



The Status of Talent Management and Auditing Performance in Audit Firms

Shahnaz Mashayekh *

*Corresponding Author, Associate Prof., Department of Accounting, Faculty of Social Science & Economics, Alzahra University, Tehran, Iran. E-mail: sh.mashayekh@alzahra.ac.ir

Zohre Heydari

Lecture, Department of Accounting, Kosar University of Bojnord, Bojnord, Iran. E-mail: zheydari67@kub.ac.ir

Mahnaz Mahmoudkhani

PhD., Department of Accounting, Faculty of Social Science & Economics, Alzahra University, Tehran, Iran. E-mail: m.mahmoudkhani@alzahra.ac.ir

Abstract

Objective: Maintaining and strengthening human resources in auditing institutions, nurturing and maintaining partners, managers, supervisors, senior auditors, and auditors, preventing the departure of capable auditors from the profession, and increasing the quality of auditing hold significant significance within auditing firms. Therefore, gaining insight into auditors' viewpoints on implementing talent management strategies and assessing auditors' performance arises as an essential endeavor.

Methods: In this study, we investigated an extensive range of talent management practices in the Iranian auditing field, encompassing areas such as policy establishment, recruitment, ethics oversight, training, supervision, compensation, work-life balance, and succession planning. Our focus was on assessing auditors' perceptions of talent management's status and auditors' overall performance. The statistical population of this study included partners, managers, supervisors, and auditors of auditing firms. The data collection tool of this study was a questionnaire distributed among 181 participants to gather the required data. T-test and ANOVA statistical tests were used to analyze the achieved results.

Results: The outcomes revealed that the conditions related to compensation, formulation of talent management policies, education and development, work-life balance, and succession planning were relatively unfavorable within auditing firms. The situation of ethical management and the performance of auditors in auditing firms were favorable.

While the outcomes for other elements like recruitment, supervision, and review were not statistically significant, these mentioned components still held an average above three. The ANOVA test outcomes revealed a noteworthy distinction among the viewpoints of four groups – partners, managers, supervisors, and auditors – within auditing firms concerning talent management techniques and auditors' performance. These discrepancies were apparent across 41 statements related to talent management practices and five statements regarding auditors' performance, with the most notable dissimilarities occurring between partners and auditors.

Conclusion: The results of this study indicate that regarding the components of talent management for which there is a specific regulation or standard requirement, the situation of using the components of talent management has been somewhat appropriate. However, in other cases where there is no legal obligation or pressure, the situation of talent management is not very favorable. The results of this study can be used by the Iranian Society of Certified Public Accountants and auditing firms.

Keywords: Talent management, Human resources, Auditing, Auditing firms.

Citation: Mashayekh, Shahnaz; Heydari, Zohre & Mahmoudkhani, Mahnaz (2023). The Status of Talent Management and Auditing Performance in Audit Firms. *Accounting and Auditing Review*, 30(2), 311-340. (in Persian)

Accounting and Auditing Review, 2023, Vol. 30, No.2, pp. 311-340
Published by University of Tehran, Faculty of Management
<https://doi.org/10.22059/ACCTGREV.2023.344267.1008692>
Article Type: Research Paper
© Authors

Received: August 11, 2022
Received in revised form: October 29, 2022
Accepted: February 04, 2023
Published online: July 06, 2023



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

وضعیت مدیریت استعداد و عملکرد حسابرسی در مؤسسه‌های حسابرسی

شهناز مشایخ*

* نویسنده مسئول، دانشیار، گروه حسابداری، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصاد، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران. رایانامه: sh.mashayekh@alzahra.ac.ir

زهره حیدری

مربی، گروه حسابداری، دانشگاه کوثر بجنورد، بجنورد، ایران. رایانامه: zheydari67@kub.ac.ir

مهناز محمودخانی

دکتری، گروه حسابداری، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصاد، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران. رایانامه: m.mahmoudkhani@alzahra.ac.ir

چکیده

هدف: با عنایت به اهمیت حفظ و تقویت نیروی انسانی در مؤسسه‌های حسابرسی، پرورش و حفظ شرکا، مدیران، سرپرستان، حسابرسان ارشد و حسابرسان و جلوگیری از خروج حسابرسان توانمند از حرفه و افزایش کیفیت حسابرسی، شناخت دیدگاه حسابرسان در خصوص وضعیت به‌کارگیری شیوه‌های مدیریت استعداد و وضعیت عملکرد حسابرسان حائز اهمیت است.

روش: این پژوهش، مجموعه‌ای از شیوه‌های مدیریت استعداد (ایجاد خط‌مشی مدیریت استعداد، استخدام، مدیریت اخلاق، آموزش و توسعه، نظارت و بررسی، حقوق و مزایا، تعادل کار و زندگی و برنامه‌ریزی جانشین پروری) را شامل شده و دیدگاه حسابرسان را در خصوص وضعیت مدیریت استعداد و عملکرد حسابرسی در حرفه حسابرسی ایران بررسی کرده است. جامعه آماری پژوهش شرکا، مدیران، سرپرستان و حسابرسان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی است. ابزار گردآوری داده‌های این پژوهش پرسش‌نامه بوده است. ۱۸۱ پرسش‌نامه گردآوری شد. برای تحلیل نتایج، از آزمون‌های آماری مقایسه میانگین یک جامعه و تحلیل واریانس استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که 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. گرچه نتایج سایر مؤلفه‌ها شامل استخدام و نظارت و بررسی معنادار نبود؛ اما مؤلفه‌های یادشده میانگین بالاتر از ۳ داشتند. نتایج آزمون تحلیل واریانس نشان داد که در رابطه با ۴۱ گزاره شیوه‌های مدیریت استعداد و ۵ گزاره عملکرد حسابرسان، تفاوت معناداری بین نظرهای چهار گروه شرکا، مدیران، سرپرستان و حسابرسان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی در خصوص شیوه‌های مدیریت استعداد و عملکرد حسابرسان وجود دارد و اغلب تفاوت‌ها در سطوح شرکا و حسابرسان مشاهده شد.

نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش بیانگر این است که در خصوص مواردی که الزام قانونی یا استانداردی مشخصی در خصوص مدیریت استعداد وجود دارد، وضعیت به‌کارگیری سنجه‌های مدیریت استعداد تا حدی مناسب بوده است؛ اما در خصوص سایر مواردی که الزام و فشار قانونی وجود ندارد، وضعیت مدیریت استعداد چندان مطلوب نیست. جامعه حسابداران رسمی ایران و مؤسسه‌های حسابرسی، می‌توانند از نتایج این پژوهش استفاده کنند.

کلیدواژه‌ها: مدیریت استعداد، منابع انسانی، حسابرسی، مؤسسه‌های حسابرسی.

استناد: مشایخ، شهناز؛ حیدری، زهره و محمودخانی، مهناز (۱۴۰۲). وضعیت مدیریت استعداد و عملکرد حسابرسی در مؤسسه‌های حسابرسی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۳۰(۲)، ۳۱۱-۳۴۰.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۲۰

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۱/۰۸/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۱۴

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۴/۱۵

doi: <https://doi.org/10.22059/ACCTGREV.2023.344267.1008692>

بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۱۴۰۲، دوره ۳۰، شماره ۲، صص. ۳۱۱-۳۴۰

ناشر: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

نوع مقاله: علمی پژوهشی

© نویسندگان

مقدمه

نیروی انسانی گران‌بهارترین منبع سازمان برای شکوفاسازی استعدادها و دستیابی مستمر به عملکرد عالی محسوب می‌شود. با وقوع شکست‌های حسابداری مانند فروپاشی انرون و ورلدکام و سقوط اندرسن، نگرانی‌هایی در مورد عملکرد حسابرسان ایجاد شد. موارد مذکور باعث شد سرمایه انسانی به عنوان محرک اصلی کیفیت حسابرسی مورد توجه بیشتری قرار گیرد (چنگ، لئو و چین^۱، ۲۰۰۹؛ زندی، صادق و محمد^۲، ۲۰۱۹). چرا که وجود کارکنان توانمند در مؤسسه‌های حسابرسی باعث افزایش سرعت و دقت در رسیدگی، ارائه خدمات باکیفیت در بازه زمانی کمتر، جذب صاحب‌کاران جدید و کسب رضایت و حفظ صاحب‌کاران فعلی می‌شود (المبوگلیا و مانسینی، ۲۰۲۰؛ به نقل از بیگ پناه و همکاران، ۱۴۰۰).

محیط اکثر مؤسسه‌های امروزی، پیچیده، پویا، بسیار رقابتی و به‌شدت نوسانی است و احتمالاً چنین شرایطی برای سال‌های آینده باقی خواهد ماند. علاوه بر شرایط خارجی، اغلب مؤسسه‌ها با چالش مدیریت جریان استعدادها به‌ویژه، کمبود شایستگی‌های مورد نیاز، مواجهند. یکی از اقدامات برای غلبه بر این شرایط و نیز کسب و حفظ مزیت رقابتی در سال‌های آتی، تقویت مدیریت سرمایه انسانی به‌طور نظام‌مند است. بسیاری از مطالعات نشان داده‌اند که عوامل اصلی که به شایستگی حسابرسان کمک می‌کند، تحصیلات و آموزش، تجربیات و مهارت‌های حسابرسی بیشتر و همچنین توسعه حرفه‌ای مستمر در زمینه حسابرسی است (علی و کسیم^۳، ۲۰۱۹).

مؤسسه‌های حسابرسی می‌توانند با سرمایه‌گذاری در منابع انسانی، خود را از سایر مؤسسه‌های حسابرسی متمایز کنند. این امر به این دلیل است که حسابرسی‌های انجام شده به مثابه محصولات متمایز (نه کالاهای استاندارد شده که منحصراً توسط مقررات تعیین می‌شوند) است (بال، جایارامان و شیواکومار^۴، ۲۰۱۲)؛ بنابراین، کیفیت حسابرسی به ارائه‌دهندگان خدمات بستگی دارد. برای مثال، حسابرسان چهار مؤسسه بزرگ، به‌طور متوسط، دارای تخصص و کیفیت حسابرسی بیشتری بوده و حق‌الزحمه بالاتری دریافت می‌کنند؛ زیرا مؤسسه‌های مزبور، حسابرسان شایسته‌تری را استخدام نموده و سیستم‌های بهتری را به‌کار می‌گیرند. از آنجایی که مؤسسه‌های خدماتی، مانند مؤسسه‌های حسابرسی از طریق شایستگی کارکنان خود خلق ارزش می‌کنند، توسعه سرمایه انسانی برای مؤسسه‌های حسابرسی بسیار مهم است؛ جای تعجب نیست که مخارج منابع انسانی بزرگ‌ترین طبقه از مخارج مؤسسه‌های حسابرسی است (کانگ، لی، سان و استین^۵، ۲۰۱۷).

محققان و حرفه بر اهمیت سرمایه انسانی و مدیریت استعداد بر عملکرد حسابرسان و کیفیت حسابرسی و در نهایت گزارشگری مالی تأکید کرده‌اند (سلیمان، شهیمی و نشتر سینگ^۶، ۲۰۱۹؛ گینور، کلتون، مرسر و یون^۷، ۲۰۱۶؛ هیئت استانداردهای بین‌المللی حسابرسی و اطمینان بخشی^۸، ۲۰۱۴؛ حسین و مه حنفا^۹، ۲۰۱۳). در همین راستا تاسیاس^{۱۰}

1. Cheng, Liu & Chien
2. Zand, Sadiq & Mohamad
3. Ali & Kasim
4. Ball, Jayaraman & Shivakumar
5. Kang, Lee, Son & Stein
6. Sulaiman, Shahimi & Nashtar Singh
7. Gaynor, Kelton, Mercer & Yohn
8. International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)
9. Hussein & MohdHanefah
10. Tysiac

(۲۰۱۶) بیان می‌کند که داشتن افراد مناسب برای انجام حسابرسی، حیاتی‌ترین عنصر در بررسی کیفیت حسابرسی است. گرچه روش قابل اعتمادی توسط جامعه حسابداران رسمی ایران برای جمع‌آوری اطلاعات لازم در مورد کارکنان و نیز اطلاعاتی در مورد دوره نگهداری حسابرسانی که با مؤسسه‌های عضو جامعه حسابداران رسمی کار می‌کنند، وجود ندارد؛ اما مؤسسه‌های حسابرسی معتمد سازمان بورس موظف‌اند اطلاعات دقیق خود را در خصوص قراردادهای، ساعات کاری، وضعیت کارکنان و سایر اطلاعات درخواستی را در قالب فرم‌های از پیش تعیین شده در پایگاه کدال بارگذاری کنند. طبق این اطلاعات پس از سال ۲۰۱۳، ۷۶۹۰ نفر در حرفه حسابرسی شاغل بوده‌اند و از این تعداد ۳۷۸۲ نفر تا پایان سال ۲۰۱۹ حرفه حسابرسی را ترک کرده‌اند (گنجی و عرب‌مازار یزدی، ۲۰۲۱). از این رو احساس نارضایتی و انگیزه خروج نسبت به شغل موجب استعفا حسابرسان و ترک مؤسسه‌های حسابرسی و روی آوردن آن به مشاغل دیگر می‌شود (رضازاده، رجبزاده و دوانی پور، ۱۳۸۷؛ ویاتر و پسوارک، ۲۰۰۵ نقل از مهرانی و همکاران، ۱۳۹۵). البته پائین بودن حق‌الزحمه‌های مؤسسه‌های حسابرسی در ایران خود بر جذب و نگهداشت کارکنان با تجربه در مؤسسه‌های حسابرسی اثرگذار بوده است (یاری، محمدرضایی، جمکرانی و فرجی، ۱۴۰۱). لذا در صورتی که مؤسسه‌ای در فرایندهای جذب و بهسازی کارکنان مستعد موفق شود، ولی در حفظ و نگهداشت آن کوتاهی نماید و بنا به دلایلی زمینه‌های افت کارکنان موجودش را فراهم نماید، در نیل به اهداف خود دچار شکست خواهد شد (فراز، ۲۰۱۷).

همان‌طور که مطالب بیان شده نشان می‌دهد حفظ و نگهداشت نیروی انسانی و رویه‌های مدیریت استعداد و سرمایه انسانی می‌تواند کیفیت حسابرسی صورت‌های مالی را تحت تأثیر قرار دهد. به‌خصوص اینکه خدمات اطمینان بخشی با کیفیتی که حسابرسان ارائه می‌کنند یک دارایی اقتصادی هستند که دارای عناصر یک کالای عمومی است (ساماگیو و رودریگز، ۲۰۱۶). در ایران، پژوهش گنجی و عرب‌مازاریزدی (۲۰۲۱) نشان داده که مدت نگهداشت و حفظ کارکنان در مؤسسه‌های حسابرسی ایرانی ۵۷۱ روز (معادل یک سال و هفت ماه) است که بسیار کمتر از میانگین جهانی سه ساله است (گنجی و عرب‌مازار یزدی، ۲۰۲۱) و این امر می‌تواند پیامدهایی برای کیفیت حسابرسی در ایران در پی داشته باشد. از سویی با وجود اهمیت مدیریت استعداد در حرفه حسابرسی، پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه چندان بالا نیست. به‌طوری که محققان برجسته‌ای مانند کنشل و همکاران^۱ (۲۰۱۳) و واتکینز و همکاران^۲ (۲۰۰۴) به فقدان تحقیق کافی در مورد مدیریت استعداد در محیط حسابرسی اشاره نموده‌اند. نظر به مطالب مطرح شده و با توجه به کمبود پژوهش‌های مدیریت استعداد در ایران، هدف اصلی این پژوهش، بررسی وضعیت مدیریت استعداد و عملکرد حسابرسان در مؤسسه‌های حسابرسی ایران است.

این پژوهش از چندین جنبه دارای دانش‌افزایی است. اول اینکه پژوهش‌های قبلی انجام‌شده صرفاً به بررسی ارتباط سرمایه انسانی بر کیفیت حسابرسی (مانند بیگ پناه و همکاران، ۱۴۰۰) و شناخت برخی معیارها و سنجه‌های مدیریت استعداد (مست چمان و همکاران، ۲۰۲۱) پرداخته‌اند و وضعیت مدیریت استعداد و سرمایه انسانی در مؤسسه‌های حسابرسی ایران را بررسی نکرده‌اند. دوم اینکه این پژوهش برخلاف سایر پژوهش‌ها که به شیوه کیفی و با استفاده از مصاحبه انجام‌شده، در قالب روش پژوهش کمی و با استفاده از ابزار پرسش‌نامه انجام‌شده است. سوم اینکه، در این

1. Knechel et al
2. Watkins et al

پژوهش برخلاف پژوهش‌های قبلی (مانند بیگ پناه و همکاران، ۱۴۰۰؛ مست چمان و همکاران، ۲۰۲۱) معیارهای مدیریت استعداد بیشتری مانند جانشین پروری و تعادل کار و زندگی مورد تأکید قرار گرفته است. به علاوه وضعیت عملکرد حسابرسان نیز مورد سنجش قرار گرفته است. به کارگیری مجموعه‌ای جامع از شیوه‌های مدیریت استعداد باعث می‌شود عملکرد حرفه حسابرسی بررسی شده و نقاط دارای بهبود شناسایی شود. پنجم اینکه، در این پژوهش تفاوت‌های ویژگی‌های مختلف شیوه‌های مدیریت و عملکرد حسابرسان از دیدگاه شرکا، مدیران، سرپرستان و حسابرسان تحلیل می‌شوند. این تجزیه و تحلیل می‌تواند درک بهتری از انتظارات و وضعیت به کارگیری شیوه‌های مدیریت استعداد بین سطوح مختلف حسابرسان مؤسسه‌های حسابرسی ایجاد کند، در نتیجه مؤسسه‌های حسابرسی را قادر می‌سازد تا رویه‌های مدیریت استعداد خود را ارتقا داده تا به کیفیت بالای حسابرسی دست یابند. یافته‌های این پژوهش می‌تواند مورد توجه ناظران، حسابرسان و محققان باشد. در این مقاله ابتدا مبانی نظری ارائه می‌شود. در بخش بعد روش‌شناسی پژوهش مورد بررسی قرار گرفته و در نهایت یافته‌ها و نتیجه‌گیری بیان می‌شود.

مبانی نظری

مدیریت استعداد

با در نظر گرفتن اهمیت روزافزون نیروی انسانی و نقش مؤثر آن در موفقیت سازمان‌ها، مقوله جذب، آموزش مستمر و نگهداری نیروهای انسانی مستعد رشد و ارزش‌آفرین به یکی از موضوعات مهم و مورد توجه مؤسسه‌ها تبدیل شده است. لطفی یامچی و همکاران، (۱۳۹۶) بیان می‌کنند که سازمان‌ها برای اینکه در اقتصاد پیچیده جهانی موفق باشند و نیز بتوانند در محیط رقابتی کسب و کار دوام بیاورند، به داشتن بهترین استعدادها نیازمندند.

استعداد یا سرمایه انسانی با ارزش‌ترین دارایی یک مؤسسه است (چنگ و همکاران، ۲۰۰۹). افرادی که ظرفیت و قابلیت بالایی دارند، به عنوان افراد مستعد و با استعداد تعریف می‌شوند. همواره در مؤسسه‌ها و شرکت‌ها مهم بوده است که بتوانند استعداد کارکنان را به نحو بهینه‌ای مدیریت نمایند تا از حداکثر ظرفیت و قابلیت کارکنان استفاده نمایند. منظور از ظرفیت در این رویکرد، فرد دارای ویژگی‌های کیفی موردنیاز (نگرش، انگیزه، مهارت‌ها، قابلیت‌ها و تجربیات) برای عملکرد مؤثر و مشارکت در نقش‌های مختلف سازمانی در آینده است (مست چمان و همکاران، ۲۰۲۱). به عقیده شویر (۲۰۰۴) مدیریت استعداد دربرگیرنده همه فرایندها، محورها و فناوری‌های منابع انسانی است که معمولاً شامل منبع یابی، انتخاب و گزینش، به کارگیری، حفظ و توسعه و نیروی کار با استعداد است (شویر ۲۰۰۴؛ به نقل از حسینی، ۱۳۹۰). مک‌دونل و همکاران (۲۰۱۷)، مدیریت استعدادها را عمدتاً فعالیتی آینده‌نگر تلقی می‌کند و موضوع مدیریت استعداد را متأثر از تعریف مدیران هر سازمان از مقوله استعداد می‌داند. کریشان و اسکولین (۲۰۱۷)، مدیریت استعداد را به فرایند جذب سازمان یافته، شناسایی، به کارگیری، اشتغال و نگهداری و گسترش اشخاص که به صورت بالقوه امکان رشد دارند تشبیه می‌کند و معتقد است حضور این گونه افراد در سازمان‌ها ارزش خاصی برای آن‌ها به ارمغان می‌آورد و تضمین می‌کند که به کارگیری مدیریت استعداد، افراد متخصص با مهارت مناسب را در محل مناسب، قرار می‌دهد.

اگرچه در تعریف مدیریت استعداد در پژوهش‌های دانشگاهی اتفاق نظر وجود ندارد (گالاردو و تانیسن^۱، ۲۰۱۶)، ولیکن رایج‌ترین تعریف ذکر شده در پژوهش‌های مختلف مربوط به کالینز و ملاحی^۲ (۲۰۰۹) است. آن‌ها بیان می‌نمایند که منظور از مدیریت استعداد، فعالیت‌ها و فرایندهایی است که بر شناخت نظام‌مند موقعیت‌های کلیدی مؤثر بر مزیت رقابتی پایدار سازمان کمک می‌نماید. در این فرایند بر شکل‌گیری مجموعه استعداد متشکل از افراد دارای پتانسیل و عملکرد بالا برای ایفای نقش‌ها و نیز توسعه یک معماری متمایز منابع انسانی برای تسهیل در رفع شکاف موقعیت‌ها با به‌کارگیری مدیران شایسته و دارای تعهد بالا به سازمان تأکید می‌شود (کالینز و ملاحی، ۲۰۰۹).

تمرکز این پژوهش مطابق با تعریف یا دامنه مدیریت استعدادی است که در ادبیاتی مانند کالینگز و ملاحی (۲۰۰۹) و انجمن رسمی کارکنان و توسعه^۳ (۲۰۰۶) بیان شده است. طبق این تعریف مدیریت استعداد، مجموعه‌ای از فعالیت‌ها یا شیوه‌هایی است که جذب و شناسایی نظام‌مند، توسعه و حفظ منابع انسانی را در بردارد؛ بنابراین، این مطالعه مجموعه‌ای جامع از شیوه‌های مدیریت استعداد را بررسی کرده است که شامل تدوین خط‌مشی مدیریت استعداد، استخدام، آموزش و توسعه، نظارت و بررسی، حقوق و مزایا، تعادل کار و زندگی و برنامه‌ریزی جانشین‌پروری است.

مدیریت استعداد در حسابرسی

افراد حرفه‌ای از طریق آموزش رسمی یا تجربیات شخصی قبل از استخدام، دانش کسب می‌کنند. آن‌ها همچنین دانش بیشتری را پس از استخدام از طریق یادگیری در حین کار به دست می‌آورند (هیت و همکاران^۴، ۲۰۰۱). چنین دانشی می‌تواند یک مزیت رقابتی برای مؤسسه‌های حسابرسی باشد و در نتیجه کیفیت حسابرسی را بهبود بخشد. مؤسسه‌های حسابرسی ممکن است حسابرسان خود را آموزش دهند تا بتوانند چنین دانشی را به دست آورند (کانگ و همکاران، ۲۰۱۶).

گاروان و همکاران^۵ (۲۰۱۲) استدلال کردند که جذب، انتخاب، توسعه و حفظ استعدادها برای بهبود سطح عملکرد حیاتی است. در یک مفهوم گسترده، حسابرسان باید شایستگی و تعهد لازم را برای حفظ دانش و مهارت‌های حرفه‌ای که مورد انتظار طرف‌های ذی‌نفع است، داشته باشند. آن‌ها همچنین باید علاوه بر نگرش و رفتار اخلاقی در کار، دانش، تجربه و تخصص خاصی در زمینه حسابداری و حسابرسی داشته باشند. با چنین شایستگی‌هایی، انتظار می‌رود حسابرسان عملکرد بهتری در وظایف، نقش‌ها و موقعیت‌های خاص خود نشان دهند و از صلاحیت‌های لازم و کافی برای درک معیارها و تعیین نوع و مقدار شواهدی که باید برای اثبات یافته‌ها جمع‌آوری شود، برخوردار باشند (چنگ و همکاران، ۲۰۰۲).

با توجه به اینکه در حسابرسی، دانش به‌تنهایی نمی‌تواند ضامن حفظ و پایداری نقش و جایگاه حرفه باشد، بنابراین نیاز به افرادی است که از پتانسیل فنی، انگیزه، شایستگی و ظرفیت بالایی در محیط کار برخوردار باشند تا بتوانند با

1. Gallardo & Thunnissen
2. Collings & Mellahi
3. Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD)
4. Hitt et al
5. Garavan et al

شناسایی تحریفات و ارائه گزارش مناسب به بهبود کیفیت عملکرد حسابرسی کمک نمایند؛ از همین رو مدیریت استعداد رویکرد جدیدی است که می‌تواند تحولی در حوزه حسابداری و حسابرسی ایجاد کرده و با ارائه راهکارهای کاربردی نقاط ضعف و مشکلات رویکردهای سنتی را از میان بردارد (فتحی و همکاران، ۱۳۹۶).

در پژوهش‌های قبلی ویژگی‌ها (مانند مهارت و تجربه) و رفتارها (مانند قضاوت حرفه‌ای و رفتارهای تهدیدکننده کیفیت) به‌طور جداگانه بررسی شده‌اند (هردا و همکاران^۱، ۲۰۱۹؛ داف^۲، ۲۰۰۴). برخی مطالعات نیز بر رابطه و تأثیر اخلاق و منشور رفتار حرفه‌ای بر کیفیت حسابرسی پرداخته‌اند (فلوگرث و همکاران^۳، ۲۰۰۷). عواملی چون آموزش (کانگ و همکاران، ۲۰۱۷؛ نوویانتی و ویناتا^۴، ۲۰۱۵؛ چنگ و همکاران، ۲۰۰۹)، نظارت (کاسیگوا، ۲۰۱۴)، پاداش (هوپس و همکاران^۵، ۲۰۱۸؛ کانگ و همکاران، ۲۰۱۷)، تعادل کار و زندگی (خویس و کریشان^۶، ۲۰۲۱؛ هردا و همکاران، ۲۰۱۹؛ پرسلین و همکاران^۷، ۲۰۱۹) در پژوهش‌های حوزه سرمایه انسانی، مدیریت استعداد و کیفیت حسابرسی، مورد تأکید قرار گرفته است.

در نظر گرفتن مجموعه‌ای از سازه‌ها، مانند شیوه‌های استخدام و آموزش، نظارت و رفتار حرفه‌ای، در مطالعه مدیریت استعداد در مؤسسه‌های حسابرسی ضروری است (کنشل و همکاران، ۲۰۱۳؛ حسین و مه حنفا، ۲۰۱۳؛ واتکینز و همکاران، ۲۰۰۴). در استاندارد بین‌المللی کنترل کیفیت مؤسسه‌های حسابرسی، خطمشی‌ها و رویه‌های مختلفی در ارتباط با منابع انسانی، شامل استخدام، آموزش و توسعه و همچنین نظارت و بررسی مورد توجه قرار گرفته که باید به‌عنوان بخشی از کنترل کیفیت مؤسسه حسابرسی اجرا شود (هیئت استانداردهای بین‌المللی حسابرسی و اطمینان بخشی، ۲۰۰۹). بنا بر موارد مطرح شده در این پژوهش تلاش شد تا دیدگاه حسابرسان در خصوص وضعیت مدیریت استعداد در مؤسسه‌های حسابرسی مورد بررسی قرار گیرد. پرسش این پژوهش به شرح ذیل است:

- شیوه‌های مدیریت استعداد (حقوق و مزایا، خطمشی مدیریت استعداد، استخدام، مدیریت اخلاق، آموزش و توسعه، نظارت و بررسی، تعادل زندگی کاری و برنامه‌ریزی جانشینی) در مؤسسه‌های حسابرسی چگونه است؟

عملکرد حسابرسی

سنجش و ارزیابی عملکرد کارکنان در مؤسسه‌های حسابرسی یک مسئله مهم و اساسی است و مدیران باید به آن توجه خاصی داشته باشند (کاظمی و اسماعیل‌پور زنجانی، ۱۳۹۵). حسابداری و حسابرسی به‌عنوان دانش‌هایی هستند که تقریباً در تمامی مراحل و بخش‌ها و عملکردهای خود با عوامل و نیروهای انسانی درگیر بوده و به‌طور دقیق‌تر، به عملکردهای آن‌ها وابسته است. از طرفی حرفه حسابرسی، دانشی کاربردی است که تقریباً در تمامی مراحل خود مبتنی بر مهارت، استعداد و پتانسیل بالا و قابلیت حرفه‌ای حسابرسان در بخش‌های مختلف سازمان است. استعداد و پتانسیل‌های مختلف

1. Herda et al
2. Duff
3. Pflugrath et al
4. Noviyanti & Winata
5. Hoopes et al
6. Khavis & Krishnan
7. Persellin et al

حسابرسان و نیز مسئله نگهداشت نیروهای با استعداد، هنوز به صورت جدی و عمیق مورد بررسی قرار نگرفته است تا بتوان پیرامون کیفیت گزارشگری مالی و نیز عملکرد حسابرسان و مؤسسه‌های حسابرسی مطالعات دقیق‌تری انجام داد. در این میان مدیریت استعداد، جانشین پروری و نگهداشت نیروی انسانی در حسابداری و حسابرسی می‌تواند به عنوان یک عامل اثرگذار بر این حرفه شناسایی شود (فتحی و همکاران، ۱۳۹۶). عدم به کارگیری قضاوت حرفه‌ای مناسب در رویکرد حسابرسی (مانند تعیین سطح اهمیت) و گزارشگری (مانند صدور اظهارنظر حسابرسی)، منعکس کننده عملکرد حسابرسی با کیفیت پایین است. مواردی چون عدم پیگیری موارد مشکوک و بررسی سطحی یا سرکوب شواهد حسابرسی به عنوان رفتارهای تهدیدکننده کیفیت و عملکرد حسابرسی شناخته می‌شود (لوئیز و همکاران، ۲۰۲۰).

ویژگی‌های اعضای تیم حسابرسی برای حسابرسی بسیار مهم است. نحوه مدیریت حسابرسان احتمالاً می‌تواند بر دستیابی به ویژگی‌ها و رفتارهای مورد انتظار مرتبط با عملکرد حسابرسان تأثیر بگذارد (کامران و همکاران، ۲۰۱۸). کانگ و همکاران (۲۰۱۷) تأکید کردند که کنترل کیفیت از طریق سرمایه‌گذاری منابع انسانی در مؤسسه‌های حسابرسی می‌تواند به طور مؤثر کیفیت حسابرسی و در نتیجه کیفیت گزارشگری مالی صاحب‌کاران را بهبود بخشد.

در پژوهش لوئیز و همکاران (۲۰۲۲) دیدگاه حسابرسان در خصوص عملکرد حسابرسی همراه با سنجش دیدگاه در خصوص مدیریت استعداد مورد بررسی واقع شده است. اهمیت ویژگی‌ها و رفتارهایی مانند بی‌طرفی در حصول اطمینان از کیفیت حسابرسی‌های انجام شده در چارچوب کیفیت حسابرسی هیئت استانداردهای بین‌المللی حسابرسی و اطمینان بخشی (۲۰۱۴) و همچنین استاندارد بین‌المللی کنترل کیفیت (۱) (هیئت استانداردهای بین‌المللی حسابرسی و اطمینان، ۲۰۰۹) اشاره شده است.

در این پژوهش تلاش شد تا هم‌راستا با پژوهش‌های قبلی مانند (لوئیز و همکاران، ۲۰۲۲؛ ذکریا و همکاران، ۲۰۱۳) دیدگاه حسابرسان در خصوص وضعیت عملکرد حسابرسان در مؤسسه‌های حسابرسی مورد بررسی قرار گیرد تا درک بهتری نسبت به وضعیت کنونی مؤسسه‌های حسابرسی حاصل شود. این سنجش دیدگاه می‌تواند منجر به درک بهتر محققان در خصوص وضعیت حرفه حسابرسی ایران شود. بنا بر موارد مطرح شده، پرسش این پژوهش به شرح ذیل است:

- وضعیت عملکرد حسابرسان در مؤسسه‌های حسابرسی چگونه است؟

پیشینه پژوهش

پژوهش‌های مختلف داخلی و خارجی در تلاش برای شناخت ابعاد مدیریت استعداد و عوامل کلیدی آن در حرفه حسابرسی بوده‌اند. عوامل مورد بررسی در پژوهش‌های قبلی در خصوص شیوه‌های مدیریت استعداد را می‌توان در ۹ طبقه جای دارد. در طبقه اول، برخی محققان (مانند نافعی، ۲۰۱۵، لوئیز و همکاران، ۲۰۲۲) مؤلفه حقوق و مزایا را مورد تأکید قرار داده‌اند. در طبقه دوم محققانی چون لوئیز و همکاران (۲۰۲۰ و ۲۰۲۲)، گنجی و عرب مازار یزدی (۲۰۲۱)، مست چمان و همکاران، (۲۰۲۱)، رضازاده و همکاران (۱۳۸۷) و مهرانی و همکاران (۱۳۹۵) بر خطمشی مدیریت استعداد تأکید کرده‌اند. در همین خصوص، مست چمان و همکاران (۲۰۲۱) مفاهیمی چون استعداد، فرهنگ‌سازی مدیریت استعداد

و تنظیم فرایند مدیریت استعداد (جذب، افزایش و نگهداری) را مورد بررسی قرار دادند. همچنین وندن (۲۰۲۰) تأثیر مدیریت استعداد بر عملکرد کارکنان را مورد بررسی قرارداد. در این پژوهش مشخص گردید که فرایندهای مدیریت استعداد تأثیری مثبت و معنادار بر عملکرد کارکنان دارد. علاوه بر این نتایج نشان داد فرایندهای جذب، حفظ و توسعه کارکنان بایستی بیش از گذشته در کانون توجه باشد. در طبقه سوم، مؤلفه استخدام در پژوهش‌های مختلفی (مانند هایین و اونیل، ۲۰۰۴؛ لوئیز و همکاران^۱، ۲۰۲۰ و ۲۰۲۲) مورد تأکید بوده است.

همچنین محققان در پژوهش‌های مختلف بر بعد مدیریت اخلاق (فان و همکاران، ۲۰۱۳؛ لوئیز و همکاران، ۲۰۲۰ و ۲۰۲۲)، آموزش و توسعه (هانگ، ۲۰۰۱؛ علی و کسیم، ۲۰۱۹؛ لوئیز و همکاران، ۲۰۲۲؛ بیگ پناه و همکاران، ۱۴۰۰)، نظارت و بررسی (نافعی، ۲۰۱۵؛ لوئیز و همکاران، ۲۰۲۰ و ۲۰۲۲) و تعادل زندگی کاری (دی سیری و همکاران، ۲۰۰۵؛ لوئیز و همکاران، ۲۰۲۲) کار کرده‌اند. در زمینه آموزش و توسعه، علی و کسیم (۲۰۱۹) اشاره داشتند که مهارت‌ها، دانش و ویژگی‌های خاص اضافه شده از طریق تجربه در کار حسابرسی پیش‌نیاز رسیدن حسابرسان به شایستگی است. یافته‌های پژوهش مران جوری و علیخانی (۱۳۹۹) نشان داد بین سطح تحصیلات حسابرسان و احتمال تجدید ارائه صورت‌های مالی شرکت‌های فعال در بورس اوراق بهادار تهران ارتباط منفی و معنی‌داری وجود دارد. همچنین تجربه حرفه‌ای حسابرسان، رابطه منفی بین سطح تحصیلات حسابرسان و احتمال تجدید ارائه صورت‌های مالی را تقویت می‌کند. برنامه‌ریزی جانشینی یکی از ابعادی است که کمتر در پژوهش‌های داخلی مورد توجه قرار گرفته است. از بین پژوهش‌های خارجی نیز شارما و همکاران (۲۰۰۳) و لوئیز و همکاران (۲۰۲۲) بر این بعد تأکید داشته‌اند.

آخرین طبقه یعنی عملکرد حسابرسی نیز در پژوهش‌های مختلف (مانند داف، ۲۰۰۴؛ چنگ و همکاران، ۲۰۰۹؛ زکریا و همکاران، ۲۰۱۳؛ کانگ و همکاران، ۲۰۱۷؛ لوئیز و همکاران، ۲۰۲۲؛ مران جوری و علیخانی، ۱۳۹۹؛ بیگ پناه و همکاران، ۱۴۰۰) مورد تأکید قرار گرفته است. مطالعات قبلی، از جمله سلیمان و همکاران (۲۰۱۹)؛ زکریا و همکاران (۲۰۱۳) و داف (۲۰۰۴) نشان داده‌اند که ویژگی‌ها و رفتارهای مختلف حسابرس، مانند شایستگی، استقلال، قضاوت حرفه‌ای و رفتارهای تهدیدکننده کیفیت^۲، بر عملکرد حسابرسان تأثیر دارد.

بررسی پژوهش‌ها نشان می‌دهد، اکثر محققان بر جنبه‌های خاصی از مدیریت استعداد تمرکز کرده و ابعاد کاملی از شیوه‌های مدیریت استعداد مورد بررسی واقع نشده است. در پژوهش‌های داخلی این امر پررنگ بوده و ضمن اینکه وضعیت مدیریت استعداد نیز مورد سنجش قرار نگرفته است. به‌طور نمونه برخی پژوهش‌ها صرفاً بر عوامل مؤثر بر حفظ و نگهداشت نیروی انسانی در مؤسسه‌های حسابرسی و رضایت شغلی آن‌ها تمرکز داشته‌اند (مانند گنجی و عرب مازار یزدی، ۲۰۲۱؛ مهرانی و همکاران، ۱۳۹۵؛ رضازاده و همکاران، ۱۳۸۷). یافته‌های این پژوهش‌ها حاکی از آن داشت که انگیزه حسابرسان برای ادامه همکاری با مؤسسه‌های حسابرسی با میزان رضایت شغلی آن‌ها و عدم وجود تبعیض جنسیتی در ارتباط است. از بین پژوهش‌های خارجی، لوئیز و همکاران (۲۰۲۲) جنبه‌های کامل‌تری از رویه‌های مدیریت استعداد و عملکرد حسابرسی را مورد بررسی قرار داده و شیوه‌های نظارت و بررسی را به‌عنوان حیاتی‌ترین ویژگی برای عملکرد حسابرسان درک کردند.

1. Louis et al

2. Quality Threatening Behaviours (QTB)

هدف این مطالعه پرکردن شکاف موجود در ادبیات پژوهشی با بررسی دیدگاه حسابرسان در رابطه با وضعیت شیوه‌های مدیریت استعداد و نیز، عملکرد حسابرسان در محیط حسابرسی ایران است. سنجش دیدگاه حسابرسان در خصوص شیوه‌های مدیریت استعداد و عملکرد حسابرسان در پژوهش لوئیز و همکاران (۲۰۲۲) نیز تأکید شده است.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش در گروه پژوهش‌های پیمایشی و توصیفی قرار دارد. ابزار گردآوری داده‌های این پژوهش پرسش‌نامه بوده است؛ از این رو در این پژوهش دیدگاه پاسخ‌دهندگان در مورد وضعیت مدیریت استعداد و عملکرد حسابرسی در مؤسسه‌های حسابرسی با استفاده از طیف لیکرت پنج‌گانه (=۵ بسیار زیاد تا =۱ بسیار کم) مورد پرسش قرار گرفته است. جامعه آماری این پژوهش شامل شرکا، مدیران، سرپرستان و حسابرسان مؤسسه‌های سراسر کشور است. در این پژوهش نمونه‌گیری غیر تصادفی بوده است. به عبارتی از شیوه نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. برای سهولت دسترسی به حسابرسان، نسخه الکترونیکی پرسش‌نامه تهیه شد.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناسی پژوهش

شرح	ویژگی	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۱۲	٪۶/۶
	مرد	۱۶۹	٪۹۳/۴
سن	زیر ۳۰ سال	۱۵	٪۸/۳
	۳۱ تا ۴۰ سال	۸۲	٪۴۵/۳
	۴۱ تا ۵۰ سال	۲۹	٪۱۶
	۵۱ سال به بالا	۵۵	٪۳۰/۴
سمت	حسابرس	۲۵	٪۱۳/۸
	سرپرست	۲۴	٪۱۳/۳
	مدیر	۷۳	٪۴۰/۳
	شریک	۵۹	٪۳۲/۶
تحصیلات	کارشناسی ارشد	۱۱۳	٪۶۲/۴
	دکتری	۲۱	٪۱۱/۶
	کمتر از ۵ سال	۱۵	٪۸/۳
تجربه حسابرسی	۵ تا ۱۰ سال	۴۷	٪۲۶
	۱۱ تا ۱۵ سال	۴۲	٪۲۳/۲
	۱۵ سال به بالا	۷۷	٪۴۲/۵
	کمتر از ۵ سال	۱۱۷	٪۶۴/۶
تجربه غیر حسابرسی	۵ تا ۱۰ سال	۳۷	٪۲۰/۴
	۱۱ تا ۱۵ سال	۶	٪۳/۳
	۱۵ سال به بالا	۲۱	٪۱۱/۶
وضعیت تأهل	مجرد	۴۱	٪۲۲/۷
	متاهل	۱۴۰	٪۷۷/۳

منبع: یافته‌های پژوهش

در مرحله بعد لینک اینترنتی پرسش‌نامه در شبکه‌ها و گروه‌های اجتماعی و ابزارهای ارتباطات جمعی که با حضور حسابرسان بود و انتظار می‌رفت می‌تواند امکان مشارکت بیشتر حسابرسان را فراهم آورد، ارسال شد. شایان ذکر است که لینک اینترنتی پرسش‌نامه توسط جامعه حسابداران رسمی برای حسابرسان ارسال شد. بازه زمانی گردآوری پرسش‌نامه از فروردین ۱۴۰۱ تا اردیبهشت ۱۴۰۱ بوده است.

عوامل مختلفی مانند طول و اندازه پرسش‌نامه می‌تواند بر تعداد پاسخ‌ها اثر گذاشته باشد (حسینی و محمودخانی، ۱۳۹۹) می‌تواند بر نرخ مشارکت پاسخ‌دهندگان به پرسش‌نامه اثر گذارد. برای افزایش نرخ پاسخ‌دهی به پرسش‌نامه، محققان تلاش کردند بعد از اینکه در مرحله اول پرسش‌نامه برای حسابرسان ارسال شد، مجدداً لینک پرسش‌نامه برای یادآوری مجدد ارسال شود. در نهایت با تلاش‌ها و پیگیری‌های صورت گرفته، ۱۸۱ پرسش‌نامه مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. اطلاعات جمعیت‌شناسی پاسخ‌دهندگان به شرح جدول (۱) است.

همان‌طور که از جدول ۱ مشخص است، ۹۳/۴ درصد نمونه این پژوهش را مردان، ۴۵/۳ درصد از نمونه را افراد با رده سنی ۳۱ تا ۴۰ سال، ۴۰/۳ درصد از نمونه را افراد با سمت مدیر، ۶۲/۴ درصد از نمونه را افراد با تحصیلات کارشناسی ارشد، ۴۲/۵ درصد از نمونه را افراد با تجربه حسابرسی با سابقه ۱۵ سال به بالا، ۶۴/۶ درصد از نمونه را افراد با تجربه غیر حسابرسی با سابقه کمتر از ۵ سال و ۷۷/۳ درصد از نمونه را افراد متأهل تشکیل می‌دهند. لازم به ذکر است که در این پژوهش، عوامل و سنجه‌های ذکر شده در پژوهش لویز و همکاران (۲۰۲۲) بعد از ترجمه سنجه‌ها و بومی‌سازی گزاره‌ها متناسب با شرایط ایران برای طراحی پرسش‌نامه استفاده شد، از همین رو استفاده از یک پرسش‌نامه استاندارد که قبلاً در پژوهش لویز و همکاران (۲۰۲۲) استفاده شده است، باعث افزایش اعتبار سازه‌های پژوهش مطابق با مبانی نظری می‌شود؛ همین امر باعث می‌شود پرسش‌نامه از روایی لازم برخوردار باشد (حسینی و محمودخانی، ۱۳۹۹؛ فرجی و همکاران، ۱۳۹۹). علاوه بر این، به منظور ارزیابی روایی و اعتبار بیشتر ابزار اندازه‌گیری، از نظرات ۳ عضو هیئت‌علمی دانشگاه و ۵ حسابرس خبره بهره گرفته شد و توصیه‌ها و اصلاحات مدنظر آنان در پرسش‌نامه نهایی منظور شد. پایایی پرسش‌نامه نیز با استفاده از آلفای کرونباخ مورد آزمون قرار گرفت. آلفای کرونباخ ۶۵ گزاره پژوهش حاضر ۹۷/۴ درصد به دست آمده است که نشان‌دهنده پایایی مطلوب آن است.

جدول ۲. پایایی ابزار پرسش‌نامه

ردیف	شرح	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ
۱	حقوق و مزایا	۷	۰/۷۸۲
۲	خط مشی مدیریت استعداد	۵	۰/۹۱۵
۳	استخدام	۶	۰/۸۳۸
۴	مدیریت اخلاق	۶	۰/۸۸۲
۵	آموزش و توسعه	۱۲	۰/۹۴۹
۶	نظارت و بررسی	۵	۰/۹۳۲
۷	تعادل زندگی کاری	۶	۰/۸۶۲
۸	برنامه‌ریزی جانشینی	۹	۰/۹۵۷
۹	عملکرد حسابرسان	۹	۰/۹۳۰
کل	تأثیر شیوه‌های مدیریت استعداد بر عملکرد حسابرسان	۶۵	۰/۹۷۴

یافته‌های پژوهش

آزمون آماری مقایسه میانگین یک جامعه

آزمون مقایسه میانگین یک جامعه (t تک نمونه‌ای) جهت سنجش اثرگذار بودن یا نبودن یک متغیر در شرایط مورد بررسی استفاده می‌شود (مؤمنی و فعال قیومی، ۱۳۹۱). از آنجاکه طیف موردسنجش ۵ گزینه‌ای (بسیار زیاد تا بسیار کم) بوده است، میانگین نظری ۳ در نظر گرفته شده است. سطح اطمینان نیز ۹۵ درصد بوده است. آزمون میانگین یک جامعه (T-Test) روی داده‌های به‌دست‌آمده از هر ۶۵ گزاره انجام شد و یافته‌های آن در ادامه بیان می‌شود.

نتایج آزمون مقایسه میانگین یک جامعه در خصوص حقوق و مزایا

جدول ۳، آمار توصیفی و آزمون مقایسه میانگین یک جامعه را برای حقوق و مزایا نشان می‌دهد. همان‌طور که از نتایج جدول مشخص است تمام گزاره‌ها دارای سطح معناداری کمتر از ۵ درصد است که حاکی از معناداری گزاره‌ها دارد. گزاره‌هایی که دارای میانگین کمتر از ۳ و آماره t آن‌ها منفی است، حاکی از مخالفت شدید پاسخ‌دهندگان با گزاره مربوطه را دارد و گزاره‌هایی که دارای میانگین بیشتر از ۳ و آماره مثبت t هستند نشان از موافقت شدید پاسخ‌دهندگان با سنجه مربوطه را دارد. یافته‌های جدول ۳ نشان می‌دهد که وضعیت حقوق و مزایا در حرفه حسابرسی ایران مطلوب نیست.

جدول ۳. آمار توصیفی و آزمون مقایسه میانگین یک جامعه در خصوص حقوق و مزایا

شماره	گزاره	آماره t	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری
۱	حقوق و مزایا در مؤسسه حسابرسی متناسب با محدوده شغلی و پست شرکا/ مدیران ارشد و کارکنان حسابرسی است.	-۱۰/۱۷	۲/۲۴	۰/۹۹	۰/۰۰
۲	مؤسسه حسابرسی حقوق و مزایای نقدی و غیر نقدی مناسب را متناسب با نحوه عملکرد و اجرای دقیق وظایف و امور حسابرسی برای شرکا/مدیران ارشد و کارکنان در نظر می‌گیرد.	-۸/۳۴	۲/۳۷	۱/۰۰	۰/۰۰
۳	حقوق و مزایای پرداختی به کارکنان در مؤسسه حسابرسی متناسب با نرخ‌های بازار خدمات حسابداری و حسابرسی است.	-۱۰/۹۴	۲/۲۱	۰/۹۷	۰/۰۰
۴	حقوق و مزایا در مؤسسه حسابرسی به نحوی است که به شرکا / مدیران ارشد و کارکنان انگیزه می‌دهد تا بهترین عملکرد خود را داشته باشند	-۱۰/۹۵	۲/۱۶	۱/۰۲	۰/۰۰
۵	حقوق و مزایای مؤسسه حسابرسی از نظر شرکا/ مدیران ارشد و کارکنان نسبت به سختی کار منصفانه است.	-۱۵/۹۴	۱/۹۴	۰/۸۹	۰/۰۰
۶	مؤسسه حسابرسی دارای حقوق و مزایا برای بازنشستگی شرکا/ مدیران ارشد است.	-۱۰/۷۸	۲/۰۸	۱/۱۴	۰/۰۰
۷	حق‌الزحمه دریافتی مؤسسه حسابرسی از صاحب‌کار به نحوی است که امکان پرداخت حقوق و مزایای منصفانه و مناسب به کارکنان را فراهم می‌کند.	-۶/۷۵	۲/۴۸	۱/۰۵	۰/۰۰

منبع: یافته‌های پژوهش

نتایج آزمون مقایسه میانگین یک جامعه در خصوص خطمشی مدیریت استعداد

جدول ۴، آمار توصیفی و آزمون مقایسه میانگین یک جامعه را برای خطمشی مدیریت استعداد نشان می‌دهد. همان‌طور که از نتایج جدول مشخص است، تمام گزاره‌ها دارای سطح معناداری کمتر از ۵ درصد است که از معناداری گزاره‌ها حکایت دارد. یافته‌های این جدول نشان می‌دهد که وضعیت به کارگیری خطمشی مدیریت استعداد در مؤسسه‌های حسابرسی ایران مطلوب نیست.

جدول ۴. آمار توصیفی و آزمون مقایسه میانگین یک جامعه در خصوص خطمشی مدیریت استعداد

شماره	گزاره	آماره t	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری
۸	مؤسسه حسابرسی یک خطمشی مکتوب مدیریت استعداد را تعیین کرده است.	-۱۱/۶۸	۲/۱۹	۰/۹۴	۰/۰۰
۹	خطمشی مدیریت استعداد مؤسسه حسابرسی، شیوه‌های مدیریت استعداد را مشخص می‌کند.	-۹/۹۳	۲/۲۸	۰/۹۷	۰/۰۰
۱۰	خطمشی مدیریت استعداد مؤسسه حسابرسی بخشی جدایی‌ناپذیر از برنامه استراتژیک کلی آن است.	-۸/۱۹	۲/۳۶	۱/۰۵	۰/۰۰
۱۱	خطمشی مدیریت استعداد مؤسسه حسابرسی به‌طور رسمی به همه شرکا/مدیران ارشد و کارکنان ابلاغ می‌شود.	-۱۱/۳۵	۲/۱۶	۰/۹۹	۰/۰۰
۱۲	مؤسسه حسابرسی دارای زیرساخت و توانمندی لازم برای اجرای خطمشی‌های مدیریت استعداد است.	-۹/۳۷	۲/۲۹	۱/۰۲	۰/۰۰

منبع: یافته‌های پژوهش

نتایج آزمون مقایسه میانگین یک جامعه در خصوص استخدام

جدول ۵، آمار توصیفی و آزمون مقایسه میانگین یک جامعه را برای خطمشی مدیریت استعداد نشان می‌دهد.

جدول ۵. آمار توصیفی و آزمون مقایسه میانگین یک جامعه در خصوص استخدام

شماره	گزاره	آماره t	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری
۱۳	جذب افراد مستعد در مؤسسه حسابرسی از طریق راه‌ها و کانال‌های مختلف استخدام (مانند آگهی استخدام، معرفی‌ها، سایت‌های اینترنتی) صورت می‌گیرد.	۱/۵۱	۳/۱۲	۱/۰۳	۰/۱۳
۱۴	مؤسسه حسابرسی ارزیابی‌های مهارت و شایستگی را قبل از انتخاب و گزینش افراد برای استخدام انجام می‌دهد.	-۰/۲۳	۲/۹۸	۰/۹۹	۰/۸۲
۱۵	مؤسسه حسابرسی هنگام استخدام شرکا/مدیران ارشد و کارکنان جدید، مسائل شمول و تنوع اجتماعی (به‌عنوان مثال عدم سوبه و تبعیض نسبت به استخدام افراد برحسب قومیت، جنسیت و غیره) را در نظر می‌گیرد.	-۰/۰۷	۲/۹۹	۱/۱۵	۰/۹۵
۱۶	مؤسسه حسابرسی هنگام استخدام و همکاری با شرکا و کارکنان جدید بر ارزش‌های اخلاقی تأکید دارد.	۶/۸۹	۳/۵۲	۱/۰۱	۰/۰۰
۱۷	مؤسسه حسابرسی دارای سیستم مناسب برای به‌کارگیری و نظارت بر حسن اجرای رویه‌های استخدام است.	-۱/۲۴	۲/۹۱	۱/۰۲	۰/۲۲
۱۸	مؤسسه حسابرسی بهترین گزینه‌ها را برای پست‌های خالی انتخاب می‌کند.	-۱/۱۲	۲/۹۲	۰/۹۹	۰/۲۶

همان‌طور که از نتایج جدول مشخص است گزاره‌های ۱۷، ۱۵، ۱۴، ۱۳ و ۱۸ دارای سطح معناداری بیشتر از ۵ درصد هستند که حاکی از عدم معناداری نتیجه‌های مربوطه است. یافته‌های حاصل از جدول ۵ نشان می‌دهد که مؤسسه‌های حسابرسی بر ارزش‌های اخلاقی تأکید دارند و در خصوص رویه‌های استخدام نیز در کل، وضعیت مؤسسه‌های حسابرسی در سطح کمی نزدیک به متوسط قرار دارند.

نتایج آزمون مقایسه میانگین یک جامعه در خصوص مدیریت اخلاق

جدول ۶، آمار توصیفی و آزمون مقایسه میانگین یک جامعه را برای مدیریت اخلاق نشان می‌دهد. همان‌طور که از نتایج جدول مشخص است به‌جز گزاره ۱۹، سایر گزاره‌ها دارای سطح معناداری کمتر از ۵ درصد است که حاکی از معناداری گزاره‌ها دارد. یافته‌ها نشان می‌دهد که گرچه مؤسسه‌های حسابرسی بر مدیریت اخلاق تأکید دارند و اما نظارت بر به‌کارگیری مدیریت اخلاق در مؤسسه‌های حسابرسی کمتر مورد توجه قرار گرفته است.

جدول ۶. آمار توصیفی و آزمون مقایسه میانگین یک جامعه در خصوص مدیریت اخلاق

شماره	گزاره	آماره t	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری
۱۹	مؤسسه حسابرسی دارای یک منشور رفتاری یا اصول اخلاقی است که برای هدایت رفتار اخلاقی شرکا/ مدیران ارشد و کارکنان به‌کار گرفته می‌شود.	-۱/۳۳	۲/۸۹	۱/۱۲	۰/۱۹
۲۰	مؤسسه حسابرسی با به‌کارگیری و امضا فرم گواهی استقلال توسط شرکا/ مدیران ارشد و کارکنان، اطمینان بخشی معقولی می‌دهد که الزامات مربوط به استقلال مندرج در منشور آیین رفتار حرفه‌ای حسابرسی رعایت می‌شود.	۶/۲۴	۳/۵۱	۱/۱۱	۰/۰۰
۲۱	مؤسسه حسابرسی با به‌کارگیری فرم اصل رازداری، اطمینان بخشی معقولی می‌دهد که شرکا/ مدیران ارشد و کارکنان از الزامات رازداری منشور آیین رفتار حرفه‌ای حسابرسی پیروی می‌کنند.	۵/۸۲	۳/۴۶	۱/۰۷	۰/۰۰
۲۲	مؤسسه حسابرسی با به‌کارگیری رویه‌های بهینه امکان‌سنجی پذیرش و انعقاد قرارداد با صاحب‌کاران، اطمینان بخشی معقولی می‌دهد که الزامات اخلاقی منشور آیین رفتار حرفه‌ای حسابرسی توسط شرکا/ مدیران ارشد و کارکنان رعایت می‌شود.	۳/۰۹	۳/۲۴	۱/۰۳	۰/۰۰۲
۲۳	مؤسسه حسابرسی دارای یک فرد یا تیم تعیین شده است که بر رعایت اخلاق توسط شرکا/ مدیران ارشد و کارکنان نظارت دارد.	-۴/۲۶	۲/۶۴	۱/۱۳	۰/۰۰
۲۴	جو و فضای اخلاقی حاکم در سطوح بالای مؤسسه حسابرسی باعث انعکاس همان رفتار اخلاقی در کارکنان می‌شود.	۶/۰۲	۳/۵۱	۱/۱۵	۰/۰۰

منبع: یافته‌های پژوهش

نتایج آزمون مقایسه میانگین یک جامعه در خصوص آموزش و توسعه

جدول ۷، آمار توصیفی و آزمون مقایسه میانگین یک جامعه را برای آموزش و توسعه نشان می‌دهد. همان‌طور که از نتایج جدول مشخص است به‌جز گزاره‌های ۲۶ و ۲۹ سایر گزاره‌ها دارای سطح معناداری کمتر از ۵ درصد است که حاکی از معناداری گزاره‌ها دارد. به‌طور کلی یافته‌های این قسمت نشان می‌دهد که گرچه در مؤسسه‌های حسابرسی حداقل ساعت

آموزش حرفه‌ای تعیین شده توسط جامعه حسابداران رسمی رعایت می‌شود؛ لیکن این مؤسسه‌ها از آموزش ساختاریافته‌ای بهره‌مند نیستند. عمده آموزش‌های مؤسسه‌های حسابرسی برون‌سپاری می‌شود.

جدول ۷. آمار توصیفی و آزمون مقایسه میانگین یک جامعه در خصوص آموزش و توسعه

شماره	گزاره	آماره t	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری
۲۵	مؤسسه حسابرسی حداقل ساعات آموزش حرفه‌ای مداوم را که توسط نهادها (مثلاً جامعه حسابداران رسمی) تعیین شده است، به میزان لازم و کافی برای شرکا/ مدیران ارشد و کارکنان پوشش می‌دهد.	۳/۵۰	۳/۳۱	۱/۱۹	۰/۰۰۱
۲۶	موضوعات خاص (مانند استانداردهای حسابرسی، استانداردهای حسابداری، الزامات مالیاتی، اخلاقیات و غیره) به نحو مناسب و کافی در برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی مؤسسه حسابرسی پوشش داده می‌شود.	۱/۶۵	۳/۱۴	۱/۱۷	۰/۱
۲۷	مؤسسه حسابرسی مهارت‌های نرم و مرتبط با اجرای باکیفیت حسابرسی (از قبیل فنون مذاکره با صاحب کار، روانشناسی، فناوری اطلاعات و مدیریت زمان) را به اعضای تیم حسابرسی آموزش می‌دهد.	-۵/۷۷	۲/۵۵	۱/۰۶	۰/۰۰
۲۸	مؤسسه حسابرسی از آموزش ساختاریافته و زیرساخت مناسب برخوردار است.	-۵/۲۶	۲/۰۶	۱/۰۳	۰/۰۰
۲۹	مؤسسه حسابرسی برای آموزش‌های ضمن خدمت از نیروهای مافوق (شریک، مدیر و...) استفاده می‌کند.	-۰/۱۹	۲/۹۸	۱/۱۶	۰/۸۵
۳۰	مؤسسه حسابرسی دارای اشکال دیگری از یادگیری مانند آموزش الکترونیکی است.	-۴/۴۹	۲/۶۲	۱/۱۴	۰/۰۰
۳۱	مدیریت مؤسسه حسابرسی شرکا و کارکنان را تشویق می‌کند تا در برنامه‌های آموزشی شرکت کنند.	۳/۵۵	۳/۲۹	۱/۰۹	۰/۰۰
۳۲	مؤسسه حسابرسی یک بخش آموزشی مناسب برای مدیریت آموزش و توسعه ایجاد می‌کند.	-۷/۰۴	۲/۴۸	۱	۰/۰۰
۳۳	مؤسسه حسابرسی نیازسنجی‌های آموزشی را انجام می‌دهد.	-۵/۶۲	۲/۵۴	۱/۱	۰/۰۰
۳۴	مؤسسه حسابرسی اهداف آموزشی را تعیین می‌کند.	-۴/۱۲	۲/۶۶	۱/۱۰	۰/۰۰
۳۵	مؤسسه حسابرسی اثربخشی آموزش و توسعه خود را ارزیابی می‌کند.	-۵/۰۲	۲/۵۷	۱/۱۴	۰/۰۰
۳۶	مؤسسه حسابرسی در موارد لازم، آموزش کارکنان و شرکا/ مدیران ارشد را برون‌سپاری می‌کند (مثلاً به جامعه حسابداران رسمی، مرکز آموزش حسابداران خیره و ... برون‌سپاری می‌شود)	۲/۲۹	۳/۲	۱/۱۷	۰/۰۲

منبع: یافته‌های پژوهش

نتایج آزمون مقایسه میانگین یک جامعه در خصوص نظارت و بررسی

جدول ۸، آمار توصیفی و آزمون مقایسه میانگین یک جامعه را برای نظارت و بررسی نشان می‌دهد. همان‌طور که از نتایج جدول مشخص است به جز گزاره‌های ۳۸ و ۴۱، سایر گزاره‌ها دارای سطح معناداری کمتر از ۵ درصد است که حاکی از معناداری گزاره‌ها دارد. یافته‌ها نشان می‌دهد که گرچه نظارت بر کار حسابرسان در مؤسسه‌های حسابرسی وجود دارد؛ اما

لازم است مدیران و شرکا سطح بیشتری از نظارت به کار گیرند و به نظر می‌رسند وضعیت نظارت و بررسی در مؤسسه‌های حسابرسی آن‌طور که باید در سطح بهینه نیست.

جدول ۸. آمار توصیفی و آزمون مقایسه میانگین یک جامعه در خصوص نظارت و بررسی

شماره	گزاره	آماره t	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری
۳۷	مدیر کنترل کیفی بر کار حسابرسی انجام شده توسط تیم حسابرسی به صورت مستمر (در طول کل فرایند حسابرسی) نظارت می‌کند.	-۲/۲۱	۲/۸۱	۱/۱۸	۰/۰۳
۳۸	مدیران و شرکا، کیفیت حسابرسی انجام شده توسط تیم حسابرسی را به طور کامل بررسی می‌کنند.	۰/۸۱	۳/۰۷	۱/۱	۰/۴۲
۳۹	بررسی و نظارت بر کار حسابرسی انجام شده توسط تیم حسابرسی توسط کارکنان مجرب‌تر انجام می‌شود.	۳/۴۲	۳/۲۷	۳/۰۶	۰/۰۰۱
۴۰	نکات معوق کار حسابرسی (یافته‌های حسابرسی در حین کار) به اعضای تیم حسابرسی به نحو مناسب و مستمری اطلاع داده می‌شود.	۳/۰۱	۳/۲۴	۱/۰۶	۰/۰۰۳
۴۱	مؤسسه حسابرسی، بررسی و نظارت را به عنوان بخشی لاینفک در روش‌های حسابرسی تعبیه نموده است.	۱/۷۳	۳/۱۴	۱/۰۷	۰/۰۸۵

منبع: یافته‌های پژوهش

نتایج آزمون مقایسه میانگین یک جامعه در خصوص تعادل زندگی کاری

جدول ۹، آمار توصیفی و آزمون مقایسه میانگین یک جامعه را برای تعادل زندگی کاری نشان می‌دهد. همان‌طور که از نتایج جدول مشخص است تمام گزاره‌ها دارای سطح معناداری کمتر از ۵ درصد است که حاکی از معناداری گزاره‌ها دارد. نتایج جدول ۹ نشان می‌دهد که تعادل کار و زندگی در مؤسسه‌های حسابرسی ایران در سطح مطلوبی قرار ندارد.

جدول ۹. آمار توصیفی و آزمون مقایسه میانگین یک جامعه در خصوص تعادل زندگی کاری

شماره	گزاره	آماره t	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری
۴۲	مؤسسه حسابرسی ساعات کاری انعطاف‌پذیری دارد.	-۳/۴۷	۲/۷۲	۱/۰۷	۰/۰۰۱
۴۳	مؤسسه حسابرسی رویکرد کاری انعطاف‌پذیر (مانند کار از خانه) دارد.	-۹/۸۴	۲/۲۳	۱/۰۵	۰/۰۰
۴۴	مؤسسه حسابرسی برای به حداقل رساندن فشار کاری، وظایف حسابرسی را در دوره‌های اوج کار حسابرسی برنامه‌ریزی مجدد می‌کند.	-۶/۱۸	۲/۵۰	۱/۰۸	۰/۰۰
۴۵	مؤسسه حسابرسی با کارکنان خود برای درک نگرانی‌های آن‌ها تعامل مداوم دارد.	-۴/۲۷	۲/۶۲	۱/۱۸	۰/۰۰
۴۶	مؤسسه حسابرسی فعالیت‌های مختلفی را برای القای حس تعلق در میان شرکا/مدیران ارشد و کارکنان خود سازمان‌دهی می‌کند.	-۶/۲۱	۲/۵۰	۱/۰۸	۰/۰۰
۴۷	مؤسسه حسابرسی به کارکنانی که تحصیلات حرفه‌ای خود را دنبال می‌کنند، مرخصی تحصیلی می‌دهد.	-۲/۹۸	۲/۷۴	۱/۱۷	۰/۰۰۳

منبع: یافته‌های پژوهش

نتایج آزمون مقایسه میانگین یک جامعه در خصوص برنامه‌ریزی جانشینی

جدول ۱۰، آمار توصیفی و آزمون مقایسه میانگین یک جامعه را برای برنامه‌ریزی جانشینی نشان می‌دهد. همان‌طور که از نتایج جدول مشخص است تمام گزاره‌ها دارای سطح معناداری کمتر از ۵ درصد است که حاکی از معناداری گزاره‌ها دارد. نتایج این بخش نشان می‌دهد که وضعیت برنامه‌ریزی جانشینی در مؤسسه‌های حسابرسی ایران در سطح مطلوبی قرار ندارد.

جدول ۱۰. آمار توصیفی و آزمون مقایسه میانگین یک جامعه در خصوص برنامه‌ریزی جانشینی

شماره	گزاره	آماره t	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری
۴۸	مؤسسه حسابرسی جانشینان بالقوه (مدیران و شرکای بالقوه که می‌توانند جانشین مدیران و شرکای فعلی شوند) را برای تداوم فعالیت حسابرسی خود شناسایی و تربیت نموده است.	-۶/۶	۲/۵۰	۱/۰۳	۰/۰۰
۴۹	مؤسسه حسابرسی دارای معیارهای جانشین پروری (مانند مهارت‌ها، تجربه، دانش، رفتار) است که برای برنامه‌ریزی جانشین پروری برای شرکا/مدیران ارشد یا رهبران آینده توسعه یافته است.	-۵/۲	۲/۵۹	۱/۰۶	۰/۰۰
۵۰	مؤسسه حسابرسی با برنامه‌ریزی مناسب (از طریق آموزش و سایر برنامه‌های رسمی یا غیررسمی) شرایطی را فراهم نموده است که مدیران فعلی بتوانند به شرکا/مدیران ارشد یا اعضای هیئت‌مدیره ارتقا یابند.	-۴/۶۵	۲/۶۳	۱/۰۷	۰/۰۰
۵۱	مؤسسه حسابرسی با اجرای رویه‌های مناسب این امکان را فراهم می‌نماید جانشینان بالقوه (مدیران و شرکای آینده مؤسسه که می‌توانند جانشین مدیران و شرکای فعلی شوند) از پیش از ایفای مسئولیت در آن سمت از آمادگی مناسب برخوردار باشند	-۵/۲۵	۲/۵۸	۱/۰۸	۰/۰۰
۵۲	مؤسسه حسابرسی توجه صریح به آشنایی شرکا/مدیران بالقوه و آینده با کارکنان شرکت قبل از جانشینی دارد.	-۳/۷۵	۲/۷۰	۱/۰۷	۰/۰۰
۵۳	مؤسسه حسابرسی برنامه صریح و مناسب را برای ادامه فعالیت و عملکرد مؤسسه بعد از انتقال سمت‌های مدیریتی تعبیه نموده است تا چشم‌انداز روشنی برای فعالیت مؤسسه با شرکا و مدیران آینده وجود داشته باشد	-۶/۶	۲/۵۱	۱/۰۱	۰/۰۰
۵۴	مؤسسه حسابرسی یک برنامه رسمی و مدون در رابطه با نقش‌ها و مسئولیت‌های جانشینان در شرکت به محض اینکه نقش مدیریتی به جانشین منتقل شود، دارد	-۸/۷	۲/۳۶	۰/۹۸	۰/۰۰
۵۵	تصمیم مؤسسه حسابرسی مبنی بر این‌که چه کسانی جانشین شرکا و مدیران فعلی مؤسسه در آینده خواهد شد، به اطلاع کارکنان کلیدی می‌رسد.	-۸/۹۳	۲/۳۳	۱/۰۲	۰/۰۰
۵۶	مؤسسه‌ها/شرکا/مدیران فعلی مؤسسه حسابرسی مایل‌اند نقش مدیریتی خود را به جانشینان واگذار کنند و زمینه جانشینی افراد جدید به‌جای خود را فراهم نمایند.	-۷/۳۹	۲/۳۸	۱/۱۳	۰/۰۰

منبع: یافته‌های پژوهش

نتایج آزمون مقایسه میانگین یک جامعه در خصوص عملکرد حسابرسان

جدول ۱۱، آمار توصیفی و آزمون مقایسه میانگین یک جامعه را برای عملکرد حسابرسان نشان می‌دهد. همان‌طور که از نتایج جدول مشخص است به‌جز گزاره‌های ۶۲، ۶۴، ۶۳ و ۶۵ سایر گزاره‌ها دارای سطح معناداری کمتر از ۵ درصد است که حاکی از معناداری گزاره‌ها دارد. نتایج این بخش نشان می‌دهد که حسابرسان معتقد هستند در اجرای وظایف حسابرسی تا حد مطلوبی بی‌طرفی را رعایت کرده و اسناد و مدارک صاحب‌کار را به‌طور کامل و کافی بررسی می‌کنند.

جدول ۱۱. آمار توصیفی و آزمون مقایسه میانگین یک جامعه در خصوص عملکرد حسابرسان

شماره	گزاره	آماره t	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری
۵۷	حسابرسان همواره در اجرای حسابرسی خود، بی‌طرفی را رعایت نموده و هرگونه تخلفات و تحریف‌ها بااهمیت صاحب‌کار در صورت‌های مالی را موردبررسی قرار داده و گزارش می‌کنند.	۳/۹۴	۳/۳۴	۱/۱۷	۰/۰۰
۵۸	حسابرسان همواره در اجرای حسابرسی، مدارک و مستندات غیرقابل اتکای صاحب‌کار را برای گزارش حسابرسی نمی‌پذیرند.	۸/۰۱	۳/۶۱	۱/۰۳	۰/۰۰
۵۹	حسابرسان فرایند رسیدگی را خاتمه یافته تلقی نمی‌کنند مگر اینکه اجرای بهینه و کامل فرایند حسابرسی و روش‌های حسابرسی را قبل از خاتمه موردبررسی دقیق قرار داده باشند.	۶	۳/۴۵	۱	۰/۰۰
۶۰	حسابرسان همواره اسناد صاحب‌کار را به‌نحو کامل یا کافی موردبررسی قرار می‌دهند.	۷/۲۹	۳/۵۶	۱/۰۴	۰/۰۰
۶۱	حسابرسان همواره در مورد اصول حسابداری بحث‌برانگیز اعمال‌شده توسط صاحب‌کار تحقیق، بررسی کافی و مناسب می‌کنند.	۶/۶۵	۳/۵۳	۱/۰۷	۰/۰۰
۶۲	حسابرسان مؤسسه حسابرسی از دانش و مهارت‌های مرتبط برای انجام کارهای حسابرسی برخوردار هستند.	-۰/۴	۲/۹۶	۱/۲۹	۰/۶۹
۶۳	حسابرسان مؤسسه حسابرسی همواره قادرند که کار حسابرسی را مطابق با استانداردهای مقرر و الزامات قانونی انجام دهند.	۰/۹۶	۳/۱	۱/۳۲	۰/۳۴
۶۴	حسابرسان قادر هستند خدماتی را که نیازهای صاحب‌کار را برآورده می‌کند، ارائه دهند.	۱/۵۵	۱/۱۵	۱/۲۹	۰/۱۲
۶۵	حسابرسان با صاحب‌کار به‌راحتی ارتباط برقرار می‌کنند.	۱/۵۸	۳/۱۵	۱/۲۷	۰/۱۲

منبع: یافته‌های پژوهش

جمع‌بندی نتایج آزمون مقایسه میانگین یک جامعه برای شیوه‌های مدیریت استعداد و عملکرد حسابرسان جدول ۱۲، آمار توصیفی و آزمون مقایسه میانگین یک جامعه را در خصوص مؤلفه‌های شیوه مدیریت استعداد و عملکرد حسابرسان نشان می‌دهد. همان‌طور که از نتایج جدول مشخص است به‌جز مؤلفه‌های استخدام و نظارت و بررسی سایر مؤلفه‌های شیوه مدیریت استعداد و عملکرد حسابرسان دارای سطح معناداری کمتر از ۵ درصد است که حاکی از معناداری مؤلفه‌های شیوه مدیریت استعداد و عملکرد حسابرسان دارد.

جدول ۱۲. آمار توصیفی و آزمون مقایسه میانگین یک جامعه در خصوص مؤلفه‌های شیوه مدیریت استعداد و عملکرد حسابرسان

شماره	مؤلفه‌های شیوه مدیریت استعداد و عملکرد حسابرسان	تعداد سنجه	آماره t	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری
۱	حقوق و مزایا	۷	-۸۵/۱۵	۲۱/۲	۶۷/۰	۰/۰۰
۲	خطامشی مدیریت استعداد	۵	-۶۴/۱۱	۲۶/۲	۸۶/۰	۰/۰۰
۳	استخدام	۶	۲۷۴/۱	۰۷/۳	۷۷/۰	۰/۲۰۴
۴	مدیریت اخلاق	۶	۲۳/۳	۲۱/۳	۸۷/۰	۰/۰۰۱
۵	آموزش و توسعه	۱۲	-۵۹/۲	۸۳/۲	۸۹/۰	۰/۰۱
۶	نظارت و بررسی	۵	۴۴/۱	۱۰/۳	۹۷/۰	۰/۱۵۲
۷	تعادل زندگی کاری	۶	-۰۴/۷	۵۵/۲	۸۵/۰	۰/۰۰
۸	برنامه‌ریزی جانشینی	۹	-۳۰/۷	۵۱/۲	۹۱/۰	۰/۰۰
۹	عملکرد حسابرسان	۹	۵۵/۴	۳۲/۳	۹۴/۰	۰/۰۰

منبع: یافته‌های پژوهش

ارزیابی تفاوت دیدگاه گروه‌های پاسخ‌دهنده

در این پژوهش با استفاده از آزمون تحلیل واریانس به سنجش نظرات چهار گروه مختلف پاسخ‌دهنده در خصوص وضعیت مدیریت استعداد و عملکرد حسابرسی در مؤسسه‌های حسابرسی پرداخته شد. با توجه به اینکه یکی از پیش‌فرض‌های استفاده از آزمون تحلیل واریانس بررسی همسانی واریانس‌ها است، از آزمون لوین برای بررسی همسانی واریانس گزاره‌ها استفاده شد. فهرست این چهار گروه عبارت‌اند از: (۱) حسابرس و حسابرس ارشد، گروه (۲) سرپرست و سرپرست ارشد، (۳) مدیر و مدیر ارشد و (۴) شریک. جدول ۱۳ جمع‌بندی نتایج آزمون تحلیل واریانس و لوین را در رابطه با وضعیت مدیریت استعداد و عملکرد حسابرسی در مؤسسه‌های حسابرسی نشان می‌دهد.

جدول ۱۳. جمع‌بندی نتایج آزمون لوین و تحلیل واریانس

شرح	تحلیل واریانس یک‌طرفه				
	گزاره	آماره F	سطح معناداری	نتیجه	آماره لوین
حقوق و مزایا	۱	۴/۹۵۹	۰/۰۰۲	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۱۸۴
	۲	۹/۳۵۶	۰/۰۰۰	تفاوت معنادار وجود دارد	۱/۰۱۱
	۳	۶/۱۰۶	۰/۰۰۱	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۸۵
	۴	۴/۸۸۸	۰/۰۰۳	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۱۵۲
	۵	۲/۴۰۳	۰/۰۶۹	تفاوت معنادار وجود ندارد	۰/۵۴۶
	۶	۰/۸۳۲	۰/۴۷۸	تفاوت معنادار وجود ندارد	۳/۹۶۱
	۷	۶/۳۸۳	۰/۰۰۰	تفاوت معنادار وجود دارد	۱/۴۰۳

لوین		تحلیل واریانس یک طرفه				شرح
سطح معناداری	آماره لوین	نتیجه	سطح معناداری	آماره F	گزاره	
۰/۵۹۵	۰/۶۳۲	تفاوت معنادار وجود ندارد	۰/۷۰۲	۰/۴۷۲	۸	خطمشی مدیریت استعداد
۰/۱۰۵	۲/۰۷۵	تفاوت معنادار وجود ندارد	۰/۸۲۶	۰/۳	۹	
۰/۶۹۲	۰/۴۸۶	تفاوت معنادار وجود ندارد	۰/۲۱۳	۱/۵۱۱	۱۰	
۰/۴۷۹	۰/۸۳۱	تفاوت معنادار وجود ندارد	۰/۶۰۵	۰/۶۱۶	۱۱	
۰/۷۲۰	۰/۴۴۷	تفاوت معنادار وجود ندارد	۰/۶۱۸	۰/۵۹۷	۱۲	
۰/۰۲۱	۳/۳۱۷	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۱	۶/۰۴۹	۱۳	استخدام
۰/۱۰۱	۲/۱۰۷	تفاوت معنادار وجود ندارد	۰/۰۶۲	۲/۴۸۸	۱۴	
۰/۰۳۸	۲/۸۶۳	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۲۹	۳/۰۷۶	۱۵	
۰/۰۶۶	۲/۴۳۵	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۰	۸/۳۲۷	۱۶	
۰/۳۷۶	۱/۰۴۱	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۱	۵/۵۳۶	۱۷	
۰/۶۰۹	۰/۶۱۰	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۱	۵/۷۰۰	۱۸	مدیریت اخلاق
۰/۵۴۷	۰/۷۱۰	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۲	۴/۹۶۰	۱۹	
۰/۱۷۳	۱/۶۸۱	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۰	۶/۶۵۶	۲۰	
۰/۷۱۶	۰/۴۵۲	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۲	۵/۱۵۷	۲۱	
۰/۹۱۵	۰/۱۷۲	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۴	۴/۵۸۰	۲۲	
۰/۸۸۷	۰/۲۱۴	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۳۳	۲/۹۸۴	۲۳	آموزش و توسعه
۰/۴۱۲	۰/۹۶۱	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۵	۴/۳۶۱	۲۴	
۰/۸	۰/۳۳۵	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۰	۶/۷۹۰	۲۵	
۰/۱۳۷	۱/۸۶۸	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۱	۵/۹۸۲	۲۶	
۰/۲۹۰	۱/۲۶۰	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۱۷	۳/۴۷۵	۲۷	
۰/۰۲۲	۳/۲۷۴	تفاوت معنادار وجود ندارد	۰/۰۸۹	۲/۲۱۰	۲۸	آموزش و توسعه
۰/۰۰۳	۴/۸۶۵	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۷	۴/۱۸۳	۲۹	
۰/۲۲۳	۱/۴۷۴	تفاوت معنادار وجود ندارد	۰/۲۱۶	۱/۵۰۲	۳۰	
۰/۳۷۴	۱/۰۴۶	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۰	۸/۷۶۸	۳۱	
۰/۱۷۴	۱/۶۷۳	تفاوت معنادار وجود ندارد	۰/۶۲۶	۰/۵۸۴	۳۲	
۰/۶۷۷	۰/۵۰۸	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۱۶	۳/۵۳۷	۳۳	نظارت و بررسی
۰/۲۹۹	۱/۲۳۳	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۲	۵/۰۳۶	۳۴	
۰/۸۴۶	۰/۲۷۲	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۷	۴/۱۹۲	۳۵	
۰/۷۳۶	۰/۴۲۴	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۰	۱۱/۷۸۲	۳۶	
۰/۱۵۲	۱/۷۸۵	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۸	۴/۰۹۰	۳۷	
۰/۲۰۱	۱/۵۶۰	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۰	۸/۸۸۰	۳۸	نظارت و بررسی
۰/۱۴۷	۱/۸۰۹	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۳	۴/۸۸۸	۳۹	

لوین	تحلیل واریانس یک طرفه				شرح	
	سطح معناداری	آماره لوین	نتیجه	سطح معناداری		آماره F
۰/۵۲۰	۰/۷۵۶	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۲۴	۳/۲۱۹	۴۰	تعادل زندگی کاری
۰/۱۰۲	۲/۰۹۹	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۳	۴/۷۳۸	۴۱	
۰/۱۰۷	۲/۰۶۱	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۰	۶/۳۹۸	۴۲	
۰/۵۵۵	۰/۶۹۷	تفاوت معنادار وجود ندارد	۰/۱۹۹	۱/۵۶۸	۴۳	
۰/۱۲۷	۱/۹۲۷	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۰	۱۸/۴۶۸	۴۴	
۰/۲۲۵	۱/۴۶۸	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۰	۱۲/۵۵۰	۴۵	
۰/۴۳۰	۰/۹۲۴	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۰	۹/۸۱۸	۴۶	
۰/۲۰۶	۱/۵۴۰	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۰	۸/۴۶۷	۴۷	
۰/۸۴۴	۰/۲۷۴	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۸	۴/۰۹۰	۴۸	برنامه‌ریزی جانشینی
۰/۷۷۶	۰/۳۶۸	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۱۲	۳/۷۷۷	۴۹	
۰/۲۲۱	۱/۴۸۳	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۲	۵/۰۹۳	۵۰	
۰/۵۴۲	۰/۷۱۸	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۱	۵/۴۱۶	۵۱	
۰/۵۱۷	۰/۷۶۲	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۸	۴/۰۹۳	۵۲	
۰/۱۱۴	۲/۰۱۵	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۳	۴/۷۰۳	۵۳	
۰/۵۹۷	۰/۶۲۹	تفاوت معنادار وجود ندارد	۰/۱۹۴	۱/۵۸۸	۵۴	
۰/۲۱۴	۱/۵۱۰	تفاوت معنادار وجود ندارد	۰/۱۳۴	۱/۸۸۶	۵۵	
۰/۲۳۳	۱/۴۳۹	تفاوت معنادار وجود ندارد	۰/۰۷۱	۲/۳۸۶	۵۶	عملکرد حسابرسی
۰/۰۲۷	۳/۱۴۱	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۱	۵/۴۸۵	۵۷	
۰/۳۲۷	۱/۱۵۹	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۱	۵/۵۳۸	۵۸	
۰/۱۵۸	۱/۷۵۵	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۱۸	۳/۴۳۸	۵۹	
۰/۳۴۳	۱/۱۱۹	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۲۶	۳/۱۶۹	۶۰	
۰/۱۱۷	۱/۹۹۳	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۲۹	۳/۰۷۳	۶۱	
۰/۷۰۸	۰/۴۶۴	تفاوت معنادار وجود ندارد	۰/۴۳۶	۰/۹۱۲	۶۲	
۰/۷۸۰	۰/۳۶۳	تفاوت معنادار وجود ندارد	۰/۵۳۰	۰/۷۳۹	۶۳	
۰/۶۵۹	۰/۵۳۵	تفاوت معنادار وجود ندارد	۰/۹۳۶	۰/۱۴	۶۴	
۰/۹۷۰	۰/۰۸۱	تفاوت معنادار وجود ندارد	۰/۴۴۷	۰/۸۹۱	۶۵	

منبع: یافته‌های پژوهش

همان‌طور که در جدول ۱۳ مشخص است سطح معنی‌داری آماره لوین در ارتباط با گزاره‌های ۱، ۲، ۳، ۴، ۷، ۱۷، ۱۶، ۱۸، ۱۹، ۲۱، ۲۰، ۲۲، ۲۴، ۲۳، ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۳۱، ۳۳، ۳۷، ۳۶، ۳۵، ۳۴، ۳۸، ۳۹، ۴۱، ۴۰، ۴۲، ۴۵، ۴۴، ۴۷، ۴۶، ۴۸، ۴۹، ۵۱، ۵۰، ۵۲، ۵۳، ۵۸، ۵۹، ۶۰ و ۶۱ بیشتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین فرض برابری واریانس‌ها پذیرفته می‌شود و برای

بررسی تفاوت معنی‌دار نظرات چهار گروه از آزمون توکی استفاده می‌شود. سطح معنی‌داری آماره لوین در ارتباط با گزاره‌های ۱۵، ۱۳، ۲۹ و ۵۷ کمتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین فرض برابری واریانس‌ها رد می‌شود و برای بررسی تفاوت معنی‌دار نظرات چهار گروه از آزمون جیمز- هوئل استفاده می‌شود. نتایج آزمون توکی و جیمز- هوئل بیانگر این بود که تفاوت معناداری بین نظرات چهار گروه شرکا، مدیران، سرپرستان و حسابرسان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی در رابطه با گزاره‌های مزبور وجود دارد و اکثر تفاوت‌ها در سطوح شرکا و حسابرسان مشاهده شد. گفتنی است که جهت اختصار در بیان مطالب نتایج آماری آزمون توکی و جیمز- هوئل ارائه نشد.

جمع‌بندی نتایج تفاوت دیدگاه گروه‌های پاسخ‌دهنده درباره مؤلفه‌های مدیریت استعداد و عملکرد حسابرسان

در این پژوهش با استفاده از آزمون تحلیل واریانس به سنجش نظرات چهار گروه مختلف پاسخ‌دهنده در خصوص مؤلفه‌های مدیریت استعداد و عملکرد حسابرسی در مؤسسه‌های حسابرسی پرداخته شد. با توجه به اینکه یکی از پیش‌فرض‌های استفاده از آزمون تحلیل واریانس بررسی همسانی واریانس‌ها است، از آزمون لوین برای بررسی همسانی واریانس مؤلفه‌ها استفاده شد. جدول ۱۴ جمع‌بندی نتایج آزمون تحلیل واریانس و لوین را در رابطه با مؤلفه‌های شیوه مدیریت استعداد و عملکرد حسابرسان در مؤسسه‌های حسابرسی نشان می‌دهد.

جدول ۱۴. جمع‌بندی نتایج آزمون تحلیل واریانس و لوین

لوین		تحلیل واریانس یک‌طرفه			شرح
سطح معناداری	آماره لوین	نتیجه	سطح معناداری	آماره F	
۰/۹۰۳	۰/۱۹	تفاوت معنادار وجود دارد.	۰/۰۱۶	۳/۵۵۳	حقوق و مزایا
۰/۵۷۶	۰/۶۶۳	تفاوت معنادار وجود ندارد.	۰/۶۳۳	۰/۵۷۴	خطمشی مدیریت استعداد
۰/۴۸۸	۰/۸۱۳	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۰	۸/۴۹۳	استخدام
۰/۹۷۳	۰/۰۷۶	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۰	۷/۴۵۹	مدیریت اخلاق
۰/۲۱۷	۱/۴۹۵	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۰	۶/۶۵۹	آموزش و توسعه
۰/۳۹۹	۰/۹۹۰	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۰	۶/۲۰۷	نظارت و بررسی
۰/۵۵۹	۰/۶۹۱	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۰	۱۵/۲۲۹	تعادل زندگی کاری
۰/۸۱۱	۰/۳۲۰	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۰۴	۴/۵۵۵	برنامه‌ریزی جانشینی
۰/۵۱۳	۰/۷۶۹	تفاوت معنادار وجود دارد	۰/۰۴۷	۲/۷۰۰	عملکرد حسابرسان

منبع: یافته‌های پژوهش

همان‌طور که در جدول ۱۴ مشاهده می‌کنید سطح معنی‌داری آماره لوین در ارتباط با تمام مؤلفه‌های شیوه مدیریت استعداد و عملکرد حسابرسی بیشتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین فرض برابری واریانس‌ها پذیرفته می‌شود و برای بررسی تفاوت معنی‌دار نظرات چهار گروه از آزمون توکی استفاده می‌شود. نتایج آزمون توکی بیانگر این بود که تفاوت معناداری بین نظرات چهار گروه شرکا، مدیران، سرپرستان و حسابرسان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی در رابطه با مؤلفه‌های مدیریت

استعداد (استخدام، مدیریت اخلاق، آموزش و توسعه، نظارت و بررسی، تعادل زندگی کاری، برنامه‌ریزی جانشینی و حقوق و مزایا) و عملکرد حسابرسی وجود دارد و اکثر تفاوت‌ها در سطوح شرکا و حساب‌رسان مشاهده شد. در رابطه با مؤلفه خطمشی مدیریت استعداد تفاوت معناداری بین نظرات چهار گروه شرکا، مدیران، سرپرستان و حساب‌رسان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی وجود ندارد.

سایر یافته‌های تکمیلی

علاوه بر انجام آزمون تحلیل واریانس از منظر سمت‌های شغلی، این آزمون در خصوص آموزش، تجربه، سن و وضعیت تأهل نیز انجام شد. در ادامه نتایج این آزمون‌ها به صورت خلاصه بیان می‌شود. شایان ذکر است که جهت اختصار در بیان مطالب نتایج آماری آزمون تحلیل واریانس، توکی و جیمز - هول ارائه نشد و صرفاً یافته‌های آن بیان می‌شود.

خلاصه نتایج حاصل از سطح معنی‌داری آزمون در ارتباط با مؤلفه‌های مدیریت استعداد (استخدام، خطمشی مدیریت استعداد، مدیریت اخلاق، آموزش و توسعه، نظارت و بررسی، تعادل زندگی کاری، برنامه‌ریزی جانشینی و حقوق و مزایا) و عملکرد حساب‌رسان بزرگ‌تر از ۰/۰۵ بوده است و نتایج نشان داد که در مورد این مؤلفه‌ها، تفاوت معنی‌داری در ارتباط با نظرات سه گروه (افراد با تحصیلات کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری) وجود ندارد.

سطح معنی‌داری آزمون تحلیل واریانس در ارتباط با مؤلفه‌های مدیریت استعداد (استخدام، مدیریت اخلاق، آموزش و توسعه، نظارت و بررسی، تعادل زندگی کاری، برنامه‌ریزی جانشینی و حقوق و مزایا) کمتر از ۰/۰۵ بوده است و یافته‌ها حاکی از آن است که در مورد این مؤلفه‌ها، تفاوت معنی‌داری در ارتباط با نظرات چهار گروه (تجربه حسابرسی کمتر از ۵ سال، ۵ تا ۱۰ سال، ۱۱ تا ۱۵ سال و ۱۵ سال به بالا) وجود دارد. در ارتباط با مؤلفه خطمشی مدیریت استعداد و عملکرد حساب‌رسان با توجه به این که میزان سطح معنی‌داری آن‌ها بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است، تفاوت معنی‌دار در ارتباط با نظرات چهار گروه در خصوص دو مؤلفه ذکر شده وجود ندارد.

نتایج حاصل از سطح معنی‌داری آزمون تحلیل واریانس در ارتباط با مؤلفه تعادل زندگی کاری کوچک‌تر از ۰/۰۵ است و نتایج بیانگر این بود که تفاوت معنی‌دار در ارتباط با نظرات چهار گروه (تجربه غیر حسابرسی کمتر از ۵ سال، ۵ تا ۱۰ سال، ۱۱ تا ۱۵ سال و ۱۵ سال به بالا) در مورد این مؤلفه وجود دارد. در ارتباط با سایر مؤلفه‌های مدیریت استعداد (استخدام، خطمشی مدیریت استعداد، مدیریت اخلاق، آموزش و توسعه، نظارت و بررسی، برنامه‌ریزی جانشینی و حقوق و مزایا) و عملکرد حساب‌رسان با توجه به این که میزان سطح معنی‌داری آن‌ها بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است، نتایج نشان می‌دهد، تفاوت معنی‌دار در ارتباط با نظرات چهار گروه (افراد باتجربه غیر حسابرسی) در مورد این مؤلفه‌ها وجود ندارد.

نتایج حاصل از سطح معنی‌داری آزمون تحلیل واریانس در ارتباط با مؤلفه‌های مدیریت استعداد (استخدام، خطمشی مدیریت استعداد، مدیریت اخلاق، آموزش و توسعه، نظارت و بررسی، تعادل زندگی کاری، برنامه‌ریزی جانشینی و حقوق و مزایا) کوچک‌تر از ۰/۰۵ است و بیانگر این امر است که در مورد این مؤلفه‌ها تفاوت معنی‌دار در ارتباط با نظرات چهار گروه (افراد با سنین مختلف) وجود دارد. در ارتباط با عملکرد حساب‌رسان با توجه به این که میزان سطح معنی‌داری آن بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است، تفاوت معنی‌دار در ارتباط با نظرات چهار گروه (افراد با سنین مختلف) وجود ندارد.

نتایج حاصل از سطح معنی‌داری آزمون تحلیل واریانس در ارتباط با مؤلفه تعادل زندگی کاری کوچک‌تر از ۰/۰۵

است و نتایج بیانگر این بود که تفاوت معنی‌دار در ارتباط با نظرات دو گروه (افراد با جنسیت متفاوت زن و مرد) در مورد این مؤلفه وجود دارد. در ارتباط با سایر مؤلفه‌های مدیریت استعداد (استخدام، خطمشی مدیریت استعداد، مدیریت اخلاق، آموزش و توسعه، نظارت و بررسی، برنامه‌ریزی جانشینی و حقوق و مزایا) و عملکرد حساب‌برسان با توجه به این که میزان سطح معنی‌داری آن‌ها بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است، نتایج نشان می‌دهد، تفاوت معنی‌دار در ارتباط با نظرات دو گروه (افراد با جنسیت متفاوت زن و مرد) در مورد این مؤلفه‌ها وجود ندارد.

نتایج حاصل از سطح معنی‌داری آزمون تحلیل واریانس در ارتباط با مؤلفه‌های مدیریت اخلاق و تعادل زندگی کاری کوچک‌تر از ۰/۰۵ است و یافته‌ها حاکی از آن داشت که تفاوت معنی‌دار در ارتباط با نظرات دو گروه (افراد با وضعیت متأهل و مجرد) در مورد این مؤلفه‌ها وجود دارد. در ارتباط با سایر مؤلفه‌های مدیریت استعداد (استخدام، خطمشی مدیریت استعداد، آموزش و توسعه، نظارت و بررسی، برنامه‌ریزی جانشینی و حقوق و مزایا) و عملکرد حساب‌برسان با توجه به این که میزان سطح معنی‌داری آن‌ها بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است، تفاوت معنی‌دار در ارتباط با نظرات دو گروه (افراد با وضعیت متأهل و مجرد) در مورد این مؤلفه‌ها وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش دیدگاه حساب‌برسان در خصوص عملکرد حساب‌برسان و نیز وضعیت مدیریت استعداد بررسی شد. پژوهش‌های قبلی در مورد شیوه‌های مدیریت استعداد در محیط حسابرسی تنها به یک یا چند روش محدود شده است، مانند استخدام، آموزش، رویه‌های ارتقا و پاداش کارکنان. در این پژوهش تفاوت‌های ویژگی‌های مختلف شیوه‌های مدیریت استعداد و عملکرد حساب‌برسان از دیدگاه شرکا، مدیران و حساب‌برسان مؤسسه‌های حسابرسی تحلیل شدند. درک اهمیت این ویژگی‌ها به‌طور کلی و بین گروه‌ها، محققان و افراد حرفه را قادر می‌سازد تا بینش بهتری در مورد محرک‌های شیوه‌های مدیریت استعداد که در دستیابی به کیفیت حسابرسی حیاتی هستند و نیز وضعیت مدیریت استعداد حرفه حسابرسی ایران به دست آورند.

از نظر ویژگی‌های مدیریت استعداد، شیوه‌های مدیریت اخلاق بیشترین به‌کارگیری را در بین مؤسسه‌های حسابرسی ایران داشته است و پس از آن شیوه‌های نظارت و بررسی به ترتیب با میانگین ۳/۲۰۸ و ۳/۱۰۶ قرار گرفتند. یک دلیل تأکید بر این حوزه‌ها در بین مؤسسه‌های حسابرسی، این است که آیین رفتار حرفه‌ای بر مدیریت این شیوه‌ها برای دستیابی به کنترل کیفیت کار انجام شده تأکید کرده است. همچنین منشور آیین رفتار حرفه‌ای، صراحتاً مستلزم ایجاد خطمشی‌ها و رویه‌هایی در مورد نظارت و بررسی رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط شرکا و کارکنان برای کنترل کیفیت در سطح شرکت و سطح مؤسسه است. پیروی شرکا و کارکنان از الزامات منشور آیین رفتار حرفه‌ای در خصوص اصل رازداری، استقلال و به‌کارگیری رویه‌های بهینه امکان‌سنجی پذیرش و انعقاد قرارداد (به ترتیب میانگین ۳/۵۱، ۳/۴۶ و ۳/۲۴)، سه شیوه اصلی مدیریت اخلاق بود که پاسخ‌دهندگان، به‌کارگیری آن را در مؤسسه‌های حسابرسی تأیید کردند. نتایج آزمون مقایسه میانگین یک جامعه نشان داد که در رابطه با سنجه‌های مربوط به مدیریت اخلاق، ۵ سنجه معنادار و از این تعداد ۴ سنجه دارای میانگین بیشتر از ۳ و آماره t مثبت است که بیانگر به‌کارگیری معنادار این سنجه‌ها

در مؤسسه‌های حسابرسی ایران است. این یافته با نتایج پژوهش سلیمان و همکاران (۲۰۱۹) و لویز و همکاران (۲۰۲۲) مطابقت دارد؛ یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان داد که موضوعات مربوط به الزامات منشور آیین رفتار حرفه‌ای عموماً اهمیت بیشتری در بین مؤسسه‌های حسابرسی دارند.

پژوهش‌های قبلی نشان داده است به کارگیری مکانیسم‌های نظارت و بررسی برای اطمینان از عملکرد مناسب حسابرسان اهمیت دارد (هردا و همکاران، ۲۰۱۹؛ کاسیگوا، ۲۰۱۴). در میان شیوه‌های مختلف نظارت و بررسی، پاسخ‌دهندگان بیان نمودند که در مؤسسه‌های حسابرسی بررسی و نظارت بر کار حسابرسی انجام شده توسط تیم حسابرسی توسط کارکنان مجرب‌تر انجام می‌شود. علاوه بر این، نکات معوق کار حسابرسی (یافته‌های حسابرسی در حین کار) به اعضای تیم حسابرسی به نحو مناسب و مستمری اطلاع داده می‌شود. این دو ویژگی نظارت و بررسی در بین ویژگی‌های مرتبط با نظارت توسط مؤسسه‌های حسابرسی بیشتر مورد توجه قرار گرفته است و به‌طور کلی در فهرست هشت ویژگی برتر مدیریت استعداد بوده که برای مؤسسه‌های حسابرسی اهمیت بیشتری داشته است. همچنین نتایج آزمون مقایسه میانگین یک جامعه بیانگر این بود که در رابطه با سنجه‌های مربوط به نظارت و بررسی، ۳ سنجه معنادار و از این تعداد ۲ سنجه دارای میانگین بیشتر از ۳ و آماره t مثبت است که بیانگر به کارگیری این سنجه‌ها در مؤسسه‌های حسابرسی است.

به‌طور کلی نتایج این پژوهش نشان داد که شیوه‌های مدیریت استعداد مربوط به حقوق و مزایا و ایجاد یک خطمشی مدیریت استعداد، کمترین به کارگیری را بین مؤسسه‌های حسابرسی دارند. احتمالاً دلیل اصلی خروج کارکنان از حرفه حسابرسی و ترک مؤسسه، حقوق و مزایا پایین است. بحث فرهنگ‌سازمانی و ساختارهای سنتی حاکم بر مؤسسه‌های حسابرسی، دلیل توجه پایین به ایجاد خطمشی مدیریت استعداد است. همچنین نتایج آزمون مقایسه میانگین یک جامعه بیانگر این بود که تمام سنجه‌های مربوط به حقوق و مزایا، خطمشی مدیریت استعداد معنادار، دارای میانگین کمتر از ۳ و آماره t منفی است که حاکی از عدم توجه به این حوزه‌ها توسط مؤسسه‌های حسابرسی است. همان‌طور که در پژوهش بیگ پناه و همکاران (۱۴۰۰) مورد تأکید قرار گرفته است، پاداش کارکنان بر کیفیت حسابرسی اثرگذار است.

نتایج آزمون مقایسه میانگین یک جامعه نشان داد که تمام سنجه‌های مربوط به تعادل زندگی کاری و برنامه‌ریزی جانشینی معنادار، دارای میانگین کمتر از ۳ و آماره t منفی است که حاکی از عدم وجود خطمشی مناسب مربوط به تعادل کار و زندگی و برنامه‌ریزی جانشین پروری در مؤسسه‌های حسابرسی است. در خصوص سنجه‌های مربوط به استخدام فقط سنجه «مؤسسه حسابرسی هنگام استخدام و همکاری با شرکا و کارکنان جدید بر ارزش‌های اخلاقی تأکید دارد» معنادار و دارای میانگین بیشتر از ۳ و آماره t مثبت است که بیانگر به کارگیری و توجه به این سنجه‌ها در بین مؤسسه‌های حسابرسی است. یافته‌های این پژوهش در رابطه با شیوه‌های استخدام با نتایج پژوهش بیگ پناه و همکاران (۱۴۰۰) مطابقت دارد. در خصوص سنجه‌های مربوط به آموزش و توسعه، ۱۰ سنجه معنادار و از این تعداد ۴ سنجه دارای میانگین بیشتر از ۳ و آماره t مثبت است که بیانگر به کارگیری این سنجه‌ها در بین مؤسسه‌های حسابرسی است. یافته‌های این سنجه‌ها با نتایج پژوهش بیگ پناه و همکاران (۱۴۰۰) و لویز و همکاران (۲۰۲۲) مطابقت دارد.

بر اساس نتایج پژوهش، سه ویژگی اصلی عملکرد حسابرسان که پاسخ‌دهندگان بر به کارگیری مطلوب آن توسط

حسابرسان تأکید داشتند عبارت‌اند از: عدم پذیرش مدارک و مستندات غیرقابل اتکای صاحب‌کار توسط حسابرسان، بررسی کامل یا کافی اسناد صاحب‌کار توسط حسابرسان و بررسی کافی و مناسب حسابرسان در مورد اصول حسابداری بحث‌برانگیز اعمال شده توسط صاحب‌کار. یافته‌های این قسمت مغایر با نتایج پژوهش لویز و همکاران (۲۰۲۲) و سلیمان و همکاران (۲۰۱۹) است. همچنین نتایج آزمون مقایسه میانگین یک جامعه بیانگر این بود که در خصوص سنجه‌های مربوط به عملکرد حسابرسان ۵ سنجه معنادار و دارای میانگین بیشتر از ۳ و آماره t مثبت بوده است که بیانگر توجه بر به‌کارگیری آن در بین مؤسسه‌ها است.

درنهایت با استفاده از آزمون تحلیل واریانس به سنجش نظرات چهار گروه مختلف پاسخ‌دهنده (شرکا، مدیران، سرپرستان و حسابرسان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی) در خصوص وضعیت مدیریت استعداد و عملکرد حسابرسی در مؤسسه‌های حسابرسی پرداخته شد. نتایج نشان داد که در رابطه با ۴۱ گزاره شیوه‌های مدیریت استعداد و ۵ گزاره عملکرد حسابرسان تفاوت معناداری بین نظرات چهار گروه وجود دارد و اکثر تفاوت‌ها در سطوح شرکا و حسابرسان مشاهده شد. این یافته بیانگر این است که شکاف دیدگاه در خصوص وضعیت مدیریت استعداد بین سطوح بالا و پائین مؤسسه‌های حسابرسی ایران وجود دارد؛ از این رو پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی، دلیل این تفاوت دیدگاه، مورد بررسی دقیق‌تری قرار گیرد.

به‌طور کلی نتایج این پژوهش بیانگر این است که در خصوص مواردی که الزام قانونی و یا استاندارد مشخصی در خصوص مدیریت استعداد وجود دارد، وضعیت به‌کارگیری سنجه‌های مدیریت استعداد تا حدی مناسب بوده است. این امر نشان می‌دهد که مؤسسه‌های حسابرسی چندان در خصوص به‌کارگیری مواردی از مدیریت استعداد که الزام و اجبار قانونی وجود ندارد، اهمیت قائل نمی‌شوند. علی‌رغم اینکه وضعیت مدیریت استعداد در حوزه‌هایی چون حقوق و مزایا پائین بوده است؛ با این حال عملکرد حرفه حسابرسی ایران در خصوص رعایت بی‌طرفی و الزامات منشور اخلاق حرفه‌ای مناسب بوده است. شایان توجه است یک علت وضعیت نامطلوب حقوق و مزایا در مؤسسه‌های حسابرسی به پائین بودن حق الزحمه مؤسسه‌ها برمی‌گردد؛ به‌نحوی که پاسخ‌دهندگان این پژوهش نیز این مهم را مورد تأکید قرار می‌دهد. از این رو به محققان آتی پیشنهاد می‌شود عوامل و دلایلی که بر میزان به‌کارگیری سنجه‌های مدیریت استعداد در مؤسسه‌های حسابرسی تأثیر می‌گذارد، مورد توجه دقیق‌تری قرار دهند.

به محققان پیشنهاد می‌شود به بررسی وضعیت شیوه‌های مدیریت استعداد و عملکرد حسابرسی در سازمان حسابرسی بپردازند و نتایج آن را با یافته‌های این پژوهش بررسی کنند. همچنین به محققان پیشنهاد می‌شود وضعیت شیوه‌های مدیریت استعداد و عملکرد حسابرسی را در سایر ارگان‌ها و نهادها مانند دیوان محاسبات کشور و سازمان بازرسی بررسی کنند. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی وضعیت مدیریت استعداد در سایر واحدها مانند واحدهای حسابرسی داخلی بررسی شود.

حسابرسان تأکید کردند که حوزه آموزش در بین مؤسسه‌های حسابرسی ساختار مناسبی ندارد و عمده آموزش‌ها برون‌سپاری می‌شود، به محققان آتی پیشنهاد می‌شود که به بررسی تأثیر آموزش‌های برون‌سپاری شده بر کیفیت حسابرسی بپردازند و بررسی نمایند که تا چه حد این آموزش‌ها باعث ارتقای عملکرد حسابرسان شده است. به محققان

آتی پیشنهاد می‌شود چالش و عوامل مداخله‌گر جانشین پروری را بین مؤسسه‌های حسابرسی با استفاده از یک روش پژوهش کیفی مورد بررسی دقیق قرار دهند.

جامعه حسابداران رسمی و مؤسسه‌های حسابرسی از یافته‌های این پژوهش می‌توانند استفاده نمایند. جامعه حسابداران رسمی با توجه به وضعیت مدیریت استعداد در حرفه حسابرسی می‌تواند بررسی خطمشی‌های خاص الزام‌آور یا اختیاری را در دستور کار خود قرار دهد. با توجه به اینکه نتایج این پژوهش نشان داد که در حوزه‌هایی که الزامات قانونی وجود داشته است، وضعیت مدیریت استعداد بهتر بوده است، از همین رو جامعه حسابداران رسمی می‌تواند با تأکید بر آموزش‌های بیشتر حسابرسان و تدوین الزامات جدید مدیریت استعداد در مؤسسه‌های حسابرسی در این مهم اثرگذار باشد. مؤسسه‌های حسابرسی نیز می‌توانند از مؤلفه‌های ذکر شده در این پژوهش برای بررسی وضعیت مدیریت استعداد خود استفاده نمایند.

منابع

- بیگ پناه، بهزاد؛ اثنی عشری، حمیده؛ هشی، عباس؛ اسدی غلامحسین (۱۴۰۰). تأثیر وضعیت سرمایه انسانی در مؤسسه‌های حسابرسی بر کیفیت حسابرسی. *پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای*، (۳)، ۱۲۹ - ۱۵۲.
- حسینی، ابوالحسن (۱۳۹۰). نقش مدیریت استعداد در تأمین و حفظ منابع انسانی مستعد. *اقتصاد و تجارت نوین*، ۶ (۲۳ و ۲۴)، ۱۸۱-۲۰۵.
- حسینی، سید علی؛ محمودخانی، مهناز (۱۳۹۹). عوامل مؤثر بر خروجی پژوهش‌های حسابداری پژوهشگران ایرانی در سطح مجلات بین‌المللی. *پیشرفت‌های حسابداری*، (۱)، ۱۱۲-۱۲۹.
- رضازاده، جواد، رجبزاده، علی؛ دوانی پور، ایرج. (۱۳۸۷). بررسی تأثیر عوامل سرپرستی بر رضایت شغلی حسابرسان و انگیزه آن‌ها برای تداوم همکاری با مؤسسه‌های حسابرسی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، (۲)، ۱۹-۳۶.
- فرجی، امید؛ محمدرضایی، فخرالدین؛ خداکرمی، مهدی؛ سوخکیان، ایمان (۱۴۰۱). همکاری تحقیقاتی مؤثر، وضعیت و موانع موجود: عاملی مهم برای پذیرش مقالات در مجلات معتبر بین‌المللی حسابداری. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*. (۴) ۲۹.
- فریدفتحی، مریم. روزبهانی، محبوبه. فرمند، فرناز. کاظم، بهارک (۱۳۹۶). طراحی مدل ارتباطی مدیریت استعداد، نوآوری و تسهیم دانش در وزارت ورزش و جوانان. *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۴ (۱۴) ۱۱۳-۱۲۳.
- کاظمی، مهدی و اسماعیل پور زنجانی، سعید (۱۳۹۵). ارائه الگوی فازی برای ارزیابی عملکرد حسابرسان در مؤسسه‌های حسابرسی (مورد مطالعه مؤسسه حسابرسی مفید راهبر). *دانش حسابرسی*، (۶۴) ۹۹-۱۱۸.
- مران جوری، مهدی و علیخانی، رضیه (۱۳۹۹). سرمایه انسانی حسابرس و احتمال کشف تحریف صورت‌های مالی. *دانش حسابرسی*، (۸۱)، ۲۲۷-۲۴۵.
- مهرانی، کاوه؛ نرگسیان، عباس؛ گنجی، کیانوش (۱۳۹۵). بررسی پیشایندها و پسایندهای احساس تبعیض جنسیتی در حرفه حسابرسی، *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، (۱) ۲۳، ۹۷-۱۱۶.

مؤمنی، منصور و فعال قیومی، علی (۱۳۹۱). *تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS* (چاپ هفتم)، انتشار مؤلف.

یاری، مهدی؛ محمدرضائی، فخرالدین؛ غلامی جمکرانی، رضا و فرجی، امید (۱۴۰۱). حق الزحمه حسابرسی: نقش آیین‌نامه تعیین حق الزحمه پایه خدمات حسابرسی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*. ۲۹(۱)، ۱۴۶-۱۷۲.

References

- Ali, N. A. M., & Kasim, N. (2019). Talent management for Shariah auditors: Case study evidence from the practitioners. *International Journal of Financial Research*, 10(3), 252-266.
- Ball, R., Jayaraman, S., & Shivakumar, L. (2012). Audited financial reporting and voluntary disclosure as complements: A test of the confirmation hypothesis. *Journal of accounting and economics*, 53(1-2), 136-166.
- Beygpanah, B., Asnaashari, H., Hoshi, A & Assadi, Gh. (2021). The effect of human resource situation on the audit quality in the audit firms. *Journal of Professional Auditing Research. (in Persian)*
- Cameran, M., Ditillo, A., & Pettinicchio, A. (2018). Audit team attributes matter: How diversity affects audit quality. *European Accounting Review*, 27(4), 595-621.
- Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) (2016). Talent management overview: Factsheet”, available at: www.cipd.co.uk/knowledge/strategy/resourcing/talent-factsheet.
- Cheng, R. H., Engstrom, J. H., & Kattelus, S. C. (2002). Educating government financial managers: university collaboration between business and public administration. *The Journal of Government Financial Management*, 51(3), 10.
- Cheng, Y. S., Liu, Y. P., & Chien, C. Y. (2009). The association between auditor quality and human capital. *Managerial Auditing Journal*.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human resource management review*, 19(4), 304-313.
- De Cieri, H., Holmes, B., Abbott, J., & Pettit, T. (2005). Achievements and challenges for work/life balance strategies in Australian organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(1), 90-103.
- Duff, A. (2004). *Auditqual: Dimensions of audit quality*. Edinburgh: Institute of Chartered Accountants of Scotland. <https://www.icas.com/technical-resources/publication-auditqual-dimensions-of-audit-quality>
- Fan, Y. H., Woodbine, G., & Cheng, W. (2013). A study of Australian and Chinese accountants' attitudes towards independence issues and the impact on ethical judgements. *Asian Review of Accounting*, 21(3), 205-222.
- Faraji, O., Mohammadrezaei, F., Khodakarami, M., Soukhakian, I. (2022). Effective Research Collaboration, Status and Barriers: An Important Factor for Accepting Articles in Top International Accounting Journals. *Accounting and Auditing Review*, 29(4). (in Persian)

- Faraz, N. (2017). Talent management: a burgeoning strategic focus in Indian IT industry. *Industrial and Commercial Training*, 49(4), 183-188.
- FaridFathi, M., Rouzbahani, M., Farahmand, F. & Baharak, K. (2017). Designing Relationship Model of talent management, Innovation and Knowledge sharing in Yoths and Sport Ministry. *Organizational Behavioral Management in Sport Studies*, 14(4), 113-123. (in Persian)
- Gallardo-Gallardo, E., & Thunnissen, M. (2016). Standing on the shoulders of giants? A critical review of empirical talen management research. *Employee Relations*, 38(1), 31-56.
- Ganji, K., Arabmazar Yazdi, M. (2021). Identifying the Factors Affecting Professional Turnover Intention among the Auditors. *Iranian Journal of Accounting, Auditing and Finance*, 5(3), 83-106.
- Garavan, T. N., Carbery, R., & Rock, A. (2012). Mapping talent development: definition, scope and architecture. *European journal of training and development*.
- Gaynor, L. M., Kelton, A. S., Mercer, M., & Yohn, T. L. (2016). Understanding the relation between financial reporting quality and audit quality. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 35(4), 1-22.
- Heinen, J. S., & O'Neill, C. (2004). Managing talent to maximize performance. *Employment relations today*, 31(2), 67.
- Herda, D. N., Cannon, N. H., & Young, R. F. (2019). The Effects of Supervisor Coaching and Workplace Mindfulness on Audit Quality-Threatening Behavior among Staff Auditors. *Current Issues in Auditing*, 13(1), 1-6.
- Hitt, M. A., Bierman, L., Shimizu, K., & Kochhar, R. (2001). Direct and moderating effects of human capital on strategy and performance in professional service firms: A resource-based perspective. *Academy of Management journal*, 44(1), 13-28.
- Hoopes, J. L., Merkley, K. J., Pacelli, J., & Schroeder, J. H. (2018). Audit personnel salaries and audit quality. *Review of Accounting Studies*, 23(3), 1096-1136.
- Hosseini, S., Mahmoudkhani, M. (2020). Effective factors on the Output of Iranian Researchers' Accounting Research at the Level of International journals. *Journal of Accounting Advances*, 12(1), 129-156. (in Persian)
- Hosseini,A.(2011). The role of talent management in providing and retaining talented human resources. *New Economy and Trade*, 23&24, 181-205. (in Persian)
- Hussein, F. E., & MohdHanefah, M. (2013). Overview of surrogates to measure audit quality. *International Journal of Business and Management*, 8(17), 84.
- International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB). (2014). *A framework for audit quality: key elements that create an environment for audit quality*. Available at: www.ifac.org/system/files/publications/files/A-Framework-for-Audit-Quality-Key-Elements-that-Create-anEnvironment-for-Audit-Quality-2.pdf
- International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB). (2009). *International standard on quality control (ISQC) 1, quality control for firms that perform audits and*

reviews of financial statements, and other assurance and related services engagements. Available at: www.ifac.org/system/files/downloads/a007-2010-iaasb-handbook-isqc-1.pdf

- International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB). (2014). *A framework for audit quality: Key elements that create an environment for audit quality*. New York, USA: International Federation of Accountants (IFAC).
- Kang, M., Lee, H. Y., Son, M., & Stein, M. (2017). The association between human resource investment by audit firms and their audit quality. *Asia-Pacific Journal of Accounting & Economics*, 24(3-4), 249-271.
- Kasigwa, G. (2014). Reduced audit quality behavior scale: Exploratory and confirmatory analysis based on a sample of external auditors in Uganda. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 6(1), 21-31.
- Kazemi, M. & Ismailpour Zanjani, S. (2016). Presenting a fuzzy model to evaluate the performance of auditors in audit institutes (the case study of Mofid Rahbar Audit Institute). *Journal of Audit Science*, 64(16), 99-118. (in Persian)
- Khavis, J. A., & Krishnan, J. (2021). Employee satisfaction and work-life balance in accounting firms and audit quality. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 40(2), 161-192.
- Knechel, W. R., Krishnan, G. V., Pevzner, M., Shefchik, L. B., & Velury, U. K. (2013). Audit quality: Insights from the academic literature. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 32(Supplement 1), 385-421.
- Krishnan, T. and Scullion, H. (2017). Talent management and dynamic view of talent in small and medium enterprises. *Human Resource Management Review*, 27(3), 431- 441.
- Louis, R. R., Sulaiman, N. A., & Zakaria, Z. (2020). Understanding audit quality & talent management of auditors in practice through content analysis & interviews. *Humanities and Social Sciences Letters*, 8(1), 78-90.
- Louis, R. R., Sulaiman, N. A., & Zakaria, Z. (2022). Accounting firms' talent management practices: perceived importance and its impact on auditors' performance. *Pacific Accounting Review*.
- Maranjouri, M. & Alikhani, R. (2019). Auditor's human capital and the likelihood of detecting misstatement of financial statements. *Journal of Audit Science*, 20(81), 227-245. (in Persian)
- Mastechaman, N., Mohammadzadeh Salteh, H., Nonahal Nahr, A., & Mehrani, S. (2021). A Comprehensive Talent Management Plan in Iranian Accounting and Auditing Using the Grounded Theory Approach. *Iranian Journal of Accounting, Auditing and Finance*, 5(3), 49-64.
- McDonnell, A., Collings, D.G., Mellahi, K. & Schuler, R. (2017) Talent management: A systematic review and future prospects. *European International Management*, 11(1), 86–128.
- Mehrani, K., Nargesian, A. & Ganji, K. (2016). Antecedents and Consequences of Perceived Gender Discrimination in the Audit Profession. *Accounting and Auditing Review*, 23(1), 97-116. (in Persian)

- Momeni, M. & Faal Ghayyoumi, A. (2002). *Statistical analysis using SPSS*. Moaalef Publications. (in Persian)
- Nafei, W. (2015). The effects of psychological capital on employee attitudes and employee performance: A study on teaching hospitals in Egypt. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 249-270.
- Noviyanti, S., & Winata, L. (2015). The Role of "Tone at the Top" and Knowledge of Fraud on Auditors' Professional Skeptical Behavior. *Contemporary Management Research*, 11(1).
- Persellin, J. S., Schmidt, J. J., Vandervelde, S. D., & Wilkins, M. S. (2019). Auditor perceptions of audit workloads, audit quality, and job satisfaction. *Accounting horizons*, 33(4), 95-117.
- Pflugrath, G., Martinov- Bennie, N., & Chen, L. (2007). The impact of codes of ethics and experience on auditor judgments. *Managerial Auditing Journal*.
- Rezazadeh, G., Rajabzadeh, A. & Davanipour, I. (2008). An Investigation into the Supervisory Factors Contributing to the Auditors' Job an Investigation into the Supervisory Factors Contributing to the Auditors' Job Satisfaction and Their Intentions to Remain in the Firm: An Iranian Case. *Accounting and Auditing Review*, 15(2), 19-36. (in Persian)
- Samagaio, A., & Rodrigues, R. (2016). Human capital and performance in young audit firms. *Journal of business research*, 69(11), 5354-5359.
- Sharma, P., Chrisman, J. J., & Chua, J. H. (2003). Succession planning as planned behavior: Some empirical results. *Family Business Review*, 16(1), 1-15.
- Sulaiman, N. A., Shahimi, S., & Nashtar Singh, R. K. (2019). People and audit process attributes of audit quality: Evidence from Malaysia. *Management & Accounting Review (MAR)*, 18(2), 47-80.
- Tung-Chun, H. (2001). Succession management systems and human resource outcomes. *International Journal of Manpower*, 22(8), 736-747.
- Tysiac, K. (2016). Nurturing the human element. *Journal of Accountancy*, 222(1), 28.
- Vanden, B. (2020) Investigating the Impact of Talent Management on Employee Performance in Central Accounting Organizations. *Journal of Corporate Real Estate*, 11(1). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100744>.
- Watkins, A. L., Hillison, W., & Morecroft, S. E. (2004). Audit quality: A synthesis of theory and empirical evidence. *Journal of accounting literature*, 23, 153.
- Yari, M., MohammadRezaei, F., Gholami Jamkarani, R., Faraji, O. (2022). Audit Fees: The Role of Regulation of Audit Services Fees. *Accounting and Auditing Review*, 29(1), 146-172. (in Persian)
- Zakaria, N. B., Yahya, N., & Salleh, K. (2013). Dysfunctional behavior among auditors: The application of occupational theory. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(9), 495-503.
- Zandi, G., Sadiq, M., & Mohamad, S. (2019). Big-four auditors and financial reporting quality: evidence from Pakistan. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(2), 369-375.