

دریافت: ۸۹/۵/۱۵

پذیرش: ۸۹/۱۱/۱

# بررسی تأثیر اجرای سیستم حسابداری منابع انسانی در تصمیم‌گیری مدیران و رفتار کارکنان (مطالعه موردی: صنعت نفت ایران)

محمد عباسی فرد<sup>۱</sup> - اوژن کریمی<sup>۲</sup>

## چکیده

امروزه منابع انسانی از باارزش‌ترین سرمایه‌های سازمان‌ها محسوب می‌شود. برای مدیریت مطلوب این سرمایه با ارزش، از ابزارهای مختلفی استفاده می‌شود. سازمان‌ها با بکارگیری حسابداری منابع انسانی در صدد افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و اثربخشی مدیریت منابع انسانی هستند. با توجه به اهمیت این عامل، مقاله حاضر که حاصل یک طرح پژوهشی است، تدوین شده است. هدف اصلی این مقاله بررسی میزان تأثیر اجرای سیستم حسابداری منابع انسانی در تصمیم‌گیری مدیران و رفتار کارکنان صنعت نفت ایران بوده است. در این راستا پژوهشگران ضمن مرور کامل مبانی نظری پژوهش و نیز انجام مصاحبه‌های اکتشافی با خبرگان امر، با استفاده از روش توصیفی - پیمایشی به شناسایی مولفه‌ها و متغیرهای اصلی پژوهش پرداخته و با انتخاب اعضای نمونه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی، فرضیه‌های پژوهش را در صنعت نفت ایران مورد سنجش قرار داده‌اند. براساس یافته‌های تحقیق، حسابداری منابع انسانی، مؤلفه‌های پژوهش را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

## واژه‌های کلیدی

حسابداری منابع انسانی، سرمایه انسانی، هزینه منابع انسانی، صنعت نفت

۱- کارشناسی ارشد، سال ۱۳۸۲، مهندسی صنایع، دانشگاه علوم و فنون مازندران [abbasifard.m@gmail.com](mailto:abbasifard.m@gmail.com)

۲- دکتری مدیریت بازرگانی، دانشگاه مالزی - [Ozhankarimi@yahoo.com](mailto:Ozhankarimi@yahoo.com)

## مقدمه

توجه ویژه به نیروی انسانی به عنوان عامل مهم پیشرفت، نخستین بار پس از جنگ جهانی دوم توجه دولت‌ها و سازمان‌ها را به خود معطوف کرد. نقش انسان از نیروی کار ساده به منبعی هم‌تراز با سایر منابع و سپس به سرمایه انسانی<sup>۱</sup> و مهم‌ترین عامل تولید ثروت تبدیل شده است. یکی از مشخصه‌های مدیران در کلاس جهانی؛ استعدادیابی، توان برانگیختن، تفویض اختیار، مربی‌گری و توانمندسازی کارکنان است.

در قرن بیست و یکم که اهمیت سرمایه‌های فکری در یک سازمان بیش از اهمیت سایر سرمایه‌های آن است، این انسان‌ها هستند که ارزش یک سازمان را تعیین می‌کنند و برای صاحبان سهام خصوصی و عمومی آن سود می‌آفرینند. چالش‌های پیچیده و فراگیر اقتصاد جهانی از جمله جهانی شدن، تحول بازارها، تغییرات تکنولوژیکی و الگوها، منابع انسانی را از عمومیت خارج کرده و جزء عناصر اصلی روش‌های جدید مدیریت قرار داده است. مدیران و متخصصان منابع انسانی نیز در زمره مشاغل کلیدی، حساس و تخصصی سازمان‌های پیرو قرار دارند (غفاری، ۱۳۸۷).

در عین حال به نظر می‌رسد که توجه به منابع انسانی به مثابه یک سرمایه اصلی در برخی از سازمان‌های ایرانی هنوز جایگاه ویژه خود را نیافته و جایی در ستون ترازنامه برای آن پیش‌بینی نمی‌شود. هم‌اکنون نرخ تولید ثروت با استفاده از منابع انسانی در کشور، پس از منابع طبیعی و فیزیکی قرار دارد (صالحی، ۱۳۷۹). مقاله حاضر ضمن تحلیل وضعیت موجود، آثار اجرای سیستم حسابداری، منابع انسانی را به عنوان ابزاری مهم در تحلیل سرمایه انسانی در بهبود تصمیم‌گیری‌های مدیران و رفتار کارکنان صنعت نفت ایران مورد مطالعه قرار داده است.

## بیان مسأله

اداره امور سازمان‌ها به شیوه کارآمد، به ویژه در دنیای بسیار پیچیده و متشنج امروزی

---

1- Human Capital

مستلزم جمع‌آوری و پردازش اطلاعات گوناگون در ابعاد مختلف است؛ ضمن آنکه دوران جدید نویددهنده جهانی نو با امکان بهره‌گیری از شیوه‌های نوین بکارگیری اطلاعات است که با آهنگی سریع در حال رشد و بهبود می‌باشد. از این‌رو امروزه آنچه که سازمان‌ها را از هم متمایز می‌سازد گذشته از سرمایه، فناوری، ماشین‌آلات و مواد اولیه در اختیار آنها، نیروی انسانی و آن هم نیروی انسانی متخصص و کارآمد است.

رقابتی شدن بازار و سازمان‌ها و بخصوص بازار اشتغال و استخدام، تغییرات در نیروی انسانی را به مسیری رهنمون ساخته است که از نیروی انسانی و افراد بعنوان سلاح برتر استراتژیک و مهم‌ترین عامل رسیدن به مزیت رقابتی یاد می‌شود. چنانچه سازمانی ممکن است در عین داشتن منابع غنی، صرفاً به خاطر نداشتن نیروی انسانی کارآمد در عرصه کسب و کار، حرفی برای گفتن نداشته باشد و در مقابل، سازمان دیگری فقط و فقط با تکیه بر نیروی انسانی متخصص و کارای خود و با بکارگیری منابعی اندک، گوی سبقت را از دیگر رقبا ربوده باشد (Blaug, 1996).

این موضوع را می‌توان بوضوح در رقابت شدید بخش‌های نوظهور خصوصی در جذب و بکارگیری نیروی انسانی بازنشسته رده بالای بانک‌های دولتی و استفاده از تجربیات و توانایی‌های بالقوه و بسیار ارزنده ایشان در رده‌های مختلف مدیریت بانک‌های مذکور مشاهده نمود. با این حال مدیریت این سرمایه ارزشمند، دانشی در جهت ارتقاء و بهبود عملکرد سازمان متبوع، مستلزم بکارگیری یک سیستم پیشرفته حسابداری منابع انسانی است. در این راستا صنعت نفت جمهوری اسلامی ایران نیز در مقام یک نهاد معظم و تأثیرگذار در شبکه نظام اداری-اقتصادی و به تبع آن مؤلفه‌های اجتماعی کشور هم از این قاعده مستثنی نیست.

تردیدی نیست که سازمان‌های دارای سرمایه‌های هوشمند (دانشگاهی، موفق‌تر از سازمان‌هایی هستند که از سرمایه دانشی کمتری برخوردارند. در یک تعریف وسیع، سرمایه هوشمندی سازمان، نمایانگر مجموعه دانش و مهارت‌ها، دانایی‌ها، حکمت و معرفت و انگیزه‌های همه کارکنان آن است. بنابراین مانند بقیه دارایی‌های نامشهود موفقیت سازمان در داشتن سرمایه هوشمند نیز باید در ارزش بازار (ارزش سهام) سازمان تجلی پیدا کند.

بدون شک این ثروت (دانایی) از طریق منابع انسانی وارد سازمان می‌گردد و این سرمایه در نظریه‌های جدید حسابداری منابع انسانی به درستی جایگاه مؤثری به خود اختصاص داده است (Flamholt, 1985).

باتوجه به اهمیت روز افزون عامل انسانی در سازمان‌ها و در فرآیند کسب و کار و خصوصاً در زمینه ارائه خدمات تخصصی متنوع همچون مشاوره و برنامه‌ریزی مالی - علاوه بر انجام وظایف عمومی - لزوم وجود سیستم و ابزاری که زمینه لازم جهت تعیین ارزش واقعی خدمات ارائه شده توسط عامل نیروی انسانی فراهم نماید، بیش از پیش احساس می‌گردد. مهمترین ابزار در دسترس سازمان در راستای نیل به این هدف و نیز تعیین دقیق ارزش خدمات ارائه شده در سازمان توسط نیروی انسانی، سیستم «حسابداری منابع انسانی»<sup>۱</sup> است (طبرسا و پاکدل، ۱۳۸۶).

جهان امروز جهان اطلاعات و ارتباطات است و بر اساس آخرین تعریفی که از حسابداری ارائه شده، حسابداری نیز یک سیستم اطلاعاتی است که بخشی از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت را در یک سازمان تشکیل می‌دهد. هدف اساسی سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت، فراهم کردن اطلاعات لازم برای اعمال کنترل بر سیستم سازمان و اخذ مناسب‌ترین تصمیم‌گیری‌ها برای بقاء و رشد و توسعه آن است. نگرش نظام‌گرا به سازمان و پردازش اطلاعات مورد نیاز برای مدیریت آن حتی در کشورهای پیشرفته نیز مقوله نسبتاً جدیدی است که تحقیق و بررسی در ابعاد مختلف آن، موضوع روز بشمار می‌رود.

نیاز به یک نظام اطلاعاتی در زمینه مسایل منابع انسانی به وسیله متخصصان بسیاری به عنوان یکی از مهم‌ترین کمبودهای نظام اطلاعاتی در حسابداری مورد تأکید قرار گرفته است؛ زمینه‌ای که فارغ از رشدها و کمبودها در حسابداری ایران می‌تواند توسط نظریه پردازان حسابداری و حسابداران با تجربه و علاقه‌مند گشوده شده و پاسخگوی بخش عمده‌ای از نیازهای حسابداری منابع انسانی در ایران باشد. گذرگاهی که شاید بتواند این دارایی با ارزش را که در کشورهای پیشرفته به اندازه سرمایه‌گذاری‌های ثابت دیگر جدی تلقی شده در کشور ما نیز بطور جدی مطرح کند. استفاده از این نظریه جدید حسابداری به

1- Human Resource Accounting (HRA)

هر دو گروه تصمیم‌گیر مدیریت و سرمایه‌گذار کمک مؤثر خواهد کرد و در عین حال تخمین درستی از ارزش شرکت و بازده سرمایه‌گذاری<sup>۱</sup> در آن خواهد داد و به تخصیص کارآتر منابع در داخل شرکت منجر خواهد شد. به دلایل فوق بسیار ممکن است حسابداری دارائی‌های انسانی یکی از نوآوری‌های عمده در حسابداری را ارائه و معرفی کند و در طول دهه آتی کنترل تخصصی - حرفه‌ای آن را بدست گیرد (حسن قربان، ۱۳۷۸).

سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف خود همواره باید بر آورد صحیحی از منابع و ذخایر خود داشته باشند و همچنین میزان حصول نتیجه و دستیابی به اهداف خود را در سایه میزان اثربخشی منابع و امکانات موجود، در راه رسیدن به این اهداف ببینند.

یکی از راهبردهای مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها (که همانا مدیریت بر مهم‌ترین سرمایه سازمان است)، شناسایی و ارزیابی صحیح منابع انسانی است تا بدان وسیله بتوان در جهت سیاست‌گذاری‌های آینده سازمان، از وضعیت موجود یک دیدگاه روشن، کمی و کیفی (که قابلیت ارائه و افشاء اطلاعات را دارد)، ارائه کرد. اهمیت این موضوع زمانی دو چندان می‌شود که بدانیم در نگرش سازمان نسبت به نیروی انسانی تغییر چشم‌گیری حاصل شده است و آن را نه فقط به عنوان سرمایه (و نه هزینه) به رسمیت می‌شناسند، بلکه از آن به عنوان منبع شماره یک سازمان یاد می‌کنند. در کنار ارائه سایر اطلاعات مفید به مدیران، حسابداری منابع انسانی می‌تواند در وهله اول، نگرشی در جهت تحلیل تأثیرات تصمیم‌گیری مدیریت بر سازمان و ارائه نتایج ناشی از این تصمیمات برای مدیریت باشد.

در واقع به کمک این ابزار، تصمیم‌گیری‌های مدیران در ارتباط با منابع انسانی را می‌توان چه از نظر کمی و چه از نظر کیفی مورد ارزیابی قرار داد و همچنین اثربخشی و عدم اثربخشی تصمیمات را برای فعالیت‌های بعدی مشخص کرد. در اینجا، حسابداری منابع انسانی به عنوان شاخص و معیاری برای محک تصمیمات مدیریت سازمان عمل می‌کند. در کنار این مفاهیم، حسابداری منابع انسانی می‌تواند مبین ارزش افراد در سازمان باشد، یعنی ارزش منابع انسانی را به صورت ارزش خدمات فعلی بالقوه‌ای بیان نماید که فرد می‌تواند در طول عمر، خدمتی مورد انتظار خود به موسسه ارائه کند. از طرفی، کسب

---

1- Return On Investment

اطلاعات دقیق و صحیح از هزینه‌های منابع انسانی و میزان اثربخشی این هزینه‌ها در فرآیند سازمان می‌تواند در جذب بهتر منابع، توسعه و بهبود سازمان، نقش مهمی را ایفا کرده، اهمیت و تأثیرگذاری منابع انسانی را در دستیابی به اهداف سازمان مشخص نماید و در نهایت، حرکت را به سمت گسترش سرمایه‌گذاری نیروی انسانی سازمان در این بخش افزایش دهد که به عنوان سرمایه‌گذاری آتی سازمان بشمار رود (طبرس، غفوری و ثابتی، ۱۳۸۶).

با توجه به نیاز مدیریت به اطلاعات برای تصمیم‌گیری، حسابداری منابع انسانی اطلاعاتی را فراهم می‌آورد که مدیران هر چه بهتر و مفیدتر بتوانند از منابع انسانی تحت اختیارشان استفاده کنند. حسابداری سیستم‌پرورش اطلاعات است که فعالیت‌ها و عملکرد یک مؤسسه را بر مبنای ارزش‌های اقتصادی اندازه‌گیری می‌کند و نتایج فعالیت‌ها و عملکرد مؤسسه را برای تصمیم‌گیری استفاده‌کنندگان گزارش می‌نماید (سبحانی، ۱۳۷۲).

حسابداری منابع انسانی نشان‌دهنده معیارهای اندازه‌گیری برای کمی کردن تأثیرات استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر بهای تمام شده و ارزش افراد به میزان منابع انسانی است. در وهله اول حسابداری منابع انسانی نگرشی برای تحلیل تأثیرات تصمیم‌گیری مدیریت بر سازمان انسانی و ارائه‌کننده نتایج ناشی از این تصمیمات برای مدیریت است. بنابراین متخصصان منابع انسانی می‌توانند به مدیریت برای درک نتایج بلندمدت و مخارج پنهان تصمیم‌گیری‌های اساسی سازمان کمک کنند (حسن قربان، ۱۳۷۹).

به بیان دیگر «حسابداری منابع انسانی» عبارت است از، سلسله‌مراحلی که به تشخیص و تأمین داده‌های مورد نیاز و مربوط به منابع انسانی کمک کرده و موجب انتقال این اطلاعات به طرف‌های ذی‌نفع درون و برون سازمان (کارکنان، مشتریان، سهامداران و مانند آنها) گردد. چنانچه مدیران از ارزش واقعی دارایی‌های انسانی آگاهی و اطلاع داشته باشند، می‌توانند از منابع انسانی به صورت کارآمد و مناسب استفاده کنند. با بکارگیری سیستم حسابداری منابع انسانی، می‌توان اطلاعات جامع، کامل و مربوط به منابع انسانی سازمان را جمع‌آوری و به عنوان ابزاری جهت تصمیم‌گیری در اختیار مدیران قرارداد،

تغییرات صورت پذیرفته منابع انسانی در طول زمان را به مدیریت سازمان نشان داد (طبرسا و پاکدل، ۱۳۸۶) که در افزایش شاخص‌های بهره‌وری و عملکرد سازمان (در این مورد صنعت نفت ایران) تأثیر مثبت دارد.

یکی از اهداف اصلی حسابداری منابع انسانی کمک به متخصصان منابع انسانی و مدیران ارشد برای استفاده مؤثرتر و کارآتر از منابع انسانی در سازمان است. حسابداری منابع انسانی اطلاعات مورد نیاز را جهت پرورش، تخصیص، حفظ و نگهداری، بهره‌برداری، ارزیابی و پاداش نیروی انسانی ارائه می‌کند و روش هزینه‌یابی ارزش افراد را در سازمان برای استفاده در تصمیم‌گیری‌های گوناگون مدیریت توسعه می‌بخشد. بکارگیری سیستم حسابداری منابع انسانی نه تنها چارچوبی برای تفکر در رابطه با مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها است بلکه، موجب انگیزش مدیریت برای درک اثرات تصمیم‌گیری‌های تجاری بر دارایی‌های انسانی در سازمان می‌شود (Boselie, 2002). از این رو بکارگیری سیستم حسابداری منابع انسانی در صنعت نفت ایران نیز می‌تواند اثربخشی به‌سزایی در تصمیم‌گیری مدیران ارشد سازمان به همراه داشته باشد. لذا پژوهش حاضر در صدد پاسخگویی به این سؤال است که آیا بین حسابداری منابع انسانی و تصمیمات مدیران صنعت نفت ایران رابطه‌ای وجود دارد؟ در این راستا سؤالات فرعی دیگری نیز طرح شده‌اند که عبارتند از:

۱. آیا حسابداری منابع انسانی، دارایی‌های سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد؟
۲. آیا حسابداری منابع انسانی، سیستم و استخدام و حفظ و نگهداری منابع انسانی را در شرکت ملی نفت تحت تأثیر قرار می‌دهد؟
۳. یا حسابداری منابع انسانی موجب تطابق شغل و شاغل در شرکت ملی نفت می‌شود؟
۴. آیا حسابداری منابع انسانی و برنامه‌ریزی درست نیروی انسانی در تأمین صحیح و نگهداری مناسب منابع انسانی وجود دارد؟
۵. و در نهایت آیا حسابداری منابع انسانی در نیل و پیشبرد اهداف استراتژیک سازمان مورد مطالعه رابطه دارد؟

## اهمیت و ضرورت تحقیق

یکی از مهمترین وظایف مدیران در هر صنعت و سازمان (از جمله در شرکت نفت) استفاده از کلیه منابع موجود جهت رسیدن به هدف‌های کوتاه مدت و بلند مدت سازمان است. کارآیی و اثربخشی مدیریت هر سازمان به معنای توانایی مدیران آن سازمان در چگونگی تهیه، توسعه و تخصیص منابع و نگهداری و به کارگیری آنهاست و این امر نیازمند اطلاعات صحیح در مورد منابع است.

امروزه مجموعه مدیران در صنعت نفت کشور اطلاعات وسیعی از منابع مادی، فیزیکی و تجهیزاتی خود دارند، اما در مورد ارزشیابی منابع انسانی، اطلاعات مدیران با محدود مواجه هستند و چنانچه خواست ایشان کارآمدی و اثربخشی بیشتر در حیطه وظایف و مأموریت‌ها باشد، کسب توانایی ارزش‌گذاری و اندازه‌گیری اهمیت منابع انسانی که مدیریت برای به کارگیری توانایی‌هایشان پاسخگوست ضروری می‌نماید و حسابداری منابع انسانی برای این مقصود به وجود آمده است. به کمک حسابداری منابع انسانی، اطلاعات مربوط به ارزش منابع انسانی یک سازمان که باید در نظارت و تصمیم‌گیری‌های مدیران به کار گرفته شوند، ثبت و گزارش می‌شود (حسن قربان، ۱۳۷۵).

متأسفانه حسابداری سنتی نمی‌تواند ارزش‌های جدید را در نظر گرفته و به مدیریت گزارش نماید، از طرف دیگر آنچه را که نتوان اندازه‌گیری نمود، نمی‌شود مدیریت کرد. در ابتدای قرن بیستم و یکم قسمت عمده محصولات صنایع در جهت ایجاد ارزش بکار می‌رود و این مسأله وجود حسابداری قیمت تمام شده پیچیده‌ای را الزامی می‌کند، بالاتر از توانایی عملکرد حسابداری قبلی، مدیران را به کنترل و بهینه‌سازی این فرآیند خلق ارزش جدید قادر می‌سازد. به طریق مشابه، بایستی سیستم‌های حسابداری، کنترل و مدیریت را به سطوح جدید توسعه و ارتقا داد.

بهره‌وری را می‌توان زائیده تعامل و روابط متقابل بین انسان، تکنولوژی (سخت‌افزار)، مواد، انرژی و سازمان و سیستم‌ها دانست. رابطه متقابل بین عوامل مذکور توسط مدیریت اطلاعات برقرار می‌شود که در بین این عوامل، منابع انسانی از بالاترین اهمیت برخوردار است، زیرا نهایتاً کارآمدی دیگر عوامل نیز به وضعیت عملکرد انسان و



رفتارهای او مرتبط است و بر همین مناسبت که «بازده سرمایه»<sup>۱</sup> به عنوان یکی از بارزترین شاخص‌های ارزیابی بهره‌وری سازمانی مرهون عامل حیاتی‌تری تحت عنوان «کارآمدی نیروی انسانی» است (خاکی، ۱۳۷۶).

از این رو مدیران منابع انسانی (HRM) در صنعت نفت ایران نیز جهت تعیین ارزش منابع انسانی موجود و بهبود و ارتقاء این سرمایه در راستای افزایش کارایی و اثربخشی تمامی عوامل بکار رفته در سازمان و رسیدن هر چه سریع‌تر و بهینه‌تر به اهداف برنامه‌ریزی شده، مستلزم بکارگیری یک سیستم پیشرفته حسابداری منابع انسانی (HRA) در صنعت نفت هستند.

### پیشینه تحقیق

حسابداری منابع انسانی مولود نیازهای عصر خود، رشد و گسترش دانش بشری و نیز نیازهای اطلاعاتی استفاده‌کنندگان اطلاعات حسابداری است. تحقیقات در این زمینه از سال ۱۹۶۰ آغاز شده و همگام با مکتب «مدیریت انسانی» گسترش یافته است، این مکتب انسان را به عنوان یکی از منابع با ارزش هر سازمان مورد توجه خاص قرار می‌دهد و معتقد به رفتاری شایسته و در خور این ارزش‌هاست.

تعیین نقطه شروع حسابداری منابع انسانی به عنوان یک موضوع تحقیقی یا مطالعاتی مشکل است. در سال ۱۹۷۶ مجله حسابداری، فهرست سازمان‌ها و جوامع مربوط به این مبحث را که یازده مورد از آنها مربوط به پایان‌نامه‌های منتشر نشده دوره دکتری بود و نیز اولین مرجع را که اساس کار دابلیو و لاتکا در سال ۱۹۳۰ بود، منتشر کرد (Boselie, 2002).

سال‌های ۱۹۷۱ تا ۱۹۷۶ را می‌توان دوره توجه هرچه بیشتر به حسابداری منابع انسانی دانست. اما از ۱۹۷۶ تا ۱۹۸۰ توجه به حسابداری منابع انسانی از طرف محافل علمی و تجاری کاهش یافت. در سال ۱۹۷۰ بسیاری از نویسندگان علاقه‌مند بودند تا به عنوان پیشکسوتان حسابداری منابع انسانی و ارایه‌کنندگان اندیشه‌های جدید مطرح شوند. این اندیشه‌ها به طور متداول به حسابداری دارای‌های انسانی اشاره می‌کرد، اما بیانیه‌های کوتاه

---

1- Return On Investment

آن درباره کارکنان در بلندمدت موجب تعمیم اهمیت منابع انسانی شد. واژه حسابداری دارایی‌های انسانی را می‌توان در ادبیات دهه ۱۹۶۰ تحت عنوان مدیریت کارکنان در پوشش جدید خود یا مدیریت منابع انسانی باز یافت که برای تحکیم ادعای اهمیت محوری در مدیریت کوشش می‌کند. شاید یک علاقه‌مندی واقعی در برخی از مدیران اجرایی برای سنجش ارزش منابع انسانی بر حسب واحد پول، موجب پدیداری دوباره حسابداری منابع انسانی در عصر حاضر شده باشد، تا مدیران ارشد را آماده نمایند که کارکنان را به عنوان ارزشمندترین دارایی‌ها، مورد توجه قرار دهند. یکی از صاحب‌نظران پنج مرحله را در توسعه حسابداری منابع انسانی ذکر می‌کند (Verheul, 2003).

**مرحله اول سال‌های ۱۹۶۶-۱۹۶۰:** در این دوره مفهوم حسابداری منابع انسانی استنتاجی از نظریه اقتصادی «سرمایه انسانی» و متأثر از مکتب «منابع انسانی نوین» و روانشناسی سازمان‌های متمرکز و تاثیر نقش رهبری در سازمان بود.

• **مرحله دوم سال‌های ۱۹۷۱-۱۹۶۶:** تحقیقات فنی و عملی در این دوره به الگوهایی برای اندازه‌گیری دقیق و تعیین هویت استفاده‌کنندگان بالقوه این روش و استفاده تجربی حسابداری منابع انسانی در سازمان‌های واقعی معطوف گشت.

• **مرحله سوم سال‌های ۱۹۷۶-۱۹۷۱:** این دوره را می‌توان دوره توجه پژوهشگران و سازمان‌ها به حسابداری منابع انسانی دانست. سازمان‌های کوچک تلاش بیشتری برای به کار بردن حسابداری منابع انسانی داشتند. برآوردها و نتیجه‌گیری‌های به عمل آمده بر اساس تاثیرات بالقوه اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر مدیریت اجرایی و تصمیمات سرمایه‌گذاران بود.

• **مرحله چهارم سال‌های ۱۹۸۰-۱۹۷۶:** این دوره، دوره توجه نکردن محققان حسابداری و موسسه‌های بازرگانی به حسابداری منابع انسانی بوده است.

• **مرحله پنجم از سال ۱۹۸۰ تا کنون:** که دوره توجه دوباره به حسابداری منابع انسانی است. این مساله به کمک مطالعات جدید، به صورت کوشش بعضی از سازمان‌های بزرگ برای استفاده از حسابداری منابع انسانی نشان داده شده است.

در سال ۱۹۸۰ تفکر نوینی در زمینه منابع انسانی در علم مدیریت بوجود آمد و پس از شناور شدن نرخ ارز و از میان رفتن ارتباط سنتی طلا و دلار، موضوع نیروی انسانی به عنوان پشتوانه تولید و پول کشورها مانند یک اصل بدیهی مطرح شد. در مباحث جدید مدیریتی، موضوع منابع انسانی و راهکارهای ارزیابی این منابع در دهه اخیر جایگاه و اهمیت ویژه‌ای یافته است، که از یک طرف جزو منابع نامحدود تلقی می‌شوند و از طرف دیگر کم‌توجهی به آن، کلیه منابع دیگر را تحت تأثیر قرار خواهد داد و در حسابداری نوین نیز مباحث خاصی را مطرح کرده است. امروزه تردیدی نیست که منابع نیروی انسانی نیز باید قیمت‌گذاری و به عنوان بخشی از دارایی‌های شرکت‌ها در ترازنامه منعکس شوند و استهلاک این منابع نیز به شیوه خاص محاسبه و منظور شود. همچنان که در بسیاری از کشورها استهلاک منابع انسانی نیز در مجموعه هزینه‌های قابل قبول مالیاتی قرار داده می‌شود که این موضوع به نوبه خود سود را افزایش می‌دهد.

درباره مفاهیم مدیریت و وظایف مدیران، در ادبیات مدیریت بسیار بحث شده است. در سال‌های اخیر تحولات بسیاری در فنون مدیریت رخ داده و رویکردهایی نوین در مدیریت سازمان‌ها مطرح شده و نقش مدیر از نقش‌های فرماندهی و کنترل به نقش مریگری تغییر یافته و دو مقوله کارایی و اثربخشی محور توجه مدیران قرار گرفته است. روند تحولات در اقتصاد دانش‌محور موجب رشد فزاینده پدیده‌های جهانی شدن و جامعه اطلاعاتی شده است و در راستای این تحولات، الگوی مدیریت تغییر یافته و توجه به رویکرد مشتری‌مداری، توان‌افزایی کارکنان و تغییر در سبک‌های رهبری، الزام‌آور شده است. تأثیر این تحولات در سازمان‌ها به صورت انهدام سازمان‌های سنتی و تشکیلات استخدامی مشاهده می‌شود. روند کلی حرکت از سازمان‌های کارمندی و مبتنی بر استخدام انبوه، به سمت سازمان‌های شبکه‌ای، نیاز به بازنگری در شیوه‌های مدیریتی را دیکته می‌کند. سرمایه‌های انسانی در سازمان‌های دانش‌محور، نقش و اهمیت ویژه‌ای یافته و مدیریت سرمایه‌های انسانی و دانش‌گران در سازمان‌های امروزی، به رمز موفقیت تبدیل شده است.

قدرت واقعی رئیس رو به زوال رفته است. متمرکز شدن قدرت در بالا، در دست کسی که دانایی و منابع لازم را برای کنترل و هدایت کل سازمان دارد، می‌تواند شیوه

مناسبی برای اداره سازمان‌های بی‌تحرک و بوروکراتیک و یا اداره امور جاری و تکراری باشد؛ اما بدون شک این شیوه مدیریت در زمانه تغییرات پرشتاب، آشوب‌گونه و پیش‌بینی‌ناپذیر جوابگو نیست. اداره سازمان‌های امروز، کارکنان مسئولیت‌پذیر را می‌طلبد که قادر به تصمیم‌گیری هستند تا رضایت مشتری را بدون وقفه فراهم آورند. در این راستا در سازمان‌های امروز سود تعریف جدیدی دارد. سود عبارت است از مورد تقدیر و تمجید قرار گرفتن مدیر از سوی مشتریانی که خدمات خوبی از سوی کارکنان توانمند و مسئولیت‌پذیر دریافت می‌کنند. در این سازمان‌ها مدیران در نقش مربی یا مرشد به توان‌افزایی کارکنان خود می‌پردازند. این کارکنان توانمند هستند که با دلسوزی‌ها و ارائه خدمات بیش از انتظار به مشتریان، آنان را به طرفداران پروپاقرص سازمان تبدیل می‌کنند. از این روست که تعریف کیفیت نیز در قالبی جدید ارائه می‌شود. کیفیت یعنی رضایت مشتری. سازمانی با کیفیت تر است که مشتریان راضی‌تری داشته باشد. کارکنان هر سازمان مشتریان داخلی آن تلقی می‌شوند. رضایت مشتریان خارجی در گرو مشتریان داخلی است. بنابراین برخلاف قرن گذشته که ارزشمندترین دارایی‌هایی یک سازمان ابزار تولید بود، امروزه کارکنان کارآمد و دانش‌گران، سرمایه‌های سازمان تلقی می‌شوند. البته این سرمایه‌ها شمشیر دولبه هستند. چنانچه بدرستی مدیریت نشوند، می‌توانند به بزرگترین تهدید برای سازمان بدل شوند (Loden, 1985).

بر اساس دیدگاه مبتنی بر هوشمندی در مدیریت سرمایه‌های انسانی، کار اصلی مدیران در هر سطحی از مدیریت که باشند «توسعه هوشمندی کارکنان» است. در این رابطه مدیر باید پیوسته درصدد شناسایی هوشمندی‌ها در کارکنانش باشد و تلاش کند تا آنان را بر کارهایی بگمارد که در مسیر هوشمندی‌هایشان باشد، تا این هوشمندی‌ها به توانمندی تبدیل شود؛ «هرکسی را بهر کاری ساختند!» بنابراین کار مدیر صرف‌نظر از بزرگی یا کوچکی حیطه مدیریتش، این است که هوشمندی و استعداد همکارانش را تشخیص دهد و فرد مناسب را برای کار مناسب انتخاب کند و با تشکیل تیم‌های کاری متشکل از هوشمندی‌های مکمل بهره‌وری، سازمان یا بخش تحت مدیریتش را بهبود دهد. در این مسیر مدیر باید بداند که انسانها دارای چهار بعد جسم، قلب، مغز و روح هستند و

توجه به همه این ابعاد است که انگیزه کار را در کارکنان تقویت می‌کند تا همه توان و هوشمندی خود را در سازمان به کار گیرند (Arthur, 1994).

روند تحولات حسابداری، چهار مرحله «حسابداری سیاه‌نویسی»، «حسابداری مالی»، «حسابداری مدیریت» و «حسابداری اجتماعی-اقتصادی» را در بر می‌گیرد که حسابداری کمابیش سه مرحله اول را طی کرده است و چالش آینده حسابداران، پیاده‌سازی مرحله چهارم حسابداری است که «حسابداری منابع انسانی» از این مقوله است. از زمان مطرح شدن «حسابداری منابع انسانی» در ادبیات حسابداری که به دهه شصت بر می‌گردد، همواره انتقادات بسیاری بر آن وارد بوده است. از جمله این که انسان داری یا ملک نیست و به مالکیت در نمی‌آید، انسان قابل اندازه‌گیری نیست و مدل اندازه‌گیری مناسبی ارائه نشده است و یا اینکه هزینه حسابداری منابع انسانی بسیار سنگین است.

به هر حال آنچه در حسابداری پیش‌بینی می‌شود، حرکت از ایجاد ارزش بر مبنای معامله با شخص سوم به عوامل خلق ارزش است و به دنبال آن حرکت از حسابداری مالی و گزارشگری سنتی به ارائه سیستم موازی حسابداری و گزارشگری خلق ارزش است. اخیراً توسط هیئت استانداردهای حسابداری مالی مطرح شده است که: «دارایی نامشهود تحصیل شده باید به ارزش بازار در گزارش‌های مالی افشا شود»، که خود دلیلی بر این مدعا است.

بررسی‌های کتابخانه‌ای و جستجوی‌های اینترنتی نشان داد که در مورد موضوع حسابداری منابع انسانی تحقیقات مختلفی در خارج و داخل کشور انجام شده است که در برخی از این تحقیقات حسابداری منابع انسانی به عنوان متغیر مستقل و در برخی دیگر به عنوان متغیر وابسته مورد بررسی قرار گرفته است. برای نمونه تحقیقاتی در قالب پایان‌نامه‌های دانشجویی در دانشگاه‌های تهران، شهید بهشتی و علامه طباطبایی مشاهده شد که در فرایند تحقیق حاضر بر حسب نیاز از آنها استفاده گردید. لازم به ذکر است که در هیچ‌یک از تحقیقات انجام شده مذکور، موضوع حسابداری منابع انسانی با مولفه‌های دارایی سازمان، مستهلک نمودن سرمایه‌گذاری‌های بلندمدت صورت پذیرفته در مراحل مختلف تأمین و نگهداری منابع انسانی، تطبیق شغل و شاغل، برنامه‌ریزی درست منابع انسانی در تأمین صحیح و نگهداری مناسب نیروی انسانی و نیل و پیشبرد اهداف

استراتژیک سازمان مورد مطالعه قرار نگرفته است

### اهداف پژوهش

یکی از اهداف اولیه سیستم حسابداری منابع انسانی کمک به مدیریت جهت برنامه ریزی و کنترل مؤثر و کارآمد نیروی انسانی است. حسابداری منابع انسانی به عنوان چارچوب و ابزاری برای متخصصان منابع انسانی و مدیران ارشد سازمان تلقی می شود.

هدف از این تحقیق بررسی میزان تأثیر حسابداری منابع انسانی بر بهبود تصمیمات اتخاذ شده توسط مدیران صنعت نفت و نیز شناسایی میزان مشارکت سرمایه و نیروی انسانی در عملکرد این صنعت می باشد. ضمن آنکه انتظار می رود با پیاده سازی این سیستم در صنعت نفت ایران رضایت شغلی کارکنان افزایش یافته، موجب ارتقاء کارآئی و اثربخشی سازمان گردد و نهایتاً کاهش هزینه های پرسنلی را پیشرو داشته باشد.

به این ترتیب می توان اهداف این پژوهش را به شرح زیر بیان کرد:

۱. ایجاد چارچوبی برای تسهیل در تصمیم گیری مدیران صنعت نفت ایران در مورد

منابع انسانی،

۲. ارائه اطلاعات عددی مربوط به هزینه و ارزش افراد شاغل در صنعت نفت ایران

به عنوان منابع سازمانی،

۳. برانگیختن مدیران صف برای پذیرش دیدگاه منابع انسانی در تصمیم گیری

مربوط به کارکنان در صنعت نفت،

۴. بهبود تصمیمات اتخاذ شده توسط مدیران سطوح مختلف در صنعت نفت،

۵. افزایش میزان مشارکت پذیری کارکنان و درک بیشتر آنان از جایگاه سازمانی

که در آن قرار گرفته اند.

### روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی است که از روش پیمایشی استفاده شده است و در جهت نیل به این هدف علاوه بر اسناد و مدارک کتابخانه ای، از مصاحبه و پرسشنامه نیز کمک گرفته شده است.

در پژوهش حاضر، پرسشنامه که به عنوان مهم‌ترین ابزار گردآوری داده‌ها محسوب می‌شد، به صورت پنج گزینه‌ای تنظیم شده بود. به منظور اطمینان از روایی آن ده پرسشنامه در چندین مرحله در بین خبرگان توزیع و بر اساس نظرات آنان اصلاحات لازم اعمال گردید. همچنین برای محاسبه پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شده که مقدار حاصل ۰/۸۹ بدست آمد.

در این تحقیق جامعه آماری متشکل از مدیران و کارشناسان صنعت نفت ایران می‌باشد. با توجه به گستردگی جامعه آماری، پژوهشگر ناگزیر به استفاده از نمونه بود. به این منظور از روش نمونه‌گیری در جامعه‌های بزرگ استفاده شد و بر این اساس ۴۵ نفر از مدیران و کارشناسان در سطح صنعت نفت با روش انتخاب تصادفی انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. در نهایت برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از فنون آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. به طوری که در تحلیل وضعیت هریک از متغیرها و نیز وضعیت جمعیت شناختی پاسخگویان، از روش توصیفی و برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از فنون آماری استنباطی استفاده شده است.

### فرضیات مسأله

جهت رسیدن به نتایج مطلوب نیاز به بیان فرضیه است و در راستای اثبات فرضیه اصلی احتیاج به مطرح نمودن فرضیات جزئی تری نیز می‌باشد.

#### فرضیه اصلی

حسابداری منابع انسانی بر تصمیمات مدیران تأثیر معنی‌داری دارد.

#### فرضیه‌های فرعی

۱. حسابداری منابع انسانی بر دارایی سازمان تأثیر معنی‌داری دارد.
۲. حسابداری منابع انسانی بر مستهلک نمودن سرمایه‌گذاری‌های بلندمدت صورت پذیرفته در مراحل مختلف تامین و نگهداری منابع انسانی (دعوت، انتخاب، استخدام، انتصاب، آموزش، ارزیابی، ارتقاء یا انتقال و...) تأثیر معنی‌داری دارد.
۳. حسابداری منابع انسانی در تطبیق شغل و شاغل تأثیر معنی‌داری دارد.

۴. حسابداری منابع انسانی بر مستهلک نمودن سرمایه گذاری های بلندمدت صورت گرفته در مراحل مختلف تأمین و نگهداری منابع انسانی (دعوت، انتخاب، استخدام، انتصاب، آموزش، ارزیابی، ارتقاء با انتقال و ...) تأثیر معنی داری دارد.
۵. حسابداری منابع انسانی در نیل و پیشبرد اهداف استراتژیک سازمان تأثیر معنی داری دارد.

### تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها

متغیر وابسته متغیری است که محقق می خواهد آن را توضیح دهد. به عبارتی، متغیر وابسته نتیجه متغیر مستقل است. با عنایت به فرضیات مطروحه و با توجه به تعاریف فوق، متغیرهای تشکیل دهنده تحقیق حاضر به شرح ذیل ارائه می گردند:

**متغیر وابسته:** تصمیمات اتخاذ شده توسط مدیران سازمان، برنامه ریز نیروی انسانی و پیشبرد اهداف عالی سازمان.

**متغیرهای مستقل:** امکان به کارگیری سیستم حسابداری منابع انسانی بر این اساس می توان مدل مفهومی پژوهش را به شرح زیر ارائه نمود:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش



چنانکه در شکل ۱ مشاهده می‌شود در این مدل حسابداری منابع انسانی به عنوان متغیر مستقل منظور شده است که با متغیرهای وابسته پنج‌گانه تحقیق، یعنی دارایی سازمان، مستهلک نمودن سرمایه‌گذاری‌های بلندمدت صورت پذیرفته در مراحل مختلف تأمین و نگهداری منابع انسانی، تطبیق شغل و شاغل، برنامه‌ریزی درست منابع انسانی در تأمین صحیح و نگهداری مناسب نیروی انسانی و نیل و پیشبرد اهداف استراتژیک سازمان رابطه دارد. به عبارت دیگر در این مدل انتظار می‌رود که حسابداری منابع انسانی، متغیرهای وابسته را تحت تأثیر قرار دهد.

### یافته‌های پژوهش

#### بررسی و آزمون فرضیه شماره ۱

الف- تعریف فرضیه آماری

$H_0: \mu \leq 3$  حسابداری منابع انسانی بر دارایی سازمان تأثیر معنی‌داری ندارد..

$H_0: \mu > 3$  حسابداری منابع انسانی بر دارایی سازمان تأثیر معنی‌داری دارد..

ب- آماره آزمون

انجام آزمون کای-مربع بیانگر وجود رابطه بین دارایی سازمان و حسابداری منابع انسانی است. جدول زیر فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار و نیز مابه‌التفاوت مربوط به فرضیه شماره ۱ را نشان می‌دهد.

جدول ۱: فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار و نیز مابه‌التفاوت مربوط به فرضیه ۱

باقیمانده	فراوانی مورد انتظار	فراوانی مشاهده شده	
-۹	۹	۰	۱
-۹	۹	۰	۲
-۴	۹	۵	۳
۲۴	۹	۳۳	۴
-۲	۹	۷	۵
		۴۵	جمع

با توجه به فراوانی های جدول ۱، نتایج آزمون توزیع کای-مربع به شرح جدول و نمودار زیر می باشد:

**جدول ۲: نتایج آزمون توزیع کای-مربع مربوط به فرضیه شماره ۱**

۱/۱۱۶۳	آزمون کای-مربع
۴	درجه آزادی
۰	سطح معنی داری

چنان که در جدول فوق ملاحظه می شود، انجام آزمون توزیع کای-مربع نشان می دهد که سطح معنی داری کمتر از  $a = 5\%$  حاصل شده است ( $P - V < a = 5\%$ ). با توجه به نتیجه آزمون به عمل آمده، در سطح اطمینان ۹۵٪ می توان گفت که بین «دارایی سازمان و حسابداری منابع انسانی رابطه معنی داری وجود دارد». به عبارت دیگر حسابداری منابع انسانی بر دارایی سازمان تأثیر معنی داری دارد.

#### بررسی و آزمون فرضیه شماره ۲

##### الف- تعریف فرضیه آماری

حسابداری منابع انسانی بر مستهلک نمودن سرمایه گذاری های بلندمدت صورت پذیرفته در مراحل مختلف تأمین و نگهداری منابع انسانی (دعوت، انتخاب، استخدام، انتصاب، آموزش، ارزیابی، ارتقاء و یا انتقال و ...) تأثیر معنی داری ندارد.  $H_0: \mu \leq 3$

حسابداری منابع انسانی بر مستهلک نمودن سرمایه گذاری های بلندمدت صورت پذیرفته در مراحل مختلف تأمین و نگهداری منابع انسانی (دعوت، انتخاب، استخدام، انتصاب، آموزش، ارزیابی، ارتقاء و یا انتقال و ...) تأثیر معنی داری دارد.  $H_0: \mu > 3$

##### ب- آماره آزمون

انجام آزمون کای-مربع بیانگر وجود رابطه بین حسابداری منابع انسانی و مستهلک نمودن سرمایه گذاری های بلندمدت صورت پذیرفته در مراحل مختلف تأمین و نگهداری منابع انسانی (دعوت، انتخاب، استخدام، انتصاب، آموزش، ارزیابی، ارتقاء و یا انتقال و ...) است.

جدول زیر فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار و نیز مابه‌التفاوت مربوط به فرضیه شماره ۲ را نشان می‌دهد.

**جدول ۲: فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار و نیز مابه‌التفاوت مربوط به فرضیه ۲**

باقیمانده	فراوانی مورد انتظار	فراوانی مشاهده شده	
-۹	۹	۰	۱
-۹	۹	۰	۲
۳	۹	۱۲	۳
۲۴	۹	۳۳	۴
-۹	۹	۰	۵
		۴۵	جمع

با توجه به فراوانی‌های جدول ۳، نتایج آزمون توزیع کای-مربع به شرح جدول و نمودار زیر می‌باشد:

**جدول ۳: نتایج آزمون توزیع کای-مربع مربوط به فرضیه شماره ۲**

۱/۱۲	آزمون کای-مربع
۴	درجه آزادی
۰	سطح معنی‌داری

چنان که در جدول و نمودار فوق ملاحظه می‌شود، انجام آزمون توزیع کای-مربع نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری کمتر از  $a = 5\%$  حاصل شده است ( $P - V < a = 5\%$ ) با توجه به نتیجه آزمون به عمل آمده، در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که بین «مستهلك نمودن سرمایه‌گذاری‌های بلندمدت صورت پذیرفته در مراحل مختلف تأمین و نگهداری منابع انسانی (دعوت، انتخاب، استخدام، انتصاب، آموزش، ارزیابی، ارتقاء و یا انتقال و ...) و حسابداری منابع انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد». به عبارت دیگر حسابداری منابع انسانی بر مستهلك نمودن سرمایه‌گذاری‌های بلندمدت صورت پذیرفته در مراحل مختلف تأمین و نگهداری منابع انسانی (دعوت، انتخاب،

استخدام، انتصاب، آموزش، ارزیابی، ارتقاء و یا انتقال و ...) تأثیر معنی داری دارد.

### بررسی و آزمون فرضیه شماره ۳

#### الف- تعریف فرضیه آماری

حسابداری منابع انسانی در تطبیق شغل و شاغل تأثیر معنی داری ندارد.  $H_0: \mu \leq 3$

حسابداری منابع انسانی در تطبیق شغل و شاغل تأثیر معنی داری دارد.  $H_1: \mu > 3$

#### ب- آماره آزمون

انجام آزمون کای-مربع بیانگر وجود رابطه بین حسابداری منابع انسانی و تطبیق شغل و شاغل است. جدول زیر فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار و نیز مابه‌التفاوت مربوط به فرضیه شماره ۳ را نشان می‌دهد.

جدول ۴: فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار و نیز مابه‌التفاوت مربوط به فرضیه ۳

باقیمانده	فراوانی مورد انتظار	فراوانی مشاهده شده	
-۹	۹	۰	۱
-۹	۹	۰	۲
۱۸	۹	۲۷	۳
۹	۹	۱۸	۴
-۹	۹	۰	۵
		۴۵	جمع

با توجه به فراوانی‌های جدول ۵، نتایج آزمون توزیع کای-مربع به شرح جدول و نمودار زیر می‌باشد:

جدول ۵: نتایج آزمون توزیع کای-مربع مربوط به فرضیه شماره ۳

۱/۱۱۶۲	آزمون کای-مربع
۴	درجه آزادی
۰	سطح معنی داری

چنان که در جدول و نمودار فوق ملاحظه می‌شود، انجام آزمون توزیع کای-مربع نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری کمتر از  $a = 5\%$  حاصل شده است ( $P - V < a = 5\%$ ). با توجه به نتیجه آزمون به عمل آمده، در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که بین تطبیق شغل و شاغل و حسابداری منابع انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر حسابداری منابع انسانی بر تطبیق شغل و شاغل در سازمان مورد مطالعه تأثیر معنی‌داری دارد.

#### بررسی و آزمون فرضیه شماره ۴

##### الف- تعریف فرضیه آماری

حسابداری منابع انسانی به کمک برنامه‌ریزی درست نیروی انسانی در تأمین صحیح و نگهداری مناسب منابع انسانی مورد نیاز تأثیر معنی‌داری ندارد.  $H_0: \mu \leq 3$

حسابداری منابع انسانی به کمک برنامه‌ریزی درست نیروی انسانی در تأمین صحیح و نگهداری مناسب منابع انسانی مورد نیاز تأثیر معنی‌داری دارد.  $H_0: \mu > 3$

##### ب- آماره آزمون

انجام آزمون کای-مربع بیانگر وجود رابطه بین حسابداری منابع انسانی و برنامه‌ریزی درست نیروی انسانی در تأمین صحیح و نگهداری مناسب منابع انسانی مورد نیاز است. جدول زیر فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار و نیز مابه‌التفاوت مربوط به فرضیه شماره ۴ را نشان می‌دهد.

جدول ۶: فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار و نیز مابه‌التفاوت مربوط به فرضیه ۴

باقیمانده	فراوانی مورد انتظار	فراوانی مشاهده شده	
-۹	۹	۰	۱
-۹	۹	۰	۲
۷	۹	۱۶	۳
۲۰	۹	۲۹	۴
-۹	۹	۰	۵

		۴۵	جمع
--	--	----	-----

با توجه به فراوانی های جدول ۷، نتایج آزمون توزیع کای-مربع به شرح جدول و

نمودار زیر می باشد:

#### جدول ۷: نتایج آزمون توزیع کای-مربع مربوط به فرضیه شماره ۴

۱/۱۱۶	آزمون کای-مربع
۴	درجه آزادی
۰	سطح معنی داری

چنان که در جدول فوق ملاحظه می شود، انجام آزمون توزیع کای-مربع نشان می دهد که سطح معنی داری کمتر از  $a = 5\%$  حاصل شده است  $(P - V < a = 5\%)$ . با توجه به نتیجه آزمون به عمل آمده، در سطح اطمینان ۹۵٪ می توان گفت که بین برنامه ریزی درست نیروی انسانی در تأمین صحیح و نگهداری مناسب منابع انسانی و حسابداری منابع انسانی رابطه معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر حسابداری منابع انسانی بر برنامه ریزی درست نیروی انسانی در تأمین صحیح و نگهداری مناسب منابع انسانی در سازمان مورد مطالعه تأثیر معنی داری دارد.

#### بررسی و آزمون فرضیه شماره ۵

##### الف- تعریف فرضیه آماری

حسابداری منابع انسانی در نیل و پیشبرد اهداف استراتژیک سازمان تأثیر معنی داری ندارد.

$$H_0: \mu \leq 3$$

حسابداری منابع انسانی در نیل و پیشبرد اهداف استراتژیک سازمان تأثیر معنی داری دارد.

$$H_0: \mu > 3$$

##### ب- آماره آزمون

انجام آزمون کای-مربع بیانگر وجود رابطه بین حسابداری منابع انسانی و نیل به پیشبرد اهداف استراتژیک سازمان است. جدول زیر فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار و

نیز مابه‌التفاوت مربوط به فرضیه شماره ۵ را نشان می‌دهد.

**جدول ۸: فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار و نیز مابه‌التفاوت مربوط به فرضیه ۵**

باقیمانده	فراوانی مورد انتظار	فراوانی مشاهده شده	
-۹	۹	۰	۱
-۹	۹	۰	۲
۵	۹	۱۴	۳
۲۲	۹	۳۱	۴
-۹	۹	۰	۵
		۴۵	جمع

با توجه به فراوانی‌های جدول ۹، نتایج آزمون توزیع کای-مربع به شرح جدول و

نمودار زیر می‌باشد:

**جدول ۹: نتایج آزمون توزیع کای-مربع مربوط به فرضیه شماره ۵**

۱/۱۲	آزمون کای-مربع
۴	درجه آزادی
۰	سطح معنی‌داری

چنان که در جدول و نمودار فوق ملاحظه می‌شود، انجام آزمون توزیع کای-مربع نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری کمتر از  $a = 5\%$  حاصل شده است ( $P - V < a = 5\%$ ). با توجه به نتیجه آزمون به عمل آمده، در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که بین نیل به پیشبرد اهداف استراتژیک سازمان و حسابداری منابع انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر حسابداری منابع انسانی بر نیل به پیشبرد اهداف استراتژیک سازمان، در سازمان مورد مطالعه تأثیر معنی‌داری دارد.

**بررسی و آزمون فرضیه مهم**

پس از بررسی آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش در این قسمت به آزمون فرضیه مهم

پرداخته می شود.

### الف- تعریف فرضیه آماری

حسابداری منابع انسانی بر تصمیمات مدیران تأثیر معنی داری ندارد.  $H_0: \mu \leq 3$

حسابداری منابع انسانی بر تصمیمات مدیران تأثیر معنی داری دارد.  $H_0: \mu > 3$

### ب- آماره آزمون

انجام آزمون کای-مربع بیانگر رابطه بین حسابداری منابع انسانی و تصمیمات مدیران سازمان است. جدول زیر فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار و نیز مابه‌التفاوت مربوط به فرضیه اهم را نشان می دهد.

جدول ۱۱: فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار و نیز مابه‌التفاوت مربوط به فرضیه اهم

باقیمانده	فراوانی مورد انتظار	فراوانی مشاهده شده	
-۹	۹	۰	۱
-۹	۹	۰	۲
۵	۹	۱۴	۳
۲۲	۹	۳۱	۴
-۹	۹	۰	۵
		۴۵	جمع

با توجه به فراوانی‌های جدول ۱۱، نتایج آزمون توزیع کای-مربع به شرح جدول و نمودار زیر می باشد:

جدول ۲۱: نتایج آزمون توزیع کای-مربع مربوط به فرضیه شماره ۵

۱/۱۲	آزمون کای-مربع
۴	درجه آزادی
۰	سطح معنی داری



چنان که در جدول فوق ملاحظه می‌شود، انجام آزمون توزیع کای-مربع نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری کمتر از  $a = 5\%$  حاصل شده است ( $P - V < a = 5\%$ ). با توجه به نتیجه آزمون به عمل آمده، در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که بین نیل به پیشبرد اهداف استراتژیک سازمان و حسابداری منابع انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر حسابداری منابع انسانی، بر نیل به پیشبرد اهداف استراتژیک سازمان، در سازمان مورد مطالعه تأثیر معنی‌داری دارد.

### نتیجه‌گیری

چنان که ذکر شد منابع انسانی در زمره با ارزشترین سرمایه‌های سازمانی محسوب می‌شوند. برای مدیریت مطلوب این سرمایه با ارزش از ابزارهای مختلفی استفاده می‌شود که یکی از آنها حسابداری منابع انسانی است. سازمان‌ها با بکارگیری حسابداری منابع انسانی در صدد افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و اثربخشی مدیریت منابع انسانی هستند. با توجه به اهمیت این عامل، در این مقاله به بررسی کارکردهای حسابداری منابع انسانی در صنعت نفت ایران پرداخته شد. نتایج حاصل از این پژوهش بر اساس آزمون کای-مربع بیانگر وجود رابطه بین دارایی سازمان و حسابداری منابع انسانی است. به عبارت دیگر انجام آزمون توزیع کای-مربع نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری کمتر از  $a = 5\%$  حاصل شده است ( $P - V < a = 5\%$ ). با توجه به نتیجه آزمون به عمل آمده، در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که «بین دارایی سازمان و حسابداری منابع انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد». همچنین انجام این آزمون نشان می‌دهد بین حسابداری منابع انسانی (دعوت، انتخاب، استخدام، انتصاب، آموزش، ارزیابی، ارتقاء و یا انتقال و ...) رابطه وجود دارد. به عبارت دیگر انجام آزمون کای-مربع نشان داد که سطح اطمینان ۹۵٪، حسابداری منابع انسانی بر مستهلک نمودن سرمایه‌گذاری‌های بلندمدت صورت پذیرفته در مراحل مختلف تامین و نگهداری منابع انسانی (دعوت، انتخاب، استخدام، انتصاب، آموزش، ارزیابی، ارتقاء و یا انتقال و ...) تأثیر معنی‌داری دارد. بررسی رابطه بین حسابداری منابع انسانی و تطبیق شغل و شاغل سومین فرضیه‌ای بود که مورد بررسی قرار گرفته است.

نتایج این بررسی نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که بین تطبیق شغل و شاغل و حسابداری منابع انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر حسابداری منابع انسانی بر تطبیق شغل و شاغل در سازمان مورد مطالعه تاثیر معنی‌داری دارد. همچنین وجود رابطه بین حسابداری منابع انسانی و برنامه‌ریزی درست نیروی انسانی در تامین صحیح و نگهداری مناسب منابع انسانی نیز مورد تایید قرار گرفت. به عبارت دیگر انجام آزمون توزیع کای-مربع نشان می‌دهد که در سطح اطمینان ۹۵٪ برنامه‌ریزی درست نیروی انسانی، تامین صحیح و نگهداری مناسب منابع انسانی، حسابداری منابع انسانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد.

در نهایت این پژوهش نشان می‌دهد که بین حسابداری منابع انسانی و نیل به پیشبرد اهداف استراتژیک سازمان رابطه وجود دارد. به عبارت دیگر حسابداری منابع انسانی، بر نیل به پیشبرد اهداف استراتژیک سازمان، در سازمان مورد مطالعه تاثیر معنی‌داری دارد. با توجه به نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌های فرعی پژوهش، فرضیه فرعی نیز آزمون شد. این بررسی نشان داد که به طور کلی بین حسابداری منابع انسانی و تصمیمات مدیران سازمان رابطه وجود دارد. به عبارت دیگر با توجه به نتیجه آزمون به عمل آمده در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که حسابداری منابع انسانی بر تصمیمات مدیران تاثیر معنی‌داری دارد.

## منابع و مآخذ

- حسن قربانی، زهرا، (۱۳۷۹)، «حسابداری منابع انسانی، تجویزی و توصیفی؟»، نشریه حسابدار، شماره ۱۴۰،
- خاکی، غلامرضا، (۱۳۷۶)، «روش تحقیق با رویکرد پایان‌نامه نویسی»، مرکز تحقیقات علمی کشور، کانون فرهنگی انتشارات درایت.
- سبحانی، حسن، (۱۳۷۲)، «اقتصاد کار. نیروی انسان»، انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، چاپ اول.
- صالحی، محمدجواد (۱۳۷۹)، اثرات سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی ایران؛ مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی

طرسا، غلامعلی، نظری جمالی، آرزو، (۱۳۸۶)، «مروری بر حسابداری منابع انسانی»، نشریه تدبیر،

غفاری، وفا، (۱۳۷۸)، «مدیریت منابع انسانی»، تهران، انتشارات ساپکو.

Verheul, I. and A.R.Thurik, (2001), "does gender matters?, Small Business Economics, Vol16

Verheul, I., (2003), "Human resource management practices in female and male-led businesses, Small Business Economics,

Blaug, Mark (1996); "A View of Human Capital"; Journal of Economic Literature

Flamholt, E, (1985), "*Human Resource Accounting*", Jossey- bass, Sanfrancisco, ca.

Dawson, c, (1994)"Human Resource Accounting: From Prescription to Description", Managerial Decision, Vol.32, No.6.

Arthur, J.B., (1994), "effects of human resource systems on manufacturing performance and turnover", Academy of Management Journal, Vol.73,

Boselie, P., (2002), "*human resource management, work system & performance*", Dissertation, Erasmus University Rotterdam: Tin Bergen Institute Research Series and Thela Thesis,

Loden, M., (1985), "Feminine Leadership, New York: Times Book  
Piercy, N.F, 2001, Sales manager behavior control strategy and its consequences: the impact of gender differences, Journal of Personal Selling and Sales Management, Vol.21,

Verheul, I., Risseeuw, P.A. and Barteles, G., (2002), "Gender differences in strategy and human resource management: the case of the Dutch real estate brokerage", International Small Business Journal, Vol. 20,



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی