



فصلنامه علمی ((مدیریت دفاع هوایی))

دوره دوم ، شماره ۳ ، پائیز ۱۴۰۲



مقاله پژوهشی

طراحی الگوی حسابداری سرمایه‌های انسانی در سازمان‌های دفاعی کشور

محسن نجفی^۱، اصغر اصغرزاده^۲، زکیه بیکی دمنه^۳، وحید قربانی^۴، ابراهیم ایجابی^۵

- ۱- دکتری مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، مدرس دانشگاه افسری امام علی(ع)، تهران، ایران
- ۲- استادیار، دانشکده علم اجتماعی، دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران
- ۳- دکتری مدیریت دولتی، واحد خوراسگان، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران
- ۴- دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه آینده پژوهی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران
- ۵- استادیار، دانشکده علم اجتماعی، دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران.

چکیده

سازمان‌های امروزی، باید به تجدید ساختار و فرآیند، تنظیم روابط و استفاده بهینه از منابع انسانی خود که بهتر است آن را سرمایه‌های انسانی نامید بپردازند. حسابداری منابع انسانی فرایند تشخیص و سنجش داده‌های مربوط به منابع انسانی و ارائه گزارش آن به ذی نفعان سازمان می‌باشد. این پژوهش باهدف طراحی و تبیین مدل حسابداری منابع انسانی با رهیافت داده بنیاد در سازمان‌های دفاعی کشور انجام یافته است. این پژوهش با رویکرد کیفی- استقرایی و به روش نظریه زمینه‌ای استراوس - کوربین انجام شد. ابزار پژوهش (گردآوری داده‌ها) مصاحبه نیمه‌ساختارمند بود. با بهره‌گیری از روش نظریه زمینه‌ای، داده‌های حاصل از مصاحبه‌های انجام شده با ۱۳ نفر از نخبگان و خبرگان حوزه منابع انسانی و مالی در سازمان‌های دفاعی کشور طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی تجزیه و تحلیل شد. ۱۷ مقوله کلی در قالب مدل پارادایمی که این عوامل دربرگیرنده شرایط علی (تحولات جدید در مفهوم ارزش؛ چالش‌های درون سیستمی در سازمان دفاعی؛ چالش‌های برون سیستمی در سازمان دفاعی)، پدیده محوری (مدل حسابداری منابع انسانی در سازمان‌های دفاعی)، شرایط زمینه‌ساز (الزامات سازمان و مدیریت دفاع؛ محیط پیرامون؛ دانش و روش حسابداری منابع انسانی سازمان دفاع؛ وضعیت درون سازمانی دفاعی)، شرایط مداخله‌گر (محدودیت‌های مدیریتی دفاعی؛ هزینه‌بایی و ارزشگذاری؛ چالش‌های ادراکی؛ اطلاعات)، راهبردها (بهبود و توسعه؛ خلاقیت؛ تفکر راهبردی در سازمان دفاعی) و پیامدها (بلند مدت؛ کوتاه مدت) است.

اطلاعات مقاله

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۸/۱۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۰۷

کلمات کلیدی:

منابع انسانی، حسابداری سرمایه‌های انسانی، داده‌بنیاد.



نویسنده مسئول:

اصغر اصغرزاده

ایمیل:

A.Asgharzadeh@CASU.AC.IR

استناد به مقاله: محسن نجفی، اصغر اصغرزاده، زکیه بیکی دمنه، وحید قربانی، ابراهیم ایجابی. طراحی الگوی

حسابداری سرمایه‌های انسانی در سازمان‌های دفاعی کشور. فصلنامه علمی ((مدیریت دفاع هوایی)) دوره دوم، شماره

۲، پائیز ۱۴۰۱.



Journal of Air Defense Manegment

Vol. 2, No, 3, 1402



Research Paper

Designing the model of human capital accounting in the country's defense organizations

Mohsen Najafi¹, Asghar asgharzadeh², Zakieh beiki demneh³, Vahid Ghorbani⁴, Ebrahim Yajabi⁵

1-PhD in Public Administration, Organizational Behavior, Lecturer, Imam Ali Official University, Tehran, Iran.

2-Assistant Professor, Faculty of Social Sciences, AJA Command and Staff University, Tehran, Iran.

3-PhD in Public Administration, Khorasgan Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

4-Master's student, Department of Future Studies, Faculty of Social Sciences, AJA Command and Staff University, Tehran, Iran.

5- Assistant Professor, Faculty of Social Sciences, AJA Command and Staff University, Tehran, Iran

Article Information

Accepted: 1402/08/10

Receieved:1402/04/07

Keywords:

human resources, human capital accounting, Foundation data.

Abstract

Today's organizations should restructure and process, regulate relationships and use their human resources optimally, which is better called human capital. Human resource accounting is the process of identifying and measuring data related to human resources and presenting its report to the organization's stakeholders. This research was conducted with the aim of designing and explaining the human resources accounting model with the foundation's data approach in the country's defense organizations. This research was conducted with a qualitative-inductive approach and by the Strauss-Corbin grounded theory method. The research tool (data collection) was a semi-structured interview. Using the grounded theory method, the data obtained from the interviews conducted with 13 elites and experts in the field of human and financial resources in the country's defense organizations were analyzed during three stages of open, central and selective coding. 17 general categories in the form of a paradigm model where these factors include causal conditions (new developments in the concept of value; intra-systemic challenges in the defense organization; extra-systemic challenges in the defense organization), central phenomenon (human resource accounting model in defense organizations) background conditions (requirements of the defense organization and management; surrounding environment; knowledge and accounting method of human resources of the defense organization; situation within the defense organization), intervening conditions (defense management limitations; costing and valuation; perceptual challenges; information), strategies (improvement and development; creativity; strategic thinking in the defense organization) and consequences (long term, short term).



Corresponding Author:

Asgharasgharzadeh

Email:

A.Asgharzadeh@CASU.AC.IR

HOW TO CITE: Mohsen Najafi , Asghar asgharzadeh, Zakieh beiki demneh , Vahid Ghorbani , Ebrahim Yajabi. human resources, human capital accounting, Foundation data. Journal of Air Defense Manegment Vol.2, No, 3, 1402.

مقدمه

با توسعه جوامع و پیشرفت فناوری، به دست آوردن دستگاه‌های پیشرفته و مواد اولیه مرغوب چندان مشکل نیست، اما آنچه تمایز بین شرکت‌ها را ایجاد می‌نماید، مدیریت و قدرت فکری سازمان است. مدیران به‌مرور زمان متوجه شدند که نه تنها دارایی‌های ثابت برای شرکت ارزش تولید می‌کنند، بلکه دارایی‌های نامشهودی نیز در شرکت وجود دارد که در تعیین ارزش شرکت دخیل هستند. از جمله دارایی‌های نامشهودی که محققان درصدد شناسایی آن در صورت‌های مالی برآمدند، می‌توان به نیروهای انسانی در سازمان‌ها اشاره نمود. توجه به منابع انسانی و توسعه و توانمندسازی آن که ارزشمندترین سرمایه سازمانی به شمار می‌آید و محور توانایی و دانش‌افزایی در کلاس جهانی است، مؤید این واقعیت است که انسان به‌عنوان شریک تعیین‌کننده و مؤثر در سازمان‌ها، مورد توجه قرار گرفته و توسعه منابع انسانی، موجب توسعه سازمان است (طیبی رهنی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۱۴). امروزه متخصصان علوم رفتاری متوجه نقش مهم و بسزای کارکنان و منابع انسانی در موفقیت و کارآمدی مؤسسات و سازمان‌ها شده و آن را تنها عامل رشد بلندمدت شرکت معرفی می‌کنند (فوستر^۱، ۲۰۱۳). در اقتصاد مبتنی بر دانش، موفق‌ترین سازمان‌ها آن‌هایی هستند که از این دارایی نامشهود به نحو بهتر و سریع‌تری استفاده می‌کنند. ایجاد دانش یا تفکر همواره باعث نوآوری مستمر می‌گردد و این نوآوری خود باعث توسعه و سودآوری می‌گردد. امروزه نیروی انسانی کارآمد در سازمان‌ها، اصلی‌ترین سرمایه‌های هر سازمانی به حساب می‌آیند. سازمان‌ها به دارا بودن چند هدف، دنبال رسیدن به تعالی منابع انسانی هستند، اول آنکه امروزه منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه و عامل موفقیت یک سازمان در نظر گرفته می‌شود و از طرف دیگر، منابع انسانی یکی از عوامل ارزیابی سازمان‌هاست که در تمامی الگوهای ارزیابی سازمان به‌عنوان یک معیار اندازه‌گیری وجود دارد و قاعدتاً سازمان‌هایی که دنبال نتیجه‌گیری در ارزیابی‌های سالانه هستند، می‌باید از حیث منابع انسانی مطمئن باشند تا امتیازات لازم را به دست آورند (دانشور، ۱۳۹۰). مدیریت منابع انسانی به دو معنای عام و خاص استعمال می‌شود؛ مدیریت منابع انسانی به معنای عام همان بخش منابع انسانی در هر سازمانی است که آن را دارای ابعادی از قبیل: ساختار سازمانی، ارتقای منابع انسانی، مدیریت عملکرد، کنترل و سرپرستی و آموزش و توانمندسازی می‌داند (ضیا^۲ و همکاران، ۲۰۱۶). بنابراین نیاز است این سرمایه عظیم سازمانی به شکل درستی مدیریت شده و به‌صورت مستمر برای آن بازاندیشی و معماری ساختاری و فرآیندی صورت گیرد.

اصطلاح «معماری سرمایه انسانی» به معنای مدیریت و اندازه‌گیری سرمایه انسانی در سازمان است. بر اساس این دیدگاه، افراد به‌عنوان سرمایه انسانی سازمان محسوب می‌شوند که باید مبنای سرمایه‌گذاری قرار گیرند تا بتوانند شایستگی‌های کلیدی سازمان را به وجود آورند (امیری و همکاران، ۱۳۹۶). مدیریت منابع انسانی به معنای خاص در کنار مدیریت کارکنانی و مدیریت سرمایه انسانی یکی از روندهایی است که از

1. Foster

2. Zia&et al

تحول سازمان‌ها در نگاه به انسان شکل گرفته است. درواقع از ابتدای شکل‌گیری مدیریت، نیروی انسانی به‌عنوان یکی از عوامل مهم در تابع بهره‌وری به‌حساب می‌آمد (کروگمن و همکاران، ۱۳۸۳). از سویی سازمان‌های نظامی کشور به دلیل اهمیت بالایی که در تأمین امنیت جامعه دارند همچنین با توجه به موقعیت ژئوپلیتیک کشور، دارای اولویت ویژه‌ای نسبت به سایر سازمان‌ها بوده و همین موقعیت ویژه موجب شده که افزایش اثربخشی و کارایی این سازمان‌ها، به‌طور مؤثر موجب تقویت جایگاه سیاسی ایران در منطقه شود (نهادی و همکاران، ۱۳۹۹). سازمان‌های نیروهای مسلح برای پاسخگویی مناسب به پیچیدگی‌های روزافزون کنونی و آمادگی لازم جهت مقابله با دشمنان این مرزوبوم به‌ناچار نیازمند برنامه‌ریزی و بازنگری برای سرمایه‌های انسانی خود هستند. چراکه اساس حرکت این سازمان‌ها و تحقق اهداف آن‌ها منوط به سرمایه‌های انسانی آن‌ها است. بنابراین اولین قدم در این راه تلقی کارکنان به‌عنوان دارایی و سرمایه‌های مولد است که تمامی سرمایه‌های فیزیکی دیگر را تحت تأثیر قرار می‌دهند (عبدی و همکاران، ۱۴۰۰). از طرفی اهمیت سرمایه‌های انسانی از دید مقام معظم رهبری نیز مغفول نمانده است تا آنجا که ضمن تأکید مکرر بر نقش منابع انسانی در بیانیه گام دوم انقلاب می‌فرمایند: «نیروی انسانی مستعد و کارآمد با زیربنای عمیق و اصیل ایمانی و دینی؛ مهم‌ترین ظرفیت امیدبخش کشور است» و در ادامه عنوان می‌فرمایند: «نکته مهمی که باید آینده‌سازان در نظر داشته باشند، این است که در کشوری زندگی می‌کنند که از نظر ظرفیت‌های طبیعی و انسانی، کم‌نظیر است و بسیاری از این ظرفیت‌ها با غفلت دست‌اندرکاران تاکنون بی‌استفاده یا کم‌استفاده مانده است. همت‌های بلند و انگیزه‌های جوان و انقلابی، خواهند توانست آن‌ها را فعال و در پیشرفت مادی و معنوی کشور به معنی واقعی جهش ایجاد کنند. مهم‌ترین ظرفیت امیدبخش کشور، نیروی انسانی مستعد و کارآمد با زیربنای عمیق و اصیل ایمانی و دینی است» (بیانیه گام دوم انقلاب، ۱۳۹۷/ ۱۱/۲۲).

بنابراین مدل حسابداری منابع انسانی در سازمان‌های دفاعی، باید متناسب با ماهیت مأموریت این سازمان‌ها، انتظارات و با رویکردی همه‌جانبه تدوین و اجرا شوند تا آمادگی سرمایه‌های انسانی برای پیشبرد راهبردهای سازمانی و انجام مؤثر وظایف و نقش‌های مدنظر و آرمانی تقویت شود. امروزه حسابداری منابع انسانی یکی از مسائل مهم در مورد نگهداری نیروی انسانی سازمان‌ها به شمار می‌رود. شیوه‌های متعددی برای ممیزی منابع انسانی مورد استفاده قرار می‌گیرد که در حسابداری منابع انسانی، هزینه‌های گزینش و استخدام، ترفیع و انتقال، آموزش و جداسازی نیروی انسانی و... مطرح است که ضرورت دارد در این پژوهش به آن‌ها پرداخته شود. نتایج این پژوهش می‌تواند الگویی به دست دهد که بر اساس آن بازسازی و بهبود در ترکیب و پیکربندی سرمایه انسانی به‌ویژه در سازمان‌های دفاعی را امکان‌پذیر نماید. با توجه به مطالب عنوان‌شده، مسئله اصلی این پژوهش این است که مدل حسابداری منابع انسانی بارهیافت داده بنیاد در سازمان‌های دفاعی کشور چگونه است ؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

سازمان‌ها مانند انسان‌ها در محیطی متزلزل و به سرعت در حال تغییر زندگی می‌کنند که باعث می‌شود آن را به عنوان یک محیط پیچیده با متغیرهای متعدد طبقه بندی کنیم؛ بنابراین لازم است سازمان‌ها با مهارت سازگاری با شرایط فعلی و نوظهور آشنا شوند (عید^۴، ۲۰۲۱). فلسفه وجودی بخش مدیریت منابع انسانی دستیابی سازمان به اهداف حیاتی‌اش است؛ اگر این امر اهمیت این بخش را نشان می‌دهد. کارکردهای منابع انسانی طیف گسترده‌ای از امور نه تنها رعایت قوانین، استخدام، آموزش و جبران خسارت، بلکه تصمیم‌گیری استراتژیک و فرهنگ سازمانی را نیز پوشش می‌دهد. بنابراین، داده‌های دقیق مرتبط با منابع انسانی باید به دست آمده، نگهداری شوند و به طور مناسب توزیع شوند (سو^۵، ۲۰۲۳). روند تحولات در اقتصاد دانش‌محور موجب رشد فزاینده پدیده‌های جهانی و جامعه اطلاعاتی شده است و در راستای این تحولات، الگوی مدیریت، تغییر یافته و توجه به رویکرد مشتری‌مداری، توان‌افزایی کارکنان و تغییر در سبک‌های رهبری، الزام‌آور شده است. تأثیر این تحولات در سازمان‌ها خود را به صورت انحلال سازمان‌های سنتی و تشکیلات ساختاری جدید در همه زمینه‌ها نشان داده است. سیر کلی حرکت از سازمان‌های کارمندی و مبتنی بر استخدام انبوه، به سمت سازمان‌های شبکه‌ای، نیاز به بازنگری در شیوه‌های مدیریتی را دیکته می‌کند (میرسپاسی و علیخانی، ۱۳۹۵). بنابراین مدیریت منابع انسانی را می‌توان سیستمی تعریف کرد که بر مدیریت اثربخش و پیشرفت منابع انسانی در زمینه رویکرد انسانی تأکید دارد. اصل اساسی مدیریت منابع انسانی رفتار با کرامت انسانی با کارکنان و در عین حال تمرکز بر مهارت‌ها، دانش، توانایی‌ها، قابلیت‌ها، پتانسیل‌ها، دستاوردها، رضایت و فداکاری و غیره است. بنابراین مدیریت منابع انسانی برای حفظ، موفقیت و شکوفایی کارکنان بسیار مهم است (حمید، مزمل و شاه^۶، ۲۰۲۲). مدیریت حفظ کارکنان شامل اقدامات استراتژیک برای حفظ انگیزه و تمرکز کارکنان است تا آنها بخواهند در استخدام باقی بمانند و کاملاً سازنده به نفع سازمان باشند (اوغونبایو^۷ و همکاران، ۲۰۲۲). مدیریت منابع انسانی همچنین شامل سیاست‌ها و شیوه‌هایی است که برای تضمین عدالت در روابط کاری طراحی شده‌اند. می‌توان گفت در عصر اقتصاد دانش‌محور، منابع انسانی به منابع استراتژیک سازمان‌ها تبدیل شده است و ساخت و توسعه ظرفیت منابع انسانی نیز به موضوعی استراتژیک برای بقا و توسعه سازمان‌ها تبدیل شده است (یانگ و لی^۸، ۲۰۱۹). مدیریت استراتژیک منابع انسانی شامل توسعه و اجرای استراتژی‌هایی برای جذب،

4. Eid

1. Suh

2. Hamid, Muzamil & Shah

3. Ogunbayo

4. Yang & Li

حفظ، ایجاد انگیزه و مدیریت افراد مستعدی است که به موفقیت سازمان کمک می‌کنند (آرمسترانگ و تیلر^۹، ۲۰۲۳).

منابع انسانی و سرمایه انسانی

در عصر حاضر، به‌وضوح مشخص‌شده که اصلی‌ترین و با ارزش‌ترین سرمایه هر سازمان، جامعه و کشور، سرمایه انسانی است و در سطح جهان این سرمایه به‌عنوان مهم‌ترین عامل تولید ارزش و ثروت شناخته‌شده است (اسمان و آدیکا^{۱۰}، ۲۰۱۹). اصطلاح سرمایه انسانی مفهوم جدیدی نیست بلکه این اصطلاح برای نخستین بار در دهه ۱۹۶۰ به‌وسیله شولتز^{۱۱} مطرح‌شده و بکر^{۱۲} (۱۹۶۴) به‌عنوان مهم‌ترین نویسنده، تئوری سرمایه انسانی را بسط و توسعه داد. نیروی انسانی که نقش اصلی و تعیین‌کننده‌ای در توسعه اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و ... جوامع دارد ازجمله موضوعاتی است که موردتوجه محققان و صاحب‌نظران علوم مدیریت قرارگرفته و از جنبه‌های مختلف به تشریح و تبیین آن پرداخته‌اند. واژه سرمایه انسانی به دانش، مهارت‌ها و توانایی‌هایی اشاره دارد که در یک فرد یا سازمان وجود دارد و شامل جنبه‌های ضمنی و آشکاری است که تقلید از آن‌ها دشوار است. به‌عبارت‌دیگر سرمایه انسانی بیانگر شایستگی‌ها، دانش و ویژگی‌های اجتماعی و شخصیتی لازم برای ایجاد ارزش است (دiaz و فرناندز^{۱۳}، ۲۰۱۷). سرمایه انسانی به دانش، اطلاعات، مهارت‌ها، ایده‌ها و سلامتی افراد (بکر، ۲۰۰۲: ۱) اشاره دارد (رایت، ۲۰۲۰).

منابع انسانی مجموعه‌ای از افرادی است که نیروی کار یک سازمان، بخش تجاری، صنعت یا اقتصاد را تشکیل می‌دهند. بخش منابع انسانی یک سازمان، نظارت بر جنبه‌های مختلف استخدام مانند رعایت قانون کار و استانداردهای استخدام، مصاحبه و گزینش، مدیریت عملکرد، مدیریت مزایای کارکنان، سازمان‌دهی پرونده‌های کارکنان با مدارک موردنیاز برای مراجعات بعدی، و برخی از جنبه‌های استخدام (همچنین به‌عنوان جذب استعداد شناخته می‌شود) و خارج کردن کارکنان، به‌عنوان رابط بین مدیریت یک سازمان و کارکنان آن عمل می‌کند (نگو و همکاران^{۱۴}، ۲۰۲۱). این وظایف شامل برنامه‌ریزی، فرآیند جذب و گزینش، ارسال آگهی‌های شغلی، ارزیابی عملکرد کارکنان، سازمان‌دهی رزومه و درخواست‌های شغلی، برنامه‌ریزی مصاحبه و کمک در فرآیند و اطمینان از بررسی سوابق می‌باشد (داویدسکو و همکاران^{۱۵}، ۲۰۲۱). منابع انسانی همچنین فعالیت‌ها و برنامه‌های روابط کارکنان را هماهنگ می‌کند (مکی و جناری^{۱۶}، ۲۰۱۹). آخرین کار حفظ و

5. Armstrong & Taylor

6. usman&adyenka

7. Schultz

8. Becker

1. Diaz & Fernandez

14 . Ngoc et al.

15 . Davidescu et al

16. Macke & Genari

نگهداری منظم است؛ این وظیفه اطمینان حاصل می‌کند که فایل‌های منابع انسانی فعلی و پایگاه داده‌ها تا چه اندازه به روز هستند، مزایای کارکنان بررسی کرده و امورات مربوط به حقوق و دستمزد/منافع را انجام می‌دهد.

در این بین سؤالی که به ذهن متبادر می‌شود، تفاوت مدیریت سرمایه انسانی با مدیریت منابع انسانی است. آیا مدیریت سرمایه انسانی یک فعالیت کاملاً مجزا است یا اینکه یک جنبه از مدیریت منابع انسانی است؟ به زعم ما، تفاوت اساسی بین این دو در این مسئله نهفته است که مدیریت سرمایه انسانی به افراد به دید "دارایی" می‌نگرد، در حالی که مدیریت منابع انسانی به افراد به دید "هزینه" نگاه می‌کند. نتیجه مورد اتفاق در این مبحث این است که مفهوم مدیریت سرمایه انسانی، مفهوم مدیریت منابع انسانی را تکمیل و تقویت نموده بدون اینکه جایگزین آن شده باشد (حسین نژاد، ۱۳۹۴؛ ۱۷؛ عبدی و همکاران، ۱۴۰۰؛ ۶).

رنگریز و همکاران (۱۴۰۰) در مورد مفهوم سرمایه انسانی اظهار می‌کنند، ویژگی‌های کیفی انسان از جمله؛ دانش، مهارت، تجربه، توانایی و دیگر ویژگی‌های شناختی و غیر شناختی، نوعی سرمایه است که به علت ماهیت نامشهود آن نیاز به نگرش جدید در حوزه مدیریت منابع انسانی با رویکرد سرمایه‌ای یعنی "مدیریت سرمایه انسانی" دارد (رنگریز و همکاران، ۱۴۰۰).

حسابداری منابع انسانی

بسیاری از کارشناسان اقتصادی در این موضوع اتفاق نظر دارند که نیروی انسانی یک ثروت است؛ پس حسابداران باید بتوانند تغییرات این ثروت را ثبت و پیرامون آن به تجزیه و تحلیل بپردازند. در حسابداری با دو گونه از سرمایه مواجهیم، سرمایه غیرانسانی و سرمایه انسانی. سرمایه غیرانسانی در حسابداری تعریف شده و در دفاتر و صورت مالی گزارش می‌شود ولی از سرمایه انسانی هیچ صحبتی به میان نیامده است. برخلاف پیش‌بینی‌ها امروزه نه تنها از نقش نیروی انسانی در سازمان‌ها کاسته نشده بلکه در بعضی از جایگاه‌ها این نقش پررنگ‌تر از گذشته هم شده است. به همین دلیل است که در حال حاضر وجود ابزاری برای سنجش دقیق ارزش منابع انسانی و خدماتی که ارائه می‌کند بیش از هر زمانی حس می‌شود (موسوی نقابی و انوشه، ۱۳۹۹). حسابداری منابع انسانی فرایند شناسایی، تشخیص و سنجش داده‌های مربوط به منابع انسانی و ارائه گزارش آن به اشخاص ذی‌نفع است. طبق این تعریف دو مفهوم استنباط می‌شود: ۱- انسان‌ها منابع با ارزشی برای هر سازمان و شرکتی هستند. ۲- وجود اطلاعات جهت سرمایه‌گذاری بر روی منابع انسانی (دهمرده قلعه‌نو و همکاران، ۱۳۹۹). این مفهوم نقش بسیار مهمی در کمک به مدیران شرکت‌ها و سازمان‌ها برای اتخاذ تصمیمات مهم مربوط به کارمندان و نیروهای شرکت ایفا می‌کند. حسابداری منابع انسانی این امکان را به مدیریت می‌دهد تا به گونه‌ای مؤثر بر استفاده از منابع انسانی در سازمان نظارت کند و بتواند اطلاعات کافی را در مورد هزینه‌ها و ارزش جهت تصمیم‌گیری برای خرید،

تخصیص، توسعه و نگهداری منابع انسانی فراهم آورد (فیل‌سرائی و اصغرزاده‌ها، ۱۳۹۶). این سیستم در کنار ارائه سایر اطلاعات مفید به مدیران، می‌تواند نگرشی در جهت تحلیل تأثیر تصمیم‌گیری مدیریت بر سازمان و ارائه نتایج ناشی از این تصمیمات باشد (ماکارنکو^{۱۷}، ۲۰۱۷). با استفاده از حسابداری منابع انسانی می‌توان سرمایه‌گذاری‌های پیشنهادی روی منابع انسانی را بر اساس روش هزینه‌یابی ارزیابی کرد و به کمک مدل‌های بهای تمام شده یا مدل جایگزینی، منابع انسانی را اندازه‌گیری و در گزارشات حسابداری و مدیریت و صورت‌های مالی اساسی تشریح نمود. بی‌تردید در دنیای رو به رشد امروز توجه به نیروی انسانی به‌عنوان محور توسعه و سیستم‌های شناسایی و اندازه‌گیری این منبع مهم و ارزشمند از نکات حائز اهمیت بوده و نقش مدیران و فرماندهان به‌عنوان تصمیم‌گیران سازمانی و حسابداران در همه سازمان‌ها از جمله سازمان‌های دفاعی به‌عنوان تصمیم‌سازان این عرصه پررنگ‌تر و حساس‌تر خواهد بود (انی و آکیندهیند^{۱۸}، ۲۰۱۴).

باتوجه به اهمیت شناسایی حسابداری منابع انسانی مطالعاتی که انجام شده یا از لحاظ رویکرد با مطالعه فعلی متفاوت می‌باشند و یا اینکه با هدفی محدود انجام شده‌اند که در ادامه به بیان چند نمونه در جدول (۱) اشاره خواهیم کرد:

جدول ۱: خلاصه پیشینه داخلی و خارجی

ردیف	نام محقق	عنوان تحقیق	نتایج تحقیق
۱	احتشامی نسب و همکاران (۱۴۰۲)	بازنمایی شاخص‌های حسابداری منابع انسانی در صنعت مخابرات	با بکارگیری شاخص‌های شناسایی شده در ارتباطات زیرساخت می‌توان باعث ارتقای حسابداری منابع انسانی گردید.
۲	سیدجوادین و همکاران (۱۴۰۰)	طراحی مدل مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا	پیاده‌سازی مدل مدیریت منابع انسانی خاص شرکت‌های نوپا، باعث پیشینه‌شدن سرعت رشد استارت‌آپ‌ها و توسعه ویژگی‌های تعاملی شاغلین این شرکت‌ها شده است.
۳	دهمرد قلع نو و همکاران (۱۳۹۹)	حسابداری منابع انسانی: پیشینه، مفاهیم، معیارها و مدل‌های اندازه‌گیری	ایجاد تعامل پیوسته در تحقیقات میان رشته‌ای با تأکید بر حسابداری، مدیریت و اقتصاد برای آشنایی هر چه بهتر با حسابداری منابع انسانی ضروری است.

1. Makarenko

2. Enyi & Akindehinde

۴	بیگ و همکاران (۱۳۹۸)	مدلی برای برندسازی سامانه منابع انسانی با رویکرد داده بنیاد	استخراج بالغ بر ۲۶۰ کد از بررسی‌ها و مصاحبه‌ها، ۸۵ مفهوم و ۲۳ مقوله
۵	فیل‌سرائی و اصغرزاده‌ها (۱۳۹۶)	حسابداری منابع انسانی: حسابداری با ارزش‌ترین منبع اقتصادی یک سازمان	حسابداری منابع انسانی بخش مستقیمی از حسابداری اجتماعی است و هدف آن ارائه اطلاعات برای ارزیابی یکی از مهم‌ترین اجزای سازمان، یعنی سرمایه انسانی است
۶	امیری و همکاران (۱۳۹۶)	طراحی الگوی حسابداری منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی	بهره‌گیری از دانش ناشی از حسابداری منابع انسانی در جهت جذب منابع انسانی (در راستای توسعه سرمایه انسانی) در دانشگاه آزاد اسلامی در این پژوهش مورد توجه قرار گرفته است.
۷	ویتانا و همکاران (۲۰۲۳)	منابع سرمایه انسانی به عنوان هزینه یا سرمایه‌گذاری: تحلیل مبتنی بر بازار	مدیران سرمایه‌گذاری بر کارکنان را برای ایجاد بازده بیشتر در بلندمدت در نظر بگیرند.
۸	ساموئل و لرن (۲۰۲۲)	تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی در صنایع مختلف	اجرای دقیق استراتژی‌های منابع انسانی به ترتیب منجر به بهبود نسبت‌های سودآوری، نقدینگی، فعالیت و اهرم می‌شود.
۹	آساهانی (۲۰۲۱)	رابطه حسابداری منابع انسانی و سیستم اطلاعات منابع انسانی	برای تقویت ادغام بهتر حسابداری منابع انسانی از ابزارها و برنامه‌های سیستم اطلاعات منابع انسانی استفاده کرد.
۱۱	اسمک (۲۰۱۷)	حسابداری منابع انسانی: مسائل، مزایا و چالش‌ها	نیاز زیادی به تحول سیستم حسابداری منابع انسانی به نحوی که قابل قبول برای حسابداران حرفه‌ای، مدیران و دیگر تصمیم‌گیرندگان - سرمایه‌گذاران، اعتباردهندگان و سایر سهامداران است، وجود دارد.
۱۲	ماکارنکو (۲۰۱۷)	حسابداری منابع انسانی در سیستم مدیریت کسب و کار	یک پیش‌نیاز برای نشان دادن اطلاعات درباره‌ی آن‌ها در سیستم حساب‌ها و

مبتنی بر ارزش	گزارشات، شرکت را ایجاب می‌کند که نیازهای مدیریت مبتنی بر ارزش را تأمین کند.		
---------------	---	--	--

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظرهدف، کاربردی و از حیث نحوه جمع‌آوری داده‌ها، کیفی از نوع داده بنیاد است. همچنین، براساس رویکرد تحلیل، این مطالعه در حوزه پژوهش‌های کیفی قرار دارد. در پژوهش‌های کیفی داده‌ها از منابع متنوع و چندگانه^{۱۹} جمع‌آوری می‌شوند. داده‌های کیفی چیزی بیش از بسته-های منظم و اطلاعات دسته‌بندی‌شده‌ای است که از محیط دریافت می‌شوند و شامل جملات مستقیم از سوی مردم دربارهٔ تجربه‌ها، دیدگاه‌ها و دانش آن‌هاست که از طریق اسناد، مشاهدات، مواد دیداری و مصاحبه‌ها است.

برای پاسخگویی به سوال‌های پژوهش از مطالعات کتابخانه‌ای و جستجو در ادبیات و پیشینه نظری مرتبط با موضوع و مصاحبه استفاده شده و برای بررسی سوالات پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. مهمترین هدف پژوهش حاضر کشف متغیرها و سازه‌های مرتبط با مدل مفهوم مدل حسابداری منابع انسانی در سازمان‌های دفاعی کشور و تدوین مدل مناسب برای آن است. بدین منظور برای تشریح و جمع‌آوری داده‌ها از ابزار مشاهده کنش‌های سازمانی مربوط به موضوع تحقیق و مصاحبه اکتشافی از نخبگان و خبرگان حوزه منابع انسانی و مالی در سازمان‌های دفاعی کشور استفاده شده است. نمونه مورد مصاحبه ۱۳ نفر بودند که برای انتخاب آنها از روش نمونه‌گیری هدفمند و روش گلوله برفی استفاده شد و مصاحبه نیمه ساختارمند، عمیق و با سئوالات باز با ایشان صورت گرفت. کفایت تعداد نمونه‌های مورد مطالعه از طریق روش اشباع (کفایت) نظری حاصل شد (گلاس و استراوس، ۱۹۶۷). در این پژوهش به منظور اجرای استراتژی داده بنیاد، از رهیافت نظام‌مند و با سه فن کدگذاری باز، محوری و انتخابی استفاده شده است (لی^{۲۰}، ۲۰۰۱، ۴۷) که شامل :

الف- کدگذاری باز: کدگذاری باز فرآیندی تحلیلی است که از طریق آن مفاهیم شناسایی شده و ویژگی‌ها و ابعاد آنها در داده‌ها کشف می‌شوند (استراوس و کوربین^{۲۱}، ۱۹۹۸) در این مرحله مقوله‌های اولیه اطلاعات به وسیله بخش بندی اطلاعات شکل داده شد و پس از بررسی منظم مصاحبه‌ها، مقوله‌های اصلی، فرعی و زیر مقوله‌ها مشخص شدند.

ب- کدگذاری محوری: کدگذاری محوری فرآیند ربطدهی مقوله‌ها به زیر مقوله‌ها و پیوند دادن مقوله‌ها در سطح ویژگی‌ها و ابعاد است. این کدگذاری به این دلیل محوری نامیده شده که کدگذاری حول محور یک مقوله تحقق می‌یابد (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸).

-
1. Multiple Sources
 2. Lee
 3. Strauss & Corbin

ج- کدگذاری انتخابی: پس از کدگذاری باز و محوری، نتایج تحقیق شکل نظریه پیدا می‌کند که کدگذاری انتخابی فرآیند یکپارچه‌سازی و بهبود مقوله هاست (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸). در این تحقیق نیز پس از دستیابی به اشباع و تکراری شدن مفاهیم، در مصاحبه‌ها کدگذاری انتخابی انجام شد که نتایج آن در بخش پایانی و در قالب بحث و نتیجه‌گیری ارائه شده است.

همچنین معیار مقبولیت که در ارزشیابی پژوهش‌های مبتنی بر داده بنیاد بجای معیارهای روایی و پایایی عنوان شده است، استفاده گردید. مقبولیت به معنای این است که یافته‌های پژوهش تا چه حد در انعکاس تجارب مشارکت‌کنندگان، پژوهشگر و مخاطب در مورد پدیده مورد مطالعه موثق و قابل باور است. ده شاخص معیار مقبولیت معرفی شده است که ۵ مورد آنها در این پژوهش برای ارتقای دقت علمی، روایی و پایایی مورد استفاده قرار گرفت. استراتژی‌های ممیزی مورد استفاده عبارتند از: حساسیت پژوهشگر، انسجام روش‌شناسی، متناسب بودن نمونه، تکرارشدن یک یافته و استفاده از بازخورد مطلعین (استراوس و کوربین، ۱۹۹۰).

یافته‌های پژوهش

به منظور پاسخ به سوال پژوهش "پارادایم مفهومی حسابداری منابع انسانی چگونه است؟"، کدگذاری-های باز و محوری هر یک از بخش‌های مدل زمینه‌ای به شرح زیر آورده شده است.

شرایط علی حسابداری منابع انسانی: شرایط علی مقولاتی هستند که بر مقوله محوری تأثیر می‌گذارند. براساس مصاحبه‌های انجام شده کدهای محوری "تحولات جدید در مفهوم ارزش؛ چالش‌های درون سیستمی در سازمان دفاعی؛ چالش‌های برون سیستمی" شناسایی شده و آن به کد انتخابی وسیع‌تر دیگری به نام شرایط علی ارتباط داده شده است که به شرح جدول شماره (۲) آورده شده است.

جدول ۲: کدگذاری محوری داده‌های کیفی (شرایط علی)

کدگذاری محوری	کدگذاری ثانویه	کدگذاری باز
تحولات جدید در مفهوم ارزش	اقتصاد نوین	اقتصاد مبتنی بر دانش
		تولید ثروت و ارزش افزوده
		تحول در مفهوم ارزش اقتصادی
		اندازه‌گیری ارزش منابع انسانی
		دارایی‌های نامشهود سازمان‌های دفاعی
		ضرورت توجه به سنجش غیر پولی منابع انسانی
		جایگاه ارزش‌های انسانی در حسابداری
		ثبت ارزش اقتصادی انسان در گزارشهای مالی
جایگاه منابع	نگرش نوین به منابع انسانی در سازمان‌های دفاعی	

کدگذاری محوری	کدگذاری ثانویه	کدگذاری باز
	انسانی	ضرورت اندازه‌گیری ارزش اقتصادی انسان
		ایجاد امکاناتی برای ارزشیابی خط‌مشی‌های پرسنل دفاعی
		افزایش اهمیت سرمایه انسانی در اقتصاد نظامی
		ضرورت برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی نظامی
		معماری سرمایه‌های انسانی در سازمان‌های دفاعی کشور
		ارزیابی منابع انسانی نظامی
		تغییرات مدیریتی و سیاسی مداوم سازمان‌های دفاعی
		ضرورت توجه به فرصت‌های نوآوری و خلاقیت منابع انسانی نظامی
		معیارهای مطلوب در ارزش‌گذاری منابع انسانی نظامی
		افزایش کارایی مدیریت منابع انسانی نظامی
		اندازه‌گیری توانایی‌های کارکنان سازمان‌های دفاعی
	نقص سیستمی	نگرش سنتی مدیران به منابع انسانی نظامی
		ضعف سیستم‌های سنتی حسابداری
		ناتوانی در انطباق با قوانین و مقررات در عمل
		نقص صورت‌های مالی سنتی
		افزایش هزینه‌های خالی ماندن پست سازمانی
		ناتوانی در محاسبه فرسایش منابع انسانی سازمان‌های دفاعی
	هزینه سرمایه انسانی	هزینه‌های مستقیم اولیه منابع انسانی سازمان‌های دفاعی
		افزایش هزینه‌های حفظ کارمندان مستعد نظامی
		آموزش و توسعه نیروی کار سازمان‌های دفاعی
		هزینه‌های جایگزینی
		تمایل به بازنشستگی زودرس
		نرخ برگشت سرمایه‌گذاری در منابع انسانی
		افزایش مسائل حقوقی منابع انسانی
		هزینه‌های بهبود منابع انسانی
		افزایش هزینه‌های نگهداشت منابع انسانی نظامی
	تاثیر منابع انسانی	کاهش بهره‌وری از طریق منابع انسانی
		تاثیر پنهان در تخریب دارایی‌های سازمان

کدگذاری محوری	کدگذاری ثانویه	کدگذاری باز
چالش‌های برون سیستمی در سازمان‌های دفاعی		تأثیرات مستقیم و بلند مدت منابع انسانی
		ضرورت بالا بردن کیفیت خدمات از طریق منابع انسانی
		افزایش بحران‌های درون سازمانی
	تأثیر بین المللی شدن	کاهش نرخ تمایل به اشتغال در نظام
		تشدید رقابت در عرصه جهانی
		حفظ خود در محیط بین الملل
	مداخلات سیاسی	قوانین غیر کاربردی و هزینه ساز
		کم توجهی به کارایی فنی سازمان‌های دفاعی
		نا امنی روانی نیروی انسانی
	عوامل اجتماعی	افزایش سطح توقعات منابع انسانی نظامی
		چالش‌های اخلاق کار و منافع سازمان‌های دفاعی
		تعارض استانداردهای حسابداری با ارزش‌های اجتماعی
		اقبال اجتماعی کارکنان از مدل حسابداری منابع انسانی
		توانایی مدل حسابداری منابع انسانی در برقراری عدالت

شرایط زمینه‌ای حسابداری منابع انسانی: بستر یا زمینه، مجموعه مشخصه‌های ویژه‌ای است که به پدیده مورد نظر دلالت می‌کند؛ یعنی محل حوادث و وقایع متعلق به پدیده. بستر نشانگر مجموعه شرایط خاصی است که در آن راهبردهای کنش و واکنش صورت می‌پذیرد. مجموعه عناصر زمینه‌ای در حسابداری منابع انسانی شامل "الزامات سازمان و مدیریت؛ محیط پیرامون؛ دانش و روش حسابداری منابع انسانی؛ وضعیت درونی سازمانی" است، که به شرح جدول شماره (۳) آورده شده است.

جدول ۳: کدگذاری محوری داده‌های کیفی (شرایط زمینه‌ای)

کدگذاری محوری	کدگذاری ثانویه	کدگذاری باز
الزامات سازمان و مدیریت دفاعی	الزامات سازمانی	تعمیم اهمیت منابع انسانی
		استهلاک منابع انسانی سازمان‌های دفاعی

کدگذاری محوری	کدگذاری ثانویه	کدگذاری باز
		ارزش آفرینی سازمان‌های دانش بنیان دفاعی
		ارزش گذاری منابع انسانی سازمان‌های دفاعی
	الزامات مدیریتی	لزوم تغییر در ساختار منابع انسانی نسل جدید
		بهبود رشد و توسعه اقتصادی در سازمان‌های دفاعی کشور
		اجرای سیستم‌های مناسب پاداش
		حمایت مدیران ارشد سازمان‌های دفاعی
		هزینه‌یابی منابع انسانی نظامی
		شایستگی‌های کلیدی مدیران سازمان‌های دفاعی
		سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی کیفی
		نیاز مدیریت به اطلاعات برای تصمیم‌گیری نظامی
محیط پیرامون	بعد محتوایی	محیط رقابتی و پویا محیط خصوصی
		فرهنگ معیوب افکار عمومی
		ساختارهای فرهنگی و ارزشی
	بعد انسانی	نگرش کارکنان به آینده سازمان‌های دفاعی
		رفتارهای کارکنان در سازمان‌های دفاعی
دانش و روش حسابداری منابع انسانی در سازمان-های دفاعی	سیاست‌ها و روش‌ها	تغییر سیاست‌ها و روش‌های مدیریت نیروها
		مشکلات حسابداری دارایی‌های انسانی نظامی
		مدل‌های سنجش منابع انسانی نظامی
		تکنیک‌های اندازه‌گیری سرمایه‌گذاری‌های منابع انسانی
		حسابداری مسئولیت

کدگذاری محوری	کدگذاری ثانویه	کدگذاری باز
	دانش فناوری	کاربرد حسابداری منابع انسانی
		سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت
		ترس کاربرد فناوری
		آگاهی از تکنیک‌های مبتنی بر نت
		درک مزایای فناوری
وضعیت درونی سازمانی در سازمان‌های دفاعی	سیاست‌های نظامی	ترسیم جایگاه حسابداری منابع انسانی در سازمان‌های دفاعی
		حمایت از حسابداری منابع انسانی
		چارچوب‌های حمایتی در سیاست‌های دولت
		پیاده‌سازی سیاست‌های منابع انسانی
		همسویی اهداف دولت و سازمان‌های دفاعی در تحقق حسابداری منابع انسانی
	سلامت داخلی سازمان	میزان صداقت کارکنان در افشا اطلاعات
		اعتماد درون سازمانی به دولت
		ادراک از عدالت سازمانی در سازمان‌های دفاعی
		فساد ادراک شده سازمان‌های دفاعی
		تعهد و رضایت شغلی
		سطح انگیزش درونی کارکنان
		میزان مشارکت در اهداف حسابداری منابع انسانی

شرایط مداخله‌گر حسابداری منابع انسانی: شرایط مداخله‌گر به پدیده‌ای تعلق دارد و بر راهبردهای کنش و واکنش اثر می‌گذارد. آنها راهبردها را در درون زمینه خاصی سهولت می‌بخشند یا

آنها را محدود و مقید می‌کنند. مشارکت‌کننده‌ها مطرح می‌کنند که محدودیت‌های مدیریتی؛ هزینه-یابی و ارزشگذاری؛ چالش‌های ادراکی؛ اطلاعات، عوامل مداخله‌گر می‌باشند که در جدول (۴) ارایه شده است.

جدول ۴: کدگذاری محوری داده‌های کیفی (شرایط مداخله‌گر)

کدگذاری محوری	کدگذاری ثانویه	کدگذاری باز
محدودیت‌های مدیریتی دفاعی	اطلاعات و محاسبات	نبود اطلاعات کافی در مورد ارزش‌های منابع انسانی نظامی
		نداشتن فرمولی برای محاسبه ارزش منابع انسانی
		دشواری‌های جمع‌آوری اطلاعات از افراد
	دانش و روش	ناآگاهی از مزایای حسابداری منابع انسانی
		هزینه بالای پیاده‌سازی
		عدم آگاهی استفاده‌کنندگان
		اندازه‌گیری بازده سرمایه‌گذاری
	بعد انسانی	غیرقابل کنترل بودن کارکنان مستعد
		مقاومت از طرف پرسنل
		تنزل ارزش منابع انسانی
هزینه‌یابی و ارزش‌گذاری	هزینه‌های منابع انسانی	هزینه‌های حسابداری منابع انسانی
		هزینه‌های آموزش افراد جدید
		عدم توانایی تامین هزینه برنامه آموزشی
		هزینه انتقال یا اخراج فرد نظامی
		هزینه بازخرید سنوات
		هزینه‌های گزینش نیرو و استخدام
	سنجش و ارزش‌گذاری	کاهش سرمایه‌گذاری در منابع انسانی
		تعدد معیارهای اندازه‌گیری غیر پولی
		چالش بهایابی منابع انسانی نظامی
چالش‌های ادراکی	قضایات‌های کلیشه‌های	برخوردهای سلیقه‌ای مدیران
		فاصله شایستگی‌های منابع انسانی
		قضایات حسابداران در تصمیم‌گیری‌ها
	تفاوت‌های فرهنگی	تنوع فرهنگی نیروی انسانی
		تفاوت در درک افراد نسبت به سیستم سنجش

کدگذاری محوری	کدگذاری ثانویه	کدگذاری باز
اطلاعات	اعتبار	سنجش دقیق اطلاعات
		امکان راستی آزمایی داده‌های ابرازی
		اعتبار داده‌های منابع انسانی
	شفافیت	میزان دسترسی به اطلاعات منابع انسانی
		امکان سطح بندی اطلاعات منابع انسانی
		قابلیت ارجاع به داده‌ها
		گزارش گیری از اطلاعات منابع انسانی

راهبردهای حسابداری منابع انسانی: راهبردها مبتنی بر کنش‌ها و واکنش‌هایی برای کنترل، اداره و بازخورد پدیده مورد بررسی هستند. راهبردها هدفمند بوده و هرکدام به دلیلی صورت می‌گیرند. راهبردهای این پژوهش شامل بهبود و توسعه؛ خلاقیت؛ تفکر راهبردی می‌باشد که در جدول (۵) بیان شده است.

جدول ۵: کدگذاری محوری داده‌های کیفی (شرایط راهبردی)

کدگذاری محوری	کدگذاری ثانویه	کدگذاری باز
بهبود و توسعه	سرمایه اجتماعی	توجه به سرمایه‌گذاری‌های آینده سازمان‌های دفاعی
		اندازه‌گیری ارزش واقعی خدمات کارکنان
		حمایت از منابع انسانی ماهر و متخصص
		توسعه شبکه اجتماعی منابع انسانی
	حرفه‌ای سازی	آموزش ضمن خدمت
		گزارشگری سرمایه انسانی
		برندسازی منابع انسانی
		بانک اطلاعات منابع انسانی
خلاقیت	قابلیت‌های انسانی	معیارهای اندازه گیری سرمایه انسانی
		آموزش‌های کاربردی و تخصصی
		شناسایی سود غیر عملیاتی منابع انسانی
	منابع انسانی پویا	منافع آینده دارایی‌های انسانی تقویت شایستگی‌های منابع انسانی استعدادیابی

کدگذاری محوری	کدگذاری ثانویه	کدگذاری باز
استانداردهای منعطف		مشاوره مزایای بازنشستگی
		استخدام نیروی خلاق
		تعیین ارزش منابع انسانی
		تحقیق و توسعه‌ی دانش فنی
		ایجاد تعامل پیوسته در تحقیقات میان رشته‌ای
	استانداردهای منعطف	استاندارد جدید حسابداری منابع انسانی
		متناسب‌سازی قابلیت‌ها و توسعه منابع انسانی
		توسعه مدل‌های بهره‌وری نیروی کار
تفکر راهبردی در سازمان‌های دفاعی	عملکرد راهبردی	مدیریت راهبردی سرمایه انسانی
		عملکرد سرمایه انسانی
		اهداف راهبردی سازمان‌های دفاعی
	ارزش‌یابی بلند مدت	نگرش و تفکر راهبردی در رابطه با منابع انسانی
		درک ارزش اقتصادی بلند مدت منابع انسانی
		مدل‌های ارزشگذاری منابع انسانی
		کیفی سازی منابع انسانی

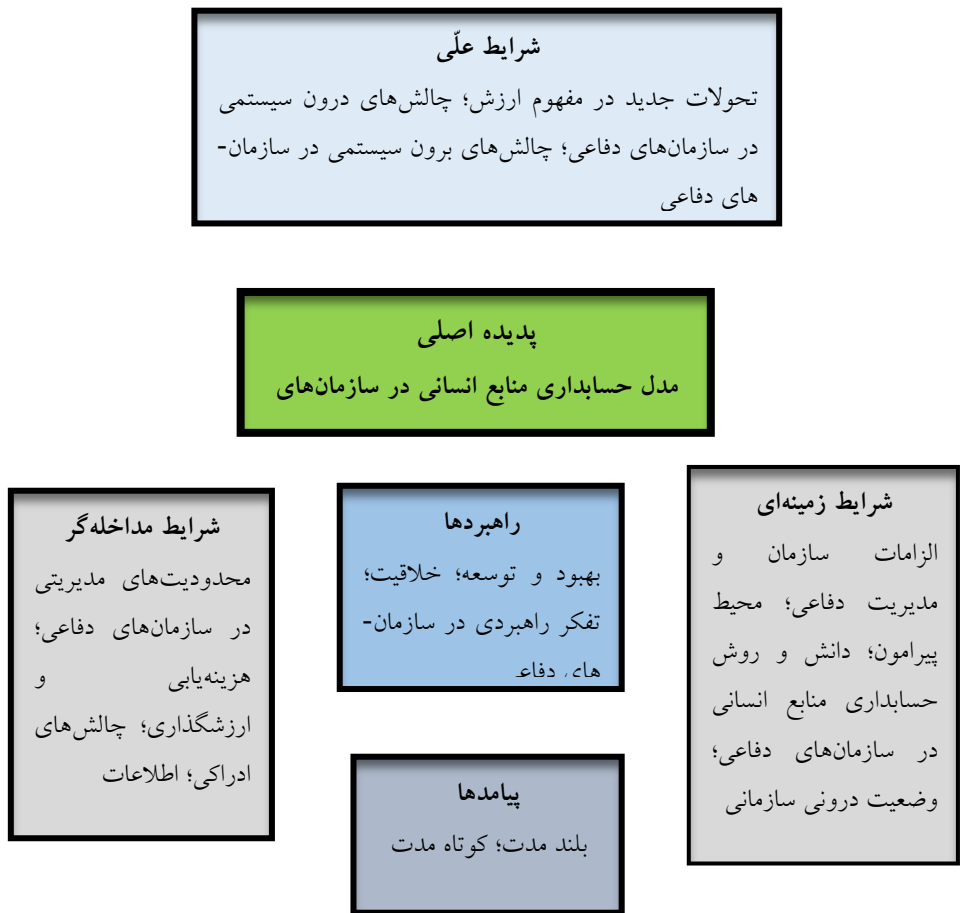
پیامدهای حسابداری منابع انسانی: نتایجی که در اثر راهبردها پدیدار می‌شود. پیامدها نتایج و حاصل کنش‌ها و واکنش‌ها هستند. پیامدها را همواره نمی‌توان پیش‌بینی کرد و الزاماً همان‌هایی نیستند که افراد قصد آن را داشته‌اند. همچنین این امکان وجود دارد که آنچه که در برهه‌ای از زمان پیامد به شمار می‌رود در زمانی دیگر به بخشی از شرایط و عوامل تبدیل شوند. براساس مصاحبه‌های انجام شده پیامدها شامل بلند مدت؛ کوتاه مدت در جدول (۶) نمایش داده شده است.

جدو ۶: کدگذاری محوری داده‌های کیفی (پیامدها)

کدگذاری محوری	کدگذاری ثانویه	کدگذاری باز
بلند مدت	عملکرد	دستیابی به مزیت رقابتی در عرصه بین‌المللی
		تضمین سوددهی شرکت در بلندمدت
		تقویت و بهبود عملکرد نظام
	بهره‌وری	افزایش کارایی مدیریت منابع انسانی
		توان‌افزایی کارکنان سازمان‌های دفاعی

کدگذاری محوری	کدگذاری ثانویه	کدگذاری باز
سرمایه اجتماعی	سرمایه اجتماعی	ارتقای و افزایش بازدهی
		بهره‌وری ایجاد شده ناشی از سرمایه‌گذاری در منابع انسانی
		شبکه سازی
		تقویت اقتصادمبتنی بر نیروی انسانی
		توسعه منابع انسانی ماهر و متخصص
		ارتقاء، نرخ مشارکت
		توانایی تطبیق و قابلیت‌های کار تیمی
افزایش کارایی مدیریت	افزایش کارایی مدیریت	افزایش سود کوتاه مدت شده
		کاهش هزینه های جایگزینی
		امکان سنجش دارایی‌های نامشهود سازمان‌های دفاعی
		نیازهای اطلاعاتی استفاده‌کنندگان اطلاعات حسابداری
		اخذ تصمیمات بهینه
کوتاه مدت	بهبود وضعیت	استقرار سیستم حسابداری منابع انسانی
		به روز رسانی اطلاعات برای تصمیم‌گیری
		محاسبه بهای تمام شده منابع انسانی
		مدیریت استهلاك منابع انسانی سازمان‌های دفاعی
		کاهش تعداد خطاها بانک
		کاهش هزینه‌های بهبود منابع انسانی
		واقعی سازی انتظار بازدهی منابع انسانی
		بهبود وضعیت دارایی بلندمدت
		نگهداری و ارتقاء منابع انسانی کیفی
		رضایت ذینفعان سازمان‌های دفاعی
		واقعی سازی ارزش فعلی خدمات سازمان‌های دفاعی

از میان عوامل شناسایی شده، پارادایم کدگذاری انتخابی انجام شد و براساس آن ارتباط خطی میان کد ثانویه و کد محوری پژوهش شامل شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها مشخص شد. شکل (۱) پارادایم کدگذاری و به عبارت دیگر مدل فرآیند کیفی تحقیق را نشان می‌دهد.



شکل ۱: مدل پارادایمی حسابداری منابع انسانی

بحث و نتیجه‌گیری

در دنیای رو به رشد و دانش محور، توجه به نیروی انسانی به‌عنوان محور توسعه اهمیت بسیاری دارد. نظام شناسایی و اندازه‌گیری این منبع مهم و ارزشمند از ضروریات بوده و نقش مدیران به‌عنوان تصمیم‌گیران سازمانی و حسابداران به‌عنوان تصمیم‌سازان این عرصه پررنگ‌تر و حساس‌تر خواهد بود. در مجموع، بدون توجه به احتساب ارزش کارکنان در گزارش‌های مدیریتی و اختصاص یک ارزش کمی برای آنان، نمی‌توان انتظار داشت، پیشرفتی حاصل گردد که موجب بقا و ترقی در محیط پرتلاطم سازمان‌های امروزی شود. در این پژوهش با استفاده از روش داده بنیاد

عوامل شناسایی شده شامل شرایط علی (تحولات جدید در مفهوم ارزش؛ چالش‌های درون سیستمی در سازمان دفاعی؛ چالش‌های برون سیستمی در سازمان دفاعی)، پدیده محوری (مدل حسابداری منابع انسانی در سازمان‌های دفاعی)، شرایط زمینه‌ساز (الزامات سازمان و مدیریت دفاع؛ محیط پیرامون؛ دانش و روش حسابداری منابع انسانی سازمان دفاع؛ وضعیت درون سازمانی دفاعی)، شرایط مداخله‌گر (محدودیت‌های مدیریتی دفاعی؛ هزینه‌یابی و ارزش‌گذاری؛ چالش‌های ادراکی؛ اطلاعات)، راهبردها (بهبود و توسعه؛ خلاقیت؛ تفکر راهبردی در سازمان‌های دفاعی) و پیامدها (بلند مدت؛ کوتاه مدت) است. براین اساس مدل حسابداری منابع انسانی در سازمان‌های دفاعی مشخص شد.

توصیف شرایط علی در حسابداری منابع انسانی در سازمان‌های دفاعی با تاکید بر تحولات جدید در مفهوم ارزش، چالش‌های درون سیستمی و برون سیستمی، پدیده محوری، شرایط زمینه‌ساز و شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها به شکل زیر ممکن است:

"ارتقاء مفهوم ارزش افزوده" : زیرا سازمان‌های دفاعی نیازمند توسعه مفهوم ارزش افزوده در حوزه منابع انسانی هستند تا بتوانند بهترین نیروها را جذب کرده و از توانمندی‌های آنها بهره‌مند شوند. ادغام فناوری در حوزه حسابداری منابع انسانی، از جمله استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدرن، می‌تواند به بهبود کارایی و دقت در مدیریت منابع انسانی کمک کند.

"پویایی سازمانی": سازمان‌های دفاعی با تغییرات فوری در شرایط فعلی جهان و تهدیدات امنیتی روبه‌رو هستند، که می‌تواند به چالش‌های درون سیستمی منابع انسانی بیانجامد. از طرفی نیاز به مدیریت تغییرات سریع و اثربخش در سازمان‌های دفاعی، به منظور سازگاری با شرایط جدید امنیتی و فناورانه است.

رقابت شدید بین کشورها در حوزه نظامی نیازمند توسعه استراتژی‌ها و تکنولوژی‌های نظامی می‌باشد. برخی از سازمان‌های دفاعی ممکن است با تحریم‌ها و محدودیت‌های بین‌المللی مواجه شوند که نیاز به مدیریت منابع انسانی اثرگذار دارد و حساسیت نگهداشت نیروی خبره چندین برابر در سازمان‌های دفاعی احساس می‌شود.

از طرفی استفاده از مدل‌های حسابداری پیشرفته برای ارزیابی عملکرد نیروهای نظامی، ایجاد شفافیت و بهبود مدیریت منابع انسانی امری ضروری تلقی می‌شود. محاسبه و اندازه‌گیری ارزش افزوده نیروهای نظامی به عنوان یکی از معیارهای ارزیابی عملکرد باید مدنظر باشد.

"توسعه فرهنگ سازمانی": ارتقاء فرهنگ سازمانی جهت ترویج مسئولیت‌پذیری، همکاری بین نیروها و مدیریت بهینه ریسک‌های مرتبط با منابع انسانی در نظر قرار گیرد.

"مدیریت ریسک محیط پیرامون": مانند تغییرات سیاسی و اقتصادی که بر نیازمندی‌های اقتصادی و منابع انسانی سازمان دفاعی سایه افکننده واز طرفی مدیریت تأثیرات تحریم‌ها و فشارهای بین‌المللی بر سیاست‌ها و منابع انسانی فشار مضاعفی را بر سازمان‌های دفاعی برای ارزش‌گذاری

منابع انسانی آورده است و با توجه به موارد یاد شده تغییرات جمعیت شناختی و تغییر ارزش‌های جامعه جذب و نگهداشت نسل زد برای سازمان‌های نظامی از مسائل مبتلابه است. بنابراین راهکارهایی مانند سرمایه‌گذاری‌های آینده سازمان‌های دفاعی با برنامه ریزی‌های دقیق برای حفظ و نگهداشت، اندازه‌گیری ارزش واقعی خدمات کارکنان و در نظر گرفتن ارزش برای مهارت‌های کسب شده در حین آموزش و قبل از آموزش و تجربه‌های کاری، حمایت از منابع انسانی ماهر و متخصص، توسعه شبکه اجتماعی منابع انسانی، آموزش ضمن خدمت، گزارشگری سرمایه انسانی، برندسازی منابع انسانی نیروهای دفاعی، بانک اطلاعات منابع انسانی برای سازمان‌های دفاعی، قرار دادن معیارهای اندازه‌گیری سرمایه انسانی و دیده شدن آن‌ها، آموزش‌های کاربردی و تخصصی، شناسایی سود غیرعملیاتی منابع انسانی، برنامه‌ریزی برای منافع آینده دارایی‌های انسانی، تقویت شایستگی‌های منابع انسانی و رشد مداوم، استعدادیابی، مشاوره مستمر در همه سطوح، در نظر گرفتن مزایای بازنشستگی، استخدام نیروی خلاق، تعیین ارزش منابع انسانی، تحقیق و توسعه‌ی دانش فنی، ایجاد تعامل پیوسته در تحقیقات میان رشته‌ای، استاندارد جدید حسابداری منابع انسانی، متناسب سازی قابلیت‌ها و توسعه منابع انسانی، توسعه مدل‌های بهره‌وری نیروی کار تحت عنوان "مدیریت راهبردی سرمایه‌های انسانی" باید مدنظر مدیران، فرماندهان و همه سیاستگذاران عرصه دفاعی کشور قرار گیرد.

نتایج این پژوهش همسو با مطالعات دهمرده قلعه نو و همکاران (۱۳۹۹) است که اذعان داشتند ایجاد تعامل پیوسته در تحقیقات میان رشته‌ای با تاکید بر حسابداری، مدیریت و اقتصاد برای آشنایی هر چه بهتر با حسابداری منابع انسانی ضروری است. از طرفی بیگ و همکاران (۱۳۹۸)؛ فیل‌سرائی و اصغرزاده‌ها (۱۳۹۶) نیز بیان داشتند حسابداری منابع انسانی بخش مستقیمی از حسابداری اجتماعی است و هدف آن ارائه اطلاعات برای ارزیابی یکی از مهم‌ترین اجزای سازمان، یعنی سرمایه انسانی است. همچنین امیری و همکاران (۱۳۹۶) بهره‌گیری از دانش ناشی از حسابداری منابع انسانی در جهت جذب منابع انسانی را ضروری دانستند.

در نهایت باید گفت حسابداری منابع انسانی در سازمان‌های دفاعی دارای ویژگی‌های خاصی است که براساس آنها پیشنهادات زیر آورده شده است:

✓ انطباق با مقررات و استانداردها:

اطمینان حاصل شود که سیستم حسابداری منابع انسانی با مقررات و استانداردهای ملی و بین‌المللی مرتبط با سازمان‌های دفاعی هماهنگی کامل داشته باشد.

✓ امنیت اطلاعات:

به دلیل حساسیت اطلاعات در سازمان‌های دفاعی، امنیت داده‌های حسابداری منابع انسانی بسیار حیاتی است. سیستم‌ها و روش‌های مدرن امنیتی باید در سطح بالایی برای حفاظت از اطلاعات حسابداری ارزش منابع انسانی استفاده شوند.

✓ انتقال داده‌ها و اتوماسیون:

از فناوری‌های اتوماسیون برای سهولت در انتقال داده‌های حسابداری استفاده شود. سیستم‌های متکامل حضور و غیاب، پردازش حقوق و دستمزد، مدیریت عملکرد و غیره می‌توانند به بهبود کارایی و دقت در حسابداری منابع انسانی کمک کنند.

✓ مدیریت دقیق حقوق و دستمزد:

اطمینان از دقت و شفافیت در محاسبه و پرداخت حقوق و دستمزد اعضای سازمان حائز اهمیت است. سیستم حسابداری باید قابلیت محاسبه دقیق مزایا و کسورات، مالیات‌ها و بیمه‌ها را داشته باشد.

✓ گزارشگری تحلیلی:

توسعه سیستم گزارشگری تحلیلی که به مدیران اطلاعات دقیق و جامعی از عملکرد و نیازهای منابع انسانی فراهم کند. این گزارشگری می‌تواند به اتخاذ تصمیمات بهینه و بهبودهای مداوم در مدیریت منابع انسانی کمک کند.

✓ آموزش و توسعه پرسنل:

اطمینان از آموزش منظم کارکنان در زمینه استفاده از سیستم‌های حسابداری منابع انسانی و آشنایی با تغییرات قوانین و مقررات مرتبط. این کار می‌تواند به بهینه‌سازی استفاده از این سیستم‌ها و جلب همکاری فعال تر افراد کمک کند.

✓ مدیریت استراتژیک منابع انسانی:

استفاده از روش‌ها و الگوریتم‌های هوش مصنوعی برای تحلیل داده‌های منابع انسانی و پیش‌بینی نیازها و چالش‌های آتی. این موارد می‌توانند در اتخاذ تصمیمات استراتژیک منابع انسانی به کمک بیایند.

✓ توجه به جوانب اخلاقی:

اطمینان از اجرای سیاست‌ها و رویکردهای اخلاقی در حسابداری منابع انسانی. مراعات اصول اخلاقی در انجام امور مرتبط با پرسنل نه تنها باعث افزایش اعتبار سازمان می‌شود بلکه باعث ایجاد محیط کاری سالم و پایدار هم می‌شود.

✓ مدیریت تغییر:

اعمال سیاست‌ها و فرآیندهای حسابداری جدید همیشه نیازمند مدیریت تغییر موفق است. آموزش اعضای سازمان در مورد تغییرات، ارتقاء فرهنگ سازمانی و آموزش اعضای سازمان در مورد تغییرات، ارتقاء فرهنگ سازمانی به منظور تسهیل فرآیندهای تغییر و ایجاد پذیرش نسبت به نوآوری‌ها در حوزه حسابداری منابع انسانی می‌تواند کلید موفقیت باشد. ایجاد ارتباط فعال با کارکنان و درک افکار و نگرش‌های آن‌ها به تغییرات، مسیر تسهیل تغییر را می‌بیند.

✓ استفاده از تکنولوژی‌های نوین:

اجرای سیستم‌ها و نرم‌افزارهای حسابداری منابع انسانی پیشرفته با استفاده از تکنولوژی‌های نوین از جمله هوش مصنوعی، ابر، و اینترنت اشیاء می‌تواند به بهبود عملکرد و کارایی در مدیریت منابع انسانی کمک کند.

✓ پشتیبانی از تعاملات چندمنظوره:

ترویج تعاملات بین اقسام مختلف سازمان و ایجاد یک سیستم چندمنظوره برای حسابداری منابع انسانی. این کار می‌تواند هماهنگی بهتر بین بخش‌های مختلف سازمان را تسهیل کرده و به بهبود تصمیم‌گیری‌های استراتژیک کمک کند.

✓ راه‌اندازی برنامه‌های پاداش و تشویق:

ایجاد سیاست‌ها و برنامه‌های پاداش و تشویق مناسب برای افراد به منظور افزایش انگیزه، حضور فعال‌تر، و تحقق اهداف سازمان. این برنامه‌ها می‌توانند بر اساس عملکرد، توسعه شغل و افزایش تعهد اعضا به سازمان باشند.

✓ مدیریت استعداد و توسعه فردی:

استفاده از رویکردهای مدیریت استعداد و برنامه‌های توسعه فردی برای ارتقاء مهارت‌ها و توانمندی‌های کارکنان. این کار می‌تواند به افزایش بهره‌وری و حرفه‌ای شدن منابع انسانی کمک کند.

✓ پیگیری قوانین و مقررات:

پیگیری به‌روز بودن با قوانین و مقررات مربوط به حسابداری منابع انسانی در حوزه دفاعی، این اطمینان را می‌دهد که سازمان همواره با چارچوب قانونی کشور و نظام بین‌المللی هماهنگ است.

منابع

احتشامی نسب، ندا، مومنی، ماندان، غلام زاده، داریوش. (۱۴۰۲). بازنمایی شاخص‌های حسابداری منابع انسانی در صنعت مخابرات. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۲(۴۷)، ۲۹۱-۳۰۶.
امیری، حسن، میرسپاسی، ناصر، رهنمای رودپشتی، فریدون. (۱۳۹۶). طراحی الگوی حسابداری منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۶(۲۱)، ۳۲-۱۹.
بیگ، مینا، رحمان سرشت، حسین، شریف زاده، فتاح، حسینی گل افشانی، سید احمد. (۱۳۹۸). مدلی برای برندسازی سامانه منابع انسانی با رویکرد داده بنیاد. چشم انداز مدیریت دولتی، ۱۰(۳)، ۱۰۱-۶۹.

دهم‌رده قلعه نو، محسن، بهمن دوست، بهزاد، زارعی، حمید، سلیمانی، محمد. (۱۳۹۹). حسابداری منابع انسانی: پیشینه، مفاهیم، معیارها و مدل‌های اندازه‌گیری. حسابداری و منافع اجتماعی. ۱۰(۲). ۴۵-۲۱.

رنگریز، حسن. حسن پور، اکبر. عباسیان، حسین. عاطفه، سجاد. (۱۴۰۰). طراحی مدل مدیریت سرمایه انسانی در بخش دولتی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۱۳ شماره ۴، صص ۱۱۵-۱۵۶. https://hrmj.ihu.ac.ir/article_206710.html

سید جوادین، سید رضا، حسنقلی‌پور یاسوری، طهمورث، مانیان، امیر، آسترکی، سامان. (۱۴۰۰). طراحی مدل مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی. ۱۳(۱). ۱۷۰-۱۳۱.

طیبه رهنی، علی. محمدی مقدم، یوسف. علیپور درویشی، زهرا. (۱۴۰۰). شناسایی و اولویت‌بندی معیارهای شریک راهبردی شدن منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال (به‌عنوان قطب پدافند غیرعامل کشور)، مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی، دوره ۵ شماره ۲۰، صص ۱۱۵-۱۴۰. https://issk.sndu.ac.ir/article_1782.html

عبدی، بهنام، ملکی، مجید. سالار نژاد، علی‌اصغر. (۱۴۰۰). ارائه مدل مدیریت سرمایه‌های انسانی دفاعی با رویکرد جهادی در پرتو بیانات مقام معظم فرماندهی کل قوا (مدظله‌العالی)، مدیریت سرمایه انسانی دفاعی، دوره ۱ شماره ۲، صص ۱-۲۳.

فیل‌سرائی مهدی، اصغر زاده‌ها محمد. (۱۳۹۶) حسابداری منابع انسانی: حسابداری باارزش‌ترین منبع اقتصادی یک سازمان. مجله اقتصادی (دوماهنامه بررسی مسائل و سیاستهای اقتصادی). ۱۳۹۶؛ ۱۷ (۹ و ۱۰): ۸۹-۱۰۹.

موسوی نقابی، سید مجتبی، انوشه، مرتضی. (۱۳۹۹). تدوین الگوی توسعه شبکه‌ای بنگاه‌های کوچک و متوسط: ارائه نظریه داده‌بنیاد. مدیریت بازرگانی. ۱۲(۴). ۱۰۴۹-۱۰۳۰.

میرسپاسی، ناصر و علی خانی، مهسا، ۱۳۹۵، حسابداری منابع انسانی؛ ابزاری ناشناخته در تصمیم‌گیری مدیران، سومین کنفرانس بین‌المللی حسابداری، اقتصاد و مدیریت مالی، تهران. نهادی، هادی. پورصادق، ناصر. حمیدی، ناصر. محرابی، جواد. (۱۳۹۹). مقاله پژوهشی: طراحی الگوی ایجاد سرمایه انسانی در سازمان‌های دفاعی. راهبرد دفاعی. ۱۸ (۲). ۹۹-۱۳۲.

Al-Shawabkeh, K. M. (2015). Human Resource Information Systems and their Impact on Human Resource Management Strategies: A Field Study in Jordanian Commercial Banks. Information and Knowledge Management, 5, 42-47.

Alshawabkeh, Z. (2021). The impact of governance on strengthening organizational immunity in greater Madaba municipality: A Case Study. Management Science Letters, 11(6), 1881-1892.

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to the Theory and Practice of People Management*. Kogan Page Publishers.
- Asahani, A. M. (2021). The Complementary Relationship between Human Resources Accounting and Human Resources Information System. *Open Journal of Accounting*, 10, 30-41.
- Davidescu, A. A., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees—Implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, 12(15), 6086.
- Eid Ayman Adel (2021). The role of institutional maturity as a mediating variable in the relationship between capital Intellectual and organizational immunity (An applied study on Egyptian commercial banks). College of Commerce for Graduate Studies and Research .Sadat City University.
- Enyi, E. P., & Akindehinde, A. O. (2014). Human resource accounting and decision making in postindustrial economy. *International Journal of Human resource*, 2(1), 19-35.
- Foster, S. (2013). *HR Ready: Creating Competitive Advantage Through Human Resource Management*. Lulu. com.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1965). Awareness of Dying. Id. *The Discovery of Grounded Theory: The Strategies for Qualitative Research*
- Hamid, Z., Muzamil, M., & Shah, S. A. (2022). Strategic human resource management. In *Research Anthology on Human Resource Practices for the Modern Workforce* (pp. 1-16). IGI Global.
- Khan, S. (2021) Impact of human resource accounting on organizations' financial performance in the context of SMEs. *Accounting*. 7 (2021) 621–628.
- Krugman, P., Wells, R. Graddy, K. (2013). *Essentials of economics*. (3th). New York: Worth Publishers.
- Lee, J. (2001). *A Grounded Theory: Integration and Internalization in ERP Adoption and Use*. Unpublishe Doctoral Dissertation. University of Nebreska, In Proquest UMI Database.
- Macke, J., & Genari, D. (2019). Systematic literature review on sustainable human resource management. *Journal of cleaner production*, 208, 806-815.
- Makarenko, I. (2017). HUMAN RESOURCE ACCOUNTING IN THE SYSTEM OF VALUE-BASED BUSINESS MANAGEMENT. *Accounting and Financial Control*, 1(1), 32-38.
- Ngoc Su, D., Luc Tra, D., Thi Huynh, H. M., Nguyen, H. H. T., & O'Mahony, B. (2021). Enhancing resilience in the Covid-19 crisis:

- lessons from human resource management practices in Vietnam. *Current Issues in Tourism*, 24(22), 3189-3205.
- Ogunbayo, B. F., Aigbavboa, C. O., Thwala, W., Akinradewo, O., Ikuabe, M., & Adekunle, S. A. (2022). Review of culture in maintenance management of public buildings in developing countries. *Buildings*, 12(5), 677.
- Osemeke. M. (2017) Human Resources Accounting: Issues, Benefits and Challenges. *International Journal of Economics, Finance and Management Sciences*. Vol. 5, No. 3, 2017, pp. 129-138. doi: 10.11648/j.ijefm.20170503.11
- Samuel, Majekodunmi & Irene, Oseremen. (2022). Implication of Strategic Human Resources Management on Organizational Performance.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). Grounded theory methodology. *Handbook of qualitative research*, 17, 273-85.
- Strauss, Anselm L., & Corbin, J. (1990). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*, Sage.
- Suh, J. (2023). Book Review: *Human Resources Information Systems: A Guide for Public Administrators*.
- Usman, Fadila Kabir. Adeyinka, Olure- Bank. (2019). Effect of Human Capital Development on Economic Growth of Ecowas Member States. *Advances in Sciences and Humanities*. Vol. 5, No. 1, 2019, pp. 27- 42. doi: 10.11648/j.ash.20190501.14.
- Vithana, K., Jayasekera, R., Choudhry, T., & Baruch, Y. (2023). Human Capital resource as cost or investment: A market-based analysis. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(6), 1213-1245.
- Wright, Patrick M. (2020). *Human Resource Management Review*. *Human Resource Management Review journal homepage*: www.elsevier.com/locate/hrmr.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100781>.
- Yang, X., & Li, X. (2019). Evaluation research on optimization efficiency of human resource allocation in marine insurance industry based on malmquist index model. *Journal of Coastal Research*, 94(SI), 677-681.
- Zia-ur-Rehman, M., Khan, R. A., & Hassan, N. (2016). Investigating the Role of Beliefs and Professional Values in HR Management. *Global Regional Review*.