

حسابداری و گزارشگری منابع انسانی مبتنی بر آزمون فراشناختی با رویکرد توسعه آتی گزارشگری شرکت ها

رامین جعفری علمداری

گروه حسابداری، واحد بین المللی کیش، دانشگاه آزاد اسلامی، جزیره کیش، ایران

قدرت اله طالب نیا

گروه حسابداری، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
gh_talebnia@yahoo.com

حمیدرضا وکیلی فرد

گروه حسابداری، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
vakilifard_phd@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۲۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۱۵

چکیده

هدف از انجام این تحقیق بررسی حسابداری و گزارشگری منابع انسانی مبتنی بر آزمون فراشناختی با رویکرد توسعه آتی گزارشگری شرکت ها است. این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ ماهیت، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در سال ۱۳۹۹ بررسی شده است. که تعداد ۸۹ نفر از مدیران مالی شرکت ها به عنوان نمونه انتخاب شده و داده های مربوط به تاثیر عوامل فراشناخت بر توسعه آتی گزارشگری منابع انسانی استخراج و به کمک نرم افزارهای آماری PLS و مدل فازی (مطلب) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. یافته ها نشان می دهد کلیه عوامل فراشناختی (نظارت بر درک، طراحی و برنامه ریزی، استراتژی تصحیح اشکال، ارزیابی، مدیریت اطلاعات، دانش بیانی، دانش رویه ای، دانش شرطی) و توانمندسازی مدیران مالی بر توسعه آتی گزارشگری منابع انسانی ارتباط معنی داری دارند.
واژه های کلیدی: فراشناخت، آزمون فراشناختی، حسابداری منابع انسانی، گزارشگری منابع انسانی.

۱- مقدمه

سرمایه انسانی به دانش، شایستگی، مهارت و سایر ویژگی‌های فردی یا گروهی که در طول زندگی کسب می‌شود و برای تولید خدمت، کالا یا ایده‌های تجاری به کار می‌رود، گفته می‌شود. در این راستا، مباحثی تحت عنوان سرمایه‌های انسانی، سرمایه‌های اجتماعی، گزارشگری و حسابداری سرمایه انسانی نیز قابل طرح ریزی هستند. سرمایه انسانی درواقع سرمایه‌گذاری بر روی منابع انسانی جهت افزایش بازدهی آنها است، به طوری که این هزینه‌ها با هدف بهره‌برداری در آینده انجام خواهد شد (حسنعلی زاده و همکاران، ۱۳۹۰). امروزه سرمایه انسانی عامل کلیدی در بازاریابی و سودآوری به شمار می‌رود. با توجه به گسترش رقابت بین سازمان‌ها و افزایش اهمیت موفقیت آنها در این عرصه، سازمان‌ها را به سوی استفاده یکی از مهمترین منابع خود؛ سرمایه انسانی سوق داده است. دانش به عنوان مهمترین سرمایه، جایگزین سرمایه‌های مادی به ویژه در محیط رقابتی و فناوری شده است. لذا مفهوم سرمایه انسانی، کاربردی مهم و گسترده یافته است. (کوکس، ۲۰۰۷)

فراشناخت با آگاهی از فرآیندهای شناختی انسان و نیز یافتن روش‌هایی به منظور تقویت و بهبود این توانایی‌ها همواره مورد توجه متخصصان تعلیم و تربیت است. محققان و متخصصان تعلیم و تربیت به طور گسترده به نوع و سطح دانش مورد نیاز فراگیران علاقه‌مندند (کینگ، ۱۹۹۹). در فراشناخت تاکید عمده بر آگاهی موجود انسانی از نظام شناختی خود است. بر این اساس یادگیرنده تلاش می‌کند تا از نظام شناختی خود آگاه شود، راه‌های ازمیان بردن موانع یادگیری را بکاهد، شیوه‌های بهینه یادگیری را پیریزی کند و در همه مراحل تفکر، فعالیت‌های خود را تنظیم نماید. افراد دارای قدرت بالای فراشناختی در فهم روابط بین واقعیات مساله دقت می‌کنند، راه حل انتخابی خود را بررسی می‌نمایند، مسایل پیچیده را در قالب مراحل جزئی تری تحلیل می‌نمایند و با سوال کردن از خود، جریان تفکرشان را کنترل می‌کنند (پاناکورا و فیلیپو، ۲۰۰۳). تحقیقات گوناگونی درباره نقش فراشناخت در زمینه‌های مختلفی از جمله حل مساله صورت گرفته است. در بیشتر این تحقیقات ملاحظه شده است که افراد واجد فعالیت‌های فراشناختی موفق تر از سایرین هستند به عنوان مثال کای مشاهده کرد که رفتارهای فراشناختی نقش مهمی در حل مساله دارند و چنین نتیجه گرفت که تفاوت‌های افراد درحل مساله را می‌توان به تفاوت‌های فراشناختی آنها نسبت داد و این تفاوت‌ها کمتر به میزان دانش پایه و یا حتی انتخاب راهبردهای راه حل مربوط می‌شوند (کای، ۱۹۹۲). در زمینه انتقال یادگیری، براون معتقد است که چون دانش فراشناختی احتمالا مبنای یادگیری چگونه

یادگرفتن است، پس کسب چنین دانشی یعنی آگاهی از قواعد، راهبردها و اهداف مساله باعث می‌شود که افراد بتوانند به طور کارآمدتر و منعطف تری به انطباق توانایی‌های شناختی خود با موضوع و تکلیف جدید بپردازند. راهبردهای شناختی به هرگونه رفتار، اندیشه یا عمل یادگیرنده گفته می‌شود که او در ضمن یادگیری از آنها استفاده می‌کند و هدف آن کمک به فراگیری، سازماندهی و ذخیره سازی دانش‌ها و مهارت‌ها و نیز سهولت بهره‌برداری از آنها در آینده است. (سیف، ۱۳۸۵)

سازمان برای موفقیت خود علاوه بر سوق دادن منابع انسانی در جهت شناخت کامل و توانمند سازی آنها برای تصمیم‌گیری کارا و اثر بخش نیاز دارد تا با ایجاد انگیزه در کارکنان، آنها را متقاعد به عمل در جهت اهداف سازمان کند. در این صورت امکان پویا سازی محیط سازمانی در محیط همواره فراهم خواهد آمد (کوهن و همکاران، ۲۰۱۲). بطور کلی می‌توان گفت گزارشات و اطلاعات تهیه شده توسط مدیران مالی شرکت‌ها تابع اندیشه آنها از رفتار مناسب برای بقا است. بدیهی است افراد در جوامع انسانی متفاوت با ایدئولوژی و باورهای معرفت شناختی متفاوت، رفتارهای تصمیم‌گیری متفاوتی از خود نشان می‌دهند (چانگ و همکاران، ۲۰۱۶). به طوری که تکنیک‌های بکار رفته در تهیه گزارشات و اطلاعات بیانگر ایدئولوژی و باورهای پذیرفته شده در جامعه انسانی است. این می‌تواند دلیل تفاوت عملکرد و رشد سازمان‌ها در کشورهای توسعه یافته با شرایط مدیریت غیر متمرکز و کشورهای درحال توسعه با مدیریت متمرکز باشد. در چنین شرایطی متقاعد کردن مدیران مالی به عنوان منابع انسانی تاثیر گزار در موفقیت سازمان برای ترک باورهای نهادینه شده در ذهن و تغییر رفتار تصمیم‌گیری آنها، کار دشواری است. چنین امری ممکن است نیاز به پرداختن به باورهای معرفت شناختی مدیران مالی از طریق ایجاد انگیزه و همچنین رسیدگی به فرآیندهای ذخیره سازی اطلاعات در حافظه و یادگیری آنها داشته باشد. منتقدان آموزش حسابداری معتقدند آموزش صرفا نمی‌تواند برای توانمندی حسابداران مفید باشد و یادگیری مهارت‌های یادگیری مادم العمر برای بقا و رشد آنها در محیط رقابتی ضروری است (عباسی، ۲۰۱۳). این درحالی است که حسابداران در کشورهای در حال توسعه با رشد خصوصی سازی پایین و مدیریت متمرکز از عرصه رقابت در دنیای همواره تغییر کنونی دور مانده اند. در چنین شرایطی کمتر شاهد بروز رفتار خلاقانه و تصمیمات چالشی در حسابداران (مدیران مالی) خواهیم بود (دورانت و همکاران، ۲۰۱۳). اگر یکی از مهمترین ابداعات قرن حاضر را خلق سازمان‌های نوین بدانیم توفیق این سازمان‌ها در گرو استفاده مؤثر از منابع اعم از انسانی و غیر انسانی و هم چنین ترکیب درآمد و مخارج حاصل از آنها می‌باشد.

مربوط به نیروی انسانی شرکتها و تبادل این اطلاعات با بخشهای ذینفع به منظور کمک به تصمیم‌های استفاده‌کنندگان داخلی و خارجی سازمان است. " سرمایه انسانی را می‌توان دانش اکتسابی اشخاص تعریف کرد که در طول حیات خویش به‌دست می‌آورند و از آن در تولید و ارائه کالا و خدمات بهتر، استفاده می‌کنند. (فالام هالتز و همکاران، ۲۰۰۲)

فراشناخت

فراشناخت با فراسوی شناخت به معرفت و یا شناختی گفته می‌شود که هر کس در باره نظام شناختی خودش دارد و آن را شناخت شناخت تعریف می‌کنند. اصلاح فراشناخت را اولین بار فلاول در سال ۱۹۷۶ مورد استفاده قرار داد تا با آن دانش شخص را در مورد فرآیندها و تولیدات شناختی و یا هر چیز مربوط به آن توصیف کند. او با اظهارات خود نشان داد که فراشناخت عمدی، آگاهانه، قابل پیش بینی، هدفمند و در جهت انجام یک هدف یا نتیجه است. فراشناخت می‌تواند به انتخاب، ارزیابی، تجدید نظر و یا حذف وظایف، اهداف و استراتژی‌های شناختی منجر شود. البته اکنون مفهوم فراشناخت گسترش یافته به گونه‌ای که شناخت عواطف، انگیزه‌ها و اهداف مربوط به عامل شناخت را نیز در بر می‌گیرد. با توجه به مفهوم فراشناخت فردی که توان خود تنظیمی انگیزه‌ی خود را دارد می‌تواند به تعیین اهداف مناسب یادگیری حتی تعیین اهداف مناسب سازمان خود بپردازد. به عبارت دیگر فرآیندهای انگیزشی و عاطفی همانند فرآیندهای شناختی می‌توانند بر بینش و قضاوت و رفتار تصمیم‌گیری فرد موثر باشند. بنابراین می‌توان گفت بدون توانایی فراشناختی فرد قادر به قرد قادر به مدیریت خود بعنوان یک رهبر و متفکر استراتژیک در سازمان نخواهد بود زیرا فراشناخت ظرفیتی را در فرد ایجاد می‌کند که او را قادر به نظارت بر فرآیندهای تفکر خود خواهد کرد (موریس، ۲۰۱۱)

آزمون فراشناختی

آزمون فراشناختی آزمونی است که جهت ارزیابی عوامل فراشناختی مورد استفاده قرار می‌گیرد. عوامل فراشناختی دربرگیرنده راهبردهای فراشناختی است. راهبردهای فراشناختی مشتمل بر تفکر درباره‌ی فرآیند یادگیری، برنامه‌ریزی برای یادگیری و نظارت بر درک یا تولیدات است، که راهبردهای فراشناختی قبل یا همزمان با راهبردهای فراشناختی صورت می‌گیرد. این فرآیندها بر پایه‌ی تنظیم و نظارت بر یادگیری است که شامل برنامه‌ریزی و نظارت بر فعالیت‌های

در این صورت محور هر راهبرد و سیاست سازمانی، افراد سازمان هستند. بنابراین موفقیت یا شکست یک سازمان بستگی کامل به چگونگی جذب، اندازه‌گیری و ثبت ارزش منابع انسانی آن دارد. مدیران تمام واحد‌های اقتصادی و نهاد‌های اجتماعی برای ارتقاء سطح عملکرد، به دنبال آن هستند تا با صرف هزینه‌های مالی، توان بالقوه منابع انسانی را بالفعل سازند و از طریق توسعه منابع انسانی موجب رشد، کارایی و اثربخشی عملیات سازمان شوند، بنابراین تصمیم‌گیری در زمینه توسعه منابع انسانی، نیاز به اطلاعات مفید در خصوص این منابع دارد (حمیدیانپور و همکاران، ۱۳۹۸).

ارزیابی کارکرد و کارایی منابع انسانی جهت رسیدن به بهره‌وری و سودآوری، یکی از اهداف مهم حسابداری منابع انسانی می‌باشد. حسابداری منابع انسانی، با ارائه اطلاعات در مورد معیارهای ارزیابی منابع انسانی از قبیل: نرخ غیبت، یادگیری، رضایت شغلی، نرخ بازگشت سرمایه انسانی، تعهد سازمانی، کارایی و اثربخشی، هزینه‌های یادگیری و آموزش، ارزش افزوده هر کارمند، کارکرد منابع انسانی را در رسیدن سازمان به اهداف و راهبردهای خود و بطور کلی بهره‌وری سازمانی، مشخص می‌کند و بدین ترتیب زمینه را جهت ارتقای آن فراهم می‌سازد. (چامز و بلاندون، ۲۰۱۹)

با توجه به آنچه گفته شد، این مقاله به بررسی حسابداری و گزارشگری منابع انسانی مبتنی بر آزمون فراشناختی با رویکرد توسعه آتی گزارشگری شرکت‌ها تدوین شده است که در این راستا ابتدا به مفهوم فراشناخت، عناصر فراشناخت، عوامل به‌وجودآورنده فراشناخت و ضرورت آموزش این مهارت پرداخته و در ادامه به الگوهای مبتنی بر منابع انسانی، نقش مهارت منابع انسانی در فرآیند گزارشگری و حسابداری می‌پردازد.

۲- مبانی نظری

حسابداری منابع انسانی

حسابداری منابع انسانی کوششی است برای شناسایی و گزارش سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی که انتظار می‌رود منافع مازاد بر منافع عادی در آینده برای شرکت ایجاد کنند. بر اساس این تعریف، نیروی انسانی هر سازمانی، زمانی باید به‌عنوان دارایی در متن صورت‌های مالی گزارش شوند که انتظار رود می‌توانند موجب افزایش سودآوری آینده شرکت از طریق بهبود تولید و ارائه کالاها و خدمات شوند. انجمن حسابداران رسمی آمریکا^۱ حسابداری منابع انسانی را بدین‌گونه تعریف کرده است: "حسابداری منابع انسانی فرایند شناسایی و اندازه‌گیری داده‌های

^۱ AICPA

شناختی و همچنین بررسی نتایج این فعالیت ها می شود. به عبارتی راهبردهای شناختی برای دستیابی به یک هدف خاص (مثل مهارت) به کار می رود، در حالی که راهبردهای فراشناختی برای اطمینان به اینکه به هدف دست یافته ایم (مثل پرسیدن سوال از خود برای ارزیابی مهارت) به کار می رود (جانستون و روپلی، ۲۰۱۱).

گزارشگری مالی

ارائه اطلاعات مالی مفید (مربوط و قابل اتکاء) در قالب هر گونه گزارشات مالی و یا صورتهای مالی به استفاده کنندگان (تمرکز بر استفاده کنندگان درون سازمانی / مدیران) به منظور اخذ تصمیمات اقتصادی، راهبردی و استراتژیک توسط آنهاست. در صورتیکه تهیه و ارائه اطلاعات مالی در خصوص منابع انسانی صورت پذیرد نوع گزارشگری مالی، گزارشگری منابع انسانی خواهد بود. (ورما و همکاران، ۲۰۰۸)

پیشینه پژوهشی

امامی میبیدی و جامعی (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان تأثیر سرمایه گذاری در منابع انسانی بر ارائه گزارش کنترل های داخلی (مبتنی بر گزارشگری مالی) شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که نیروی انسانی با ارزش ترین منابع سازمانی محسوب می شوند که به سازمان معنا و مفهوم بخشیده و زمینه تحقق اهداف سازمانی را فراهم می کنند.

فروتنی و بحرانی (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان سنجش تأثیر فضیلت سازمانی بر خلاقیت فراشناختی پرداختند. نتایج حاصل از تحلیل مسیرالگوی ساختاری نشان می دهد، فضیلت سازمانی و سه مؤلفه آن (خوش بینی، اعتماد و همدردی) بر خلاقیت فراشناختی معلمان تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری دارند؛ ولی تأثیر دو مؤلفه انسجام و بخشش بر خلاقیت فراشناختی معلمان از نظر آماری معنادار نیست.

محمدی و محمدی (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان ارزیابی جایگاه مدل حسابداری و گزارشگری ارزش منابع انسانی در چارچوب مفاهیم نظری گزارشگری مالی پرداختند، نتایج آزمون فرضیه های تحقیق با توجه به تجمیع نظرات خبرگان، نشان می دهد که حسابداری و گزارشگری ارزش منابع انسانی، هیچ یک از معیارهای مورد بررسی مربوط به صورت های مالی در الگوی جامع را با توجه به مفاهیم نظری گزارشگری پوشش نمی دهد.

قدرت الله طالب نیا و مرضیه شریعتی (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان بررسی اثر میانجی خود رهبری بر ارتباط بین فراشناخت و رفتار تصمیم گیری حسابداران مدیریت، نتایج تحقیق نشان می دهد که آگاهی فراشناختی بر باور رفتار تصمیم گیری حسابداران مدیریت در عمل به طور غیر مستقیم و از طریق خودرهبری تأثیر منفی دارد.

مرضیه شریعتی (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان آگاهی فراشناختی، ابعاد درک معنای ضمنی و رفتار تصمیم گیری حسابداران مدیریت در باور و عمل: مطالعه ی ذهنیت دانشجویان حسابداری، نتایج تحقیق نشان می دهد که توانمندسازی رفتار تصمیم گیری حسابداران- مدیریت در باور از طریق تأثیر آگاهی فراشناختی بر ابعاد ارزشگذاری، فعالیت و قدرت درک معنای ضمنی امکانپذیر است. اما توانمندسازی رفتار تصمیم گیری حسابداران مدیریت در عمل فقط از طریق تأثیر بر ابعاد ارزشگذاری و فعالیت درک معنای ضمنی امکانپذیر است.

یوکسل و یوکسل (۲۰۱۲) در پژوهش خود با هدف تعیین آگاهی فراشناختی در کاربرد راهبردهای خواندن آکادمیک به این نتیجه دست یافتند که اغلب دانشجویانی که از راهبردهای خواندن آکادمیک استفاده می کنند نسبت به این راهبردها آگاهی دارند.

جانسون، ارچیبالد و تننبائوم^۴ (۲۰۱۰) در تحقیقی نشان دادند فراگیرانی که از راهبردهای فراشناختی استفاده کردند به طور معناداری در خواندن پیشرفت داشتند. همچنین بر طبق یافته های این تحقیق، دوره ی آموزش به شیوه ی فراشناختی، به طور معناداری و مثبت بر پیشرفت خواندن و راهبردهای فراشناختی فراگیران با نارسایی خواندن تأثیر دارد.

کامی و رما^۵ (۲۰۱۰) با بررسی رابطه ی بین استفاده از راهبردهای فراشناختی و یادگیری زبان انگلیسی در بین دانشجویان که تفاوت جنسیتی، قومیتی و موفقیت در آزمون ورودی دانشگاه را مورد بررسی قرار دادند، که نتایج نشان داد که بین جنسیت و قومیت و کاربرد راهبردهای فراشناختی تفاوت وجود دارد. همچنین در بین یادگیرندگان ماهر و کمتر ماهر زبان انگلیسی در استفاده از راهبردهای فراشناختی تفاوت وجود داشت.

دیاز، آروو و باررا (۲۰۲۱) در تحقیقی با عنوان احساسات فراشناختی به عنوان منبع اطلاعات در ارزیابی و انتخاب ایده های خلاقانه پرداختند. یافته ها نشان داد که احساسات فراشناختی به دو شکل ارزیابی ایده کمک می کند. ارتباط نقاط

1- Knowiton and Simms

2- Sen

۴- روش تحقیق

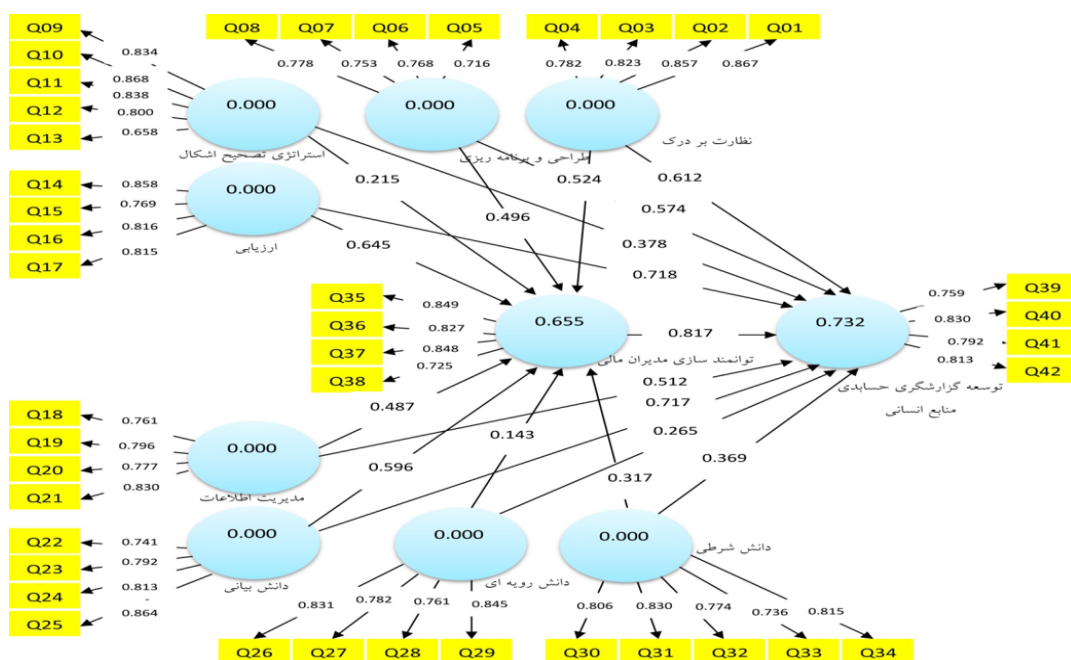
روش تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش، روشی توصیفی است و از نظر نوع، و تحلیل در شاخه همبستگی است. تحقیق از این نظر کاربردی است که نتایج آن برای شرکت های عضو بورس اوراق بهادار قابل استفاده است، چون قابلیت های رابطه بین حسابداری و گزارشگری منابع انسانی و آزمون فراشناختی بر توسعه آتی گزارشگری شرکت ها را می سنجد و سبب آشنایی با نقاط قوت و ضعف در عملکرد خواهد شد و از این جهت توصیفی است، که به فرآیندهای جاری و آثار مشهود در زمان حال توجه داشته و وضعیت موجود میان متغیرها را شناسایی می نماید. در این تحقیق برای جمع آوری داده های مورد نیاز توصیف متغیرها و آزمون فرضیات از پرسشنامه استفاده گردید است. پرسشنامه این تحقیق مشتمل بر دو گروه از سوالات بود. گروه اول از سوالات پرسشنامه به اطلاعات جمعیت شناختی می پردازد. و گروه های دوم سوالات پرسشنامه برای سنجش هریک از متغیرهای تحقیق به کار گرفته شد. نمره گذاری این پرسشنامه بر اساس یک مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت مورد استفاده قرار گرفته است. در تحقیق حاضر ۸۹ نفر از مدیران مالی شرکت های عضو بورس اوراق بهادار جامعه آماری تحقیق را تشکیل می دهند.

قوت و ضعف با انتخاب ایده دقیق ارتباط مثبت داشت. راشام (۲۰۲۰) در تحقیقی با عنوان آگاهی فراشناختی و انگیزه تحصیلی و تأثیر آنها بر پیشرفت تحصیلی دانشجویان پرداخت و یافته ها نشان داد که زنان در دو مقیاس آگاهی فراشناختی، همانطور که در دانش فراشناختی نشان داده شده است، سطوح بسیار بالاتری نسبت به مردان داشتند. زنان دارای انگیزه بیرونی در سطح بالاتری نسبت به مردان بودند. بین پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و انگیزه تحصیلی آنها رابطه معنی داری وجود دارد. پیشرفت تحصیلی و انگیزه ذاتی دانشگاه؛ پیشرفت تحصیلی و انگیزه بیرونی تحصیلی. آگاهی فراشناختی یکی از عوامل اصلی موفقیت در یادگیری است و یک ابزار عالی برای اندازه گیری عملکرد تحصیلی است. جانسون، ارچیبالد و تننبائوم^۴ (۲۰۱۰) در تحقیقی نشان دادند فراگیرانی که از راهبردهای فراشناختی استفاده کردند به طور معناداری در خواندن پیشرفت داشتند. همچنین بر طبق یافته های این تحقیق، دوره ی آموزش به شیوه ی فراشناختی، به طور معناداری و مثبت بر پیشرفت خواندن و راهبردهای فراشناختی فراگیران با نارسایی خواندن تاثیر دارد.

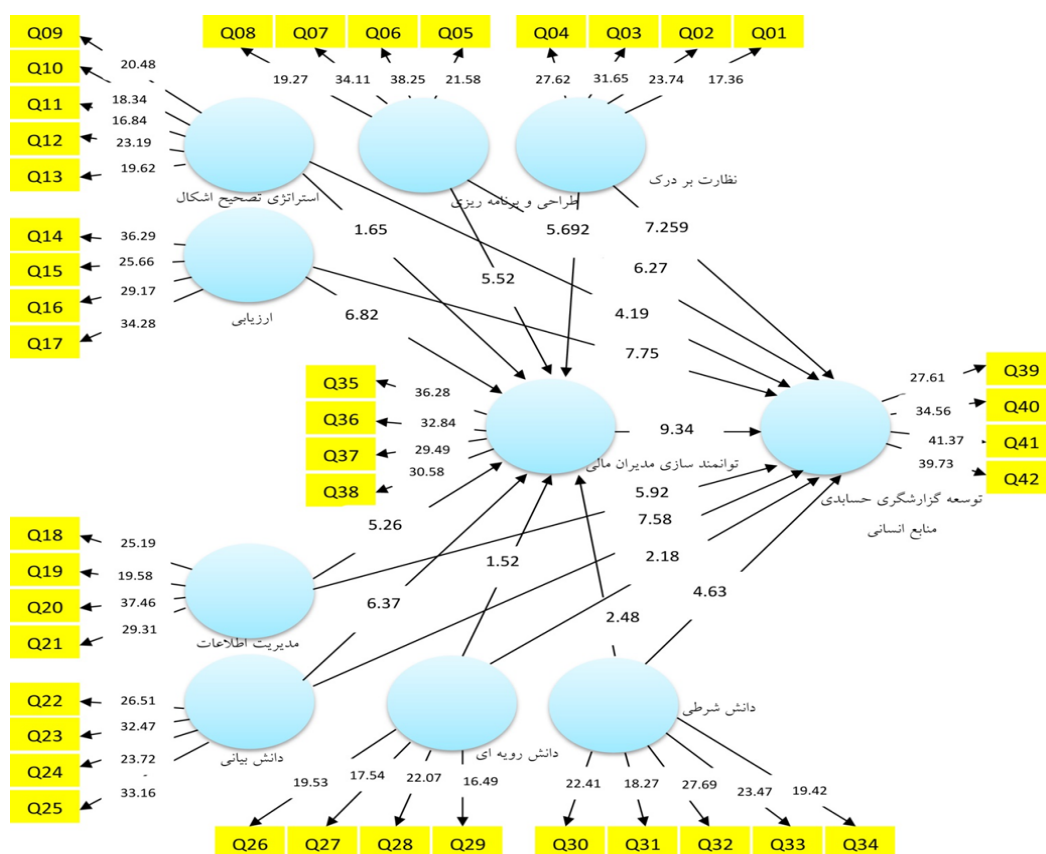
۵- یافته های پژوهشی

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

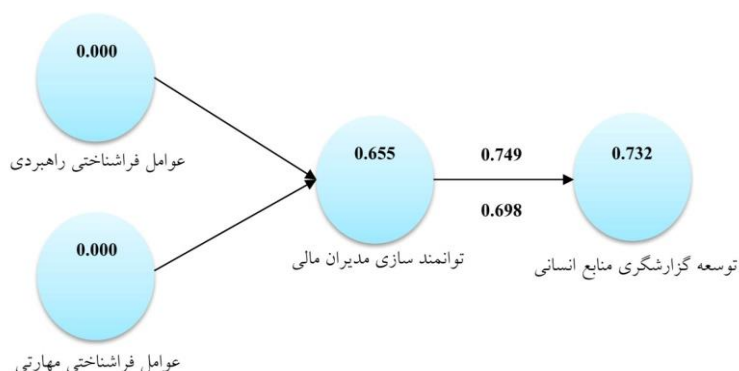
متغیرها	نظارت بر درک	طراحی و برنامه ریزی	استراتژی تصحیح اشکال	ارزیابی	مدیریت اطلاعات	دانش بیانی	دانش رویه ای	دانش شرطی	توانمند سازی مدیران مالی	توسعه گزارشگری حسابداری منابع انسانی
تعداد	۸۹	۸۹	۸۹	۸۹	۸۹	۸۹	۸۹	۸۹	۸۹	۸۹
میانگین	۳/۲۸	۳/۳۴	۴/۲۹	۳/۳۴	۳/۴۰	۴/۲۲	۳/۴۸	۳/۲۹	۴/۳۵	۳/۴۸
میانه	۳/۵۰	۳/۵۰	۴/۴۰	۳/۵۰	۳/۵۰	۴/۵۰	۳/۵۰	۳/۴۰	۴/۵۰	۳/۵۰
انحراف معیار	۰/۸۲	۰/۷۳	۰/۷۵	۰/۷۶	۰/۶۸	۰/۸۴	۰/۷۶	۰/۷۷	۰/۷۶	۰/۷۲
چولگی	-۱/۹۳	-۲/۴۵	-۲/۲۱	-۲/۷۷	-۲/۵۴	-۱/۸۵	-۲/۴۳	-۲/۶۵	-۱/۸۹	-۲/۴۸
کشیدگی	۴/۴۵	۷/۷۱	۶/۹۴	۹/۵۲	۹/۳۵	۴/۲۷	۷/۶۲	۶/۴۷	۹/۳۷	۸/۹۳
کمینه	۱/۲۵	۱/۵۰	۱/۴۰	۱/۲۵	۱/۷۵	۱/۲۰	۱/۴۵	۱/۳۵	۱/۲۵	۱/۶۵
بیشینه	۵/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰



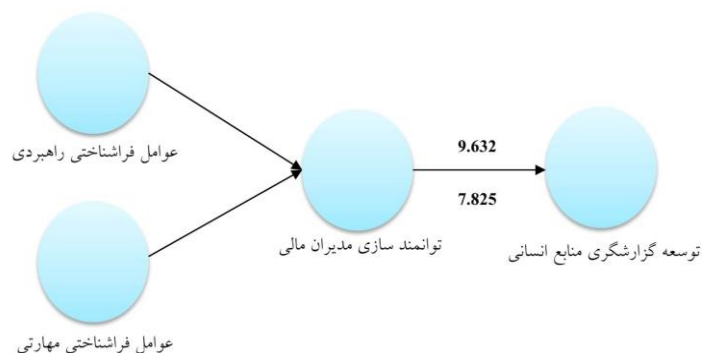
شکل ۱. مقادیر ضریب مسیر (استاندارد) مدل تحقیق



شکل ۲. مقادیر اعداد معناداری مدل تحقیق



شکل ۳. مقادیر ضریب مسیر (استاندارد) فرضیه اصلی



شکل ۴. مقادیر اعداد معناداری فرضیه اصلی

به عنوان ورودی نظارت بر درک مطلب، تأمین و تعدیل سرمایه انسانی استفاده شده است (این داده ها از ۸۹ نفر پاسخ دهنده در قالب پرسشنامه شماره سه تحقیق جمع آوری شده است که در قالب بازه ۰ تا ۱۰ داده ها را وارد کرده اند، حاصل شده است). مثلاً میانگین نظر ۸۹ نفر در مورد زیر شاخص UA1 از ۱۰ برابر ۵.۱۲۵ می باشد.

این میانگین گیری برای هر نه زیر شاخص UA1 تا UA9 انجام شده است و سپس این ۹ عدد خروجی که ماحصل 1647 داده جمع آوری شده در قالب پرسشنامه می باشد؛ به عنوان ورودی جهت محاسبه UA استفاده شده است که در این مرحله با توجه به نتایج مرحله اول تحقیق (یعنی مرحله جمع آوری نظر مدیران مالی) با لحاظ کردن ضرایب مستخرج از مرحله دلفی فازی به محاسبه زیر خروجی UA پرداخته می شود.

خروجی UA بعد از اعمال ضرایب مدیران مالی در سیستم استنتاج فازی به روش ممدانی عدد ۶.۸۷۵ (از عدد ۱۰) می باشد و از آنجایی که این عدد از مرز قابل قبول مدنظر در تحقیق یعنی ۶۰٪ بیشتر است بنابراین، فرضیه اول از فرضیه های بخش فرعی، قبول می شود و این بدان معناست که ادعای محقق مبنی بر

استنتاج فازی

پس از جمع آوری اطلاعات از مدیران مالی جهت مدل سازی سیستم استنتاج، ناگزیر به دسته بندی داده های عددی هستیم؛ هدف دسته بندی مشخص کردن گروه های طبیعی داده ها از مجموعه بزرگی از داده ها است. تا شکل کلی از رفتار سیستم را تشکیل دهد.

پایگاه قواعد Sub-FIS نظارت بر درک مطلب که دارای ورودی از نظر مدیران مالی می باشد. به همین صورت با وارد کردن داده های پرسشنامه ها؛ پایگاه قواعد برای نظر ۸۹ نفر پاسخ دهنده در مورد نه زیر شاخص نظارت بر درک مطلب نیز در نرم افزار متلب تنظیم شد که این پایگاه قواعد که از تکنیک subtractive clusterAng حاصل شده شامل قواعد استنتاجی بوده که منجر به نگاشت مقادیر مختلف ورودی ها به خروجی سیستم یعنی UA مورد مطالعه می گردد. نحوه عمل سیستم به این حالت است که داده های مربوط به زیر شاخص های موثر حسابداری منابع انسانی مبتنی بر حداکثر کردن ارزش در توسعه سرمایه انسانی در شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران که شامل نه زیر شاخص است، میانگیری شده و

اینکه "عامل نظارت بر درک مطلب با میانجیگری توانمند سازی مدیران مالی بر توسعه گزارشگری منابع انسانی ارتباط معنی داری دارد" قبول می شود.

۶- بحث و نتیجه گیری

در این تحقیق اثر حسابداری و گزارشگری منابع انسانی مبتنی بر آزمون فراشناختی با رویکرد توسعه آتی گزارشگری شرکت ها مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به تجزیه و تحلیل های صورت گرفته و در ارتباط با تأیید فرضیه فرعی اول به این نتیجه رسیدیم که با بکارگیری عامل نظارت بر درک مطلب با میانجیگری توانمند سازی مدیران مالی می تواند بر توسعه گزارشگری منابع انسانی کمک کند. در ارتباط با تأیید فرضیه فرعی دوم به این نتیجه رسیدیم که با بکارگیری عامل طراحی و برنامه ریزی با میانجیگری توانمند سازی مدیران مالی می تواند بر توسعه گزارشگری منابع انسانی کمک کند. در ارتباط با تأیید فرضیه فرعی سوم به این نتیجه رسیدیم که با بکارگیری عامل استراتژی تصحیح اشکال با میانجیگری توانمند سازی مدیران مالی می تواند بر توسعه گزارشگری منابع انسانی کمک کند. در ارتباط با تأیید فرضیه فرعی چهارم به این نتیجه رسیدیم که با بکارگیری عامل ارزیابی با میانجیگری توانمند سازی مدیران مالی می تواند بر توسعه گزارشگری منابع انسانی کمک کند. در ارتباط با تأیید فرضیه فرعی پنجم به این نتیجه رسیدیم که با بکارگیری عامل مدیریت اطلاعات با میانجیگری توانمند سازی مدیران مالی می تواند بر توسعه گزارشگری منابع انسانی کمک کند. در ارتباط با تأیید فرضیه فرعی ششم به این نتیجه رسیدیم که با بکارگیری عامل دانش بیانی با میانجیگری توانمند سازی مدیران مالی می تواند بر توسعه گزارشگری منابع انسانی کمک کند. در ارتباط با تأیید فرضیه فرعی هفتم به این نتیجه رسیدیم که با بکارگیری عامل دانش رویه ای با میانجیگری توانمند سازی مدیران مالی می تواند بر توسعه گزارشگری منابع انسانی کمک کند. در ارتباط با تأیید فرضیه فرعی هشتم به این نتیجه رسیدیم که با بکارگیری عامل دانش شرطی با میانجیگری توانمند سازی مدیران مالی می تواند بر توسعه گزارشگری منابع انسانی کمک کند. در ارتباط با تأیید فرضیه اصلی اول به این نتیجه رسیدیم که با بکارگیری عوامل فراشناختی (راهبردها) و توانمند سازی مدیران مالی می تواند بر توسعه گزارشگری منابع انسانی کمک کند. در ارتباط با تأیید فرضیه اصلی دوم به این نتیجه رسیدیم که با بکارگیری عوامل فراشناختی (مهارت ها) و توانمند سازی مدیران مالی می تواند بر توسعه گزارشگری منابع انسانی کمک کند. تحقیق ما با یافته های امامی میبدی و جامعی (۱۴۰۰)،

فروتنی و بحرانی (۱۳۹۹)، دیاز، آرویو و باررا (۲۰۲۱) و راشام (۲۰۲۰) مطابقت دارد.

درمجموع با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیه ها می توان به این نتیجه رسید که عوامل فراشناختی بر توسعه گزارشگری منابع انسانی شرکت ها تأثیرگذار است و برای رسیدن به ارائه گزارش کنترل های داخلی بهتر می توان در منابع انسانی سرمایه گذاری کرد.

با توجه به این موارد بر این باوریم که یافته های تحقیق برای قانون گذاران، سرمایه گذاران و دیگر طرفین علاقه مند حاوی پیام و نشان دهنده نقش مثبت عوامل فراشناختی است. امیدواریم که مطالعات آینده شواهد بیشتری در مورد اثر عوامل فراشناختی، همانند اثر روی گزارشگری منابع انسانی ارائه کنند. عوامل فراشناختی قوی ممکن است منجر به توسع گزارشگری منابع انسانی بیشتر برای شرکت ها حتی بدون داشتن نقطه ضعف شود. با توجه به تازه بودن موضوع در کشور، لازم است سازمان بورس اوراق بهادار یک مجموعه راهنما برای چگونگی ارزیابی و ارائه گزارشگری منابع انسانی توسط هیئت مدیره شرکت ها، تهیه و منتشر نماید.

با توجه به نتایج این پژوهش می توان پیشنهادات زیر را مد نظر قرار داد: شرکت ها و مدیران آنها باید توجه داشته باشند تا زمانی که آنها کارهای منابع انسانی را بر پایه اصول بنیادین محکم نکنند، سیستم ها و فرایندهایی را که ایجاد می کنند ناپایدار خواهد بود و موفقیت پایدار را در پی نخواهد داشت. همچنین شرکت ها باید با تقویت اصول رهبری، افزایش قابلیت های سازمانی، رفع نیازهای کارکنان از قبیل ایمنی و سلامت کاری آنها و افزایش به کارگیری تکنولوژی و فناوری اطلاعات، به بهره ورتر شدن کارکنان کمک کنند. در پایان این که شرکت ها باید فرصت های مشارکت افراد در وظایف و کارهای چالش انگیز و دارای ارزش افزوده را فراهم آورند.

فهرست منابع

- * بیابانگرد اسماعیل. (۱۳۸۱) تحلیلی بر فراشناخت و شناخت درمانی، تازه های علوم شناختی، سال ۴، شماره ۴.
- * پوررشیدی، رستم، حمزوی، مانده، ابراهیمی، حدیثه. ۱۳۹۱، اخلاق حسابداری و اهمیت آن در حسابداری منابع انسانی مبتنی بر حداکثر کردن ارزش (HRA)، اولین همایش ملی حسابداری و مدیریت، نور، شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران واحد نور.
- * جاسی، جواد، نیکومرام، هاشم (۱۳۸۵)، تبیین و ارائه الگوی جامع و یکپارچه برای نظام حسابداری منابع انسانی، اقتصاد مدیریت، زمستان، شماره ۷۱، ص ۳.

- decision making skills: the case of Abu Dhabi University. *Management Science Letters*; 10(4): 769–780.
- * Bowen DE, Lawler EE. (1992). The Empowerment of Service Workers: What, Why, How, and When. *Sloan Management Review*; 31-40.
- * Fernandez S, Moldogaziev TA. (2011). Causal Model of the Empowerment Process: Exploring the Links between Empowerment Practices, Employee Cognitions, and Behavioral Outcomes. 11th National Public Management Research Conference; Maxwell School, Syracuse University, Syracuse, New York, June.
- * Faraji A, Sarkhondi S. (2019). Effecting Factors on Managers Empowerment and Financial Management Effectiveness with Emphasize on Organic Indices in Organization (Case Study: Knowledge-based Companies of Kermanshah City). *Commercial Surveys*; 17(96): 8-22. (In persian).
- * Nasiri Valik Bani F, Navidi P. (2016). Relationship between Professional Ethics & Organizational Agility: Empowerment Cognitive as Mediator. *Ethics in science and Technology*; 11 (2): 61-68. (In persian).
- * Bakhtiari H, Ahmadi Moghadam A. (2010). The role of management strategies in empowering managers. *Police Management Studies Quarterly (Police Management Studies)*; 5(1): 39-53. (In persian).
- * Guthrie J. (2001). High-Involvement Work Practices, Turnover, and Productivity: Evidence from New Zealand. *Academy of Management Journal*; 44: 180-192.
- * Blanchard KH, Carlos JP, Randolph A. (2003). Empowerment take more than one minute. San Francisco; Barret-Koehler.
- * Langbein L. (2000). Ownership, Empowerment and Productivity: Some Empirical Evidence on the Causes and Consequences of Employee Discretion. *Journal of Policy Analysis and Management*; 19: 427-449.
- * Bowen DE, Lawler EE. (1995). Empowering Service Employees. *Sloan Management Review*; 36:73-84.
- * Conger JA, Kanungo RN. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of Management Review*; 13: 471-482.
- * Argyris C. (1957). *Personality and Organization*. New York: Harper Collins.
- * Likert R. (1967). *The Human Organization*. New York: McGraw-Hill.
- * Scott-Ladd B, Travaglione A, Marshall V. (2006). Causal Inferences between Participation in Decision Making, Task Attributes, Work Effort, Rewards, Job Satisfaction and Commitment. *Leadership and Organization Development Journal*; 27(5): 399-414.
- * Al-Magableh MQ, Otoum AM. (2014). The administrative empowerment and its relationship with the innovative behavior among the head coordinators of the 178 academic department at the faculty of science and arts Sharurah. *International Research in Education*; 2(22): 83-106.
- * Jordan J. (2009). A social cognition framework for examining moral awareness in managers and academics. *Journal of Business Ethics*; 84: 237– 258.
- * خاکی، صنوبر. ۱۳۹۳. حسابداری منابع انسانی مبتنی بر حداکثر کردن ارزش. اولین کنفرانس بین المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری و علوم اجتماعی، شرکت کارآفرینان دانشگاهی منطقه آزاد انزلی.
- * سالاری فر، محمد حسین (۱۳۸۰) رابطه بین دانش و فراشناختی و حل مسئله. فصلنامه تازه های علوم شناختی.
- * سالاری فر. م. (۱۳۹۱). باورها و حالت فراشناختی، بازدارنده یا تسهیل کننده نگرانی و خودتنظیمی تحصیلی. تهران: دانشگاه شهید بهشتی
- * حسنعلیزاده، صابر و مهدی سعادت (۱۳۹۰). آشنایی با مفاهیم سرمایه انسانی، پایگاه مقالات علمی مدیریت.
- * حمیدیانپور، فخریه، ابراهیم رجبپور، سلیمه افراخته و عمران مهرابی (۱۳۹۸). «بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر سرمایه انسانی». توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، سال چهاردهم، شماره ۵۴، ۱-۲۲.
- * امامی میدی و جامعی (۱۴۰۰) «تأثیر سرمایه گذاری در منابع انسانی بر ارائه گزارش کنترل های داخلی (مبتنی بر گزارشگری مالی) شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران» فصلنامه پژوهشهای برنامه و توسعه دوره ۲، شماره ۱ - شماره پیاپی ۵، بهار ۱۴۰۰
- * فروتنی و بحرانی (۱۳۹۹) «سنجش تاثیر فضیلت سازمانی بر خلاقیت فراشناختی» نشریه علمی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی دوره ۹، شماره ۲ - شماره پیاپی ۳۴، پاییز ۱۳۹۸
- * نبی اله محمدی و فروزان محمدی و محمدی (۱۳۹۸) «ارزیابی جایگاه مدل حسابداری و گزارشگری ارزش منابع انسانی در چارچوب مفاهیم نظری گزارشگری مالی» چشم انداز حسابداری و مدیریت شماره ۱۷ دوره دوم زمستان ۱۳۹۸
- * مرضیه شریعتی (۱۳۹۷) «آگاهی فراشناختی، ابعاد درک معنای ضمنی و رفتار تصمیم گیری حسابداران مدیریت در باور و عمل» فصلنامه علمی و پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت دوره ۷، شماره ۲۶، تابستان ۱۳۹۷
- * قدرت الله طالب نیا و مرضیه شریعتی (۱۳۹۷) «بررسی اثر میانجی خود رهبری بر ارتباط بین فراشناخت و رفتار تصمیم گیری حسابداران مدیریت» دو فصلنامه علمی حسابداری ارزشی و رفتاری دوره ۳، شماره ۵ سال ۱۳۹۷
- * McMahon JM, Good DJ. (2015). The Moral Metacognition Scale: Development and Validation. *Ethics & Behavior*; 26 (5): 1–38.
- * Lassoued K, Awad A, Guirat RB. (2020). The impact of managerial empowerment on problem solving and

- * Haidt J. (2001). The emotional dog and its rational tail: A social intuitionist approach to moral judgment. *Psychological Review*; 108: 814-834.
- * Mandler JM. (2014). Stories, scripts, and scenes: Aspects of schema theory. New York, NY: Psychology Press.
- * Street MD, Douglas SC, Geiger SW, Martinko MJ. (2001). The impact of cognitive expenditure on the ethical decision making process: The cognitive elaboration model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*; 86: 256-277.
- * Sadler-Smith E. (2012). Before virtue: Biology, brain, behavior, and the "moral sense". *Business Ethics Quarterly*; 22: 351-376.
- * Swanson HL, Hill G. (1993). Metacognitive aspects of moral reasoning and behavior. *Adolescence*; 28: 117-735.
- * Hannah ST, Avolio BF, May DR. (2011). Moral maturation and moral conation: A capacity approach to explaining moral thought and action. *Academy of Management Review*; 36: 663-685.
- * Hassan Nia S, Shaykh al-Islami R, Yousefi F, Khormai F.(2020).Mediating Role of Ethical Metacognition in Relationship between Personality and Ethical Behaviors. *Ethics in science and Technology*; 14 (4): 47-55. (In persian).
- * Talebzadeh Thani H, Kadivar P. (2008). Investigating the relationship between ethical metacognition knowledge and moral reasoning and behavior. *Quarterly Journal of Education*; 93: 15-1.
- * Narvaez D. (2010). Moral complexity: The fatal attraction of truthiness and the importance of mature moral functioning. *Perspectives on Psychological Science*; 5(2): 163-181.
- * Sharipova M, Mccalla, G.(2013). Managing Ethical Thinking. *Self-Regulated Learning in Educational Technologies: Supporting, modeling, evaluating, and fostering metacognition with computer-based learning environments. AIED Workshops Proceedings*; 10.
- * Bandura A. (1991). Social cognitive theory of moral thought and action. In: Kurtines WM, Gewirtz JL. (Eds.). *Handbook of moral behavior and development*. Hillsdale, NJ: Erlbaum; 45-103.
- * McMahon, J.M. & Good, D.J. (2015). "The moral metacognition scale: Development and validation". *Ethics & Behavior*, 26(5), 357-394.
- * Spritzer. G. M, (1995). "Psychological empowerment in the work place dimensions, measurement, and validation", *academy of management journal*, 3(1), P.P. 1372-1445



Accounting Knowledge & Management Auditing

Vol. 14/ No. 53/ Spring 2024

Human Resource Accounting and Reporting Based on Metacognitive Testing with the Future Development Approach for Corporate Reporting

Ramin Jafari Alamdari

Department of Accounting, Kish International Branch, Islamic Azad University, Kish Island, Iran

r_jafarialamdari@yahoo.com

Ghodratallah Talebnia

Department of Accounting, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author)

gh_talebnia@yahoo.com

Hamidreza Vakilifard

Department of Accounting, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

vakilifard_phd@yahoo.com

Abstract

Financial reporting is critical to providing the information needed by users, especially corporate executives, and it is considered as an effective information tool in the management, organization and planning of an organization. Since most of the information needed by managers is provided through financial reports provided by financial managers, providing relevant (reliably) human resources reports, including information that employs managers in the recruitment, assessment and management of resources Human, as well as human resource strategies, so Increasing the level of ability of financial managers to provide and supply information for managers in the field of human resources. On the other hand, this ability depends on the knowledge and skills as well as the power and motivation of using this knowledge and skill. The statistical population of the research is the companies accepted in the Tehran Stock Exchange. The sample of 89 corporate financial managers was selected as the sample. The meta-cognitive factors were extracted from the future development of HR reporting and analyzed using the statistical software PLS and the fuzzy model (LAT). Analysis has been made. The findings show that all meta-cognitive factors and empowerment of financial managers have a significant relationship with the future development of HR reporting.

Keywords: Metacognition, Metacognitive Testing, Human Resources Accounting, Human Resources Reporting

