



فصلنامه علمی پژوهشی دانش سرمایه‌گذاری
دوره ۱۱ / شماره ۲ (پیاپی ۴۲) / تابستان ۱۴۰۱
صفحه ۵۲۳ تا ۵۴۱

طراحی الگوی کارای ارزش‌گذاری منابع انسانی با استفاده از روش‌های کیفی (مطالعه موردی: واحد‌های دانشگاه آزاد اسلامی استان هرمزگان)

سمیرا رحیمی

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

قدرت‌الله طالب‌نیا

نویسنده مسئول: دانشیار گروه حسابداری، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
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: ۹۸/۱۲/۲۴ تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۹/۱۷

چکیده

منابع انسانی با ارزش‌ترین سرمایه کشور است و محور توسعه به شمار می‌آید. بنابراین، برای تحقق رشد و توسعه این سرمایه ارزشمند، نیاز به برنامه‌ریزی دقیق است. در همین راستا پژوهش حاضر با هدف طرح الگوی کارای ارزش‌گذاری منابع انسانی با استفاده از روش‌های کیفی در واحد‌های دانشگاه آزاد اسلامی استان هرمزگان به اجرا درآمده است.

در این پژوهش، از روش تحقیق کیفی نظریه پردازی زمینه بنیان از بعد رهیافت نظاممند استفاده می‌گردد. همچنین با توجه به ماهیت اکتشافی پژوهش، پژوهشگر از روش گراند تئوری استفاده کرده است. جامعه آماری این پژوهش متشکل است از رئیس و معاون دانشکده‌ها، کارشناسان و کارکنان (اعم از قسمت آموزش، پژوهش، مالی و ...) در دانشگاه آزاد واحد هرمزگان، می‌باشد. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان می‌دهد که نشان می‌دهد که دانشگاه هرمزگان در حوزه‌های عملکردی تمرکز بیشتری به خرج داده و بهره بیشتری را از این مؤلفه‌ها به دست آورده است. بر اساس نتایج به دست آمده تعداد بیشتر افراد امتیاز متوسط کسب نموده‌اند و این نشان می‌دهد که افراد تک بعدی هستند و همه افراد همه ابعاد را ندارند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که مؤلفه‌های ارزش-گذاری منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد هرمزگان عبارتند از: مهارت، خلاقیت، نوآوری،

توانایی تطبیق و قابلیت‌های کار تیمی (در شاخص قابلیت (وظیفه شناسی، مشارکت‌جویی، اطلاعات 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 شاخص‌ها 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 می‌باشند.

واژه‌های کلیدی: ارزش‌گذاری، منابع انسانی، روش کیفی، دانشگاه آزاد هرمزگان.

۱- مقدمه

منابع انسانی ماهر و متخصص برای یک سازمان همانند داراییهای فیزیکی و سرمایه‌گذاری‌های آن سازمان دارای اهمیت بوده و مدیران سازمانها به منظور افزایش کارایی سازمان تحت سرپرستی خود همواره مبالغ هنگفتی را صرف آموزش و پرورش کارگران و کارمندان می‌نمایند اما سیستم حسابداری منابع انسانی که برای پردازش اطلاعات قرار گیرد تا کنون عملاً مورد استفاده سازمانها قرار نگرفته است. حسابداری امروزین، حسابداری محصولات نامشهود هستند. از این رو دارایی‌هایی که این محصولات ایجاد می‌کنند نیز عمدتاً دارایی‌های نامشهود است. حسابداری منابع انسانی، با ارائه اطلاعات در مورد معیارهای ارزیابی منابع انسانی، کارکرد منابع انسانی را در رسیدن سازمان به اهداف و راهبردهای خود و بطور کلی به‌روزی سازمانی، مشخص می‌کند و به این ترتیب زمینه را جهت بهبود و ارتقای آن فراهم می‌سازد. در این مقاله با ذکر تاریخچه ای از حسابداری منابع انسانی و اقدامات صورت پذیرفته تاکنون به انواع روش‌های هزینه‌یابی و ارزشیابی منابع انسانی اشاره گردید و معایب و مزایای هر یک از روش‌های به تفکیک اشاره گردیده است. برای اطلاع استفاده‌کنندگان از اطلاعات مالی شرکتها در خصوص منابع انسانی بایستی به نحوی گزارشگری در خصوص این منابع با اهمیت سازمان‌ها صورت پذیرد، در این راستا برخی از روش‌های گزارشگری حسابداری منابع انسانی در این مقاله مطرح گردیده است (شاهعلی زاده، ۱۳۹۱).

شکی نیست که نیروهای اصلی دانشگاه افرادی متعهد، متخصص، دانش‌گر و برخوردار از خصایص برجسته انسانی بوده و هستند. لکن، داشتن یک فضیلت به امید آن که به خودی خود همیشه باقی بماند، نوعی ساده‌اندیشی است. بنابراین بقا و بالندگی، نه تنها به وجود ذخیره‌های پر ارزشی که در طول سالیان گذشته با هزینه‌های بسیار سنگین پرورش یافته‌اند نیازمندیم بلکه باید بتوان به گونه‌ای نظام‌مند، شرایط جذب و تأمین، بهسازی و پرورش، حفظ و نگهداری و انگیزش و رهبری منابع انسانی را فراهم نمایند (عباس پور، ۱۳۸۵).

افراد، نقش کلیدی در رشد و توسعه‌ی سازمانها در محیط متغیر و چالشی امروز بر عهده دارند. جذب نیروهای مستعد و توانمند و حفظ آنها در سازمان هر روز مشکلتر می‌شود. این چالشها منجر به ایجاد فرآیندی برای شناسایی، تشخیص و انتخاب درست نیرو شده است. همچنین در حالیکه مفهوم اندازه‌گیری ارزش منابع انسانی بطوری ذاتی مفهومی ارزشمند است ولی دانستن این موضوع که چگونه ارزشگذاری منابع انسانی باید بطور عملی

اندازه گیری شود به یک چالش برای اکثر سازمانها منجر شده است. بنابراین ضروری است سازوکار قانونمند برای اندازه گیری و ثبت حساب ثروت نیروی انسانی شناسایی شود تا به کمک آن بتوان ارزش منابع انسانی را با سایر منابع موسسه در قالب زبان تجاری مقایسه و گزارشگری کرد (اریک و مامور، ۲۰۰۵).

ناتوانی در اندازه گیری ارزش منابع انسانی و شناسایی درست و به موقع آن می تواند کارایی و اثربخشی سازمانها را کاهش دهد. مهمتر از آن، ارزش گذاری منابع انسانی مربوط به مدیریت جهت تصمیم گیری، ارزیابی و توسعه منابع انسانی بهتر می باشد. مطالعات نشان می دهد که مدیریت و گزارش از منابع انسانی به طور مثبت با عملکرد و ارزش سازمان در ارتباط است (الم و دب، ۲۰۱۰).

شکی نیست که نیروهای اصلی دانشگاه افرادی متعهد، متخصص، دانش گر و برخوردار از خصایص برجسته انسانی بوده و هستند. لکن، داشتن یک فضیلت به امید آن که به خودی خود همیشه باقی بماند، نوعی ساده اندیشی است. بنابراین برای بقا و بالندگی، نه تنها به وجود ذخیره های پر ارزشی که در طول سالیان گذشته با هزینه های بسیار سنگین پرورش یافته اند نیازمندیم بلکه باید بتوان به گونه ای نظام مند، شرایط جذب و تأمین، بهسازی و پرورش، حفظ و نگهداری و انگیزش و رهبری منابع انسانی را فراهم نمایند (عباس پور، ۱۳۸۵).

همچنین بوزلام (۲۰۰۳) به یک همبستگی مثبت بین سود در بلند مدت و منابع انسانی اشاره کرده است. در همین راستا، دانشگاه آزاد یکی از سازمان هایی که علاوه بر هدف آموزش و تربیت نیروی انسانی در جامعه موضوع سودآوری را مدنظر قرار می دهد.

بنابراین ارزش گذاری منابع انسانی با کمک به استفاده کنندگان در درک مزیت رقابتی بین انواع دانشگاه های موجود در استان و کشور در کمک به مدیران نهادی و اعضاء هیات مدیره آنها جهت قضاوت در مورد ارزش و چشم انداز آینده این دانشگاه ها تأثیر بسزایی دارد. با این وجود به غیر از هزینه های انجام گرفته شده بر روی منابع انسانی ارزش آنها به درستی در صورت های مالی این دانشگاه ها نشان داده نشده است. حسابداری منابع انسانی، بیشتر از هزینه یابی نیازمند ارزشگذاری است. با توجه به این که انسان قادر به ایجاد منافع بالقوه ی آتی است، می توان ارزش انسان را به مانند سایر منابع بعنوان 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 ی خدمت خود در سازمان ایجاد کند. با توجه به نظریه ی محققان برای اندازه گیری منابع انسانی دو مرحله ی اساسی وجود دارد؛ بدین معنی که ابتدا بایستی مفهوم منابع انسانی را به بیان غیر پولی یا کیفی مشخص کنیم تا سپس بتوان آن را به بیان پولی برای نشان دادن در ترازنامه ی سازمان ارائه کرد (حسن قربان، ۱۳۷۹).

این تحقیق با بررسی تجربی پرکاربرد ترین و اثر گذارترین مدل ها قبلی ارزش گذاری منابع انسانی، از قبیل: مدل های مهارت کارکنان، ارزشیابی عملکرد، ارزیابی توان بالقوه، اندازه گیری گرایشها و محدودیت های ذهنی مورد انتظار در سطح فردی (ارزش مورد انتظار باز یافتنی و ارزش مورد انتظار شرطی) و جمعی (شاخصهای جو سازمانی و فرهنگی، سیاسی و اقتصادی) یک ماتریس نظری از کاراترین متغیرهای مورد استفاده در این مدل ها را شناسایی کرده و سپس با اضافه کردن متغیرهای جدید مدنظر محقق انتظار طراحی الگوی کارای ارزش گذاری منابع انسانی با استفاده از روش های کیفی در دانشگاه را خواهد داشت.

ادبیات و پیشینه پژوهش

افزایش مرادده‌های جهانی و توسعه سطح تعامل شرکت‌ها با محیط، سازمان‌ها را به انجام فعالیت‌هایی راغب ساخته که موجبات کسب مزیت رقابتی و انطباق با شرایط پیچیده و پویای محیطی را فراهم می‌کند و نیازهای حال و آینده را برآورده می‌سازد. بسیاری از شرکت‌ها ادعا می‌کنند فشارهای نیروهای رقابتی حاصل از جهانی شدن رو به افزایش است و توانایی یک سازمان برای مواجهه با این فشارها وابسته به استفاده برتر آنها از منابع انسانی است. با رشد صنایع و کارکنان دانشی، فشار روی بخش منابع انسانی رو به فزونی گذاشته و آنها را با چالش جدی مواجه ساخته است. دو جریان متمایز در رویکرد منابع انسانی معاصر به چشم می‌خورد. جریان نخست مربوط به تفویض عملیات منابع انسانی به مدیران صف است و جریان دوم به ادغام عملیات منابع انسانی با راهبردهای کسب و کار و ظهور رویکرد مدیریت راهبردی (استراتژیک) اشاره دارد (مکراکن و والاس، ۲۰۰۰).

امروزه اندیشمندان سازمان و مدیریت بر اهمیت و نقش نیروی انسانی به عنوان کلیدی توسعه در جامعه تأید دارند، به طوری که منابع انسانی، عامل بقا و موفقیت سازمان‌ها شناخته می‌شود. می‌توان گفت به کارگیری مؤثر و کارای منابع فیزیکی، به کیفیت، ادراک و ویژگی منابع انسانی سازمان بستگی دارد. اصطلاح منابع انسانی در سطح کلان، بیانگر مجموعه‌ای از مؤلفه‌ها مانند مهارت‌ها، توانایی‌ها، خلاقیت، ذهن نوآور، شهود و تجربه است. سازمان با منابع فیزیکی فراوان، ممکن است با شکست مواجه شود، مگر این که افراد و نیروی انسانی شایسته داشته باشد تا کارها را مدیریت کند. به‌این‌ترتیب، نمی‌توان از اهمیت نیروی انسانی چشم‌پوشی کرد (ست، ۲۰۰۹: ۱۰۳). اگر نگاهی به صورت‌های مالی سازمان‌ها داشته باشیم، متوجه می‌شویم در حسابداری متداول به جز نیروی انسانی، عوامل دیگر به عنوان دارایی سازمان معرفی می‌شوند، اما در حوزه نیروی انسانی به عنوان عامل تولید، دارایی و یا سرمایه، اشاره‌ای نمی‌شود. تا کنون نظامی در حسابدار موجود طراحی نشده است که اهمیت این دارایی را در نظر بگیرد (افتخارات و ریاشکار، ۲۰۱۰: ۲).

با توجه به اهمیت روزافزون عامل انسانی در سازمان‌ها و فرایند کسب و کار می‌توان گفت، بیش از دو دهه است که به محاسبه منابع انسانی توجه شده است (فلام‌هولتز و همکاران، ۲۰۰۲: ۹۴۷). اقتصاددانان به سرمایه انسانی به عنوان عامل تولید توجه می‌کنند و روش‌ها متفاوتی را برای سنجش سرمایه‌گذاری‌های انجام گرفته در آموزش و سلامت و پیشرفت کارکنان و سنجش ارزش کارکنان معرفی کرده‌اند (افتخارات و ریاشکار، ۲۰۱۰: ۲).

دیدگاه جدید مطرح شده در این زمینه، حسابداری برای منابع انسانی سازمان است که می‌توان آن را الگو جدید در عرصه اقتصاد دانست. بسیار از متخصصین اعتقاد دارند منابع انسانی سازمان باید اندازه‌گیری شوند (تیک، ۲۰۰۵: ۴۰). بنابراین، بسیار از سازمان‌ها در سراسر دنیا حسابداری منابع انسانی را به عنوان عنصری ضروری در سازمان به کار گرفته‌اند و به طور مستمر برای توسعه و به کارگیری عملیاتی آن، به ویژه در حوزه تدوین اهداف و راهبردهای سازمان تلاش می‌کنند (ساوینو و همکاران، ۲۰۱۲: ۴۰).

حسابداری منابع انسانی از سویی با شناسایی هزینه افراد و بازبینی مخارج (رویکرد هزینه یابی)، و از سو دیگر، سنجش ارزش دارایی انسان (رویکرد ارزش‌گذاری) باعث می‌شود مدیران در شرایط مشابه تصمیم‌ها متفاوت اتخاذ کنند (طبرسا و همت، ۱۳۸۶: ۴۰).

حسابداری منابع انسانی، بیشتر از هزینه یابی نیازمند ارزشگذاری است. با توجه به اینکه انسان قادر به ایجاد منافع بالقوه آتی است، 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؛ بدین معنی که ابتدا بایستی مفهوم منابع انسانی به بیان غیرپولی یا کیفی مشخص کنیم تا سپس بتوانیم آن را به بیان پولی در ترازنامه سازمان نشان داد (رهنمای رود پستی، ۱۳۹۸). در حال حاضر ارزش یابی منابع انسانی به روش غیرپولی اندازه گیری می شود، اما این روش ها نمی توانند در اتخاذ تمامی تصمیم گیری های جذب، پرورش، تخصیص و نگهداری نیروی انسانی بکار گرفته شوند. سه دلیل اصلی برای ارزیابی دارایی منابع انسانی و گزارشگری سرمایه ای در دارایی های انسانی وجود دارد:

(۱) تهیه اطلاعات مربوط به وضعیت مالی شامل صورت های مالی به منظور آگاهی سرمایه گذاران، کارکنان و وام دهندگان؛

(۲) تعیین مشارکت سرمایه و کار در عملکرد کلی سازمان؛

(۳) ارائه مبنای بر اساس انگیزه های اقتصادی بیشتر برای اداره سازمان ها و تهیه اطلاعات گسترده برای انجام وظایف کارمند (رهنمای رود پستی، ۱۳۹۸).

در ادامه پژوهش های انجام گرفته در حوزه منابع انسانی شامل موارد زیر می باشد:

ثریایی، نوری فر و حیدرزاده (۱۳۸۵) به توصیف روش اولویت بندی شاخص های ارزیابی نیروی انسانی تحت محیط فازی پرداختند و یک متدولوژی بر اساس فرآیند تحلیل سلسله مراتبی فازی برای وزن دهی شاخص های ارزیابی نیروی انسانی ارائه دادند. این مدل شامل پنج معیار اصلی هوش و استعداد، رهبری، پشتکار و جدیت در کار، ابتکار و خلاقیت، انعطاف پذیری و زیر معیارهای مربوطه است.

طبرسا و محمدی (۱۳۸۷) در تحقیقی با عنوان حسابداری منابع انسانی با رویکرد ارزش گذاری منابع انسانی رسیدند که منابع انسانی نیز باید مانند سایر منابع ارزشگذاری شده و به عنوان بخشی از دارایی های شرکت در ترازنامه انعکاس یابد.

آذرگون (۱۳۸۹) با بررسی اهمیت حسابداری منابع انسانی در تصمیم گیری مدیران، به این نتیجه رسیده است که سازمانها می توانند با به کارگیری یک سیستم حسابداری منابع انسانی مناسب در وهله اول، ارزش صحیح این بخش عظیم سرمایه را به خوبی شناسایی و ارزش گذاری کنند و به گروه های ذی نفع گزارش دهند. همچنین با به دست آوردن ارزش خدماتی هر یک از کارکنان، ضمن برخورداری از چارچوبی شایسته در زمینه پیش بینی و تأمین نیروی انسانی مورد نیاز سازمان و برنامه ریزی، سازمان را در دستیابی به اهداف راهبردی یاری دهند.

جوانمرد و محمدیان (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی موضوع شاخص های مؤثر در سنجش سرمایه های انسانی پرداختند. هدف این پژوهش تعیین تأثیر و دسته بندی عوامل و شاخص های مؤثر بر سنجش سرمایه انسانی بود. در این پژوهش با تعیین عوامل و شاخص های مطرح در ادبیات پژوهش، ابتدا با استفاده از تحلیل عاملی، عامل های مؤثر در سنجش سرمایه انسانی مشخص شدند و سپس با استفاده از معادلات ساختاری میزان اثر عوامل و شاخص ها

بر سنجش سرمایه انسانی محاسبه شد. نتایج این پژوهش نشان داد که شاخص‌های مؤثر بر سنجش سرمایه انسانی به ترتیب اهمیت عبارتند از: قابلیت رهبری و دانش مدیران، شایستگی کارکنان، توانمندی کارکنان و دانش شغلی کارکنان. بنا بر این ملاک ارزش گذاری ریالی برای رهبران و استادان باید مشخص شود.

هوش السعادت (۱۳۹۳) در پژوهشی به این نتیجه رسید که بین همه اجزای سرمایه فکری (به جز سرمایه ساختاری) با بهره‌وری منابع انسانی و نیز بین اجزای مدیریت دانش (به جز تسهیم دانش) با بهره‌وری منابع انسانی همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد.

درویشان و حکیم زاده (۱۳۹۳) مشخص می‌کنند که ایران نیاز به سرمایه‌گذاری بیشتری در بخش توسعه انسانی و سرمایه‌گذاری بیشتری در بخش آموزش دارد چرا که مقایسه‌ی وضعیت ایران در مورد شاخص‌های آموزشی با وضعیت کشورهای دارای سطح بسیار بالای سرمایه انسانی اصلاً مناسب نیست و بهبود این وضعیت جز با سرمایه‌گذاری در این بخش بدست نمی‌آید.

کاردان و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود با عنوان " نقش تمایلات رفتاری (احساسات و هیجان) سرمایه‌گذاران در ارزش گذاری شرکت " نشان دادند که احساسات مثبت و منفی سرمایه‌گذاران تأثیر مثبت و معناداری در بازده پرتفوی سهام دارد همچنین احساسات مثبت نسبت به احساسات منفی تأثیر متمایزی بر قیمت گذاری دارایی‌ها دارد.

مهرانی و سمیعی (۱۳۹۸) در پژوهش خود با عنوان " تأثیر محافظه‌کارایی مشروط بر کارایی سرمایه‌گذاری در منابع انسانی " نشان دادند که محافظه‌کاری از طریق کاهش عدم تقارن اطلاعاتی، تصمیمات ناکارا در بازار نیروی انسانی را کاهش می‌دهد.

علوی و دهمرد (۱۳۹۸) در پژوهشی به‌عنوان سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی بر رشد بهره‌وری با تأکید بر سرمایه‌ی انسانی و کیفیت نهادی در ایران؛ کاربردی از آنالیز موجک پیوسته پرداختند.

نتایج آنها نشان داد سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی به تنهایی در افق کوتاه‌مدت و میان‌مدت به صورت محدود رشد بهره‌وری را تحریک می‌کند. با در نظر گرفتن سرمایه‌ی انسانی و کیفیت نهادی، سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی در افق بلندمدت (بیش‌تر از ۶ سال) اثرگذاری مستقیم و شدیدی بر رشد بهره‌وری دارد. با تحلیل نتایج تحقیق، سرمایه‌انسانی ماهر و اصلاحات نهادی برای جذب سرمایه خارجی و اثرگذاری آن بر بهره‌وری ضرورت دارد.

چانگ و همکارانش (۲۰۱۲) در تحقیق خود با عنوان « عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی موفق مدیریت دانش » دیدگاه برآزش بعنوان یک آرایش فضایی کلنگر را به منظور تشریح چگونگی استفاده مناسب از فرآیندهای مدیریت دانش و قابلیت‌های سیستم مدیریت دانش در انجام وظایف توسط تولیدکنندگان محصولات هوافضایی توسعه دادند. در واقع هدف مطالعه ایشان توسعه چهار پروفایل از فرآیندهای مدیریت دانش (اجتماعی سازی، برونی کردن، ترکیب و درونی کردن) و قابلیت‌های سیستم مدیریت دانش شامل قابلیت کدینگ و قابلیت شبکه برای واحدهای تابعه سازمانی در حوزه وظایف کاری آنها می‌باشد. شرایط توصیف شده که در یک مدل ساختاری نمایش داده شده بود، مورد پردازش قرار گرفته و مبرهن شد که توسعه مناسب قابلیت‌ها می‌تواند منجر به موفقیت مدیریت دانش بشود.

سینگ و همکاران (۲۰۱۲) عوامل تأثیرگذار بر رابطه مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی جمع آوری نمودند و چارچوبی را در قالب مجموعه ای از عوامل که بررسی تجربی این رابطه را تسهیل می کنند ارائه می دهند. هوچ و دولپهن (۲۰۱۳) در پژوهشی یک چارچوب منسجم و یکپارچه ارائه می دهد و در آخر چگونگی به کارگیری مدیریت اشتراکی را در سیستم های برنامه ریزی منابع سازمانی و سیستم های مدیریت منابع انسانی مورد ارزیابی قرار می دهد.

سوال های پژوهش

۱) الگوی ارزش گذاری منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی بر مبنای رویکرد داده بنیاد چند وجهی چگونه قابل تبیین است؟

- ۱-۱) مولفه های توضیح دهنده بر ارزش منابع انسانی کدام است؟
- ۱-۲) شرایط علی مرتبط با ارزش گذاری منابع انسانی کدام است؟
- ۱-۳) شرایط زمینه ساز با ارزش گذاری منابع انسانی کدام است؟
- ۱-۴) عوامل مداخله گر با ارزش گذاری منابع انسانی کدام است؟
- ۱-۵) عوامل موثر بر دستیابی به موفقیت در پیشبرد ارزش گذاری منابع انسانی کدام است؟

روش تحقیق

در این پژوهش، از روش تحقیق کیفی نظریه پردازی زمینه بنیان 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. امروزه سه رهیافت مسلط در نظریه پردازی زمینه بنیان قابل تفکیک است: رهیافت نظام مند که با اثر استراوس و کوربین (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸) شناخته می شود؛ رهیافت ظاهرشونده که مربوط به اثر گلیزر (گلیزر، ۱۹۹۲) است؛ و رهیافت ساخت گرایانه^۱ که توسط چارمز حمایت می شود (چارمز، ۱۹۹۹؛ ۲۰۰۰). در این پژوهش از رهیافت نظام مند استفاده می شود. این رهیافت برای تدوین نظریه در رابطه با یک پدیده، به صورت استقرایی مجموعه ای سیستماتیک از رویه ها را به کار می گیرد.

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، پژوهشگر از روش گراند تئوری استفاده کرده است. 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 دهد با ذهن باز و به دور از پیش داوری یا فرضیه به گردآوری و تحلیل داده ها بپردازد.

¹ Constructivist

جامعه آماری این پژوهش متشکل است از رئیس و معاون دانشکده‌ها، کارشناسان و کارکنان (اعم از قسمت آموزش، پژوهش، مالی و ...) در دانشگاه آزاد واحد هرمزگان، می‌باشد. مجموع، پس از انجام ۲۳ مصاحبه با خبرگان، داده‌های گردآوری شده به نقطه اشباع رسیده و نیازی به انجام مصاحبه‌های جدید وجود نداشت و شیوه نمونه‌گیری هدفمند بود. از بین کارمندان دانشگاه آزاد هرمزگان که تعداد ۲۹ نفر است به عنوان نمونه انتخابی جهت ارزش‌گذاری منابع انسانی مورد سنجش قرار گرفت. در این بخش ابتدا عناوین مولفه‌های 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 شده‌اند. مدل این پژوهش یک مدل ۵۰۰ امتیازی می‌باشد که در آن محقق از ترکیب ۱۰۰ شاخص ۵ امتیازی به امتیاز مورد نظری می‌رسد. ۱۵ شاخص که معادل ۷۵ می‌شود کمی هستند. ۸۵ شاخص مانده که کیفی هستند و با طیف لیکرت ارزیابی می‌شوند برابر ۴۲۵ امتیاز را تشکیل می‌دهند به این ترتیب که هر سوال طیف امتیاز از یک تا پنج را می‌توانند اخذ کنند.

جدول (۱) شاخص‌های کیفی مورد ارزیابی

ردیف	شاخص‌های کیفی مورد ارزیابی	زیر شاخص
۱	رهبر بودن	هوش، ابداع و ابتکار، ثبات قدم، اعتماد به نفس، قابلیت سازگاری، میل به ریسک کردن، بلوغ اجتماعی و وسعت دید، انگیزه نیل به هدف، جاذبه شخصی داشتن، خصوصیات اجتماعی مثل مرتبه اجتماعی و سیاسی - انسان گرایی
۲	خلاقیت	خیال پردازی، پرانرژی، گریزان از محدودیت‌ها، سلامت فکر و روان، ترجیح دادن پیچیدگی بر سادگی، استفاده از قابلیت‌های ذهنی خود، قبل از دست زدن به کار فکر می‌کنند، ویژگی‌های متنوع و متناسب با موقعیت از خود بروز می‌دهند.
۳	قابلیت کار تیمی	متعدد بودن به تیم و اعضا، قابل اعتماد بودن، انعطاف پذیری، منظم بودن، پیگیر و دارای پشتکار، قابلیت مشارکت و فعالیت اجتماعی، پاسخ گویی در قبال مسئولیت‌ها، خستگی ناپذیری و مداومت در کارها و حفظ روحیه در هر شرایطی
۴	اطاعت و وجدان کاری	اعتقاد به بیت المال، سودمند بودن، عجزین شدن با کار، راضی انگاشتن خدا و مردم، حضور به موقع سرکار، نیاز اندک به کنترل‌های خارجی، کاری انجام کارهای سازمانی خارج از شرح شغل
۵	مربیگری	شوخ طبیعی، استعداد مربی، خاصیت رهبری، ارتباطات قوی، تمایلات هیجانی قوی، انگیزانندگی، برجستگی‌های شخصیتی مثل خودباوری، هوش، ثبات رفتاری، راست گویی، عدالت و انصاف
۶	توفیق طلبی	داشتن ابتکار عمل، رقابت جویی، سختکوشی، مهم بودن نتیجه کار، به عهده گرفتن کارهای پرمسئولیت، گرایش به تعیین هدف‌های نسبتاً دشوار
۷	وفاداری فرد به سازمان	تعصب و دفاع از سازمان، حسن نیت نسبت به سازمان، دفاع و حمایت از اهداف سازمانی، میزان فداکاری، عملکرد شغلی

ردیف	شاخص های کیفی مورد ارزیابی	زیر شاخص
۸	رضایت شغلی	پاسخگویی، تعلق سازمانی، تمایل به بقا، انرژی مثبت در رده کاری، پرهیز از انجام کارهای عبث و انجام کارهای با ارزش افزوده
۹	وظیفه شناسی	باور و اعتقاد به انجام صحیح کار، خودداری بیش از حد از انجام تخلفات، تبعیت از قوانین و مقررات سازمان، وظیفه شناسی کارکنان، صداقت و راستگویی برای کسب روزی حلال
۱۰	مهارت	مهارت و سرعت در پیدا کردن اطلاعات موردنیاز، انجام کار با ضایعات کم، فهم سریع مسائل کاری، استفاده از فناوری های روز، کار دسته جمعی
۱۱	نوع دوستی و فداکاری	کمک به افراد غایب در سازمان، کمک به افرادی که حجم کاری سنگین دارند، کمک به افراد تازه کار حتی اگر کمک لازم نداشته باشند، با افرادی که مسائل کاری مرتبط دارند با تمایل کمک می کند، همیشه برای کمک به اطرافیان آماده است
۱۲	استعداد	میزان قابلیت ها و استعداد های فردی، باور به آینده سازمان، طرز فکر مثبت، سرعت یادگیری
۱۳	مشارکت جویی	ارائه پیشنهادهای خلاقانه در جهت بهبود پیشرفت کارکنان، آگاهی به مسائل جاری سازمان، حضور در جلسات، قبول داوطلبانه تکالیف اضافی
۱۴	دانش ضمنی	تجارب، اطلاعات فنی، قدرت تحلیل، بینش عمیق

پس از تدوین نظام ارزیابی مولفه های ارزش گذاری و تحلیل هریک از آنها در گام بعدی باید طبقه بندی کارکنان با توجه به جدول راهنمای ارزش گذاری به انجام برسد. لذا به ازای هریک از کارکنان امتیاز محاسبه شده و در جدول راهنما جایابی می شوند. جدول راهنما جدولیست ۵۰۰ امتیازی و از ۵ طبقه تشکیل شده که هر طبقه یک دامنه امتیازی مشخص تعلق گرفته گویای آن است که کارکنان ارزشمند و کم ارزش قابل تفکیک باشند.

جدول (۲) راهنمای ارزش گذاری نیرو انسانی

کارکنان کم ارزش	کارکنان با بازدهی کم	کارکنان با ارزش متوسط	کارکنان ارزشمند	کارکنان کلیدی
زیر ۲۰۰ امتیاز	۲۰۰ تا ۲۸۰ امتیاز	۲۸۰ تا ۳۸۰ امتیاز	۳۸۰ تا ۴۵۰ امتیاز	بالا تر از ۴۵۰ امتیاز

نتایج ساختار ارزشی مشاغل منتخب دانشگاه هرمزگان

با توجه به اینکه مقرر شد مدل در سطح آزمایشی اجرا و اعتبارسنجی شود، لذا تعدادی از کارکنان شاغل در بخش های مختلف دانشگاه از جمله آموزش، مالی، اداری، فرهنگی، حراست، روابط عمومی، رفاهی و ... به عنوان نمونه اعتبارسنجی انتخاب شده و پیمایش با استناد به این نمونه به انجام رسید. حجم نمونه این گروه برابر با

۳۰ نفره بوده و مدل آن‌ها گام به گام به اجرا رسیده است. با توجه به مبنای امتیازی هر کدام از مولفه‌های کمی مورد ارزیابی قرار گرفتند که مشرح نتایج آن به شرح جدول زیر می‌باشد. همچنین با استفاده از پرسشنامه و نظر سنجی مستقیم از مدیر ۸۵ مولفه کیفی مورد ارزیابی قرار گرفتند که مشروح نتایج آن به شرح جدول ۴ است. در ادامه مقادیر ارزشی به دست آمده از متغیرهای کمی و کیفی را به صورت جدول (۵) ارائه نموده و ارزش هر کارمند بیان شده است. در نهایت امتیاز کسب کرده را مطابق با جدول ۶ راهنمای ارزش‌گذاری موقعیت‌یابی کردیم و مشخص شد که هر فرد در چه طبقه‌ای از جدول قرار می‌گیرد.

این پژوهش با هدف طراحی مدلی علمی جهت ارزشیابی و ارزش‌گذاری نیروی انسانی در بخش خدمات انجام گرفته است. در طراحی مدل این ساختار معتقدیم که منابع انسانی از دو وجه قابل ارزش‌گذاری 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 مبحث، مولفه‌های مرتبط به هر نوع دارایی استخراج گردید و در قالب پرسشنامه‌ای در اختیار کارکنان دانشگاه آزاد واحد هرمزگان قرار گرفت. سپس در مرحله دوم ۱۴۰ شاخص و مولفه کمی (عملکردی) و کیفی (رفتاری) را شناسایی نموده و سپس شاخص‌های مدیریتی و سازمانی را از هم تفکیک کرده و آن دسته از مولفه‌هایی که هم‌پوشانی نداشتند را حذف نمودیم و در نهایت ۱۰۰ شاخص که شامل ۱۵ شاخص کمی و ۱۴ شاخص کیفی با ۶۱ زیر مولفه استخراج نموده و به عنوان شاخص نهایی ارزش‌گذاری منابع انسانی در نظر گرفتیم و در نهایت این شاخص‌ها را به صورت پرسشنامه در اختیار مدیران بخش‌های مختلف دانشگاه از جمله بخش اداری، مالی، آموزشی، فرهنگی، پژوهشی و ... قرار دادیم. و سپس مدل مورد نظر را طراحی نمودیم.

در ادامه ما با نشان داده حداکثر امتیازات اکتساب شده و مقایسه آنها با حداکثر امتیازات قابل کسب برای هر فرد متناسب با شاخص عنوان شده نشان می‌دهد که فردی که از شاخص‌های مشخص شده بیشترین امتیاز را در سازمان کسب کرده در آن شاخص بخصوص یا ویژگی خاص برتری و توانمندی بیشتری نسبت به دیگر افراد سازمان است.

جدول (۷) حداکثر امتیازات قابل کسب و حداکثر امتیازات کسب شده را نشان می‌دهد که افراد دارای شاخص‌هایی با امتیازات بالا در سازمان هستند که در آن شاخص یا ویژگی برتری دارند و توانمند هستند.

جدول (۳) مولفه های کمی ارزش گذاری کارکنان

کارکنان	سن	درصد سلامت جسمی	درده شغل سازمان	میزان تحصیلات	تعداد گواهینامه حرفه ای	تعداد تخلفات ثبت شده	تعداد ارتقا تا این سابق خدمت	تجربه (سنوات)	تعداد افتخارات	درآمد سالانه فرد	هزینه عملیات فرد	دارایی جاری	امتیاز کسب کرده از نظام رزربایی عملکرد	تعداد جایجای براس اس اجبار فرد	تعداد جایجای براس اس نیاز سازمان	جمع امتیازات
کارمند ۱	۴	۴	۳	۱	۵	۵	۱۲	۱	۰	۳	۰	۳	۰	۰	۰	۴۶
کارمند ۲	۴	۴	۳	۱	۴	۴	۳	۲	۰	۳	۰	۳	۰	۱	۰	۳۷
کارمند ۳	۵	۵	۳	۲	۰	۵	۰	۱	۰	۳	۰	۳	۰	۰	۰	۳۱
کارمند ۴	۵	۵	۳	۱	۴	۵	۴	۳	۰	۳	۰	۳	۰	۰	۱	۴۲
کارمند ۵	۴	۵	۳	۱	۵	۵	۴	۴	۵	۳	۰	۴	۰	۰	۰	۴۳
کارمند ۶	۴	۵	۳	۲	۲	۵	۳	۳	۲	۳	۰	۳	۰	۰	۱	۳۶
کارمند ۷	۵	۵	۳	۲	۴	۵	۰	۲	۰	۳	۰	۳	۰	۰	۰	۳۶
کارمند ۸	۴	۵	۳	۱	۵	۵	۲۸	۵	۰	۴	۰	۴	۰	۰	۰	۶۶
کارمند ۹	۵	۵	۳	۱	۲	۵	۰	۱	۰	۳	۰	۱	۰	۰	۰	۳۱
کارمند ۱۰	۵	۵	۳	۱	۵	۵	۱۷	۰	۰	۳	۰	۳	۰	۰	۰	۵۱
کارمند ۱۱	۴	۳	۳	۱	۴	۳	۰	۲	۰	۴	۰	۰	۰	۰	۰	۲۷
کارمند ۱۲	۵	۵	۳	۱	۴	۵	۱	۳	۰	۴	۰	۳	۰	۱	۰	۴۰
کارمند ۱۳	۴	۵	۳	۱	۴	۵	۱	۳	۰	۴	۰	۳	۰	۰	۱	۳۹
کارمند ۱۴	۴	۵	۳	۱	۴	۵	۰	۳	۰	۴	۱	۰	۰	۰	۰	۳۵
کارمند ۱۵	۴	۵	۳	۱	۱	۵	۰	۳	۰	۳	۰	۳	۰	۱	۰	۳۴
کارمند ۱۶	۴	۵	۳	۱	۱	۵	۰	۴	۰	۳	۰	۳	۰	۰	۰	۳۴
کارمند ۱۷	۵	۵	۳	۱	۱	۴	۱۴	۰	۰	۳	۰	۳	۰	۱	۰	۴۴
کارمند ۱۸	۵	۵	۳	۱	۵	۵	۰	۲	۰	۴	۰	۳	۰	۰	۰	۳۷
کارمند ۱۹	۵	۵	۳	۱	۵	۵	۱	۳	۱	۴	۰	۳	۰	۱	۰	۴۰
کارمند ۲۰	۴	۵	۳	۱	۵	۵	۰	۱	۰	۴	۰	۳	۰	۰	۰	۳۵
کارمند ۲۱	۵	۵	۳	۱	۵	۵	۱	۱	۱	۴	۰	۳	۰	۰	۰	۳۷
کارمند ۲۲	۴	۵	۳	۱	۵	۵	۰	۴	۰	۴	۰	۳	۰	۱	۰	۳۶
کارمند ۲۳	۴	۵	۳	۱	۵	۵	۳	۲	۳	۳	۰	۳	۰	۰	۰	۳۷
کارمند ۲۴	۵	۵	۳	۱	۵	۵	۲	۲	۲	۳	۰	۲	۰	۰	۰	۳۸
کارمند ۲۵	۵	۵	۳	۱	۵	۵	۳	۲	۳	۳	۰	۳	۰	۰	۰	۴۰
کارمند ۲۶	۴	۵	۳	۱	۱	۵	۴	۳	۵	۳	۰	۳	۰	۰	۰	۴۱
کارمند ۲۷	۴	۵	۳	۱	۱	۵	۲	۴	۵	۳	۰	۳	۰	۰	۰	۳۷
کارمند ۲۸	۵	۵	۳	۱	۱	۵	۱	۳	۱	۳	۰	۳	۰	۰	۰	۳۹
کارمند ۲۹	۴	۵	۳	۱	۱	۵	۲	۳	۲	۳	۰	۳	۰	۰	۰	۳۶

منبع: یافته های تحقیق

جدول (۴) مولفه‌های کیفی ارزش‌گذاری کارکنان

کارکنان	دانش ضمنی	مشارکت جویی	استعداد	نوع دوستی و فداکاری	مهارت	وظیفه شناسی	رضایت شغلی	رهبر بودن	اخلاقیت ، تیمی	قابلیت کار و وجدان کاری	اطاعت و وجدان کاری	مربیگری	توفیق طلبی	وفاداری فرد به سازمان	جمع امتیازات
کارمند ۱	۱۲	۹	۷	۱۳	۱۵	۱۶	۱۹	۲۹	۲۶	۳۳	۲۲	۲۴	۲۳	۱۹	۲۶۷
کارمند ۲	۱۸	۸	۱۶	۱۷	۱۵	۱۵	۲۰	۳۵	۳۰	۳۶	۲۱	۱۷	۲۱	۲۰	۲۸۹
کارمند ۳	۱۲	۸	۱۳	۱۵	۱۷	۱۱	۱۵	۳۵	۲۳	۳۰	۲۲	۲۴	۲۱	۱۶	۲۶۲
کارمند ۴	۱۵	۱۱	۱۵	۱۸	۱۸	۱۵	۱۸	۳۵	۲۷	۳۵	۲۳	۲۸	۲۳	۲۰	۳۰۱
کارمند ۵	۱۷	۱۱	۱۶	۱۸	۱۷	۱۴	۱۸	۳۲	۲۵	۳۸	۲۴	۲۴	۲۳	۱۶	۲۹۱
کارمند ۶	۱۷	۱۰	۱۳	۱۸	۱۳	۱۴	۱۷	۲۸	۲۷	۳۰	۲۱	۲۳	۲۰	۱۵	۲۶۶
کارمند ۷	۱۵	۱۱	۱۳	۱۵	۱۹	۱۳	۱۸	۳۴	۲۵	۳۶	۲۲	۲۴	۲۵	۱۸	۲۸۸
کارمند ۸	۱۶	۱۱	۱۳	۱۷	۱۹	۱۶	۲۰	۳۷	۲۴	۴۰	۲۳	۲۳	۲۶	۲۰	۳۰۵
کارمند ۹	۱۴	۱۰	۱۳	۱۶	۱۹	۱۴	۱۹	۳۷	۲۵	۳۷	۲۲	۲۲	۲۶	۱۹	۲۹۳
کارمند ۱۰	۱۴	۱۰	۱۴	۱۵	۱۸	۱۳	۱۵	۳۶	۲۳	۳۵	۲۰	۱۷	۲۴	۱۸	۲۷۲
کارمند ۱۱	۱۱	۷	۱۲	۱۳	۱۴	۱۰	۱۴	۲۹	۶	۲۵	۱۸	۲۸	۲۱	۱۵	۲۲۳
کارمند ۱۲	۱۴	۱۱	۱۴	۱۹	۱۸	۲۰	۲۲	۳۶	۲۹	۴۵	۲۵	۲۷	۲۹	۱۷	۳۲۶
کارمند ۱۳	۱۴	۱۰	۱۴	۱۹	۱۹	۲۰	۲۲	۳۶	۲۱	۴۳	۲۵	۲۶	۲۹	۱۷	۳۱۵
کارمند ۱۴	۱۷	۱۰	۱۶	۱۸	۱۹	۲۰	۲۳	۳۷	۲۳	۴۸	۲۳	۲۳	۲۷	۱۸	۳۲۴
کارمند ۱۵	۱۵	۱۰	۱۸	۲۰	۲۱	۱۹	۲۴	۴۱	۲۴	۳۷	۲۳	۲۳	۲۱	۲۰	۳۱۶
کارمند ۱۶	۱۶	۱۰	۱۶	۱۸	۲۰	۱۹	۲۲	۳۶	۲۲	۳۹	۲۸	۲۲	۱۹	۲۰	۳۰۸
کارمند ۱۷	۱۱	۱۱	۱۶	۱۸	۱۹	۱۷	۲۳	۳۵	۲۱	۳۵	۲۲	۲۴	۱۸	۲۰	۲۹۰
کارمند ۱۸	۱۹	۱۲	۱۷	۲۴	۲۳	۱۸	۲۱	۴۲	۲۹	۴۴	۲۵	۲۵	۳۰	۲۱	۳۵۰
کارمند ۱۹	۱۷	۱۱	۱۶	۲۲	۱۹	۱۸	۲۱	۳۹	۲۹	۴۵	۲۷	۲۴	۳۰	۲۱	۳۳۹
کارمند ۲۰	۱۶	۱۱	۱۶	۲۲	۱۹	۱۹	۲۱	۳۹	۳۰	۴۳	۲۷	۳۰	۳۰	۲۱	۳۴۴
کارمند ۲۱	۱۷	۱۰	۱۶	۲۴	۲۳	۱۸	۲۱	۴۲	۳۳	۴۲	۲۷	۳۲	۲۷	۲۱	۳۴۹
کارمند ۲۲	۱۶	۱۲	۱۷	۲۱	۱۷	۱۹	۲۱	۴۳	۳۵	۴۸	۲۷	۲۳	۳۲	۲۱	۳۵۲
کارمند ۲۳	۱۸	۹	۱۵	۱۷	۲۰	۱۹	۲۰	۳۴	۲۷	۴۱	۲۲	۲۲	۲۳	۱۷	۳۰۴
کارمند ۲۴	۱۵	۹	۱۴	۱۷	۱۶	۲۰	۱۷	۳۴	۲۸	۴۵	۲۱	۴۶	۲۴	۱۷	۳۰۳
کارمند ۲۵	۱۴	۱۱	۱۷	۱۹	۱۷	۱۶	۱۹	۳۶	۲۶	۴۱	۲۲	۲۵	۲۸	۲۱	۳۱۲
کارمند ۲۶	۱۷	۱۰	۱۷	۱۵	۱۹	۱۶	۱۷	۳۹	۲۹	۳۷	۲۵	۱۸	۲۶	۲۰	۳۰۵
کارمند ۲۷	۱۵	۱۱	۱۴	۱۹	۱۸	۱۵	۱۶	۳۱	۵۵	۳۹	۲۷	۲۸	۲۹	۱۷	۳۳۴
کارمند ۲۸	۱۷	۱۲	۱۷	۲۰	۱۹	۲۰	۲۰	۴۰	۲۹	۴۳	۲۶	۲۶	۲۷	۲۰	۳۳۶
کارمند ۲۹	۱۴	۱۰	۱۶	۲۲	۱۸	۱۶	۲۰	۳۸	۲۶	۴۰	۲۷	۲۴	۲۴	۱۹	۳۱۴

منبع: یافته‌های تحقیق

جدول (۵) مقادیر ارزشی متغییر های کمی و کیفی

کارکنان	امتیاز کسب کرده از شاخص کمی	امتیاز کسب کرده از شاخص کیفی	مجموع امتیاز ارزش - گذاری نیروی انسانی	طبقه ارزشی
کارمند ۱	۴۶	۲۶۷	۳۱۳	ارزش متوسط
کارمند ۲	۳۷	۲۸۹	۳۲۶	ارزش متوسط
کارمند ۳	۳۱	۲۶۲	۲۹۳	بازدهی کم
کارمند ۴	۴۲	۳۰۱	۳۴۳	ارزش متوسط
کارمند ۵	۴۳	۲۹۱	۳۳۴	ارزش متوسط
کارمند ۶	۳۶	۲۶۶	۳۰۲	ارزش متوسط
کارمند ۷	۳۶	۲۸۸	۳۲۴	ارزش متوسط
کارمند ۸	۶۶	۳۰۵	۳۷۱	ارزش متوسط
کارمند ۹	۳۱	۲۹۳	۳۲۴	ارزش متوسط
کارمند ۱۰	۵۱	۲۷۲	۳۲۳	ارزش متوسط
کارمند ۱۱	۲۷	۲۲۳	۲۵۰	بازدهی کم
کارمند ۱۲	۴۰	۳۲۶	۳۶۶	ارزش متوسط
کارمند ۱۳	۳۹	۳۱۵	۳۵۴	ارزش متوسط
کارمند ۱۴	۳۵	۳۲۴	۳۵۹	ارزش متوسط
کارمند ۱۵	۳۴	۳۱۶	۳۵۰	ارزش متوسط
کارمند ۱۶	۳۴	۳۰۸	۳۴۲	ارزش متوسط
کارمند ۱۷	۴۴	۲۹۰	۳۳۴	ارزش متوسط
کارمند ۱۸	۳۷	۳۵۰	۳۸۷	ارزشمند
کارمند ۱۹	۴۰	۳۳۹	۳۷۹	ارزش متوسط
کارمند ۲۰	۳۵	۳۴۴	۳۷۹	ارزش متوسط
کارمند ۲۱	۳۷	۳۴۹	۳۸۶	ارزشمند
کارمند ۲۲	۳۶	۳۵۲	۳۸۸	ارزشمند
کارمند ۲۳	۳۷	۳۰۴	۳۴۱	ارزش متوسط
کارمند ۲۴	۳۸	۳۰۳	۳۴۱	ارزش متوسط
کارمند ۲۵	۴۰	۳۱۲	۳۵۲	ارزش متوسط
کارمند ۲۶	۴۱	۳۰۵	۳۴۶	ارزش متوسط
کارمند ۲۷	۳۷	۳۳۴	۳۷۱	ارزش متوسط
کارمند ۲۸	۳۹	۳۳۶	۳۷۵	ارزش متوسط
کارمند ۲۹	۳۶	۳۱۴	۳۵۰	ارزش متوسط

منبع: یافته های تحقیق

جدول (۶) ارزش‌گذاری نهایی کارکنان

طبقه ارزشی	کارکنان کم ارزش	کارکنان با بازدهی کم	کارکنان با ارزش متوسط	کارکنان ارشمند	کارکنان کلیدی
تعداد کارکنان	۰	۲	۲۴	۳	۰

منبع: یافته‌های تحقیق

جدول (۷) تحلیل نتایج

حداکثر امتیاز قابل کسب (۱)														حداکثر امتیاز کسب شده (۲)	
شاخص‌های کمی	تعداد جایجایی براساس نیاز سازمان	تعداد جایجایی براساس اجبار فرد	امتیاز کسب کرده از نظام ارزیابی	دارایی‌های جانبی	هزینه عملیاتی فرد	درآمد سالانه فرد	تعداد اختراعات	تجربه (سنوات)	تعداد ارتقا تا این سابق خدمت	تعداد تخففات ثبت شده	تعداد گواهینامه حرفه‌ای	میزان تحصیلات	رده شغل سازمانی		درصد سلامت جسمی
۱	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵		۵
۲	۱	۰	۵	۴	۰	۴	۵	۴	۵	۵	۵	۲	۴		۵
شاخص‌های کیفی	وفاداری فرد به سازمان	توفیق طلبی	مربیگری	اطاعت و وجدان کاری	قابلیت کار تیمی	خلاقیت	رهبر بودن	رضایت شغلی	وظیفه‌شناسی	مهارت	نوع دوستی و فداکاری	استعداد	مشارکت جوئی		دانش ضمنی
۱	۲۵	۲۰	۳۵	۳۵	۴۰	۴۰	۶۰	۲۵	۲۵	۲۵	۲۵	۲۰	۲۰		۲۰
۲	۲۱	۳۰	۲۵	۲۵	۴۴	۲۹	۴۲	۲۱	۱۸	۲۳	۲۴	۱۷	۱۲		۱۹

منبع: یافته‌های تحقیق

جدول (۸) تحلیل امتیازات کمی و کیفی

حداکثر امتیاز کسب شده از شاخص کمی (عملکردی) (۷۵)	حداکثر امتیاز کسب شده از شاخص کیفی (رفتاری) (۴۲۵)
۶۶	۳۵۲

منبع: یافته‌های تحقیق

تحلیل جدول (۸) نشان می‌دهد که دانشگاه هرمزگان در حوزه های عملکردی تمرکز بیشتری به خرج داده و بهره بیشتری را از این مولفه‌ها به دست آورده است. بر اساس نتایج به دست آمده تعداد بیشتر افراد امتیاز متوسط کسب نموده‌اند و این نشان می‌دهد که افراد تک بعدی هستند و همه افراد همه ابعاد را ندارند. پس می‌بایست نقاط ضعف شناسایی گردد و پیشنهاد بهبود ارائه شود به گونه‌ای که سازمان در هنگام استخدام و گزینش افراد شاخص‌های ضعیف را در مصاحبه به صورت جدی مورد توجه قرار دهد.

در ادامه برای پاسخ به سوالات پژوهش توانستیم مدلی تجربی برای ارزش گذاری منابع انسانی ارائه دهیم 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.

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 دادند.

و 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 مولفه‌ها نسبت به هم از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده گردید که متغیر مشارکت جمعی با همبستگی ۰.۸۲۴ و سپس متغیرهای مهارت با همبستگی ۰.۶۸۸ و استعداد با همبستگی ۰.۵۵۵ بیشترین میزان تاثیر را داشتند.

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 زمینه ساز ارزش گذاری منابع انسانی است.

برای پاسخ به سوال عوامل مداخله گر 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 مداخله گر نداشتند. در ادامه برای تعیین مولفه‌های تاثیرگذار بر عوامل مداخله گر 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.

نتیجه‌گیری و پیشنهادهای پژوهش

حسابداری منابع انسانی کاربرد مفاهیم سیستم اطلاعات حسابداری در محدوده مدیریت نیروی انسانی است که معیار سنجش و گزینش هزینه و ارزش‌گذاری نیروی انسانی به عنوان منابع اصلی هر مؤسسه است. بدون شک برای هماهنگ شدن با پیشرفت و توسعه جهانی، منابع انسانی و کارکنان مهمترین منابع می باشند؛ زیرا بدون داشتن نیروهای ماهر و متخصص نمی توان از منابع فیزیکی و مادی، بهترین و مطلوب ترین استفاده را کرد (طبرسا و همکاران، ۱۳۸۶). برای دستیابی به این مهم، بایستی مدلی باشد که تمامی متغیرهای دخیل در تعیین ارزش منابع انسانی را مورد توجه قرار دهد. در این پژوهش از طریق بررسی کامل ادبیات، مبانی کیفی و کمی این امکان در نظر گرفته شد که مدل کاربردی در ارکان مختلف برای تحلیل ارزش نیروهای انسانی طراحی و ارائه شود.

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 مؤلفه‌های ارزش‌گذاری منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد هرمزگان عبارتند از: مهارت، خلاقیت، نوآوری، توانایی تطبیق و قابلیت‌های کار تیمی (در شاخص قابلیت)، وظیفه شناسی، مشارکت‌جویی، اطلاعات 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 شاخص‌ها قابلیت، پتانسیل و نگرش اهمیت بیشتری دارد. در بین ابعاد شاخص عملکرد، وظیفه شناسی؛ در شاخص قابلیت، مهارت، در شاخص نگرش، توفیق طلبی و در شاخص پتانسیل، استعداد، نسبت به ابعاد دیگر در اولویت میباشند. در ادامه پیشنهادهای پژوهش به شرح زیر بیان می شود:

این پژوهش در دانشگاه آزاد واحد هرمزگان انجام شده لذا از قابلیت تعمیم‌پذیری بالایی برخوردار بوده بایستی این پژوهش را نیز در سازمان‌های دیگر انجام داد. همچنین مدل طراحی شده در این پژوهش از نوع مدل‌های ایستا با فرمول ثابت می‌باشد لذا پیشنهاد میشود در تحقیقات آتی به ارائه الگوی وزنی و تخصصی‌سازی مدل با کیس مورد اجرا پژوهش تکمیلی انجام گردد بدین ترتیب که مدل بتواند به ازای کیس‌های مختلف کارآمدی خود را حفظ کند و پیشنهاد آخر این که بررسی روند رشد کارایی کارکنان با اجرای این مدل در مقاطع زمانی مختلف، به طور ادواری و منظم و بررسی تاثیر سیاست‌های مدیریتی اتخاذ شده در تغییر کارایی کارکنان و ایجاد مدل DEA در جهت شناسایی مدیران برتر در دانشگاه می‌تواند ابزار مناسبی باشد.

فهرست منابع

- * آذرگون، حمیدرضا، ۱۳۸۹، اهمیت حسابداری منابع انسانی در تصمیم‌گیری مدیران، ماهنامه تدبیر، شماره ۲۱۸، صفحه ۴۴-۴۱.
- * استراوس، آنسلم، کوربین، جولیت (۱۹۹۸). اصول روش تحقیق کیفی، نظریه مبنایی - رویه‌ها و شیوه‌ها، ترجمه محمدی، بیوک، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، تهران، ۱۳۹۰، چاپ سوم.

- * ثریایی، سید علی، نوری فر، راحله، حیدرزاده، ارمغان، (۱۳۸۵)، اولویت بندی شاخص های ارزیابی عملکرد نیروی انسانی با استفاده از تجزیه و تحلیل سلسه مراتبی تحت محیط فازی، چهارمین کنفرانس بین المملی مدیریت، تهران.
- * شاهعلی زاده، رامین (۱۳۹۱)، هزینه یابی، ارزش گذاری و گزارشگری منلیع انسانی، فصلنامه مطالعات حسابداری و حسابرسی، سال اول، شماره چهارم، صص ۴۵-۶۵.
- * حسن قربان، زهرا (۱۳۷۹). حسابداری منابع انسانی، تدبیر، شماره ۱۰۱: ۵۱.
- * جوانمرد، حبیب الله و فاطمه محمدیان (۱۳۸۹). شاخص های مؤثر در سنجش سرمایه انسانی، پژوهشهای مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین(ع)، سال دوم، ش ۱: ۸۶-۶۷.
- * رهنمای رودپشتی، فریدون و صالحی (۱۳۹۸)، مکاتب و تئوری های حسابداری مالی. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- * عباسپور، عباس (۱۳۸۵). مقایسه ی کارکردهای منابع انسانی دانشگاه با کارکردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی، مقاله دانش مدیریت، شماره 58 .
- * علوی، فاطمه السادات و نظر دهمرده، (۱۳۹۸)، اثر سرمایه گذاری مستقیم خارجی بر رشد بهره وری با تأکید بر سرمایه ی انسانی و کیفیت نهادی در ایران؛ کاربردی از آنالیز موجک پیوسته، فصلنامه دانش سرمایه گذاری، انتشار آنلاین ۱۱.
- * طبرسا غلامعی، محمدی، فتانه (۱۳۸۷). حسابداری منابع انسانی با رویکرد ارزش گذاری منابع انسانی، حسابداری، شماره ۱۹۵، صفحه ۲۶-۳۵.
- * طبرسا، غلامعلی، همت، موژان، (۱۳۸۶)، بررسی حسابداری منابع انسانی، رویکردی نوین در حسابداری، دانش حسابرسی، شماره ۲۴، صفحه ۶۴-۷۴.
- * طبرسا، غلامعلی، غفاری، داوود و علیرضا ثابتی، (۱۳۸۶)، روندهای اخیر و پیشرفت های آتی در حسابداری منابع انسانی، مجله حسابداری، شماره ۱۸۷: ۷۰.
- * کاردان، بهزاد، ودیعی، محمد حسین و محمد حسین ذالفقار آرانی (۱۳۹۶). نقش تمایلات رفتاری (احساسات و هیجان) سرمایه گذاران در ارزش گذاری شرکت، مجله دانش حسابداری، دوره هشتم، شماره ۴، پیاپی ۳۱، صص ۷-۳۵.
- * مهرانی، ساسان و فاطمه سمیعی (۱۳۹۸). تأثیر محافظه کارایی مشروط بر کارایی سرمایه گذاری در منابع انسانی، مجله دانش حسابداری، دوره دهم، شماره ۲، پیاپی ۳۷، صص ۱۳۷-۱۵۶.
- * درویشان، علیرضا. حکیمزاده، رضوان. ۱۳۹۳، ارتباط سرمایه گذاری در آموزش با رشد اقتصادی و شاخص های توسعه انسانی مطالعه موردی ایران در خلال سال های ۱۹۹۹ تا ۲۰۱۲، نخستین کنفرانس ملی آینده پژوهی، مدیریت و توسعه، تهران، مرکز توسعه آموزش های نوین ایران (متانا).
- * هوش السعدتی، خدیجه، ۱۳۹۳، تأثیر سرمایه فکری و مدیریت دانش بر بهره وری منابع انسانی شرکت برق- منطقه ای تهران، پایان نامه کار.

- * Acland, D (1796), The effects of behavioural indicators on investor decisions: An exploratory study. *Accounting Organisations and Society*, 1(2-3), 133-142. [http://dx.doi.org/11.1116/1361-3662\(96\)71119-7](http://dx.doi.org/11.1116/1361-3662(96)71119-7).
- * Alam, I. and Deb, S.K. (2010) "Human Resource Accounting Disclosure (HRAD) in Bangladesh: Multifactor regression analysis- A decisive tool of quality assessment." *The Cost and Management*, Vol. 38, No. 3, May-June, pp.9-13.
- * Avazzadehfath, Fariborz. & Raiashekar, H., 2011, Decision-Making Based on Human Resource Accounting Information and Its Evaluation Method. *Asian Journal of Finance & Accounting*, Vol. 3, No. 1: E14. www.macrothink.org/ajfa.
- * Charmaz, K. (2000). *Grounded theory: Objectivist and constructivist methods* (2nd ed., pp. 509-535). [book auth.] N. K. Denzin and Y. s. Lincoln. *Grounded theory: Objectivist and constructivist methods*. Thousand Oaks: Sage Publisher.
- * Chang, C.L.H. & Lin, T.C. (2012). The role of organizational culture in the knowledge management process. *Journal of Knowledge Management*, 19(3): 433-455.
- * Coutts, R. J (1972), *Human resource accounting a critical analysis*, A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirement for the degree of Master (business Administration). The University of Alberta (Faculty of Business Administration and Commerce).
- * ELIAS, N. s (1972), "The Effects of Human Asset Statements on the Investment Decisions", an Experiment Empirical Research in Accounting, *Selected Studies* pp. 195-165.
- * Flamholtz, E. G., M.L. Bullen and W. Hua, (2002). "Human resource accounting A historical perspective and future implications", *Management Decision*, Vol. 40, No. 10, P.P 947-954.
- * Glaser, B. G. *Basics of grounded theory analysis*. Mill Valley, CA, Sociology Press, 1992.
- * Hoch, J. E., and Dulebohn, J. H. 2013. "Shared Leadership in Enterprise Resource Planning and Human Resource Management System Implementation," *Human Resource Management*, (23:1), pp. 114-125.
- * Iauric, B. & D. Mamurrer (2005). "What to do When People are Your Most Important?". *Handbook of Business Strategy*, Vol. 6: 219-224.
- * Mc cracken, M. & Wallace, M. (2000). Exploring Strategic Maturity in HRD Rhetoric, *Aspiration or Reality?* *Journal of European Industrial Training*, 24(8).
- * Savino, D.M.; McGuire, K.S.; White, K. M. (2012). "Human Asset Measurement: A Comparison of the Artifact-Based Approach Versus Input Methods". *Journal of Management Policy and Practice*, 13, 39-43.
- * Seth, N. (2009). "Human Resource Accounting Practices Adopted in Indian Industries". *ASBM Journal of Management*, 2, 103-105.
- * Singh, D., Oberoi, J. S., & Ahuja, S. (2013). An empirical investigation of dynamic capabilities in managing strategic flexibility in manufacturing organizations. *Management Decision*, 51(7), 1442-1461.
- * Theek, herman A (2015), a human resource accounting transmission: shifting from failure to a future, *journal of human resource costing & accounting*, .vol.7,no.1,pp.41-57.

Designing an Effective Human Resources Valuation Model Using Qualitative Methods (Case Study: Islamic Azad University Hormozgan Branches)

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 purpose of this study was to design an efficient human resources evaluation model using qualitative methods in Islamic Azad University units of Hormozgan province.

Method: In this study, qualitative field theory theoretic approach is used in the systematic approach. Also, due to the exploratory nature of the research, the researcher has used the grounded theory method. The statistical population of this research consists of the head and deputy of faculties, experts and staff (including education, research, finance, etc.) of Hormozgan Branch.

Results: The results of the testing of research hypotheses show that Hormozgan University has focused more on functional areas and has gained more from these components. Based on the results, most people have earned an average score, indicating that individuals are one-dimensional and not all individuals have all dimensions.

Conclusion: The findings of the study show that the components of human resources evaluation in Islamic Azad University of Hormozgan are: skills, creativity, innovation, adaptability and teamwork capabilities (in capability index, Participation, information and work conscience (in performance index (age, health, talent and experience (in potential)), achievement, optimism, honesty, kindness and sacrifice) in attitude index) Performance is more important than capability, potential and attitude. Among the dimensions of performance horn, conscientiousness, in the index of ability, skill, attitude index, achievement, and in the index of potentiality, talent are prioritized.

Keywords: Valuation, Human Resources, Qualitative Method, Islamic Azad University of Hormozgan.

