچنین به دلیل وجود تبعیض و جداسازی شغلی، جنسیت افراد به عنوان متغیر مهم اثرگذار بر تفاوت

در درآمد، وارد مدل شد. سپس با استفاده از تابع دریافتهای مینسر¹ و تعدیل آن برای اقتصاد ایران، اثر سرمایه انسانی بر درآمد افراد برای سالهای 1363 تا 1379 برای خانوار شهری و روستایی به تفکیک بررسی گردید. نتایج به دست آمده نشان دهنده آن است که درآمد افراد نه تنها تحت تاثیر سرمایه انسانی (سالهای تحصیلی و تجربه) آنها قرار می گیرد بلکه جنسیت افراد نیز از عوامل اثرگذار بر درآمد آنهاست.

تقوی، محمدی²(1384)، در تحقیقی به بررسی تاثیر سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی در ایران پرداختند. در این تحقیق به بررسی تاثیر رشد شاخص های معرف سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی در ایران پرداخته شده و این نتیجه حاصل گردیده که رشد سطح سواد در بزرگسالان و نیز رشد متوسط سالهای تحصیل نیروی کار، تاثیر مثبت و معناداری روی رشد تولید ناخالص داخلی داشته است.

نجمی، نگین¹(1385)، نقش و تاثیر سرمایه انسانی بر روی رشد ارزش افزوده صنایع کارخانه ای ایران مورد بررسی قرار داده است. برای این منظور صنایع کارخانه ای ایران با کدهای سه رقمی (ISIC3) طی دوره 1375-1382 در نظر گرفته شده است و با استفاده از یک الگوی تلفیقی (Data Panel) مدل مورد نظر به روش اثرات ثابت برآورد شده است. نتایج حاصله نشان می دهد که تاثیر سرمایه انسانی با شاخص تحصیلات نیروی کار (متوسطه و کارشناسی) تاثیر مثبت و معنی داری بر روی رشد ارزش افزوده صنایع کارخانه ای ایران طی دوره مورد بررسی دارد. همچنین تحصیلات متوسطه تاثیر بیشتری نسبت به تحصیلات کارشناسی بر روی رشد ارزش افزوده صنایع کارخانه ای ایران دارد.

غلامی²(1385)، به بررسی موانع و مشکلات پیاده سازی حسابداری منابع انسانی در ایران پرداخته است. نتایج نشان می دهد علت اساسی عدم پیاده سازی حسابداری منابع انسانی در ایران عدم آگاهی استفاده کنندگان، سرمایه گذاران، اعتبار دهندگان و حسابداران کشورمان بوده و نیز دانشکده ها و مجامع حرفه ای کشور هم در جهت معرفی آن اقدامات موثری انجام نداده اند.

علیرضا امینی و زهره حجازی آزاد³(1386)، در تحقیقی به تحلیل نقش سرمایه انسانی و تحقیق و توسعه در ارتقای بهره وری کل عوامل (TFP) در اقتصاد ایران پرداخته اند. در این پژوهش، عوامل مؤثر بر بهره وری کل عوامل (TFP) در اقتصاد ایران با تاکید بر نسبت شاغلان دارای تحصیلات عالی به عنوان جانشین سرمایه انسانی از نوع آموزش، سرمایه تحقیق و توسعه دولتی، نسبت تولید بالفعل به بالقوه به

1- Mincer

عنوان شاخص میزان استفاده از ظرفیت ها را مورد بررسی قرار داده اند. نتایج نشان می دهد در بلندمدت سرمایه تحقیق و توسعه دولتی، نسبت شاغلان دارای تحصیلات عالی و نرخ بهره برداری از ظرفیت اثرات مثبت و معناداری بر بهره وری داشته است. در ضمن، عوامل دیگر مؤثر بر بهره وری در قالب متغیر روند زمانی تاثیر منفی و معنادار بر بهره وری داشته اند. همچنین به رغم روند افزایشی سرمایه تحقیق و توسعه دولتی و شاخص های سرمایه انسانی، شاخص بهره وری کل عوامل رشد بسیار ناچیزی داشته و تنها 5 درصد رشد تولید بلندمدت را تامین کرده است. مهم ترین دلایل آن کاهش رقابت پذیری اقتصاد، مدیریت ناصحیح تخصیص منابع و استفاده نابهینه از منابع موجود است.

2-24-2 پیشینه تحقیقات انجام شده در خارج از کشور

چنگ و هسیو¹ (1997)، در تحقیقی به بررسی رابطه علی سرمایه انسانی و رشد اقتصادی پرداخته اند، نتیجه مطالعه آنها نشان می دهد که در ژاپن سرمایه انسانی عامل رشد اقتصادی است و همچنین رشد اقتصادی عامل رشد سرمایه انسانی بوده است یا به عبارت دیگر یک رابطه دو سویه بین این دو متغیر در ژاپن وجود دارد و سرمایه انسانی و رشد اقتصادی همدیگر را تقویت می کنند باید گفت که در این مطالعه از شاخص نسبی تعداد فارغ التحصیلان دانشگاهها به نیروی کار استفاده شده است.

ژاکوب و دیگران² (1998)، اثر سرمایه انسانی و تحقیق و توسعه را بر بهره وری بررسی نمودند. آنها تغییرات فناوری را در کشور هلند بررسی کردند. در این پژوهش بهره وری کل عوامل تولید توسط سرمایه انسانی، انباشت R&D و اثر سرریز R&D توضیح داده شده است. بر اساس نتایج به دست آمده، آنها دریافتند که اولاً سرمایه انسانی به تنهایی نمی تواند رشد بهره وری کل عوامل تولید را توجیه نماید و ثانياً R&D و اثر سرریز آن دارای اهمیت بیشتری است. کشش بهره وری کل عوامل تولید نسبت به R&D برابر با 0/35 و در مورد اثر سرریز R&D داخلی 0/14 و برای اثر سرریز R&D خارجی 0/03 برآورد شده است. افزون بر این، نتایج به دست آمده نشان می دهد که سرمایه انسانی در فرآیند جذب و انتشار فناوری نقش مهمی دارد، ولی نوآوری بیش از سرمایه انسانی می تواند در رشد اقتصادی نقش داشته باشد.

1-Cheng & Hosyu

2-Jacobs & the other

دنا چالز والکر¹ (2001)، در تحقیقی به بررسی رابطه سرمایه انسانی با بهره وری، سودآوری و ارزش بازار پرداخته است. و نتیجه تحقیق این شده است که رابطه مثبتی بین ارزش سرمایه انسانی با بهره وری و سودآوری و ارزش بازار شرکت وجود دارد.

لاجیلی² (2006)، در تحقیقی تاثیرات عملکرد بازار را بر روی سرمایه انسانی که مربوط به افشاگری اطلاعات می باشد، مورد بررسی قرار می دهد. نتایج نشان می دهد که به طور متوسط، شرکت هایی با افشاگرهای هزینه کاری بالاتر در مقایسه با هزینه های کاری پایین تر بهتر عمل می کنند. شاخص های ارزیابی و تخمین در زمینه ی کارایی و بهره وری کار باید ارزش محور باشند، زیرا شرکت هایی با محصولات فرعی و جانبی با ارزش بالا در کار و بهره وری جانبی بیشتر که مربوط به هزینه های متوسط کار می شود، کارهای نظیرشان را با ارزش های کمتر در دو مقیاس انجام می دهند. بنابراین افشاگری های اختبالی در زمینه هزینه های کاری می تواند به طور بالقوه در ارزیابی عملکرد و مدیریت دارایی سرمایه ی انسانی مفید و کار آمد باشد، که مربوط به شرکای بازار به ویژه برای شرکت هایی در صنایع دانش محور می شود.

گری³ (2007)، در تحقیقی به رابطه بین سرمایه گذاری در منابع انسانی و عملکرد سازمان ها پرداخته است. معمولاً باور بر این است که سرمایه گذاری در زمینه ی منابع انسانی می تواند نتایج مثبتی مربوط به عملکرد سازمانها داشته باشد. بعضی از مولفان با استفاده از نظریه ی ترازمندی سازمانی نشان می دهند که تشویقات سازمانی به شکل حقوق یا دستمزد رقابتی می تواند منجر بر دو نتیجه در سطح عملکرد شرکت یا موسسه شود: 1) بهره وری کار 2) رضایت مشتری و اینکه سازمانهایی که از نظر مالی موفق هستند، احتمال زیادی دارد که این نوع تشویقات را برای کارکنانشان فراهم کنند. این مولفان به منظور آزمودن فرضیه شان، بر گردآوری نظرسنجی از کارکنان و داده ها و اطلاعات عملکردی عینی از نمونه ای از 126 سازمان بزرگ تجاری در ایالات متحده در طی سه سال پرداختند. نتایج نشان می دهند که: 1) عملکرد مالی در سطح شرکت استنباط ها و برداشت های مشترک کارکنان از حقوق رقابتی را پیش بینی می کند، 2) برداشت هایی از حقوق مشترک پیش بینی کننده ی بهره وری کار در آینده می باشد 3) رابطه بین برداشت از حقوق مشترک و رضایت مشتری که به طور کامل به واسطه ی اخلاق کارمندی به وجود می آید.

1 -dana, Charles walker ,2001

2-Lajili

3-Gary ,2007

لورن اسویتزر و یانفن هوانگ¹، (2007)، رابطه ی بین ویژگی های مدیریتی سرمایه ی انسانی مثل جنسیت، تصدی در پست مدیریت، تجربه ی سرمایه گذاری، آموزش و آموزش تخصصی را با عملکرد شرکتهای سرمایه گذاری با سرمایه ی اندک و متوسط را بررسی کرده است. نتایج نشان می دهد که تفاوت های سیستماتیک و مقطعی بین عملکرد شرکت های سرمایه گذاری وجود دارد که این امر ناشی از تفاوت در ویژگی های مدیریتی سرمایه ی انسانی است.

راسوند بوهن² (2011) به بررسی تاثیر مهارتهای مدیریت منابع انسانی بر روی عملکرد پرداخته است. در این مقاله از نمونه گیری ساده که تعداد نمونه آن 1000 کارمند می باشد استفاده شده است. نتایج نشان می دهد که بین استخدام، انتخاب و عملکرد شرکت رابطه قوی مثبت وجود دارد.

دونگ³ و همکاران (2011) نشان دادند که سرمایه انسانی مانند بهره وری و تحقیق و توسعه اثر مثبت معنی داری روی عملکرد شرکت (مثلا شاخص q توبین⁴) دارد.

1 -Loren Switzer and Yanfen Huang ,2007

2- Rosemond Boohene ,2011

3 -Dong , al,2011

4 -Tobin's q et

فقط برای دوره دوم صفحه از صفحات پایان نامه - برای دانلود متن کامل به سایت مراجعه کنید www.arshadha.ir مهروری بر روی لینک کلیک کنید

تحقیق

سایت مرجع دانلود پایان نامه های کارشناسی ارشد با فرمت ورد
قابل ویرایش و کپی کردن

کار ما کمک به صرفه جویی در وقت شماست
این فایل صرفاً به عنوان دمو و پیش نمایش ارائه می شود
و فقط شامل فقط ده صفحه از پایان نامه است
شما می توانید برای دیدن جزئیات بیشتر این فایل
و خرید آنلاین متن کامل آن به سایت
www.arshadha.ir

مراجعه نمایید

برای پیدا کردن صفحه خرید این فایل از منوی جستجو عنوان فایل را سرچ کنید
فایل تحویلی بعد از خرید شما
بدون آرم سایت ، با فرمت ورد ، قابل ویرایش و کپی کردن می باشد
امکان معاوضه با فایل شما
شما می توانید این پایان نامه را رایگان دریافت کنید
با ارسال یک پایان نامه ارشد جدید که در سایت ما موجود نباشد
می توانید این پایان نامه را رایگان دریافت کنید

برای این منظور با این ایمیل مکاتبه نمایید

info@arshadha.ir