

Rial Valuation of Employees based on the Valuation Model in the Country's Banking Network

ARTICLE INFO

Article Type

Research Article

Authors

Mohammad Poorkamali¹

Hassan Amiri^{2*}

Koroush Parsa Moein³

Farzaneh Bikzadeh Abbasi⁴

How to cite this article

Mohammad Poorkamali, Hassan Amiri, Koroush Parsa Moein, Farzaneh Bikzadeh Abbasi, Rial Valuation of Employees based on the Valuation Model in the Country's Banking Network, *Journal of Islamic Life Style Centered on Health*. 2022;6(3):357-365.

1. PhD student in Public Administration, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author).

3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Counseling, Islamic Azad University, Roudhen, Iran.

4. Assistant Professor, Department of Business Management, Faculty of Management and Accounting, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: hassanamiri1349@yahoo.com

Article History

Received: 2022/09/24

Accepted: 2022/12/06

ABSTRACT

Purpose: Today, with the transition from industrial economy to knowledge-based economy, the economic value of human power in the organization is more evident than ever. The purpose of the current research was to evaluate the employees of Pasargad Bank Riyal based on the employee evaluation model in the country's banking network.

Materials and Methods: The present research was conducted using a quantitative approach and descriptive-cross-sectional method. Using Cochran's formula and considering the population size of 1800 people, at the error level of 5%, 320 employees of Pasargad Bank were randomly selected and included in the study. In order to value the employees, the checklist taken from the employee valuation model of the country's banking network was used. This checklist includes 4 general components (individual and personality components, professional qualifications, social capabilities and organizational costs) and 29 sub-components. Rial valuation of employees was also based on the annual income of Pasargad Bank.

Findings: Based on the results of the research, the average score obtained by the studied employees was 109.38 ± 10.68 . The rial value of each point in the employee valuation model was estimated at 56,715,063 rials. Based on the acquired score, 79.4% of the employees had good efficiency and 6.3% of the employees had average efficiency. A total of 46 key employees (14.3%) were identified with very high efficiency.

Conclusion: Based on the results of the present study, most of the employees in the Pasargad Bank complex have favorable productivity. The officials and decision-makers of this complex can lead to the maximum productivity of this financial complex by planning to promote employees with average efficiency and maintain key employees.

Keywords: Valuation of Human Resources, Banking Network, Pasargad Bank, Rial Value

محمد پورکمالی^۱

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

حسن امیری^{۲*}

استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۱۵

*نویسنده مسئول: hassanamiri1349@yahoo.com

مقدمه

در قرن بیست و یکم و پس از تغییرات بنیادین حوزه‌های مختلف علم و فناوری، تئوری‌های حوزه مدیریت منابع انسانی نیز شاهد تغییرات چشم‌گیری به منظور پاسخگویی به نیازهای جدید بوده است (۱). امروزه اهمیت سرمایه‌های فکری در یک سازمان بیش از سایر سرمایه‌های آن است (۲). به دیگر بیان امروزه این انسانها هستند که بیشتر از هر عامل و سرمایه دیگری ارزش و اعتبار یک سازمان را تعیین می‌کنند و برای صاحبان سهام خصوصی و عمومی آن سود می‌آفرینند (۳). ارائه محصولات و خدمات متفاوت و با کیفیت، کاهش هزینه‌ها، خلاقیت و نوآوری و افزایش رقابت‌پذیری از مزایای وجود منابع انسانی کیفی و دانش مدار است. از این رو، راهبرد کسب و کار سازمان‌های موفق امروزی ضرورتاً بر منابع انسانی متمرکز شده است (۴).

مدیران سازمان‌ها به منظور افزایش کارایی سازمان تحت سرپرستی خود همواره مبالغ هنگفتی را صرف آموزش و پرورش کارگران و کارمندان می‌نمایند، علی‌رغم آنکه بیشتر آنان اطلاعات وسیعی در ارتباط با منابع مادی و مالی سازمان‌های خود در اختیار دارند، ولی در مورد منابع انسانی، ارزش اقتصادی و میزان آموزش، تخصص و کارایی آنها اطلاعات جامعی ندارند (۵). نداشتن اطلاعات، درباره اینکه ارزش اقتصادی چنین دارایی‌های کمیابی چقدر است و یا چه میزان از مخارج انجام شده برای پرورش و آموزش افراد متخصص و مورد نیاز، ارزش به حساب دارایی بردن دارد و چه میزان از هزینه از دست رفته تلقی می‌گردد، از نکات ضعف سیستم‌های فعلی حسابداری به شمار می‌آید (۶).

اگرچه در دنیای امروز عباراتی مانند اقتصاد اطلاعات و سرمایه فکری بسیار رایج و دانش بشر از اهمیت بیشتری برخوردار است؛ با این حال هنوز هم وارد کردن ارزش منابع انسانی سازمان به عنوان بخشی از سرمایه و دارایی، در صورت حساب‌های مالی چالشی مهم برای سازمان‌ها محسوب می‌شود. حسابداری منابع انسانی رویکردی نسبتاً جدید در علوم حسابداری است که با هدف کمک به حل چالش مذکور شکل گرفت. انجمن حسابداری آمریکا، حسابداری منابع انسانی را فرایند شناسایی و اندازه‌گیری داده‌های مربوط به نیروی انسانی سازمان و گزارش آن به گروه‌های ذینفع (مدیران و سهام‌داران) تعریف می‌کند (۷).

تدوین ابزاری که بتواند به صورت همه‌جانبه به ارزش‌گذاری کارکنان پردازد همواره محل چالش بوده است. از دیدگاه تولسون و دیوه علت این مسئله و دشواری تدوین ابزار برای ارزش‌گذاری

کورش پارسا معین^۳

استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

فرزانه بیگ زاده عباسی^۴

استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده

هدف: امروزه با گذار از اقتصاد صنعتی به سوی اقتصاد دانش‌بنیان، ارزش اقتصادی نیروی انسانی در سازمان بیش از پیش مشهود است. هدف از پژوهش حاضر ارزش‌گذاری ریالی کارکنان بانک پاسارگاد بر اساس الگوی ارزش‌گذاری کارکنان در شبکه بانکی کشور بود.

مواد و روش‌ها: پژوهش حاضر با بهره‌گیری از رویکرد کمی و با استفاده از روش توصیفی-مقطعی انجام شد. با استفاده از فرمول کوکران و با در نظر گرفتن حجم جامعه ۱۸۰۰ نفر، در سطح خطای ۵٪، ۳۲۰ نفر از کارکنان بانک پاسارگاد به شکل تصادفی انتخاب و وارد مطالعه شدند. به منظور ارزش‌گذاری کارکنان از چک لیست برگرفته از مدل ارزش‌گذاری کارکنان شبکه بانکی کشور استفاده شد. این چک لیست شامل ۴ مولفه کلی (مولفه‌های فردی و شخصیتی، صلاحیت‌های حرفه‌ای، توانمندی‌های اجتماعی و هزینه‌های سازمانی) و ۲۹ زیر مولفه می‌باشد. ارزش‌گذاری ریالی کارکنان نیز بر اساس درآمد سالانه مجموعه بانک پاسارگاد صورت گرفت.

یافته‌ها: بر اساس نتایج پژوهش، میانگین امتیاز کسب شده توسط کارکنان مورد مطالعه $10.68 \pm 0.93/38$ بود. ارزش ریالی هر امتیاز در الگوی ارزش‌گذاری کارکنان $56,715,063$ ریال برآورد شد. بر اساس امتیاز اکتسابی، ۷۹/۴ درصد از کارکنان بازدهی مطلوب و ۶/۳ درصد از کارکنان بازدهی متوسط داشتند. در مجموع ۴۶ کارمند کلیدی (۱۴/۳٪) با بازدهی بسیار بالا شناسایی شدند.

نتیجه‌گیری: براساس نتایج مطالعه حاضر اغلب کارکنان در مجموعه بانک پاسارگاد از بازدهی مطلوبی برخوردارند. مسئولین و تصمیم‌گیران این مجموعه با برنامه‌ریزی جهت ارتقای کارکنان با

نمونه ۳۱۶ نفر تعیین شد که ۳۲۰ نفر از کارکنان بانک پاسارگاد به شکل تصادفی انتخاب و وارد مطالعه شدند.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left[\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right]}$$

به منظور ارزش گذاری ریالی کارکنان از چک لیستی برگرفته از مدل ارزش گذاری کارکنان که در پایان نامه مقطع دکتری پورکمالی معرفی شده است، استفاده شد. بر اساس نتایج مطالعه پورکمالی، ضریب پایایی آلفای کرونباخ ابزار در نمونه ۱۵ نفره ۰/۷۸ برآورد شده بود. چک لیست ارزش گذاری کارکنان شبکه بانکی کشور شامل ۴ مولفه کلی (مولفه های فردی و شخصیتی، صلاحیت های حرفه ای، توانمندی های اجتماعی و هزینه های سازمانی) و ۲۹ زیر مولفه می باشد. بر اساس این چک لیست حداکثر امتیاز هر زیرمولفه ۵ امتیاز و حداکثر امتیاز قابل کسب ۱۴۵ امتیاز می باشد. چک لیست به همراه دستورالعمل نحوه سنجش مولفه ها در اختیار مدیران بانک پاسارگاد قرار گرفت (جدول ۱). پس از گردآوری چک لیست های تکمیل شده، اطلاعات وارد نرم افزار SPSS نسخه ۲۳ شده و مورد تحلیل و ارزیابی قرار گرفت. به منظور توصیف متغیرهای کمی از میانگین و انحراف معیار و به منظور توصیف متغیرهای کیفی از فراوانی و درصد فراوانی استفاده شد. سطح معناداری در کلیه محاسبات انجام شده ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

منابع انسانی در تنوع شاخص‌هایی است که در امر ارزش‌گذاری کارکنان دخیل می‌باشند. با این حال علی‌رغم دشواری و گستردگی موضوع، پژوهشگران بسیاری با رویکردهای مختلف اقدام به ارزش‌گذاری منابع انسانی نموده و برخی نیز به ارائه مدل‌هایی در این زمینه پرداخته‌اند. یکی از این مطالعات بومی مربوط به امیری و همکاران بود که در پژوهشی آمیخته و با بهره‌گیری از رویکرد حسابداری منابع انسانی به ارائه الگویی جهت ارزش‌گذاری کارکنان در شبکه بانکی کشور پرداختند. این الگو در مجموع شامل ۲۹ زیرمولفه در قالب چهار مولفه‌ی ویژگی‌های فردی و شخصیتی (۱۰ زیرمولفه)، صلاحیت‌های حرفه‌ای (۷ زیرمولفه)، توانمندی‌های اجتماعی (۴ زیرمولفه) و هزینه‌های سازمانی (۸ زیرمولفه) بود. بانک‌ها به عنوان یک سازمان مالی، به منزله کانون اصلی انجام فعالیت‌های اقتصادی شناخته می‌شوند و نقش مهمی در کمک به رشد اقتصادی کشورها دارند. با توجه به رشد بانک‌ها و موسسات اعتباری، استفاده از سرمایه انسانی شایسته و متخصص با هدف دستیابی به برتری در فضای رقابتی و جذب سرمایه، امری حیاتی است. بنابراین بانک‌های امروزی در تکاپوی آنند که با جذب نیروهای نخبه و یا آموزش نیروهای فعلی، از نظر سرمایه انسانی در بهترین شرایط ممکن قرار گیرند (۸). در همین راستا در پژوهش حاضر قصد داریم با بهره‌گیری از الگوی ارزش‌گذاری کارکنان در شبکه بانکی کشور به ارزش‌گذاری ریالی کارکنان بانک پاسارگاد بپردازیم.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی-مقطعی بود که با رویکرد کمی به اجرا درآمد. جامعه پژوهش حاضر را کلیه کارکنان مجموعه بانک پاسارگاد تشکیل می‌داد. با استفاده از فرمول کوکران و با در نظر گرفتن حجم جامعه ۳۸۰۰ نفر، در سطح خطای ۵٪ مقدار Z برابر ۹۶/۱ و Z^2 برابر ۸۴۱۶/۳، حداقل حجم

جدول ۱. دستورالعمل روش سنجش مولفه‌های ارزش‌گذاری کارکنان شبکه بانکی کشور

ردیف	مولفه	روش سنجش										
۱	تعهد به سازمان	<table border="1"> <tr> <td>خیلی زیاد</td> <td>زیاد</td> <td>تعهد سازمانی متوسط</td> <td>کم</td> <td>خیلی کم</td> </tr> <tr> <td>۵</td> <td>۴</td> <td>۳</td> <td>۲</td> <td>۱</td> </tr> </table>	خیلی زیاد	زیاد	تعهد سازمانی متوسط	کم	خیلی کم	۵	۴	۳	۲	۱
خیلی زیاد	زیاد	تعهد سازمانی متوسط	کم	خیلی کم								
۵	۴	۳	۲	۱								
۲	مهارت کار گروهی	<table border="1"> <tr> <td>خیلی زیاد</td> <td>زیاد</td> <td>مهارت کار گروهی متوسط</td> <td>کم</td> <td>خیلی کم</td> </tr> <tr> <td>۵</td> <td>۴</td> <td>۳</td> <td>۲</td> <td>۱</td> </tr> </table>	خیلی زیاد	زیاد	مهارت کار گروهی متوسط	کم	خیلی کم	۵	۴	۳	۲	۱
خیلی زیاد	زیاد	مهارت کار گروهی متوسط	کم	خیلی کم								
۵	۴	۳	۲	۱								
۳	دانش ضمنی و عمومی	<table border="1"> <tr> <td>خیلی زیاد</td> <td>زیاد</td> <td>دانش ضمنی و عمومی متوسط</td> <td>کم</td> <td>خیلی کم</td> </tr> <tr> <td>۵</td> <td>۴</td> <td>۳</td> <td>۲</td> <td>۱</td> </tr> </table>	خیلی زیاد	زیاد	دانش ضمنی و عمومی متوسط	کم	خیلی کم	۵	۴	۳	۲	۱
خیلی زیاد	زیاد	دانش ضمنی و عمومی متوسط	کم	خیلی کم								
۵	۴	۳	۲	۱								
۴	اخلاق اجتماعی	<table border="1"> <tr> <td>خیلی خوب</td> <td>خوب</td> <td>اخلاق اجتماعی متوسط</td> <td>کمی بد</td> <td>خیلی بد</td> </tr> <tr> <td>۵</td> <td>۴</td> <td>۳</td> <td>۲</td> <td>۱</td> </tr> </table>	خیلی خوب	خوب	اخلاق اجتماعی متوسط	کمی بد	خیلی بد	۵	۴	۳	۲	۱
خیلی خوب	خوب	اخلاق اجتماعی متوسط	کمی بد	خیلی بد								
۵	۴	۳	۲	۱								

این زیرمولفه بر اساس کارنامه سلامت جسمی و روانی کارکنان که معمولاً به صورت سالانه یا دو سال یکبار، در سازمانها انجام می‌شود، تکمیل می‌گردد. تمرکز این زیرمولفه بیشتر بر شرایط و بیماری‌های صعب‌العلاجی است که ممکن است بر کیفیت کار فرد اثر منفی داشته باشد. بیماری‌هایی مانند فشارخون، دیابت و دیگر مشکلات ناشی از افزایش سن افراد شامل این زیرمولفه نخواهند شد.

۵ سلامت جسم و روان

۵۰	۶۰-۵۰	۷۰-۶۰	۸۰-۷۰	۱۰۰-۹۰
۱	۲	۳	۴	۵

۶ تبعیت و پایبندی به قوانین و مقررات سازمان

خیلی زیاد	زیاد	پایبندی به قوانین متوسط	کم	خیلی کم
۵	۴	۳	۲	۱

۷ دانش تخصصی

خیلی زیاد	زیاد	دانش تخصصی متوسط	کم	خیلی کم
۵	۴	۳	۲	۱

۸ میزان مسئولیت پذیری

خیلی زیاد	زیاد	مسئولیت پذیری متوسط	کم	خیلی کم
۵	۴	۳	۲	۱

۹ تمایل به کسب دانش و مهارت

خیلی زیاد	زیاد	تمایل به کسب دانش متوسط	کم	خیلی کم
۵	۴	۳	۲	۱

۱۰ قبول داوطلبانه وظایف اضافی

خیلی زیاد	زیاد	قبول داوطلبانه وظایف متوسط	کم	خیلی کم
۵	۴	۳	۲	۱

۱۱ خلاقیت

خیلی زیاد	زیاد	خلاقیت متوسط	کم	خیلی کم
۴	۵	۳	۲	۱

۱۲ آموزش همکاران

خیلی زیاد	زیاد	آموزش همکاران متوسط	کم	خیلی کم
۵	۴	۳	۲	۱

۱۳ سرعت یادگیری

خیلی زیاد	زیاد	سرعت یادگیری متوسط	کم	خیلی کم
۵	۴	۳	۲	۱

اگر امتیاز ارزیابی عملکرد سازمان در مقیاس دیگری است میتوان آن را انتقال داد به مقیاس ۵

۱۴ امتیاز کسب کرده از نظام ارزیابی عملکرد

درجه‌ای	۴ تا ۴/۹۹	۳ تا ۳	۲ تا ۲	۱ تا ۲
۵	۴	۳	۲	۱

مدیر و بالاتر	رئیس اداره	سپهناون اداره	کارشناس	بانکدار
۵	۴	۳	۲	۱

۱۵

شعبه

مسئول و یا رئیس شعبه	معاون شعبه	ارشد اعتباری	ارشد صندوق	بانکدار
۵	۴	۳	۲	۱

جایگاه سازمانی

خیلی زیاد	زیاد	قدرت رهبری متوسط	کم	خیلی کم
۵	۴	۳	۲	۱

قدرت رهبری

۱۶

بسنوات مجاز = ۳۰ سال، متوسط عمر هر ارتقا در سازمان - حدود ۴ سال

$$\text{امتیاز ناشی از ارتقا} = \frac{(30/\text{تعداد ارتقا})}{4} = \frac{\text{تعداد ارتقا}}{7.5}$$

تعداد ارتقا

۱۷

بیشتر از ۰,۸	۰,۶ تا ۰,۸	۰,۴ تا ۰,۶	۰,۲ تا ۰,۴	۰ تا ۰,۲
۵	۴	۳	۲	۱

اعتقاد به بیت المال
یا مراقبت از اموال سازمان

۱۸

خیلی زیاد	زیاد	اعتقاد به بیت المال متوسط	کم	خیلی کم
۵	۴	۳	۲	۱

استفاده از فناوری های روز

۱۹

خیلی زیاد	زیاد	استفاده از فناوریهای روز متوسط	کم	خیلی کم
۵	۴	۳	۲	۱

حدقل درآمد نیرو = ۶۰ میلیون تومان سالانه/

حد اکثر درآمد نیرو = ۳۰۰ میلیون سالانه

حقوق، دستمزد و سایر
پرداختیها

۲۰

۲۴۰ تا ۳۰۰	۱۸۰ تا ۲۴۰	۱۲۰ تا ۱۸۰	۸۰ تا ۱۲۰	۶۰ تا ۸۰
۵	۴	۳	۲	۱

سن افراد به ۵ طبقه کلی تقسیم شده است. سن کمتر از ۲۰ سال با تجربه و مهارت کمتر و سن بالای ۵۰ سال با کاهش توان جسمی و تمرکز همراه است.

سن

۲۱

بالای ۵۰	۴۱ تا ۵۰	۳۱ تا ۴۰	۲۱ تا ۳۰	زیر ۲۰
۲	۴	۵	۳	۱

توانایی متقاعد سازی

۲۲

خیلی زیاد	زیاد	توانایی اقناع سازی متوسط	کم	خیلی کم
۵	۴	۳	۲	۱

آموزشهای بدو خدمت و
حین کار

۲۳

خیلی زیاد	زیاد	آموزشهای بدو خدمت و حین کار متوسط	کم	خیلی کم
۵	۴	۳	۲	۱

سابقه کاری

۲۴

۲۴ به بالا	۱۸ تا ۲۴	۱۲ تا ۱۸	۶ تا ۱۲	۰ تا ۶
۵	۴	۳	۲	۱

کارکنان بدون جانشین کارکنانی هستند که به دلیل ویژگی‌ها و قابلیت‌های ویژه ارزش خاصی برای سازمان خود دارند. جایگزین ساختن این افراد اغلب دشوار و گاهی غیرممکن است. این زیرمؤلفه با نحوه فعالیت سازمان در حوزه جانشین‌پروری ارتباط ندارد.

بدون جانشین	جانشین نسبتاً مناسب	دارای جانشین
۵	۳	۱

دارا بودن جانشین ۲۵

بیشتر از ۸	۶ تا ۸	۴ تا ۶	۲ تا ۴	۱ و ۲
۵	۴	۳	۲	۱

تعداد گواهینامه حرفه‌ای ۲۶

۵ و بیشتر	۴	۳	۲	۱
۵	۴	۲	۲	۱

تعداد جابجایی براساس نیاز سازمان ۲۷

خیلی زیاد	زیاد	هزینه آموزش متوسط	کم	خیلی کم
۵	۴	۳	۲	۱

هزینه‌های صرف شده جهت آموزش ایشان ۲۸

خیلی زیاد	زیاد	هزینه‌های استخدامی و گزینش متوسط	کم	خیلی کم
۵	۴	۳	۲	۱

هزینه‌های استخدامی و گزینش ۲۹

بودند. جزئیات مربوط به امتیاز اکتسابی این کارکنان در مؤلفه‌های فردی و شخصیتی و صلاحیت‌های حرفه‌ای در جدول ۲ ارائه شده است.

یافته‌ها
۳۲۰ کارمند شاغل در بخش‌های مختلف مجموعه پاسارگاد شعب تهران به عنوان نمونه پژوهش، وارد مطالعه شدند. ۵۶ درصد (۱۷۸) کارمند از کارمندان مذکر و ۴۴ درصد (۱۴۲) کارمند مونث

جدول ۲. امتیاز اکتسابی کارکنان بانک پاسارگاد در مؤلفه‌های فردی و شخصیتی و صلاحیت‌های حرفه‌ای

مؤلفه‌ها	زیرمؤلفه‌ها	انحراف معیار \pm میانگین
فردی و شخصیتی	تعهد به سازمان	۴/۵۳±۰/۶۱
	سلامت جسم و روان	۴/۷۷±۰/۴۴
	میزان مسئولیت‌پذیری	۴/۴۱±۰/۸۰
	تمایل به کسب دانش و مهارت	۴/۴۰±۰/۷۹
	خلاقیت	۳/۶۲±۰/۹۷
	سرعت یادگیری	۴/۱۰±۰/۶۹
	قدرت رهبری	۳/۷۱±۱/۰۱
	اعتقاد به بیت‌المال	۴/۸۷±۰/۳۳
	سن	۴/۵۴±۰/۷۷
	توانایی متقاعدسازی	۳/۹۰±۰/۸۷
صلاحیت‌های حرفه‌ای	دانش ضمنی	۳/۵۵±۰/۵۹
	دانش تخصصی	۳/۶۲±۰/۷۴
	امتیاز کسب شده از نظام ارزیابی عملکرد	۳/۶۸±۰/۶۹
	تعداد ارتقاء	۲/۴۰±۱/۲۲
	استفاده از فناوری‌های روز	۴/۸۲±۰/۰۵
	سابقه کاری	۲/۳۲±۰/۸۱
	تعداد گواهینامه‌های حرفه‌ای	۱/۷۱±۱/۱۶

خلاصیت بود. بالاترین امتیاز اکتسابی در صلاحیت‌های حرفه‌ای مربوط به استفاده از فناوری‌های روز و کمترین امتیاز نیز مربوط به تعداد گواهینامه‌های حرفه‌ای بود (جدول ۲).

بر اساس اطلاعات گردآوری شده در کارکنان بانک پاسارگاد بالاترین امتیاز در مولفه‌های فردی و شخصیتی به ترتیب مربوط به اعتقاد به بیت‌المال، سلامت جسم و روان، سن و پس از آن تعهد به سازمان بوده است. کمترین میانگین امتیازها نیز مربوط به مولفه‌ی

جدول ۳. امتیاز اکتسابی کارکنان بانک پاسارگاد در مولفه‌های توانمندی‌های اجتماعی و هزینه‌های سازمانی

مؤلفه‌ها	زیرمؤلفه‌ها	انحراف معیار \pm میانگین
توانمندی‌های اجتماعی	مهارت کارگروهی	۴/۱۴±۰/۸۳
	قبول داوطلبانه وظایف اضافی	۳/۹۰±۰/۸۹
	اخلاق اجتماعی	۴/۵۸±۰/۵۷
	آموزش همکاران	۳/۸۱±۱/۰۰
	تبعیت و پایبندی به قوانین و مقررات سازمان	۴/۶۳±۰/۵۳
هزینه‌های سازمانی	جایگاه سازمانی	۲/۳۴±۱/۰۱
	حقوق، دستمزد و سایر پرداختی‌ها	۳/۲۹±۱/۰۰
	آموزش‌های بدو خدمت و حین کار	۳/۷۰±۰/۷۷
	داشتن جانشین	۲/۳۸±۱/۳۰
	تعداد جایجایی بر اساس نیاز سازمان	۳/۲۴±۱/۴۸
	هزینه‌های صرف شده جهت آموزش	۳/۴۹±۰/۷۷
	هزینه‌های استخدامی و گزینش	۳/۲۹±۰/۹۴

بانک پاسارگاد به ترتیب مربوط به مولفه تبعیت و پایبندی به قوانین و مقررات سازمان بود. کمترین میانگین امتیاز نیز در مولفه‌های جایگاه سازمانی و داشتن جانشین گزارش شده بود (جدول ۳).

در مولفه‌های توانمندی‌های اجتماعی بالاترین میانگین امتیازات مربوط به مولفه اخلاق اجتماعی بود. کمترین میانگین امتیاز کسب شده نیز مربوط به آموزش همکاران بود. در میان مولفه‌های مربوط به هزینه‌های سازمانی، بیشترین امتیاز اکتسابی توسط کارکنان

جدول ۴. امتیاز حاصل از ارزش‌گذاری کارکنان بانک پاسارگاد

حد اکثر امتیاز قابل اکتساب	انحراف معیار \pm میانگین	میان	حداقل	حداکثر
۵۰	۴۲/۸۹±۴/۳۵	۴۴	۳۱	۴۹
۳۵	۱۹/۱۹±۲/۹۳	۱۹	۱۰	۲۸
۲۰	۱۸/۲۴±۱/۶۷	۱۹	۱۳	۲۰
۴۰	۲۹/۰۵±۳/۹	۳۰	۱۸	۳۸
۱۴۵	۱۰۹/۳۸±۱۰/۶۸	۱۱۳	۸۹	۱۳۰

به چهار دسته کلی طبقه‌بندی نمود: کارکنان با بازدهی کم، کارکنان با بازدهی متوسط، کارکنان با بازدهی مطلوب و کارکنان کلیدی (جدول ۵).

میانگین امتیاز کلی کسب شده توسط کارکنان ۱۰۹/۳۸ امتیاز بود و در بیش از نیمی از کارکنان امتیاز اکتسابی ۱۱۳ امتیاز یا بیشتر بود (جدول ۴).

با توجه به مقیاس ۵ امتیازی به کار گرفته شده در سنجش مولفه‌های ارزش‌گذاری می‌توان کارکنان سازمان را بر اساس امتیازات اکتسابی

جدول ۵. بازدهی کارکنان بانک پاسارگاد بر اساس امتیاز اکتسابی از الگوی ارزش‌گذاری کارکنان شبکه بانکی کشور

بازدهی کارکنان بر اساس امتیاز اکتسابی	فراوانی	درصد فراوانی
کارکنان با بازدهی کم ($58 < \text{امتیاز} \leq 29$)	۰	۰
کارکنان با بازدهی متوسط ($87 < \text{امتیاز} \leq 58$)	۲۰	۶/۳
کارکنان با بازدهی مطلوب ($116 < \text{امتیاز} \leq 87$)	۲۵۴	۷۹/۴
کارکنان کلیدی ($145 < \text{امتیاز} \leq 116$)	۴۶	۱۴/۳

از انتقال آنها یا جذب شدنشان توسط رقبا از مزایای جانبی ارزش‌گذاری کارکنان است که در کنار امکان محاسبه ارزش ریالی هر یک از کارکنان محقق می‌شود. آموزش کارکنان کم بازده یا با بازده متوسط (در حیطه‌های ضعف) و برنامه‌ریزی جهت حفظ کارکنان کلیدی و تقدیر از آنها از جمله اقدامات پیشنهادی است که می‌تواند به بهره‌وری بیشتر از منابع انسانی مجموعه تحت مطالعه کمک کند. سهم ساختن کارکنان کلیدی در منافع سازمان علاوه بر دریافت حقوق و پاداش نیز می‌تواند در وابستگی بیشتر این افراد به سازمان و انگیزه‌دهی به دیگر کارکنان موثر باشد. در مطالعه حاضر، ارزش ریالی هر امتیاز در الگوی ارزش‌گذاری کارکنان ۵۶,۷۱۵,۰۶۳ ریال برآورد شد. لازم به توضیح است که این محاسبه بر اساس درآمد سالانه بانک در سال ۱۳۹۷ صورت گرفت، چرا که درآمد سالانه سازمان ماحصل و خروجی فعالیت کارکنان سازمان و در صورت‌های مالی بانک، مجموع درآمدهای مشاع و غیرمشاع بانک می‌باشد. معیار محاسبه، سود ناخالص پس از کسر هزینه و سود خالص پس از کسر مالیات می‌باشد. علاوه بر این هزینه‌های بانک ممکن است بر اساس شرایط اقتصادی و یا نحوه مدیریت مدیران عالی بانک‌ها متفاوت باشد و این موضوع می‌تواند نتایج ارزش‌گذاری و ریالی‌سازی ارزش کارکنان را نیز تحت‌الشعاع قرار دهد.

References

1. Duska, R. F., Duska, B. S., & Kury, K. W. (2018). *Accounting ethics*. Wiley-Blackwell.
2. Asiaei, K., Jusoh, R., & Bontis, N. (2018). Intellectual capital and performance measurement systems in Iran. *Journal of Intellectual Capital*, 19(2), 294-320.
3. Zambon, S., & Dumay, J. (2016). A critical reflection on the future of intellectual capital: from reporting to disclosure. *Journal of Intellectual Capital*.
4. Inkinen, H. (2015). Review of empirical research on intellectual capital and firm performance. *Journal of Intellectual Capital*, 16(3), 518-565.
5. Bounfour, A., & Edvinsson, L. (2012). *Intellectual capital for communities*. Routledge.
6. Zulfiquari Tabash, Massoud; Yaqoubi, Mehdi and Zulfaqari Tabash, Javad. (2014). Investigating the impact of human resource accounting on the improvement of bank managers' decision-making (case study of Ansar Bank, Hamadan province).

به منظور محاسبه ارزش ریالی هر امتیاز و به دنبال آن ارزش ریالی هر یک از کارکنان بانک پاسارگاد از فرمول ارائه شده در مطالعه پورکمالی (۹) استفاده شد. بر اساس این مطالعه، ارزش ریالی هر امتیاز کسب شده برابر است با:

ارزش ریالی هر امتیاز = مجموعه درآمد سازمان / حاصل ضرب ۱۴۵ در تعداد کارکنان سازمان

در صورتی که درآمد سالانه مجموعه بانک پاسارگاد را سی و یک هزار و دویست و پنجاه میلیارد ریال فرض کنیم (بر اساس گزارش روابط عمومی بانک پاسارگاد در سال ۱۳۹۷) و تعداد کارکنان شاغل در این مجموعه را ۳۸۰۰ نفر در نظر بگیریم، ارزش ریالی هر امتیاز به شکل زیر محاسبه می‌شود:

$$= 31,250,000,000,000 \div (3800 \times 145) = 56,715,063$$

ارزش ریالی هر امتیاز

به این ترتیب ارزش ریالی کارمندی که از الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر امتیاز ۱۱۶ را کسب نموده باشد تقریباً برابر با ۶,۵۷۸,۹۴۷,۳۰۸ ریال خواهد بود.

نتیجه‌گیری

امروزه ارزش نیروی انسانی ماهر و متخصص، و نقشی که در اثربخشی و بهره‌وری سازمان دارد بر هیچ کس پوشیده نیست (۱۰). بررسی‌ها نشان می‌دهد در اقتصاد رقابتی فعلی دیگر دارایی‌های مالی و ساختارهای فناوری زمینه‌ساز مزیت رقابتی نیستند، چرا که امکان جایگزینی این منابع با سرمایه مالی بیشتر و فناوری‌های پیشرفته‌تر وجود دارد. آنچه که به دشواری یافت و یا جایگزین می‌شود نیروی انسانی ماهر، با استعداد و با انگیزه است (۱۱). علی‌رغم اتفاق نظر در مورد ارزشمندی نیروی انسانی، برای سازمان‌ها دشوار بود تا تجربه، دانش و قابلیت‌های کارکنان خود را کمی کنند (۱۲). از طرفی بر اساس اصول حسابداری سنتی، تنها اطلاعات مالی قابلیت ورود به صورت حساب‌ها، دفاتر و ترازنامه‌های مالی سازمان را دارند، به همین دلیل در نظام حسابداری سنتی امکان درج اطلاعات نیروی انسانی در محاسبات مالی سازمان وجود نداشت (۱۳). در پژوهش حاضر با بهره‌گیری از الگویی که اخیراً جهت ارزش‌گذاری کارکنان شبکه بانکی کشور تدوین شده بود، به ارزش‌گذاری ریالی کارکنان در مجموعه بانک پاسارگاد پرداختیم (۱۴). بر اساس نتایج پژوهش حاضر میانگین امتیاز کسب شده توسط کارکنان بانک پاسارگاد 10.68 ± 0.38 بود که بر اساس طبقه‌بندی امتیازها می‌توان گفت کارکنان این بانک به طور متوسط از بازدهی مطلوبی برخوردارند. با این حال ۲۰ کارمند با بازدهی متوسط و ۴۶ کارمند کلیدی که از بازدهی بسیار بالایی برخوردار بودند نیز شناسایی شدند. شناسایی کارمندان کم بازده یا با بازدهی متوسط می‌تواند به مدیران در انجام تصمیم‌گیری‌های مهم کمک کند. داشتن یک شناخت ۳۶۰ درجه‌ای از تمامی ویژگی‌های کارکنان به مدیران امکان می‌دهد تا در تصمیم‌گیری‌های مربوط به برنامه‌ریزی‌های آموزشی، تقسیم وظایف و یا جابجایی نیروها به صورت دقیق و هدفمند عمل نمایند. از طرفی شناسایی کارکنان کلیدی نیز می‌تواند به بهره‌گیری صحیح و کامل از توانایی‌های این افراد در محل مناسب کمک کند. حفظ کارکنان کلیدی، پیشگیری

Resource Management Journal, 14(2), 75-90.

International Conference on Management and Economics in the 21st Century.

7. Islam, M. A., Kamruzzaman, M., & Redwanuzzaman, M. (2013). Human resource accounting: Recognition and disclosure of accounting methods & techniques. *Global Journal of Management and Business Research*.

8. Gorton, G. B. (2015). *The Maze of Banking: History, Theory, Crisis*. Oxford University Press, USA.

9. Poorkamali, Mohammad. (1401). Designing the employee valuation model in the country's banking network: the application of the human resources accounting approach. Doctoral thesis, Islamic Azad University, South Tehran branch, supervisor: Dr. Hassan Amiri, Dr. Korosh Parsa Moin.

10. Samartha, V., Rajesha, T. M., Hawaldar, I. T., & Souza, L. J. D. (2019). Application of Lev and Schwartz Compensation Model On the Accounting Practices of MCF Limited. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(8), 356-360.

11. Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5(1), Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3824689>

12. Markoulli, M. P., Lee, C. I., Byington, E., & Felps, W. A. (2017). Mapping Human Resource Management: Reviewing the field and charting future directions. *Human Resource Management Review*, 27(3), 367-396.

13. Kumar, A. (2018). Human resource accounting disclosure in navratna companies. *ZENITH International Journal of Multidisciplinary Research*, 8(11), 167-181.

14. Toulson, P. K., & Dewe, P. (2004). HR accounting as a measurement tool. *Human*