



ارزیابی الگوی مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابداری ایران

روح اله زارع^۱

رضا غلامی جمکرانی^۲*

فریدون رهنمای رودپشتی^۳

زهرا دبانتی دبلمی^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۲۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۲۴

چکیده

در مطالعه حاضر، الگو مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابداری ایران مورد ارزیابی قرار گرفت. در این پژوهش، برای تعیین مؤلفه‌های الگو مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابداری ایران از طریق مصاحبه با خبرگان استفاده شد و سپس از طریق پرسش‌نامه محقق ساخته، نسبت به جمع‌آوری داده‌های این متغیر اقدام گردید. در بخش بعدی با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) مدل شناسایی شده مورد ارزیابی قرار گرفت. نتایج پژوهش حاضر در بخش کیفی، نشان‌دهنده استخراج ۶ بعد اصلی و ۱۶ مؤلفه محوری است که در قالب «عوامل کارکردی مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابداری» به عنوان مقوله محوری و شرایط علی (استراتژی‌های سازمانی و منابع انسانی در مؤسسات، ساختار و فرایندها در مؤسسات حسابداری، فناوری سازمانی و فرهنگ سازمانی حاکم در مؤسسات)، عوامل زمینه‌ای (سیاست و قوانین حمایت‌گر و زیرساختهای محیط داخلی مؤسسات)، شرایط مداخله‌گر (محدودیت‌های اجتماعی و محدودیت‌های قانونی)، راهبردها (شریک استراتژیک، عضویت در هیات مدیره و بکارگیری کدهای اخلاقی و حرفه‌ای) و پیامدها (پیامدهای اخلاقی و پیامدهای شغلی-عملکردی) بدست آمد. ابزار سنجش در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته بر اساس یافته‌های بخش کیفی بود که آلفای کرونباخ و میانگین واریانس استخراج شده برای تمامی مولفه‌ها به ترتیب بالاتر از ۰/۷ و ۰/۵ و همچنین مقدار پایایی ترکیبی نیز بزرگتر از میانگین واریانس استخراج شده و در تمامی موارد از آستانه ۰/۷ بزرگتر بود که نشان‌دهنده تایید پایایی و روایی همگرا است. در گام بعدی با استفاده از معادلات ساختاری اکتشافی روابط بین راهبردها و شاخص‌ها با مؤلفه‌ها و ابعاد مسئله مورد تحلیل قرار گرفته و در نهایت با بررسی و ارزیابی داده‌های بدست آمده الگو راهبردی مناسب ارائه شد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت منابع انسانی، منابع انسانی حرفه‌ای، شایسته‌سالاری، مؤسسات حسابداری.

^۱ دانشجوی دکتری گروه حسابداری، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران rohalah.zare@yahoo.com

^۲ دانشیار گروه حسابداری، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران (نویسنده مسئول) gholami@qom-iau.ac.ir

^۳ استاد گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. rahnama.roodposhti@srbiau.ac.

^۴ دانشیار گروه حسابداری، دانشکده علوم مالی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران dianati@khu.ac.ir

۱- مقدمه

مدیریت منابع انسانی فرایندی است که توسط یک سازمان برای تعیین اهداف استراتژیک منابع انسانی و تصمیم‌گیری در تخصیص منابع خود (انسانی، مالی، فیزیکی و اطلاعاتی) برای دستیابی به اهداف استراتژیک انجام می‌شود (یوان^۱ و همکاران، ۲۰۲۴).

امروزه یکی از مهمترین مسئله سازمان‌ها حفظ و نگهداشت منابع انسانی در بخش دولتی و خصوصی است و مؤسسات حسابرسی هم از این چالش مستثنی نیستند. در واقع مدیریت منابع انسانی به منظور جذب، حفظ و نگهداشت و پرورش نیروی انسانی توانمند در مؤسسات حسابرسی مسئله اساسی این پژوهش است.

پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که میزان قابل‌توجهی از چرخه استخدام و آموزش حسابرسان تازه‌کار به نارضایتی شغلی و استعفاي آن‌ها ختم شده است (ایرانی^۲ و همکاران، ۲۰۲۳، کاپلین و لی^۳، ۲۰۲۳). تعدد استعفا یا جابه‌جایی حسابرسان می‌تواند هزینه‌های هنگفتی را بر مؤسسات حسابرسی تحمیل کند؛ لذا خروج حسابرسان باتجربه، بیانگر اتلاف وقت و هزینه در مؤسسات حسابرسی است. از دلایل عدم رضایت می‌تواند عواملی چون پایین بودن حقوق و مزایا، کمبود امکانات و تسهیلات، تکراری بودن و جالب نبودن فعالیت‌ها، فرصت‌های کم ترفیع، عادلانه نبودن ارزیابی عملکردها و... باشد. وجود چنین شرایطی در زمان توسعه اقتصادی و اجتماعی و نیاز بازار کار به کارکنان متخصص منجر به خروج زودهنگام نیروی انسانی از مؤسسات حسابرسی می‌شود (کراتاتی^۴ و همکاران، ۲۰۲۳). این پژوهش با هدف بهبود فضای کسب‌وکار در حوزه حسابرسی تلاش

دارد به ارزیابی مدل مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی ایران بپردازد.

به‌کارگیری مدیریت منابع انسانی و اجرای صحیح برنامه‌های بهبود کیفیت نیروی انسانی در مؤسسات حسابرسی می‌تواند باعث ارتقا شایستگی‌ها، بهبود کیفیت خدمات حسابرسی و انتصاب مؤسسات حسابرسی و در نتیجه بهبود فضای کسب‌وکار در حرفه حسابرسی گردد. باتوجه به مطالب فوق و نبود پژوهش کافی در این خصوص، اهمیت و ضرورت انجام این پژوهش در راستای الگوی از مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی ایران است که هم بتواند از خروج نیروهای حرفه‌ای از حسابرسی جلوگیری کند و هم کیفیت حسابرسی را از طریق بهبود منابع انسانی مؤسسات حسابرسی ارتقا بخشیده و به‌طور کلی موجب بهبود فضای کسب‌وکار حرفه مزبور گردد.

اینکه چگونه مؤسسات می‌توانند به بهترین وجه منابع کمیاب را به دست آورند و برای حفظ رقابت در بازار از آن‌ها به‌طور مؤثر استفاده کنند، یکی از چالش‌های اصلی مدیران مؤسسات حسابرسی است. لذا به‌کارگیری مدیریت منابع انسانی و اجرای صحیح برنامه‌های بهبود کیفیت نیروی انسانی در مؤسسات حسابرسی می‌تواند باعث ارتقا شایستگی‌ها، بهبود کیفیت خدمات حسابرسی و انتصاب مؤسسات حسابرسی و در نتیجه بهبود فضای کسب‌وکار در حرفه حسابرسی گردد. نتایج این پژوهش، می‌تواند دانش‌افزایی برای ادبیات حسابرسی به شرح زیر داشته باشد:

نخست اینکه، پژوهش حاضر، نخستین تحقیقی است که به ارائه ارزیابی الگو مدیریت منابع انسانی در مؤسسات

³ Koeplin & Lélé

⁴ Kertati

¹ Yuan

² Iryani

حسابرسی ایران می‌پردازد؛ بنابراین، نتایج این مطالعه می‌تواند به بسط و غنای ادبیات کارکردی مؤسسات حسابرسی در کشورهای در حال توسعه، نظیر ایران کمک شایانی نماید.

ثانیاً: نتایج این پژوهش می‌تواند به سیاست‌گذاران و تدوین‌کنندگان استانداردها و قانون‌گذاران کمک نماید تا با شناخت بیشتر از ابعاد و پیامدهای مدیریت بهینه منابع انسانی مؤسسات حسابرسی، نسبت به تقویت کارکردهای حرفه‌ای، اجتماعی و فرهنگی حسابرسان جهت تعامل پویاتر با ذی‌نفعان و بسترهای اجتماعی اقدام نمایند و بر اساس آن سیاست‌های تشویقی لازم برای ترغیب مؤسسات حسابرسی جهت مدیریت صحیح منابع انسانی اتخاذ نمایند.

۲- مبانی نظری پژوهش

حفظ منابع انسانی یک تلاش سیستماتیک از سوی سازمان بوده که برای ایجاد و تقویت محیطی است که کارکنان را تشویق می‌کند تا باتوجه به نیازهای متنوع خود در سازمان باقی بمانند (گیتانجالی^۱ و همکاران، ۲۰۲۴). همچنین پژوهش‌های فراوانی سرمایه انسانی را به عنوان یک عامل مهم که عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، معرفی کرده‌اند، به‌ویژه هنگامی که عملکرد بر فناوری، فرایندهای پیچیده، مشتریان و ارباب رجوع و عوامل خارجی بی‌شماری متکی باشد (بخیت^۲ و همکاران، ۲۰۲۳).

۲-۱- مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی

وجود کارکنان مناسب در مؤسسات حسابرسی با افزایش سرعت و دقت در رسیدگی و ایجاد رضایت در دیدگاه صاحبکاران منجر به ارائه خدمات با کیفیت در بازه زمانی کمتر (ظرفیت تولید) و جذب صاحبکاران جدید و حفظ صاحبکاران فعلی (ظرفیت فروش) می‌شود (ماهسواری^۳ و

همکاران، ۲۰۲۳). از منظر محققان مدیریت منابع انسانی فرایندی است که از طریق آن، مدیریت، نیروی کار مورد نیاز سازمان را فراهم و تلاش می‌کند تا عملکرد انسانی مطلوب را ایجاد کند. از طرفی، پژوهش‌های مختلف تأیید کرده است که رابطه مثبت و معنی‌داری میان کارکردهای مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی وجود دارد (گودرزی و همکاران، ۱۴۰۱). در حقیقت، فلسفه مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی بر دو اصل استوار است: از یک سو، رسیدن به هدف‌های سازمانی را در گرو تأمین نیازهای انسانی می‌داند و متقابلاً تأمین این نیازها را در گرو نیل به آن اهداف. مدیران منابع انسانی دو وظیفه دارند، نخست وظایف عمومی، یعنی برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و رهبری، نظارت و کنترل. وظیفه دیگر مدیران منابع انسانی، یعنی هر کار لازم برای استخدام در زمان استخدام، زمان بازنشستگی تا پایان عمر یک نیرو و پس از آن سروکار داشتن با مستمری‌بگیران آن نیرو (زارع و همکاران، ۱۴۰۲). به عبارت دیگر مدیر منابع انسانی برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت، رهبری و نظارت بر کلیه عملیات استخدامی و همچنین آموزش و به‌سازی، نگهداری، ارزشیابی، برقراری ارتباطات، ایجاد انگیزه‌های کاری و به‌ویژه برنامه‌ریزی منابع انسانی را انجام می‌دهد (یوان^۴ و همکاران، ۲۰۲۴). با توجه به موارد فوق سوالات این پژوهش به شرح زیر است:

عوامل مؤثر بر مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی ایران چیست؟- شرایط مداخله‌گر (زمینه ای) مرتبط با عوامل علی مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی ایران کدامند؟- چه راهبردهایی جهت دستیابی به پیاده‌سازی و اجرای مدل مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی ایران اتخاذ می‌شود؟- پیامدهای پیاده سازی و اجرای مدل

³ Maheswari

⁴ Yuan

¹ Geethanjali

² Bekhit

مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی ایران کدامند؟- شرایط بستر لازم جهت تحقق مدل مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی ایران در راستای بهبود فضای کسب و کار حسابرسی کدام است؟-چالش‌های پیشروی پیاده‌سازی مدل مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی ایران کدامند؟

۳-پیشینه پژوهش

تحقیقاتی در ایران و در سطح سایر کشورها انجام شده است که در این بخش به اختصار به مرور آن می‌پردازیم: پرویجسز^۱ و همکاران (۲۰۲۴) در بررسی تأثیر تفاوت در سیستم‌های منابع انسانی در بین مؤسسات حسابرسی بر نتایج حسابرسی نشان دادند سیستم‌های منابع انسانی یک عامل زمینه داخلی است که بر نتایج حسابرسی در سطح مشتری تأثیر می‌گذارد و شیوه‌های منابع انسانی افزایش‌دهنده شایستگی و فرصت با نتایج حسابرسی مطلوب‌تری همراه است. اسا و آلسولمی^۲ (۲۰۲۴) در تعیین یک چارچوب حسابرسی بر اساس نقش برنامه‌ریزی منابع انسانی نشان دادند شبکه عصبی در حسابرسی استراتژیک منابع انسانی تأثیر بسزایی دارد. نتایج مطالعه لیانگ^۳ و همکاران (۲۰۲۴) در خصوص مدیریت منابع انسانی پایدار در ایتالیا نشان داد خبرگان، مدیریت منابع انسانی پایدار را در راستای چارچوب شاخص‌های سه‌گانه پایداری تفسیر می‌کنند، اما به بعد اجتماعی اهمیت خاصی می‌دهند. مطالعه یوان^۴ و همکاران (۲۰۲۴) با تکیه بر نظریه حفاظت از منابع، یک مدل یکپارچه را ارائه می‌کند که اثرات مختلط مدیریت منابع انسانی سبز را بر رفتار داوطلبانه کارکنان در محل کار نشان می‌دهد.

گیتانجالی^۵ و همکاران (۲۰۲۴) نشان دادند مدیریت سازمانی مدرن باید شامل مدیریت استراتژیک منابع انسانی باشد.

گوریک^۶ (۲۰۲۳) مطالعه‌ای باهدف بررسی تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر قصد ترک شغل مهندس مکانیک زن با نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی انجام داد. داده‌های مورد استفاده برای آزمون روابط فرضی در این مطالعه بر اساس یک نمونه کاهش یافته از ۴۳۶ پاسخ دهنده است که از طریق یک نظرسنجی ناشناس از مهندسان مکانیک مرد و زن شاغل با عضویت در انجمن مهندسان زن و انجمن آمریکایی به دست آمد. محقق از تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌سازی معادلات ساختاری برای ارزیابی سازه‌های پژوهش استفاده کرد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی تا حدی واسطه تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر قصد جابجایی مهندسان مکانیک زن بوده و بر ماندگاری آن‌ها تأثیر معناداری دارد.

بخیت^۷ و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی به تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز بر حفظ کارکنان و پایداری محیطی در بخش صنعت خودرو در مصر پرداختند. این پژوهش یک طرح توصیفی را با استفاده از یک نظرسنجی ساختاریافته و مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته، با پاسخ دهندگان که در آن مدیران منابع انسانی، رؤسای کارخانه‌ها و مدیران خط تا سطح مدیریت عالی از حجم نمونه ۷۰ پاسخ دهنده اقتباس نمود. همچنین برای ایجاد رابطه بین متغیرهای مستقل و متغیرهای وابسته نشان داده شده در مدل‌ها از مدل‌های رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج

⁵ Geethanjali

⁶ Gorrick

⁷ Bekhit et al

¹ Pruijssers

² Essa & Alsolamy

³ Liang

⁴ Yuan

این پژوهش نشان داد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز بر حفظ کارکنان و پایداری محیطی تأثیر معناداری دارند. خانجانی لاهی و همکاران (۱۴۰۴) نشان دادند متغیرهای خروج و استعفاى افراد قوی از حرفه حسابرسی، 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 حسابرسی از اهمیت کمتری در مدیریت منابع انسانی برخوردار می‌باشند. مشایخ و همکاران (۱۴۰۲) نشان دادند وضعیت حقوق و مزایا، خط‌مشی مدیریت استعداد، آموزش و توسعه، تعادل زندگی و کاری و برنامه‌ریزی جانشینی در مؤسسه‌های حسابرسی چندان مطلوب نیست؛ اما وضعیت مدیریت اخلاق و عملکرد حسابرسان مطلوب گزارش شده است. یافته‌های پژوهش رسولی و همکاران (۱۴۰۲) در طراحی مدل جامع منابع انسانی نوآور حاکی از شناسایی پنج مضمون فراگیر (بعد) و دوازده مضمون سازمان‌دهنده (مولفه) شامل ۱. فردی (ویژگی‌های رفتاری، انگیزشی، شخصیتی/حالات روانی)، ۲. بومی-دولتی (دولتی، ارزشی-انسانی)، ۳. سازمانی (کارکردی، قابلیت/ ظرفیت سازی)، ۴. فرایندی (نهادینه سازی، سنجش و ارزیابی، بسترسازی و اجرا) و ۵. محتوایی (تفکر انتقادی، تفکر خلاق) بود. در مدل ارائه شده مطالعه زارع و همکاران (۱۴۰۲) با سه مقوله اصلی (ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای)، مقوله «ساختاری» بیشترین میانگین و مقوله «زمینه‌ای» کمترین میانگین را داشت. بین مقوله‌ها، مفاهیم و کدهای مدل مدیریت منابع انسانی بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی همدان رابطه مستقیم و معناداری وجود داشت.

در پژوهش شیردل و همکاران (۱۴۰۱) نتایج نشان می‌دهد مدل تفسیری ساختاری منابع انسانی بانک سرمایه در شش سطح قابل ارائه است که اصلی‌ترین آن به خط‌مشی‌ها و

خط‌مشی سازمان مربوط می‌گردد. سایر مؤلفه‌های شناسایی شده نیز شامل توسعه توانمندی، ایجاد محیط چابک، افزایش مسئولیت اجتماعی، بهبود کیفیت زندگی، نخبه پروری، همسویی با تحولات دیجیتال، یادگیری مداوم، بهبود عملکرد و بهبود شرایط کار است.

صادقی و محتشمی (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان "ارتباط عملیات استراتژیک منابع انسانی و نوآوری سازمانی در یکی از مراکز نظامی" باهدف بررسی ارتباط عملیات استراتژیک منابع انسانی (استخدام، آموزش، مشارکت، ارزیابی عملکرد و پاداش) و نوآوری سازمانی در یکی از مراکز نظامی، به این نتیجه رسیدند که نمره کل عملیات استراتژیک منابع انسانی با نوآوری سازمانی، رابطه مثبت معنی‌داری دارد. به عبارتی، با افزایش عملیات استراتژیک منابع انسانی، نوآوری سازمانی نیز افزایش پیدا می‌کند. همچنین بین هر یک از ابعاد عملیات استراتژیک منابع انسانی و نوآوری سازمانی، رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. یعنی افزایش هر یک از ابعاد عملیات استراتژیک منابع انسانی، نوآوری سازمانی را افزایش می‌دهد و بالعکس.

۴-روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ نتیجه، جزء تحقیقات توسعه‌ای/کاربردی است زیرا ضمن طراحی الگو مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی ایران، به دنبال ارزیابی و اعتباریابی کمی این الگو نیز می‌باشد. از نوع هدف اکتشافی است، چون به دلیل نوظهور بودن پدیده‌ی مورد بررسی، تلاش می‌شود تا از طریق ابزار مصاحبه، نسبت به شناخت مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی ایران اقدام شود و به لحاظ نوع داده، این مطالعه ترکیبی بوده، چراکه در بخش کیفی از طریق نظریه داده‌بنیاد مبتنی بر رویکرد «ریافت ظاهرشونده» استراوس و کوربین (۱۹۹۲) و انجام مصاحبه، ابتدا مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی

حسابرسي، به عنوان صاحب نظر شناخته و به صورت هدفمند انتخاب گرديدند. در گام دوم افرادي از جامعه آماري كه براساس روش گلوله برفي توسط مصاحبه شوندهگان به پژوهشگر معرفي شدند و امكان مصاحبه داشتند، به نمونه آماري اضافه شدند كه در نهايت با توجه به مبنای نقطه اشباع نظري، ۱۵ نفر به عنوان مصاحبه شونده در اين مطالعه مشاركت نمودند.

در بخش كمی جامعه آماري شامل مديران حسابرسي كل استاني و ستادي، حسابرسان عضو جامعه حسابداران و حسابرسان سازمان حسابرسي و اعضاي كميته كنترل كيفيت خدمات مؤسسات حسابرسي و استادان دانشگاه با تجربه حسابرسي در كل كشور بودند كه به دليل نبود آمار رسمي، نامحدود فرض شد. لذا براي تعيين حجم نمونه از فرمول كوكران با فرض جامعه آماري نامعلوم استفاده گرديد كه تعداد تقريبي حجم نمونه ۳۸۴ نفر بدست آمد كه در نهايت، از بين پرسش نامه هاي برگشت داده شده، تعداد ۲۰۸ مورد از آن قابل تجزيه و تحليل بود.

جدول (۱). مشخصات جمعيت شناختي خبرگان تحقيق

متغير	گروه	بخش كيفي	بخش كمی
		فراواني	درصد
جنسيت	مرد	۱۳	۸۶
	زن	۲	۱۴۲
	جمع	۱۵	۲۰۸
سطح	كارشناسي	...	۴۲
تحصيلات	كارشناسي ارشد	۵	۱۰۶
	دكتري	۱۰	۶۰
	جمع	۱۵	۲۰۸
تجربه	بين ۱۰ الي ۲۰ سال	۴	۲۲
	بين ۲۱ الي ۳۰ سال	۴	۴۳
	بيش از ۳۰ سال	۷	۱۴۳
	جمع	۱۵	۲۰۸

ايران شناسايي مي شود؛ از سوي ديگر، براي سنجش اعتبار الگو به دست آمده داده هاي پرسش نامه محقق ساخته مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسي ايران از طريق تحليل عاملي توسط مدلسازي معادلات ساختاري به روش حداقل مربعات جزيي مورد اعتبار يابي قرار مي گيرد.

۴-۱- جامعه و نمونه آماري پژوهش

جامعه آماري در بخش كيفي، شامل خبرگان دانشگاهي و اساتيد صاحب نظر و داراي تجربه حرفه اي در حوزه حسابرسي و جذب نيرو حرفه اي مي باشند. نمونه گيري به صورت تركيبي از روش هاي نمونه گيري هدفمند و گلوله برفي صورت گرفته است كه معيار رسيدن به پايان جمع آوري داده ها، نقطه اشباع نظري است. منظور از نقطه اشباع نظري، جايي است كه ديگر ارتباط بين مفاهيم و طبقه جديد ظهور نكند. مطابق با صاحب نظران نظريه داده بنياد همچون گليزر (۱۹۹۲) نمونه گيري تا زماني كه مقوله ها به كفايت برسند، ادامه مي يابد. براي اين منظور در گام نخست سه نفر از بين اعضاي جامعه آماري كه براساس سوابق علمي و اجرايي در حوزه

$$\text{درصد پایایی} = 100 \times \frac{\text{تعداد توافقات} \times 2}{\text{تعداد کل کدها}}$$

در این پژوهش از روش کثرت‌گرایی در پژوهشگر برای ارزیابی اعتبار پژوهش استفاده شد. این شاخص توافق درون موضوعی بین دو کدگذار مختلف را نشان می‌دهد. نتایج در جدول (۲) ارائه شده است، که قابل قبول است.

جدول (۲). محاسبه پایایی دو کدگذار در مرحله مصاحبه

شماره مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی بین دو کدگذار
۲	۳۷	۱۷	۳	۹۱/۸۹
۴	۳۱	۱۳	۵	۸۳/۸۷
۹	۳۴	۱۶	۲	۹۴/۱۲
۱۱	۳۸	۱۸	۲	۹۴/۷۴
کل	۱۴۰	۶۴	۱۲	۹۱/۴۳

-چه راهبردهایی جهت دستیابی به پیاده‌سازی و اجرای الگو مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی ایران اتخاذ می‌شود؟

-پیامدهای پیاده‌سازی و اجرای الگو مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی ایران کدام‌اند؟

-شرایط بستر لازم جهت تحقق الگو مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی ایران در راستای بهبود فضای کسب‌وکار حسابرسی کدام است؟

-چالش‌های پیشروی پیاده‌سازی الگو مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی ایران کدام‌اند؟

۵- یافته‌های پژوهش

۵-۱- یافته‌های بخش کیفی

بر اساس نتایج حاصل از فرایند کد گذاری، نتایج در جدول شماره (۳) ارائه گردیده است:

همانطور که در جدول شماره ۲ آمده است، درصد توافق در کدهای مستخرج ۹۱٪ به دست آمده که بیش از ۶۰ درصد است بنابراین کدگذاری‌ها از اعتبار کافی برخوردار هستند (کویل^۱، ۱۹۹۶).

بر اساس روش شناسی ذکر شده در فرآیند پژوهش حاضر، هدف یافتن پاسخ برای پرسش‌های زیر است:

سوال اصلی: الگویی برای تبیین مؤلفه‌های مؤثر بر مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی ایران چیست؟

سوالات فرعی:

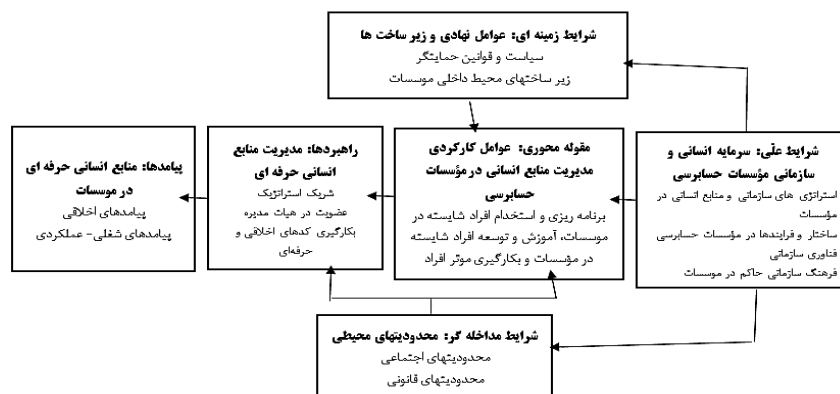
-عوامل مؤثر بر مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی ایران چیست؟

-شرایط مداخله‌گر (زمینه‌ای) مرتبط با عوامل علی مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی ایران کدام‌اند؟

جدول (۳). نتایج کدگذاری داده ها

مفهوم	مقوله سطح ۱
استراتژی های سازمانی و منابع انسانی در مؤسسات ساختار و فرایندها در مؤسسات حسابرسی فناوری سازمانی فرهنگ سازمانی حاکم در مؤسسات سیاست و قوانین حمایتگر زیر ساختهای محیط داخلی مؤسسات محدودیتهای اجتماعی محدودیتهای قانونی	سرمایه انسانی و سازمانی مؤسسات حسابرسی عوامل نهادی و زیر ساختها محدودیتهای محیطی عوامل کارکردی مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی مدیریت منابع انسانی حرفه‌ای منابع انسانی حرفه‌ای در مؤسسات
برنامه ریزی و استخدام افراد شایسته در مؤسسات آموزش و توسعه افراد شایسته در مؤسسات بکارگیری موثر افراد شایسته در مؤسسات شریک استراتژیک عضویت در هیات مدیره بکارگیری کدهای اخلاقی و حرفه‌ای پیامدهای اخلاقی پیامدهای شغلی- عملکردی	

مدل پارادایمی این تحقیق بر اساس مدل پارادایمی استراوس و کوربین طراحی گردیده است. با وجود این عوامل و شرایط، مدل حسابرسی در راستای مدیریت منابع انسانی در مؤسسات



شکل (۱). الگو زمینه‌ای (پارادایمی) بسط داده شده مستخرج از فرایند کدگذاری

۵-۲- یافته‌های بخش کمی

در این بخش به منظور ارزیابی پایایی الگو سنجش، از روایی همگرا و روایی واگرا با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و واریانس میانگین (*AVE*) استفاده شد. با توجه به معیارهای فورنل و لارکر (۱۹۸۱)، بارهای عاملی بیشتر از ۰,۴ از اعتبار خوبی برخوردار هستند. همچنین، میانگین واریانس استخراج شده بین سازه‌ها باید بیشتر یا معادل ۰,۵ باشد. همه‌ی بارهای عاملی در مطالعه حاضر حداقل در سطح ۰,۴ هستند. بنابراین روایی همگرایی داده‌ها مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین مقدار آماره‌ی تی اگر بیشتر یا مساوی ۱/۹۶ باشد حاکی از آن است که آن متغیر در سطح اطمینان ۹۵

درصد، برای سازه موردنظر مناسب بوده و در غیر این صورت متغیر تأثیرگذاری نبوده است. در مطالعه حاضر تمامی متغیرها مقادیر بیش از ۱/۹۶ را دارا می‌باشند، که بیان‌کننده تأثیرگذار بودن آن‌ها بر سازه متناظر می‌باشد. بر اساس نتایج جدول (۴) مشاهده می‌شود میانگین واریانس استخراج شده برای همه‌ی متغیرها بالاتر از ۰/۵ بوده و در حد مناسبی قرار دارد. بنابراین روایی همگرایی سازه‌ها در این قسمت نیز تأیید می‌شود. همچنین پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ بدست آمده برای تمامی سازه‌ها نشان می‌دهد که سازگاری درونی مدل‌های سنجش سازه‌ها در حد مطلوب قرار دارد.

جدول (۴). روایی همگرا و پایایی

ابعاد	<i>Rho</i>	پایایی ترکیبی	<i>AVE</i>
سرمایه انسانی و سازمانی مؤسسات حسابرسی	۰.۹۷۳	۰.۹۷۸	۰.۷۳۸
عوامل نهادی و زیر ساخت‌ها	۰.۹۰۴	۰.۹۲۶	۰.۶۸۰
عوامل کارکردی مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی	۰.۹۳۰	۰.۹۴۱	۰.۵۹۷
محدودیت‌های محیطی	۰.۹۱۶	۰.۹۳۷	۰.۷۱۷
مدیریت منابع انسانی حرفه ای	۰.۸۷۴	۰.۹۰۳	۰.۵۷۸
منابع انسانی حرفه ای در مؤسسات	۰.۹۳۹	۰.۹۴۹	۰.۶۷۷

بر اساس جدول شماره‌ی (۵) ریشه‌ی دوم (جذر) مقادیر میانگین واریانس استخراج شده (*AVE*) هر سازه، بزرگتر از مقادیر همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر است بنابراین روایی افتراقی تأیید می‌شود.

جدول (۵). میانگین واریانس بین سازه‌ها (بررسی روایی افتراقی)

۱	۲	۳	۴	۵	۶
سرمایه انسانی و سازمانی مؤسسات حسابرسی	۰.۸۵۹				
عوامل نهادی و زیر ساخت‌ها	۰.۴۶۹	۰.۸۲۴			
عوامل کارکردی مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی	۰.۵۹۰	۰.۴۵۳	۰.۷۷۳		
محدودیت‌های محیطی	-۰.۳۴۰	۰.۶۱۶	-۰.۵۳۶	۰.۸۴۷	
مدیریت منابع انسانی حرفه ای	۰.۴۷۰	۰.۵۸۶	۰.۴۰۷	-۰.۳۳۸	۰.۷۶۰
منابع انسانی حرفه ای در مؤسسات	۰.۴۹۳	۰.۵۱۶	۰.۴۲۹	-۰.۴۳۹	۰.۴۳۰

۵-۲-۱- معیار RSquares یا R^2

همان طور که در جدول (۶) مشاهده می گردد مقادیر R^2 برای متغیرهای مکنون الگو، بیان کننده میزان تأثیرپذیری متغیرهای وابسته از متغیر مستقل است.

جدول (۶). مقادیر R^2 مدل تحقیق

ضریب تعیین (R^2)	ابعاد
۰,۹۰۲	عوامل کارکردی مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی
۰,۸۷۵	مدیریت منابع انسانی حرفه ای
۰,۶۹۰	منابع انسانی حرفه ای در مؤسسات

۵-۲-۲- آزمون نا پارامتری استون گیسر

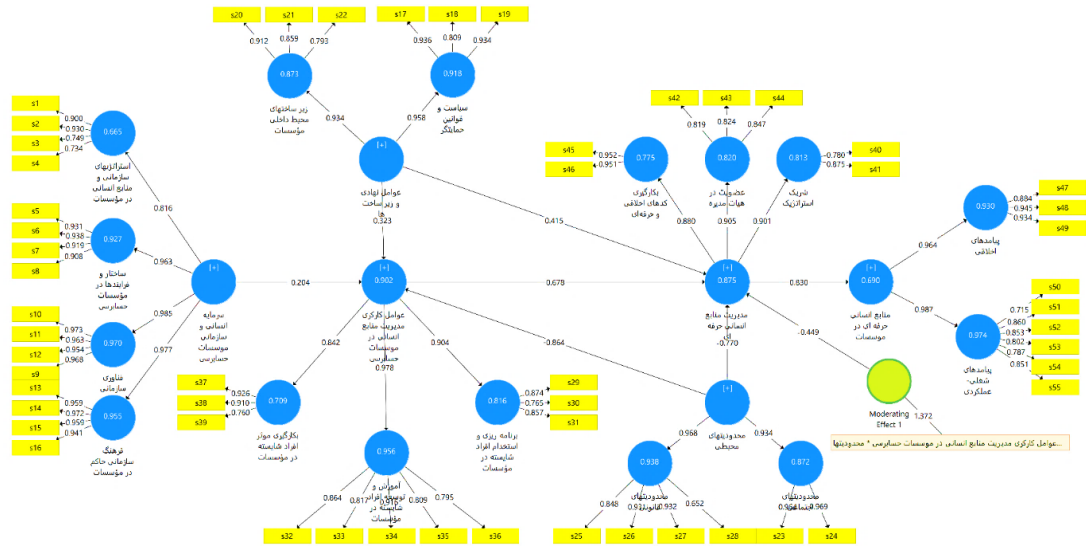
در نهایت قابلیت پیش بینی الگو نیز با استفاده از آزمون نا پارامتری استون گیسر مورد ارزیابی قرار گرفته است. مقادیر Q^2 ، در جدول شماره (۷) نشان داده شده است.

بررسی مقادیر Q^2 در جدول شماره ۸ نشان می دهد که هیچ یک از مقادیر Q^2 منفی نبوده و حداقل مقادیر لازم برای پیش بینی، برآورده شده است.

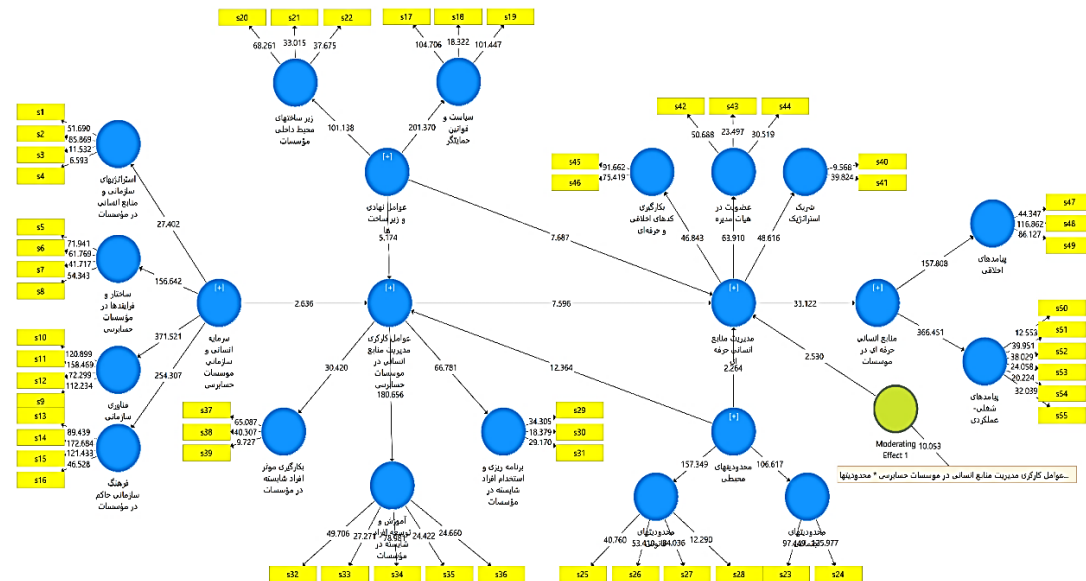
نگاره (۱)، ضرایب مسیر الگو فرضیه های تحقیق را نمایش می دهد. ضریب مسیر بیان کننده وجود رابطه علی خطی و شدت و جهت این رابطه بین دو متغیر است.

جدول (۷). مقادیر شاخص استون گیسر

CV.Redundancy	CV.Community	ابعاد
.....	۰,۶۶۲	سرمایه انسانی و سازمانی مؤسسات حسابرسی
.....	۰,۵۳۴	عوامل نهادی و زیر ساخت ها
۰,۴۴۶	۰,۵۰۷	عوامل کارکردی مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی
.....	۰,۵۸۳	محدودیت های محیطی
۰,۴۶۳	۰,۴۳۵	مدیریت منابع انسانی حرفه ای
۰,۴۳۲	۰,۵۶۳	منابع انسانی حرفه ای در مؤسسات



نگاره (۱). ضرایب مسیر الگو تحقیق (منبع: یافته‌های پژوهشگر)



نگاره (۲). مقادیر آماری تی الگو تحقیق (منبع: یافته‌های پژوهشگر)

گرفت که این مسیر معنی‌دار بوده و فرضیه مورد نظر در سطح خطای ۰/۰۵ مورد تایید قرار می‌گیرد.

نگاره (۲)، آماره تی الگو را نمایش می‌دهد که چنانچه مقدار آماره تی برای مسیری بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، می‌توان نتیجه

جدول شماره ۸ نتایج حاصل از آزمون تی را نشان می‌دهد.

جدول (۸). نتایج آزمون تی

نتیجه	سطح معناداری	آماره تی	ضریب مسیر	تعدیلگر	متغیر وابسته	مستقل
تأیید	۰,۰۰۰	۲,۶۳۶	۰,۲۰۴		عوامل کارکردی مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی	سرمایه انسانی و سازمانی مؤسسات حسابرسی
تأیید	۰,۰۰۰	۵,۱۷۴	۰,۳۲۳		عوامل کارکردی مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی	عوامل نهادی و زیر ساخت ها
تأیید	۰,۰۰۰	۱۲,۳۶۴	-۰,۸۶۴		عوامل کارکردی مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی	محدودیت‌های محیطی
تأیید	۰,۰۰۰	۷,۵۹۶	۰,۶۷۸		مدیریت منابع انسانی حرفه ای	عوامل کارکردی مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی
تأیید	۰,۰۰۰	۳۳,۱۲۲	۰,۸۳۰		منابع انسانی حرفه ای در مؤسسات	مدیریت منابع انسانی حرفه ای
تأیید	۰,۰۱۲	۱۲,۳۶۴	-۰,۴۴۹	محدودیت‌های محیطی	مدیریت منابع انسانی حرفه ای	عوامل کارکردی مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی

بر اساس جدول (۸) نتایج ارزیابی الگو پارادایمی، نشان دهنده تایید کلیه روابط مطرح شده در الگو بود.

۶- نتیجه گیری

مؤسسات حسابرسی، با هدف حفظ بقای خود مستلزم تمهید مجموعه شرایطی هستند که بتوانند از طریق آن در عرصه‌های گوناگون به شیوه‌ای کارآمد و اثربخش نسبت به مدیریت مولفه‌های متغیر درونی و بیرونی امور اقدام نمایند. از این رو نیروی انسانی یا به تعبیری کامل‌تر و جامع‌تر، "منابع انسانی" به عنوان سرمایه محوری و وجه اصلی قدرت مؤسسات حسابرسی بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. در مطالعه حاضر به ارزیابی الگو مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی ایران پرداخته شد که نتایج الگو مدیریت منابع انسانی طراحی شده در مؤسسات حسابرسی، نشان‌دهنده‌ی استخراج ۶ بعد اصلی و ۱۶ مؤلفه محوری است که در قالب «عوامل کارکردی مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی» به عنوان مقوله محوری و شرایط علی (استراتژی‌های سازمانی و منابع انسانی در مؤسسات، ساختار

و فرایندها در مؤسسات حسابرسی، فناوری سازمانی و فرهنگ سازمانی حاکم در مؤسسات)، عوامل زمینه‌ای (سیاست و قوانین حمایتگر و زیر ساخت‌های محیط داخلی مؤسسات)، شرایط مداخله‌گر (محدودیت‌های اجتماعی و محدودیت‌های قانونی)، راهبردها (شریک استراتژیک، عضویت در هیات مدیره و بکارگیری کدهای اخلاقی و حرفه‌ای) و پیامدها (پیامدهای اخلاقی و پیامدهای شغلی- عملکردی) به دست آمد. در بخش کمی با بهره گیری از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری، مؤلفه‌های پژوهش کمی سازی شدند که نتایج نشان دهنده تایید کلیه روابط مطرح شده در الگو بود. یکی از مهمترین دستاوردهای این پژوهش و طراحی الگو مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی است که در این الگو، سنگ بنای اصلی مؤسسات حسابرسی در راستای مدیریت منابع انسانی اعتقاد به شایستگی و حرفه‌ای شدن منابع انسانی معرفی شده است. از دید خبرگان پژوهش، به منظور داشتن چنین دارایی‌های ارزشمندی در مؤسسات حسابرسی نمی‌توان، محیط درون سازمانی را به عنوان یک جزیره ای خارج از اجتماع در نظر گرفت. با فرض حرفه‌ای

بودن منابع انسانی، به دلیل تعامل با اجتماع و سایر محیط های خارج از سازمان، رویه عملکردی و اخلاقی آنها دستخوش تغییرات و تعدیل می گردد. بنابراین توجه به نتایج حاصل از روابط و تعاملات بین عوامل زمینه ای، سازمانی و کارکردی مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی و نقش آنها در ایجاد مدیریت منابع انسانی حرفه ای در این مؤسسات و به تبع آن، داشتن منابع انسانی دارای ویژگی های اخلاقی و قابلیت های عملکردی مبتنی بر استانداردهای اخلاقی و حرفه ای بسیار حائز اهمیت است. نتایج مطالعه حاضر با نتایج مطالعه گیتانجالی^۱ و همکاران (۲۰۲۴) همراستا می باشد. محققان نشان دادند مدیریت سازمانی باید شامل مدیریت استراتژیک منابع انسانی باشد. این یک پیشرفت نسبت به روش های متداول مدیریت منابع انسانی است که بیشتر مربوط به عملیات و ارتباط با کارکنان است. نتایج حاصل از عوامل علی در پژوهش حاضر نیز منجر به شناسایی عواملی همچون استراتژی های سازمانی و منابع انسانی در مؤسسات، ساختار و فرایندها در مؤسسات حسابرسی به عنوان عوامل موثر بر مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی گردید. همچنین این یافته ها در خصوص ابعاد مدیریت منابع انسانی تا حدودی با مطالعات لیانگ^۲ و همکاران (۲۰۲۴)، یوان^۳ و همکاران (۲۰۲۴)، گوریک^۴ (۲۰۲۳) و بخیت و همکاران^۵ (۲۰۲۳) همسو می باشد. که در این مطالعات سنگ بنای اصلی سازمان ها در راستای مدیریت منابع انسانی اعتقاد به شایستگی و حرفه ای شدن منابع انسانی معرفی شده است. انتصاب منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی، وجود قوانین شفاف، منسجم، هدفمند و تسهیل گر در زمینه به کارگیری و نگهداشت منابع انسانی، معیار اقتصاد و عدالت اقتصادی- با در نظر گرفتن مواردی همچون توجه به سطح پرداختی های

منابع انسانی، ثبات مالی آنها، استاندارد و کیفیت زندگی متوسط رو به بالای آنها و کسب درآمد مشروع و قانونی این قشر و ...، معیار فرهنگ و اجتماع- با تمرکز بر موضوعاتی از قبیل اعتقاد و باور متولیان منابع انسانی به مقوله هایی همچون وجدان کاری، انضباط اجتماعی، امانت داری و ...، پرورش چنین خصیصه هایی در اجتماع و حمایت آشکار و عملی از تخصص و اخلاق گرایی منابع انسانی شایسته، معیار زیرساخت های فناورانه؛ با طرح مواردی از قبیل بسترهای اینترنت سریع، امن و با کمترین قطعی، و معیار نهادها و نظام های مرتبط با حرفه ای گرایی (نظام آموزش عالی، انجمن ها و ...) که نقش سیاست گذاری، برنامه ریزی، هدایتی و حمایتی فعالیت های حرفه ای گرایی مدیریت منابع انسانی را از طریق نظام آموزش عالی و مؤسسات حرفه ای گرایی مدیریت منابع انسانی را دنبال می کنند، نقش بسیار پررنگی در ایجاد مدیریت منابع انسانی حرفه ای و به تبع آن منابع انسانی حرفه ای با داشتن ویژگی های اخلاقی و قابلیت های عملکردی حرفه ای در مؤسسات حسابرسی دارد؛ به گونه ای که بی توجهی به هر یک از موضوعات کلیدی فراسازمانی اشاره شده می تواند لطمات جبران ناپذیری را به عملکرد حرفه ای منابع انسانی مؤسسات حسابرسی وارد نماید.

بر اساس یافته های حاصل از تحقیق، و با عنایت به مقوله های شناسایی شده که در الگو مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی تشریح گردید؛ پیشنهاد های پژوهش به برای دستیابی به مدیریت منابع انسانی حرفه ای در مؤسسات حسابرسی به شرح زیر است:

به طور کلی، عدم توجه و باور مدیران مؤسسات حسابرسی به مدل های توسعه منابع انسانی، پیامدها و تبعات ناگواری را به کسب و کارشان تحمیل می کند. لذا به مدیران مؤسسات

⁴ Gorrick⁵ Bekhit et al¹ Geethanjali² Liang³ Yuan

برخوردار باشند؛ با انجام این اقدامات، اطمینان لازم در رابطه با کسب درآمد مشروع و قانونی با کمترین احتمال فسادپذیری و رشوه خواری از سوی منابع انسانی حرفه ای برای متولیان حوزه مدیریت منابع انسانی مؤسسات حسابرسی حاصل می شود.

پیشنهاد می گردد 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 می تواند کارکنان را تحت فشار زیادی قرار دهد، لذا مؤسسات حسابرسی می بایست همواره مکانیزمهای حمایتی را ایجاد کنند تا در مواقع ضروری از آن استفاده نموده تا تنش های اقتصادی و اجتماعی کارکنان در دوره های تورم شدید را کنترل نمایند. در این مطالعه همچون هر مطالعه ای می توان نسبت به ارائه ی محدودیت هایی به شرح ذیل اقدام نمود:

-مهم ترین محدودیت، پژوهش های کیفی به ویژه از نوع مصاحبه، عدم امکان پایداری ابعاد شناسایی شده در بلندمدت و تعمیم آن به کل بسترهای مطالعه باشد. زیرا گستردگی ابعاد مورد بررسی در حوزه مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی، احتمالاً با انجام چندین مصاحبه قابل اکتشاف نبوده و می تواند ابعاد شناسایی شده، به طور نسبی مورد کنکاش قرار گیرد.

فهرست منابع

خانجانی لاهی، سجاد، یعقوب نژاد، احمدو اسماعیل زاده مقری، علی. (۱۴۰۴). اولویت بندی چالش های مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی. دانش حسابداری و حسابرسی مدیری. ۱۴(۵۴). ۲۰۵-۲۲۰.

رسولی، حسین، موسی خانی، مرتضی، الوانی، سید مهدی، عظیمی، پرهام. (۱۴۰۲). طراحی الگوی جامع منابع انسانی

حسابرسی پیشنهاد می گردد که ضمن یادگیری اصول مدیریت بهینه منابع انسانی، استفاده کامل از ظرفیت مدلها، تکنیک ها و توصیه های 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 بکاهند و مبتنی بر یک نظام شایسته سالاری، 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 دوره های آموزشی مرتبط برای رؤسا و سرپرستان حسابرسی در این دیدگاه و فرهنگ را تغییر داده و شأن منابع انسانی از آنها را به مقام والایی برسانند. به متولیان و دست اندرکاران حوزه مدیریت منابع انسانی مؤسسات حسابرسی پیشنهاد می گردد:

تا به مقوله های سیاست گذاری و برنامه ریزی شفاف، عادلانه، حمایت گرانه و تسهیل گرانه در ارتباط با قوانین و مقررات مرتبط با مدیریت منابع انسانی توجه قابل ملاحظه ای داشته باشند و در جذب، استخدام و انتصابات منابع انسانی، دانش و اخلاق حرفه ای را به جای ملاحظات سیاسی ملاک کار قرار دهند؛ وضع قوانین حمایتی و تسهیل گرانه در حوزه مدیریت منابع انسانی می تواند مانع خروج حرفه ای ها از موسسه و استفاده حداکثری از توان و قابلیت حرفه ای آنها در مؤسسات حسابرسی شود؛ همچنین از حیث توجه به مقوله اقتصاد و عدالت اقتصادی به منظور جلب رضایت منابع انسانی حرفه ای، به متولیان حوزه مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی پیشنهاد می گردد با وضع قوانین و مقررات متمایز و خاص شرایط حرفه ای ها به پرداختی های آنها بر اساس شایستگی شان توجه ویژه نمایند؛ تمهیداتی بیاندیشند تا تورم و بی ثباتی اقتصادی در جامعه به این قشر آسیب نرساند و همواره از استاندارد و کیفیت زندگی متوسط رو به بالایی

Human Resources Planning Internal Auditor's Perspective. *Kurdish Studies*, 12(1), 1152-1170.

Geethanjali, N., Ashifa, K. M., Raina, A., Patil, J., Byloppilly, R., & Rajest, S. S. (2024). Application of strategic human resource management models for organizational performance. In *Data-Driven Decision Making for Long-Term Business Success* (pp. 1-19). IGI Global.

Gorrick, T. W. (2023). *Human Resource Management (HRM) Practices and Female Mechanical Engineer Turnover Intentions: The Mediating Role of Social Capital. Theses and Dissertations*. 1313
<https://repository.fit.edu/etd/1313>

Iryani, E., Muntholib, M., & Badarusyamsi, B. (2023). *Insani's Human Resource Management in Transforming Private Islamic Universities in Jambi. Journal of Social Work and Science Education*, 4(3), 839-858.

Kertati, I., Jenita, J., & Mee, L. C. (2023). Synergy Of Human Resources Proficiency With Financial Management As A Policy In Guaranteeing The Quality Of Government Welfare. *Multicultural Education*, 9(01), 74-88.

Koeplin, J. P., & Lélé, P. (2023). Human capital management accounting issues for SOX compliance with Basel III final framework operational risk standards. *Journal of Corporate Accounting & Finance*, 34(1), 9-20.

Liang, X., Taddei, M., & Xiao, Q. (2024). Sustainable human resource management: the perspectives of Italian human resource managers. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-28.

Maheswari, K., William, P., Sharma, G., Ayasrah, F. T. M., Ahmad, A. Y. B., Ramkumar, G., & Shrivastava, A. (2023). Enterprise Human Resource Management Model by Artificial Intelligence to Get Befitted in Psychology of Consumers Towards Digital Technology. *Journal for ReAttach Therapy and Developmental Diversities*, 6(10s (2)), 209-220.

نوآور (مورد مطالعه: سازمان های دولتی ایران). مدیریت نوآوری در سازمان های دفاعی. ۳۲-۱. (۱)۶.

زارع، اولیاء، عقیقی، علیرضا، اسلامبولچی، علیرضا. (۱۴۰۲). ارائه مدل مدیریت منابع انسانی بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی همدان مبتنی بر آسیب شناسی استانداردهای اعتباربخشی. *مجله سلامت و بهداشت*، ۱۴ (۳)، ۲۸۰-۲۹۷.

شیردل، سعیده، دهقانان، حامد، تقوی فرد، محمدتقی، حقیقی کفایش، مهدی. (۱۴۰۱). شناسایی و سطح بندی مولفه های مدیریت پایدار منابع انسانی در صنعت بانکداری. *فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی*. ۱۳ (۴۹): ۲۸۳-۲۹۳.

صادقی، زینب، محتشمی، رضا. (۱۳۹۰). ارتباط عملیات استراتژیک منابع انسانی و نوآوری سازمانی در یکی از مراکز نظامی. *طب نظامی*، ۱۳ (۲). ۹۷-۱۰۲.

گودرزی، فاطمه و دانش فرد، کرم اله و طاهری گودرزی، حجت و عباس زاده سهرن، یداله (۱۴۰۱) طراحی مدل انعطاف پذیری منابع انسانی برای سازمان های دولتی با رویکرد فراترکیب، ۱۱ (۱) ۲۳-۳۸.

مشایخ، شهناز، حیدری، زهره و محمودخانی، مهناز. (۱۴۰۲). وضعیت مدیریت استعداد و عملکرد حسابرسی در مؤسسه های حسابرسی. *بررسی های حسابداری و حسابرسی*، ۳۰ (۲)، ۳۱۱-۳۴۰.

Bekhit, K. E., El Leithy, W., & Mahmoud, A. (2023). *The impact of green human resource management practices on employee retention and environmental sustainability: A conceptual model. Ymer*, 22(01), 1004-1034.

Budhwar, P., Chowdhury, S., Wood, G., Aguinis, H., Bamber, G. J., Beltran, J. R., & Varma, A. (2023). *Human resource management in the age of generative artificial intelligence: Perspectives and research directions on ChatGPT. Human Resource Management Journal*, 33(3), 606-659.

Essa, G. T. K., & Alsolamy, M. (2024). *The Use of Neural Network Technology in The Strategic*

management affects employee voluntary workplace green behaviour: An integrated model. *Human Resource Management Journal*, 34(1), 91-121.

Ziyadeh, M. W., Othman, M., & Zaid, A. A. (2024). Effects of green human resource management on organisational sustainability: the mediating role of corporate social responsibility and organisational citizenship behaviour. *International journal of organizational analysis*, 32(2), 357-372.

Mohammed, A. A., & Fisal, M. Z. (2023). The nexus between green human resource management processes and the sustainability of educational institutions: the mediating effect of strategic excellence. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 15(4), 947-965.

Pruijssers, J. L., Simac, I., & Willekens, M. (2024). Strength of audit firms' human resource systems and client-level audit outcomes: evidence from a multiple source study. *Accounting Horizons*, 38(2), 197-224.

Yuan, Y., Ren, S., Tang, G., Ji, H., Cooke, F. L., & Wang, Z. (2024). How green human resource

Evaluating the model of human resource management in Iranian auditing institutions

*Ruhollah zare*¹

Reza Gholamijamkarani^{* ۲}

Fereydon Rahnemaye Roodposhti^۳

Zahra Dianati Deilami^۴

Abstract

In the present study, the human resource management model in Iran's auditing institutions was evaluated. In this research, it was used to determine the components of the human resource management model in Iran's audit institutions through interviews with experts, and then, through a researcher-made questionnaire, the data of this variable was collected. In the next part, the identified model was evaluated using structural equation modeling by partial least square method (PLS-SEM). The results of the current research in the qualitative part show the extraction of 6 main dimensions and 16 core components in the form of "functional factors of human resource management in auditing institutions" as the central category and causal conditions (organizational strategies and human resources in institutions, structure and processes) In auditing institutions, organizational technology and organizational culture prevailing in institutions), background factors (policy and supporting laws and internal infrastructure of institutions), intervening conditions (social restrictions and legal restrictions), strategies (strategic partner, board membership) Management and application of ethical and professional codes) and consequences (ethical consequences and occupational-functional consequences) were obtained. The measurement tool in the quantitative part of the questionnaire was made by the researcher based on the findings of the qualitative part, where Cronbach's alpha and the average variance extracted for all components were higher than 0.7 and 0.5, respectively, and the composite reliability value was also larger than the average variance extracted. and in all cases it was greater than the threshold of 0.7, which indicates the confirmation of reliability and convergent validity. In the next step, by using exploratory structural equations, the relationships between strategies and indicators with the components and dimensions of the problem were analyzed, and finally, by examining and evaluating the obtained data, a suitable strategic model was presented.

Keywords: *human resources management, professional human resources, meritocracy, auditing institutions.*

¹PhD student of accounting department, Qom branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.rohalah.zare@yahoo.com

²Associate Professor, Department of Accounting, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran(Corresponding author) gholami@qom-iau.ac.ir.

³ Professor of Accounting Department, Faculty of Management and Economics, Science and Research Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran. rahnema.roodposhti@srbiau.ac.ir

⁴Associate Professor of accounting, Faculty of financial sciences, Kharazmi University, Tehran, Iran.dianati@khu.ac.ir