



Doi:

شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر حسابداری منابع انسانی

نرگس نژادرسول^۱

بابک پور بهرامی^۲

امیر رضا علیزاده مجد^۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۰۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۰۹

چکیده

ضرورت انجام این پژوهش شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر حسابداری منابع انسانی می‌باشد. روش پژوهش به لحاظ ماهیت داده از نوع آمیخته و به لحاظ هدف از نوع کاربردی می‌باشد. در بخش کیفی از نوع تحلیل محتوا و در بخش کمی از نوع توصیفی-پیمایشی بود. نمونه آماری در بخش کیفی استخراج کدباز از مقالات پیشینه براساس کدگذاری داده‌ها با الگوی سیپ، ۴ مؤلفه اصلی، ۲۸ مفهوم و ۱۳۲ کد استخراج شد. جامعه آماری بخش کمی مراکز آکادمیک، سازمان‌ها، انجمن‌ها، اساتیدهای دانشگاه‌ها، صاحب‌نظران در حوزه حسابداری منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی تشکیل می‌داد و از طریق پرسشنامه آنلاین بود. (در بخش کمی) به منظور بررسی روایی تحقیق از نسبت روایی محتوا (CVR) و شاخص روایی (CVI) که مورد تایید اساتید محترم راهنما و مشاور قرار گرفت، استفاده گردید. سپس با استفاده پرسشنامه محقق ساخته (پنج گزینه‌ای لیکرت) شاخص‌ها براساس مؤلفه‌ها گروه‌بندی شدند. در نهایت برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از روش تحلیل محتوا براساس مدل سیپ استفاده گردید، در بخش کمی نیز، متغیرهای جمعیت شناختی با استفاده از نرم‌افزار spss نسخه ۲۶ پرداخته شده است، و در انتها برای رتبه‌بندی شاخص‌های عوامل مؤثر بر حسابداری منابع انسانی از آزمون فریدمن و از نرم افزار spss استفاده شد. یافته‌ها نشان داد ۱۳۲ کدباز به عنوان عوامل کلیدی حسابداری منابع انسانی از اهمیت بیشتری برخوردار هستند که در ۴ معیار اصلی مدل سیپ دسته‌بندی گردید. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که بعد درون داد از نظر خبرگان دارای بیشترین اهمیت و بعد زمینه دارای کمترین اهمیت می‌باشد. و تمام گویه‌ها معنادار هستند و مورد تایید قرار گرفتند.

واژه‌های کلیدی: منابع انسانی، حسابداری، حسابداری منابع انسانی.

۱ گروه حسابداری، واحد پرند، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. narges.nejadrsool@gmail.com

۲ گروه حسابداری، واحد پرند، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول). babakpourbahrani@gmail.com

۳ گروه مدیریت کسب و کار، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی تهران، ایران. majd.amirreza@gmail.com



۱- مقدمه

امروزه حسابداری منابع انسانی، به کاوش و به حساب آوردن هزینه‌ها و همچنین به اعتبار و ارزش منابع انسانی در سازمان‌ها، شرکت‌ها و نهادهای کمک می‌کند و مدیران را در تصمیم‌گیری‌های مرتبط به این مسئله یاری می‌دهد. هر سازمان و اداری، بزرگ یا کوچک، از هرگونه سرمایه‌ای برای عملیاتی کردن تجارت به کارگیری می‌نماید. سرمایه در برگیرنده پول نقد، اشیاء نفیس و همچنین نیروهای انسانی حرفه‌ای می‌باشد که به قصد کسب درآمد برای یک کسب و کار، معامله، بیزنس و پیشبرد هدف‌های از آن بهره برداری خواهد گردید. همه سازمان‌ها، شرکت‌ها و نهادهای یک قسمت مشترک و مهم دارند آن هم منابع انسانی می‌باشد. منابع انسانی به منظور توضیح توان‌های نیروهای انسانی که در یک شرکت یا اینکه سازمان فعالیت می‌کنند و همچنین تعریف بخشی که مسئول مدیریت کلیه امور مرتبط با کارمندان می‌باشد بهره برداری می‌شود. در واقع اصطلاح منابع انسانی آغازین مرتبه در دهه ۱۹۶۰ میلادی هنگامی که قیمت در زمینه‌ای کاری جلب توجه می‌کرد و وقتی که مفاهیمی مانند انگیزه، اخلاق سازمانی و ارزیابی انتخاب در گونه‌های دور و بر فعالیت شکل گرفت، مطرح شد. در واقع می‌توان اعلام کرد که منابع انسانی به کارمندان یا این‌که اشخاصی گفته می‌شود که برای یک سازمان یا این‌که شرکت کار می‌کنند. با رفع نیازها مالی و در پیشبرد هدف‌ها و مقصود سازمان‌ها آن هم نقش مهمی جاری می‌کنند (توتا^۱، ۲۰۲۰).

حسابداری منابع انسانی، به گفته آلوینو، دی وایو، حسن و پالادینو^۲ (۲۰۲۱)، فرآیند اندازه‌گیری است که قیمت و ارزش کارکنان را به عنوان دارایی نامشهود در صورت‌های مالی یک شرکت نشان می‌دهد به میزان که این هزینه‌ها مزایایی را برای شرکت ایجاد می‌کند، که فراتر از یک سال مالی (یک سال حسابداری) است. در نتیجه با ایجاد ارزش سازمان‌ها، استفاده‌کنندگان مختلف از صورت‌های مالی بهتر قادر به تصمیم‌گیری آگاهانه هستند. این‌ها منابع را می‌توان به دو گروه تقسیم کرد: منابع انسانی و غیر انسانی که هر دو برای وجود و شکوفایی سازمان. جزء انسانی آن ممکن است شکل فردی را که یکی را اداره می‌کند، بگیرد یا عناصر تولید غیر انسانی بیشتر، در حالی که جزء غیر انسانی ممکن است به شکل مواد دیگر باشد منابع مورد استفاده در عملیات روزانه شرکت، مانند پول نقد، تجهیزات، مواد و روش‌ها. به عنوان یک در نتیجه، موفقیت یا شکست یک شرکت عمدتاً براساس چگونگی استفاده مؤثر از سایر عوامل مرتبط با تولید است، یا چگونه سرمایه انسانی به طور مؤثر مورد استفاده قرار می‌گیرد (جیمو^۳، ۲۰۲۲). سایر اجزای تولید نمی‌توانند به تنهایی کار کنند. در نتیجه، استفاده مناسب و دقیق از اشیاء بی‌جان کاملاً به ویژگی‌ها، فرضیات، سطح صلاحیت و وضعیت افرادی که سرمایه انسانی آن هستند (جیمو و همکاران^۴، ۲۰۲۰).

¹ Totah

² Alvino, Di Vaio, Hassan & Palladino

³ Jimoh

⁴ Jimoh et al

ویژگی‌های مسئله حسابداری منابع انسانی (HRA)^۱ فرآیند از شناسایی و اندازه‌گیری داده‌های مرتبط به منابع انسانی و نقل این اطلاعات به کاربران علاقه‌مند است. و ویژگی‌های مهم این حسابداری این خواهد بود که باعث ایجاد تصمیم‌گیری‌های مدیریتی مؤثر، کیفیت مدیریت، جلوگیری از سوء استفاده از منابع انسانی، افزایش بهره‌وری از دارایی انسان، بهبود روحیه، رضایت شغلی، ارزیابی عملکرد، انگیزه و خلاقیت و غیره می‌شود تا اطمینان حاصل شود رشد و توسعه سازمانی و کارآیی افراد به صورت صحیح افزایش یافته باشد. در نتیجه بدون منابع انسانی، منابع دیگر نمی‌توانند از نظر عملیاتی مؤثر باشند. متغیرهای رفتاری انسانی، نمونه وفاداری گروهی، مهارت‌ها، انگیزه، کیفیت و گنجایش برای تعامل مؤثر، همکاری، ارتباطات و تصمیم‌گیری، سلامت اصلی سازمان‌ها و موسسات را نشان می‌دهد. افراد، مواد، ماشین‌آلات، پول و روش‌ها منابع مورد نیاز یک سازمان هستند. این منابع به طور کلی به دو نوع تقسیم می‌شوند که به منابع انسانی و فیزیکی. افراد که به عنوان منابع انسانی شناخته می‌شوند، منابع متحرک هم محسوب می‌شوند. و سایر موارد، یعنی مواد، ماشین‌آلات، پول و روش‌ها منابع بی‌جان یا فیزیکی محسوب می‌شوند (بنسل و شارما، ۲۰۱۹). از طرفی هر سازمان، شرکت یا موسسه‌ای برای انجام وظیفه و خدمات خود به منابع انسانی خود احتیاج دارد و وظیفه خود را که نقش آن در برنامه‌ریزی، سازماندهی، نظارت، اجرای عملیات و نظارت آشکار است، انجام می‌دهد. علاوه بر این، منابع انسانی نقش اصلی و مهم در موفقیت، سودآوری و تداوم شرکت در انجام عملکرد آن محسوب می‌شود. بر این اساس، منابع انسانی اهمیت ویژه‌ای در سازمان‌ها و شرکت‌ها به ویژه در میان افراد توانا و ماهر دارد (الطحات و الذوبی، ۲۰۲۰).

ابعاد مسئله کارآیی و اثر بخشی مدیریت هر سازمان به معنای توانایی مدیران آن سازمان در چگونگی تهیه، توسعه، تخصیص، نگهداری و به کارگیری منابع موجود می‌باشد و این امر نیازمند اطلاعات صحیح در مورد منابع سازمانی خواهد بود، منابع انسانی یکی از با ارزش‌ترین دارایی‌های سازمان محسوب می‌شود (احتشامی و همکاران، ۱۴۰۲). حسابداری منابع انسانی راهی عملی برای مدیرانی می‌باشد که مایلند منابع انسانی تحت اختیار خود را بهتر اداره نمایند. نداشتن اطلاعات درباره‌ی اینکه ارزش اقتصادی اینگونه دارایی‌های کمیاب انسانی چه قدر می‌باشد و یا این که چه میزان از هزینه‌های انجام شده برای پرورش و آموزش افراد دارای تخصص و مورد نیاز، ارزش به حساب دارایی بردن دارد و چه میزان از آن هزینه‌ای از دست رفته تلقی خواهد شد. از نکات ضعف سیستم‌های فعلی حسابداری به شمار می‌آید (ایمانی‌پور وفاضل‌یزدی، ۱۳۹۳).

اهمیت و ضرورت مسئله (چرایی)، با توجه به اینکه حسابداری منابع انسانی در ایران موضوعی جدید می‌باشد و با در نظر گرفتن جهان امروز که در حال تغییر و تحول و تولید دانش جدید می‌باشد لذا این مبحث نظر محقق را جلب نمود. اما چرا به شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر حسابداری منابع انسانی پرداخته شده. امروزه سازمان‌ها بدین حقیقت پی برده‌اند که منابع انسانی نقش مهمی در حصول به مزیت رقابتی استوار و اثر بخش ایفا

¹ Human Resource Accounting

² Bansal & Sharma

³ Al-Talat & Al-Zombie

می‌کند. لذا اکنون، منابع انسانی در هر سازمان، از جمله سرمایه‌های اصلی آن سازمان می‌باشد سازمان‌ها برای دستیابی به هدف‌ها خود و کسب مزیت‌های رقابتی به تجدید ساختار و روند و استعمال با صرفه از منابع انسانی روی آورده‌اند که بهتر می‌باشد آن را سرمایه انسانی بنامیم. سرمایه انسانی نقش پیچیده‌ای را در مراحل تولید کالا و یا این‌که مراحل و فرایند ارائه خدمات ایفا می‌نماید و تحت عنوان یک میزان دارایی مولد در سازمان تلقی خواهد شد. در نتیجه پیشینه ادبیات نشان می‌دهد که شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر حسابداری منابع انسانی نشان دهنده برخی از مشکلات رعایت نکردن آن در سازمان‌ها در صورت‌های مالی است، و اطلاعات دقیق از این منابع انسانی ندارند. لزوم به کارگیری از حسابداری منابع انسانی در عصر امروز انکار ناپذیر و تأثیر نتایج بدست آمده از تلفیق اطلاعات حاصل از حسابداری منابع انسانی در پیشبرد سازمان‌ها، مدیریت‌های داخلی و خارجی و تصمیم‌گیری سرمایه گذاران نشانه بر این لزوم می‌باشد. از این رو آنچه کاربرد این سیستم اطلاعاتی را در سازمان‌های بزرگ و کوچک دچار نقض و مشکل می‌کند، موانع پیش‌روی طرز تهیه و تنظیم این سیستم اطلاعاتی و مشکل گزارشگری آن می‌باشد. بیشترین انتقاد از سوی حسابداران حرفه‌ای بر دشواری تحلیل دارایی‌های نامشهود و فقدان (بهترین) طرز برای ارزش‌گذاری این دارایی‌ها بوده است (هاروی و لوسچ^۱، ۱۹۹۹). به این معنا که هر سازمانی برای خود، استانداردهای خاص خود را ساخت نموده است (ماکروتیا^۲، ۲۰۰۵). البته به صورت کلی، دیدگاه اکثر مدیران نسبت به حسابداری منابع انسانی مثبت می‌باشد (گروجر و جانسون^۳، ۱۹۹۸).

درباره اهمیت و نقش منابع انسانی و حسابداری منابع انسانی آن سال‌هاست در مجامع علمی و بعضاً سازمان‌ها مباحث وسیع‌ای مطرح گردیده و اساتید و متفکرین توانمندی نیز تحقیقات، کتاب‌ها و مقالات زیادی به رشته تحریر در آورده‌اند. بعضی از سازمان‌ها نیز من جمله سازمان‌های شرکت کننده در نخستین کنفرانس توانمندی نیز بر ارتقای سطح بهره‌وری منابع انسانی تأکید داشتند و عملاً قدم‌هایی در راستای آن برداشته‌اند (شجاع و همکاران، ۱۳۹۹).

حسابداری منابع انسانی نیز تحت عنوان موضوعی جدید که از عمر طرح آن بیشتر از یک دهه در کشور ایران نگذشته با ترجمه آثار اندیشمندان خارجی در کشور ایران پا به عرصه وجود گذارده می‌باشد. نخستین اشارات به حسابداری منابع انسانی طی اولین مقاله‌ها مرتبط با این مورد در سال ۱۳۷۲ در نشریه شماره ۵ پژوهش‌های حسابداری با عنوان تئوری حسابداری اجتماعی با ترجمه آقای محمد رضا جعفری مطرح گردید. در سال ۱۳۷۳ عنوان حسابداری منابع انسانی در رأس آموزش مدیریت دولتی و با ترجمه آقای میرسیاسی و همکاران ذکر شد. و در سال ۱۳۷۴ نیز نشریه بررسی‌های حسابداری شماره ۱۵ مقاله حسابداری منابع انسانی آقای نوروش را به چاپ رسانده می‌باشد و کتاب حسابداری و منابع انسانی دکتر میرسیاسی نیز در همین سال انتشار یافت. از آن تاریخ تاکنون مقالات مختلف و چندین پایان‌نامه تحصیلات تکمیلی در این باره تهیه و تنظیم و به چاپ رسیده که عموماً

¹ Harvey & Lusch

² macrotia

³ Gröjer & Johanson

جنبه توصیفی تحلیلی و ترجمه داشته و عمدتاً به رده واهمیت موضوع پرداخته می‌باشد بی‌آنکه به مقولات عملی و شیوه‌های به کارگیری آن اشاره داشته باشد. یا اینکه به شرکت‌هایی که این شیوه حسابداری در آن انجام و پیاده گردیده است پرداخته گردد. سازمان حسابرسی نیز تحت عنوان متولی استانداردگذاری حسابداری در کشور ایران همچون بقیه مؤسسات تدوین استاندارد ملی و بین‌المللی در سرتاسر دنیا استاندارد خاصی در این زمینه طراحی و لازم ننموده و به راهکارهای عملی نیز اشاره نکرده است (نجفی، ۱۳۹۵).

در ایران، مدل‌های مورد استفاده در بسیاری از بخش‌ها همانند مدل‌های حسابداری منابع انسانی به صورت مدل‌های غیربومی و قدیمی بوده و مطالعات مرتبط در این زمینه به خصوص در داخل کشور محدود و به صورت مطالعات کمی (نه کیفی و یا آمیخته) و منحصر به مدل‌های گذشته است و به توسعه مدل بومی و یا جدید در این زمینه اقدام نشده است و بسیاری از کارکنان با پرسش‌هایی از جمله، عدم تعیین ارزش واقعی آن‌ها با توجه به تخصص آن‌ها مواجه‌اند که بخشی از این سؤال‌ها و مشکلات از آنجا ناشی می‌شود که مراکز سازمانی، علمی و دانشگاهی در زمینه حسابداری منابع انسانی به تدوین مدل متناسب با سیستم اداری کشور نپرداخته‌اند. پژوهش‌های مختلفی در داخل کشور در زمینه حسابداری منابع انسانی انجام شده است که از آن جمله می‌توان به پژوهش برکباف و همکاران (۱۴۰۱)، کریم‌نژاد (۱۴۰۱)، امیرخانی و همکاران (۱۴۰۰)، دهمرده قله نو و همکاران (۱۳۹۹)، مهر علی و همکاران (۱۳۹۹) و زارعی و سلیمانی (۱۳۹۹) اشاره کرد که هر کدام از جنبه‌های مختلف به مسئله حسابداری منابع انسانی پرداختند. همچنین در بین پژوهش‌های خارجی نیز، پژوهش‌های مختلفی از جمله پژوهش بولن و آیلر^۱ (۲۰۱۰) و... یافت می‌شود که در این زمینه مطالعه انجام دادند. از آنجا که هیچ کدام از پژوهش‌ها به تدوین و ارائه مدل جامع در زمینه حسابداری منابع انسانی به خصوص در رتبه بندی و شناسایی عوامل مؤثر نپرداختند، لذا خلأ نظری و تجربی در این زمینه مشهود است و لازم است پژوهشی در این حوزه انجام گیرد. از سویی به نظر میرسد مدل‌های حسابداری منابع انسانی تاکنون نتوانسته است رضایت اعضای سازمان‌ها را به خود جلب نماید. لذا امید است با اجرای این پژوهش و استفاده از نتایج آن، مشکلات موجود در این زمینه را حل نماید. بنابراین آنچه در این راستا ضروری و مهم می‌کند، مشاخره و بررسی و انجام تحقیقات پیرامون شناسایی موانع استقرار این سیستم در کشور ایران می‌باشد. متأسفانه تاکنون پژوهش‌های جدی و کافی در حوزه حسابداری منابع انسانی انجام شده در این حوزه انجام نشده است. مسلم است که با انجام پژوهش‌هایی از این نوع می‌توان به خلأهای موجود در مورد منابع انسانی پاسخ داد. از سویی نتایج این پژوهش می‌تواند مورد توجه مسئولان، پژوهشگران، خط مشی‌گذاران و علاقه‌مندان این حوزه قرار گیرد.

پیامدهای ناشی از عدم حل مسئله به صورت کلی، مدیران حسابداری و مالی با پیشنهادات ارزیابی و تحلیل منابع انسانی موافق نیستند. در نتیجه، حامیان دارایی حسابداری منابع انسانی در اجرای شیوه‌های منابع انسانی شکست خورده‌اند. برهان اساسی اعتراض آن‌ها این می‌باشد که روش حسابداری منابع انسانی پیشنهادی بسیار

^۱ Bullen and Ayler

متفاوت از تکنیک‌های ارزیابی منابع انسانی شناخته گردیده است و براین اساس دشوار است نشان دهد که کارکنان دو آزمون یک دارایی را برآورده می‌کنند. دارایی‌ها بایستی درآمدهای آینده برای حسابداران ایجاد کنند و بوسیله سازمان در اختیار گرفتن شوند؛ البته، در مورد منابع انسانی، جریان واقعی یا حاشیه‌ای درآمد ناشی از اندازه‌گیری دقیق منابع انسانی می‌باشد که به وسیله حسابداران و سایر مدیران مالی قابل قبول وجود ندارد (هاسمن^۱ و هیدالگو، ۲۰۱۱). علاوه بر این، دارایی‌های منابع انسانی نمی‌تواند وابسته به سازمان باشد یا اینکه به فروش برسد و براین اساس با بقیه دارایی‌ها متفاوت خواهد بود. به صورت مشابه، تصور گسترده از اقتصاد دانش، مفهوم مالکیت فکری را توسعه داده است که مضمون سرمایه فکری تحت عنوان یکی از دارایی‌های مهم برای گزارش شرکت‌ها می‌گردد.

این پژوهش دارای شکاف نظری است و تاکنون پژوهشی که در بستر ایران و با رویکرد شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر حسابداری منابع انسانی مشاهده نشده است، با مرور پیشینه‌ی پژوهش و جستجو از پایگاه‌های اطلاعاتی (ایراندک^۲ و پایگاه اطلاعاتی جهاد دانشگاهی^۳ و مگیران^۴ و نورمگز^۵ و سیکا^۶) مشخص گردید پژوهشی با عنوان پژوهش حاضر در ایران مشاهده نگردیده است لذا می‌توان ادعا کرد این پژوهش جدید و دارای نوآوری می‌باشد. پژوهشگران زیادی از حدود چهل سال پیش تاکنون در زمینه‌های مختلف حسابداری منابع انسانی تحقیقات نموده‌اند. عمده این تحقیقات حول چهار محور مهم ذیل بوده است:

- ۱) تدوین و پی‌ریزی مدل‌ها و روش‌هایی برای سازمان‌ها به خواسته اندازه‌گیری بهای تمام شده و ارزش (پولی و غیر پولی کارکنان).
- ۲) طراحی و پیاده سازی سیستم‌های کاربردی برای استفاده از اطلاعات حسابداری منابع انسانی.
- ۳) تعیین اثر حسابداری منابع انسانی بر رفتار و طرز تلقی مردم.
- ۴) بررسی اثر ادراکی و رفتاری اطلاعات منابع انسانی.

عمده تحقیقات صورت گرفته پیرامون آثار احتمالی اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر تصمیمات سرمایه گذاران، مدیران، اعتباردهندگان و بقیه استفاده‌کنندگان یعنی حول محور سوم طی سال‌های ۱۹۷۱ تا ۱۹۷۶ صورت گرفته است و نتیجه تحقیقات در شرکت‌های آمریکا یا کانادا و اروپایی مورد استفاده آزمایشی قرار گرفت. محققانی از

¹ Hausmann & Hidalgo

² Irandoc.ac.ir

³ www. Ensani.ir

⁴ Magiran.com

⁵ Noormags.ir

⁶ Sika.iau.ir

قبیل الیاس^۱، هندریکس^۲، توماسین^۳، شون^۴، آکلند^۵، فلم هولتز^۶، لیکرت^۷ و هرمانسون^۸، مطالعاتی در این زمینه داشتند که نتایج اکثر آن‌ها نشان داد که اطلاعات منابع انسانی تأثیر معنی‌دار از نظر آماری بر تصمیمات داشته است. در نهایت به نظر می‌رسد محققان علوم مختلف از جمله اقتصاد، مدیریت و حسابداری هنوز نتوانسته‌اند مدلی دقیق و فراگیر برای سنجش منابع انسانی ارائه دهند و این مبحث همچنان پس از سال‌ها بحث برانگیز باقی مانده است. در این راستا به همه دستگاه‌هایی که به نحوی از انحاء از منابع انسانی استفاده می‌کنند، پیشنهاد می‌شود که با انجام و پیگیری تحقیقات در این زمینه، مشکلات پیاده‌سازی مدل حسابداری منابع انسانی را بررسی کنند و از طریق برپایی سمینارهای آموزشی، مدیران و ذینفعان را از فواید و نحوه ارزش‌گذاری منابع انسانی آگاه نمایند. پژوهش حاضر قصد دارد که اول اولویت‌بندی بکند چه عواملی بر حسابداری منابع انسانی مؤثر هست و مدیران به چه طریقی نیروی‌های انسانی خود را آموزش بدهند تا به بهترین نحوه از منابع انسانی سازمان استفاده کنند. چطور عوامل مؤثر بر حسابداری منابع انسانی را شناسایی بکنیم. در نتیجه سیستم حسابداری فعلی تحت عنوان یک سیستم اطلاعاتی و تأمین کننده نیازهای اطلاعاتی گروه‌های مختلفی از استفاده‌کننده‌ها می‌باشد، اطلاعات مالی مرتبط با مهم‌ترین سرمایه‌های اقتصادی یعنی نیروی انسانی را اندازه‌گیری و افشاء نمی‌کند. از طرفی در کشورهای در حال توسعه و گسترش یافته به ویژه در کشور ما ایران، منابع انسانی حرفه‌ای، ماهر و متخصص، جزء دارایی‌های نادری می‌باشند که مدیریت تمامی واحدهای اقتصادی برای افزایش سطح کیفی و کمی عملکرد خود، در جستجوی آن‌ها بوده و با صرف هزینه‌های هنگفت سعی در آموزش آن‌ها برای رسیدن به سطح مطلوب را دارند. لذا مدیران برای تصمیم‌گیری در مسئله برنامه‌های توسعه و اندازه‌گیری منابع انسانی به اطلاعات مربوط و قابل اتکاء نیازمندند که مشتمل بر: (۱) ارزش منابع انسانی چقدر می‌باشد؟ (۲) چه میزان از مخارج آموزش و پرورش منابع انسانی باید به عنوان دارایی شناسایی شوند؟ (۳) چه میزان از منابع مالی صرف شده جهت منابع انسانی باید به عنوان هزینه فرصت از دست رفته شناسایی شوند؟ منابع انسانی، نقش بسیار مهمی را در توسعه سازمان‌ها و موسسات دارد. حسابداری منابع انسانی، به سنجش هزینه و ارزش منابع انسانی سازمان‌ها کمک می‌کند و مدیران را در تصمیم‌گیری‌های حیاتی مربوط به کارکنان یاری می‌دهد. در این پژوهش به دنبال ارائه یک چارچوب تئوری هستیم و از سویی نتایج این پژوهش می‌تواند مورد توجه مسئولان، پژوهشگران، خط مشی‌گذاران و علاقه‌مندان در این حوزه قرار گیرد.

¹ Elias
² Hendricks
³ Tomassini
⁴ Schwan
⁵ Acland
⁶ Flan Holtz
⁷ Likert
⁸ Herman's son

بنابراین سؤال اصلی پژوهش را می‌توان این طور بیان کرد که؛ شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر حسابداری منابع انسانی چیست؟

مبانی نظری پژوهش

منابع انسانی

منابع انسانی را می‌توان اینگونه تعریف کرد: منابع انسانی مشتمل بر توانایی‌ها، دانش، مهارت و تجربیات فردی کارکنان و مدیران سازمان می‌باشد که آن‌ها از طریق وظایف محوله در سازمان و همچنین اندوخته‌های فردی خود کسب کرده‌اند. در تعریفی دیگر می‌توان گفت منابع انسانی نمایان‌گر ذخیره دانش یک سازمان است که توسط کارکنان سازمان تجلی می‌یابد (لیسکوا و ریدکوا^۱، ۲۰۲۰).

منابع انسانی با گران بهاترین دلیل تولید، مهم‌ترین سرمایه و ایجاد کننده قابلیت‌های اساسی هر سازمانی به شمار می‌آید و سازمان‌های مدرن امروزی مستلزم انعطاف، چابکی و توانایی کارکنان برای پذیرش انجام کار هستند. می‌توان گفت تحول و پویایی هر سازمان، به میزان توانمندی نیروی انسانی آن سازمان بستگی دارد. توانمندسازی روشی می‌باشد که قابلیت کارکنان را در راستای بهره‌وری سازمان و نیروی انسانی پیشرفت می‌دهد. براین اساس، نقش سازمان ایجاد زمینه برای اقدامات توانمندساز می‌باشد. مطالعات نشان می‌دهد که توانمندسازی زیر دستان بخش مهمی از اثربخشی سازمانی و مدیریتی است. بنابراین، برنامه‌ریزی در راستای توانمندسازی منابع انسانی، باید جزو برنامه‌های راهبردی سازمان قرار گیرد (تولایی و همکاران، ۲۰۲۳).

منابع انسانی، سرمایه اصلی هر سازمان و عامل به وجود آورنده قابلیت‌های کلیدی است. امروزه کارکنان با مهارت‌ها و توانایی جمعی و توان‌شان در نحوه به کارگیری این‌ها، به عنوان عاملی محوری در موفقیت سازمان و منبعی مهم برای ایجاد مزیت رقابتی مورد توجه قرار گرفته‌اند. استفاده مؤثر از منابع انسانی، به گونه‌ای که موجب رشد و توسعه توانمندی‌های محوری شود، از مهمترین اهداف سازمانی و عامل کسب مزیت رقابتی است (نصیری و همکاران، ۱۴۰۲). به طور کلی منابع انسانی، تجارب کاری افراد و دانش آنها دارایی‌های نامشهودی است که به راحتی توسط سایر سازمان‌ها قابل تقلید و کپی برداری نیست و این می‌تواند برای هر سازمانی یک مزیت رقابتی محسوب شود (یانگ^۲ و همکاران، ۲۰۲۰).

حسابداری

تعریف حسابداری نیازمند اشراف به خصوصیات، اطلاعات اقتصادی، فرآیند تشخیص اندازه‌گیری و انتقال اطلاعات اقتصادی می‌باشد. (مندگاری و همکاران، ۱۳۹۹). وظیفه حسابداری به طور کلی عبارت است از شناسایی، اندازه‌گیری، ثبت، طبقه بندی و تلخیص آثار مالی معاملات، عملیات، فعالیت‌ها، شرایط و دیگر رویدادهای مالی مؤثر بر

¹ Lyskova & Rudakova

² Yong

واحدهای اقتصادی و سپس انتقال و گزارش این آثار در قالب اطلاعات مفهوم و آگاهی بخش برای استفاده اشخاصی که در واحدهای اقتصادی ذینفع یا ذی علاقه هستند و انتظار می‌رود که بر مبنای اطلاعات ارائه شده، درباره واحدهای اقتصادی قضاوت و تصمیم‌گیری کنند (کریم نژاد، ۱۴۰۱). حسابداری مرسوم، منابع فیزیکی، منابع مالی حاصل را گزارش می‌کند، اما یکی از بزرگترین منابع سازمان، یعنی منابع انسانی را گزارش نمی‌کند، و نگاه هزینه‌ای به نیروی انسانی دارد. با توجه به این موضوع، حسابداری منابع انسانی به عنوان گامی نوین در حسابداری با ارزش گذاری مثبت دارایی انسانی، نقش اساسی را ایفا می‌کند (میرسپاسی و همکاران، ۱۳۹۳).

حسابداری منابع انسانی

مفهوم حسابداری منابع انسانی: کمیته حسابداری منابع انسانی انجمن حسابداری آمریکا^۱ (AAA)، فرآیند سنجش و شناسایی اطلاعات مربوط به منابع انسانی و ارتباط آن اطلاعات با قسمت‌های مورد علاقه‌ی حسابداری منابع انسانی شامل اندازه‌گیری تمام هزینه‌ها و سرمایه‌گذاری در استخدام، آموزش، توسعه و جایگزینی کارمندان و تعیین ارزش اقتصادی انسان‌ها در سازمان را حسابداری منابع انسانی می‌نامند (فلم هولتز^۲، ۱۹۹۹). هدف از این تعریف نزدیک کردن متغیرهای سرمایه انسانی به محدوده سنتی متغیرهای مدیریت تصمیم‌گیرنده و بهبود کیفیت تصمیمات مالی اتخاذ شده توسط عوامل داخلی و خارجی سازمان است (حسن زاده و همکاران، ۱۳۹۹).

فلم هولتز منابع انسانی را اندازه‌گیری و گزارش هزینه‌ها و ارزش انسانی در منابع سازمانی بیان کرد. تعریف جامع حسابداری منابع انسانی اینگونه است که "حسابداری منابع انسانی فرآیند سنجش ارزش بدست آمده توسط کارمند در برابر هزینه‌ها از زمان اشتغال تا زمان بازنشستگی است" (فلم هولتز، ۱۹۶۹).
صفدری در سال ۱۳۹۷، "به عبارت ساده‌تر، می‌توان حسابداری منابع انسانی را تعیین کننده ارزش کارمند برای سازمان دانست" (صفدری، ۱۳۹۷).

اجزای حسابداری منابع انسانی

حسابداری منابع انسانی بخشی مستقیم از حسابداری اجتماعی با حسابداری زیست محیطی و اخلاقی را تشکیل می‌دهد (سیپریان^۳، ۲۰۰۷).

تاریخچه پیدایش حسابداری منابع انسانی

حسابداری منابع انسانی متولد نیازهای عصر خود، رشد و توسعه دانش بشری و همچنین نیازهای اطلاعاتی کاربران استفاده کننده از اطلاعات حسابداری است. تحقیقات در این زمینه از سال ۱۹۶۰ آغاز شده و متناسب با مکتب

^۱ American Accounting Association (AAA)

^۲ Flam Holtz

^۳ Ciprian

"مدیریت انسانی" گسترش یافته است، این مکتب توجه ویژه‌ای به انسان به عنوان یکی از منابع ارزشمند هر سازمان و به رفتاری شایسته این ارزش‌ها اعتقاد دارد.

به عنوان یک موضوع تحقیقی یا مطالعاتی، تعیین نقطه‌ی شروع حسابداری منابع انسانی دشوار است. در سال ۱۹۷۶، ژورنال حسابداری لیستی از سازمان‌ها و انجمن‌ها را در این زمینه منتشر کرد که یازده مورد آن رساله‌های دکتری منتشر نشده و اولین مرجع بود که بر اساس کار دوبلین و لاتکا^۱ در سال ۱۹۳۰ انجام شد.

سال‌های ۱۹۷۱ تا ۱۹۷۶ را می‌توان دوره توجه بیشتر به حسابداری منابع انسانی دانست. اما از سال ۱۹۷۶ تا ۱۹۸۰ توجه به حسابداری منابع انسانی توسط محافل علمی و تجاری کاهش یافت. در سال ۱۹۷۰، بسیاری از نویسندگان علاقه‌مند به پیشگامی ایده‌های جدید به عنوان پیشکسوتان و ارائه دهندگان حسابداری منابع انسانی بودند. این ایده‌ها معمولاً به حسابداری دارایی‌های انسانی اشاره می‌کردند. اما اظهارات کوتاه آن در مورد کارکنان در طولانی مدت اهمیت منابع انسانی را تعمیم داد.

مدیریت کارکنان در پوشش جدید آن یا مدیریت منابع انسانی از جمله واژه‌های حسابداری دارایی‌های انسانی در ادبیات دهه‌ی ۱۹۶۰ می‌باشند که می‌خواهند ادعای اهمیت محوری در مدیریت را تقویت کنند.

شاید آنچه منجر به ظهور مجدد حسابداری نیروی انسانی در عصر حاضر شده است، علاقه‌ی واقعی در برخی مدیران اجرایی برای سنجش ارزش نیروی انسانی بر حسب واحد پول باشد. تا مدیران ارشد آماده شوند که کارکنان را به عنوان با ارزش‌ترین دارایی در نظر بگیرند (تیکه^۲، ۲۰۰۵).

سیر تحولات حسابداری منابع انسانی

توسعه‌ی منابع انسانی را می‌توان در شش دوره به شرح جدول ۱ بیان نمود:

جدول ۱- سیر تحولات حسابداری منابع انسانی

| | | |
|--------------|--------------|--|
| دوره‌ی اول | ۱۹۶۰-۱۹۶۷ | اشتقاق مفاهیم بنیادی حسابداری منابع انسانی از پیکره‌ی نظریه‌های مربوطه |
| دوره‌ی دوم | ۱۹۶۷-۱۹۷۱ | تحقیقات بنیادین دانشگاهی برای توسعه مدل‌های اندازه‌گیری |
| دوره‌ی سوم | ۱۹۷۱-۱۹۷۶ | رشد سریع گرایش‌ها به حسابداری منابع انسانی در جامعه‌ی دانشگاهی |
| دوره‌ی چهارم | ۱۹۷۶-۱۹۸۰ | رکود تمایل جامعه‌ی دانشگاهی به حسابداری منابع انسانی |
| دوره‌ی پنجم | ۱۹۸۰-۱۹۹۵ | احیای تمایل جهانی به حسابداری منابع انسانی در نظریه و عمل |
| دوره‌ی ششم | ۱۹۹۵- تاکنون | پیدایش سرمایه‌ی فکری |

منبع: (فلم هولتز، ۱۹۹۵)

¹ Dublin and Latka

² Theeke

پیشینه تحقیق

همچنین در برخی از مطالعات مرتبط با بررسی مؤلفه حسابداری منابع انسانی به بررسی آن پرداخته شده است. برای مثال، یافته‌های پژوهش حاکی و شجاعی مهر در سال ۱۴۰۳ نشان می‌دهد، که پژوهش بررسی تأثیر حسابداری منابع انسانی بر عملکرد مالی سازمان‌ها به این نتیجه رسیدند که بین حسابداری منابع انسانی به روش بهای تمام شده تاریخی، حسابداری منابع انسانی به روش ارزش جایگزینی، حسابداری منابع انسانی به روش اقتصادی (ارزش فعلی) و حسابداری منابع انسانی به روش الگوی ارزشگذاری پاداش‌های تصادفی متغیرهای مستقل و عملکرد مالی سازمان‌ها به عنوان متغیر وابسته رابطه معنی داری وجود دارد.

احتشامی و همکاران در سال ۱۴۰۲ نشان می‌دهد، که پژوهش بازنمایی شاخص‌های حسابداری منابع انسانی در صنعت مخابرات به این نتیجه رسیدند که مدل حسابداری منابع انسانی از شش مؤلفه؛ هزینه انفعال از خدمت؛ پرورش منابع انسانی؛ هزینه جذب، انتخاب و استخدام؛ شایستگی‌های کارکنان؛ سیستم اطلاعات منابع انسانی و فرآیند مدیریت عملکرد و جبران خدمات می‌باشد. لذا با بکارگیری شاخص‌های شناسایی شده در ارتباطات زیر ساخت می‌توان باعث ارتقای حسابداری منابع انسانی گردید.

شهپانی و همکاران در سال ۱۴۰۱ در پژوهش بررسی تأثیر حسابداری منابع انسانی بر بهره‌وری مالی سازمان در زمینه شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه به این نتیجه رسیدند که حسابداری منابع انسانی بر بهره‌وری مالی سازمان در زمینه شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین، حسابداری منابع انسانی می‌تواند بر شاخص‌های بهره‌وری سازمانی نظیر کارایی انسانی، سودآوری، بازده دارایی‌ها، بازده حقوق صاحبان سهام در شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه اثرگذار باشد که در نهایت، پایداری شرکت، تداوم فعالیت و رشد شرکت را به همراه دارد.

پروانه‌پور و خلفی در سال ۱۴۰۱ پژوهشی را تحت عنوان حسابداری منابع انسانی به عنوان ابزاری مؤثر بر تصمیمات مدیران در قبال کارکنان و استفاده دینفعان سازمان نتایج حاکی از آن است که سعی شده از یک سو استفاده صحیح از داده‌های حسابداری منابع انسانی توسط مدیران که منجر به شایسته‌سالاری و ایجاد انگیزه در کارکنان را به عنوان یک راهکار در راستای حفظ و نگهداشت و افزایش کارایی نیروی انسانی در سازمان معرفی نماید و از سوی دیگر الزام به ارائه این اطلاعات، دینفعان داخلی و خارجی را در تحلیل وضعیت سازمان و چگونگی برخورد مدیران با کارکنان را در پیش‌بینی بر سود و زیان و تداوم فعالیت شرکت یاری رساند.

برکیاف و همکاران در سال ۱۴۰۱ در پژوهش حسابداری منابع انسانی و افزایش کارایی و اثربخشی (بهره‌وری) در سازمان نتایج حاکی از آن یکی از مؤثرترین عوامل افزایش بهره‌وری در سازمان دارد. استفاده از حسابداری منابع انسانی به عنوان ابزاری جهت ارزشیابی و مدیریت منابع انسانی و گزارش در صورت‌های مالی جهت اتخاذ تصمیمات صحیح و نهایت افزایش بهره‌وری است.

کریم نژاد در پژوهشی در سال ۱۴۰۱ تحت عنوان بررسی حسابداری منابع انسانی بعنوان ابزار قدرتمند و با ارزش یک سازمان که نتایج حاصل بیانگر آن است که حسابداری منابع انسانی به عنوان ارزشمندترین دارایی سازمان می‌باشد. لذا توجه اساسی به حسابداری منابع انسانی با توجه به نقشی که در سنجش هزینه، ارزش گذاری منابع انسانی و یاری مدیران در تصمیم‌گیری صحیح سازمان دار، امری ضروری می‌باشد.

آرسنو و گانیون^۱ در سال ۲۰۲۴ پژوهشی تحت عنوان شیوه‌های حسابداری مدیریتی، معیارهای منابع انسانی و عملکرد شرکت که یافته‌های پژوهش حاکی از این است که یافته‌های نشان می‌دهد که در مقایسه با کارکنان حسابداری، کارکنان منابع انسانی ارزش بیشتری برای استفاده از معیارهای منابع انسانی و سبک‌های تشخیصی سیستم‌های حسابداری مدیریتی قائل هستند. علاوه بر این، سیستم‌های حسابداری داخلی و منابع انسانی بر عملکرد شرکت و محیط اطلاعات شرکت تأثیر می‌گذارد. تحقیقات نشان داد پیامدهای علمی برای سیاست‌گذاران استراتژیک در شرکت‌های فهرست شده عمومی دارد که بر فرهنگ‌های سازمانی حسابداری و منابع انسانی تأثیر می‌گذارد.

در سال ۲۰۲۳ بورا^۲ در تحقیقی با عنوان مفهوم حسابداری منابع انسانی: چشم اندازه‌ها و چالش‌ها نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که متأسفانه تا امروز اصول حسابداری پذیرفته شده جهانی از این دارایی مهم، یعنی دارایی‌های انسانی برخوردار است. اقتباس نشده است بنابراین، در این لحظه، توجه لازم به آن بسیار مهم است توسعه مناسب چنین منبع مهمی از یک شرکت. این مطالعه توصیه کرد که الف: مدل رویکرد جهانی برای گزارش اندازه گیری سرمایه انسانی باید مورد توافق قرار گیرد، در حالی که کمپین‌ها و تبلیغات مشابه به استاندارد بین‌المللی گزارشگری مالی داده شده است.

نیرو و رائیش^۳ در سال ۲۰۲۳ پژوهشی تحت عنوان وجود استانداردهای گزارشگری در شناخت حسابداری منابع انسانی که یافته‌های پژوهش حاکی از این است که حسابداری منابع انسانی (HRA) شامل حسابداری است برای مدیریت و کارکنان شرکت به عنوان سرمایه انسانی که مزایای آتی را فراهم می‌کند. قویترین است برای دستیابی به اهداف سازمانی مقرون به صرفه اشاره کنید. در حالی که IFRS در حال حاضر استاندارد ندارد که به HRA نیاز دارد، می‌تواند به کارشناسان نشان دهد که به ارائه بیشتر نزدیک‌تر می‌شوند رویکردهای قابل مدیریت و مؤثر برای رفتارهای حسابداری و شیوه‌های افشا. با این حال، اخیراً پذیرش IFRS توسط بسیاری از شرکت‌های چند ملیتی به شدت برای تحقق این موارد مورد بحث قرار گرفته است منابع انسانی به عنوان یک دارایی با ارزش برای سازمان. بنابراین در نظر گرفتن استانداردهای گزارشگری بین‌المللی برای عملکرد بهتر حسابداری منابع انسانی بلافاصله با پای قوی انتظار می‌رود.

¹ Arsenault and Gagnon

² Borah

³ Nair and Ratheesh

در سال ۲۰۲۱ آندری^۱ در پژوهشی تحت عنوان تأثیر درک حسابداری و بکارگیری سیستم‌های اطلاعات مالی منطقه‌ای بر کیفیت گزارش مالی دولت‌های محلی با صلاحیت‌های منابع انسانی در سطح شهرستان پکانبارو نتایج این پژوهش حاکی از درک حسابداری نقش مهمی در امور مالی در مدیریت منطقه داشته. اودونایو^۲ و همکاران در سال ۲۰۲۰ در پژوهشی تحت عنوان حسابداری منابع انسانی و کیفیت گزارشگری مالی شرکت‌های نفت و گاز در نیجریه نتایج حاکی از آن است که گزارشگری مالی ابزار واقعی است که اطلاعاتی را برای تصمیم‌گیری در اختیار همه ذینفعان قرار می‌دهد. حسابداری منابع انسانی تأثیر قابل توجهی بر کیفیت گزارشگری مالی شرکت‌های نفت و گاز در نیجریه دارد. دیوی زولویا^۳ و همکاران در سال ۲۰۲۰ در تحقیقی با عنوان تأثیر اجرای استانداردهای حسابداری دولتی، حسابرسی داخلی و کیفیت منابع انسانی بر کیفیت صورت‌های مالی در مؤسسه دولتی منطقه‌ای شهر پادنگ نتایج حاکی از آن است که استفاده از استانداردهای حسابداری دولتی معنادار نیست، سیستم حسابداری مالی منطقه‌ای تأثیر مثبت و ناچیز دارد.

روش شناسی پژوهش

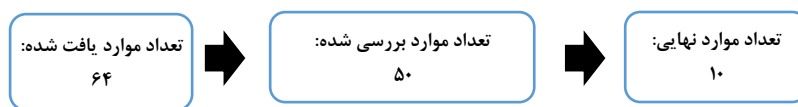
این پژوهش به لحاظ ماهیت داده، جزء پژوهش‌های آمیخته (کیفی- کمی) و به لحاظ هدف از نوع کاربردی است که در زیر به صورت جداگانه توضیح داده شده است:

تجزیه و تحلیل داده‌ها

بخش کیفی

در این مرحله، با توجه به این که در عمل، امکان دسترسی به تمام مدارک وجود ندارد، با مشورت و راهنمایی استادان راهنما و مشاور از نمونه‌گیری نظری استفاده و تعدادی از مستندات داخلی و خارجی مرتبط با حسابداری منابع انسانی انتخاب می‌شود که فرایند آن در ادامه تشریح می‌شود. به منظور جستجوی ادبیات و برای گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است، جامعه آماری این پژوهش را مقاله‌ها و پایان‌نامه‌های مرتبط با موضوع مقالات داخلی سال ۱۳۹۲ تا ۱۴۰۲ و خارجی از سال ۲۰۱۸ تا ۲۰۲۳ است.

¹ Andri
² Odunayo
³ Dewi Zulvia



شکل (۱): جستجوی جامع ادبیات پژوهش

منبع: یافته‌های پژوهشگر

که ۱۶۱ شاخص از عوامل مؤثر بر حسابداری منابع انسانی از پیشینه پژوهش شناسایی و استخراج شد. بعد از شناسایی شاخص‌های عوامل مؤثر از ادبیات موضوع موجود، اشتراکات تلفیق و همه افتراقات و با توجه به مدل سیپ و براساس بررسی پژوهش‌های پیشین و طبقه‌بندی کدهای استخراج شده، فرآیند حسابداری منابع انسانی در مقوله زمینه ۳ مفهوم و ۲۳ کد، در زمینه درون‌داد ۹ مفهوم و ۴۰ کد، در زمینه فراگرد ۷ مفهوم و ۳۱ کد، در زمینه برون‌داد ۹ مفهوم و ۳۸ کد شناسایی شد.

بخش کمی

روش تحقیق در این بخش به لحاظ هدف از نوع کاربردی و به لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری در بخش کمی را استادان و مدرسان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی و مدیران و کارشناسان سازمان‌ها، نهادها و مؤسسات منابع انسانی به تعداد ۱۰۰ نفر تشکیل می‌داد که نمونه آماری براساس جدول مورگان به تعداد ۷۰ نفر و به صورت تصادفی انتخاب گردید. ابزار اندازه‌گیری در بخش کمی به صورت پرسشنامه مستخرج از بخش کیفی بود. روایی ابزار سنجش در این پژوهش از نوع روایی محتوا و صوری است. چرا که با مبنا قرار دادن الگویی مدل ارزشیابی سیپ فرآیند شناسایی و استخراج مؤلفه‌ها و شاخص‌ها از مستندات داخلی و خارجی در جهت طراحی و تدوین گویه‌ها و ترسیم ابعاد چهارگانه و جانمایی مؤلفه‌های مرتبط با ابعاد زمینه، درون‌داد، فراگرد و برون‌داد با بهره‌گیری توسط اساتید محترم راهنما و مشاور بررسی و مورد تایید قرار گرفت. برای آزمون روایی، پس از طراحی پرسشنامه‌ی اولیه مشتمل بر ۱۳۲ گویه، نظرات اساتید محترم راهنما و مشاور دریافت و داده‌ها در برنامه‌ی Excel وارد شد. پس از انجام محاسبات لازم، مقدار CVR، برابر با ۰/۶۹ به دست آمد که با توجه به جدول لاوشه قابل قبول است؛ همچنین شاخص CVI برای هر یک از گویه‌ها محاسبه شد که با توجه به مقادیر بالاتر از ۰/۷۹ روایی تمام گویه‌ها تأیید و پرسشنامه نهایی با ۱۳۲ گویه در میان اعضای جامعه‌ی آماری توزیع شد. در این پژوهش برای سنجش پایایی و ارزیابی گویه‌های پرسشنامه از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها هم از نرم افزار spss استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش در دو قسمت کیفی و کمی مورد بررسی و تشریح قرار می‌گیرد.

بخش کیفی

در این بخش ابتدا با بررسی ادبیات نظری و بعد از شناسایی شاخص‌های عوامل مؤثر از ادبیات موضوع موجود، اشتراکات تلفیق و همه افتراقات و با توجه به مدل سیپ و براساس بررسی پژوهش‌های پیشین و طبقه‌بندی کدهای استخراج شده، کدگذاری مطالعات انجام شده براساس روش الگوی سیپ، که از ۴ مؤلفه اصلی (زمینه، درون‌داد، فراگرد و برون‌داد)، ۲۸ مفهوم و ۱۳۲ کد شناسایی شده است را نشان می‌دهد. که شامل فرآیند حسابداری منابع انسانی در مقوله زمینه ۳ مفهوم و ۲۳ کد، در زمینه درون داد ۹ مفهوم و ۴۰ کد، در زمینه فراگرد ۷ مفهوم و ۳۱ کد، در زمینه برون داد ۹ مفهوم و ۳۸ کد شناسایی شد. که در جدول زیر قابل مشاهده است.

جدول ۲- کدهای استخراج شده در قالب مدل سیپ

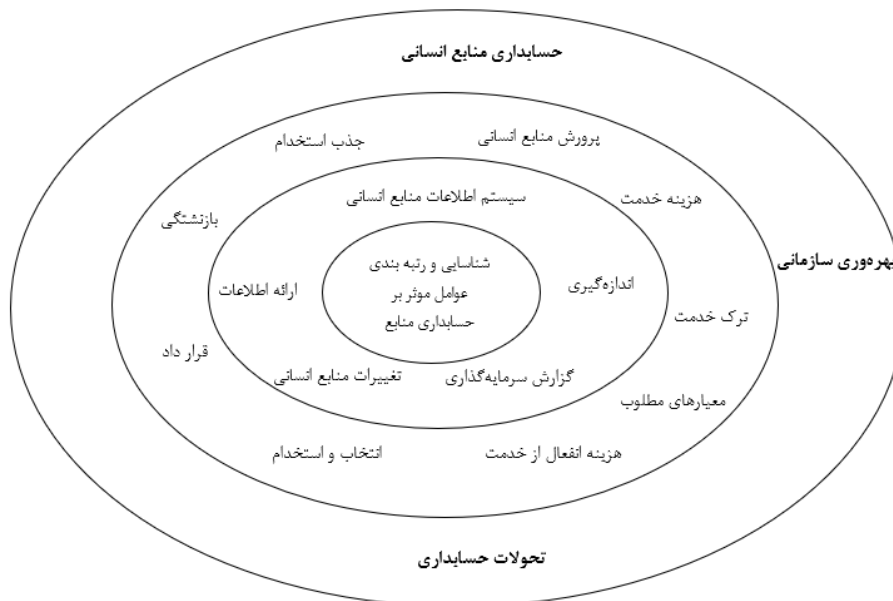
| منابع | کد | مفهوم | مقوله |
|--|---|---|----------|
| احتشامی نسب و همکاران، ۱۴۰۲ فیل سرائی و همکاران، ۱۳۹۶ مهرعلی و همکاران، ۱۳۹۹ دهمرد قلعه نو و همکاران، ۱۳۹۹ امیرخانی و همکاران، ۱۴۰۰ سید نژاد فهیم و عاشوری، ۱۴۰۰ برکباف و دباغ زاده، ۱۴۰۱ پروانه پور و خلفی، ۱۴۰۱ شهبانی و همکاران، ۱۴۰۱ کریم نژاد، ملیکا، ۱۴۰۱ | شناسایی، اندازه‌گیری داده‌ها مربوط به منابع انسانی، انتقال اطلاعات به اشخاص علاقه مند، کارایی انسانی، ارزش اقتصادی انسان‌ها، سازمان‌های خدماتی، نسبت برون‌داد یک سازمان به درون‌داد آن، سودآوری، بازده دارایی‌ها، بازده حقوق صاحبان سهام اثرگذار، حسابداری سیاهه نویسی، حسابداری مالی، حسابداری مدیریت، حسابداری اجتماعی، اقتصادی، حسابداری زیست محیطی و اخلاقی، اختراع بشر، سرمایه انسانی، ارزش‌گذاری، ارزش واقعی، مفهوم کیفی و ذهنی، عنصر ضروری، تلفیقی | حسابداری منابع انسانی - بهره‌وری سازمانی - تحولات حسابداری - منابع انسانی | زمینه |
| احتشامی نسب و همکاران، ۱۴۰۲ فیل سرائی و همکاران، ۱۳۹۶ مهرعلی و همکاران، ۱۳۹۹ دهمرد قلعه نو و همکاران، ۱۳۹۹ | آموزش ضمن خدمت، آموزش، بازآموزی و آموزش‌های کاربردی و تخصصی، آموزش کارکنان، سرمایه‌گذاری در آموزش، رشد و ارتقای منابع انسانی، افزایش نرخ ارتقاء، ارتقای شغلی، بهبود کیفیت کاری کارکنان، بهبود مهارت کارکنان، افزایش | پرورش منابع انسانی، هزینه انفعال از خدمت، هزینه جذب، انتخاب و استخدام - شایستگی کارکنان - آموزش - ارتقاء - توانمندسازی - ترک خدمت - | درون داد |

| مقوله | مفهوم | کد | منابع |
|--------|---|---|---|
| | بازنشستگی - جذب - استخدام - قرارداد - معیار های مطلوب | توانمندی کارکنان، جدایی از سازمان، ترک شغل، ترک خدمت، اخراج از سازمان، اتمام دوره خدمت، بازنشستگی پیش از موعد، بازنشستگی قهری، بازنشستگی اجباری، هزینه آگهی جذب، هزینه نظر خواهی از نخبگان درباره جذب، جذب و نگهداشت افراد، هزینه استخدام، بکارگیری نیروی جدید، امضای قرار داد، پرداخت حقوق و دستمزد طبق قرار داد، تبعیت از مفاد قرار داد، فرایند مدیریت عملکرد و جبران خدمات، عملکرد اقتصادی، پرورش و آموزش افراد متخصص، نرخ غیبت، نظر سنجی رضایت مشتریان، شایستگی ها، هزینه افراد، رضایت شغلی، رهبری، یادگیری، تعهد سازمانی، بازدهی آموزش، نرخ ترک خدمت | امیرخانی و همکاران، ۱۴۰۰ سید نژاد فهیم و عاشوری، ۱۴۰۰ برکباف و دباغ زاده، ۱۴۰۱ پروانه پور و خلفی، ۱۴۰۱ شهبانی و همکاران، ۱۴۰۱ کریم نژاد، ملیکا، ۱۴۰۱ |
| فراگرد | سیستم اطلاعات منابع انسانی - اندازه‌گیری - تغییرات منابع انسانی - گزارش سرمایه گذاری - ارائه اطلاعات - ارزش گذاری منابع انسانی - روش و مدل های ارزش گذاری - رفتار استفاده کنندگان | فرایند اندازه گیری، اندازه گیری داده های مربوط به منابع انسانی، اندازه گیری منافع، اندازه گیری هزینه ها، گزارش تعداد کارکنان، گزارش متخصصان سازمان، شناسایی کارکنان بر حسب تخصص و توانمندی، گزارش عملکردهای کارکنان، گزارش میزان سرمایه گذاری انجام شده در زمینه منابع انسانی، ثبت میزان سرمایه گذاری، ثبت بازدهی سرمایه گذاری، سرمایه ساختاری، کیفیت رضایت مشتری، ارائه اطلاعات به مدیران، ارائه اطلاعات به مدیران، ارائه اطلاعات به ذینفعان، ارائه اطلاعات عینی و دقیق به ذینفعان، ارتقای سامانه های هوشمند سیستم حسابداری منابع انسانی، ارزش | بهار مقدم و همکاران، ۱۳۹۴ احتشامی نسب و همکاران، ۱۴۰۲ فیل سرائی و همکاران، ۱۳۹۶ مهرعلی و همکاران، ۱۳۹۹ دهمده قلعه نو و همکاران، ۱۳۹۹ امیرخانی و همکاران، ۱۴۰۰ سید نژاد فهیم و عاشوری، ۱۴۰۰ برکباف و دباغ زاده، ۱۴۰۱ پروانه پور و خلفی، ۱۴۰۱ شهبانی و همکاران، ۱۴۰۱ کریم نژاد، ملیکا، ۱۴۰۱ |

| منابع | کد | مفهوم | مقوله |
|---|---|--|-----------------|
| | <p>گذاری دارایی های نامشهود، ارزش گذاری منابع انسانی سازمان، ارزش اقتصادی (ارزش فعلی)، ارزش جایگزینی، ضریب ارزشی، الگوی ارزشگذاری پاداش های تصادفی، نظریه مزایده، بهای تمام شده تاریخی، سرمایه گذاران، تحلیل گران مالی و مدیران سازمان ها، تصمیم گیری داخلی، اطلاعات مفید</p> | | |
| <p>احتشامی نسب و همکاران، ۱۴۰۲ فیل سرائی و همکاران، ۱۳۹۶ مهرعلی و همکاران، ۱۳۹۹ دهمرده قلعه نو و همکاران، ۱۳۹۹ امیرخانی و همکاران، ۱۴۰۰ سید نژاد فهیم و عاشوری، ۱۴۰۰ برکباف و دباغ زاده، ۱۴۰۱ پروانه پور و خلفی، ۱۴۰۱ شهبانی و همکاران، ۱۴۰۱ کریم نژاد، ملیکا، ۱۴۰۱</p> | <p>برخورداری از مهارت فنی، برخورداری از مهارت ارتباطی، برخورداری از منابع ادراکی، برخورداری از تحصیلات عالی، ارتقای دانش، ارتقای تخصص، کسب تجربه، یادگیری، تجربه و مهارت، آشنایی با کارکردهای سازمان از طریق تجربه، افزایش آگاهی کارکنان از طریق تجربه، تصمیم گیری در مورد برنامه ها براساس اطلاعات دریافت شده، تصمیمات مدیریتی، تصمیم گیری آگاهانه، تصمیم گیری براساس شواهد، ارائه اطلاعات برای ارزیابی، پاداش دهی، پرداخت حقوق و مزایا، حمایت معنوی، شناسایی نقاط و ضعف منابع انسانی، شناسایی نیازمندی های منابع انسانی، بازخورد به کارکنان، بازنگری در حسابداری منابع انسانی، گزارش هیات مدیره به مجمع عمومی صاحبان سهام، گزارش در دارایی های نامشهود، گزارش در صورت های مالی اساسی، وفاداری، رفتار، حرکات، عملکرد و هدف های و درک اعضای سازمان، قدرت تولید، هزینه ها، رشد، سهم بازار و درآمد،</p> | <p>شایستگی های کارکنان - مهارت - دانش - خیرگی - فرایند مدیریت عملکرد و جبران خدمات - برنامه ریزی عملکرد - جبران خدمات - بازخوردهای عملکرد - روش گزارشگری منابع انسانی - متغیرهای واسطه ای - متغیرهای نهایی</p> | <p>برون داد</p> |

| مقوله | مفهوم | کد | منابع |
|-------|-------|---|-------|
| | | هزینه ارزش کارکنان، سود و زیان، سود خالص، عملکرد مدیران، گزارشگری | |

منبع: یافته‌های پژوهشگر



شایستگی‌های کارکنان- مهارت- دانش- خیرگی- فرایند مدیریت عملکرد و
 جبران خدمات- برنامه ریزی عملکرد- جبران خدمات- بازخوردهای عملکرد-
 روش گزارشگری منابع انسانی- متغیرهای نهایی- متغیرهای واسطه‌ای

شکل (۲): مدل مفهومی پژوهش (بر مبنای رویکرد پارادایمی مدل سیپ)

منبع: یافته‌های پژوهشگر

بخش کمی

در بخش توصیفی، همانطور که در جدول ۳ مشاهده می‌کنید خلاصه نتایج از ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان مشاهده می‌شود.

جدول ۳- خلاصه نتایج ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

| سن | | | | متغیر |
|----------------|-------------------|-------------------|--------------|--------------|
| کمتر از ۳۰ سال | بین ۳۱ الی ۴۰ سال | بین ۴۱ الی ۵۰ سال | بالای ۵۰ سال | طبقه |
| ۱ | ۱۴ | ۳۱ | ۲۴ | فراوانی |
| ۱.۴٪ | ۲۰٪ | ۴۴.۲٪ | ۳۴.۲٪ | درصد فراوانی |
| جنسیت | | | | متغیر |
| مرد | | زن | | طبقه |
| ۴۶ | | ۲۴ | | فراوانی |
| ۶۵.۷٪ | | ۳۴.۲٪ | | درصد فراوانی |
| تحصیلات | | | | متغیر |
| کاردانی | لیسانس | فوق لیسانس | دکتری | طبقه |
| ۰ | ۰ | ۲۷ | ۴۳ | فراوانی |
| ۰٪ | ۰٪ | ۳۸.۵٪ | ۶۱.۴٪ | درصد فراوانی |
| سابقه کاری | | | | متغیر |
| کمتر از ۵ سال | بین ۵ تا ۱۰ سال | بین ۱۰ تا ۱۵ سال | بالای ۱۵ سال | طبقه |
| ۴ | ۳ | ۱۰ | ۵۳ | فراوانی |
| ۵.۷٪ | ۴.۲٪ | ۱۴.۲٪ | ۷۵.۷٪ | درصد فراوانی |

منبع: یافته‌های پژوهشگر

در بخش استنباطی برای این که روایی ابزار سنجش در این پژوهش از نوع روایی محتوا و صوری است. چرا که با مبنا قرار دادن الگویی مدل ارزشیابی سیپ فرآیند شناسایی و استخراج مؤلفه‌ها و شاخص‌ها از مستندات داخلی و خارجی در جهت طراحی و تدوین گویه‌ها و ترسیم ابعاد چهار گانه و جانمایی مؤلفه‌های مرتبط با ابعاد زمینه، درون داد، فراگرد و برون داد با بهره‌گیری توسط اساتید محترم راهنما و مشاور بررسی و مورد تایید قرار گرفت. با توجه به توضیحات ارایه شده، برای آزمون روایی، پس از طراحی پرسشنامه‌ی اولیه مشتمل بر ۱۳۲ گویه، نظرات اساتید محترم راهنما و مشاور دریافت و داده‌ها در برنامه‌ی Excel وارد شد. پس از انجام محاسبات لازم، مقدار CVR، برابر با ۰/۶۹ به دست آمد که با توجه به جدول لاوشه قابل قبول است؛ همچنین شاخص CVI برای هر یک از گویه‌ها محاسبه شد که با توجه به مقادیر بالاتر از ۰/۷۹ روایی تمام گویه‌ها تأیید و پرسشنامه نهایی با ۱۳۲ گویه در میان اعضای جامعه‌ی آماری توزیع شد.

در این پژوهش برای سنجش پایایی و ارزیابی گویه‌های پرسشنامه از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل پرسشنامه‌ها مقدار آلفای کرونباخ (ضریب پایایی) را به شرح زیر مشخص نمود:

- ✓ پایایی سوالات بعد زمینه ۰/۸۵۱
- ✓ پایایی سوالات بعد درون داد ۰/۸۸۶
- ✓ پایایی سوالات بعد فراگرد ۰/۹۳۷
- ✓ پایایی سوالات بعد برون داد ۰/۹۴۷

با توجه به اینکه مقدار این شاخص در رابطه با کل پرسشنامه بیشتر از ۰/۷ بوده و به عدد یک نزدیک است می توان گفت سوالات پرسشنامه از سازگاری درونی مناسب برخوردار هستند. همچنین در جدول ۴ نشان داده شده است، ضرایب پایایی بعدهای پرسشنامه.

جدول ۴- محاسبه پایایی پرسشنامه

| ابعاد الگوی ارزشیابی سیپ (cipp) | تعداد سوالات | ضریب آلفای کرونباخ | وضعیت پایایی |
|-----------------------------------|--------------|--------------------|--------------|
| بعد زمینه | ۲۳ | ۰/۸۵۱ | قابل قبول |
| بعد درون‌داد | ۴۰ | ۰/۸۸۶ | قابل قبول |
| بعد فراگرد | ۳۱ | ۰/۹۳۷ | قابل قبول |
| بعد برون داد | ۳۸ | ۰/۹۴۷ | قابل قبول |
| کل | ۱۳۲ | ۳.۶۲۱ | - |

منبع: یافته‌های پژوهشگر

برای رتبه بندی مؤلفه ها و شاخص های عوامل مؤثر از آزمون فریدمن استفاده شد. در این پژوهش متغیرهای اصلی حسابداری منابع انسانی در قالب ارزیابی مدل سیپ به چهار دسته (زمینه، درون داد، فراگرد و برون داد) مطرح شده‌اند و همچنین با توجه به میانگین رتبه‌های هر مقوله، نتایج آزمون نشان می‌دهد که بعد درون داد در رتبه ۱، برون داد در رتبه ۲، فراگرد در رتبه ۳ و زمینه در رتبه ۴ به ترتیب جدول زیر است.

جدول ۵- نتایج آزمون فریدمن

| رتبه | میانگین رتبه‌ها | مقوله‌ها |
|------|-----------------|----------|
| ۱ | ۲۰/۵۰۰۷۵ | درون داد |
| ۲ | ۱۹/۵ | برون داد |
| ۳ | ۱۶/۰۰۰۹۶۸ | فراگرد |
| ۴ | ۱۲/۰۰۰۴۳۴۷۸ | زمینه |

منبع: یافته‌های پژوهشگر

نتایج آزمون فریدمن نشان داد که مقدار کی دو معنادار می‌باشد. لذا شرکت کنندگان در پژوهش بعدهای زمینه، درون داد، فراگرد و برون داد را به ترتیب از بالاترین تا پایین‌ترین رتبه‌بندی کردند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

چهار تم (موضوع اصلی) به ترتیب به شرح زیر ارائه شدند:

- ۱) زمینه و بستر
- ۲) ورودی و درون‌داد
- ۳) فراگرد
- ۴) خروجی و برون داد

در بعد زمینه حسابداری منابع انسانی فرآیند شناسایی، اندازه‌گیری داده‌های مربوط به منابع انسانی و انتقال این اطلاعات به اشخاص علاقه مند است. مزایای عمده این حسابداری این است که باعث ایجاد تصمیم‌گیری مدیریتی مؤثر، کیفیت مدیریت، جلوگیری از سوء استفاده از منابع انسانی، افزایش بهره‌وری دارایی انسان، بهبود روحیه، رضایت شغلی، ارزیابی عملکرد، انگیزه و خلاقیت و غیره می‌شود تا اطمینان حاصل شود رشد و توسعه سازمانی و کارایی افراد به صورت صحیح افزایش یافته باشد. بدون منابع انسانی، منابع دیگر نمی‌توانند از نظر عملیاتی مؤثر باشند. متغیرهای رفتاری انسانی، مانند وفاداری گروهی، مهارت، انگیزه، کیفیت و ظرفیت برای تعامل مؤثر، همکاری، ارتباطات و تصمیم‌گیری، سلامت اصلی سازمان را نشان می‌دهد. افراد، مواد، ماشین آلات، پول و روش - های منابع مورد نیاز یک سازمان هستند. این منابع به طور کلی به دو نوع مانند منابع انسانی و فیزیکی طبقه بندی می‌شوند: افراد که به عنوان منابع انسانی شناخته می‌شوند، منابع متحرک محسوب می‌شوند. سایر موارد، یعنی مواد، ماشین آلات، پول و روش‌ها منابع بی جان یا فیزیکی محسوب می‌شوند. از طرفی هر سازمان، شرکت یا موسسه‌ای برای انجام وظیفه خود به منابع انسانی خود احتیاج دارد و وظیفه خود را که نقش آن در برنامه ریزی، سازماندهی، نظارت، اجرای عملیات و نظارت آشکار است، انجام می‌دهد.

علاوه بر این، منابع انسانی نقش اصلی موفقیت، سودآوری و تداوم شرکت در انجام عملکرد آن محسوب می‌شود. براین اساس، منابع انسانی اهمیت ویژه‌ای در سازمان‌ها به ویژه در میان افراد توانا و ماهر دارد. منابع انسانی بخش مهمی از سازمان‌ها را به خود اختصاص داده است زیرا موفقیت آن‌ها به دلیل تأثیر مؤثر آن در انجام مشاغل و در نتیجه مهارت‌ها و توانایی‌های آن‌ها به این منابع بستگی دارد. با توجه به اهمیت منابع انسانی، آن‌ها باید بطور مؤثرتر در یک روش دقیق علمی نظارت، مدیریت و کنترل شوند تا حسابداری منابع انسانی از نظر شناسایی، اندازه‌گیری و نظارت مؤثر عمل نماید و به عنوان اطلاعاتی در مورد هزینه‌های تصمیم‌گیری برای دستیابی و توسعه آن‌ها برای دستیابی به بالاترین سطح کارایی انجام شود. علاوه بر این ایجاد یک روش مؤثر برای اندازه‌گیری

منابع انسانی از طریق طبقه بندی مالی آن‌ها و شناخت، اندازه گیری، کنترل، مدیریت، نظارت و گزارش در مورد منابع انسانی لازم است.

تحقیقات قابل توجهی، به دلیل اهمیت فزاینده سرمایه انسانی در اقتصاد، برای توسعه مفاهیم و روش‌های ارزیابی منابع انسانی که به عنوان حسابداری منابع انسانی به رسمیت شناخته شده است، انجام شده است. از این رو نیاز شدیدی به یک سیستم حسابداری منابع انسانی است که برای حسابداران حرفه‌ای، مدیران و دیگر تصمیم گیرندگان، سرمایه گذاران، اعتبار دهندگان و سایر سهامداران قابل قبول باشد.

حسابداری منابع انسانی تلاش می‌کند تا کیفیت‌های نامحدودی را که افراد برای یک کسب و کار می‌آورند، تعیین کند. منابع انسانی به لحاظ تاریخی ثابت کرده است که حسابداران و اقتصاددانان برای ارزیابی این سرمایه مشکل دارند. لذا درک روشنی از این زمینه حسابداری ضروری است. زیرا کسب و کار به طور فزاینده‌ای وابسته به دانش و توانایی‌های کارمندان در عصر اطلاعات می‌باشد. بعضی گروه‌ها حسابداری منابع انسانی را به عنوان آنچه مردم از یادگیری، تجربه و مهارت دارند، در نظر می‌گیرند، در حالی که گروه دیگری آن را به عنوان توانایی انسانی تعریف می‌کند که به طور مستقیم با کارهای دیگر مرتبط می‌باشد.

حسابداری منابع انسانی، در واقع کاربرد مفاهیم سیستم اطلاعات حسابداری در محدوده مدیریت نیروی انسانی است. این حسابداری معیار سنجش و گزینش هزینه و ارزش گذاری نیروی انسانی به عنوان منابع اصلی هر مؤسسه است. بدون شکد برای هماهنگ شدن با پیشرفت و توسعه جهانی، منابع انسانی و کارکنان مهم‌ترین منابع یک سازمان محسوب می‌شوند. زیرا بدون داشتن نیروی‌های ماهر و متخصص نمی‌توان از منابع فیزیکی و مادی بهترین و مطلوب‌ترین استفاده را نمود.

در بعد درون داد یکی از عوامل شناسایی شده مربوط به استخدام و هزینه جذب می‌باشد. لذا در این زمینه می‌توان بیان کرد که هر فعالیتی که در سازمان انجام می‌شود، هزینه‌ای دارد که هزینه مربوط به استخدام و جذب نیروی کار نیز همین طور است. در واقع پرداخت هزینه منجر به فعالیت و داشتن سازمان می‌شود که چنین هزینه‌هایی باعث تولید و کسب درآمد می‌شود. بنابراین یکی از عوامل و مؤلفه‌های حسابداری منابع انسانی در سازمان‌ها مربوط به هزینه استخدام و جذب است. که شامل هزینه آگهی جذب، هزینه نظر خواهی از نخبگان درباره جذب، جذب و نگهداشت افراد، هزینه استخدام و بکارگیری نیروی جدید است. مؤلفه‌های دیگر مربوط به پرورش منابع انسانی است که شامل آموزش، ارتقاء شغلی و توانمند سازی تشکیل شده است. آموزش به آموزش ضمن خدمت، بازآموزی اطلاق می‌شود. لذا پرورش منابع انسانی نیز نیازمند هزینه‌یابی و مدیریت حسابداری منابع انسانی است و هر چقدر سازمان به پرورش منابع انسانی خود توجه کند، از یک سو به کارایی خود افزوده و از سوی دیگر، هزینه بیشتری را در این زمینه باید تقبیل نماید. مؤلفه دیگر در زمینه جدایی از سازمان، ترک شغل، اخراج از سازمان و بازنشستگی است که بر سازمان اثر گذار است و باعث تحمیل هزینه به سازمان می‌شود و اگر کارکنانی که از خدمت انفسال می‌شوند به لحاظ تجربه و علم در سطح بالایی قرار داشته باشند. انفسال چنین کارکنانی

برای سازمان هزینه‌گرافی را در پی خواهد داشت. نتایج این بخش از پژوهش را می‌توان با نتایج پژوهش‌های احتشامی نسب و همکاران (۱۴۰۲)، دهمرده و همکاران (۱۳۹۹) و امیری و همکاران (۱۳۹۶) همسو و منطبق دانست.

در بعد فراگرد یکی از عوامل شناسایی شده سیستم اطلاعات منابع انسانی شاخص دیگری است که در زمینه حسابداری منابع انسانی مورد شناسایی قرار گرفت که شامل زیر شاخص‌های اندازه‌گیری، تغییرات منابع انسانی و گزارش و ارائه اطلاعات ارزش‌گذاری منابع انسانی است. داده‌های منابع انسانی، منافع سازمانی و هزینه‌ها باید در سازمان مورد اندازه‌گیری قرار گیرد. اندازه‌گیری داده‌ها، ارزش آن رامشخص می‌کند و لذا اندازه‌گیری مقوله مهمی برای حسابداری منابع انسانی است. تغییرات منابع انسانی در زمینه تعداد کارکنان، متخصصان سازمانی، میزان عملکرد کارکنان و تخصص آنان می‌تواند به مدیریت سازمانی کمک شایانی نماید. همچنین گزارش سرمایه‌گذاری در زمینه منابع انسانی، ثبت میزان سرمایه‌گذاری، بازدهی سرمایه‌گذاری و ارائه اطلاعات دقیق از ارزش‌های سازمانی به مدیران و ذینفعان می‌تواند تصمیم‌گیری مدیران را در زمینه‌های مختلف سازمانی کارا تر نماید.

در بعد برون داد یکی از عوامل مهم شایستگی‌های کارکنان مورد شناسایی قرار گرفته است. شایستگی کارکنان شامل مهارت، دانش و خبرگی است. در واقع شایستگی کارکنان نوعی ارزش است که هر چقدر کارکنان دارای ویژگی شایستگی باشند، ارزش آنان به لحاظ هزینه خیلی بالاتر هست. یعنی ارزش‌گذاری کارکنان با نوع و توان شایستگی آنان مشخص می‌شود و هر میزان، شایستگی کارکنان بالاتر باشد، ارزش آنان نیز بالاتر خواهد رفت. با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون فریدمن، نتایج رتبه بندی برای کل افراد، مردان و زنان یکسان است و همه آن‌ها بعدهای (زمینه، درون داد، فراگرد و برون داد) را به ترتیب از بالاترین تا پایین‌ترین رتبه بندی کردند، که به این طور نشان می‌دهد که بعد درون داد با میانگین نمره‌ی ۲۰/۵۰۷۵، بعد برون داد با میانگین نمره‌ی ۱۹/۵، بعد فراگرد با میانگین نمره‌ی ۱۶/۰۰۹۶۸ و بعد زمینه با میانگین نمره‌ی ۱۲/۰۰۴۳۴۷۸، به ترتیب بیشترین میانگین را دارند.

با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون فریدمن در رتبه بندی بعد درون داد از بالاترین به پایین‌ترین به این ترتیب می‌باشد: رهبری، رشد و ارتقای منابع انسانی، پرورش و آموزش افراد متخصص، بازآزمونی و آموزش‌های کاربردی و تخصصی، شایستگی، بهبود کیفیت کار کارکنان، افزایش توانمندی کارکنان، بهبود مهارت کارکنان، سرمایه‌گذاری در آموزش، تعهد سازمانی، یادگیری، رضایت شغلی، ارتقای شاغلی، ارتقای شغلی، بازدهی آموزش، آموزش کارکنان، نظرسنجی رضایت مشتریان، افزایش نرخ ارتقاء، پرداخت حقوق و دستمزد طبق قرار داد، آموزش ضمن خدمت، عملکرد اقتصادی، آموزش رسمی، جذب و نگهداشت نیرو، تبعیت از مفاد قرار داد، هزینه افراد، هزینه نظرخواهی از نخبگان درباره جذب، نرخ غیبت، بکارگیری از نیروی جدید، هزینه استخدام، جدایی از سازمان، نرخ ترک خدمت، امضای قرار داد، ترک شغل، اخراج از سازمان، استعفا یا اخراج، اتمام دوره خدمت، بازنشستگی پیش از موعد، هزینه‌های آگهی جذب، بازنشستگی قهری و بازنشستگی اجباری هستن.

با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون فریدمن در رتبه بندی بعد برون داد از بالاترین به پایین‌ترین به این ترتیب می‌باشد: ارتقای تخصص، یادگیری، شناسایی نقاط و ضعیف منابع انسانی، شناسایی نیازمندی‌های منابع انسانی، رشد، ارتقای دانش، تصمیمات مدیریتی، پرداخت حقوق و مزایا، بازنگری در حسابداری منابع انسانی، تجربه و مهارت، عملکرد مدیران، برخورداری از مهارت ارتباطی، بازخورد به کارکنان، حمایت معنوی، برخورداری از مهارت ادراکی، برخورداری از مهارت فنی، پاداش دهی، افزایش آگاهی کارکنان از طریق تجربه، کسب تجربه، عملکرد و هدف های و درک اعضای سازمان، وفاداری، تصمیم گیری آگاهانه، ارائه اطلاعات برای ارزیابی، آشنایی با کارکردهای سازمان از طریق تجربه، رفتار، سودخالص، سهم بازار و درآمد، برخورداری از تحصیلات عالی، تصمیم گیری در مورد برنامه‌ها براساس اطلاعات دریافت شده، سود وزیان، هزینه‌ها، گزارش در صورت‌های مالی اساسی، قدرت تولید، حرکات، تصمیم‌گیری براساس شواهد، گزارشگری، گزارش هیات مدیره به مجمع عمومی صاحبان سهام و گزارش در دارایی‌های نامشهود هستند.

با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون فریدمن در رتبه‌بندی بعد فراگرد از بالاترین به پایین‌ترین به این ترتیب می‌باشد: ارتقای سامانه‌های هوشمند سیستم حسابداری منابع انسانی، کیفیت، ارائه اطلاعات به مدیران شناسایی کارکنان بر حسب تخصص و توانمندی، ارزش‌گذاری منابع انسانی سازمان، گزارش میزان سرمایه‌گذاری انجام شده در زمینه منابع انسانی، رضایت مشتری، گزارش عملکرد کارکنان، اندازه‌گیری منافع، اندازه‌گیری داده‌های مربوط به منابع انسانی، اطلاعات مفید، تصمیم‌گیری‌های داخلی، ارزش اقتصادی (ارزش فعلی)، تحلیل گران مالی و مدیران سازمان‌ها، گزارش متخصصان سازمان، ارائه اطلاعات به ذینفعان، ثبت بازدهی سرمایه‌گذاری، ارائه اطلاعات به سرمایه‌گذاران، ارزش جایگزینی، ارائه اطلاعات عینی و دقیق به ذینفعان، گزارش تعداد کارکنان، ضریب ارزشی، سرمایه‌ساختاری، ارزش‌گذاری دارایی‌های نامشهود، گزارش تعداد کارکنان، سرمایه‌گذاران، ثبت میزان سرمایه‌گذاری، الگوی ارزش‌گذاری پاداش‌های تصادفی، فرایند اندازه‌گیری، بهای تمام شده تاریخی و نظریه مزایده هستند.

با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون فریدمن در رتبه بندی بعد زمینه از بالاترین به پایین‌ترین به این ترتیب می‌باشد: سرمایه انسانی، کارایی انسان، اندازه‌گیری داده‌ها مربوط به منابع انسانی، شناسایی، ارزش اقتصادی انسان‌ها، سودآوری، عملکرد انسان، حسابداری مدیریت، بازده دارایی، انتقال اطلاعات به اشخاص علاقه مند، ارزش واقعی، ارزش‌گذاری، حسابداری اجتماعی و اقتصادی، مفهوم کیفی و ذهنی، بازده حقوق صاحبان سهام اثر گذار، نسبت برون‌داد یک سازمان به درون‌داد آن، حسابداری زیست محیطی و اخلاقی، حسابداری مالی، سازمان‌های خدماتی، اختراع بشر، عنصر ضروری، تلفیقی و حسابداری سیاه نویسی هستند.

پیشنهاد‌های برخاسته از پژوهش

- ✓ ایجاد یک گرایش تخصصی درس تحت عنوان حسابداری منابع انسانی برای دانشجویان رشته حسابداری در دانشگاه‌ها، و برقراری بستر مناسب جهت مطالعه و اکتشافات جدید و کامل‌تر در این زمینه و حمایت‌های مالی از افراد.
 - ✓ برگزاری سمینارها و دوره‌های آموزشی آشنایی با مدل‌های حسابداری منابع انسانی و طرق بکارگیری آن توسط حسابداران و همچنین ارائه نتایج گزارشات حاصله از سیستم‌های آزمایشی به منظور جرح و تعدیل.
 - ✓ چاپ جزوات و کتب مرتبط با حسابداری منابع انسانی.
 - ✓ تدوین راهبرد توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها و مطالعه تأثیر اطلاعات مالی سرمایه انسانی بر تصمیم‌گیری مدیران.
 - ✓ مطالعه و بررسی معیارهای اندازه‌گیری مناسب هزینه سرمایه انسانی و ارزش سرمایه انسانی با توجه به شرایط فرهنگی و اجتماعی در ایران به صورت مطالعات دانشگاهی و یا تحقیقات خاص سازمانی.
 - ✓ آگاه نمودن مدیران از مزایای استقرار سیستم‌های حسابداری منابع انسانی با تأکید بر اینکه سرمایه‌گذاری در منابع انسانی هزینه نبوده و بایستی همانند سایر دارایی‌ها در ترازنامه انعکاس یابد.
 - ✓ تدوین نرم افزارهای رایانه‌ای حسابداری منابع انسانی و بکارگیری آن در سازمان‌های پیشرو.
 - ✓ اختصاص اعتبار توسط دولت به دانشگاه‌ها و موسسات ذیربط به منظور مطالعات علمی و پژوهشی در این خصوص در راستای تدوین استانداردهای حسابداری منابع انسانی.
 - ✓ نیاز به هم راستایی سازمان‌های مالی و مدیریت ارائه اطلاعات.
 - ✓ استفاده از داده‌های حسابداری منابع انسانی همراه با نتایج ممیزی و شاخص‌گذاری منابع انسانی به عنوان یک گزارش در پیوست صورت‌های مالی و یا گزارش هیات مدیره به مجامع عادی حقوق صاحبان سهام برای استفاده ذینفعان و سرمایه‌گذاران درج و ارائه گردد.
- البته تدبیر چارچوب نظری و ایجاد پارادایم برای حسابداری منابع انسانی موضوعی نیست که در یک پژوهش محدود به آن دست یافت که تلاش مجامع حرفه‌ای و دانشگاهی و صاحب‌نظران بی‌شماری را می‌طلبد.

پیشنهاد‌هایی برای سایر پژوهشگران

به طور معمول در فرایند انجام پژوهش، ممکن است پژوهشگر با موضوعاتی مواجه شود که اطلاعات کمی در آن رابطه وجود دارد و یا اطلاعات موجود ضد و نقیض است. همچنین با پایان یافتن پژوهش و بررسی نتایج، موضوعات جدیدی شناسایی و احصاء می‌شوند که آگاهی از ابعاد مختلف آن‌ها نیازمند انجام پژوهشی جداگانه است. بر این اساس عناوین زیر جهت استفاده‌ی پژوهشگرانی که تصمیم دارند در حوزه حسابداری منابع انسانی مطالعه و تحقیق نمایند پیشنهاد می‌شود:

- ۱) از آنجا که قلمرو مکانی تحقیق حاضر، مراکز آکادمیک، اساتیدهای دانشگاه آزاد اسلامی واحد پرند، دانشگاه تربیت مدرس، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یادگار امام (ره)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال و دانشگاه علمی کاربردی تحقیقات صنعتی ایران، انجمن صنفی مدیران و مشاورین منابع انسانی، صاحب نظران در حوزه حسابداری منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی و افراد خبره دارای تحصیلات تکمیلی و استفاده کنندگان از اطلاعات مالی در کشور ایران در استان تهران را تشکیل و مورد مطالعه است. پیشنهاد می‌شود قلمرو مکانی را گسترده‌تر کرده.
- ۲) به علاقه مندان پیشنهاد می‌شود نسبت به متناسب سازی شاخص‌ها و دیگر مؤلفه‌های تحقیقاتی صورت پذیرد.
- ۳) پیشنهاد می‌شود تحقیق مشابهی برای بررسی چگونگی ارتباط متقابل بین هر کدام از مؤلفه‌های استخراج شده صورت پذیرد.
- ۴) پیشنهاد دیگر برای پژوهش‌های آتی، چگونگی برگزاری و هزینه کلاس‌های آموزشی و سمینارها برای هرچه بهتر آموختن و جا افتادن حسابداری منابع انسانی باشد.
- ۵) پیشنهاد می‌شود پژوهش انجام شده از روش آمیخته استفاده شده است محققین می‌تواند روی هر کدام از روش‌ها به صورت مجزا کار کنند.

فهرست منابع

- احتشامی نسب، ندا، مومنی، ماندان، غلام زاده، داریوش، ۱۴۰۲. 'بازنمایی شاخص‌های حسابداری منابع انسانی در صنعت مخابرات'، *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*. صص. 12(47). 291-306.
- امیرخانی، امیر حسین، رضائیان، سمیه، ۱۴۰۰. 'طراحی فرآیند و تبیین الگوی جامع و یکپارچه حسابداری منابع انسانی برای ثبت احوال'، *دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی*. margiran.com/p2382460. صص 18. 29-43.
- ایمانی پور، عزت، فاضل یزدی، علی، ۱۳۹۲. 'بررسی و رتبه بندی موانع پیاده سازی حسابداری منابع انسانی (مطالعه موردی: مجتمع مس سرچشمه)'، *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*. صص. 3(11). 17-28. [SID. https://sid.ir/paper/238086/fa](https://sid.ir/paper/238086/fa)
- برکیاف، خدیجه سادات، دباغ زاده، رضا، ۱۴۰۱. 'حسابداری منابع انسانی و افزایش کارایی و اثربخشی (بهره وری) در سازمان'، *اولین کنفرانس ملی کاربرد دانش و اصول حسابداری در کارآفرینی و کسب و کارها*، اردبیل، <https://civilica.com/doc/1490941> صص 1(3). 423-434.

- بهارمقدم، مهدی، حسینی نسب، حجت، رئیسی، هادی، ۱۳۹۴. 'اثر نقدشوندگی بر آگاهی بخشی قیمت سهام و مدیریت سود بر مبنای اقلام تعهدی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، نشریه پژوهش‌های حسابداری مالی، صص 39-56، 7(4)
- بیژن نصیری، حمید زارع، محمدرضا جابرا نصراری، ۱۴۰۳. 'طراحی مدل مدیریت منابع انسانی رفاه محور، نشریه مدیریت بهره‌وری، (۷۰) ۱۸، صص ۱۴۱-۱۶۴
- پروانه پور، جواد، خلفی، سپیده، ۲۰۲۳. 'حسابداری منابع انسانی به عنوان ابزاری مؤثر بر تصمیمات مدیران در قبال کارکنان و استفاده ذینفعان سازمان. 'نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۶(۲۳)، ۷۷۹-۷۹۷. صص <https://www.majournal.ir/index.php/ma/article/view/1707>
- حسن زاده، حسن، میرسپاسی، ناصر، فقیهی، ابوالحسن، نجف بیگی، رضا، و افشار کاظمی، محمدعلی، ۱۳۹۹. 'ارائه مدل نظام جذب، تأمین و تعدیل منابع انسانی کارآفرین محور در سازمان‌های دولتی ایران. 'مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)، ۱۴(۵۲)، ۷۵-۹۶. صص <https://sid.ir/paper/181955/fa> SID.
- حوری شجاع، و مریم پورنصیر رودبینه، ۱۳۹۹. 'نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در مدیریت منابع انسانی و ارتقای عملکرد شبکه‌های دامپزشکی استان گیلان، 'مدیریت بهداشت و درمان (نظام سلامت)، 11، vol. 1، no. 1 (پیاپی ۳۵)، صص 47-55. Online. Available: <https://sid.ir/paper/955418/fa>
- خاکی، نبی‌الله، شجاعی مهر، رضا، ۱۴۰۳. 'بررسی تأثیر حسابداری منابع انسانی بر عملکرد مالی سازمان‌ها، 'چشم انداز حسابداری و مدیریت، (89) 7، صص 24-35.
- خدیجه سادات، برکاف، رضا، دباغ زاده، ۱۴۰۱. 'حسابداری منابع انسانی و افزایش کارایی و اثر بخشی (بهره‌وری) در سازمان، 'نشریه پژوهش‌های نوین در مدیریت کارآفرینی و توسعه کسب و کار، (۱) ۳، صص 423-434
- دهمرد قلعه‌نو، محسن، بهمن دوست، بهزاد، زارعی، حمید، سلیمانی، محمد، ۱۳۹۹. 'حسابداری منابع انسانی: پیشینه، مفاهیم، معیارها و مدل‌های اندازه‌گیری، 'حسابداری و منافع اجتماعی، (2) 10، صص 21-45. Doi: 10.22051/ijar.2019.19047.1369
- سیدنژادفهم، سیدرضا، عاشوری فیشمی، ۲۰۲۲. 'رابطه مکمل بین حسابداری منابع انسانی و سیستم اطلاعات منابع انسانی. 'پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، صص ۷۳۸-۷۴۸.
- شجاع، حوری، پور نصیر رودبینه، مریم، ۱۳۹۹. 'نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در مدیریت منابع انسانی و ارتقای عملکرد شبکه‌های دامپزشکی استان گیلان، 'مدیریت بهداشت و درمان، دوره ۱۱، شماره ۱، صص ۵۶-۴۷.
- شهبانی، صالح، عباسی، اللهیاری، ۲۰۲۳. 'بررسی تأثیر حسابداری منابع انسانی بر بهره‌وری مالی سازمان در زمینه شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه. 'فصلنامه آموزش و بهبود منابع انسانی، ۹(سال سوم، شماره چهارم، زمستان ۱۴۰۱)، صص ۸۲-۹۹.

- صفدری، علیرضا، ۱۳۹۷، 'حسابداری منابع انسانی ابزار قدرتمند مدیریت'، دومین کنفرانس ملی حسابداری-مدیریت و اقتصاد با رویکرد اشتغال پایدار و نقش آن در رشد صنعت، ملایر، <https://civilica.com/doc/844549>
- فیل سرائی، مهدی، اصغر زاده هاف محمد، ۱۳۹۶. 'حسابداری منابع انسانی: حسابداری با ارزش ترین منبه اقتصادی یک سازمان'. *مجله اقتصادی (دوماهنامه بررسی مسائل و سیاستهای اقتصادی)*. ۱۷ (۹ و ۱۰): صص-۸۹-۱۰۹
- کرامتی تولایی، دعایی، حبیب‌الله، کاظمی، ۲۰۲۳. 'ارائه و اعتبارسنجی مدل جذب منابع انسانی مبتنی بر اسناد بالادستی (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی کشور)'. *فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران*، ۱۸(۶۹)، صص ۷۸-۱۰۴.
- کریم نژاد، ملیکا، ۱۴۰۱. 'بررسی حسابداری منابع انسانی بعنوان ابزار قدرتمند و با ارزش یک سازمان'، *نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری*، 6(20)، صص ۱۴۳-۱۵۵. قابل دسترس در: <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/1245>
- مندگاری، عقیل، کولک، عادل، ۱۳۹۹. 'بررسی تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: پتروشیمیایی تخت جمشید پارس عسلویه)'، *فصلنامه رهیافتی در مدیریت بازرگانی*، دوره ۳، صص ۱۳۸-۱۱۷.
- مهرعلی، زهرا، غفاری، حسن، عاملی، سعید، ۱۳۹۹. 'بررسی حسابداری منابع انسانی و لزوم استفاده آن در سازمان ها'، *دومین کنفرانس بین المللی و ملی مطالعات مدیریت، حسابداری و حقوق، تهران*، صص ۲۴۸-۲۲۲. <https://civilica.com/doc/1038935>.
- میرسپاسی، ناصر، حیدرپور، فرزانه، و ابراهیمی، رقیه، ۱۳۹۴. 'امکان سنجی حسابداری منابع انسانی سازمان مورد مطالعه: موسسه مطالعات بین المللی انرژی (وابسته به وزارت نفت جمهوری اسلامی ایران)'. *حسابداری مدیریت*، ۸(۲۴)، صص ۱۳-۲۳. SID: <https://sid.ir/paper/198908/fa>
- نجفی، وحید، (۱۳۹۵)، 'تعیین ارزش پولی منابع انسانی'، *اولین همایش ملی آینده پژوهی، علوم انسانی و امنیت اجتماعی، خرم آباد*، <https://civilica.com/doc/667993>
- Al-Tahat, S. S., & Al-Zombi, A. M. (2020). 'The challenges in applying human resources accounting in auditing companies'. *International Journal of Business and Social Science*, 11(3), pp. 170-180.
- Alvino, F., Di Vaio, A., Hassan, R., & Palladino, R. (2021). Intellectual capital and sustainable development: A systematic literature review. *Journal of Intellectual Capital*, pp. 22(1), 76-94.
- andri, a. u. (2021). "the influence of accounting understanding and application of regional financial information systems on quality of local government financial report with human resource competencies as moderating variable": empirical study of the government pekanbaru city.
- Arseneault, Rene, and Jacqueline Gagnon. "Managerial accounting practices, HR metrics, and firm performance." *Advances in accounting* 64 (2024): 100730.
- Bansal, A. and Sharma, P. (2019) "An Empirical Evaluation on Performance of Organization through Human Resource Accounting (HRA): A Study on Selected Corporate Units of India", *Indian Journal of Finance and Banking*, 3(1), pp. 1-12. Doi: 10.46281/jib. v3i1.229.

- borah, a. j. (2023). "the concept of human resource accounting: prospects and challenges". *journal of data acquisition and processing*, pp. 38(3), 987.
- Bullen Maria L & Eyelevel-Ann (2010). « Human resources accounting and international developments: implication for measurement of human capital ». *Journal of international business and cultural studies*. vol.3, No.3, pp.1- 16.
- Ciprian, G. G. (2007). Social accounting to make the social results visible, ,, *Annales Universitatis Apuleius series Economical*, "Universitates, 1.
- Di Vaio A, Palladino R, Hassan R, et al. (2021) "Human Resources Disclosure in the EU Directive 2014/95/EU Perspective": A Systematic Literature Review. *J Clean Prod* 257: 120509.
- Elias.N. S, "The effects of human asset statements on the investment decision".
- Flam Holtz, E. (1995). Managing organizational transitions: implications for corporate and human resource management. *European Management Journal*, 13(1), pp.39-51.
- Flam Holtz, E.G; Kannan, N.R; bullen, M.L (2004). « Human resource accounting today: contributions, controversies, and conclusions». *Journal of human resource costing & accounting*. vol.8, no.2, pp.32-37.
- Flam Holtz, E. (1999). "Human resource accounting: Advances in concepts, methods, and applications". Springer Science & Business Media.
- Flam Holtz, E. G. (1969). "The Theory and Measurement of an Individual's Value to an Organization". University of Michigan.
- Gröjer, J. E., & Johanson, U. (1998). "Current development in human resource costing and accounting: reality present, researchers absent?" *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 11(4), pp. 495-506.
- Harvey & lush, R. (1999). "Balancing the Intellectual Capital Books: Intangible Liabilities", *European Management Journal*, No. 17, pp. 1-11.
- Hausmann, R., & Hidalgo, C. A. (2011). "The network structure of economic output". *Journal of economic growth*, 16, pp.309-342.
- Jimoh, Adams Lukman (2022). "The influence of perceived organizational support on talent management and job performance." *Journal Aplikasi Basins dan Management (JABM)* 8.3: pp. 738-738.
- Jimoh, Adams Lukman, Daisy Mui Hung Kee, and Abayomi Tunde Ode Bunmi (2020). "Does Talent Management Practices Impact Service Quality in Nigeria?" *Journal of Southwest Jiao tong University*. 55.5.
- Likert, R., & Pyle, W. C. (1971). Human resource accounting: a human organizational measurement approach, Part II. *Financial Analysts Journal*, 27(1), 75-84.
- Lyskova, Irina, and Olga Rudakova. (2020, January). Agile management as a technology of professional development of the human resources in a credit organization. In *5th International Conference on Economics, Management, Law, and Education (EMLE 2019)* (pp. 405-409). Atlantis Press.
- Macrotia. (2005). " The Need for Human Resource", [25 September 2009].248
- Nair, G. M., & Ratheesh, R. (2023). " The Presence of Reporting Standards in Recognizing the Human Resource Accounting".
- Ogunayo, Akinlade Olayinka, and Adegbile Folajimi Festus (2020). "Human resource accounting and quality of financial reporting of quoted oil and gas companies in Nigeria." *International Journal of Accounting, Finance and Risk Management* 5.4: pp. 195-206.
- The eke, H. A. (2005). A human resource accounting transmission: shifting from failure to a future. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 9(1), pp. 40-59.

- Totah Z (2020). HR Trends in 2020: Future of Human Resource Management.HR Trends For 2020 | Future of Human Resource Management (selecthub.com) R
- Yong, J. Y., Yuliya, M. Y., Ramayah, T., Chiappetta Jabbour, C. J., Senjem, S., & Mani, V. (2020). Pathways towards sustainability in manufacturing organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management. *Business Strategy and the Environment*, 29(1), pp. 212-228.
- zulvia, d., martha, l., magdalena, m., & ferno, j. (2020). the effect of the implementation of government accounting standards, internal audit and human resources quality on the quality of financial statements in the city of padang regional government institution. *international journal economic and business applied*, 1(2), pp. 135-146.

Identifying and ranking factors affecting human resource accounting

Narges Nejadrasoul¹

Babak pourbahrami²

AmirReza Alizadeh Majd³

Received: 30/ September /2024 Accepted: 29/ November /2024

Abstract

The necessity of conducting this research is to identify and rank the factors affecting human resource accounting. The research method is mixed type in terms of data nature and applied type in terms of purpose. In the qualitative part, it was a content analysis type and in the quantitative part, it was a descriptive-survey type. The statistical sample in the qualitative part of open code extraction was extracted from background articles based on data coding with SIP pattern, 4 main components, 28 concepts and 132 codes. The quantitative statistical population consisted of academic centers, organizations, associations, university professors, experts in the field of human resource accounting, human resource management and it was through an online questionnaire. (In the quantitative part) to check the validity of the research, the content validity ratio (CVR) and the validity index (CVI) were used, which were approved by the respected professors and advisors. Then, using a researcher-made questionnaire (five Likert options), the indicators were grouped based on the components. Finally, to analyze the data in the qualitative part, the content analysis method based on the SIP model was used, in the quantitative part, the demographic variables were analyzed using spss software version 26, and finally, for the ranking Friedman test and spss software were used to classify the indicators of factors affecting human resource accounting. The findings showed that 132 open codes are more important as the key factors of human resources accounting, which were categorized in the 4 main criteria of the SIP model. The results of this research showed that the input dimension has the most importance, and the context dimension has the least importance in the opinion of experts. And all the items are meaningful and approved.

Keywords: Human resources, accounting, human resources accounting

¹. Department of Accounting, Parand Branch, Faculty of Management, Islamic Azad University, Tehran, Iran. narges.nejadrasool@gmail.com

². Department of Accounting, Parand Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. (Responsible author). babakpourbahrami@gmail.com

³. Department of Business Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University of Tehran, Iran. majd.amirreza@gmail.com

