

Investigating the Impact of Efficient Human Resources on Improving the Accountability of Financial Managers of Pharmaceutical Companies in Sistan and Baluchestan Province

Zahra Golzar¹, Reza Sotudeh^{2*}

1. Master's student, Department of Accounting, Islamic Azad University, Zahedan Branch, Zahedan, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Finance and Accounting, Faculty of Humanities, Meybod University, Meybod, Iran.

OPEN ACCESS

Article type: Research Article

*Correspondence: Reza Sotudeh
Re.Sotudeh1363@iau.ac.ir

Received: August 23, 2024

Accepted: November 25, 2024

Published: Autumn 2024

Citation: Golzar, Z., Sotudeh, R. (2024). Investigating the Impact of Efficient Human Resources on Improving the Accountability of Financial Managers of Pharmaceutical Companies in Sistan and Baluchestan Province. *Modern Studies in Management & Organization*, 1(3), 71-88.

Publisher's Note: JMSMO stays neutral with regard to jurisdictional claims in published material and institutional affiliations.



Copyright: Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business. This article is an open access article licensed under the [Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Abstract: Human resources, as one of the most important assets of any organization, play a very important role in its performance and success. The impact of human resources on organizational performance is one of the key issues discussed and studied in the field of human resource management. However, one of the important and less considered aspects in this field is the impact of human resources on organizational responsiveness. Responsiveness means the ability of an organization to provide an appropriate and timely response to the needs, expectations, and various demands related to that organization. Human resources can directly and indirectly affect the responsiveness of the organization. The purpose of this study is to examine the impact of efficient human resources on improving the responsiveness of financial managers of pharmaceutical companies in Sistan and Baluchestan province. The present study is applied in terms of purpose and was conducted based on the method of content analysis and interview in terms of data collection. Its statistical population consists of accountants, financial managers, and university faculty members who work in the pharmaceutical companies' profession. The research sample was selected using purposive sampling method of 17 experts and the research period was 1403 AH. To answer the research questions, content analysis method and mean statistic were used based on the experts' agreement. In the content analysis stage, 15 indicators for efficient human resources were extracted. The research results showed that efficient human resources improve the accountability of financial managers of pharmaceutical companies in Sistan and Baluchestan.

Keywords: Human Resources, Accountability, Financial Managers, Pharmaceutical Companies.

DOI: [10.22034/jmsmo.2024.220651](https://doi.org/10.22034/jmsmo.2024.220651)

Extended Abstract

Introduction

Human resources refer to the set of people who work in an organization and are known as human assets for the organization. These people may include employees, managers, consultants, specialists, and other colleagues. Also, human resources are considered one of the most important and valuable assets of an organization (Pourshahabi, 2023); because these people play a very important role in the performance, development, and success of the organization. Therefore, human resources are very valuable to an organization and require proper management and development in order to be able to provide the best performance and contribute to the success of the organization. The efficiency and effectiveness of any organization depends to a considerable extent on how to manage and use human resources correctly and effectively (Mahmoudi & Pourshahabi, 2023; Pourkiyani et al., 2014; Sarayani et al., 2024). Aligning and linking strategies and the participation and cooperation of managers of different human resource areas with the organization's senior management brings about human resource development, which requires the implementation of human resource development planning (Karroubi et al., 2021).

Human resources must be managed seriously so that they can help improve the organization's accountability and play an important role in its success and progress (Absar et al., 2010). Accountability refers to the commitment of public sector organizations and managers to make decisions related to public resources and their other social responsibilities in accordance with agency theory. Efforts to improve public accountability and move towards good governance are the desire of all citizens. Among the tools that can help improve public accountability are the implementation of auditing and monitoring and the appropriate content of relevant reports in the country's executive bodies (Nokhbeh Fallah et al., 2021). With the increasing public demand for accountability of various government departments and the clarification and formulation of citizen rights, organizations have found a need for indicators and models to examine the accountability performance of their various departments, especially management levels. The weakness of traditional measurement criteria and changing environments, along with public demands, have raised the need to redesign performance measurement systems in organizations. The existence of such a system can help managers make rational and useful decisions to achieve organizational goals and play an important role in improving their accountability (Davoudi et al., 2019). Therefore, the present study seeks to answer this question: Do efficient human resources improve the accountability of financial managers of pharmaceutical companies in Sistan and Baluchestan province?

Theoretical framework

Paying attention to human resources is essential for any organization and can lead to improved performance, increased productivity, employee and customer satisfaction, and long-term sustainability and growth of the organization. Employee performance can be considered as the total expected value for the behavioral organization of an individual (Ji et al., 2021). Human resources, as one of the valuable assets of any organization, play a very important role in organizational development and success and bring many benefits to organizations. Also, the main role of human resource management in any organization is through policies, policies and processes that affect the values, attitudes, behavior and performance of human resources (Belanger et al., 2018). The main roles of human resource management in improving accountability are divided

into several key aspects that directly affect the ability of employees and especially managers to deliver better performance and greater accountability.

Human resource management, by performing its multiple tasks and roles, can significantly affect the accountability of employees and managers in organizations. These effects can lead to improved overall organizational performance, increased stakeholder satisfaction, and the achievement of strategic goals (Gupta, 2022). The definition of accountability is making specific individuals responsible to ensure that tasks are completed on time and according to agreed methods and criteria. Accountability refers to the commitment of organizations and public sector managers to make decisions related to public resources and their other social responsibilities in accordance with agency theory. Efforts to improve public accountability and move towards good governance are the desire of all citizens. One of the tools that can help improve public accountability is the implementation of audits and monitoring and the appropriate content of relevant reports in the country's executive bodies (Nokhbeh Fallah et al., 2021).

Methodology

This research has a mixed approach and uses one of the important qualitative methods, which is the grounded theory method, as the main research method to identify the indicators of efficient human resources and the impact of efficient human resources on improving the accountability of financial managers of pharmaceutical companies in Sistan and Baluchestan province from the experts' perspective. Also, in terms of the method of data collection, because it describes the current situation, it is descriptive and of the survey type. In the present study, the statistical sample was purposefully selected as 17 professional experts, including accountants of pharmaceutical companies, financial managers of pharmaceutical companies, and university faculty members. The data collection tools of this research include library studies and interviews.

Discussion and Results

Pharmaceutical companies face numerous challenges and opportunities due to their vital role in ensuring public health and producing pharmaceutical products. One of the most important of these challenges is the optimal management of financial resources, which plays a vital role in ensuring the sustainability and growth of these companies. In this regard, financial managers, as the main responsible for managing financial resources, play a key role in responding to the financial needs and requirements of pharmaceutical companies. The accountability of financial managers means their ability to provide accurate, transparent and timely information about the company's financial situation, make effective financial decisions and build trust among stakeholders. This requires access to efficient and optimal resources that can strengthen and improve the company's financial performance. Efficient resources include expert human resources, advanced technologies, efficient processes and accurate information systems that can help financial managers in carrying out their duties. These resources not only help improve the accuracy and speed of financial information processing, but also improve the quality of financial decisions and increase transparency and trust among shareholders and other stakeholders. In this study, the effect of efficient resources on the accountability of financial managers in pharmaceutical companies in Sistan and Baluchestan province was examined. Also, in the present study, the research hypothesis was examined and tested using the interview method with 17 experts from the profession (pharmaceutical companies) and the university.

Conclusion

The results of the interviews and statistical tests conducted with the research experts have confirmed the research hypothesis, because the average of the responses is above three. Therefore, efficient human resources will improve the accountability of financial managers in pharmaceutical companies in Sistan and Baluchestan province. The results of the research are consistent with the studies of Haji Rezaei et al. (1403), Shahabi et al. (1401), Gupta (2022), Ahmad et al. (2022) and Molla Hosseini et al. (1403).

Also, based on the results of the Friedman test, the ranking of efficient human resources indicators that improve the accountability of financial managers of pharmaceutical companies in Sistan and Baluchestan province are: 1) Professional competence index in first place, 2) Knowledge development and management index in second place, 3) Organizational commitment index in third place, 4) Employee empowerment index in fourth place, 5) Organizational learning index in fifth place, 6) Organizational competence index in sixth place, 7) Organizational productivity index in seventh place, 8) Individual effort index in eighth place, 9) Organizational independence index in ninth place, 10) Employee participation and sustainable performance index in tenth place, 11) Work motivation promotion index in eleventh place, 12) Organizational attitude index in twelfth place, 13) Organizational behavior index in thirteenth place, 14) Organizational value index in fourteenth place, and 15) Organizational culture index in fifteenth place.

Contribution of authors

This article is an excerpt from Zahra Golzar's master's thesis titled "Investigating the Effect of Efficient Human Resources on Improving Accountability" at Islamic Azad University, Zahedan Branch, under the supervision of Dr. Reza Sotoudeh.

Ethical approval

Written informed consent was obtained from the individuals for their anonymized information to be published in this article.

Conflict of interest

No conflicts of interest are declared by the authors.

مطالعات نوین در مدیریت و سازمان

سال اول، شماره سوم، پاییز ۱۴۰۳ - صفحه ۸۸-۷۱

Homepage: <https://www.jmsmo.ir>

بررسی تأثیر منابع انسانی کارآمد بر بهبود پاسخگویی مدیران مالی شرکت‌های دارویی استان سیستان و بلوچستان

زهرا گلزار^۱، رضا ستوده^{۲*}

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان، زاهدان، ایران.
۲. استادیار گروه مالی و حسابداری، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه میبد، میبد، ایران.

چکیده: منابع انسانی، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین دارایی‌های هر سازمان، نقش بسیار مهمی در عملکرد و موفقیت آن دارند. تأثیر منابع انسانی بر عملکرد سازمانی به‌عنوان یکی از موضوعات کلیدی مورد بحث و بررسی در حوزه مدیریت منابع انسانی قرار دارد. اما یکی از جنبه‌های مهم و کمتر مورد توجه در این زمینه، تأثیر منابع انسانی بر پاسخگویی سازمانی است. پاسخگویی به معنای توانایی یک سازمان برای ارائه واکنش مناسب و به‌موقع به نیازها، انتظارات و مطالبات مختلف مرتبط با آن سازمان است. منابع انسانی می‌توانند به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم بر پاسخگویی سازمان تأثیرگذار باشند. هدف از این تحقیق، بررسی تأثیر منابع انسانی کارآمد بر بهبود پاسخگویی مدیران مالی شرکت‌های دارویی استان سیستان و بلوچستان است. تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از حیث گردآوری داده‌ها، بر اساس روش تحلیل محتوا و مصاحبه انجام شده است. جامعه آماری آن را حسابداران، مدیران مالی و اعضای هیئت علمی دانشگاه که در حرفه شرکت‌های دارویی شاغل هستند، تشکیل می‌دهند. نمونه تحقیق با استفاده از روش نمونه‌گیری گزینشی هدفمند ۱۷ نفر از خبرگان انتخاب شده و دوره زمانی پژوهش سال ۱۴۰۳ است. برای پاسخ به سؤال‌های تحقیق از روش تحلیل محتوا و آماره میانگین بر اساس توافق خبرگان استفاده شده است. در مرحله تحلیل محتوا ۱۵ شاخص برای منابع انسانی کارآمد استخراج گردید. نتایج پژوهش نشان داد که منابع انسانی کارآمد موجب بهبود پاسخگویی مدیران مالی شرکت‌های دارویی استان سیستان و بلوچستان می‌گردد.

دسترسی آزاد

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

*نویسنده مسئول: رضا ستوده

Re.Sotudeh1363@iau.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۰۵

تاریخ انتشار: پاییز ۱۴۰۳

استناد: گلزار، زهرا و ستوده، رضا. (۱۴۰۳). بررسی تأثیر منابع انسانی کارآمد بر بهبود پاسخگویی مدیران مالی شرکت‌های دارویی استان سیستان و بلوچستان. فصلنامه مطالعات نوین در مدیریت و سازمان، ۳(۱)، ۷۱-۸۸.

یادداشت ناشر: JMSMO درخصوص

ادعاهای قضایی در مطالب منتشر شده و

وابستگی‌های سازمانی بی‌طرف می‌ماند.

واژگان کلیدی: منابع انسانی، پاسخگویی، مدیران مالی، شرکت‌های دارویی.

DOI: [10.22034/jmsmo.2024.220651](https://doi.org/10.22034/jmsmo.2024.220651)



کپی‌رایت: نویسندگان حق نشر و حقوق کامل انتشار را برای خود محفوظ می‌دارند.

مقدمه

منابع انسانی، به مجموعه افرادی اطلاق می‌شود که در یک سازمان فعالیت می‌کنند و به‌عنوان دارایی انسانی برای سازمان شناخته می‌شوند. این افراد ممکن است شامل کارکنان، مدیران، مشاوران، متخصصان و همکاران دیگر باشند. همچنین،

منتشر شده توسط مرکز پژوهشی مطالعات مدیریت منابع و کسب و کار دانش محور. این مقاله، یک مقاله با دسترسی آزاد است که تحت مجوز

[Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) منتشر شده است.

منابع انسانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین و ارزشمندترین دارایی‌های یک سازمان در نظر گرفته می‌شوند (Pourshahabi, 2023)؛ زیرا این افراد نقش بسیار مهمی در عملکرد، توسعه و موفقیت سازمان دارند. بنابراین، منابع انسانی برای یک سازمان بسیار ارزشمند هستند و نیازمند مدیریت و توسعه صحیح می‌باشند تا بتوانند بهترین عملکرد را ارائه دهند و به موفقیت سازمان کمک کنند. منابع انسانی شامل موارد زیر می‌شوند: (۱) کارکنان: افرادی که در یک سازمان مشغول به کار هستند و وظایف و مسئولیت‌های مختلفی را بر عهده دارند، (۲) مدیران: افرادی که مسئولیت اداره و رهبری سازمان را بر عهده دارند و تصمیم‌گیری‌های استراتژیک را انجام می‌دهند، (۳) مشاوران: افرادی که به‌عنوان مشاوران خارجی یا داخلی در زمینه‌های مختلفی مانند مدیریت، استراتژی، منابع انسانی و ... فعالیت می‌کنند، و (۴) متخصصان: افرادی که در زمینه‌های خاصی مانند فناوری اطلاعات، بازاریابی، مالی و ... تخصص دارند و به‌عنوان منابع انسانی ارزشمند در سازمان شناخته می‌شوند. کارآیی و اثر بخشی هر سازمان تا حد قابل ملاحظه‌ای به نحوه مدیریت و کاربرد صحیح و مؤثر منابع انسانی بستگی دارد (Mahmoudi & Pourshahabi, 2023; Pourkiyani et al., 2014; Sarayani et al., 2024). همسو سازی و پیوند استراتژی‌ها و مشارکت و همکاری مدیران حوزه‌های مختلف منابع انسانی با مدیریت ارشد سازمان، توسعه منابع انسانی را به همراه دارد که نیازمند اجرایی شدن برنامه‌ریزی توسعه منابع انسانی است (Karroubi et al., 2021).

منابع انسانی باید به‌طور جدی مدیریت شوند تا بتوانند به بهبود پاسخگویی سازمان کمک کنند و نقش مهمی در موفقیت و پیشرفت آن داشته باشند (Absar et al., 2010). مسئولیت پاسخگویی به تعهد سازمان‌ها و مدیران بخش عمومی در ارتباط با تصمیم‌گیری در ارتباط با منابع عمومی و سایر مسئولیت‌های اجتماعی آنها مطابق با تئوری نمایندگی اشاره دارد. تلاش برای بهبود پاسخگویی عمومی و حرکت به سوی حکمرانی خوب، خواسته تمام شهروندان است. از ابزارهایی که می‌تواند به بهبود پاسخگویی عمومی کمک کند، اجرای حسابرسی و نظارت و محتوای مناسب گزارش‌های مربوطه در دستگاه‌های اجرایی کشور است (Nokhbeh Fallah et al., 2021). با افزایش مطالبه عمومی در مورد پاسخگویی بخش‌های مختلف حاکمیتی و تبیین و تدوین حقوق شهروندی، سازمان‌ها به شاخص‌ها و الگوهای برای بررسی عملکرد پاسخگویی بخش‌های مختلف خود و به خصوص سطوح مدیریتی نیاز پیدا کرده‌اند. ضعف معیارهای اندازه‌گیری سنتی و تغییر محیط، همراه با مطالبه‌گری عمومی، نیاز به طراحی مجدد سیستم‌های اندازه‌گیری عملکرد را در سازمان‌ها مطرح کرده است. وجود چنین سیستمی می‌تواند به مدیران در اتخاذ تصمیم‌های منطقی و مفید جهت دستیابی به اهداف سازمانی، کمک کند و در جهت بهبود پاسخگویی آنها نقش مهمی بازی نماید (Davoudi et al., 2019). لذا، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال است: آیا منابع انسانی کارآمد باعث بهبود پاسخگویی مدیران مالی شرکت‌های دارویی استان سیستان و بلوچستان می‌گردد؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

توجه به منابع انسانی برای هر سازمانی ضروری است و می‌تواند به بهبود عملکرد، افزایش بهره‌وری، رضایت کارکنان و مشتریان، و پایداری و رشد بلندمدت سازمان منجر شود. عملکرد کارکنان را می‌توان به عنوان کل ارزش مورد انتظار برای سازماندهی رفتاری فرد در نظر گرفت (Ji et al., 2021). منابع انسانی، به‌عنوان یکی از دارایی‌های ارزشمند هر سازمان، نقش بسیار مهمی در توسعه و موفقیت سازمانی ایفا می‌کنند و فواید بسیاری را برای سازمان‌ها به همراه دارند. همچنین، نقش اصلی مدیریت منابع انسانی در هر سازمانی از طریق خط‌مشی‌ها، سیاست‌ها و فرایندهایی است که بر ارزش‌ها، نگرش‌ها، رفتار و عملکرد منابع انسانی تأثیر می‌گذارد (Belanger et al., 2018).

نقش‌های اصلی مدیریت منابع انسانی در بهبود پاسخگویی به چندین جنبه کلیدی تقسیم می‌شود که به‌طور مستقیم بر توانایی کارکنان و به‌ویژه مدیران برای ارائه عملکرد بهتر و پاسخگویی بیشتر تأثیر می‌گذارد. این نقش‌ها عبارت‌اند از:

(۱) **توسعه و آموزش کارکنان:** مسئول ارائه برنامه‌های آموزشی و توسعه حرفه‌ای برای کارکنان است. آموزش‌های مستمر و به‌روز نگاه‌داشتن دانش و مهارت‌های کارکنان، به‌ویژه مدیران مالی، می‌تواند به بهبود توانایی آن‌ها در انجام وظایف و پاسخگویی به نیازهای سازمانی و ذینفعان کمک کند.

(۲) **استخدام و انتخاب شایسته‌سالارانه:** نقش حیاتی در جذب و انتخاب افراد دارای صلاحیت و شایستگی‌های لازم برای پست‌های کلیدی مانند مدیران مالی دارد. انتخاب دقیق و صحیح افراد می‌تواند به بهبود کیفیت و کارایی کلی سازمان و افزایش پاسخگویی منجر شود.

(۳) **ارزیابی عملکرد و بازخورد:** استفاده از سیستم‌های ارزیابی عملکرد، می‌تواند به‌طور منظم عملکرد کارکنان و مدیران را بررسی کند و بازخوردهای سازنده ارائه دهد. این فرآیند می‌تواند به شناسایی نقاط قوت و ضعف و بهبود مداوم پاسخگویی کمک کند.

(۴) **پاداش و انگیزش:** سیستم‌های پاداش‌دهی و انگیزشی که توسط طراحی می‌شوند، می‌توانند کارکنان و مدیران را ترغیب به بهبود عملکرد و افزایش پاسخگویی کنند. این سیستم‌ها می‌توانند شامل پاداش‌های مالی، ترفیع شغلی، تشویق‌های غیرمالی و مزایای مختلف باشند.

(۵) **ترویج فرهنگ سازمانی مناسب:** نقش مهمی در شکل‌دهی و ترویج فرهنگ سازمانی دارد که ارزش‌های شفافیت، مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی را ترویج می‌دهد. یک فرهنگ سازمانی قوی می‌تواند کارکنان را تشویق کند تا به‌صورت خودجوش بهبود پاسخگویی و عملکرد خود را دنبال کنند.

(۶) **مدیریت تغییر و تطبیق‌پذیری:** می‌تواند با مدیریت تغییرات سازمانی و محیطی و کمک به کارکنان در سازگاری با این تغییرات، به بهبود پاسخگویی کمک کند. این شامل برنامه‌های آموزشی و پشتیبانی در دوره‌های تغییرات بزرگ و تحولات سازمانی است.

۷) **ارتقای ارتباطات و شفافیت:** با بهبود فرآیندهای ارتباطی و افزایش شفافیت در سازمان، می‌تواند به بهبود پاسخگویی کمک کند. این شامل تسهیل ارتباطات بین سطوح مختلف سازمان و ارائه اطلاعات به موقع و دقیق به کارکنان و مدیران است.

۸) **ایجاد سیستم‌های حمایتی و رفاهی:** با ارائه سیستم‌های حمایتی و رفاهی برای کارکنان می‌تواند به بهبود روحیه و انگیزه آن‌ها کمک کند. این سیستم‌ها شامل برنامه‌های سلامت و رفاه، توازن کار و زندگی و پشتیبانی‌های مختلف می‌شوند که می‌توانند بر افزایش کارایی و پاسخگویی تأثیرگذار باشند. در مجموع، مدیریت منابع انسانی با انجام وظایف و نقش‌های متعدد خود می‌تواند به طور قابل توجهی بر بهبود پاسخگویی کارکنان و مدیران در سازمان‌ها، تأثیرگذار باشد. این تأثیرات می‌توانند به بهبود عملکرد کلی سازمان، افزایش رضایت ذینفعان و دستیابی به اهداف استراتژیک منجر شوند (Gupta, 2022).

تعریف پاسخگویی، مسئول ساختن افرادی مشخص است تا تضمین شود که وظایف، به موقع و طبق روش‌ها و معیارهای مورد توافق انجام می‌گیرد. مسئولیت پاسخگویی به تعهد سازمان‌ها و مدیران بخش عمومی در ارتباط با تصمیم‌گیری در ارتباط با منابع عمومی و سایر مسئولیت‌های اجتماعی آنها مطابق با تئوری نمایندگی اشاره دارد. تلاش برای بهبود پاسخگویی عمومی و حرکت به سوی حکمرانی خوب خواسته تمام شهروندان است. از ابزارهایی که می‌تواند به بهبود پاسخگویی عمومی کمک کند، اجرای حسابرسی و نظارت و محتوای مناسب گزارش‌های مربوطه در دستگاه‌های اجرایی کشور است (Nokhbeh Fallah et al., 2021).

پاسخگویی در سازمان‌ها و مؤسسات به چند دسته مختلف تقسیم می‌شود که هر کدام به نوع خاصی از مسئولیت و تعهد اشاره دارد. انواع پاسخگویی عبارت‌اند از:

۱) **پاسخگویی مالی:** به معنای مسئولیت مدیران و کارکنان در استفاده صحیح و مؤثر از منابع مالی سازمان و ارائه گزارش‌های مالی دقیق و شفاف به سهامداران، مدیران و دیگر ذینفعان است.

۲) **پاسخگویی قانونی و مقرراتی:** به تعهد سازمان‌ها و افراد به رعایت قوانین، مقررات و استانداردهای مرتبط با صنعت خود اشاره دارد. این نوع پاسخگویی شامل پیروی از الزامات قانونی، مقررات حکومتی و استانداردهای حرفه‌ای می‌شود.

۳) **پاسخگویی حرفه‌ای:** به تعهد افراد به انجام وظایف و مسئولیت‌های حرفه‌ای خود با دقت، صداقت و رعایت اصول اخلاقی و حرفه‌ای اشاره دارد. این نوع پاسخگویی در مشاغل حرفه‌ای مانند پزشکی، حقوق، حسابداری و غیره اهمیت ویژه‌ای دارد.

۴) **پاسخگویی عملیاتی:** پاسخگویی عملیاتی عبارت است از تحصیل و مصرف بهینه (کارا و اثربخش) منابع. مسئولیت پاسخگویی عملیاتی، مقامات اجرایی نهادهای بزرگ بخش عمومی را ملزم می‌کند که از طریق گزارش‌هایی، شهروندان و نمایندگان قانونی آن‌ها را در مورد دستیابی به اهداف عملیاتی از قبل تعیین شده و

مصوب و اثربخشی عملیات آگاه کند. مسئولیت پاسخگویی عملیاتی به جای آنکه صرفاً بر ورودی‌ها تأکید کند، بر کارایی و اثربخشی منابع برای اهداف مصوب تأکید می‌کند.

۵) **پاسخگویی عملکردی:** به مسئولیت افراد و واحدها در دستیابی به اهداف و نتایج تعیین شده در سازمان اشاره دارد. این نوع پاسخگویی شامل ارزیابی عملکرد و تحقق اهداف عملکردی است.

۶) **پاسخگویی اجتماعی:** به تعهد سازمان‌ها به تأثیرات اجتماعی و محیطی فعالیت‌هایشان اشاره دارد. این نوع پاسخگویی شامل رعایت مسئولیت‌های اجتماعی، حفظ محیط‌زیست و ارتقاء رفاه جامعه می‌شود.

۷) **پاسخگویی اخلاقی:** به تعهد افراد و سازمان‌ها به رعایت اصول اخلاقی و ارزش‌های انسانی در فعالیت‌ها و تصمیماتشان اشاره دارد. این نوع پاسخگویی شامل رعایت عدالت، صداقت، احترام و مسئولیت‌پذیری اخلاقی است.

۸) **پاسخگویی استراتژیک:** به تعهد مدیران ارشد و رهبری سازمان در تدوین و اجرای استراتژی‌های مناسب برای دستیابی به اهداف بلند مدت و استراتژیک سازمان اشاره دارد. این نوع پاسخگویی شامل برنامه‌ریزی استراتژیک، ارزیابی و بازبینی استراتژی‌ها است.

۹) **پاسخگویی درون سازمانی:** به تعهد افراد و واحدها به پاسخگویی در برابر مدیران و همکاران داخلی در سازمان اشاره دارد. این نوع پاسخگویی شامل ارائه گزارش‌ها و اطلاعات داخلی، همکاری و هماهنگی بین واحدهای مختلف است.

۱۰) **پاسخگویی برون سازمانی:** به تعهد سازمان به پاسخگویی در برابر نهادها، سازمان‌ها و افراد خارج از سازمان اشاره دارد. این نوع پاسخگویی شامل ارائه گزارش‌ها و اطلاعات به سهامداران، مشتریان، نهادهای نظارتی و سایر ذینفعان خارجی است. این انواع پاسخگویی نشان می‌دهند که مسئولیت و تعهد در سطوح مختلف سازمانی و در مقابل ذینفعان داخلی و خارجی می‌تواند به شکل‌های مختلفی ظاهر شود و رعایت این اصول به بهبود عملکرد و اعتبار سازمان کمک می‌کند (Wilson et al., 2009).

پیشینه تحقیق

حاجی رضایی و همکاران (۱۴۰۳)، در پژوهشی به ارائه الگوی ارزیابی جامع حسابداری منابع انسانی از طریق نظریه داده بنیاد و فراترکیب در شرکت‌های دارویی پرداختند. این پژوهش در بحث شرایط علی به مؤلفه‌هایی مانند تخصص و اطلاعات فنی، اثر گالاتئا، تجارب و آموخته‌ها، میزان قدرت تحلیل، تصمیم‌گیری فرهنگی، ناهنجاری روان‌شناختی و در شرایط زمینه‌ای به متغیرهای جمعیت‌شناسی، سیاست‌گذاری‌ها، تعلقات اجتماعی و در شرایط واسطه‌ای به بهره‌وری، صلاحیت حرفه‌ای، آگاهی به مسائل جاری سازمان دست یافت (Haji Rezaei et al., 2024).

ملاحسینی و رجب دری (۱۴۰۳)، در پژوهشی به تأثیر پاسخگویی مالی و فرهنگ نتیجه‌گرا بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: مدیران مالی بخش عمومی) پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین فرهنگ نتیجه‌گرا و عملکرد

سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، بین فرهنگ نتیجه گرا و پاسخگویی مالی نیز رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد. افزون بر آن، پاسخگویی مالی نیز با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد. در نهایت نیز پاسخگویی مالی، نقش میانجی در رابطه بین فرهنگ نتیجه گرا و عملکرد سازمانی دارد. یافته کلی این پژوهش بیانگر توجه بیشتر به مقوله فرهنگ سازمانی و پاسخگویی مالی در محیط بخش عمومی است و لازم است توجه بیشتری به آن صورت گیرد تا بتوان در راستای افزایش بهره‌وری، محیط بهتری را خلق کرد (Molla Hosseini & Rajab Dari, 2024).

حمزوی و همکاران (۱۴۰۳)، در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر عملکرد پایدار کارکنان با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی پرداختند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر عملکرد پایدار کارکنان و توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی تأثیری معنادار دارد و توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی بر عملکرد پایدار کارکنان تأثیری معنادار دارد و در نهایت، مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر عملکرد پایدار کارکنان با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی تأثیری معنادار دارد (Hamzavi et al., 2024).

عارفی نهاد و همکاران (۱۴۰۲)، در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر آموزش منابع انسانی در بانک‌ها پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که آموزش منابع انسانی و یادگیری تلفیقی در بانک‌های دولتی، پدیده‌ای چند وجهی و پیچیده است و در بروز آن مجموعه‌ای از عوامل درون و برون‌سازمانی مؤثر هستند (Arefi Nohad et al., 2023).

مرادی باروجی و همکاران (۱۴۰۲)، در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر عملکرد شغلی و سلامت روان کارکنان سازمان پزشکی قانونی پرداختند. نتایج نشان داد مدیریت منابع انسانی پایدار و ابعاد آن (انتخاب، مشارکت و توانمندسازی) بر عملکرد شغلی و سلامت روانی کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور تأثیر دارند. بطوریکه استفاده از این روش مدیریت باعث بهبود عملکرد و سلامت روان کارکنان می‌شود (Moradi Baroji et al., 2023).

گالابوزی و سنداگی^۱ (۲۰۲۴)، در پژوهشی به بررسی ارتباط بین پاسخگویی مالی و عملکرد دولت محلی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که پاسخگویی باعث بهبود عملکرد سازمانی می‌گردد (Galabuzi & Sendagi, 2024).

گوپتا (۲۰۲۲)، در پژوهشی به بررسی تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر عملکرد سازمانی پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌محور به ایجاد سرمایه فکری منجر می‌شود. همچنین، نتایج پژوهش نشان داد که مدیریت منابع انسانی دانش‌محور باعث بهبود عملکرد سازمانی در بخش خدمات می‌گردد (Gupta, 2022).

احمد و همکاران^۲ (۲۰۲۲)، در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که منابع انسانی دانش‌محور باعث بهبود عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط گردیده و عاملی مشروط به منظور اثرگذاری بهینه محسوب می‌گردد (Ahmad et al., 2022).

¹ Galabuzi, P., & Sendagi, M.

² Ahmad et al.

سنداخ و همکاران^۱ (۲۰۲۱)، در پژوهشی به بررسی تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر توانمندسازی روان‌شناختی در شکل‌گیری عملکرد بر اساس دیدگاه یادگیری و رشد پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر توانمندسازی روان‌شناختی مانند آموزش در شکل‌گیری عملکرد بر اساس دیدگاه یادگیری و رشد تأثیر دارد (Sondakh et al., 2021).

روش پژوهش

این تحقیق دارای رویکرد آمیخته بوده و از یکی از روش‌های مهم کیفی که روش نظریه‌پردازی داده بنیاد می‌باشد به‌عنوان روش اصلی تحقیق استفاده می‌کند تا شاخص‌های منابع انسانی کارآمد را شناسایی و تأثیر منابع انسانی کارآمد بر بهبود پاسخگویی مدیران مالی شرکت‌های دارویی استان سیستان و بلوچستان از دیدگاه خبرگان شناسایی گردد. همچنین، برحسب نحوه گردآوری داده‌ها، به دلیل اینکه به توصیف وضعیت موجود می‌پردازد، توصیفی و از شاخه پیمایشی است.

انتخاب جامعه آماری بر اساس معیارهای زیر صورت گرفته است:

(۱) رشته تخصصی حسابداری یا مدیریت باشد،

(۲) شاغل در حرفه باشد.

در تحقیق حاضر نمونه آماری به‌صورت هدفمند به تعداد ۱۷ نفر از خبرگان حرفه شامل حسابداران شرکت‌های دارویی، مدیران مالی شرکت‌های دارویی و اعضای هیأت علمی دانشگاه انتخاب گردیده است. ابزار گردآوری داده‌های این تحقیق شامل مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه می‌باشد.

یافته‌های پژوهش

نتایج حاصل از تحقیق حاضر نشان می‌دهد که بیشترین درصد پاسخگویان ۸۸٪ جنسیت خود را مرد و کمترین در صد ۱۲٪ نیز جنسیت خود را زن گزارش کرده‌اند (جدول شماره ۱).

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناسی (جنسیت) (Source: By author)

عنوان	شرح	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۵	۸۸٪
	زن	۲	۱۲٪
	کل	۱۷	۱۰۰

همچنین، طبق جدول شماره ۲ در ارتباط با تحصیلات بیشترین درصد پاسخگویان ۷۱٪ تحصیلات خود را فوق لیسانس و کمترین در صد ۲۹٪ نیز تحصیلات خود را دکتری گزارش کرده‌اند.

^۱ Sondakh et al.

جدول ۲. اطلاعات جمعیت‌شناسی (میزان تحصیلات) (Source:By author)

عنوان	شرح	فراوانی	درصد
میزان تحصیلات	فوق لیسانس	۱۲	٪۷۱
	دکتری	۵	٪۲۹
	کل	۱۷	۱۰۰

طبق اطلاعات ارائه شده در جدول شماره ۳ در ارتباط با رشته تحصیلی ٪۷۱ درصد پاسخگویان رشته تحصیلی خود حسابداری و ٪۲۹ درصد نیز رشته تحصیلی خود را مدیریت گزارش کرده‌اند.

جدول ۳. اطلاعات جمعیت‌شناسی (رشته تحصیلی) (Source:By author)

عنوان	شرح	فراوانی	درصد
رشته تحصیلی	حسابداری	۱۲	٪۷۱
	مدیریت	۵	٪۲۹
	کل	۱۷	۱۰۰

طبق اطلاعات ارائه شده در جدول شماره ۴ در ارتباط با شغل بیشترین درصد پاسخگویان ٪۴۷ شغل خود را حسابدار و کمترین در صد ٪۲۴ نیز شغل خود را عضو هیأت علمی گزارش کرده‌اند.

جدول ۴. اطلاعات جمعیت‌شناسی (شغل) (Source:By author)

عنوان	شرح	فراوانی	درصد
اطلاعات جمعیت‌شناسی (شغل)	حسابدار	۸	٪۴۷
	مدیر مالی	۵	٪۲۹
	عضو هیأت علمی	۴	٪۲۴
	کل	۱۷	۱۰۰

شناسایی شاخص‌های منابع انسانی کارآمد

با توجه به اطلاعات جدول شماره ۵ که به روش تحلیل محتوا بر اساس مطالعه مبانی نظری و پیشینه تحقیق در ارتباط با شناسایی شاخص‌های منابع انسانی کارآمد انجام گرفته است، پانزده شاخص شناسایی گردید.

جدول ۵. شناسایی شاخص‌های منابع انسانی کارآمد (Source:By author)

ردیف	شاخص	منبع
۱	صلاحیت حرفه‌ای	حاجی رضایی و همکاران (۱۴۰۳)
۲	تعهد سازمانی	ژو و همکاران (۲۰۱۹)
۳	مشارکت و عملکرد پایدار کارکنان	کلمن (۲۰۲۳)، مورفی (۲۰۱۸)، آفرین و همکاران (۲۰۲۰)
۴	ارتقای انگیزه کاری	سینگ (۲۰۲۰)
۵	یادگیری سازمانی	کاپوتو و همکاران (۲۰۲۱)

ردیف	شاخص	منبع
۶	تلاش فردی	کالاتی و همکاران (۲۰۲۲)
۷	شایستگی سازمانی	سلیمانی و همکاران (۲۰۲۳)
۸	استقلال سازمانی	سلیمانی و همکاران (۲۰۲۳)
۹	نگرش سازمانی	بلانگر و همکاران (۲۰۱۸)
۱۰	ارزش سازمانی	بلانگر و همکاران (۲۰۱۸)
۱۱	رفتار سازمانی	بلانگر و همکاران (۲۰۱۸)
۱۲	توسعه و مدیریت دانشی	گوپتا (۲۰۲۲)
۱۳	فرهنگ سازمانی	ملاحسینی و رجب دری (۱۴۰۳)، دالکیر (۲۰۲۰)
۱۴	بهره‌وری سازمانی	شهبازی و همکاران (۱۴۰۱)
۱۵	توانمندسازی کارکنان	کالاتی و همکاران (۲۰۲۲)

اطلاعات جدول شماره ۶ نشان می‌دهد که خبرگان تحقیق تمامی سؤال‌های تحقیق را مورد تأیید قرار داده‌اند، زیرا میانگین همه پاسخ‌ها بالای ۳ می‌باشد. همچنین، سطح معنی‌داری زیر پنج درصد و آماره آزمون T بالای ۱/۹۶ می‌باشد.

جدول ۶. اطلاعات توصیفی سؤال‌های تحقیق (Source:By author)

ردیف	سؤال‌های تحقیق	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
۱	آیا شاخص منابع انسانی، صلاحیت حرفه‌ای موجب بهبود پاسخگویی مدیران مالی شرکت‌های دارویی استان سیستان و بلوچستان می‌گردد؟	۱۷	۳/۵۸	۰/۵۸۹	۱۶	۰/۰۰۰
۲	آیا شاخص منابع انسانی، تعهد سازمانی موجب بهبود پاسخگویی مدیران مالی شرکت‌های دارویی استان سیستان و بلوچستان می‌گردد؟	۱۷	۳/۴۶	۰/۵۸۰	۱۶	۰/۰۰۰
۳	آیا شاخص منابع انسانی، مشارکت و عملکرد پایدار کارکنان موجب بهبود پاسخگویی مدیران مالی شرکت‌های دارویی استان سیستان و بلوچستان می‌گردد؟	۱۷	۳/۶۱	۰/۶۹۸	۱۶	۰/۰۰۰
۴	آیا شاخص منابع انسانی، ارتقای انگیزه کاری موجب بهبود پاسخگویی مدیران مالی شرکت‌های دارویی استان سیستان و بلوچستان می‌گردد؟	۱۷	۴/۵۲	۰/۳۱۹	۱۶	۰/۰۰۰
۵	آیا شاخص منابع انسانی، صلاحیت حرفه‌ای موجب بهبود پاسخگویی مدیران مالی شرکت‌های دارویی استان سیستان و بلوچستان می‌گردد؟	۱۷	۴/۱۷	۰/۳۰۴	۱۶	۰/۰۰۰
۶	آیا شاخص منابع انسانی، تلاش فردی موجب بهبود پاسخگویی مدیران مالی شرکت‌های دارویی استان سیستان و بلوچستان می‌گردد؟	۱۷	۴/۱۵	۰/۳۱۶	۱۶	۰/۰۰۰
۷	آیا شاخص منابع انسانی، شایستگی سازمانی موجب بهبود پاسخگویی مدیران مالی شرکت‌های دارویی استان سیستان و بلوچستان می‌گردد؟	۱۷	۴/۲۸	۰/۳۰۹	۱۶	۰/۰۰۰

ردیف	سؤال‌های تحقیق	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
۸	آیا شاخص منابع انسانی، استقلال سازمانی موجب بهبود پاسخگویی مدیران مالی شرکت‌های دارویی استان سیستان و بلوچستان می‌گردد؟	۱۷	۴/۲۶	۰/۳۱۹	۱۶	۰/۰۰۰
۹	آیا شاخص منابع انسانی، نگرش سازمانی موجب بهبود پاسخگویی مدیران مالی شرکت‌های دارویی استان سیستان و بلوچستان می‌گردد؟	۱۷	۴/۱۱	۰/۳۱۳	۱۶	۰/۰۰۰
۱۰	آیا شاخص منابع انسانی، ارزش سازمانی موجب بهبود پاسخگویی مدیران مالی شرکت‌های دارویی استان سیستان و بلوچستان می‌گردد؟	۱۷	۴/۰۸	۰/۳۵۹	۱۶	۰/۰۰۰
۱۱	آیا شاخص منابع انسانی، رفتار سازمانی موجب بهبود پاسخگویی مدیران مالی شرکت‌های دارویی استان سیستان و بلوچستان می‌گردد؟	۱۷	۴/۰۳	۰/۳۱۵	۱۶	۰/۰۰۰
۱۲	آیا شاخص منابع انسانی، توسعه و مدیریت دانشی موجب بهبود پاسخگویی مدیران مالی شرکت‌های دارویی استان سیستان و بلوچستان می‌گردد؟	۱۷	۴/۶۵	۰/۳۲۶	۱۶	۰/۰۰۰
۱۳	آیا شاخص منابع انسانی، فرهنگ سازمانی موجب بهبود پاسخگویی مدیران مالی شرکت‌های دارویی استان سیستان و بلوچستان می‌گردد؟	۱۷	۴/۵۷	۰/۳۶۱	۱۶	۰/۰۰۰
۱۴	آیا شاخص منابع انسانی، بهره‌وری سازمانی موجب بهبود پاسخگویی مدیران مالی شرکت‌های دارویی استان سیستان و بلوچستان می‌گردد؟	۱۷	۴/۴۲	۰/۳۴۹	۱۶	۰/۰۰۰
۱۵	آیا شاخص منابع انسانی، توانمندسازی کارکنان موجب بهبود پاسخگویی مدیران مالی شرکت‌های دارویی استان سیستان و بلوچستان می‌گردد؟	۱۷	۴/۵۱	۰/۳۰۹	۱۶	۰/۰۰۰

اطلاعات جدول شماره ۷ نشان می‌دهد که خبرگان تحقیق فرضیه تحقیق را مورد تأیید قرار داده‌اند، زیرا میانگین پاسخ‌ها ۴/۲۳ بوده و بالای ۳ می‌باشد. همچنین سطح معنی‌داری زیر پنج درصد و اماره آزمون T بالای ۱/۹۶ می‌باشد. بنابراین، شاخص‌های منابع انسانی کارآمد موجب بهبود پاسخگویی مدیران مالی شرکت‌های دارویی استان سیستان و بلوچستان می‌گردد.

جدول ۷. اطلاعات توصیفی فرضیه تحقیق (Source:By author)

ردیف	فرضیه تحقیق	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره T	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	نتیجه
۱	منابع انسانی کارآمد باعث بهبود پاسخگویی مدیران مالی شرکت‌های دارویی استان سیستان و بلوچستان می‌گردد.	۱۷	۴/۲۳	۰/۳۰۶	۱۳/۸۰۹	۱۶	۰/۰۰۰	تائید

آزمون فریدمن یکی از آزمون‌های آماری است که برای مقایسه چند گروه کاربرد دارد و از نظر میانگین رتبه‌های گروه‌ها را معلوم می‌کند که آیا این گروه‌ها چگونه رتبه‌بندی می‌گردند؟ مقیاس در این آزمون باید حداقل رتبه‌ای باشد. بر اساس نتایج آزمون فریدمن که در جدول ۸ نشان داده شده، به ترتیب رتبه‌بندی شاخص‌های منابع انسانی کارآمد که باعث بهبود پاسخگویی مدیران مالی شرکت‌های دارویی استان سیستان و بلوچستان می‌گردد عبارت‌اند از: ۱) شاخص صلاحیت حرفه‌ای در رتبه اول، ۲) شاخص توسعه و مدیریت دانشی در رتبه دوم، ۳) شاخص تعهد سازمانی در رتبه سوم، ۴) شاخص توانمندسازی کارکنان در رتبه چهارم، ۵) شاخص یادگیری سازمانی در رتبه پنجم، ۶) شاخص شایستگی سازمانی در رتبه ششم، ۷) شاخص بهره‌وری سازمانی در رتبه هفتم، ۸) شاخص تلاش فردی در رتبه هشتم، ۹) شاخص استقلال سازمانی در رتبه نهم، ۱۰) شاخص مشارکت و عملکرد پایدار کارکنان در رتبه دهم، ۱۱) شاخص ارتقای انگیزه کاری در رتبه یازدهم، ۱۲) شاخص نگرش سازمانی در رتبه دوازدهم، ۱۳) شاخص رفتار سازمانی در رتبه سیزدهم، ۱۴) شاخص ارزش سازمانی در رتبه چهاردهم، و ۱۵) شاخص فرهنگ سازمانی در رتبه پانزدهم قرار گرفت.

جدول ۸. نتایج آزمون فریدمن جهت رتبه‌بندی شاخص‌های منابع انسانی کارآمد (Source:By author)

ردیف	شاخص	آماره میانگین	رتبه
۱	صلاحیت حرفه‌ای	۴/۶۵	۱
۲	تعهد سازمانی	۴/۵۹	۳
۳	مشارکت و عملکرد پایدار کارکنان	۴/۳۲	۱۰
۴	ارتقای انگیزه کاری	۴/۲۸	۱۱
۵	یادگیری سازمانی	۴/۵۲	۵
۶	تلاش فردی	۴/۳۶	۸
۷	شایستگی سازمانی	۴/۴۸	۶
۸	استقلال سازمانی	۴/۳۵	۹
۹	نگرش سازمانی	۴/۲۵	۱۲
۱۰	ارزش سازمانی	۴/۲۰	۱۴
۱۱	رفتار سازمانی	۴/۲۱	۱۳
۱۲	توسعه و مدیریت دانشی	۴/۶۰	۲
۱۳	فرهنگ سازمانی	۴/۱۶	۱۵
۱۴	بهره‌وری سازمانی	۴/۳۹	۷
۱۵	توانمندسازی کارکنان	۴/۵۵	۴

بحث و نتیجه گیری

شرکت‌های دارویی به دلیل نقش حیاتی‌شان در تأمین سلامت عمومی و تولید محصولات دارویی، با چالش‌ها و فرصت‌های متعددی مواجه هستند. یکی از مهم‌ترین این چالش‌ها، مدیریت بهینه منابع مالی است که نقش حیاتی در تضمین پایداری و رشد این شرکت‌ها ایفا می‌کند. در این راستا، مدیران مالی به‌عنوان مسئولین اصلی مدیریت منابع

مالی، نقش کلیدی در پاسخگویی به نیازها و الزامات مالی شرکت‌های دارویی دارند. پاسخگویی مدیران مالی به معنی توانایی آن‌ها در ارائه اطلاعات دقیق، شفاف و به‌موقع در مورد وضعیت مالی شرکت، تصمیم‌گیری‌های مالی مؤثر و ایجاد اعتماد میان ذینفعان است. این امر مستلزم دسترسی به منابع کارآمد و بهینه‌ای است که می‌توانند عملکرد مالی شرکت را تقویت و بهبود بخشند. منابع کارآمد شامل نیروی انسانی متخصص، فناوری‌های پیشرفته، فرآیندهای کارآمد و سیستم‌های اطلاعاتی دقیق است که می‌توانند به مدیران مالی در انجام وظایفشان کمک کنند. این منابع نه تنها به بهبود دقت و سرعت در پردازش اطلاعات مالی کمک می‌کنند، بلکه به بهبود کیفیت تصمیم‌گیری‌های مالی و افزایش شفافیت و اعتماد میان سهامداران و سایر ذینفعان منجر می‌شوند. در این تحقیق، به بررسی تأثیر منابع کارآمد بر پاسخگویی مدیران مالی در شرکت‌های دارویی استان سیستان و بلوچستان پرداخته شد. همچنین، در تحقیق حاضر با استفاده از روش مصاحبه با ۱۷ نفر از خبرگان حرفه (شرکت‌های دارویی) و دانشگاه فرضیه تحقیق مورد بررسی و آزمون به شرح زیر گرفته است:

فرضیه تحقیق: منابع انسانی کارآمد باعث بهبود پاسخگویی مدیران مالی در شرکت‌های دارویی استان سیستان و بلوچستان می‌گردد. نتایج مصاحبه و آزمون‌های آماری که با خبرگان تحقیق صورت گرفته، فرضیه تحقیق را مورد تأیید قرار داده‌اند، زیرا میانگین پاسخ‌ها بالای سه است. بنابراین، منابع انسانی کارآمد باعث بهبود پاسخگویی مدیران مالی در شرکت‌های دارویی استان سیستان و بلوچستان گردد. نتایج تحقیق با تحقیق‌های حاجی رضایی و همکاران (۱۴۰۳)، شهبابی و همکاران (۱۴۰۱)، گوپتا (۲۰۲۲)، احمد و همکاران (۲۰۲۲) و ملاحسینی و همکاران (۱۴۰۳) هم‌راستا است. همچنین، بر اساس نتایج آزمون فریدمن به ترتیب رتبه‌بندی شاخص‌های منابع انسانی کارآمد که باعث بهبود پاسخگویی مدیران مالی شرکت‌های دارویی استان سیستان و بلوچستان می‌گردد، عبارت‌اند از: ۱) شاخص صلاحیت حرفه‌ای در رتبه اول، ۲) شاخص توسعه و مدیریت دانشی در رتبه دوم، ۳) شاخص تعهد سازمانی در رتبه سوم، ۴) شاخص توانمندسازی کارکنان در رتبه چهارم، ۵) شاخص یادگیری سازمانی در رتبه پنجم، ۶) شاخص شایستگی سازمانی در رتبه ششم، ۷) شاخص بهره‌وری سازمانی در رتبه هفتم، ۸) شاخص تلاش فردی در رتبه هشتم، ۹) شاخص استقلال سازمانی در رتبه نهم، ۱۰) شاخص مشارکت و عملکرد پایدار کارکنان در رتبه دهم، ۱۱) شاخص ارتقای انگیزه کاری در رتبه یازدهم، ۱۲) شاخص نگرش سازمانی در رتبه دوازدهم، ۱۳) شاخص رفتار سازمانی در رتبه سیزدهم، ۱۴) شاخص ارزش سازمانی در رتبه چهاردهم، و ۱۵) شاخص فرهنگ‌سازمانی در رتبه پانزدهم قرار گرفت.

پیشنهادهای کاربردی

در این تحقیق به بررسی تأثیر منابع کارآمد بر پاسخگویی مدیران مالی شرکت‌های دارویی پرداخته شد. با توجه به تحلیل‌ها و یافته‌های به‌دست‌آمده، می‌توان پیشنهادهای کاربردی نتایج زیر را ارائه داد:

- نقش حیاتی منابع کارآمد: منابع کارآمد شامل نیروی انسانی متخصص، فناوری‌های پیشرفته، سیستم‌های اطلاعاتی دقیق و فرآیندهای مدیریتی مؤثر، نقش حیاتی در بهبود عملکرد و پاسخگویی مدیران مالی

شرکت‌های دارویی ایفا می‌کنند. این منابع به مدیران مالی امکان می‌دهند تا وظایف خود را با دقت، سرعت و کارایی بیشتری انجام دهند، و

• بهبود تصمیم‌گیری‌های مالی: دسترسی به اطلاعات دقیق و به‌روز از طریق منابع کارآمد، بهبود کیفیت تصمیم‌گیری‌های مالی را به دنبال دارد. مدیران مالی با استفاده از این اطلاعات می‌توانند تصمیمات بهتری در زمینه‌های بودجه‌بندی، سرمایه‌گذاری و مدیریت هزینه‌ها اتخاذ کنند.

درنهایت، این تحقیق به‌وضوح نشان داد که منابع کارآمد تأثیر قابل‌توجهی بر پاسخگویی مدیران مالی شرکت‌های دارویی دارند. توصیه می‌شود که مدیران ارشد و تصمیم‌گیرندگان در صنعت داروسازی به بهبود و ارتقای این منابع توجه ویژه‌ای داشته باشند تا بتوانند عملکرد مالی شرکت‌ها را بهبود بخشند و اهداف سازمانی را به نحو احسن تحقق بخشند. این امر نه تنها به بهبود وضعیت مالی شرکت‌ها کمک می‌کند بلکه به ارتقای کیفیت محصولات و خدمات ارائه‌شده به جامعه نیز منجر می‌شود.

مشارکت نویسندگان

این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد زهرا گلزار با عنوان «بررسی تأثیر منابع انسانی کارآمد بر بهبود پاسخگویی» دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان با راهنمایی دکتر رضا ستوده می‌باشد.

تأیید اخلاقی

رضایت کتبی آگاهانه از افراد برای انتشار اطلاعات ناشناس آنها در این مقاله اخذ شده است.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Absar, M., Nimalathasan, B., & Jilani, M. (2010). Impact of HR Practices on Organizational Performance in Bangladesh. *International Journal of Business Insights & Transformation*, 3(2), 15-19.
- Ahmad, N., Ng, S. I., Basha, N. K., & Aziz, Y. A. (2022). Why knowledge-based human resource management matters for business service SMEs? *International Journal of Management Practice*, 15(5), 549-585.
- Arefi Nohad, A., Gholamzadeh, D., & Vedadi, A. (2023). Analysis of the effective factors of human resources training in government banking. *Government Accounting*. [In Persian]
- Belanger, J., Haines, V. Y. I., & Bernard, M. (2018). Human resources professionals and the cost/benefit argument: Rational persuasion in action in municipal organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 29(16), 2431-2454. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1277362>
- Davoudi, K., Izadi, H., & Khurdiar, S. (2019). Identifying and prioritizing factors affecting the improvement of managers' accountability in the public sector accounting system using a grounded theory approach. *Auditing Knowledge*, 19(77), 141-165.

- Galabuzi, P., & Sendagi, M. (2024). The relationship between financial accountability and performance of wakiso district local government. A cross-sectional research design. *SJBusiness Research Africa*, 1(1), 1-11.
- Gupta, K. (2022). Impact of knowledge-based HRM practices on organizational performance: mediating effect of intellectual capital. *International Journal of Knowledge Management (IJKM)*, 18(1), 1-22.
- Haji Rezaei, H., Awazzadeh Fatah, F., & Salehi, A. K. (2024). Presenting a comprehensive assessment model for human resource accounting through grounded theory and meta-synthesis in pharmaceutical companies. *Sadra Journal of Medical Sciences*, 12(2), 259-274. <https://doi.org/10.30476/smsj.2024.99696.1433> [In Persian]
- Hamzavi, H., Mottaghi-Nejad, M., Khademi, A.-W., & Rezaei-Manesh, B. (2024). The effect of knowledge-based human resource management on sustainable employee performance with the mediating role of psychological empowerment of human resources. *Psychological Research in Management*, 10(1), 69-91. [In Persian]
- Ji, T., de Jonge, J., Peeters, M. C., & Taris, T. W. (2021). Employee sustainable performance (E-SuPer): theoretical conceptualization, scale development, and psychometric properties. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19).
- Karroubi, A. M., Poursadegh, N., Salehi Sedqiani, J., & Rezaei Manesh, B. (2021). Investigating the impact of effective factors on the implementation of human resource strategies. *Business Management*, 13(50), 522-542. [In Persian]
- Mahmoudi, J., & Pourshahabi, V. (2023). Investigating the effect of financial intelligence value on employees' risk taking with the mediating role of social capital. *Journal of value creating in Business Management*, 2(4), 25-45. <https://doi.org/10.22034/jvcbm.2023.314246.1009> [In Persian]
- Molla Hosseini, S., & Rajab Dari, H. (2024). The effect of financial accountability and result-oriented culture on organizational performance (case study: public sector financial managers). *Strategic Budget and Finance Research*. [In Persian]
- Moradi Baroji, A., Alavi, M., Yaghoub, B., & Khajeh Nobar, H. (2023). The effect of sustainable human resource management on job performance and mental health of employees of the forensic medicine organization. *Razi Journal of Medical Sciences*, 30(4), 24-43. [In Persian]
- Nokhbeh Fallah, A., Kordestani, G., & Rahimian, N. (2021). The role of performance auditing in improving public accountability, emphasizing the content of the report. *Auditing Knowledge*, 21(84), 80-118. [In Persian]
- Pourkiyani, M., Pourshahabi, V., & Farzan, F. (2014). Leadership styles and organizational learning. *Journal of Applied Sciences Research*, 10(6), 615-624.
- Pourshahabi, V. (2023). Providing a Management Model to Deal with the Corona Crisis. *Journal of Management and Sustainable Development Studies*, 3(3), 141-168. <https://doi.org/10.30495/msds.2023.1972055.1097> [In Persian]
- Sarayani, A., Pourshahabi, V., Yaghobi, N., & Kamaliyan, A. R. (2024). Presenting the model of recruitment and selection of human resources of the public sector with the approach of the entrepreneurial government. *Management and Educational Perspective*, 6(1), 159-188. [In Persian]
- Sondakh, O., Pangastuti, R., & Gunawan, H. (2021). The effect of Hr practices on psychological empowerment in forming performance based on learning and growth perspectives. *Journal of Research in Business, Economics Management*, 16(1), 916.
- Wilson, E. R., Reck, J. L., & Kattelus, S. C. (2009). *Accounting for Governmental and Nonprofit Entities* (15 ed.). McGrawHill/Irwin. Chicago.