

طراحی الگوی کارا ارزش گذاری منابع انسانی با استفاده از تئوری گراندد تئوری (مطالعه موردی: واحد های دانشگاه آزاد اسلامی استان هرمزگان)

سمیرا رحیمی

دانشجوی دکتری حسابداری، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران.
samirarahimi2169@gmail.com

قدرت الله طالب نیا

دانشیار گروه حسابداری، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. نویسنده مسئول
talebnia@srbiau.ac.ir

رضوان حجازی

استاد گروه حسابداری، دانشگاه خاتم، مدیریت و علوم مالی، تهران، ایران.
hejazi33@gmail.com

محمد حسین رنجبر

استادیار گروه مدیریت و حسابداری، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران.
mhranjbar54@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۱۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۳/۳۱

چکیده

مفهوم ارزش منابع انسانی بر نظریه ارزش در اقتصاد عمومی مبتنی است. با توجه به اینکه انسان قادر است که منافع بالقوه آتی را ایجاد کند، می توان ارزش انسان را مانند سایر منابع به عنوان ارزش فعلی خدمات آتی مورد انتظار تعریف کرد. در این پژوهش، از روش کیفی نظریه پردازی داده بنیاد استفاده می گردد. جامعه آماری این پژوهش متشکل است از رئیس و معاون دانشکده ها، کارشناسان و کارکنان در دانشگاه آزاد واحد هرمزگان، می باشد. مجموع، پس از انجام ۲۳ مصاحبه با خبرگان، داده های گردآوری شده به نقطه اشباع رسیده و شیوه نمونه گیری هدفمند بود. از بین کارمندان دانشگاه آزاد هرمزگان که تعداد ۱۲۰ نفر است به عنوان نمونه انتخابی جهت ارزش گذاری منابع انسانی لحاظ شدند. یافته های این تحقیق حاکی از اهمیت شاخص های حسابداری منابع انسانی برای مدیران است و نشان می دهد مؤلفه های ارزش گذاری منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد هرمزگان عبارتند از: مهارت، خلاقیت، نوآوری، توانایی تطبیق و قابلیت های کار تیمی (در شاخص قابلیت)، وظیفه شناسی، مشارکت جویی، اطاعت و وجدان کاری) در شاخص عملکرد (سن، سلامت، استعداد و تجربه (در شاخص پتانسیل)، توفیق طلبی، خوش بینی، صداقت، نوع دوستی و فداکاری) در شاخص نگرش) همچنین، شاخص عملکرد نسبت به شاخص های قابلیت، پتانسیل و نگرش اهمیت بیشتری دارد.

واژه های کلیدی: ارزش گذاری، منابع انسانی، روش گراندد تئوری، دانشگاه آزاد هرمزگان.

۱- مقدمه

در سال های اخیر به دلیل تغییرات فراوان در محیط کسب و کار، عدم اطمینان نسبت به آینده افزایش یافته و محیط کسب و کار بیش از پیش پیچیده و متلاطم شده و پیوسته در حال تغییر است. (میتساکیس^۱، ۲۰۱۹) این پیچیدگی و تلاطم باعث شده سازمان ها به منظور بقا در محیط رقابتی، سعی کنند به طور مستمر توانمندی ها و شایستگی های خود را متناسب با تغییرات محیطی، کارآمد نگه دارند (ویلهم و همکاران^۲، ۲۰۱۸). این وضعیت، به گونه ای دیگر و چه بسا بیشتر، سازمان های دولتی را تحت تأثیر قرار می دهد. این سازمان ها بستر ساز رشد و توسعه کشور هستند و ناکارآمدی آنها، مشکلات متعددی را برای سیستم حکمرانی یک کشور به همراه خواهد داشت. سازمان های دولتی با توجه به محدودیت های ناشی از کمبود بودجه، تنوع و تعدد گروه های ذینفع و همچنین نارضایتی ارباب رجوع از کیفیت خدمات ارائه شده، نسبت به بخش خصوصی، نیاز بیشتری به کارآمدی فرآیندهای خود دارند. از سوی دیگر، این سازمان ها به دلیل تغییرات فراوان در خط مشی ها، تحمیل افق زمانی کوتاه مدت به واسطه سیکل های انتخاباتی و به علاوه، نرخ بالای جابه جایی میان مدیران انتخابی و انتصابی از توانایی لازم برای درک محیط به منظور انطباق کارآمد با الزامات آن برخوردار نیستند. (الوانی و نادی، ۱۳۹۸). ناتوانی در درک بهنگام و صحیح محیط و تغییرات آن باعث می شود که این سازمان ها نتوانند به خوبی خود را با تغییرات محیطی همگام سازند و با استفاده از پتانسیل های خارج از سازمان، توانمندی های خود را تجدید نمایند که این سبب ایجاد یک چرخه ناکارآمدی در سازمان ها شده و خلق ارزش برای ذینفعان را با مشکل مواجه خواهد کرد (چن و همکاران^۳، ۲۰۱۷).

مفهوم ارزش منابع انسانی بر نظریه ارزش در اقتصاد عمومی مبتنی است. با توجه به اینکه انسان قادر است که منافع بالقوه آتی را ایجاد کند، می توان ارزش انسان را مانند سایر منابع به عنوان ارزش فعلی خدمات آتی مورد انتظار تعریف کرد. بنابراین ارزش فرد عبارت است از ارزش فعلی مجموعه ای از خدمات که انتظار می رود فرد در طول دوره خدمت خود در سازمان ایجاد کند. با توجه به نظریه محققان برای اندازه گیری منابع انسانی، دو مرحله اساسی وجود دارد؛ به این معنا که ابتدا بایستی مفهوم منابع انسانی به بیان غیر پولی یا کیفی مشخص شود تا بتوان آن را به بیان پولی برای نشان دادن در ترازنامه سازمان ارائه داد (عباسی فرد و کریمی، ۱۳۹۰). طرفداران مدیریت مدرن، ثروت

ملت را در چهار مقوله انسان، مواد، ماشین آلات و پول طبقه بندی کرده اند و کارگر و انسان را منابع انسانی نامیده اند، ولی باید گفت که منابع انسانی تنها افراد مشغول در سازمان را در بر نمی گیرد، بلکه فراتر از شمارش افراد است. منابع انسانی به مجموعه دانش، مهارت ها، توانایی های خلاقانه، استعدادها و نگرش های نیروی کار کلیدی سازمان اطلاق می شود که در واقع، مجموع توانایی های ذاتی، دانش کسب شده و مهارت های کارمندان است. هزینه منابع انسانی به راحتی در صورت سود و زیان درج می شود؛ اما ارزش منابع انسانی جایگاهی در ترازنامه ندارد و مشکل اصلی نبود فرمولی ساده برای محاسبه آن است. گردآوری اطلاعات سرمایه انسانی و درک نامناسب از این اطلاعات، گزارشگری سرمایه انسانی و کیفیت اطلاعات آن را با مشکل مواجه کرده است. طبق نظر مومنی و همکاران (۱۳۹۱)، برخی از مشکلات حسابداری منابع انسانی عبارتند از: پیچیدگی الگوهای اندازه گیری در حسابداری منابع انسانی، نگرش و طرز برخورد مدیر در خصوص استفاده از سیستم های حسابداری منابع انسانی، دشواری گردآوری اطلاعات مرتبط با ارزش منابع انسانی، ناآگاهی از مزایای سیستم حسابداری منابع انسانی، مقاومت کارکنان سازمان، هزینه هنگفت اجرای حسابداری منابع انسانی و نبود استاندارد حسابداری در خصوص حسابداری منابع انسانی هست.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

سرمایه های انسانی یکی از مهمترین عوامل پشتیبانی و عملکردی در هر سازمان تجاری و غیرتجاری هستند. مهارت ها، خلاقیت ها، و توانایی انسانی آنها را نمی توان با ماشین آلات مختلف جایگزین کرد. انسان می تواند بدون ماشین کار کند ولی ماشین نمی تواند بدون انسان کار کند. برای مثال در صنعت تبلیغ و بازاریابی مستقیم، استعداد افراد با ارزش تر از چیزهای دیگر است. ماشین بدون داده های انسانی نمی تواند حتی یک طرح تبلیغاتی را ارائه کند (پاندورانگارو، ۲۰۱۵). سرمایه انسانی مهمترین دارایی و سرمایه سازمان است و افراد برای بنگاه های تجاری، دانشگاه ها، بیمارستان ها، سازمان های دولتی، بانک ها و بطور قطع برای کلیه سازمان ها ارزشمند هستند. منابع انسانی در واقع، انرژی، مهارت، استعداد و دانش کارکنان بطور بالقوه است که می توان از آنها برای تولید کالا و ارائه خدمات مفید استفاده کرد. از این رو ارزش گذاری این منبع خیلی ضروری است و اطلاعات مربوط به ارزش گذاری باید در اختیار سرمایه

¹ Mintsakis

² Wilham and et al

³ Chen and et al

ورودی در فرآیند استخدام و آموزش در نظر می‌گیرند؛ پذیرش این نظر (سنجش ارزش نیروی انسانی) بدان مفهوم است که شایستگی‌های کارکنان بسیار ارزشمند، بی نظیر و غیرقابل جایگزین است (ساوینو و همکاران، ۲۰۱۲). سرمایه انسانی در حسابداری جزء دارایی‌های ناملموس است، دارایی‌هایی مانند نشان تجاری و حق امتیاز که برای سازمان ایجاد ارزش می‌کنند. انتقال به اقتصاد خدماتی و دانشی ارزش این دارایی‌های نامشهود را در موفقیت سازمان‌ها چندین برابر کرده است (بوینتون^۳، ۲۰۰۳).

حسابداری سرمایه انسانی روند شناسایی و اندازه‌گیری داده‌هایی درباره منابع انسانی است که اطلاعات حاصل از آن را در اختیار علاقمندان و ذینفعان خود قرار می‌دهد. حسابداری یا محاسبه سرمایه انسانی، کوششی است برای تشخیص و گزارش سرمایه گذاری انجام شده در منابع سازمان که تحت حسابداری متعارف و سنتی ارائه نشده و حسابداری سنتی قادر به محاسبه ارزش واقعی شرکت‌ها نمی‌باشد و تنها به اندازه‌گیری ترازنامه مالی و دارایی‌های ملموس اکتفا می‌کند. لذا تمایل به سنجش و لحاظ کردن ارزش واقعی دارایی‌های نامشهود، فکری و انسانی در صورت‌های مالی شرکتها بیش از پیش افزایش یافته است. با ملاحظه صورت‌های مالی سازمان‌ها، در می‌یابیم که در حسابداری سنتی به عامل مؤثر تولید، دارایی و یا سرمایه، هیچ اشاره‌ای نشده است. متأسفانه تاکنون قاعده و رویکردی در حسابداری متداول طراحی نشده تا بتواند اهمیت این دارایی غیر ملموس را در نظر گیرد (عوض زاده فتح و رایشکر^۴، ۲۰۱۲).

پیشینه پژوهش خارجی

ماندلاینسو و همکاران^۵ (۲۰۲۱) تحقیقی با عنوان تأثیر فقدان حسابداری منابع انسانی در صورت وضعیت مالی بر عملکرد: شواهد تجربی غنا انجام دادند. در این مطالعه از داده‌های ثانویه صورت‌های مالی سالانه منتشر شده کل شرکت‌های حاضر در بورس اوراق بهادار غنا در دوره ۲۰۱۵-۲۰۱۹ استفاده شده است. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که حذف منابع انسانی در صورت وضعیت مالی از این موانع کلیدی نشئت می‌گیرد: نبود رهنمود واضح و مشخص برای اندازه‌گیری هزینه‌ها و ارزش منابع انسانی، نامشخص بودن دوره وجود منابع انسانی و نبود روش جهانی برای ارزیابی منابع انسانی. بر اساس نتایج

گذار، مدیریت، و حتی کارکنان امور مالی قرار گیرد. صنایع دانش محور مانند فناوری اطلاعات، بانکداری، سرویس‌های ارتباطی، و دیگر توانایی‌ها و دارایی‌های ناملموس انسانی بطور ویژه‌ای با به کارگیری ارزش سهام ارتباط دارد. از اینرو نوآوری و توانایی فکری کلید موفقیت آینده یک شرکت است (پاندورانگارو^۱، ۲۰۱۶). در مقایسه با دیگر بخش‌های خدماتی (مانند نرم‌افزاری، بانکداری، مشاور مدیریت و غیره) کارکنان با ارزش‌ترین منابع هستند. شبیه همه منابع دیگر شرکت‌ها، کارکنان خیلی با ارزش اند زیرا آنها هستند که خدمات آینده را فراهم می‌کنند. عدم توجه به ارزش منابع انسانی شرکتها در فرآیند ارزیابی عملکرد آنها، فرصت اتخاذ تصمیم‌های منطقی و داشتن درکی جامع از وضعیت مالی و عملیاتی سازمان‌ها را از استفاده کنندگان از صورتهای مالی می‌گیرد (سهل آبادی و مهدوی ۱۳۹۱).

با توجه به رویکرد ارزش‌گذاری، حوزه حسابداری منابع انسانی گسترده شده و علاوه بر مباحث حسابداری و مدیریت منابع انسانی، حوزه رفتار سازمانی را نیز شامل می‌شود. رویکرد رفتاری، بیشتر به مهارت‌های انسانی کارکنان تأکید دارد تا مهارت‌ها فنی و نقشی که این مهارت‌ها در افزایش ارزش سرمایه انسانی و به تبع آن، ارزش سازمان دارد. پیشگامان این عرصه، مازلو، دراکر، آرجریس، مک‌گریگور و هرزبرگ بوده‌اند، که بر حوزه‌های رفتاری، به ویژه انگیزش و رضایت کارکنان تأکید داشتند و آنها را نیروی محرکه سازمان برای موفقیت می‌دانستند. (ساوینو و همکاران، ۲۰۱۲).

امروزه تغییراتی اساسی در رسالت سازمان‌ها، از لحاظ نظری و عملی پدید آمده است. سازمان‌های عصر حاضر، برای حفظ خوش‌نامی، شهرت و بقای خویش نیازمند توجه به نیازهای گروه‌های مختلف ذینفعان هستند. در عرصه نوین سازمانی، چالش‌های قانونی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و اخلاقی موجب ظهور ذینفعانی شده است که نسبت به سازمان خود را ذینفع، می‌دانند. یکی از این ذینفعان عمده، کارکنان و منابع انسانی سازمان هستند.

در مباحث مدیریت منابع انسانی، کارکنان با عناصر ارزش و سرمایه یا دارایی در نظر گرفته نمی‌شوند، بلکه تمرکز بر روش‌هایی با افزایش ارزش آنها، و به تبع آن بهبود عملکرد سازمانی است (کوهی و همکاران^۲، ۲۰۱۵). در صورتی که برخی نظریه پردازان مدیریت منابع انسانی، «ارزش‌دارایی‌های انسانی» را

⁵ Mandelabensour and et al

¹ Pandourengraro

² Kouhy et al

³ Boynton

⁴ Avazadehfath and Rayeshker

ویژگی ها و سطوح تحصیلی مورد نیاز برای کارکنان در صنعت توریسم رخ خواهد دارد. با مقایسه دو رویکرد مذکور مشخص شد که هر کدام از آنها، انواع متفاوتی از داده ها را برای برنامه ریزی نیروی کار به منظور کمک به مدیران منابع انسانی در تصمیمات کارمندیابی در آینده این صنعت خلق می کنند. در واقع یک رویکرد ترکیبی برای پیش بینی اندازه، ترکیب و نیازهای توسعه منابع انسانی در نیروی کار صنعت توریسم و مهمان نوازی باید مورد استفاده قرار گیرد.

جالاجا و بارگاو^۵ (۲۰۱۸) طی پژوهشی به تجزیه و تحلیل سیستم حسابداری منابع انسانی در شرکت های انتخابی در هند پرداختند. علی رغم اینکه حسابداری منابع انسانی مزایای بسیاری داشته است، اما توسعه و کاربرد آن در صنایع مختلف پیشرفت نداشته است، زیرا قانون سال ۱۹۵۶ شرکت های هندی هیچ محدودی برای نشان دادن اطلاعات درباره منابع انسانی در صورت های مالی ارائه نمی دهد. با توجه به توسعه تجارت و صنایع، برخی از شرکت های هندی، چه دولتی و چه خصوصی، منابع انسانی خود را ارزش گذاری می کنند و این اطلاعات را در گزارش سالانه خود گزارش می دهند.

شوکلا^۶ (۲۰۱۵) به بررسی مقایسه ای از حسابداری منابع انسانی در شرکت های هندی پرداخته است. این مقاله پژوهشی مبتنی بر شیوه های افشای ارزش منابع انسانی به ازای هر کارمند در چهار شرکت تولیدی هندی است. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از داده های شرکت ها طی سال های ۲۰۱۳ تا ۲۰۱۴ استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده ها نشان داده است که استفاده از مدل شوارتز برای ارزیابی کارکنان در شرکت های هندی تأثیر مثبت داشته است.

پیشینه پژوهش های داخلی

دموری و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی شاخص های حسابداری سرمایه انسانی مبتنی بر رویکرد ارزش گذاری غیر پولی (مورد مطالعه ک بانک ملی ایران) پرداختند. یافته های تحقیق بیانگر این است که برای کارکنان بانک، مشتریان را سرمایه واقعی بانک دانستن، تمایل به بقای سازمان، امانت داری در کار و پرهیز از خیانت به ترتیب مهمترین شاخص های ارزش گذاری سرمایه انسانی است. همچنین آشنایی به زبان خارجی، گردش شغلی امتیازات ارزیابی عملکرد از کم اهمیت ترین شاخصه های مزبور می باشد. ضروری است مدیریت بانک برای توسعه و بهبود عملکرد کارکنان به تقویت شاخصه های موجود

تحقیق، منابع انسانی از طریق تأثیر مثبت بر بازده دارایی بر رشد مالی شرکتها اثر مثبت دارد.

مول و همکاران^۱ (۲۰۲۰) تأثیر اطلاعات حسابداری سرمایه انسانی بر ارزش بازار شرکتهای نفت و گاز در نیجریه را بررسی کردند. در این پژوهش، اطلاعات دست دوم سالهای ۲۰۰۵ تا ۲۰۱۸ از گزارش های سالانه، حساب های شرکت های نفت و گاز و همچنین کتاب های منتشر شده توسط سهام بورس نیجریه جمع آوری شده است. نتایج حاکی از آن است که سرمایه انسانی با قیمت سهام رابطه مثبت و شایان توجهی دارد. یافته ها نشان می دهد که سرمایه ای تلقی کردن سرمایه گذاری شرکت ها در منابع انسانی، سبب می شود ارزش بازار شرکت های نفت و گاز افزایش یابد و تصویر مطلوبی برای شرکتهای نفت و گاز نیجریه ایجاد کند.

اکو^۲ (۲۰۲۰) تحقیقی با عنوان حسابداری دارایی انسانی و تأثیر آن بر عملکرد و وضعیت مالی شرکت ها: مطالعه موردی در شرکت های منتخب نیجریه ای انجام داد. فرضیه ها با استفاده از مدل رگرسیون ساده آزمایش شدند. نتایج تجزیه و تحلیل ها نشان می دهد که بین حسابداری دارایی های انسانی و سودآوری شرکت رابطه معناداری وجود دارد و بین اندازه گیری دارایی های انسانی و وضعیت مالی شرکت ها رابطه مثبت برقرار است و افشای آن به عنوان دارایی نامشهود در ترازنامه توصیه می شود. فالولا و همکاران^۳ (۲۰۱۹) نیز در مقاله خود با عنوان توسعه استراتژیک منابع انسانی در ارتقای عملکرد شغلی رقابت پذیری دانشگاه ها با استفاده از روش معادلات ساختاری، نقش استراتژیک توسعه منابع انسانی را در عملکرد کارکنان و رقابت پذیری سازمانی در دانشگاه های خصوصی بررسی کرد. او به این نتیجه رسید که پیش برد پیاده سازی توسعه استراتژیک منابع انسانی، مربیگری، همکاری تحقیقاتی و ارتباط علمی، یادگیری سازمانی و استقرار/ جهت گیری، تأثیر مثبتی بر آموزش، پژوهش، نوآوری و خدمات اجتماعی می گذارد و در نهایت عملکرد هیئت علمی و رقابت پذیری سازمانی را ارتقا می دهد. بارتلت^۴ (۲۰۱۹) در مطالعه خود دو نگرش کلی به توسعه استراتژیک منابع انسانی را در سطح کلان با هم مقایسه کرد. در این مطالعه تطبیقی، کاربرد یک رویکرد کیفی پایش محیطی در مقابل پیش بینی کمی بازار کار برای نیروی کار در آینده در مشاغل مربوط به توریسم و مهمان نوازی در ایالات متحده بررسی شد. جامعه آماری این پژوهش مدیران صنعت توریسم در ایالت مینسوتا بودند. وی دریافت که در آینده تغییراتی در اندازه،

⁴ Bartelt

⁵ Jalaja and Bargaviy

⁶ Shekoula

¹ Moul and et al

² -Ekou

³ -Faloula and et al

اقدام و آنها را ملاکی برای ارتقاء سرمایه های انسانی خود در نظر گیرد.

سید نقوی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی الگوی توسعه استراتژیک منابع انسانی (مطالعه موردی: سازمان های تحقیقاتی دولتی) پرداختند. نتایج پژوهش نیز نشان می دهد که شاخص های توسعه استراتژیک منابع انسانی به ۴ بعد تقسیم می شوند که عبارتند از ابعاد ساختاری، سیاست گذاری، فرهنگی و محیطی که از میان این ابعاد، بعد سیاست گذاری مهمترین بعد مؤثر بر توسعه استراتژیک منابع انسانی در سازمان های تحقیقاتی دولتی تشخیص داده شد.

حجازی و صالحی (۱۳۹۸) در پژوهشی اثر تعدیلی کنندگی مراحل چرخه عمر شرکت ها بر رابطه بین سرمایه گذاری در منابع انسانی و سیستم کنترل های داخلی پرداختند. نتایج حاکی از اثرگذاری متغیرهایی همچون اندازه شرکت، عمر شرکت، پیچیدگی فعالیت ها، بحران مالی، صادرات و مالکیت دولتی و خصوصی بر تعداد پرسنل در بخش کنترل داخلی می باشد. به طوری کلی تمام متغیرهای ذکر شده به استثنای بحران های مالی و مالکیت خصوصی تأثیر مثبت معناداری بر افزایش تعداد کارکنان شرکت و افزایش کنترل داخلی این شرکت ها دارند. همچنین یافته ها نشان می دهد که شرکت های که در مرحله بلوغ به سر می برند؛ نسبت به مرحله رشد و افول دارای قدرت توضیح دهنده بیشتری برای رابطه بین سرمایه گذاری در منابع انسانی و سیستم های کنترل های داخلی دارند.

حسینی آذر داریانی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به طراحی مدل ارزش گذاری منابع انسانی و گزارشگری آن در شرکت ملی نفت ایران و شرکت های تابع پرداختند. بر اساس مراحل پژوهش، ۱۵ بعد و ۲۰ مولفه برای ارزش گذاری منابع انسانی در شرکت ملی نفت ایران و شرکت های تابع آن شناسایی شد. در مرحله سوم، مولفه ها اولویت بندی شدند و مدل پیشنهادی تحقیق ارائه شد. بر اساس نظر خبرگان، بهترین شکل گزارشگری به صورت ریالی و در متن صورت های مالی است. مدیران و روسای شرکت ملی نفت ایران و شرکت های تابع آن می توانند از طریق مدل پیشنهادی پژوهش به ارزش گذاری منابع انسانی بپردازند.

سربلند (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی مدل توسعه نظام پشتیبانی عملکرد الکترونیکی با رویکرد ارزش آفرینی منابع انسانی، سازمان های دولتی ایران پرداخت. بر اساس یافته های پژوهش، سازه های پژوهش در سطح رضایتبخش بود. همچنین تمامی مؤلفه های نظام پشتیبانی عملکرد الکترونیکی ارائه شده در ارزش آفرینی منابع انسانی مطلوب بود. نظام پشتیبانی عملکرد الکترونیکی نقش مهمی در تحقق ارزش آفرینی منابع

انسانی ایفا می کند. یعنی هرچه سطح نظام پشتیبانی عملکرد الکترونیکی افزایش یابد ارزش آفرینی منابع انسانی نیز افزایش خواهد یافت. با توجه به یافته های پژوهش پیشنهاد می شود: با توجه به تکثر و تعدد سازمان های دولتی پیشنهاد می گردد در پژوهش های آتی، سازمان های دولتی بر اساس معیارهای مناسبی خوشه بندی گردند و در هر خوشه به تفکیک مطالعه صورت گرفته و تحلیل شوند و در صورت امکان ادغام گردند تا نتایج قابل اتکاتری در سطح ملی به دست آید. تدارک زمینه شغلی کامپیوتر محور و تلفیق ابزارهای مناسب در آن که بر عملکرد واقعی کارکنان دلالت دارد، اثربخشی و کارایی این نظام را در ارزش آفرینی کارکنان افزایش می دهد. مدیران سازمان های دولتی بایستی در طرح منابع پشتیبانی و انتخاب سطح پشتیبانی به سطح مهارت کارکنان توجه اساسی داشت. در نهایت با توجه به نتایج این تحلیل ها سطح و عنصر پشتیبانی عملکرد مناسب جهت ارزش آفرینی منابع انسانی شناسایی و انتخاب شود.

سپهوند و همکاران (۱۳۹۶) به طراحی مدل معماری سرمایه های انسانی در سازمان های دولتی با استفاده از نظریه داده بنیاد پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که سازمان ها باید مدیریت شغلی مناسبی برای کارکنان خود براساس اصل شایستگی و بر مبنای جانشین پروری داشته باشند. به علاوه، برای عملیاتی کردن معماری سرمایه های انسانی، سازمان ها باید هم آیندی برنامه ریزی منابع انسانی با برنامه های راهبردی سازمان و تطابق برنامه ریزی منابع انسانی با برنامه ریزی استراتژیک سازمان را مدنظر خود قرار دهند. برنامه ریزی در جهت سرمایه گذاری منابع انسانی دانش محور و متخصص و ساماندهی سازمان براساس نیروهای انسانی با استعداد و کلیدی، نکته دیگری است که در معماری سرمایه های انسانی بسیار حائز اهمیت است. در نهایت، سازمان برای معماری مناسب سرمایه های انسانی باید فرایند کارمندبایی خود را براساس نیازسنجی و مبتنی بر شایستگی و قابلیت منابع انسانی انجام دهد.

سهیلی انارکی و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی نقش حسابداری منابع انسانی بر بهره وری در سازمان ها پرداخته اند. در این پژوهش با تکیه بر نقش حسابداری منابع انسانی در سازمان، تأثیر آن بر بهره وری مورد توجه قرار گرفته و جنبه های مختلف اثر گذاری آن بر عملکرد منابع انسانی و بهره وری آن و همچنین بهره وری کل سازمان بررسی شده است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان دهنده نقش پررنگ حسابداری منابع انسانی بر اهداف یاد شده می باشد که می توان با به کارگیری صحیح این نوع حسابداری، گام های بلندی در جهت تعالی منابع

انسانی و مجموعه سازمان برداشته و آینده روشن تری را برای سازمان رقم زد.

با توجه به مبانی نظری سوال های پژوهش بدین ترتیب ارائه می شود

سوال اول: عوامل علی ارزشگذاری منابع انسانی در واحدهای دانشگاه آزاد استان هرمزگان کدامند؟

سوال دوم: عوامل زمینه ساز ارزشگذاری منابع انسانی در واحدهای دانشگاه آزاد استان هرمزگان کدامند؟

سوال سوم: عوامل مداخله گر (واسطه ای) ارزشگذاری منابع انسانی در واحدهای دانشگاه آزاد استان هرمزگان کدامند؟

سوال چهارم: پدیده های محوری ارزشگذاری منابع انسانی در واحدهای دانشگاه آزاد استان هرمزگان کدامند؟

سوال پنجم: پیامدهای ارزشگذاری منابع انسانی در واحدهای دانشگاه آزاد استان هرمزگان کدامند؟

سوال ششم: آیا مدل پیش بینی شده محقق در راستای ارزش گذاری منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی کارا است؟

روش پژوهش

در این پژوهش، از روش تحقیق کیفی نظریه پردازی داده بنیاد استفاده می گردد. نظریه پردازی زمینه بنیان را می توان به عنوان رویکردی پژوهشی معرفی کرد که در آن بر اساس داده های واقعی و از طریق روشی علمی نظریه های جدید تدوین می شود. نظریه پردازی زمینه بنیان روشی است که هدف آن شناخت و درک تجارب افراد از رویدادها و وقایع در بستری خاص است (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸). پژوهش حاضر، پژوهشی اکتشافی و کاربردی است که سعی در طراحی الگوی کارای ارزش گذاری منابع انسانی دارد. با توجه به ماهیت اکتشافی پژوهش، از روش گراند تئوری استفاده می شود. گراند تئوری به طور خاص برای پژوهش های اکتشافی که به دنبال نظریه پردازی یا دستیابی به الگو هستند، مناسب است چرا که به پژوهشگر اجازه می دهند با ذهن باز و به دور از پیش داوری یا فرضیه به گردآوری و تحلیل داده ها بپردازد.

جامعه آماری این پژوهش متشکل است از رئیس و معاون دانشکده ها، کارشناسان و کارکنان (اعم از قسمت آموزش، پژوهش، مالی و ...) در دانشگاه آزاد واحد هرمزگان، می باشد. مجموع، پس از انجام ۲۳ مصاحبه با خبرگان، داده های گردآوری شده به نقطه اشباع رسیده و نیازی به انجام مصاحبه های جدید

وجود نداشت و شیوه نمونه گیری هدفمند بود. از بین کارمندان دانشگاه آزاد هرمزگان که تعداد ۱۲۰ نفر است به عنوان نمونه انتخابی جهت ارزش گذاری منابع انسانی مورد سنجش قرار گرفت. در این بخش ابتدا عناوین مولفه های اصلی و فرعی مشخص شد پس از مشخص شدن هر مولفه سهم امتیازی یا همان سقف امتیاز هر مولفه با مقیاس ۵ تایی لیکرت سنجیده شده اند. مدل این پژوهش یک مدل ۵۰۰ امتیازی می باشد که در آن محقق از ترکیب ۱۰۰ شاخص ۵ امتیازی به امتیاز مورد نظری می رسد. هر سوال طیف امتیاز از یک تا پنج را می تواند اخذ کند.

روش داده بنیاد و آزمون فریدمن

وقتی متغیرهای گروه ترتیبی باشند، باید از دستورالعمل های ناپارامتریک برای بررسی تفاوت معنی دار بین گروه های متعدد استفاده کرد. به این آزمون ها ناپارامتریک می گویند، زیرا هیچ فرضی مبنی بر استفاده از توزیع خاص لحاظ نشده است. آزمون فریدمن یک، آزمون ناپارامتریک مربوط به نمونه های وابسته چندگانه برای تعیین اینکه آیا مقادیر یک متغیر خاص بین دو یا چند گروه متفاوت هستند، می باشد. در این قسمت با توجه به نتایج قسمت قبل و وجود همبستگی بین مولفه های متغیرها که در قسمت قبل نشان داده شد، از آزمون ناپارامتریک نمونه های وابسته چندگانه با دستورالعمل فریدمن استفاده می کنیم. در آزمون فریدمن، در فرضیه صفر این دستورالعمل بیان می شود که پاسخ های ترتیبی چندگانه دارای تاثیر یکسان بر ارزش گذاری منابع انسانی هستند یا خیر؟

بدین منظور عوامل علی، عوامل پدیده ای، عوامل زمینه ای، عوامل مداخله ای، عوامل پیامد با آزمون فریدمن آزمون شده اند. قابل ذکر است که آزمون فریدمن هر سطر داده ها را مستقل از دیگری رتبه بندی می نماید. در این قسمت ضمن معرفی متغیرهای هر یک از جنبه ها و عوامل موثر در ارزش گذاری منابع انسانی، متغیرهای هر عامل مورد آزمون قرار می گیرد. جنبه ها و عوامل موثر بر ارزش گذاری منابع انسانی متشکل از چندین عامل و شرایط به نام های عوامل پدیده محور، شرایط علی، شرایط زمینه ساز، عوامل مداخله گر، آثار و پیامد پیاده سازی عوامل می باشند. در واقع متغیرها و مولفه های تشکیل دهنده هر یک از متغیرهای عوامل مورد آزمون قرار می گیرد که مشخص شود، همگی مولفه های متغیرها دارای تاثیر یکسان هستند یا خیر. در ادامه اگر دارای تاثیر یکسان نیستند، جهت تعیین مولفه های

^۱ برای اصطلاح Grounded Theory نظریه پردازی داده بنیاد، نظریه مبنایی، نظریه بسترزاد، نظریه زمینه ای، نظریه مفهوم سازی بنیادی، رویش نظریه، و نظریه برخاسته از داده ها صورت گرفته است. از آنجا که در گراند تئوری،

شرایط علی مرتبط با ارزش گذاری منابع انسانی کدام است؟ ابتدا شرایط علی با متغیرهای تجربه، میزان تحصیلات، تعداد گواهینامه، مهارت، دانش ضمنی، خلاقیت، استعداد و مشارکت جمعی مورد آزمون قرار گرفته است. نتایج آزمون بصورت زیر می باشد:

موثرتر با توجه به متغیرها که کیفی ترتیبی می باشند، ضریب همبستگی اسپیرمن هر مولفه محاسبه می شود. هر مولفه که دارای ضریب همبستگی بیشتری است، دارای تاثیر بیشتری در عامل مورد نظر است.

جدول (1) نتایج آزمون فریدمن شرایط علی

رتبه بندی	معیارها	زیر معیار
7.18	کمی	تجربه و سنوات
1.89	کمی	تحصیلات
15.91	کمی	تعداد تعداد گواهینامه حرفه ای
13.95	استعداد	قابلیتها و استعدادهای فردی
16.79	استعداد	سرعت یادگیری
15.86	استعداد	طرز فکر مثبت
18.79	استعداد	عملکرد شغلی
13.96	مهارت	تخصص فناوریهای روز
17.71	مهارت	انجام کار با حداقل ضایعات
12.98	مهارت	انجام کار دسته جمعی
16.71	مهارت	فهم سریع مسائل کاری
15.63	مهارت	مهارت و سرعت در یافتن اطلاعات مورد نیاز
18.45	دانش ضمنی	تخصص و اطلاعات فنی
18.11	دانش ضمنی	تجارب و آموخته های
18.77	دانش ضمنی	میزان قدرت تحلیل
14.16	دانش ضمنی	بینش عمیق
12.46	خلاقیت	رفتارهای متنوع مناسب موقعیت
15.61	خلاقیت	سلامتی فکر و روان
16.02	خلاقیت	پرانرژی
8.21	خلاقیت	ترجیح دادن پیچیدگی بر سادگی
8.07	خلاقیت	خیال پرداز
10.46	خلاقیت	گریزان از محدودیت
16.09	خلاقیت	استفاده از قابلیت های ذهنی
14.32	خلاقیت	قبل از دست زدن به کار فکر میکنند
18.71	مشارکت جویی	گاهی به مسائل جاری سازمان
9.46	مشارکت جویی	داوطلبانه به انجام تکالیف اضافی و حضور در جلسات
11.73	مشارکت جویی	پیشنهادات خلاقانه در جهت پیشرفت کارها

تعداد	120
مربع کای	244.764
درجه آزادی	26
مقدار معناداری	.000

کای به بزرگی ۲۴۴٫۷۶۴ با درجه آزادی ۲۶ به شرط اینکه تمامی متغیرها واقعا تفاوتی نداشته باشند، است. با توجه به میزان معناداری این متغیرها که مقدار ۰٫۰۰ دارد و این میزان کمتر از ۰٫۰۵ می باشد ارجحیت یکسانی نسبت به هم در تعیین شرایط علی موثر بر ارزش گذاری منابع انسانی ندارند. همچنین با توجه

مربع کای فریدمن فرضیه صفری که می گوید رتبه های متغیرها نسبت به مقدار مورد انتظار تفاوت ندارد، بررسی می نماید. برای این آزمون، مقدار مربع کای برابر ۲۴۴٫۷۶۴ است. تعداد درجات آزادی برابر با تعداد متغیرها منهای یک است. مقدار معناداری برآوردی از احتمال بدست آوردن یک آماره مربع

به نتیجه رتبه بندی مولفه های تحصیلات و مولفه خیال پردازی میانگین رتبه بندی نسبت به سایر مولفه ها کمتر باشد، بیشتر در نسبت به سایر مولفه ها ارجحیت بیشتری دارد. هرچه میزان اولویت قرار می گیرد.

جدول (۲) کدهای باز و مقوله های مربوط به شرایط علی

مقوله ها	کدهای باز
معیار عملکردی	تجربه و سنوات، تحصیلات، تعداد گواهینامه حرفه ای
استعداد	قابلیتها و استعدادهای فردی، طرز فکر مثبت، سرعت یادگیری، عملکرد شغلی
مهارت	تخصص فناوریهای روز، انجام کار با حداقل ضایعات، انجام کار دسته جمعی، فهم سریع مسائل کاری، مهارت و سرعت در یافتن اطلاعات مورد نیاز
دانش ضمنی	تخصص و اطلاعات فنی، تجارب و آموخته های میزان قدرت تحلیل، بینش عمیق
خلاقیت	رفتارهای متنوع مناسب موقعیت سلامتی فکر و روان، پر انرژی، ترجیح دادن پیچیدگی بر سادگی، خیال پرداز گریزان از محدودیت، استفاده از قابلیت های ذهنی، قبل از دست زدن به کار فکر می کنند.
مشارکت جویی	اگاهی به مسائل جاری سازمان، داوطلبانه به انجام تکالیف اضافی، پیشنهادات خلاقانه در جهت پیشرفت کارها، حضور در جلسات

مقدار معناداری برآوردی از احتمال بدست آوردن یک آماره مربع کای به بزرگی ۱۴۱,۳۳۹ با درجه آزادی ۷ به شرط اینکه تمامی متغیرها واقعا تفاوتی نداشته باشند، است. با توجه به میزان معناداری این متغیرها که مقدار ۰,۰۰ دارد و این میزان کمتر از ۰,۰۵ می باشد ارجحیت یکسانی نسبت به هم در تعیین شرایط علی موثر بر ارزش گذاری منابع انسانی ندارند. همچنین با توجه به نتیجه رتبه بندی جایجایی بر اساس نیاز سازمان بر سایر مولفه ها ارجحیت دارد. در واقع هرچه میزان میانگین رتبه بندی کمتر باشد، بر سایر مولفه ها ارجحیت داده می شود.

عوامل راهبردی در ارزش گذاری منابع انسانی کدام است؟
نتایج آزمون عوامل پدیده محور با متغیرهای نوع دوستی، درصد سلامت جسمی، تعداد جابه جایی بر اساس اجبار فرد و تعداد جایجایی بر اساس نیاز سازمان و رده شغلی به صورت زیر می باشد.

مربع کای فریدمن فرضیه صفری که می گوید رتبه های متغیرها نسبت به مقدار مورد انتظار تفاوت ندارد، بررسی می نماید. برای این آزمون، مقدار مربع کای برابر ۱۴۱,۳۳۹ است. تعداد درجات آزادی برابر با تعداد متغیرها منهای یک است.

جدول (۳) آزمون فریدمن عوامل راهبردی

رتبه بندی	معیار	مولفه
7.50	کمی	سلامت جسمی
1.00	کمی	جایجایی بر اساس نیاز سازمان
5.52	نوع دوستی	کمک افراد غایب در سازمان
4.93	نوع دوستی	کمک به افرادی که حجم کاری سنگینی دارند
3.59	نوع دوستی	کمک به افراد تازه وارد
5.22	نوع دوستی	کمک به افرادی که مسائل کاری مرتبط
4.97	نوع دوستی	آماده کمک به اطرافیان
3.28	کمی	رده شغل سازمانی

تعداد	120
مربع کای	141.339
درجه آزادی	7
احتمال	.000

جدول (۴) کدهای باز و مقولات مربوط به عامل راهبردی

عامل راهبردی	مقولات اصلی	مقولات فرعی	کدهای باز
معیارهای ارزشگذاری کارکنان	عملکردی	کمی	سلامت جسمی جایجایی بر اساس نیاز سازمان، رده شغل سازمانی
	رفتاری	نوع دوستی	کمک افراد غایب در سازمان کمک به افرادی که حجم کاری سنگینی دارند، کمک به افراد تازه وارد، کمک به افرادی که مسائل کاری مرتبط آماده کمک به اطرافیان

مقدار احتمال کمتر از ۰,۰۵ است این میزان معناداری را نشان می‌دهد، این متغیرها ارجحیت یکسانی نسبت به هم در تعیین عوامل مداخله‌ای موثر بر ارزش گذاری منابع انسانی ندارند. همچنین مولفه انعطاف پذیر در کارها و تعداد ارتقا نسبت به سایر مولفه در اولویت قرار دارد. هرچه میزان میانگین رتبه بندی کمتر باشد، در اولویت بیشتری قرار دارد.

شرایط زمینه ساز با ارزش گذاری منابع انسانی کدام است؟ شرایط زمینه ساز با متغیرهای قابلیت کار تیمی، تعداد افتخارات، وظیفه شناسی، وفاداری فرد به سازمان، تعداد ارتقا، تعداد تخلفات مورد آزمون قرار گرفته است. نتایج آزمون بصورت زیر می‌باشد. مقدار معناداری برآوردی از احتمال بدست آوردن یک آماره مربع کای به بزرگی ۲۰۷,۷۶۲ با درجه آزادی ۲۱ به شرط اینکه تمامی متغیرها واقعا تفاوتی نداشته باشند، است. با توجه به اینکه

جدول (۵) نتایج آزمون فریدمن شرایط زمینه ساز

رتبه بندی	معیارها	زیر معیار
8.76	قابلیت کار تیمی	انعطاف پذیر در کارها
12.74	قابلیت کار تیمی	متعهد بودن نسبت به تیم و اعضا
14.66	قابلیت کار تیمی	قابل اعتماد بودن
11.71	قابلیت کار تیمی	منظم و دارای انضباط
11.17	قابلیت کار تیمی	پیگیر و دارای پشتکار
12.43	قابلیت کار تیمی	پاسخگویی در قبال مسئولیت پذیر
12.03	قابلیت کار تیمی	قابلیت مشارکت اجتماعی
10.26	قابلیت کار تیمی	خستگی ناپذیر بوده و حفظ روحیه در هر شرایطی
11.91	قابلیت کار تیمی	مشارکت در کارها و تصمیمات
1.97	کمی	تعداد افتخارات
10.88	وظیفه شناسی	باور و اعتقاد بر انجام صحیح کار
13.14	وظیفه شناسی	وظیفه شناسی ترین کارکنان
14.28	وظیفه شناسی	تبعیت از قوانین و مقررات سازمان
12.19	وظیفه شناسی	باعتماد به کار صادقانه و دریافت حقوق حلال
14.95	وظیفه شناسی	خودداری از انجام بیش از حد تخلفات
9.24	وفاداری فرد به سازمان	میزان فداکاری
9.41	وفاداری فرد به سازمان	حسن نیت نسبت به سازمان
12.97	وفاداری فرد به سازمان	دفاع و حمایت از اهداف سازمانی
10.31	وفاداری فرد به سازمان	تعصب به دفاع از سازمان
12.57	وفاداری فرد به سازمان	باور و اطمینان به سازمان و آینده
19.16	کمی	تعداد تخلفات
6.28	کمی	تعداد ارتقاء

تعداد	120
مربع کای	207.762
درجه آزادی	21
احتمال	.000

جدول (۶) کدهای باز و مقولات مربوط به شرایط زمینه ای

مقولات	کدهای باز	شرایط زمینه ای
قابلیت کار تیمی	انعطاف پذیر در کارها، متعهد بودن نسبت به تیم و اعضا، قابل اعتماد بودن، منظم و دارای انضباط پیگیر و دارای پشتکار، پاسخگویی در قبال مسئولیت پذیر، قابلیت مشارکت اجتماعی، خستگی ناپذیر بوده و حفظ روحیه در هر شرایطی	
وظیفه شناسی	باور و اعتقاد بر انجام صحیح کار، وظیفه شناس ترین کارکنان، تبعیت از قوانین و مقررات سازمان، با اعتقاد به کار صادقانه و دریافت حقوق حلال، خودداری از انجام بیش از حد تخلفات	
وفاداری فرد به سازمان	میزان فداکاری حسن نیت نسبت به سازمان، دفاع و حمایت از اهداف سازمانی، تعصب به دفاع از سازمان، باور و اطمینان به سازمان و آینده	
عملکردی	تعداد تخلفات، تعداد ارتقاء، تعداد افتخارات	

که برای این عوامل مقدار کمتر از ۰,۰۵ به دست آمده این عوامل معنادار است و این متغیرها ارجحیت یکسانی نسبت به هم در تعیین عوامل مداخله گر موثر بر ارزش گذاری منابع انسانی ندارند. همچنین مولفه جانشینی و مولفه درآمد و مولفه رقابت جویی بر سایر مولفه‌ها ارجحیت دارد. هرچه میزان میانگین رتبه بندی مولفه کمتر باشد در اولویت بیشتری قرار دارد.

عوامل مداخله گر بر ارزش گذاری منابع انسانی کدامند؟
نتایج آزمون فریدمن برای عوامل مداخله گر با متغیرهای جانشینی، هزینه عملیاتی فرد، درآمد سالانه فرد، امتیاز کسب کرده از آزمون ارزیابی عملکرد، توفیق طلبی بصورت زیر می‌باشند.
مقدار معناداری برآوردی از احتمال بدست آوردن یک آماره مربع کای به بزرگی ۱۶۰,۵۵۲ با درجه آزادی ۹ به شرط اینکه تمامی متغیرها واقعا تفاوتی نداشته باشند، است. با توجه به میزان معناداری،

جدول (۷) نتایج آزمون فریدمن عوامل مداخله گر

رتبه بندی	زیر معیار	معیار
4.47	کمی	درآمد
2.28	کمی	جانشینی
6.71	توفیق طلبی	سخت کوشی
4.60	توفیق طلبی	رقابت جویی
7.29	توفیق طلبی	مهم بودن نتایج کار
5.60	توفیق طلبی	داشتن ابتکار عمل
4.38	توفیق طلبی	انجام کارهای پر مسئولیت
4.00	توفیق طلبی	گرایش به تعیین هدف‌های نسبتاً دشوار
10.00	کمی	امتیاز کسب کرده از ارزیابی عملکرد

تعداد	120
مربع کای	160.552
درجه آزادی	8
احتمال	.000

جدول (۸) کدهای باز و مقولات مربوط به شرایط میانجی (مداخله گر)

مقوله ها	کدهای باز	شرایط میانجی (مداخله گر)
عملکردی	درآمد، دارای جانشین، امتیاز کسب کرده از ارزیابی عملکرد	
توفیق طلبی	جانشینی، سخت کوشی، رقابت جویی، مهم بودن نتایج کار، داشتن ابتکار عمل، انجام کارهای پر مسئولیت، گرایش به تعیین هدف‌های نسبتاً دشوار	

تمامی متغیرها واقعاً تفاوتی نداشته باشند، است. با توجه به میزان معناداری، این متغیرها ارجحیت یکسانی نسبت به هم در تعیین آثار و پیامدهای پیاده سازی ارزش گذاری منابع انسانی ندارند. همچنین مولفه ابداع و ابتکار و مولفه نیاز اندک به کنترل خارجی در قیاس با سایر مولفه ها بدلیل داشتن میانگین رتبه بندی کمتر در اولویت هستند.

آثار و پیامد پیاده سازی عوامل در پیشبرد ارزش گذاری منابع انسانی کدام است؟

نتایج آزمون آثار پیامد ارزش گذاری منابع انسانی با متغیرهای رضایت شغلی، مربیگری، رهبری، اطاعت و وجدان کاری بصورت زیر می باشد.

مقدار معناداری برآوردی از احتمال بدست آوردن یک آماره مربع کای به بزرگی ۱۸۸,۰۲۰ با درجه آزادی ۲۹ به شرط اینکه

جدول (۹) نتایج آزمون فریدمن آثار و پیامد

رتبه بندی	زیرمعیار	معیار
16.80	رهبری	قابلیت سازگاری
16.21	رهبری	بلوغ اجتماعی و وسعت دید
19.52	رهبری	داشتن خصوصیات اجتماعی
8.88	رهبری	میل به ریسک
5.67	رهبری	ابداع و ابتکار
18.27	رهبری	خود ثبات قدم
17.27	رهبری	انگیزه نیل به هدف
19.04	رهبری	احترام به دیگران
20.07	رهبری	اعتماد به نفس
15.52	رهبری	داشتن جاذبه شخصی
10.18	رهبری	چند بعدی بودن
11.73	رهبری	قابلیت انجام چند کار همزمان
14.09	مربیگری	شوخ طبع
12.71	مربیگری	مهارت رهبری
12.39	مربیگری	تمایلات هیجانی قوی
16.05	مربیگری	ارتباطات قوی
10.21	مربیگری	استعداد مربیگری
15.77	مربیگری	برجستگی های شخصیتی
16.16	مربیگری	انگیزانندگی
18.14	اطاعت و وجدان کاری	اعتقاد به بیت المال
6.66	اطاعت و وجدان کاری	نیاز اندک به کنترل خارجی
17.98	اطاعت و وجدان کاری	سودمندی
14.77	اطاعت و وجدان کاری	عجین شدن با کار
16.63	اطاعت و وجدان کاری	راضی انگاشتن خدا و مردم
20.00	اطاعت و وجدان کاری	حضور به موقع سر کار
8.52	اطاعت و وجدان کاری	انجام کارهای سازمانی خارج از شرح شغل
19.73	رضایت شغلی	پرهیز از کارهای عبث
16.59	رضایت شغلی	تعلق سازمانی
19.46	رضایت شغلی	تمایل به بقا در سازمان
18.91	رضایت شغلی	پاسخگویی
16.73	رضایت شغلی	انرژی مثبت در رده کاری

تعداد	120
مربع کای	188.020
درجه آزادی	29
احتمال	.000

همانطور که در نتایج قبل مشاهده شد، متغیرهای تمامی عوامل و شرایط دارای تاثیر و ارجحیت یکسان بر عامل تشکیل دهنده خود نداشتند. در ادامه برای تعیین اینکه کدام از یک از متغیرهای

هریک از عوامل علی، مداخله‌ای، زمینه‌ای، پیامد و پدیده‌ای تاثیر بیشتری دارند، ضریب همبستگی اسپیرمن را محاسبه کرده و نتایج را بیان می‌کنیم.

جدول (۱۰) کدهای باز و مقولات مربوط به پیامد

مقوله‌ها	کدهای باز
پیامدها	رهبری قابلیت سازگاری، بلوغ اجتماعی و وسعت دید داشتن خصوصیات اجتماعی‌فمیل به ریسک ابداع و ابتکار، خود ثبات قدم، انگیزه نیل به هدف احترام به دیگران، اعتماد به نفس، داشتن جاذبه شخصی، چند بعدی بودن، قابلیت انجام چند کار همزمان
	مربیگری شوخ طبع، مهارت رهبری، تمایلات هیجانی قوی ارتباطات قوی، استعداد مربیگری، برجستگی های شخصیتی، انگیزانندگی
	اطاعت و وجدان کاری اعتقاد به بیت المال، نیاز اندک به کنترل خارجی سودمندی، عجين شدن با کار، راضی انگاشتن، خدا و مردم، حضور به موقع سر کار، انجام کارهای سازمانی خارج از شرح شغل
	رضایت شغلی پرهیز از کارهای عبث، تعلق سازمانی، تمایل به بقا در سازمان، پاسخگویی، انرژی مثبت در رده کاری

شد. با توجه به نتیجه آزمون تمامی متغیرها تاثیر یکسان نداشتند. در ادامه برای تعیین مولفه‌های تاثیرگذار از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است که نتایج این بررسی‌ها در قبل بیان شده است. به عنوان مثال متغیرهای نوع دوستی با ۰,۶۷۳ و جابه جایی بر اساس نیاز سازمان با ۰,۴۷۷ بیشترین میزان تاثیر را دارند.

شرایط علی مرتبط با ارزش گذاری منابع انسانی کدام است؟
همانطور که قبلا اشاره شد، شرایط علی متشکل از متغیرهای تجربه، میزان تحصیلات، تعداد گواهینامه، مهارت، دانش ضمنی، خلاقیت، استعداد و مشارکت جمعی می‌باشد. با آزمون فریدمن میزان تاثیر یکسان یا متفاوت متغیرهای این عامل سنجیده شد. با توجه به نتیجه آزمون تمامی متغیرها تاثیر یکسان بر شرایط علی نداشتند. در ادامه برای تعیین تاثیرگذاری بیشتر مولفه‌ها نسبت به هم از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. نتایج این بررسی‌ها در قبل بیان شده است. به عنوان مثال متغیر مشارکت جمعی با همبستگی ۰,۸۲۴ و سپس متغیرهای مهارت و استعداد به ترتیب با ۰,۶۸۸ و ۰,۵۵۵ بیشترین میزان تاثیر را دارند.

شرایط زمینه ساز با ارزش گذاری منابع انسانی کدام است؟
همچنین همانطور که در قبل اشاره شد، شرایط زمینه ساز متشکل از متغیرهای قابلیت کار تیمی، تعداد افتخارات، وظیفه شناسی، وفاداری فرد به سازمان، تعداد ارتقا، تعداد تخلقات می‌باشد. با آزمون فریدمن میزان تاثیرگذاری متغیرها و مولفه‌های متغیرها سنجیده شد. با توجه به نتیجه آزمون تمامی متغیرها

پاسخگویی به سوالات مطرح شده در ابتدای این پژوهش، بصورت زیر دنبال می‌شود:

۱) الگوی ارزش گذاری منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی بر مبنای رویکرد داده بنیاد چگونه قابل تبیین است؟
۱-۱- مولفه‌های توضیح دهنده بر ارزش منابع انسانی کدام است؟

با توجه به سوالات در نظر گرفته شده، در این پژوهش متغیرهای نوع دوستی، وظیفه شناسی، قابلیت کار تیمی، توفیق طلبی، خلاقیت، رهبریت، مشارکت جمعی، رضایت شغلی، استعداد، اطاعت و وجدان کاری، دانش ضمنی، مهارت، وفاداری فرد به سازمان و مربیگری به عنوان مولفه‌های توضیح دهنده در ارزش گذاری منابع انسانی در نظر گرفته شده است. با توجه به وجود همبستگی بین مولفه‌های هر متغیر، اهمیت تاثیرگذاری هر مولفه وابسته به میزان همبستگی مشخص می‌شود. به عنوان مثال متغیر قابلیت کار تیمی با ۰,۸۲۴ میزان همبستگی بیشترین تاثیر و سپس متغیرهای توفیق طلبی و اطاعت و وجدان کاری به ترتیب با ۰,۷۲۰ و ۰,۷۱۶ متغیرهای تاثیرگذار بعدی هستند.

شرایط پدیده محور بر ارزش گذاری منابع انسانی کدام است؟
همانطور که قبلا نیز اشاره شد، شرایط پدیده محور متشکل از متغیرهای نوع دوستی، درصد سلامت جسمی، تعداد جابه جایی بر اساس اجبار فرد و تعداد جابجایی بر اساس نیاز سازمان و رده شغلی می‌باشد. برای تعیین تاثیرگذاری یکسان یا متفاوت متغیرها، در ابتدا آزمون فریدمن برای متغیرهای این عامل گرفته

میزان زیاد یا کم تاثیرگذاری نیز بستگی به میزان همبستگی مولفه دارد که در بالا همبستگی‌ها محاسبه شده است.

۲-۱ منطق این روابط بر چه مبنایی استوار است؟

با توجه به نتایجی که در قبل بیان شد، عوامل و شرایط موثر بر ارزش گذاری منابع انسانی و همچنین آثار و پیامد ناشی از عوامل تاثیر گذار و عوامل مداخله‌گر در ارزش گذاری منابع انسانی معرفی شده است. همانطور که در قبل نیز بیان شد، این عوامل و متغیرها دارای چارچوبی سلسله مراتبی می‌باشند که برای دستیابی به نتیجه مطلوب در راستای موفقیت در ارزش گذاری منابع انسانی در یک سازمان مستلزم رعایت و اهمیت-گذاری می‌باشند. همانطور که نشان داده شد، باتوجه به رابطه مثبت مولفه‌های عوامل موثر بر ارزش گذاری منابع انسانی با آثار و پیامد ارزش گذاری منابع انسانی با اهمیت گذاری مولفه‌های عوامل دیگر می‌توان آثار و پیامدهای مثبت را افزایش داد. این موضوع در بالا بردن بازدهی سازمان و ارتقا کیفیت پاسخگویی و رضایت مراجعه کنندگان تاثیر مثبتی خواهد داشت.

۲-۲ از نگاه ادبیات متغیرهای موجود در زمینه ارزش-

گذاری منابع انسانی از چه الگویی تبعیت می‌کنند؟

با توجه به اینکه مفهوم ارزش گذاری نیروی انسانی در یک سازمان بسیار مهم می‌باشد مولفه‌های گوناگونی از سوی محققین به عنوان ابزار و اصول ارزش گذاری معرفی شده است .

بحث و نتیجه گیری

منابع انسانی یکی از عوامل اصلی به دست آوردن مزیت رقابتی برای هر سازمان است. در مباحث جدید مدیریتی، موضوع منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی، و راهکارهای ارزیابی این منابع، جایگاه، نقش، و اهمیت ویژه یافته است. کم توجهی به این منبع با توجه به تأثیر منابع انسانی بر سایر منابع، می‌تواند نتایج ناخوشایندی به همراه داشته باشد. ارزش منابع انسانی، مباحث خاصی را در حسابداری مطرح ساخته است. تردیدی نیست که منابع انسانی نیز باید مانند سایر منابع، ارزش گذاری شده و به-عنوان بخشی از دارایی‌های سازمان در ترازنامه انعکاس یابد. بر این اساس، اهمیت حسابداری منابع انسانی با هدف ارائه اطلاعات در مورد منابع انسانی آشکار می‌شود.

حسابداری منابع انسانی با رویکرد ارزش گذاری رهیافتی ویژه در مدیریت منابع انسانی است که مستلزم تعیین ارزش اقتصادی نیروی انسانی و سهم آن در دستاوردها سازمان است. یافته‌های این تحقیق مانند تحقیقات پیشین از جمله تحقیق الیس (۱۹۷۲) و آلکن (۱۹۷۶) حاکی از اهمیت شاخص‌های حسابداری منابع انسانی برای مدیران است و نشان میدهد مؤلفه-های ارزش گذاری منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد

تاثیر یکسان بر عامل زمینه ای نداشتند. در ادامه برای تعیین مولفه‌های با تاثیر بیشتر ضریب همبستگی اسپیرمن محاسبه شده است که نتایج این بررسی‌ها در قبل بیان شده است. به عنوان مثال متغیر وظیفه شناسی بیشترین تاثیر با میزان ۰,۸۶۱، و قابلیت کار تیمی با میزان ۰,۶۳۱، به ترتیب متغیرهای تاثیر گذار در ارزش گذاری منابع انسانی است.

عوامل مداخله‌گر با ارزش گذاری منابع انسانی کدام است؟

عوامل مداخله‌گر متشکل از متغیرهای جانشینی، هزینه عملیاتی فرد، درآمد سالانه فرد، امتیاز کسب کرده از آزمون ارزیابی عملکرد، توفیق طلبی می‌باشد. با آزمون فریدمن میزان تاثیرگذاری متغیرها سنجیده شد. با توجه به نتیجه آزمون تمامی متغیرها تاثیر یکسان بر عامل مداخله‌گر نداشتند. در ادامه برای تعیین مولفه‌های تاثیر گذار در عوامل مداخله‌گر ضریب همبستگی اسپیرمن محاسبه شده است که نتایج این بررسی‌ها در قبل بیان شده است. به عنوان مثال مولفه های متغیر توفیق طلبی با میزان ۰,۸۰۶، همبستگی بیشترین میزان تاثیر را دارند.

عوامل موثر بر دست یابی به موفقیت در پیشبرد ارزش گذاری

منابع انسانی کدام است؟

با توجه به قبل و معرفی عوامل زمینه ساز در ارزش گذاری منابع انسانی می‌توان بیان داشت که با سرمایه گذاری و فراهم کردن مولفه‌های عوامل زمینه ساز کار دستیابی بر موفقیت محقق خواهد شد. همچنین با مدیریت و کنترل عوامل مداخله‌گر در راستای دست‌یابی به موفقیت در پیشبرد ارزش گذاری منابع انسانی تاثیر زیادی خواهد داشت.

آثار و پیامدهای پیاده سازی کدام است؟

آثار پیامد ارزش گذاری منابع انسانی متشکل از متغیرهای رضایت شغلی، مربیگری، رهبری، اطاعت و وجدان کاری می-باشد. همانطور با آزمون فریدمن بررسی شد، هریک از متغیرهای تشکیل دهنده آثار و پیامد دارای ارجحیت یکسان نیستند. الویت بندی مولفه‌های هریک از متغیرها با محاسبه ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داده شده است. به عنوان مثال بیشترین تاثیر را رضایت شغلی با ۰,۵۸۸، و سپس متغیرهای اطاعت و وجدان کاری با ۰,۵۷۵، و رهبری با ۰,۵۷۵، میزان همبستگی تاثیر بیشتری دارند.

۱- روابط بین مولفه‌های کشف شده در قسمت بالا کدام است؟ همانطور که قبلا هم بیان شد، مولفه‌های تشکیل دهنده متغیرهای مورد بررسی دارای رابطه هم سو و هم خط می‌باشند. یعنی افزایش یکی باعث افزایش دیگری نیز خواهد شد. در واقع مولفه‌ها همسو با هم تغییر می‌کنند و بر هم تاثیر مثبت دارند.

متغیرهای مهارت با همبستگی و استعداد با همبستگی ۰,۵۵۵، بیشترین میزان تاثیر را داشتند.

برای پاسخ به سوال شرایط پدیده محور بر ارزش گذاری منابع انسانی نشان داده شد که با توجه به نتیجه آزمون تمامی متغیرها تاثیر یکسان نداشتند و متغیرهای نوع دوستی با مقدار ضریب همبستگی ۰,۶۷۳ و جابه جایی بر اساس نیاز سازمان با مقدار ضریب همبستگی ۰,۴۷۷، بیشترین میزان تاثیر را دارند.

برای پاسخ به سوال شرایط زمینه ساز با ارزش گذاری منابع انسانی با توجه به نتیجه آزمون تمامی متغیرها تاثیر یکسان بر عامل زمینه ای نداشتند. در ادامه برای تعیین مولفه‌های با تاثیر بیشتر ضریب همبستگی اسپیرمن محاسبه گردید و مشخص شد که متغیر وظیفه شناسی بیشترین تاثیر با میزان ۰,۸۶۱ و قابلیت کار تیمی با میزان ۰,۶۳۱، به ترتیب متغیرهای تاثیرگذار بر شرایط زمینه‌ساز ارزش گذاری منابع انسانی است.

با توجه به معرفی عوامل زمینه ساز در ارزش گذاری منابع انسانی می توان بیان داشت که با سرمایه گذاری و فراهم کردن مولفه های عوامل زمینه ساز کار دستیابی بر موفقیت محقق خواهد شد. همچنین با مدیریت و کنترل عوامل مداخله گر در راستای دست یابی به موفقیت در پیشبرد ارزش گذاری منابع انسانی تاثیر زیادی خواهد داشت.

برای پاسخ به سوال عوامل مداخله‌گر با ارزش گذاری منابع انسانی با آزمون فریدمن میزان تاثیرگذاری متغیرها نسبت به هم سنجیده شد. با توجه به نتیجه آزمون تمامی متغیرها تاثیر یکسان بر عامل مداخله‌گر نداشتند. در ادامه برای تعیین مولفه‌های تاثیرگذار بر عوامل مداخله‌گر از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده گردید که نتایج این بررسی‌ها نشان داد مولفه های متغیر توفیق طلبی با میزان همبستگی ۰,۸۰۶، بیشترین میزان تاثیر را دارند.

آثار و پیامدهای پیاده سازی ارزش گذاری منابع انسانی با توجه به مولفه‌های تاثیر گذار نشان داد هر یک از متغیرهای تشکیل دهنده آثار و پیامد دارای ارجحیت یکسان نیستند و بیشترین تاثیر را رضایت شغلی میزان همبستگی ۰,۵۸۸ و سپس متغیرهای اطاعت و وجدان کاری و رهبری با ضریب همبستگی ۰,۵۷۵، بیشترین تاثیر را دارند.

با توجه به نتایجی که در قبل بیان شد، عوامل و شرایط موثر بر ارزش گذاری منابع انسانی و همچنین آثار و پیامد ناشی از عوامل تاثیر گذار و عوامل مداخله گر در ارزش گذاری منابع انسانی معرفی شده است. این عوامل و متغیرها دارای چارچوبی سلسه مراتبی می باشند که برای دستیابی به نتیجه مطلوب در راستای موفقیت در ارزش گذاری منابع انسانی در یک سازمان مستلزم رعایت و اهمیت گذاری می باشند. همانطور که نشان

هرمزگان عبارتند از: مهارت، خلاقیت، نوآوری، توانایی تطبیق و قابلیت‌های کار تیمی (در شاخص قابلیت)، وظیفه شناسی، مشارکت‌جویی، اطاعت و وجدان کاری (در شاخص عملکرد)، سن، سلامت، استعداد و تجربه (در شاخص پتانسیل)، توفیق-طلبی، خوش‌بینی، صداقت، نوع‌دوستی و فداکاری (در شاخص نگرش) همچنین، شاخص عملکرد نسبت به شاخص‌های قابلیت، پتانسیل و نگرش اهمیت بیشتری دارد. در بین ابعاد شاخص عملکرد، وظیفه شناسی؛ در شاخص قابلیت، مهارت، در شاخص نگرش، توفیق‌طلبی و در شاخص پتانسیل، استعداد، نسبت به ابعاد دیگر در اولویت می باشند.

این پژوهش با هدف طراحی الگویی علمی جهت ارزشیابی و ارزش گذاری نیروی انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی استان هرمزگان انجام گرفته است. در طراحی این الگو معتقدیم که منابع انسانی از دو وجه قابل ارزش گذاری است. اولین وجه (دارایی‌های مشهود) و وجه دیگر داری‌های نامشهود. در این زمینه پس از بررسی ادبیات و پیشینه موضوع و مطالعه و تجارب کشورهای پیشرو در این محث، مولفه‌های مرتبط به هر نوع دارایی استخراج گردید و همچنین با استفاده از روش کیفی داده بنیاد طی مصاحبه عمیق با خبرگان مولفه های موثر شناسایی گردید.

گبیز و سیمپسون (۲۰۰۳) معتقدند میان کیفیت و کمیت تلاش افراد برای یادگیری و توسعه آنها ارتباطی مستقیم وجود دارد. همچنین رضایت شغلی افراد (بهرامی، راجرز و سینگلتن ۱۹۹۵)، حمایت سرپرستان از کارکنان در فرایند توسعه (هتی و تیمپری، ۲۰۰۷) و وضعیت مالی سازمان (ته، ۲۰۰۸)، عوامل تأثیرگذار بر توسعه منابع انسانی معرفی شده اند. در ادامه برای پاسخ به سوالاتی که در این پژوهش عنوان شد الگویی کارا برای ارزش گذاری منابع انسانی ارائه شد که توان توضیحی ارزش منابع انسانی را دارد و این مولفه‌های توضیح دهنده بر ارزش منابع انسانی با توجه به وجود همبستگی بین مولفه‌های هر متغیر، اهمیت تاثیرگذاری هر مولفه وابسته به میزان همبستگی مشخص گردید. به عنوان مثال متغیر قابلیت کار تیمی با ۰,۸۲۶، میزان همبستگی بیشترین تاثیر و سپس متغیرهای توفیق طلبی و اطاعت و وجدان کاری به ترتیب با ۰,۷۲۰ و ۰,۷۱۶، متغیرهای تاثیرگذار بعدی هستند.

جهت پاسخ به سوال شرایط علی مرتبط با ارزش گذاری منابع انسانی با توجه به نتیجه آزمون تمامی متغیرها تاثیر یکسان بر شرایط علی نداشتند. در ادامه برای تعیین تاثیرگذاری بیشتر مولفه ها نسبت به هم از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده گردید که متغیر مشارکت جمعی با همبستگی ۰,۸۲۴ و سپس

پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

- ✓ در رابطه با رضایت شغلی به مدیران توصیه می‌گردد از به کار بردن شیوه‌های دستوری با پرسنل بپرهیزند و از روش‌های همکاری و پاداش استفاده نمایند و از روش‌هایی که باعث زیر سوال رفتن کارکنان می‌شود اجتناب نمایند.
- ✓ در رابطه با شاخص استعداد هنگام گزینش، افراد مستعد را استخدام نمایند.
- ✓ نتایج تحقیق حاضر حاکی از این است که داشتن گواهینامه حرفه‌ای و تخصصی یکی از عوامل تاثیرگذار بر ارزش نیروی انسانی می‌باشد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد که مدیران یا مسئولین، دوره‌های تخصصی به نسبت نیاز کارمند برگزار نمایند و یا دوره ضمن خدمت به صورت دوره‌ای و منظم برای کارمندان تخصیص داده شود.
- ✓ برای مولفه کمی تعداد تخلفات ثبت شده نیز راه کارهای کنترل بیشتر کارکنان در سازمان لحاظ گردد.
- ✓ نتایج تحقیق حاضر حاکی از این است که داشتن قابلیت کار تیمی از عوامل موثر بر ارزش گذاری نیروی انسانی می‌باشد پس سازمان‌ها بایستی با تشکیل تیم‌هایی از افراد زنده و متخصص به صورت موثرتر و با کارایی بالا عمل کنند و از تمامی توانایی‌ها و استعداد‌های افراد نخبه نهایت استفاده را برده و از سوی دیگر با تشکیل تیم‌ها باعث افزایش مولفه مشارکت‌جویی کارکنان نیز می‌شوند چون تیم به صورت آزاد و با وسیله‌ی موثرتری در سازمان دموکراسی را مطرح می‌کند.
- ✓ بر اساس نتایج تحقیقات، وفاداری کارکنان در سازمان‌ها با کیفیت سرویس‌های ارائه شده ارتباط دارد. به عبارتی سازمان‌ها بایستی با توجه کردن به نیازهای کارکنان سیستم حقوق و دستمزد، عدالت سازمانی، تعامل بین مدیران و کارکنان، مشارکت اجتماعی کارکنان در سازمان، آموزش، تامین امنیت شغلی کارکنان، واگذاری شغل بر اساس علائق و مهارت‌ها و توجه به ارتباطات در سازمان امکان‌پذیر است از طرفی وفاداری موجب مشارکت بیشتر کارکنان، افزایش ارتباطات، بالا رفتن مهارت، پرورش خلاقیت و نوآوری، پذیرش بهتر تغییرات سازمانی، افزایش تعامل بین مدیران و کارکنان، کاهش هزینه‌های نیروی انسانی و نهایت افزایش اثربخشی نیروی انسانی خواهد گردید.

داده شد، باتوجه به رابطه مثبت مولفه‌های عوامل موثر بر ارزش گذاری منابع انسانی با اثر و پیامد ارزش گذاری منابع انسانی با اهمیت گذاری مولفه‌های عوامل دیگر می‌توان اثر و پیامدهای مثبت را افزایش داد. این موضوع در بالا بردن بازدهی سازمان و ارتقا کیفیت پاسخگویی و رضایت مراجعه کنندگان تاثیر مثبتی خواهد داشت.

در پایان برای سنجش کارایی الگوی ارائه شده کارایی کارکنان را مورد سنجش قرار داده و از آنجا که ارزیابی عملکرد کارکنان به منظور تشخیص نقاط ضعف و قوت، افزایش توانایی‌ها و اتخاذ تصمیمات مدیریتی مناسب صورت می‌گیرد، بنابراین، ارزیابی نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین مباحث می‌باشد که مدیران به خصوص در حوزه دانشگاهی و آموزش عالی باید به آن توجه خاصی داشته باشند. روش‌های مورد ارزیابی عملکرد کارکنان اکثراً تجربی بوده و قابلیت به کارگیری شاخص‌های کمی و کیفی را به طور همزمان در محاسبه کارایی را ندارند. بنابراین در این تحقیق از روش تحلیل پوششی داده‌ها که یک روش غیر پارامتری کارآمد در ارزیابی عملکرد موسسات تولیدی و خدماتی می‌باشد و برای پاسخ به کارا بودن متغیرها و کارایی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد هرمزگان استفاده گردیده است.

با در نظر گرفتن نتایج این تحقیق در رابطه با کارایی متغیرها و کارکنان می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

نتایج حاصل از این الگو نشان داد که تعداد ۱۴ نفر از کارکنان مورد ارزش گذاری شده در دانشگاه، کارا (ارزشمند) می‌باشند که به صورت تقریبی ۱۲٪ درصد از کارمندان کارا می‌باشند. که این واحدهای دانشگاهی باید جهت افزایش نیروی کارا تدابیر لازم را ببیند.

نتایج حاصل از این الگو نشان داد که تعداد ۹۹ نفر از کارکنان مورد ارزش گذاری شده در دانشگاه، دارای ارزش متوسط می‌باشند که به صورت تقریبی ۸۳٪ درصد کارمندان را تشکیل می‌دهند. که این واحدهای دانشگاهی باید جهت حفظ این تعادل و به حداکثر رساندن ارزش‌های کارکنان برنامه ریزی‌های لازم را لحاظ کند.

تعداد افراد ناکارا (بازدهی کم) در دانشگاه ۷ نفر است که این موضوع ۵٪ کارکنان را شامل می‌شود و می‌تواند برای مدیریت دانشگاه هشدار دهنده باشد و مدیریت باید فکری اساسی در مورد بهبود عملکرد این افراد انجام دهد. با توجه به نتایج الگو، برای هر یک از کارمند ناکارا کارمندان مرجع (الگو) معین شده است که مدیریت هر واحد، می‌توانند با توجه به الگو قرار دادن مجموعه مرجع مشخص شده، کارمندان خود را به مرز کارایی جهت قرار گرفتن در بین کارمندان کارا برسانند.

- ✓ براساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌گردد برای تقویت انگیزه توفیق‌طلبی سازمانی از سوی مدیران، تلاش شود که از جو سازمانی همکارانه استفاده نمایند.
- ✓ از آنجایی که مربیگری به عنوان فعالیت حمایت‌کننده پیشرفت فردی و اثربخشی ارزش‌گذاری نیروی انسانی در سازمان پذیرفته شده است پس سازمان‌ها بایستی در جهت آموزش مربیگری به مدیران، سرمایه‌گذاری کنند.
- ✓ همچنین برای افزایش بهره‌وری منابع انسانی در سازمان نیز تجربه کاری و شایستگی علمی افراد متقاضی استخدام با ضریب اهمیت بیشتر مورد توجه قرار گیرد.
- ✓ در شرایط فعلی نحوه‌گزینش و جذب نیروی انسانی منجر به انتخاب بهترین افراد بین متقاضیان نمی‌شود و ضرورت دارد در مراحل امتحان و مصاحبه و چگونگی ارزیابی و استخدام افراد بر اساس روش‌های صحیح علمی تجدید نظر گردد.
- ✓ ترمیم حقوق و دستمزد پرسنل به منظور ایجاد انگیزه فعالیت و جذب نیروهای توانمند مورد توجه قرار گیرد.
- ✓ در واگذاری شغل به افراد تناسب رشته تحصیلی و توان و تجربه آنها بیشتر مورد توجه قرار گیرد.
- ✓ از افراد شایسته و فعال به طرق مقتضی تقدیر به عمل آید.
- ✓ به منظور نگهداری نیروی انسانی شایسته در شرکت، شرایط بروز خلاقیت و نوآوری و ارتقاء شغلی به نحو یکسان فراهم گردد، از جمله راهکارها برای افزایش خلاقیت که می‌توان با آموزش تفکر خلاق و جلسات تقویت ارائه راهکار خلاق، این توانمندی کارکنان را ارتقا داد. افزایش زمان برای ارائه ایده‌های نو، افزایش تعاملات رسمی و غیر رسمی و گسترش مذاکره با صداقت و فارغ از قضاوت فرد و ایده او، راهکارهای دیگری برای مدیریت خلاقیت در سازمان‌هاست.
- ✓ به منظور استفاده از نیروی هم‌افزایی زمینه مشارکت پرسنل در تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب روش‌های انجام کار و کار گروهی به وجود آید.
- ✓ فعالیت پرسنل در دانشگاه به طور منظم مورد ارزیابی قرار گیرد و نتیجه ارزیابی به منظور ایجاد انگیزه فعالیت بیشتر به آنان منعکس گردد.
- ✓ از گردش شغلی و تغییر وظیفه پرسنل متناسب با رشته و تجربه آنان به منظور تنوع در کار استفاده گردد.
- ✓ مدیران سعی نمایند برخی اوقات بین کارکنان و مدیران جلسات غیر رسمی برگزار نمایند و کارکنان را در جریان
- اطلاعات دانشگاه و عملکرد و اهداف این ارگان قرار دهند.
- ✓ کارکنان و مدیران با یستی نگرش‌های مثبت نسبت به سازمان و همکاران خود را ارتقا دهند که این امر موجب ارتقای وظیفه‌شناسی و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان می‌گردد.
- ✓ راه‌کارهایی برای ارتقای انگیزه کارکنان جهت مشارکت بیشتر در طرح‌های نوآورانه و استفاده بیشتر از پتانسیل علمی آنان بپردازند.
- ✓ در سازمان برای تمامی کارکنان شانس ارتقای منصفانه فراهم گردد.
- ✓ در نهایت پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها و شرکت‌ها مبادرت به برگزاری دوره‌های آموزشی برای شناساندن سیستم حسابداری منابع انسانی و ضرورت پیاده‌سازی آن برای مدیران (کارشناسان) نمایند و همچنین سازمان‌ها با افشاء اطلاعات حسابداری منابع انسانی در یادداشت‌های همراه صورت‌های مالی به اجرای سیستم حسابداری منابع انسانی کمک کرده و ارزش منابع انسانی در اختیار خود را دانسته و انتخاب، انتصاب کارکنان را در سازمان‌ها بر اساس شایسته‌سالاری افراد انجام دهند و از حذف منابع انسانی که برای آنان هزینه‌های گزافی پرداخت نموده اند جلوگیری به عمل آید.

فهرست منابع

- * الوانی ، سید مهدی ، ندایی ، امین (۱۳۹۸) شبکه‌ها در بخش دولتی از تئوری تا عمل ، انتشارات مهکامه .
- * حسنی آذر داریانی ، الهام ، مشایخ ، شهناز ، حجازی ، رضوان (۱۳۹۸).طراحی مدل ارزش‌گذاری منابع انسانی و گزارشگری آن در شرکت ملی نفت ایران و شرکت‌های تابع ، فصلنامه بررسی‌های حسابداری و حسابرسی ، دوره ۲۶ ، شماره ۲ ، صص ۲۷۹-۳۰۰.
- * حجازی ، رضوان ، صالحی ، مهرداد (۱۳۹۸). اثر تعدیلی‌کنندگی مراحل چرخه عمر شرکت‌ها بر رابطه بین سرمایه‌گذاری در منابع انسانی و سیستم کنترل‌های داخلی (مطالعه موردی : شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران) ، پژوهش‌های تجربی حسابداری ، سال هشتم ، شماره ۳۲ ، صص ۱۴۳-۱۵۹.
- * سربلند ، خیراله (۱۳۹۷). مدل توسعه نظام پشتیبانی عملکرد الکترونیکی با رویکرد ارزش‌آفرینی منابع انسانی ، سازمان‌های دولتی ایران ، نشریه علمی فناوری آموزش ، جلد ۱۴ ، شماره ۲ ، صص ۸۵-۱۰۲.

- * Falou, M., Hondeghem, A., & Vandermeulen, F. (2019). Competency Management in The Flemish and Dutch Civil Service. *International Journal of Public Sector Management*, 13(4), 342.
- * Jalaja, M. and Bargavi, M. (2018). The Effects of Leadership Styles and thrgaviye Communication Competency of Bank Managers On The Employees Job Satisfaction The Case of Turkish Banks. *International Strategic Management Conference*, 58, 227-235
- * Mandelabensou, F.J.L., Moreno, A.R., & Fernandez, L.M.M. (2021). Assessing the organizational climate and contractual relationship for perceptions of support for innovation. *Int J Manpow*, 25(2), 167-180
- * Moul, C., Mohmad-Yazam, S., & Faridahwati, M.S. (2020). Determinants of managerial competencies in the public health sector. *Proceedings of the International Conference in Penang, Malaysia*, 233-241.
- * Mitsakis, F. (2019). Modify the Redefined: Strategic Human Resource Development Maturity at a Crossroads. *Human Resource Development Review*, 18(4), 470-506.
- * Pandurangarao, D., Basha, S., & Rajasekhar, D. (2016). A Study on Human Resource Accounting Methods and Practices in India. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 2(4), 95-102.
- * Shakoula F., N. (2015). Determinants of managerial competencies for primary care managers in Southern Thailand. *Journal of Health Organization and Management*, 26(2), 258-280
- * Wilhelm, H., Schlömer, M., & Maurer, I. (2015). How dynamic capabilities affect the effectiveness and efficiency of operating routines under high and low levels of environmental dynamism. *British Journal of Management*, 26(2), 327-345
- * سهیلی انارکی ، راضیه (۱۳۹۵). بررسی نقش حسابداری منابع انسانی بر بهره وری در سازمان ها ، پنجمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و دومین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز .
- * دموری ، داریوش ، سبک رو ، مهدی ، ناصر ، رضوی حیدری ، سید محمد ناصر (۱۴۰۰) شاخصه های حسابداری سرمایه انسانی مبتنی بر رویکرد ارزش گذاری غیر پولی (مورد مطالعه : بانک ملی ایران) ، پژوهش های تجربی حسابداری ، سال یازدهم ، شماره ۲۹ ، صص ۲۴۱-۲۷۷.
- * سهل آبادی ، سعید؛ مهدوی ، غلامحسین. (۱۳۹۱) بررسی تجربی رابطه بین ارزش منابع انسانی و نرخ بازده سهام شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران . پژوهش های تجربی حسابداری ، ۱۷-۳۳.
- * سید نقوی ، میر علی ، قربانی زاده ، وجه الله ، حسین پور ، داود ، ندائی ، امین (۱۴۰۰) الگوی توسعه استراتژیک منابع انسانی (مطالعه موردی : سازمان های تحقیقاتی دولتی) ، پژوهش های مدیریت در ایران ، دوره ۲۵ ، شماره ۲ ، صص ۱۲۶-۱۴۹.
- * سپهوند، رضا، شریعت نژاد، علی، ساعدی، عبدالله. (۱۳۹۶). طراحی مدل معماری سرمایه های انسانی در سازمان های دولتی با استفاده از نظریه داده بنیاد. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی. 198-173, (44) ,
- * عباسی فرد ، محمد ، کریمی ، اوژن (۱۳۹۰) بررسی تاثیر اجرای سیستم حسابداری منابع انسانی در تصمیم گیری مدیران و رفتار کارکنان ، مطالعه موردی صنعت نفت ایران ، مدیریت و منابع انسانی در صنعت بهار ، شماره ۱۴ .
- * موتمنی ، علیرضا ، همتی ، امین ، مرادی ، هادی (۱۳۹۱) شناسایی و اولویت بندی موانع پیش روی بانوان در انجام فعالیت های ورزشی ، دو ماهنامه مطالعات مدیریت ورزشی ، دوره ۶ ، شماره ۲۴ .
- * Avazzadehfath, F., & Raiashekar, H. (2012). Decision-making based on human resource accounting information and its evaluation method. *Asian Journal of Finance & Accounting*, 3(1).
- * Aekou, M. C. (2020). Transforming Human Resources: Maximizing value while increasing productivity. *National Productivity Review*, 19(4), 75-80.
- * Bartelt, A. (2019). The Relationship Between Organizational Intangible Elements and Organizational Performance. *Strategic Management Journal*, 25(13), 1257-1278
- * Chen Fernandez, S., & Rainey, H. G. (2006). Managing successful organizational change in the public sector. *Public administration review*, 66(2), 168-176.



Accounting Knowledge & Management Auditing
Vol. 11/ No. 42/ Summer 2022

Designing an efficient model for human resource valuation using grand theory (Case study: Islamic Azad University of Hormozgan)

Samira Rahimi

PhD Student in Accounting, Bandar Abbas Branch, Islamic, Azad University, Bandar Abbas, Iran
samirarahimi2169@gmail.com

Ghodratollah Talebnia

Responsible author: Associate Professor, Department of Accounting, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, iran
talebnia@srbiau.ac.ir

Rezvan Hejazi

Professor of Accounting, Khatam University, Management and Financial Sciences, Tehran, Iran.
hejazi33@gmail.com

Mohammad Hosein Ranjbar

Associate Professor, Department of Management and Accounting, Bandar Abbas Branch, Islamic Azad University, Bandar Abbas, Iran
mhranjbar54@gmail.com

Abstract

The concept of human resource value is based on value theory in general economics. Given that humans are able to generate potential future benefits, human value, like other resources, can be defined as the present value of expected future services. In this research, the qualitative method of data foundation theorizing is used. The statistical population of this study consists of the dean and vice dean of the faculties, experts and staff in Hormozgan Branch of Azad University. In total, after conducting 23 interviews with experts, the collected data reached saturation point and the sampling method was purposeful. Among the employees of Hormozgan Azad University, which is 120 people, were considered as a selected sample for valuing human resources. The findings of this study indicate the importance of human resource accounting indicators for managers and show the components of valuation. Human resources in the Islamic Azad University of Hormozgan Branch are: skills, creativity, innovation, adaptability and teamwork skills (in the ability index (conscientiousness, participation, obedience and work conscience) in the performance index (, age, Health, talent and experience (in the potential index), success, optimism, honesty, altruism and sacrifice (in the attitude index) Also, the performance index is more important than the indicators of ability, potential and attitude.

Keywords: Valuation, human resources, grounded theory method, Hormozgan Azad University