



فصلنامه علمی پژوهشی
دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت
دوره ۱۴ / شماره ۲ (پیاپی ۵۴) / تابستان ۱۴۰۴
صفحه ۲۰۵ تا ۲۲۰

اولویت‌بندی چالش‌های مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابداری

سجاد خانجانی لهی

گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
sajjadkhanjani_1108@yahoo.com

احمد یعقوب نژاد

گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
yaghoobacc@gmail.com

علی اسماعیل زاده مقری

گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
Alies35091@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۰۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۷/۲۴

چکیده

زمینه: مدیریت منابع انسانی در تمام سازمان‌ها تحت تأثیر چالش‌های فراوانی قرار دارد. مؤسسات حسابداری نیز از این واقعیت مستثنی نیستند که منابع انسانی فعال می‌تواند تا حد زیادی این چالش‌ها را مدیریت و رفع نماید. در این پژوهش با هدف بررسی و اولویت‌بندی چالش‌های مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابداری، ضمن تشریح چالش‌ها، اولویت هر کدام مشخص گردید.

روش: از هر دو روش کتابخانه‌ای و میدانی به صورت آمیخته در دو مرحله کیفی و کمی استفاده شد. در مرحله کیفی پژوهش به منظور استخراج چالش‌های مدیریت منابع انسانی، از رویکرد مرور نظام‌مند مبانی نظری و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با خبرگان استفاده گردید. سپس پرسشنامه پژوهش به صورت محقق‌ساخته با طیف لیکرت ۵ تایی طراحی و در بین شاغلین مؤسسات حسابداری توزیع شد.

یافته‌ها: داده‌های گردآوری شده در نرم افزار SPSS26 با استفاده از آزمون‌های ناپارامتریک همچون آزمون علامت بررسی و به کمک آزمون فریدمن عوامل شناسایی شده رتبه‌بندی گردید. نتایج پژوهش نشان داد که متغیرهای خروج و استعفای افراد قوی از حرفه حسابداری، دلسرد شدن و ترک کار حسابرسان به علت بیمه نشدن آنها در ماه‌های اولیه استخدام، به ترتیب از اولویت بیشتری برخوردار بوده و چالش‌های بالا بودن هزینه‌های نیروی انسانی، قدمت مؤسسات حسابداری از اهمیت کمتری در مدیریت منابع انسانی برخوردار می‌باشند.

نتیجه‌گیری: عدم توجه و باور مدیران مؤسسات حسابداری به مدیریت منابع انسانی، پیامدهایی را به کسب‌وکارشان تحمیل خواهد کرد. لذا نیاز است مدیران مؤسسات حسابداری ضمن توجه به حوزه تخصصی، اصول مدیریت بهینه منابع انسانی را در اولویت قرار دهند. واژه‌های کلیدی: حسابداری، سرمایه انسانی، مدیریت منابع انسانی، مؤسسات حسابداری.

۱- مقدمه

امروزه سازمان‌ها بیش از پیش بر این موضوع آگاهی دارند که منابع انسانی سرمایه مهمی است که می‌تواند مزیت‌های رقابتی پایدار را ایجاد نمایند و رشد و تعالی آن‌ها را رقم بزند. افراد در همه سازمان‌ها نقش مهمی دارند و از دیدگاه سازمان، افراد منابع آن به شمار می‌روند و سازمان‌ها بدون آن‌ها نمی‌توانند وجود داشته باشند (آل طه، ۱۴۰۱؛ هژبر، ۱۴۰۱؛ ابراهیمی فر، ۱۴۰۰). با این حال، اتخاذ شیوه‌های مؤثر مدیریت منابع انسانی^۱ در بسیاری از سازمان‌ها، معمولاً در فهرست اولویت‌های مدیریتی پایین قرار دارد که این مهم یک چالش اساسی است (باتی، ۲۰۱۳؛ ماهپاترو، ۳، ۲۰۲۲). این شرایط در سازمان‌های مختلف بر اساس شرایط محیطی و موضوع فعالیت، متغیر می‌باشد. به‌عنوان مثال، ممکن است چالش‌های یک سازمان غیردولتی محلی با چالش‌های یک سازمان دولتی متفاوت باشد (بریرلی و گویلیام، ۴، ۲۰۱۷). از اینرو، شناسایی و بررسی چالش‌های موجود در سازمان‌های مختلف و ارائه راهکارهای مناسب بر اساس نتایج تجربی تحقیقات، همواره مورد توجه پژوهشگران متعددی بوده است. یکی از سازمان‌های مهم و فعال در جوامع امروزی، مؤسسات حسابرسی هستند که نقش اساسی در اقتصاد جوامع دارند (کاواسی، ۵ و همکاران، ۲۰۱۶؛ رحمان، ۶ و همکاران، ۲۰۱۹؛ هاربر و مارون، ۷، ۲۰۲۰). بنابراین، بررسی شرایط و زوایای فعالیت این مؤسسات و همچنین، پژوهش تجربی درباره عوامل آن‌ها از جمله نیروی انسانی، همواره جالب توجه بوده و نتایج و پیشنهادات کاربردی فراوانی در پی دارد. مؤسسات حسابرسی در محیط اقتصادی ایران، همانند سایر مؤسسات و سازمان‌ها دارای نیروی کار، به عبارتی نیروی انسانی، بوده و لازم است مدیریت خوبی بر این بخش از سازمان داشته باشد که پژوهش‌های بررسی شده این مهم را برجسته کرده‌اند. بر این اساس، هدف پژوهش حاضر، شناسایی چالش‌های مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی است.

یافته پژوهش‌های مرتبط نشان می‌دهد که همواره مدیریت منابع انسانی در تمام سازمان‌ها تحت تأثیر چالش‌های فراوانی قرار دارد (زرعت کار و همکاران، ۱۳۹۹؛ آگراوال، ۸ و همکاران، ۲۰۱۲؛ سارکر، ۹ و همکاران، ۲۰۱۹؛ سانتوزی، ۱۰ و همکاران، ۲۰۱۴) که شناسایی و ارائه پیشنهادات منطقی به روش‌های تجربی، می‌تواند تا حدی منجر به کاهش و حتی حذف این چالش‌ها شود و منابع انسانی در هر سازمانی بهتر مدیریت شود.

مؤسسات حسابرسی نیز از این واقعیت مستثنی نیستند و منابع انسانی فعال در این مؤسسات، همواره تحت تأثیر چالش‌های فراوانی قرار دارند که این چالش‌ها را می‌توان درون سازمانی و بیرون سازمانی برشمرد. علیرغم اهمیت این موضوع، اما تاکنون پژوهشی جامع به بررسی و اولویت‌بندی چالش‌های مدیریت منابع انسانی نپرداخته است. هر چند که پژوهش‌های عموزاد مهدیرجی و همکاران (۱۴۰۲) و گنجی و همکاران (۱۴۰۰) عوامل خروج از حرفه حسابرسی را بررسی نموده‌اند، اما هیچکدام از پژوهش‌های مذکور بحث مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی را به طور خاص به چالش نکشیده و همچنین در تحقیقات انجام شده تلاشی برای اولویت‌بندی چالش‌ها دیده نشده است. با توجه به این موضوع، پژوهش حاضر به دنبال انجام این هدف و پر کردن شکاف کاربردی و پژوهشی است. به عبارت دیگر، پژوهش حاضر در نظر دارد به این سوال پاسخ دهد که «با وجود مبانی نظر موجود، اولویت‌بندی چالش‌های مدیریت سرمایه انسانی در مؤسسات حسابرسی چگونه است؟». برای رسیدن به پاسخ این سوال مهم، پژوهش حاضر در نظر دارد ابتدا از طریق مرور مبانی نظری و مصاحبه با خبرگان به دنبال شناسایی، بومی‌سازی و نهایی‌سازی این چالش‌ها بوده و سپس از طریق توزیع پرسشنامه چالش‌ها را اولویت‌بندی نماید که این اقدام می‌تواند اثربخشی مواجهه با این چالش را افزایش دهد.

پژوهش حاضر از چند جهت دارای دانش‌افزایی است. اول اینکه با توجه به اهمیت مدیریت منابع انسانی و نقش آن در عملکرد سازمان‌ها، پژوهش‌های زیادی به بررسی آن پرداخته‌اند و تا حدی چالش‌های آن را شناسایی کرده‌اند. اما تاکنون پژوهشی وجود ندارد که به صورت جامع به بررسی چالش‌های مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مؤسسات مورد نیاز در اقتصاد هر کشور پرداخته باشد. بر این اساس، پژوهش حاضر در نظر دارد برای رفع این نقیصه، چالش‌های موجود در مدیریت منابع انسانی مؤسسات حسابرسی را بررسی کند که نتایج آن می‌تواند بر محیط و حرفه حسابرسی در ایران و دیگر کشورهای در حال توسعه تأثیر بسزایی داشته باشد. زیرا شناسایی چالش‌ها می‌تواند به یافتن راه‌حل‌های مناسب و پیش‌بینی آینده ختم شود. دوم اینکه پژوهش حاضر علاوه بر شناسایی چالش‌های مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی، سعی دارد به اولویت‌بندی این چالش‌ها بپردازد که در نهایت می‌تواند با رفع یا کاهش چالش‌های اولویت‌دار به

⁶ Rahman

⁷ Harber & Maroun

⁸ Agrawal

⁹ Sarker

¹⁰ Santuzzi

¹ Human Resource Management

² Batti

³ Mahapatro

⁴ Brierley & Gwilliam

⁵ Kaawaase

مهارت دیگر یک ضرورت برای مدیران منابع انسانی می‌باشد (مادیس^۱ و همکاران، ۲۰۱۶). در ابتدا علم مدیریت ارجحیت و اولویت را به سازمان می‌داد تا منابع انسانی؛ اما امروزه توجه علم مدیریت به منابع انسانی معطوف است (ستونی^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). بنابراین، مدیریت منابع انسانی محصول جنبش روابط بشری در اوایل قرن بیستم می‌باشد، زمانی که محققان شروع به مستندسازی روش‌های ایجاد ارزش‌های کسب‌وکار به وسیله مدیریت استراتژیک نیروی کار کردند (راموس و همکاران، ۲۰۲۲). ممکن است در شرکت‌های نوپا وظایف مربوط به مدیریت منابع انسانی به وسیله متخصصان آموزش دیده اجرا می‌شود. در شرکت‌های بزرگتر، یک گروه تمام کارآمد، با داشتن کارکنانی متخصص در وظایف مختلف منابع انسانی و رهبری وظیفه‌شناس که در تصمیم‌گیری استراتژیک در کسب‌وکار نقش دارد، خود را وقف اجرای قوانین می‌کند (هژبر، ۱۴۰۱؛ براتون^۳ و همکاران، ۲۰۲۱).

در گذشته شاخص‌های حاکم بر توسعه منابع انسانی بیشتر معطوف به مؤلفه‌های آموزشی بود لیکن در گذر زمان و سیر تحول این رشته علمی هم‌اینک بیشتر بر معیارهای فراآموزشی و سیاستگذاری و برنامه‌ریزی برای غنی‌سازی دانش و مهارت، توانمندسازی، بهره‌وری، سلامت جسمی و روانی، پرورش، حفاظت و ایمنی، رضایت شغلی، کرامت و تعالی انسانی کارکنان تمرکز دارد. منابع انسانی مهم‌ترین نیروی محرک غلبه بر چالش‌های مختلف توسعه اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، اقلیمی و... قلمداد می‌شود (اسدی و ذاکری، ۱۳۹۹؛ ماهپاترو، ۲۰۲۲). با این حال، در جهان سوم مدیریت منابع انسانی با چالش‌های متعدد در زمینه نرخ‌های بیکاری بالا، ترک کار، مهاجرت، فرار مغزها، هزیمت و... بدل شده است. منابع انسانی به‌عنوان تنها منبع حیاتی زاینده موفقیت سازمان قلمداد می‌شود (سنل و موریس، ۲۰۱۸). مؤسسه حسابرسی ارنست اند یانگ ریسک منابع انسانی را به‌عنوان یکی از پنج ریسک نخست و یکی از سه ریسک محتمل‌الوقوع کسب‌وکار معرفی کرده است. ریسک منابع انسانی مهم‌ترین تهدید برای کسب‌وکار به شمار می‌رود با این حال شواهد تجربی نشان می‌دهد اغلب سازمان‌ها آمادگی اندکی برای مدیریت و غلبه بر آن دارند (کولی^۴ و همکاران، ۲۰۲۱؛ راموس و همکاران، ۲۰۲۲؛ سیامبالاپیتیا و همکاران، ۲۰۱۸).

در مدل سنتی منابع انسانی رابطه‌ای قراردادی، نگاه از بالا به پایین و تحقیرآمیز و ربات‌گونه حاکم بوده و کارکنان به حساب

افزایش کیفیت کار مؤسسات حسابرسی منجر شده و سپس کیفیت اطلاعات حسابرسی شده در بازارهای سرمایه افزایش یابد و این واقعیت یکی از مهم‌ترین عوامل برای تقویت و پیشرفت اقتصاد کشور است. سوم اینکه پژوهش حاضر در نظر دارد با توجه به انجام یک کار جدید در زمینه پژوهش‌های حسابرسی، ادبیات حوزه کیفیت حسابرسی و اهمیت آن در اقتصاد را توسعه دهد.

۲. مبانی نظری

منابع انسانی مهم‌ترین نیروی محرک غلبه بر چالش‌های مختلف توسعه اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، اقلیمی و غیره قلمداد می‌شود. با این حال، در جهان سوم مدیریت منابع انسانی با چالش‌های متعدد در زمینه نرخ‌های بیکاری بالا، ترک کار، مهاجرت، فرار مغزها، هزیمت و غیره بدل شده است. منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی نیز همانند سایر سازمان‌ها، از اهمیت بالایی برخوردار است. زیرا بخش اصلی و عمده ساختار مؤسسات حسابرسی، از نیروی کار در سطوح متفاوت حرفه‌ای تشکیل شده است و به عبارتی، منابع انسانی سهم اصلی در ساختار و انجام فعالیت مؤسسات حسابرسی دارند.

۱-۲. اهمیت مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی

مدیریت منابع انسانی فرایندی است که رویه‌ها، وظایف، فعالیت‌ها و سیاست‌های کلیدی یک سازمان که در ارتباط با کارمندان هستند را پوشش می‌دهد (راموس و همکاران، ۲۰۲۲). در واقع، مدیریت منابع انسانی عبارت است از فرایند کار کردن با افراد، به‌طوری‌که این افراد و سازمان‌شان به توانمندی کاملی دست یابند، حتی زمانی که تغییر، نیاز به کسب مهارت‌های جدید، تقبل مسئولیت‌های جدید و شکل جدیدی از روابط را ملزم می‌نماید (ماهپاترو، ۲۰۲۲؛ آل طه، ۱۴۰۱). مدیریت منابع انسانی استفاده از نیروی انسانی در جهت اهداف سازمان است و شامل فعالیت‌هایی نظیر کارمندیابی، آموزش، حقوق و دستمزد و روابط سازمانی می‌شود. جذب و به کارگیری، انگیزش و توسعه سرمایه انسانی که بتواند سازمان‌ها را در دستیابی به اهدافشان یاری رساند، به مهم‌ترین دغدغه مدیران منابع انسانی تبدیل شده است، بنابراین تسلط به مهارت‌های کاربردی منابع انسانی مانند گزینش و استخدام، انگیزش کارکنان، ارزیابی و مدیریت عملکرد، توسعه کارکنان و چندین

³ Bratton

⁴ Kooli

¹ Mathis

² Stone

انسانی به‌عنوان یکی از چالش‌های اصلی در سازمان‌ها پرداخته‌اند و پیامدهای این چالش‌ها را برجسته کرده‌اند. کریس و چاروبوک^۷ (۱۹۹۹) چالش‌های منابع انسانی در سازمان‌ها را عواملی نظیر آموزش کافی کارکنان، یادگیری قوانین و مقررات، تکنولوژی و فشار کاری دانسته‌اند. جابور و همکاران (۲۰۱۱) استدلال کردند که تنوع کاری، تبعیض، ساختار مدیریت و تغییر قوانین و مقررات اصلی‌ترین چالش‌های مدیریت منابع انسانی به‌شمار می‌روند. همچنین، ستونی و دیدریک^۸ (۲۰۱۵) بیان کردند که تغییرات در اقتصاد، جهانی شدن، تنوع داخلی، فناوری و درخواست‌های جدید از مشتریان چالش‌های منابع انسانی در سازمان‌ها، به‌ویژه شرکت‌های تولیدی، هستند. علاوه بر این، آگراوال^۹ و همکاران (۲۰۱۲) کمبود متخصصان نرم‌افزار با دانش و شایستگی کافی، ماهیت کم مهارت کار، فقدان سیستم‌های منابع انسانی توسعه یافته، فرآیندها، جابجایی بالای کارکنان، عدم تعادل بین کار و زندگی و مشکلات مربوط به استفاده از کارکنان قراردادی را به‌عنوان چالش‌های مدیریت منابع انسانی شناسایی کردند. همچنین، میلز^{۱۰} و همکاران (۲۰۲۱) اعتباربخشی و توسعه حرفه‌ای، فعالیت‌های ترویجی، عدم وجود مشاوره کافی برای کارکنان در سطح سازمان‌ها، عملکرد استاندارد، رویه‌ها و آموزش کارکنان را از اصلی‌ترین چالش‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها دانسته‌اند. با بررسی پژوهش‌های داخلی نیز متوجه این موضوع می‌توان شد که تا حدی بررسی چالش مدیریت منابع انسانی مورد توجه پژوهشگران داخلی نیز بوده است. به‌عنوان مثال، صائبی (۱۳۸۱) ساختارهای بوروکراتیک، تخصص‌گرایی عصر تیلیسم، تمرکزگرایی، تأکید بر نیروی جسمی کارکنان، ساعات کار انعطاف‌ناپذیر و نظایر آن چالش‌های جدید در مدیریت منابع انسانی بخش دولتی به‌شمار می‌روند. همچنین، زراعت کار و همکاران (۱۳۹۹) به این نتیجه رسیدند که عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای، چالش‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی محسوب می‌شوند. عدم توجه و باور به مدل‌های توسعه منابع انسانی پیامدها و تبعات ناگواری را به کسب‌وکارها تحمیل می‌کند (تامبی و همکاران، ۲۰۱۹؛ آگراوال^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۲).

کسب‌وکار نوپای حسابرسی در ایران به دلیل ماهیت نظام اقتصادی و عدم تبعیت آن از قواعد جهانی، هنوز فاقد دوام و قوام

نمی‌آمدند و رویکرد مورد عمل بیشتر استعمار و بیگاری بوده است. اما این مدل موزه‌ای در فضای کسب‌وکار رقابتی امروزه دیگر کارساز نیست و به نوعی منسوخ شده است (بریرلی و همکاران، ۲۰۱۷). با این وجود هنوز کارکرد منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی بیشتر در حد امور کارگزینی، کارکنان، نگهداری سوابق و اطلاعات استخدامی، حضور و غیاب، مرخصی، محاسبات کارکرد، امور بیمه و... باقی مانده است. نتیجه آن در کوتاه‌مدت عدم تحول کسب‌وکار سنتی و در بلندمدت نیز افزایش ریسک‌های عدم کشف، عدم امکان ایفای به‌موقع تعهدات و درنهایت ابهام در تداوم فعالیت را به ارمغان می‌آورد (اولالا^۱ و همکاران، ۲۰۰۲). این در حالی است که رویکرد مدیریت استراتژیک در کسب‌وکارها از مرحله «پیش‌بینی آینده» به فرایند «خلق آینده» تغییر کرده است. همه این تغییرات و نگرش‌ها و رویکردها محصول اقتصاد رقابتی است و نظام اقتصادی غیررقابتی و دولتی در ایران باعث شده که همچنان مؤسسات حسابرسی نیز به عملکرد سنتی و ضعیف خود ادامه دهند. لذا یکی از چالش‌های اصلی در مؤسسات حسابرسی، چالش منابع انسانی است (سنیل و موریس، ۲۰۱۸).

۲-۲. چالش‌های مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی

شناسایی و بررسی چالش‌های موجود در سازمان‌های مختلف و ارائه راهکارهای مناسب بر اساس نتایج تجربی تحقیقات، همواره مورد توجه پژوهشگران متعددی بوده است. به‌عنوان مثال، سارکر^۲ و همکاران (۲۰۱۹) به بررسی و شناسایی چالش‌های موجود در سازمان‌های آموزشی عالی در بنگلادش پرداخت. همچنین، الکساندروف و کوپر^۳ (۲۰۱۰) چالش‌های نظام حاکمیت شرکت‌ها را مورد بررسی قرار داده‌اند. پژوهش هلمینگ^۴ و همکاران (۲۰۰۴) نیز بر شناسایی و رتبه‌بندی چالش‌های موجود در سازمان‌های غیرانتفاعی متمرکز است. سانتوزی^۵ و همکاران (۲۰۱۴) نیز به بررسی چالش‌های کارکنان در سازمان‌ها پرداخته‌اند. اخیراً لوبین^۶ و همکاران (۲۰۲۲) به بررسی چالش‌های جدید در سازمان‌ها در پی بحران کووید ۱۹ پرداخته‌اند. همچنین، سیاری فرد و همکاران (۲۰۲۲) به بررسی چالش‌های سازمان‌های غیردولتی ایران در پی بحران کرونا پرداخته‌اند. رشته‌ای از این پژوهش‌ها به بررسی چالش‌های منابع

⁷ Harris & Schaubroeck

⁸ Stone & Deadrick

⁹ Agrawal

¹⁰ Mills

¹¹ Agrawal

¹ Olalla

² Sarker

³ Alexandroff & Cooper

⁴ Helmig

⁵ Santuzzi

⁶ Levin

را ایجاد کند تا آن را قابل مدیریت نگه دارد و سازمان و کارکنان ممکن است با هزینه سنگینی روبرو شوند (راموس و همکاران، ۲۰۲۲؛ سیامبالاپیتیا و همکاران، ۲۰۱۸). رشد اینترنت در سال‌های اخیر مهم‌ترین عامل تأثیرگذار بر سازمان‌ها و عملکرد منابع انسانی آن‌ها است. جهانی شدن یکی از مهم‌ترین چالش‌های پیش روی سازمان‌ها در رقابت با شرکت‌های خارجی چه در داخل و چه در خارج است. سازمان‌ها همیشه با قوانین بین‌المللی مشکل دارند. اثربخشی منابع انسانی تا حد زیادی به نحوه برخورد موثر با قوانین بین‌المللی بستگی دارد. گسترش اشتغال در بخش خدمات با عوامل متعددی از جمله تغییر در سلیق و ترجیحات مصرف‌کننده، تغییرات قانونی و مقرراتی در نحوه سازماندهی و مدیریت کسب و کار در ارتباط است (ماهاپاترو، ۲۰۲۲).

چالش‌های سازمانی مربوط به درون یا بیرون یک شرکت است و محصول جانبی نیروهای محیطی است، زیرا سازمان‌ها نمی‌توانند در خلاء کار کنند. چالش‌ها شامل نیاز به موقعیت رقابتی و انعطاف‌پذیری، مشکلات کاهش اندازه و تجدید ساختار سازمانی، استفاده از تیم‌های کاری خود مدیریت، ظهور کسب‌وکارهای کوچک، نیاز به ایجاد یک فرهنگ قوی، نقش فناوری و ظهور برون سپاری می‌شود (راموس و همکاران، ۲۰۲۲؛ سیامبالاپیتیا و همکاران، ۲۰۱۸).

مسائل مربوط به منابع انسانی در سطح فردی، تصمیماتی را که برای موقعیت رقابتی سازمان مهم است، مورد توجه قرار می‌دهد که احتمالاً بر بیشتر کارکنان تأثیر می‌گذارد. مهم‌ترین چالش‌های فردی امروز شامل همسان‌سازی افراد و سازمان‌ها، اخلاق و مسئولیت اجتماعی، بهره‌وری، توانمندسازی، فرار مغزها و امنیت شغلی است. هنگامی که شرکت از این استراتژی‌ها برای جذب و حفظ کارکنان بالقوه‌ای که می‌توانند به بهترین وجه با فرهنگ شرکت و اهداف کلی کسب و کار منطبق باشند، بیشتر به عملکرد شرکت کمک می‌کند. انتظار کارکنان این است که سازمان باید به بهترین شکل ممکن رفتار اخلاقی داشته باشد (راموس و همکاران، ۲۰۲۲؛ سیامبالاپیتیا و همکاران، ۲۰۱۸؛ بریرلی و گوئیسلام، ۲۰۱۷؛ خیراندیش و عسگری، ۱۳۹۹). استراتژی‌های منابع انسانی باید بین انتظارات کارکنان از رفتار اخلاقی از کارفرما و در کسب و کار تعادل ایجاد کند. مفهوم مسئولیت اجتماعی اغلب به عنوان همتای اخلاق به نمایش گذاشته شده است. سازمان از طریق این استراتژی‌ها تلاش می‌کند تا تعادلی را در تعهد خود نسبت به سرمایه‌گذاران، کارکنان، مشتریان، سایر مشاغل و جوامعی که در آن کار می‌کند، ایجاد کند. بنابراین، انتظار بر این است که هر چه بهره‌وری به

لازم برای استفاده کامل از ظرفیت مدل‌ها، تکنیک‌ها و توصیه‌های توسعه منابع انسانی است. بر این اساس لازم است چالش‌های سر راه مدیریت منابع انسانی در حرفه حساسی به‌عنوان یکی از کسب‌وکارهای نوپا در ایران شناسایی شوند. بر این اساس، پژوهش حاضر در نظر دارد به شناسایی چالش‌های مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حساسی بپردازد. علیرغم پیشرفت تدریجی مدل‌های توسعه منابع انسانی، لیکن از ابتدا سرشت حساسی مبتنی بر مدل‌های تعالی و شایستگی بنا شده است. برای ورود به حرفه حساسی داشتن سواد تخصصی و عمومی روز فارغ از مدارک تحصیلی اخذ شده، تجربه و مهارت که در هرم حرفه‌ای و یا نردبان شغلی در مؤسسات حساسی با کیفیت کسب شده باشد و همچنین برخورداری از شایستگی‌های عمومی (نظم و انضباط، مسئولیت‌پذیری، وظیفه‌شناسی، صداقت و روراستی، برونگرا و صمیمی، ارتباطات گفتاری، نوشتاری، شنیداری، اعتماد به نفس، انطباق‌پذیری، انعطاف‌پذیری، توان کار گروهی، وجدان کاری، تواضع و خویشتنداری، سلامت روحی و روانی، گشودگی ذهن) اختصاصی (شم قوی نظارت و بازرسی، خلاقیت، کنجکاوی، نکته‌سنجی، ابتکار عمل، قدرت تجزیه و تحلیل و استدلال و توان قضاوت) و اخلاقی (صلاحیت حرفه‌ای، درستکاری، بیطرفی، رازداری و رفتار و آداب حرفه‌ای) ضروری است. حساسی کاری اکتشافی است در صورتیکه بیشتر مشاغل الگوریتمی هستند. لذا همین عامل باعث شده که شواهد تجربی بگوید حساسی، حسابداری است که با گوشش می‌بیند و با چشمش می‌شنود (علوی، ۱۴۰۱؛ زراعت کار و همکاران، ۱۳۹۹؛ ماهپاترو، ۲۰۲۲؛ سارکر و همکاران، ۲۰۱۹؛ آگراوال و همکاران، ۲۰۱۲؛ سانتوزی و همکاران، ۲۰۱۴). انتظار بر این است که چالش‌های زیادی در زمینه مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حساسی وجود داشته باشد.

به نقل از صاحب نظران علم مدیریت منابع انسانی، چالش‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های هزاره جدید را بر اساس ماهیت و کارکرد آن‌ها به سه گروه محیطی، سازمانی و فردی به شرح زیر می‌توان دسته‌بندی نمود (آل طه، ۱۴۰۱؛ هژبر، ۱۴۰۱؛ اسدی و ذاکری، ۱۳۹۹؛ بارترام و همکاران، ۲۰۱۷؛ زیتکینی و بلوستی، ۲۰۱۵):

چالش‌های محیطی نیروهای بیرونی شرکت هستند که بر عملکردهای فراتر از کنترل مدیریت تأثیر می‌گذارند. استراتژیست باید محیط خارجی را دائماً از نظر فرصت‌ها و تهدیدها رصد کند. سازمان باید در یک محیط ناپایدار تغییر رشد کند و زنده بماند. تغییر سریع می‌تواند کارکنان را تحت فشار زیادی قرار دهد، مگر اینکه شرکت مجبور باشد مکانیزم حمایتی

ازای هر فرد بیشتر باشد، بهره‌وری سازمان بالاتر خواهد بود (ماهپاترو، ۲۰۲۲).

۲-۳. پیشینه پژوهش

ماهپاترو^۱ (۲۰۲۲) کتابی تحت عنوان مدیریت منابع انسانی منتشر کرد. وی در این کتاب استدلال می‌کند که محیط سازمانی مدرن با تغییر مداوم رابطه با عوامل محیطی و منابع انسانی مشخص می‌شود. با توجه به عوامل محیطی، تغییراتی را در ساختار سازمانی عملیاتی، شبکه رویه‌های کاری، آداب و رسوم هنجارها و الگوهای اقتصادی، سیاسی و اجتماعی سازمان‌ها مشاهده می‌شود. علاوه بر این، تغییر مداوم در نیروی انسانی وجود دارد، افراد روزانه با خلاقیت‌ها، ایده‌ها و تجربیات جدید به کار گرفته می‌شوند، در حالی که نیروی کار موجود نیز پیوسته در حال تغییر ایده‌ها، نگرش‌ها و حتی ارزش‌های خود هستند.

راموس^۲ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی اثرات مدیریت منابع انسانی مسئولیت‌پذیر اجتماعی بر نوآوری و شهرت در شرکت‌های کوچک و بزرگ کارآفرین پرداختند. آنان یک مدل توضیحی شامل سه متغیر ارائه دادند. متغیر مستقل نهفته مدیریت منابع انسانی مسئول اجتماعی و متغیرهای درون زا مربوطه شهرت و نوآوری هستند. به منظور اعتبار تجربی مدل مفهومی توسعه‌یافته، یک نظرسنجی را طراحی کردند که توسط یک نمونه نماینده از شرکت‌های کارآفرینان پاسخ داده شده است. با استفاده از حداقل مربعات جزئی، هر دو مدل اندازه‌گیری شده و مدل ساختاری را تجزیه و تحلیل کردند. نتایج رابطه مستقیم مثبت و معنادار بین مدیریت منابع انسانی مسئولیت‌پذیر اجتماعی و شهرت، و همچنین رابطه علی زمانی که نوآوری به عنوان یک متغیر میانجی عمل می‌کند، تأیید می‌کند.

سیامبالاپیتیا^۳ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی یک مدل پیشنهادی در زمینه صنعت گردشگری سریلانکا برای مدیریت منابع انسانی سبز ارائه دادند. در مجموع ۱۰۶ روش مدیریت منابع انسانی که می‌توانند با مدیریت زیست محیطی ادغام شوند با استفاده از تجزیه و تحلیل مؤلفه‌های اصلی گروه‌بندی و کدگذاری شدند. پس از آن، معیارهای عملکرد زیست محیطی سازمان‌ها مورد بررسی قرار گرفت. همچنین، مدلی برای تجزیه و تحلیل رابطه بین عملکردهای مدیریت منابع انسانی سبز و ابعاد مدیریت زیست محیطی که از بهبود عملکرد محیطی پشتیبانی می‌کند، پیشنهاد شد.

عموزاد مهدیرجی و همکاران (۱۴۰۲) به بررسی عوامل مؤثر بر تمایل به خروج از حرفه حسابرسی پرداختند. نتایج نشان داد که عوامل حق‌الزحمه حسابرسی، چشم‌انداز از آینده حرفه، ویژگی‌های شغلی و حمایت سازمانی، روی تمایل به خروج از حرفه حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری دارند و عوامل رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای توسط شرکا و مدیران و تعهد روی تمایل به خروج از حرفه حسابرسی تأثیری ندارند. این پژوهش نشان می‌دهد که مؤسسه‌های حسابرسی می‌توانند با واقعی کردن حق‌الزحمه‌های حسابرسی مطابق نرخ‌های مصوب جامعه حسابداران رسمی، جوانگرایی در سطح بالای حرفه، استفاده از فناوری‌ها و روش‌های نوین، ایجاد چشم‌انداز مثبت از آینده حرفه و بهبود محیط کاری و حمایت سازمانی، نیروهای متخصص و متعهد را حفظ کنند و تمایل به خروج از حرفه را کاهش داده و در نتیجه کیفیت گزارش‌های حسابرسی را افزایش دهند.

عباسی و معرفت (۱۴۰۱) به بررسی تاثیر بلوغ حرفه ای و رضایت شغلی حسابرسان بر تعهد سازمانی پرداختند. نتایج بیانگر تاثیرگذاری بلوغ حرفه ای حسابرسان و هریک از ابعاد (ویژگی های شناختی، چند بعدی و فرا شغلی حسابرسان) بر تعهد سازمانی حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات حسابرسی می باشد. همچنین رضایت شغلی حسابرسان و هریک از ابعاد (همکاران، محیط کار، ماهیت کار، سرپرستی، حقوق و ارتقای حسابرسان) بر تعهد سازمانی حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات حسابرسی تاثیر دارند.

آل طه (۱۴۰۱) در پژوهشی به شناسایی چالش‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های غیرانتفاعی پرداختند. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها، به شناسایی چهار دسته از چالش‌های مرتبط با مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های غیرانتفاعی، ختم شد. این چالش‌ها عبارتند از: چالش‌های تخصصی، چالش‌های مرتبط با منابع انسانی، چالش‌های مالی و اقتصادی و چالش‌های قانونی. شرایط خاص و ماهیت متفاوت سازمان‌های غیرانتفاعی نسبت به سایر سازمان‌ها موجب شده است تا شناسایی و بررسی چالش‌های پیش‌روی این سازمان‌ها برای کمک به بهبود عملکرد اهمیت فزاینده‌ای پیدا کند که در این پژوهش پس از تبیین این چالش‌ها، پیشنهادهای در ارتباط با مدیریت و روبه‌رو شدن با آن‌ها ارائه گردیده است.

مشایخ و همکاران (۱۴۰۱) وضعیت مدیریت استعداد و عملکرد حسابرسی در مؤسسات حسابرسی را بررسی نمودند. یافته‌ها نشان داد وضعیت حقوق و مزایا، خط مشی مدیریت

³ Siyambalapatiya

¹ Mahapatro

² Ramos

عنوان مثال، می‌توان متوجه شد که یکی از مشکلات این حرفه، بحث دستمزدهای پایین نیروهای کار در مؤسسات حسابرسی است به گونه‌ای که بیش‌تر نیروی این حرفه پس از چند سال کسب تجربه احساس می‌کنند که تلاش و کوشش آن‌ها به تناسب از لحاظ مالی جبران نمی‌شود و لذا از حرفه به سمت مشاغل حسابداری و مدیریت مالی نقل مکان کاری می‌کنند. بدین صورت که اختلاف حقوقی بعد و قبل از ترک موسسه، به صد درصد یا بیش‌تر نیز می‌رسد. بدین ترتیب اکثریت افراد شاغل در این حرفه در پنج سال اول کاری خود، که بیش‌ترین بار کاری مؤسسات حسابرسی و آموزش به نسل‌های بعدی را به دوش می‌کشند، از حرفه خارج می‌شوند و با بررسی حرفه می‌توان دید که در طول یک دوره بلندمدت، حرفه تقریباً با نسبت ثابتی از افراد حرفه به بقاء خود ادامه می‌دهد. هر چند که پژوهش‌های پیشین عوامل خروج از حرفه حسابرسی را بررسی نموده‌اند اما هیچکدام از پژوهش‌های مذکور بحث مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی را به طور خاص به چالش نکشیده‌اند. لذا ضروری است که این شکاف تحقیقاتی پر شود.

۳. سوال‌های پژوهش

جهت تحقق اهداف مطالعه، با توجه به پیشینه و مبانی نظری، سوال‌های زیر بیان می‌شود:

۱) چالش‌های مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی کدامند؟

۲) اولویت‌بندی چالش‌های مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی چگونه است؟

بدین منظور با بهره‌گیری از نظرات خبرگان و محققین این حوزه و کارشناسان و مدیران مؤسسات حسابرسی به شناسایی چالش‌ها و اولویت‌بندی آنها به منظور پاسخ به پرسش‌های فوق اقدام گردید.

۴. روش تحقیق

این تحقیق براساس هدف، جزء پژوهش‌های کاربردی است. براساس نحوه گردآوری داده‌ها، جز تحقیقات اکتشافی یا ترکیبی است. در این پژوهش از هر دو روش میدانی و کتابخانه‌ای به صورت آمیخته در دو مرحله کیفی و کمی استفاده شد. روش کتابخانه بیشتر برای استفاده از منابع علمی تحقیق و نیز مطالعه اسناد، مدارک، گزارشات و مکتوباتی است که می‌توان داده‌های اولیه مورد نیاز محقق را فراهم آورد. در مرحله کیفی پژوهش به منظور استخراج چالش‌های مدیریت منابع انسانی و با توجه به نبود الگویی منسجم در ادبیات مربوط، از رویکرد مرور نظام‌مند

استعداد، آموزش و توسعه، تعادل زندگی کاری و برنامه‌ریزی جانشینی در مؤسسات حسابرسی چندان مطلوب نبوده است. وضعیت مدیریت اخلاق و عملکرد حسابرسان از دیدگاه حسابرسان مطلوب دیده شده است. نتایج نشان داد که عملکرد حسابرسان تفاوت معناداری بین نظرات چهار گروه شرکا، مدیران، سرپرستان و حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی وجود دارد و اکثر تفاوت‌ها در سطوح شرکا و حسابرسان مشاهده شد. همچنین در خصوص مواردی که الزام قانونی و یا استانداردی مشخصی در خصوص مدیریت استعداد وجود دارد، وضعیت به‌کارگیری مؤلفه‌های مدیریت استعداد تا حدودی مناسب بوده است.

گنجی و همکاران (۱۴۰۰) با استفاده از استراتژی نظریه داده‌بنیاد چندگانه عوامل موثر بر تمایل خروج حسابرسان از حرفه حسابرسی را بررسی نمودند. مدل توسعه‌یافته مشتمل بر چهار دسته شرایط (مشتمل بر مقوله‌های عوامل فردی، عوامل شغلی، پیوندهای درون‌سازمانی، ویژگی‌های مؤسسات، جو سازمانی ادارک شده، نگرش‌های شغلی/سازمانی، حق‌الزحمه حسابرسی، پیشرفت در کارراه حرفه‌ای)، بستر (مشتمل بر عوامل در سطح کلان و در سطح حرفه)، کنش‌ها و پیامدها ارائه و مفهوم‌سازی گردید.

ابراهیمی‌فر (۱۴۰۰) در پژوهشی به طراحی و تبیین مدل مدیریت ریسک منابع انسانی سازمان‌های دولتی در ایران پرداختند. نتایج نشان داد، مهم‌ترین فاکتورهای نظارت و بازرسی باید قبل و بعد از سنجش ریسک مورد استفاده قرار بگیرند شامل: کنترل‌های داخلی، نظارت دقیق بر اجرای فرایندها، تدوین رویه مدیریت ریسک در اداره بازرسی و حسابرسی می‌باشد. همچنین عوامل ساختاری سازمان که بیشترین تأثیر را بر مدل ریسک منابع انسانی ارائه شده می‌گذارند، عبارتند از پیچیدگی، رسمیت و تمرکز. همچنین یافته‌ها نشان داد که رتبه‌بندی مولفه‌های ریسک منابع انسانی سازمان‌های دولتی ایران به ترتیب ریسک استراتژیک، ریسک عملیاتی، ریسک مالی و ریسک تبعیت بودند. خیراندیش و عسگری (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی و شناسایی و رتبه‌بندی چالش‌های منابع انسانی به منظور ارتقای بهره‌وری دورکاری در سازمان‌های دولتی پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد چالش‌های مرتبط با مسائل شغلی، ویژگی‌های شخصیتی، کیفیت زندگی کاری، نگرش فردی، صلاحیت فردی و ویژگی‌های شخصی به ترتیب مهم‌ترین چالش‌های منابع انسانی افراد دورکار را تشکیل می‌دهند.

مطابق نتایج پژوهش‌های پیشین مشخص می‌شود که چالش‌های زیادی در زمینه مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی وجود دارد که مستلزم بررسی موشکافانه می‌باشند. به

مشخص است که ۸۰ درصد مصاحبه‌شوندگان سابقه شغلی بین ۱۰ تا ۲۰ سال را داشته‌اند. همچنین، ۶۰ درصد سن خبرگان بیشتر از ۴۵ سال بوده است. همانطور که مشخص است ۹۰ درصد مصاحبه‌شوندگان مرد بودند. در بخش کمی برای ۲۰۱ پرسشنامه مورد مطالعه قرار گرفت که بیشترین گروه جنسیتی را مردان با ۷۹ درصد به خود اختصاص داده‌اند. بیشترین گروه میزان تحصیلات با ۵۷ درصد مربوط به کارشناسی ارشد است. همچنین، نتایج نشان داد که ۱۷ درصد از پاسخ‌دهندگان مدرک دکتری داشتند. بیشترین گروه سنی پاسخ‌دهندگان با ۳۱ درصد فراوانی مربوط به گروه بین ۳۵ تا ۴۰ سال است. همچنین، نتایج نشان داد که کمترین توزیع فراوانی سن مربوط به بین ۳۰ تا ۳۵ سال است. بیشترین سوابق حرفه‌ای پاسخ‌دهندگان با ۵۹ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال است. بیشترین شغل فعلی پاسخ‌دهندگان با ۲۱ درصد سرپرست حسابرسی است. بیشترین میزان آشنایی با استانداردهای حسابرسی پاسخ‌دهندگان با ۶۵ درصد زیاد است.

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان و

پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه

پنل الف (بخش کیفی)			
ویژگی	معیار	فراوانی	درصد فراوانی
سابقه شغلی حرفه‌ای	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۸	۸۰
	بیشتر از ۲۰ سال	۲	۲۰
سن	بین ۳۵ تا ۴۵ سال	۴	۴۰
	بیشتر از ۴۵ سال	۶	۶۰
جنسیت	مرد	۹	۹۰
	زن	۱	۱۰

۱-۵ استخراج چالش‌ها

در این مرحله، داده‌های مشابه گروه‌بندی و نام‌گذاری شدند. کدگذاری باز از طریق بررسی عمیق و دقیق نوشته‌ها، مصاحبه‌ها یا اسناد و به صورت خط به خط و حتی کلمه به کلمه انجام می‌شود. پس از شناسایی مفاهیم، روابط بین آنها و محور مشترک ارتباط‌دهنده آنها با یکدیگر شناسایی می‌شود. به بیان دیگر از طریق مقایسه مفاهیم با یکدیگر، محورهای مشترک دیگری به دست می‌آید که به آنها مقوله (طبقه) اطلاق می‌شود. به دنبال استخراج مقوله‌های اصلی، مشخصات و ابعاد هر مقوله نیز تعیین می‌شود. در این پژوهش به‌طور میانگین، از هر مصاحبه ۳۰ مفهوم استخراج شد و هر مفهوم به‌طور میانگین چهار بار تکرار شده است. بیشترین تکرار مفهوم‌ها مربوط به مفهوم ۱. سختی و فشار کار در مؤسسات حسابرسی، ۲. وجود محدودیتهای زمانی

مبانی نظری و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با خبرگان استفاده شد تا نقاط ضعف مبانی نظری موجود پوشش داده شود و چالش‌های شناسایی شده به مرحله اقصاء برسند. پس از تعیین چالش‌های شناسایی شده با استفاده از آزمون فریدمن عوامل شناسایی شده رتبه‌بندی شد. بعد از مشخص شدن چالش‌های مدنظر، پرسشنامه پژوهش به صورت محقق‌ساخته با طیف لیکرت ۵ تایی طراحی و داده‌های گردآوری شده در SPSS26 تجزیه و تحلیل شد.

از آنجا که پژوهش حاضر از نوع آمیخته می‌باشد، در بخش کیفی (مصاحبه) ابتدا تعدادی صاحب نظر به صورت هدفمند انتخاب شد تا چالش‌های شناسایی شده مستخرج از مرور مبانی نظری، بررسی، واکاوی و نهایی شوند. بر این اساس، جامعه مورد مطالعه در مرحله کیفی شامل خبرگان حسابرسی بودند. بنابراین، جامعه آماری مرحله کیفی شامل خبرگان حسابرسی با سابقه کار بالای ۱۰ سال در حوزه حسابرسی و کار در سطوح متفاوت مؤسسات حسابرسی بود. شایان ذکر است که تعداد افراد نمونه در نمونه‌گیری کیفی بر مبنای اشباع نظری داده‌ها می‌باشد. بدین معنی که تا زمانی نمونه‌گیری ادامه پیدا می‌کند که همچنان مولفه‌ها و نظریات جدیدی توسط اعضای نمونه عرضه شود. در تحقیق حاضر از رویکرد هدفمند گلوله برفی در انتخاب نمونه کیفی تحقیق استفاده گردید. جامعه آماری این پژوهش در بخش کمی (بخش پرسشنامه)، در برگزیده کلیه افراد صاحب‌نظر در حوزه حسابرسی با سابقه کار حداقل بالای ۵ سال در حوزه حسابرسی و کار در سطوح متفاوت مؤسسات حسابرسی می‌باشد. با توجه به حجم نامعین جامعه آماری از فرمول کوکران استفاده شد که بر همین اساس حجم نمونه ۳۸۴ نفر محاسبه و با توجه به در نظر گرفتن احتمال عدم بازگشت تعدادی پرسشنامه یا دریافت پرسشنامه‌های مخدوش و غیرقابل کاربرد، تعداد ۳۵۰ پرسشنامه در نظر گرفته شد که در نهایت از مجموع ۳۵۰ پرسشنامه توزیع شده، ۲۰۸ پرسشنامه دریافت شد که از این بین تعداد ۷ پرسشنامه مخدوش بود، لذا ۲۰۱ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. بر این اساس نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها حدود ۵۷ درصد می‌باشد.

۵. یافته‌های پژوهش

در مرحله کیفی پژوهش به منظور استخراج چالش‌های شناسایی شده، علاوه بر مرور مبانی نظری، از مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان نیز استفاده شد. بر این اساس با ۱۰ خبره حسابرسی مصاحبه به عمل آمد. از آنجا که معیار انتخاب خبرگان دارا بودن حداقل سابقه شغلی ۱۰ سال در حوزه حسابرسی و کار در سطوح متفاوت مؤسسات حسابرسی بوده است، مطابق با جدول (۱)

سوال‌ها، احتمال وجود برداشت‌های چندگانه و هر گونه پیشنهاد دیگر نظر خود را بیان کنند. سپس نقطه نظرات آن‌ها در پرسشنامه اعمال شده، روایی لازم به دست آمد. جهت بررسی پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شد. برای برآورد پایایی ابتدا ۳۰ پرسشنامه در اختیار پاسخ‌دهندگان قرار گرفت و بر اساس داده‌های گردآوری شده ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. از آن‌جا که مقدار ضریب آن بیشتر ۰.۹ است (۰.۹۴۱)، بنابراین، پایایی ابزار پژوهش از پایایی مناسب برخوردار است. همچنین، پایایی تک تک گویه‌های پرسشنامه نیز مناسب است.

۲-۵ اولویت بندی چالش‌ها

نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف در مورد متغیرهای (گویه-های) شناسایی شده در جدول ۲ مشخص شده است. با توجه به سطح معنی‌داری محاسبه شده که کمتر از ۰.۰۵ است، می‌توان گفت توزیع متغیرهای پژوهش غیرنرمال است و پیش‌شرط استفاده از آزمون‌های پارامتریک وجود ندارد و باید از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده کرد. آزمون فریدمن معادل ناپارامتری آزمون F وابسته در تحلیل واریانس اندازه‌های تکراری است. بر مبنای نتایج جدول (۲) مشاهده می‌شود که متغیرهای ۱. خروج و استعفای افراد قوی، باسواد و مجرب از حرفه حسابرسی ۲. دلسرد شدن و ترک کار حسابرسان به علت بیمه نشدن آن‌ها در ماه‌های اولیه استخدام در مؤسسات حسابرسی ۳. فرسودگی شغلی در مؤسسات حسابرسی ۴. عدم ارتقای شغلی به موقع در مؤسسات حسابرسی و ۵. استرس شغلی کارکنان و محیط مضطرب در مؤسسات حسابرسی، به ترتیب از اولویت بیشتری برای مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی برخوردارند. همچنین، مشخص می‌شود که ۱. بالا بودن هزینه‌های نیروی انسانی در مؤسسات حسابرسی ۲. قدمت مؤسسات حسابرسی و ۳. الزام کارت پایان خدمت و یا معافیت دائم برای مردان برای شرکت در آزمون حسابدار رسمی از اهمیت کمتری از دیدگاه پاسخ‌دهندگان برخوردار بوده‌اند.

جهت انجام مطلوب وظایف و همچنین ساعات اضافه‌کاری زیاد در مؤسسات حسابرسی، ۳. پرچالش بودن کار در مؤسسات حسابرسی، ۴. محول نمودن مأموریت‌های پی در پی به کارمندان و مسافرت‌های کاری در مؤسسات حسابرسی، ۵. استرس شغلی کارکنان و محیط مضطرب در مؤسسات حسابرسی، ۶. پایین بودن رضایت شغلی حسابرسان، ۷. فرسودگی شغلی بوده است. با بررسی مصاحبه‌های خبرگی، مفاهیم «سختی و فشار کار؛ محول نمودن مأموریت‌های پی در پی به کارمندان و مسافرت-های کاری در مؤسسات حسابرسی؛ عدم ارائه آموزش‌های لازم در مؤسسات حسابرسی؛ وجود بازارهای موازی برای مؤسسات حسابرسی، راحتی کار حسابداری نسبت به حسابرسی، حقوق و مزایای بیشتر حسابداری نسبت به حسابرسی؛ کم بودن عایدی (حقوق و مزایا) برای حسابرسان در مؤسسات حسابرسی؛ کم سواد کارمندان در مؤسسات حسابرسی؛ خروج افراد قوی از حرفه و ...»، استخراج شد؛ سپس برای تشکیل گویه‌ها، مفاهیم به دست آمده با یکدیگر مقایسه شده و شباهت‌ها و تفاوت‌های آنها بررسی شدند و مقوله‌هایی که نشان‌دهنده محورهای مشترک بین مفاهیم‌اند، استخراج گردیدند. در نهایت تعداد کل گویه‌های پرسشنامه در این پژوهش به ترتیب ۷۸ گویه بوده است که در ادامه تحلیل می‌شوند.

با داده‌های جمع‌آوری شده از پرسشنامه با طیف لیکرت ۵ تایی (۱ = کاملاً مخالفم تا ۵ = کاملاً موافقم)، برای هر یک از گویه‌های (متغیرهای) پژوهش به ارائه آماره‌های حداقل، حداکثر نمره، میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی پرداخته شد که میانگین اغلب گویه‌های پژوهش بیش از عدد ۴ است که این مهم نشان می‌دهد اکثر پاسخ‌دهندگان با گویه‌های پژوهش به عنوان چالش‌های مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی موافقت می‌کنند. همچنین برای به دست آوردن روایی پرسشنامه از روش محتوایی استفاده شده است. در این روش ابتدا پرسشنامه به چند نفر متخصص و برخی از اعضای نمونه داده شده تا بتوانند در خصوص ارتباط سوال‌ها با موضوع و اهداف تحقیق، ارتباط آن‌ها با فرضهای تحقیق، وجود ابهام در طراحی

جدول ۲. نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف و آزمون فریدمن

شماره گویه	شرح گویه	نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف			نتایج آزمون فریدمن	
		آماره	سطح معناداری	نتیجه آزمون	رتبه	سطح معناداری
1	سختی و فشار کار در مؤسسات حسابرسی	0.334	0.000	غیرنرمال	13	47.81
2	وجود محدودیتهای زمانی جهت انجام مطلوب وظایف و همچنین ساعات اضافه‌کاری زیاد در مؤسسات حسابرسی	0.309	0.000	غیرنرمال	16	46.77
3	پرچالش بودن کار در مؤسسات حسابرسی	0.266	0.000	غیرنرمال	26	44

شماره گویه	شرح گویه	نتایج آزمون کلموگروف			نتایج آزمون فریدمن	
		آماره	سطح معناداری	نتیجه آزمون	رتبه	سطح معناداری
4	محول نمودن مأموریت‌های پی در پی به کارمندان و مسافرت‌های کاری در مؤسسات حسابداری	0.290	0.000	غیرنرمال	40	40.72
5	استرس شغلی کارکنان و محیط مضطرب در مؤسسات حسابداری	0.350	0.000	غیرنرمال	5	49.76
6	پایین بودن رضایت شغلی حساب‌برسان در مؤسسات حسابداری	0.333	0.000	غیرنرمال	14	47.53
7	فرسودگی شغلی	0.368	0.000	غیرنرمال	3	50.69
8	عدم ارائه آموزش‌های لازم در مؤسسات حسابداری	0.248	0.000	غیرنرمال	59	34.14
9	وجود بازارهای موازی برای مؤسسات حسابداری	0.248	0.000	غیرنرمال	70	31.39
10	راحتی کار حسابداری نسبت به حسابرسی	0.307	0.000	غیرنرمال	31	42.42
11	حقوق و مزایای بیشتر حسابداری نسبت به حسابرسی	0.323	0.000	غیرنرمال	15	47.07
12	کم بودن عایدی (حقوق و مزایا) برای حساب‌برسان در مؤسسات حسابداری	0.361	0.000	غیرنرمال	7	49.21
13	عدم توجه کافی و مناسب به حرفه حسابرسی از طرف نهادهای ذیربط	0.348	0.000	غیرنرمال	8	48.98
14	کم سواد کارمندان در مؤسسات حسابداری	0.212	0.000	غیرنرمال	75	19.86
15	خروج و استعفای افراد قوی، باسواد و مجرب از حرفه حسابرسی	0.417	0.000	غیرنرمال	1	53.33
16	کمبود سیستم‌های کامپیوتری، حسابرسی کامپیوتری و در کل تکنولوژی‌های نوظهور در مؤسسات حسابداری	0.304	0.000	غیرنرمال	18	46.33
17	تورم در کشور	0.215	0.000	غیرنرمال	55	35.52
18	پایین بودن حاشیه سود مؤسسات حسابداری	0.226	0.000	غیرنرمال	71	31.25
19	بالا بودن هزینه‌های نیروی انسانی در مؤسسات حسابداری	0.275	0.000	غیرنرمال	78	17.28
20	حضور مافیای در حرفه حسابرسی	0.329	0.000	غیرنرمال	22	45.71
21	عدم حمایت کافی استانداردهاگزاران از مؤسسات حسابداری	0.249	0.000	غیرنرمال	36	41.57
22	روابط‌گرایی در مؤسسات حسابداری	0.329	0.000	غیرنرمال	21	45.79
23	انحصار و تمرکز (عدم رقابت) شرکت‌های پذیرفته شده در بورس تهران بر یک سری مؤسسات حسابداری خاص برای سپردن کارهای خود	0.285	0.000	غیرنرمال	23	45.25
24	استخدام کارکنان در فصل‌های پرمشغله و عدم تمدید قرارداد با آن‌ها در فصول خلوت‌تر در مؤسسات حسابداری	0.322	0.000	غیرنرمال	9	48.64
25	دلسرد شدن و ترک کار حساب‌برسان به علت بیمه نشدن آن‌ها در ماه‌های اولیه استخدام در مؤسسات حسابداری	0.385	0.000	غیرنرمال	2	50.76
26	سختگیری در آزمون حسابدار رسمی	0.285	0.000	غیرنرمال	25	44.39
27	عدم اصلاح شرایط و فرآیندهای فعلی در مؤسسات حسابداری	0.271	0.000	غیرنرمال	27	43.55
28	مسن بودن شرکای مؤسسات حسابداری به علت نبود سقف شرایط سنی جهت کار در حرفه حسابرسی (عدم جوانگرایی در حرفه)	0.325	0.000	غیرنرمال	12	47.92
29	عدم تخصیص و تسهیم کارهای حسابرسی بر مبنای سیستم ارجاع در مؤسسات حسابداری	0.261	0.000	غیرنرمال	39	41.02
30	الزام کارت پایان خدمت و یا معافیت دائم برای مردان برای شرکت در آزمون حسابدار رسمی	0.184	0.000	غیرنرمال	76	19.66
31	پایین بودن انگیزه حساب‌برسان برای ادامه همکاری با مؤسسات حسابداری	0.321	0.000	غیرنرمال	10	48.35
32	پرتکرار بودن چرخه استخدام در مؤسسات حسابداری	0.258	0.000	غیرنرمال	۴۳	39.82
33	حمایت ضعیف سرپرستان از کارمندان زیردست (منظور حمایت سازمانی، حمایت سرپرستی و راهنمایی مافوق می‌باشد) در مؤسسات حسابداری	0.222	0.000	غیرنرمال	72	30.57

شماره گویه	شرح گویه	نتایج آزمون کلموگروف			نتایج آزمون فریدمن	
		آماره	سطح معناداری	نتیجه آزمون	رتبه	سطح معناداری
34	هدایت و راهنمایی ضعیف در هرم شغلی (بالا به پایین) در مؤسسات حسابرسی	0.293	0.000	غیرنرمال	48	38.26
35	محیط کاری غیرجذاب و خسته کننده در مؤسسات حسابرسی	0.314	0.000	غیرنرمال	20	46.02
36	اندازه مؤسسات حسابرسی (به عنوان مثال سازمانی حسابرسی در مقابل مؤسسات خصوصی کوچک)	0.249	0.000	غیرنرمال	64	33.24
37	قدمت مؤسسات حسابرسی	0.221	0.000	غیرنرمال	77	19.26
38	عدم ارتقای شغلی به موقع در مؤسسات حسابرسی	0.353	0.000	غیرنرمال	4	49.86
39	عدم برقراری رابطه کاری منظم با شرکا در مؤسسات حسابرسی	0.267	0.000	غیرنرمال	41	40.2
40	عدم فراهم ساختن جو دوستانه در محیط کار در مؤسسات حسابرسی	0.260	0.000	غیرنرمال	34	41.67
41	تغییر سریع محیط فعالیت حسابرسان در مؤسسات حسابرسی	0.322	0.000	غیرنرمال	53	35.76
42	وجود صاحبکاران با فعالیت های مختلف در مؤسسات حسابرسی	0.287	0.000	غیرنرمال	54	35.63
43	سیستم های حسابداری متفاوت در مؤسسات حسابرسی	0.321	0.000	غیرنرمال	61	33.92
44	همکاری با گروه های کاری مختلف در مؤسسات حسابرسی	0.289	0.000	غیرنرمال	65	32.35
45	محیط سلسله مراتبی قوی و پاسخگویی مداوم در قبال ساعات کاری انجام شده در مؤسسات حسابرسی	0.326	0.000	غیرنرمال	67	31.98
46	چشم انداز نامساعد از آینده حرفه در مؤسسات حسابرسی	0.299	0.000	غیرنرمال	24	45.01
47	عدم رعایت کامل اصول اخلاق حرفه ای توسط شرکا و مدیران در مؤسسات حسابرسی	0.259	0.000	غیرنرمال	38	41.16
48	خرید اظهارنظر حسابرسان توسط صاحبکار	0.257	0.000	غیرنرمال	50	36.76
49	تبعیض جنسیتی در مؤسسات حسابرسی	0.197	0.000	غیرنرمال	69	31.48
50	عدم تعادل بین کار و زندگی حسابرسان	0.344	0.000	غیرنرمال	6	49.71
51	فرصت های رشد در مسیر شغل های موازی	0.324	0.000	غیرنرمال	11	48.27
52	فرهنگ ضعیف سازمانی در مؤسسات حسابرسی	0.264	0.000	غیرنرمال	32	42.31
53	فرآیند جذب و مصاحبه ضعیف و غیرتخصصی در مؤسسات حسابرسی	0.305	0.000	غیرنرمال	44	38.96
54	عدم الزام مصاحبه شوندگان به انجام آزمون های روانشناسی قبل از استخدام در مؤسسات حسابرسی	0.259	0.000	غیرنرمال	73	29.49
55	عدم توانایی حسابرسان در اولویت بندی و تعیین ارجحیت انتظارات مدیران (شرکای) مؤسسات حسابرسی	0.289	0.000	غیرنرمال	60	34.06
56	عدم توانایی حسابرسان در حل تعارض یا تراحم در رابطه بین صاحبکار و مؤسسات حسابرسی	0.298	0.000	غیرنرمال	51	35.82
57	نداشتن استقلال و جایگاه مطلوب سازمانی حسابرسان در مؤسسات حسابرسی	0.291	0.000	غیرنرمال	37	41.57
58	عدم تناسب مسئولیت های حرفه ای حسابرسان با اختیارات سازمانی در مؤسسات حسابرسی	0.255	0.000	غیرنرمال	35	41.62
59	وظایف ناسازگار در مسئولیت های حسابرسان با کمیته های فنی در مؤسسات حسابرسی	0.254	0.000	غیرنرمال	56	35.17
60	عدم همکاری حسابرسان در ارزش آفرینی و بهبود فعالیت ها در مؤسسات حسابرسی	0.314	0.000	غیرنرمال	52	35.81
61	نبود معیارهای کمی در راستای نظارت و ارزیابی داخلی حسابرسان در مؤسسات حسابرسی	0.282	0.000	غیرنرمال	42	39.99

شماره گویه	شرح گویه	نتایج آزمون کلموگروف			نتایج آزمون فریدمن	
		آماره	سطح معناداری	نتیجه آزمون	رتبه	سطح معناداری
62	تنوع دیدگاه ها در خصوص قابلیت اعتماد به گزارش های حسابرسی در مؤسسات حسابرسی	0.266	0.000	غیرنرمال	49	36.89
63	مشکل ارزیابی درصد تحقق و تکمیل پروژه های حسابرسی در مؤسسات حسابرسی	0.293	0.000	غیرنرمال	۴۵	38.72
64	عدم تعیین حدود برخی از مسئولیت های حسابرسان در مؤسسات حسابرسی	0.307	0.000	غیرنرمال	46	38.71
65	عدم اطمینان از ارزیابی مدیریت ریسک و کنترل های داخلی در مؤسسات حسابرسی	0.278	0.000	غیرنرمال	66	32.13
66	تنوع دیدگاه های حسابرسان در بخش قضاوت حرفه ای در مؤسسات حسابرسی	0.309	0.000	غیرنرمال	57	35.09
67	سوگیری های متأثر از شخصیت ذاتی حسابرسان در مؤسسات حسابرسی	0.272	0.000	غیرنرمال	63	33.33
68	رفتارهای سلیقه ای و گزینشی مدیران با حسابرسان در مؤسسات حسابرسی	0.290	0.000	غیرنرمال	19	46.26
69	نارسایی، تناقض و ضعف در بخشنامه های نهاد ناظر و قوانین و مقررات لازم الاجرا و استانداردهای ذی ربط	0.268	0.000	غیرنرمال	47	38.43
70	عدم تبیین شفاف جایگاه و مسئولیت حسابرسان در راستای وظایف حاکمیت شرکتی در مؤسسات حسابرسی	0.299	0.000	غیرنرمال	33	41.99
71	ارتباط ضعیف حرفه، دانشگاه و صنعت	0.337	0.000	غیرنرمال	17	46.73
72	میزان پایین توسعه یافتگی کشور	0.294	0.000	غیرنرمال	28	43.43
73	نوسانات اقتصادی	0.262	0.000	غیرنرمال	29	43.17
74	هزینه های سیاسی و جبهه گیری های سیاسی در سطح کلان کشور	0.171	0.000	غیرنرمال	74	21.26
75	فرهنگ ضعیف پاسخگویی و پاسخ خواهی در سطح کلان کشور	0.254	0.000	غیرنرمال	62	33.48
76	تعامل ضعیف با جامعه بین الملل	0.268	0.000	غیرنرمال	30	42.95
77	سطح پایین مبارزه با فساد و پولشویی در جامعه	0.279	0.000	غیرنرمال	68	31.81
78	عدم حاکمیت قانون و شفافیت در سطح جامعه	0.290	0.000	غیرنرمال	58	34.19
	کای اسکوتر					2347.002
	سطح معناداری					0.000

۶. بحث و نتیجه گیری

انسانی در موسسات حسابرسی، چالش های مذکور اولویت بندی گردد. لذا هدف اصلی پژوهش حاضر این بود که اولویت بندی چالش های مدیریت منابع انسانی در موسسات حسابرسی چگونه است.

بدین منظور در راستای پاسخ به پرسش اول پژوهش، استخراج چالش ها از مبانی نظری و تحلیل مصاحبه با خبرگان، به ۷۸ گویه منتج گردید. که چالش هایی از قبیل انگیزه فرد، استرس شغلی، رضایتمندی و ... از بُعد فردی، حقوق و مزایا، ساختار موسسات، حجم کاری، فشار روانی و ... از بُعد سازمانی و چالش های قانونگذاری، محیط اقتصادی و سیاسی کشور و ... از بُعد محیطی را می توان عنوان نمود.

همواره مدیریت منابع انسانی در تمام سازمان ها تحت تأثیر چالش های فراوانی قرار دارد که شناسایی و ارائه پیشنهادها منطقی می تواند تا حدی منجر به کاهش و حتی حذف این چالش ها شود و منابع انسانی در هر سازمانی بهتر مدیریت گردد. موسسات حسابرسی نیز از این واقعیت مستثنی نیستند و منابع انسانی فعال در این موسسات، همواره تحت تأثیر چالش های فراوانی قرار دارد. کسب و کار نوپای حسابرسی در ایران به دلیل ماهیت نظام اقتصادی و عدم تبعیت آن از قواعد جهانی، هنوز فاقد دوام و قوام لازم برای استفاده کامل از ظرفیت مدل ها، روش ها و توصیه های توسعه منابع انسانی است. بر این اساس، در این پژوهش سعی شد ضمن تشریح چالش های مدیریت منابع

چشم‌اندازی برای کسب‌وکار تنها با پیش‌رانی منابع انسانی رقم خواهد خورد. بنابراین با هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی برای جذب برترین استعدادها و در ادامه نیز حفظ آن‌ها از طریق ارتقا و پاداش می‌توان خروج و استعفای افراد باسواد و با تجربه را تا حد ممکن کاهش داد. انباشت تدریجی دانش، تجربه و شایستگی نیروی انسانی در کسب‌وکارها منجر به شکل‌گیری سرمایه انسانی بهینه و پایدار می‌شود که مؤسسات حسابرسی نیز این مهم مستثنی نمی‌باشند.

به طور کلی، عدم توجه و باور مدیران مؤسسات حسابرسی به مدل‌های توسعه منابع انسانی، پیامدها و تبعات ناگواری را به کسب‌وکارشان تحمیل می‌کند. لذا به مدیران مؤسسات حسابرسی پیشنهاد می‌گردد که ضمن یادگیری اصول مدیریت بهینه منابع انسانی، استفاده کامل از ظرفیت مدل‌ها، تکنیک‌ها و توصیه‌های توسعه منابع انسانی را در اولویت قرار دهند تا بتوانند نیروهای قوی، باسواد و مجرب در حرفه حسابرسی را حفظ نمایند، از دل‌سرد شدن و ترک کار حسابرسان و فرسودگی شغلی بکاهدند و مبتنی بر یک نظام شایسته‌سالاری، کارکنان مستعد را از نظر شغلی ارتقا داده و استرس و اضطراب شغلی آنان را تا حد ممکن تقلیل دهند.

همچنین ضروریست که سازمان حسابرسی به عنوان متولی امر، با برگزاری دوره‌های آموزشی مرتبط برای رؤسا و سرپرستان حسابرسی در این دیدگاه و فرهنگ را تغییر داده و شأن منابع انسانی از آن‌ها را به مقام‌الایی برسانند. پیشنهاد می‌گردد سازمان و سایر مؤسسات حسابرسی توجه بیشتری به کارکنان خود داشته و جستجوی روش‌های بهسازی محیط کار و تشویق کارکنان را در دستور کار خود قرار دهند. تغییر سریع و نوسانات شدید اقتصادی می‌تواند کارکنان را تحت فشار زیادی قرار دهد، لذا مؤسسات حسابرسی می‌بایست همواره مکانیزم‌های حمایتی را ایجاد کنند تا در مواقع ضروری از آن استفاده نموده تا تنش‌های اقتصادی و اجتماعی کارکنان در دوره‌های تورم شدید را کنترل نمایند.

فهرست منابع

- * ابراهیمی‌فر، مهدی. (۱۴۰۰). طراحی و تبیین مدل مدیریت ریسک منابع انسانی سازمانهای دولتی در ایران، رساله دکتری مرکز تحصیلات تکمیلی، گروه مدیریت.
- * اسدی، اسماعیل و ذاکری، محمد. (۱۳۹۹). چالش‌های مدیریت منابع انسانی در نظام اداری ایران، نشریه تحول اداری، ۱۸(۶۲)، ۴۶-۵۷.

به منظور پاسخ به سوال دوم پژوهش، هرکدام از چالش‌های استخراج شده را متناسب با نظر کارشناسان حوزه حسابرسی اولویت بندی نموده و براساس آزمون‌های آماری اهمیت هرکدام از دیدگاه پاسخ دهندگان مشخص گردید. نتایج حاصل از این مرحله حاکی از آن بود که چالش‌های ۱. خروج و استعفای افراد قوی، باسواد و مجرب از حرفه حسابرسی ۲. دل‌سرد شدن و ترک کار حسابرسان به علت بیمه نشدن آن‌ها در ماه‌های اولیه استخدام ۳. فرسودگی شغلی ۴. عدم ارتقای شغلی به موقع و ۵. استرس شغلی کارکنان و محیط مضطرب، به ترتیب از اولویت بیشتری در مدیریت بهینه منابع انسانی برخوردارند. همچنین مشخص شد که ۱. بالا بودن هزینه‌های نیروی انسانی ۲. قدمت مؤسسات حسابرسی و ۳. الزام کارت پایان خدمت و یا معافیت دائم برای مردان برای شرکت در آزمون حسابدار رسمی از اهمیت کمتری از دیدگاه پاسخ‌دهندگان برخوردار بوده‌اند.

مطابق نتایج پژوهش مشخص شد که خروج و استعفای افراد قوی، باسواد و مجرب از حرفه حسابرسی نیز مهمترین چالش مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی می‌باشد. همچنین مشخص شد که دل‌سرد شدن و ترک کار حسابرسان به علت بیمه نشدن آن‌ها در ماه‌های اولیه استخدام و فرسودگی شغلی نیز چالش‌های مهم در مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی می‌باشد. این یافته‌ها تا حدودی با نتایج پژوهش‌های (ماهپاترو، ۲۰۲۲؛ راموس و همکاران، ۲۰۲۲؛ سیامبالاپیتیا و همکاران، ۲۰۱۸؛ بریرلی و گوپسلا، ۲۰۱۷؛ بارتام و همکاران، ۲۰۱۷؛ آل طه، ۱۴۰۱؛ هژبر، ۱۴۰۱؛ ابراهیمی‌فر، ۱۴۰۰) همسو می‌باشد.

اقدامات مؤسسات حسابرسی در توجه به سرمایه انسانی از جنبه‌های ویژگی‌های فنی و اخلاقی کارکنان، رویه استخدام و به‌کارگیری و سیاست جبران خدمت کارکنان بر نحوه عملکرد کارکنان مؤثر است و مؤسساتی که شاخصه‌های مذکور را مورد توجه قرار می‌دهند، با مدیریت بهینه‌تر منابع انسانی، کیفیت حسابرسی بالاتری به بازار ارائه می‌دهند. در صورتی که مؤسسات حسابرسی اهمیت و ارزش نیروی انسانی خود را درک کرده باشند و آن را به عنوان سرمایه اصلی مؤسسه تلقی کنند و در راستای ارتقای جایگاه علمی، حرفه‌ای و تخصصی آن‌ها گام بردارند، می‌توانند با بهبود در نحوه رسیدگی کارکنان و رعایت الزامات و استانداردهای حاکم بر فعالیت مؤسسه موجب کاهش فشارهای داخلی و بیرونی تحمیل شده به مؤسسه شوند.

بیشتر کسب‌وکارهای پیشرو، چشم‌انداز خود را جذب، استخدام و حفظ کارکنان با استعداد در بازه زمانی مشخص که سازمان را در دنیای رقابتی پیشرو و موفق می‌سازد تعیین نموده‌اند. زیرا اعتقاد بر این است که تصور هر جایگاه و

- * آل طه، سید حسن؛ شائمی برزکی، علی و صفری، علی. (۱۴۰۱). شناسایی چالش‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های غیرانتفاعی. مدیریت دولتی، ۱۴(۴)، ۵۸۰-۶۰۱.
- * خیراندیش، مهدی و عسگری، ناصر. (۱۳۹۹). شناسایی و رتبه‌بندی چالش‌های منابع انسانی به منظور ارتقای بهره‌وری دورکاری در سازمان‌های دولتی. مدیریت بهره‌وری، ۱۴(۵۲) بهار، ۹۷-۱۱۶.
- * زراعت کار، سمیه؛ رجبی فرجاد، حاجیه و نقاش زاده، ساقی. (۱۳۹۹). شناسایی چالش‌های مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی و تأثیر آن بر بهره‌وری. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۲(۴)، ۱۹۷-۲۲۴.
- * سیدجوادین، سیدرضا؛ صفری، حسین؛ مشایخی، بیتا و تقی پور، فاطمه. (۱۳۹۹). انواع، سطوح و مراحل حسابرسی منابع انسانی: کاربست روش فراترکیب. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۹(۳۵)، ۱۳۵-۱۵۷.
- * صائبی، محمد. (۱۳۸۱). روندها و چالش‌های مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی. مدرس علوم انسانی، ۶(۳) (پیاپی ۲۶)، ۶۷-۸۲.
- * عباسی استمال، محمدرضا، معرفت، محمد. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر بلوغ حرفه‌ای و رضایت شغلی حسابرسان بر تعهد سازمانی. مطالعات اخلاق و رفتار در حسابداری و حسابرسی، ۱(۳)، ۶۵-۸۴.
- * علوی، محمد. (۱۴۰۱). توسعه منابع انسانی در موسسات حسابرسی، حسابدار رسمی، ۵۷، ۱۸-۲۷.
- * عموزاد مهدیرجی، شهرام، تاری وردی، یداله، رجبی، روح الله. (۱۴۰۲). بررسی عوامل مؤثر بر تمایل به خروج از حرفه حسابرسی. بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۳۰(۱)، ۵۵-۷۶.
- * گنجی، کیانوش، عرب مازار یزدی، محمد، هشی، عباس، اثنی عشری، حمیده. (۱۴۰۰). شناسایی و مفهوم‌پردازی عوامل مؤثر بر تمایل خروج حسابرسان از حرفه حسابرسی. پیشرفت‌های حسابداری، ۱۳(۲)، ۲۶۹-۳۰۹.
- * مشایخ، شهناز، حیدری، زهره، محمودخانی، مهناز. (۱۴۰۱). وضعیت مدیریت استعداد و عملکرد حسابرسی در مؤسسات حسابرسی. بررسی‌های حسابداری و حسابرسی. انتشار آن‌لاین.
- * نیک‌پور، قاسم. (۱۳۹۹). شناسایی چالش‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی شهرستان گرمی و ارایه راهکار، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمی.
- * هژبر، زینب. (۱۴۰۱). چالش‌های مدیریت منابع انسانی در نظام جبران خدمات کارکنان نظام مهندسی ساختمان استان یزد، پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی امام جواد، یزد.
- * Agrawal, N. M., Khatri, N., & Srinivasan, R. (2012). Managing growth: Human resource management challenges facing the Indian software industry. *Journal of World Business*, 47(2), 159-166.
- * Alexandroff, A. S., & Cooper, A. F. (Eds.). (2010). *Rising states, rising institutions: Challenges for global governance*. Brookings Institution Press.
- * Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- * Batti, R. C. (2013). Human resource management challenges facing local NGOs. *Technology*, 2(4), 87-95.
- * Bratton, J., Gold, J., Bratton, A., & Steele, L. (2021). *Human resource management*. Bloomsbury Publishing.
- * Brierley, J. A., & Gwilliam, D. R. (2017). *Human resource management issues in accounting and audit firms: A research perspective*. Routledge.
- * Harber, M., & Maroun, W. (2020). Mandatory audit firm rotation: a critical composition of practitioner views from an emerging economy. *Managerial Auditing Journal*.
- * Harris, M. M., & Schaubroeck, J. (1990). Confirmatory modeling in organizational behavior/human resource management: Issues and applications. *Journal of management*, 16(2), 337-360.
- * Helmig, B., Jegers, M., & Lapsley, I. (2004). Challenges in managing nonprofit organizations: A research overview. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 15(2), 101-116.
- * Jabbour, C. J. C., Gordono, F. S., De Oliveira, J. H. C., Martinez, J. C., & Battistelle, R. A. G. (2011). Diversity management: challenges, benefits, and the role of human resource management in Brazilian organizations. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*.
- * Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Werner, S. (2009). *Managing human resources* (p. 358). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- * Kaawaase, T. K., Assad, M. J., Kitindi, E. G., & Nkundabanyanga, S. K. (2016). Audit quality differences amongst audit firms in a developing economy: The case of Uganda. *Journal of Accounting in Emerging Economies*.
- * Kooli, C., & Abadli, R. (2021). Could education quality audit enhance human resources management processes of the higher education institutions?. *Vision*, 09722629211005599.
- * Levin, J., Idler, E. L., & VanderWeele, T. J. (2022). Faith-based organizations and SARS-CoV-2 vaccination: challenges and recommendations. *Public Health Reports*, 137(1), 11-16.
- * Mahapatro, B. B. (2022). *Human resource management*. PG Department of Business Management.

- * Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2016). *Human resource management*. Cengage Learning.
- * Mills, K. E., Weary, D. M., & von Keyserlingk, M. A. (2021). Graduate Student Literature Review: Challenges and opportunities for human resource management on dairy farms. *Journal of Dairy Science*, 104(1), 1192-1202.
- * Olalla, M. F., & Castillo, M. A. S. (2002). Human resources audit. *International Advances in Economic Research*, 8(1), 58-64.
- * Rahman, M. M., Meah, M. R., & Chaudhory, N. U. (2019). The impact of audit characteristics on firm performance: an empirical study from an emerging economy. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(1), 59-69.
- * Ramos-González, M. D. M., Rubio-Andrés, M., & Sastre-Castillo, M. Á. (2022). Effects of socially responsible human resource management (SR-HRM) on innovation and reputation in entrepreneurial SMEs. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 18(3), 1205-1233.
- * Santuzzi, A. M., Waltz, P. R., Finkelstein, L. M., & Rupp, D. E. (2014). Invisible disabilities: Unique challenges for employees and organizations. *Industrial and organizational Psychology*, 7(2), 204-219.
- * Sarker, M. F. H., Al Mahmud, R., Islam, M. S., & Islam, M. K. (2019). Use of e-learning at higher educational institutions in Bangladesh: Opportunities and challenges. *Journal of Applied Research in Higher Education*.
- * Sayarifard, A., Nazari, M., Rajabi, F., Ghadirian, L., & Sajadi, H. S. (2022). Identifying the non-governmental organizations' activities and challenges in response to the COVID-19 pandemic in Iran. *BMC Public Health*, 22(1), 1-13.
- * Siyambalapitiya, J., Zhang, X., & Liu, X. (2018). Green human resource management: A proposed model in the context of Sri Lanka's tourism industry. *Journal of cleaner production*, 201, 542-555.
- * Snell, S., & Morris, S. (2018). *Managing human resources*. Cengage Learning.
- * Stone, D. L., & Deadrick, D. L. (2015). Challenges and opportunities affecting the future of human resource management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 139-145.
- * Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019). Artificial intelligence in human resources management: Challenges and a path forward. *California Management Review*, 61(4), 15-42.
- * Žitkienė, R., & Blusytė, U. (2015). The management model for human-resource outsourcing among service companies. *Intellectual Economics*, 9(1), 80-89.



Accounting Knowledge & Management Auditing
Vol. 14/ No. 54/ Summer 2024

Prioritizing the Challenges of Human Resource Management in Auditing Institutions

Sajjad Khanjani lahi

Department of Accounting, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
sajjadkhanjani_1108@yahoo.com

Ahmad Yaghoobnejad

Department of Accounting, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
(corresponding Author)
yaghoobacc@gmail.com

Ali Esmailzadeh Moghri

Department of Accounting, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
Alies35091@gmail.com

Abstract

Background: Human resource management in all organizations is affected by many challenges. Audit institutions are also not excluded from the fact that active human resources can largely manage and solve these challenges. In this research, with the aim of investigating and prioritizing the challenges of human resource management in auditing institutions, the challenges were identified and prioritized.

Method: both library and field methods were used in two qualitative and quantitative phases. In the qualitative phase in order to extract the challenges of human resources management, a systematic review of theoretical foundations and semi-structured interviews with experts were used. Then, the research questionnaire was designed in a researcher-made form with a 5-point Likert scale and was distributed among the employees of auditing institutions.

Findings: The data collected in SPSS26 software were analyzed using non-parametric tests such as the sign test, and the identified factors were ranked using Friedman's test. The results showed that the variables of departure and withdrawal of strong people from the auditing profession, discouragement and leaving the work of auditors due to lack of insurance in the initial months of employment are of higher priority and costs, age of auditing institutions. They are less important in human resource management.

Conclusion: The lack of attention and belief of managers of auditing institutions in human resource management will impose consequences on their business. Therefore, it is necessary for managers of audit institutions to prioritize the principles of optimal human resource management while paying attention to the specialized field.

Key words: Audit, Human Capital, Human Resources Management, Auditing Institutions.