

ارائه الگوی چالش‌های نیروی انسانی در مؤسسات حسابرسی: با رویکرد تحلیل مضمون

کیوان رمضانی یاسوری^۱

یاشار پاویر^۲

یونس امجدیان^{۳*}

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۱/۲۰ تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۰۵/۱۸

چکیده

پژوهش حاضر باهدف شناسایی چالش‌های نیروی انسانی در مؤسسات حسابرسی و ارائه الگویی برای رفع این چالش‌ها انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف در زمره پژوهش‌های اکتشافی قرار دارد و از منظر نتیجه، جزء پژوهش‌های توسعه‌ای محسوب می‌شود. از نظر نوع داده، این پژوهش در دسته پژوهش‌های کیفی قرار می‌گیرد. مؤلفه‌های مؤثر با استفاده از مصاحبه‌های عمیق و نیمه ساختاریافته و با رویکرد تحلیل مضمون شناسایی شدند. جامعه هدف شامل ۱۵ نفر از خبرگان و اساتید دانشگاهی باتجربه حرفه‌ای در حوزه حسابرسی در سال ۱۴۰۳ بود که بر اساس روش نمونه‌گیری هدفمند با رویکرد گلوله برفی انتخاب شده‌اند و مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که الگوی چالش‌های نیروی انسانی در مؤسسات حسابرسی شامل سه مضمون فراگیر (عوامل سازمانی، عوامل مرتبط با دانش و عوامل انگیزشی)، ۱۵ مضمون سازمان دهنده و ۶۸ مضمون پایه (مانند انعطاف‌پذیری زمان کاری، جبران خدمت کارکنان، سبک رهبری مدیران، سیستم انضباطی، عدم ایجاد رفتار کاری نوآورانه، پویایی شغل، جذب و تأمین منابع انسانی، حفظ و نگهداری منابع انسانی، امنیت شغلی، رفتار تحول‌گرایانه، رفتار خوش‌بینانه، رفتار عزتمندانه، شایسته‌سالاری، فراهم کردن زمینه‌های ارتباطات اثربخش و مشارکت کارکنان در برنامه‌ریزی و تسهیم اطلاعات عملکردی) می‌باشد.

واژگان کلیدی

چالش‌های نیروی انسانی، مؤسسات حسابرسی، مدیریت منابع انسانی، تحلیل مضمون.

^۱ کارشناس ارشد حسابرسی، گروه حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران. (K.r1363@yahoo.com)

^۲ کارشناس ارشد حسابداری گروه حسابداری، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران. Yasharpavir@gmail.com

^۳ گروه حسابداری، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران. (* نویسنده مسئول: amjadyan1367@gmail.com)

۱. مقدمه

در عصر حاضر، سازمان‌ها بیش از هر زمان دیگری به اهمیت منابع انسانی به‌عنوان یک سرمایه اساسی پی برده‌اند که می‌تواند منجر به ایجاد مزیت‌های رقابتی پایدار و رشد و پیشرفت آن‌ها شود. افراد در همه سازمان‌ها نقش کلیدی ایفا می‌کنند و از دیدگاه سازمان‌ها، منابع انسانی اساس و بنیاد آن‌ها به شمار می‌روند و بدون آن‌ها، سازمان‌ها نمی‌توانند به فعالیت خود ادامه دهند (آل طه و همکاران، ۱۴۰۱). با این وجود، در بسیاری از سازمان‌ها، استفاده از روش‌های کارآمد مدیریت منابع انسانی معمولاً در اولویت‌های مدیریتی جایگاه پایینی دارد که این مسئله به‌عنوان یک چالش بزرگ مطرح است.

این چالش‌ها در سازمان‌های مختلف بسته به شرایط محیطی و نوع فعالیت متفاوت است. به‌عنوان مثال، مشکلات یک سازمان غیردولتی محلی با چالش‌های یک سازمان دولتی فرق دارد (پریرلی و گویلیام^۱، ۲۰۱۷). در نتیجه، شناسایی و بررسی مشکلات موجود در سازمان‌های گوناگون و ارائه راهکارهای مناسب بر پایه نتایج تحقیقات تجربی همواره مورد توجه پژوهشگران قرار داشته است.

مؤسسات حسابرسی به‌عنوان یکی از سازمان‌های مهم و فعال در جوامع امروز، نقش اساسی در اقتصاد جوامع دارند (کاواسی و همکاران^۲، ۲۰۱۶؛ رحمان و همکاران^۳، ۲۰۱۹؛ هارپر و مارون^۴، ۲۰۲۰). لذا، بررسی شرایط و زوایای فعالیت این مؤسسات و تحقیقات تجربی در مورد عوامل تأثیرگذار بر آن‌ها، از جمله نیروی انسانی، همواره جالب توجه بوده و نتایج و پیشنهادهای کاربردی فراوانی را به دنبال داشته است. مؤسسات حسابرسی در محیط اقتصادی ایران مانند دیگر مؤسسات و سازمان‌ها دارای نیروی انسانی هستند و مدیریت کارآمد بر این بخش از سازمان‌ها ضروری است که در تحقیقات مختلف این موضوع برجسته شده است.

مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر بهره‌وری و پایداری این سازمان‌هاست. با این حال، مشکلات مختلفی در این زمینه وجود دارد که می‌تواند بر عملکرد حسابرسان و کیفیت خدمات حسابرسی تأثیر منفی بگذارد. این مشکلات شامل مسائل درون‌سازمانی نظیر کمبود منابع، نارضایتی شغلی، پایین بودن حقوق و مزایا، کمبود فرصت‌های ارتقاء و مشکلات ارزیابی عملکردها است (زراعتکار و همکاران، ۱۳۹۹). همچنین، مسائل برون‌سازمانی مانند تغییرات قانونی، فشارهای محیطی و رقابت‌های شدید نیز بر مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار است (سارکر و همکاران^۵، ۲۰۱۹؛ سانتوزی و همکاران^۶، ۲۰۱۴).

تاکنون پژوهش‌های زیادی به بررسی عواملی که باعث خروج حسابرسان از حرفه می‌شود، پرداخته‌اند (عمو زاد مهدیرجی و همکاران، ۱۴۰۲؛ زارع و غلامی جمکرانی، ۱۴۰۱؛ گنجی و همکاران، ۱۴۰۰)، اما پژوهشی جامع که به‌طور خاص به بررسی چالش‌های مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی بپردازد، بسیار نادر است. این موضوع باعث شده تا پژوهشگران نتوانند الگوهای مشخصی برای بهبود مدیریت منابع انسانی در این مؤسسات ارائه دهند.

1 Brierley & Gwilliam

2 Kaawaase et al

3 Rahman et al

4 Harber & Maroun

5 Sarker et al

6 Santuzzi et al

بنابراین، این پژوهش باهدف شناسایی چالش‌های مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی انجام می‌شود. این پژوهش با استفاده از روش تحلیل مضمون و مصاحبه‌های عمیق و نیمه ساختاریافته با خبرگان، به شناسایی و تحلیل دقیق این چالش‌ها پرداخته و الگوهای مناسبی برای بهبود مدیریت منابع انسانی ارائه خواهد کرد.

امروزه نیروی انسانی مؤثر عامل اصلی تداوم فعالیت و تحقق اهداف در سازمان‌های پیچیده‌ای است که در محیط‌های پویا فعالیت می‌کنند. عدم ماندگاری و کمبود نیروی حرفه‌ای حسابرسی از سالیان گذشته تاکنون یکی از مشکلات اساسی حرفه حسابرسی بوده، لکن در حال حاضر به پدیده اصلی اکثر مؤسسات حسابرسی تبدیل شده است (زارع و غلامی جمکرانی، ۱۴۰۱). مؤسسات حسابرسی نیز مبالغ زیادی را برای استخدام و آموزش حسابرسان هزینه می‌کنند، اما حسابرسان بعد از یک یا چند سال، پس از احساس نارضایتی نسبت به شغل خود، استعفا می‌دهند، به مؤسسات دیگر می‌روند و یا به مشاغل دیگری روی می‌آورند. پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که میزان قابل توجهی از چرخه استخدام و آموزش حسابرسان تازه‌کار به نارضایتی شغلی و استعفای آن‌ها ختم شده است (بولن و فالمه ولتز^۱، ۱۹۸۵؛ امر و احمد^۲، ۱۳۹۰).

تعدد استعفا یا جابه‌جایی حسابرسان می‌تواند هزینه‌های مشهود و نامشهود هنگفتی را بر مؤسسات حسابرسی تحمیل کند؛ لذا خروج حسابرسان باتجربه (استعفا یا جابه‌جایی حسابرسان فعلی و استخدام یا جایگزینی حسابرسان جدید)، بیانگر اتلاف وقت و هزینه در مؤسسات حسابرسی است (سوینی و بویل^۳، ۲۰۰۵؛ روحی و ایمان‌زاده، ۱۳۸۸). طبق اظهارات شرکای مؤسسات حسابرسی، اکثر حسابرسان پس از مدتی فعالیت در این بخش از کار حسابرسی احساس خستگی و عدم رضایت کرده و تمایل دارند در بخش حسابداری فعالیت خود را ادامه دهند. دلیل عدم رضایت می‌تواند شامل 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 زود هنگام نیروی انسانی از مؤسسات حسابرسی شده و به صورت استعفا، انتقال و... بروز خواهد کرد (خانجانی لهی و همکاران ۱۴۰۲).

نوآوری پژوهش حاضر در ارائه یک الگوی جامع و نوین برای شناسایی چالش‌های مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی با رویکرد تحلیل مضمون است. این پژوهش از طریق انجام مصاحبه‌های عمیق و نیمه ساختاریافته با خبرگان و استفاده از روش تحلیل مضمون به شناسایی دقیق مؤلفه‌های مرتبط با چالش‌های نیروی انسانی در مؤسسات حسابرسی پرداخته است. علاوه بر این، این پژوهش با بررسی جامع و دقیق چالش‌های درون‌سازمانی و برون‌سازمانی، راهکارهای عملی و کاربردی برای بهبود مدیریت منابع انسانی در این مؤسسات ارائه می‌دهد که می‌تواند به بهبود بهره‌وری و کاهش نرخ ترک شغل در حسابرسان کمک کند.

۲. مبانی نظری و ادبیات پژوهش

در حال حاضر، منابع انسانی به‌عنوان عامل کلیدی در پیشرفت‌های اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی شناخته می‌شود. با این حال، در کشورهای جهان سوم، مدیریت منابع انسانی با چالش‌هایی همچون نرخ‌های بیکاری بالا و فرار مغزها مواجه است. این چالش‌ها در مؤسسات حسابرسی نیز مشاهده می‌شود، زیرا این مؤسسات به نیروی کار حرفه‌ای

1 Bullen & Flamholtz

2 Omar & Ahmad

3 Sweeney & Boyle

وابسته هستند. عملکرد کارمندان نقش مهمی در دستیابی به اهداف استراتژیک سازمان‌ها ایفا می‌کند (الدور^۱، ۲۰۱۷). عملکرد کارکنان از توانایی و انگیزه ترکیب شده است که شامل مهارت‌ها، آموزش و منابع مورد نیاز است (کیروجا و موکورو^۲، ۲۰۱۸).

سرمایه انسانی شامل قابلیت‌ها، مهارت‌ها و تجربیات کارکنان و مدیران است که با وظایف مرتبط می‌شود و همچنین به ظرفیت یادگیری اشاره دارد (روحی و ایمانزاده، ۱۳۸۸). مدیریت منابع انسانی فرایندی است که سیاست‌ها و فعالیت‌های کلیدی مرتبط با کارمندان را پوشش می‌دهد (گنجی و همکاران، ۱۴۰۰). هدف از مدیریت منابع انسانی، استفاده از نیروی انسانی در جهت اهداف سازمان و بهبود عملکرد کارکنان است (آل‌طه، ۱۴۰۱). این شامل کارمند یابی، آموزش، حقوق و دستمزد و روابط سازمانی می‌شود. جذب و انگیزش سرمایه انسانی به دغدغه اصلی مدیران منابع انسانی تبدیل شده است (سارکر و همکاران، ۲۰۱۹).

شناسایی و بررسی چالش‌های موجود در سازمان‌های مختلف و ارائه راهکارهای مناسب بر اساس نتایج تجربی پژوهش‌ها همواره مورد توجه پژوهشگران بوده است. به‌عنوان مثال، سارکر و همکاران (۲۰۱۹) به بررسی چالش‌های موجود در سازمان‌های آموزشی عالی پرداختند. پژوهش‌های دیگری نیز به شناسایی چالش‌های منابع انسانی پرداخته‌اند (آگراوال و همکاران^۳، ۲۰۱۲).

بررسی پژوهش‌های داخلی نیز نشان می‌دهد که تا حدی بررسی چالش‌های مدیریت منابع انسانی مورد توجه پژوهشگران داخلی قرار گرفته است. به‌عنوان مثال، سوینی و بویل (۲۰۰۵) به بررسی ساختارهای بوروکراتیک و تمرکزگرایی پرداخته و زراعتکار و همکاران (۱۳۹۹) به عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای پرداخته‌اند. عدم توجه به مدل‌های توسعه منابع انسانی پیامدهای نامطلوبی برای کسب و کارها به همراه دارد (آگراوال و همکاران، ۲۰۱۲).

در ایران، حرفه حسابرسی به دلیل ماهیت نظام اقتصادی و عدم تبعیت از قواعد جهانی، هنوز به بهره‌برداری کامل از ظرفیت مدل‌ها و تکنیک‌های توسعه منابع انسانی نرسیده است؛ بنابراین، شناسایی چالش‌های مدیریت منابع انسانی در حرفه حسابرسی ضروری است. این پژوهش به بررسی چالش‌های نیروی انسانی در مؤسسات حسابرسی می‌پردازد. با توجه به پیشرفت‌های مدل‌های توسعه منابع انسانی، حرفه حسابرسی مبتنی بر مدل‌های تعالی و شایستگی بنا شده است. برای ورود به این حرفه داشتن مهارت‌ها و شایستگی‌های خاص ضروری است (زراعتکار و همکاران، ۱۳۹۹؛ سارکر و همکاران، ۲۰۱۹؛ آگراوال و همکاران، ۲۰۱۲؛ سانتوزی و همکاران، ۲۰۱۴). در ادامه پیشینه پژوهش بررسی می‌شود:

بر اساس بررسی‌های صورت گرفته، تاکنون در زمینه چالش‌های نیروی انسانی در مؤسسات حسابرسی ایران پژوهش‌های جامعی انجام نشده است و در مطالعات خارجی نیز تعداد محدودی پژوهش به این موضوع پرداخته‌اند. در ادامه، به برخی از پژوهش‌های داخلی و خارجی مرتبط با ویژگی‌های شخصیتی کارکنان حرفه‌ای که می‌تواند در بررسی چالش‌های نیروی انسانی در مؤسسات حسابرسی مؤثر باشد، اشاره می‌شود.

مهربان پور و قاسمی (۱۴۰۳) به بررسی عوامل مؤثر بر تمایل به ترک حرفه حسابرسی پرداختند. یافته‌ها نشان داد که یکی از مهم‌ترین چالش‌هایی که در حال حاضر جامعه و حرفه حسابرسی را تهدید می‌کند، تمایل حسابرسان به خروج از حرفه است. از مهم‌ترین این عوامل می‌توان به حق‌الزحمه حسابرسی، فرسودگی شغلی، فرصت‌های شغلی جایگزین و

1 Eldor

2 Kiruja & Mukuru

3 Agrawal et al

عدم صبوری کارکنان جهت ارتقاء شغلی اشاره کرد. این پژوهش می‌تواند دیدگاه‌های جالب توجه و قابل استفاده‌ای برای حرفه حسابرسی، مؤسسات حسابرسی، جامعه حسابداران رسمی و قانون‌گذاران در جهت جلوگیری از خروج حساب‌برسان و تقویت جایگاه حرفه حسابرسی مستقل در ایران ارائه دهد.

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

خانجانی لاهی و همکاران (۱۴۰۲) به بررسی و اولویت‌بندی چالش‌های مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی پرداختند. نتایج نشان داد که خروج و استعفای افراد قوی از حرفه حسابرسی و دلسرد شدن و ترک کار حساب‌برسان به علت بیمه نشدن در ماه‌های اولیه استخدام، چالش‌های اصلی هستند. در مقابل، چالش‌های بالا بودن هزینه‌های نیروی انسانی و قدمت مؤسسات حسابرسی از اهمیت کمتری برخوردارند. این پژوهش نشان داد که عدم توجه و باور مدیران مؤسسات حسابرسی به مدیریت منابع انسانی پیامدهایی به کسب و کارشان تحمیل خواهد کرد. لذا، نیاز است مدیران مؤسسات حسابرسی، ضمن توجه به حوزه تخصصی، اصول مدیریت بهینه منابع انسانی را در اولویت قرار دهند.

مشایخ و همکاران (۱۴۰۲) وضعیت مدیریت استعداد و عملکرد حسابرسی در مؤسسات حسابرسی را بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد که وضعیت حقوق و مزایا، خط‌مشی مدیریت استعداد، آموزش و توسعه، تعادل کار و زندگی و برنامه‌ریزی جانشینی در مؤسسات حسابرسی چندان مطلوب نبوده است. همچنین، وضعیت مدیریت اخلاق و عملکرد حساب‌برسان از دیدگاه حساب‌برسان مطلوب دیده شده است. نتایج نشان داد که تفاوت معناداری بین نظرات چهار گروه شرکا، مدیران، سرپرستان و حساب‌برسان شاغل در مؤسسات حسابرسی وجود دارد و اکثر تفاوت‌ها در سطوح شرکا و حساب‌برسان مشاهده شد. همچنین در خصوص مواردی که الزام قانونی و یا استانداردی مشخص در خصوص مدیریت استعداد وجود دارد، وضعیت به کارگیری مؤلفه‌های مدیریت استعداد تا حدودی مناسب بوده است.

زارع و غلامی جمکرانی (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان عدم ماندگاری نیروی کار حرفه‌ای در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران به بررسی علل عدم ماندگاری نیروی حرفه‌ای حسابرسی پرداختند. نتایج نشان داد که عدم ماندگاری نیروی حرفه‌ای یکی از مشکلات اساسی حرفه حسابرسی است که می‌تواند موجب کاهش کیفیت حسابرسی شود. معیارهای مخاطرات کارکنان حرفه‌ای حسابرسی شامل عدم تسهیم دانش، عدم اهمیت به صلاحیت‌های عمومی کارکنان، مناسب نبودن آموزش حرفه‌ای، استرس ارتقاء شغلی، نبودن محل کار ثابت، حجم و فشار بالای کار، حقوق و مزایای شغل و ترکیب نامناسب گروه‌های حرفه‌ای و عدم استفاده از فناوری‌ها بود. این پژوهش نشان داد که دلایل خروج کارکنان حرفه‌ای تنها به مسائل اقتصادی معطوف نیست و معیارهایی همچون آموزش حرفه‌ای، نحوه ارتقاء شغلی، تشریح شرایط کاری حرفه حسابرسی برای دانشجویان قبل از ورود به حرفه و استفاده از فناوری‌های نوین (مانند

نرم افزارهای رایانه‌ای) نیز تأثیرگذار هستند. این پژوهش می‌تواند برای مراجع ذی‌صلاح جهت جلوگیری از خروج کارکنان حرفه‌ای از مؤسسات حسابرسی با توجه به کمبود نیروی حرفه‌ای مؤثر باشد.

عباسی و معرفت (۱۴۰۱) به بررسی تأثیر بلوغ حرفه‌ای و رضایت شغلی حسابرسان بر تعهد سازمانی پرداختند. نتایج بیانگر تأثیرگذاری بلوغ حرفه‌ای حسابرسان و هریک از ابعاد (ویژگی‌های شناختی چندبعدی و فرا شغلی حسابرسان) بر تعهد سازمانی حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی است. همچنین رضایت شغلی حسابرسان و هریک از ابعاد همکاران محیط، کار ماهیت، کار، سرپرستی حقوق و ارتقای حسابرسان بر تعهد سازمانی حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی تأثیر دارند.

مست چمن و همکاران (۱۴۰۱) به ارائه الگویی برای شناسایی و جذب استعدادها در حسابداری و حسابرسی ایران با رویکرد مدیریت استعداد پرداختند. این پژوهش با استفاده از روش کیفی نظریه داده بنیاد انجام شده است و جامعه آماری آن شامل خبرگان دانشگاهی و اجرایی حسابداری و حسابرسی می‌باشد. نمونه‌گیری به صورت هدفمند انجام شده و با استفاده از قاعده اشباع نظری، ۱۴ نفر از خبرگان مورد مصاحبه نیمه ساختاریافته قرار گرفتند. مقوله محوری این پژوهش شایسته‌گزینی برای حسابداری و حسابرسی است که در سه مفهوم توافق در تعریف استعداد، فرهنگ‌سازی جذب استعداد و قاعده‌مند سازی فرآیند جذب استعداد (استعدادیابی) تبیین شده است. این پژوهش با در نظر گرفتن شرایط علی، شرایط زمینه‌ای و شرایط مداخله‌گر، راهبردهایی را تدوین و الگوی نهایی بر اساس آن ارائه کرده است. این مطالعه به‌عنوان اولین تحقیق در قلمرو حسابداری و حسابرسی باهدف جذب استعدادها، می‌تواند به سامان‌دهی فرآیند مدیریت استعداد و بهره‌وری منابع انسانی در این حوزه کمک شایانی نماید.

گنجی و همکاران (۱۴۰۰) با استفاده از استراتژی نظریه داده بنیاد، عوامل مؤثر بر تمایل خروج حسابرسان از حرفه حسابرسی را بررسی کردند. مدل توسعه‌یافته شامل چهار دسته شرایط (عوامل فردی، عوامل شغلی، پیوندهای درون‌سازمانی، ویژگی‌های مؤسسات)، جو سازمانی ادراک‌شده، نگرش‌های شغلی سازمانی، حق‌الزحمه حسابرسی و پیشرفت در کار راه حرفه‌ای بود. این مدل بر اساس عوامل در سطح کلان و حرفه‌ای و کنش‌ها و پیامدها ارائه و مفهوم‌سازی شد.

مطالعه یوان و همکاران^۱ (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. مدیریت منابع انسانی سبز به‌طور مثبت بر رفتار داوطلبانه کارکنان در محل کار کارکنان از طریق تعهد محیطی تأثیر می‌گذارد، درحالی‌که به‌طور هم‌زمان رفتار داوطلبانه کارکنان در محل کار آن‌ها را از طریق خستگی عاطفی کاهش می‌دهد. در همین حال، حمایت نظارتی برای رفتار محیطی، تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر فرسودگی عاطفی و همچنین رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار داوطلبانه کارکنان در محل کار کارمند را از طریق خستگی عاطفی کاهش داد.

لی و همکاران^۲ (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان تأثیر تعارضات اخلاقی بر نیت ترک شغل حسابرسان به بررسی نقش تعارضات اخلاقی در محیط کار پرداختند. جامعه آماری این پژوهش شامل حسابرسان شرکت‌های بزرگ حسابرسی در ایالات متحده بود. روش پژوهش آن‌ها از طریق توزیع پرسشنامه‌ها و تحلیل داده‌های به‌دست آمده صورت گرفت. نتایج

1 Yuan et al

2 Lee et al

نشان داد که وجود تعارضات اخلاقی در محیط کار می‌تواند منجر به افزایش نیت ترک شغل شود. همچنین، پشتیبانی سازمانی از کارکنان در مواجهه با مسائل اخلاقی تأثیر مثبتی بر نگهداشت آن‌ها دارد و تقویت فرهنگ سازمانی که رفتارهای اخلاقی را ترویج می‌دهد به‌عنوان یکی دیگر از عوامل کلیدی در نگهداشت کارکنان شناخته شده است. چن و همکاران^۱ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان تأثیر تعارضات اخلاقی بر نیت ترک شغل حساب‌رسان به بررسی نقش تعارضات اخلاقی در محیط کار پرداختند. جامعه آماری این پژوهش شامل حساب‌رسان شرکت‌های بزرگ حسابرسی در ایالات متحده بود. روش پژوهش آن‌ها از طریق توزیع پرسشنامه‌ها و تحلیل داده‌های به‌دست آمده صورت گرفت. نتایج نشان داد که وجود تعارضات اخلاقی در محیط کار می‌تواند منجر به افزایش نیت ترک شغل شود. همچنین، پشتیبانی سازمانی از کارکنان در مواجهه با مسائل اخلاقی تأثیر مثبتی بر نگهداشت آن‌ها دارد و تقویت فرهنگ سازمانی که رفتارهای اخلاقی را ترویج می‌دهد به‌عنوان یکی دیگر از عوامل کلیدی در نگهداشت کارکنان شناخته شده است. با توجه به اینکه این پژوهش ماهیت کیفی دارد و با مشارکت خبرگان انجام می‌شود، فرضیه‌های از پیش تعیین شده‌ای ندارد و به‌جای آن، بر اساس سؤالات پژوهشی زیر طراحی شده است:

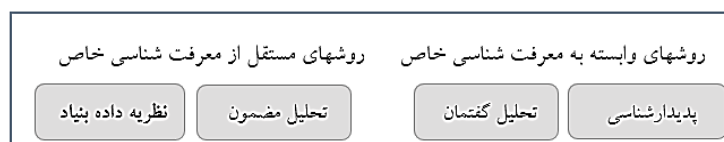
۱- مضامین فراگیر چالش‌های نیروی انسانی در مؤسسات حسابرسی کدامند؟

۲- مضامین سازمان دهنده چالش‌های نیروی انسانی در مؤسسات حسابرسی کدامند؟

۳- مضامین پایه چالش‌های نیروی انسانی در مؤسسات حسابرسی کدامند؟

۳. روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر فلسفی در پارادایم تفسیری قرار می‌گیرد، از لحاظ منطق اجرا از نوع استقرایی و از نظر هدف پژوهش کاربردی و از لحاظ نوع پژوهش کیفی است (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۸). به‌صورت کلی می‌توان روش‌های مورد استفاده در پژوهش‌های کیفی را به دودسته به شرح شکل (۱) طبقه‌بندی کرد. در این پژوهش از روش تحلیل مضمون بهره گرفته شده است.



شکل (۱)-انواع روش تحقیق کیفی (براون و کلارک، ۲۰۰۶)

تحلیل مضمون در دسته روش‌هایی قرار می‌گیرد که وابسته به جایگاه معرفت‌شناسی یا نظری خاصی نمی‌باشند و می‌توان در طیف وسیعی از روش‌های نظری از آن استفاده کرد (براون و کلارک، ۲۰۰۶). به این ترتیب تحلیل مضمون، تحلیلی مناسب و منعطف برای روش‌های مختلف است (بویاتزیس^۳، ۱۹۹۸). به‌طور کلی مضمون، ویژگی متمایز و تکراری در متن است که از نظر پژوهشگر، مبین درک و تجربه خاصی در ارتباط با سؤالات تحقیق است (کینگ و هورکس^۴، ۲۰۱۰). برخی از مزایای روش تحلیل مضمون به این شرح است: ۱- تحلیل مضمون، تصویر محرکی از نحوه ایجاد مضامین در دوره‌های مختلف فراهم می‌کند، نه تصویر ثابتی از ایجاد مضامین در یک‌زمان خاص ۲- مضامین را به‌طور

1 Chen et al

2 Braun & Clarke

3 Boyatzis

4 King & Horrocks

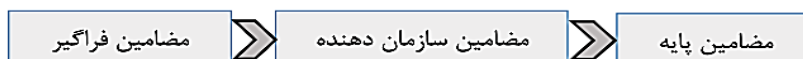
مستقیم، از منابع استخراج می‌کند و از پارادایم مشخص شده برای توسعه مضامین استفاده نمی‌کند ۳- تعریف مضامین را با توجه به طیف‌ها تعیین می‌کند ۴- در طیف متنوعی از شرایط انسانی می‌توان این روش را مورداستفاده قرارداد (نوول و همکاران^۱، ۲۰۱۷).

با توجه به تنوع دیدگاه صاحب‌نظران و گوناگونی روش‌های به‌کاررفته در تحلیل مضمون، طبقه‌بندی‌ها و عناوین مختلفی برای مضامین وجود دارد. در جدول (۱) انواع مضامین، بر اساس دیدگاه صاحب‌نظران مختلف ارائه شده است.

جدول ۱: انواع مضامین از دیدگاه صاحب‌نظران مختلف (منبع: عابدی و همکاران، ۱۳۹۰)

مبنای طبقه‌بندی	انواع مضمون	پژوهشگر
زمان شناخت مضمون	اولیه، نهایی	نوول و همکاران، ۲۰۱۷
ماهیت مضمون در متن	توصیفی، تفسیری، رابطه‌ای	کینگ و هورکس، ۲۰۱۰ - براون و کلارک ۲۰۰۶
سلسله‌مراتب مضمون در قالب مضامین	اصلی، فرعی	کینگ و هورکس، ۲۰۱۰
جایگاه مضمون در شبکه مضامین	فراگیر، سازمان دهنده، پایه	آتراید - استرلینگ، ۲۰۰۱
مشاهده مضمون در متن	مشهود، مکنون	براون و کلارک، ۲۰۰۶
منشأ شناسایی مضمون	داده محور، نظریه محور	
نقش مضمون در تحلیل	کلان، یکپارچه، کلیدی	کینگ و هورکس، ۲۰۱۰
تثبیت موقعیت مضمون	تثبیت نشده، تثبیت شده	آتراید - استرلینگ، ۲۰۰۱

تحلیل مضمون استفاده‌شده در پژوهش حاضر بر مبنای روش آتراید - استرلینگ^۲ (۲۰۰۱) است که این روش بر اساس یک‌رویه مشخص و در سه سطح به شرح زیر نظام‌مند می‌شود و نقش‌های از کل مضامین ارائه می‌کند: مضامین فراگیر که شامل مضامین عالی دربرگیرنده اصول حاکم بر متن به‌عنوان یک کل است و در کانون شبکه مضامین قرار می‌گیرد، مضامین سازمان دهنده که دربرگیرنده مضامین حاصل از ترکیب و تلخیص مضامین پایه است و درنهایت مضامین پایه که شامل کدها و نکات کلیدی موجود در متن است (آتراید - استرلینگ، ۲۰۰۱). ارتباط بین این مضامین در شکل (۲) نشان داده‌شده است



شکل (۲): ارتباط بین مضامین (منبع: آتراید-استرلینگ، ۲۰۰۱)

برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته و به‌منظور شناسایی خبرگان از تکنیک گلوله برفی که یکی از روش‌های نمونه‌گیری هدفمند می‌باشد، استفاده شده است.

دلیل استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته این است که علاوه بر آنکه امکان تبادل نظر و فکر وجود دارد، می‌توان بحث و موضوع مصاحبه را در جهت دستیابی به اهداف پژوهش هدایت نمود. همچنین در طول فرایند مصاحبه، امکان مشاهده

1 Nowell et al

2 Attride-Stirling

احساسات و رسیدن به باورها و اعتقادات مصاحبه‌شوندگان درباره موضوع پژوهش نیز وجود دارد. قبل از شروع مصاحبه، خلاصه‌ای از طرح پژوهش، نتایج بررسی پیشینه پژوهش، به همراه اهداف و سؤالات پژوهش جهت مطالعه و آمادگی اولیه برای مصاحبه‌شوندگان از طریق ایمیل ارسال خواهد و در ابتدای جلسه مصاحبه نیز در مورد کارهای انجام‌شده به‌طور مختصر توضیح داده می‌شود، سپس نسبت به طرح سؤالات مصاحبه و انجام فرایند مصاحبه اقدام می‌گردد. انتخاب نفرات به‌گونه‌ای است که کلیه گروه‌های ذی‌نفوذ و اثرگذار نماینده‌ای در نمونه مورد مصاحبه داشته باشند.

روش و ابزار گردآوری داده‌ها

داده‌های این مرحله از ۲ طریق زیر گردآوری شده است:

الف) بررسی متن‌ها: ابتدا ۱۱ متن با استفاده از روش کتابخانه‌ای برای مرور ادبیات نظری و تحلیل انتخاب شد و شماره‌گذاری گردید.

ب مصاحبه: در این مرحله از ابزار مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شده و مصاحبه‌ها با متخصصین و صاحب‌نظران حوزه حسابرسی صورت گرفت و شماره‌گذاری گردید.

تجزیه و تحلیل نهایی داده‌های پژوهش حاضر از طریق مصاحبه با خبرگان و اساتید دانشگاهی باتجربه حرفه‌ای در حوزه حسابرسی در سال ۱۴۰۳ انجام شده است بنابراین جامعه آماری شامل خبرگان و اساتید دانشگاهی باتجربه حرفه‌ای در حوزه حسابرسی با سابقه بالای ۱۰ سال هستند. روش نمونه‌گیری مورد استفاده در این مطالعه نمونه‌گیری مبتنی بر هدف است و به شیوه گلوله برفی انجام گردید. منطق نمونه‌گیری هدفمند، انتخاب مواردی است که در مورد موضوع مورد پژوهش غنی از اطلاعات باشند و امکان پژوهش عمیق را فراهم کنند (براون و کلارک ۲۰۰۶)؛ بنابراین یک نفر عضو هیئت‌علمی دانشگاه با سابقه بالای ۱۰ سال که در حوزه حسابرسی فعالیت حرفه‌ای داشته و از دانش و تجربه کافی در این خصوص برخوردار است به‌عنوان مشارکت‌کننده اول انتخاب شد، از نفر اول خواسته شد نفرات دیگری که واجد شرایط برای انجام مصاحبه هستند را برای مشارکت در پژوهش معرفی نمایند. روند معرفی نفرات بعدی توسط مشارکت‌کنندگان و انجام مصاحبه تا زمان اشباع نظری به تعداد ۱۵ نفر ادامه یافت. اشباع نظری بر مبنای قضاوت ذهنی پژوهشگر تعیین می‌شود و رسیدن به اشباع نظری کفایت جمع‌آوری داده‌ها را نشان می‌دهد (لوپز، ۲۰۱۰).

جدول ۲: مشخصات جمعیت شناختی خبرگان تحقیق

متغیر	گروه	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۲	۰.۸
	زن	۳	۰.۲
سطح تحصیلات	کارشناسی ارشد	۵	۰.۳۳
	دکتری	۱۰	۰.۶۷
تجربه	بین ۱۰ الی ۲۰ سال	۴	۰.۲۷
	بین ۲۱ الی ۳۰	۷	۰.۴۷
	بیش از ۳۰ سال	۴	۰.۲۷
	جمع	۱۵	۱.۰۰

۳-۱. اعتبار پژوهش

برای بررسی اعتبار پژوهش، از روش‌های ارزیابی متناسب با پژوهش‌های کیفی استفاده شد. از آنجایی که در پژوهش‌های کیفی، ذهنیت و تفسیر به جای عینیت هدف هستند (حق و همکاران^۱، ۲۰۱۷)؛ بنابراین اعتبار و روایی در تحقیق کیفی عبارت است از اعتمادپذیری و همسان‌سازی. برای رسیدن به این هدف، پژوهشگران کیفی، طیفی از تکنیک‌ها شامل مصاحبه، مشاهده، تصاویر، اسناد و مدارک و غیره را برای ثبت مشاهدات خود به‌طور هماهنگ به کار می‌گیرند (محمد پور، ۱۳۸۹). روش ارزیابی اعتبار درونی در این پژوهش برای انطباق یافته‌ها با واقعیت به این صورت انجام گرفت که مصاحبه در مدت‌زمانی نسبتاً طولانی (بین نیم تا یک ساعت) انجام شد. در پایان هر پرسش و بعد از دریافت پاسخ، پژوهشگر برداشت خود از مفاهیم را در قالب پرسشی مانند این جمله از مصاحبه‌شونده می‌پرسید: «آیا منظور شما این است که...؟» اگر شخص با مفهوم برداشت‌شده، موافق نبود از وی درخواست می‌شد تا توضیحات بیشتری ارائه کند تا مصاحبه‌گر به‌منظور واقعی مصاحبه‌شونده دست یابد. ضمن آنکه مصاحبه‌ها ضبط‌شده و این موضوع اعتبار داده‌ها را افزایش می‌دهد.

در این پژوهش از روش کثرت‌گرایی در پژوهشگر برای ارزیابی اعتبار پژوهش استفاده شده است. استفاده از کثرت‌گرایی در پژوهشگر، بیش از یک پژوهشگر، برای جمع‌آوری، تجزیه و تحلیل یا تفسیر داده‌ها بکار گرفته می‌شوند. درنهایت برای ارزیابی قابلیت اطمینان، میزان توافق بین کدگذاران (پژوهشگران) بررسی می‌شود (کویل^۲، ۱۹۹۶). بدین منظور کلیه مراحل مصاحبه و کدگذاری به‌صورت موازی توسط دو نفر انجام گردید که نتایج یکسان حاصل شد. کدگذاری مجدد بخشی از داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها توسط پژوهشگر دوم: برای این کار حدود ۲۰ درصد از مصاحبه‌ها (چهار مصاحبه) در اختیار پژوهشگر دوم آشنا با روش تحقیق کیفی و آگاه از موضوع تحقیق قرار گرفت و درصد توافق کدگذاری محاسبه شد. این شاخص توافق درون موضوعی بین دو کدگذار مختلف را نشان می‌دهد. نتایج در جدول (۳) ارائه شده است که قابل قبول است.

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

جدول ۳: محاسبه پایایی دو کدگذار در مرحله مصاحبه

شماره مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی بین دو کدگذار
۲	۲۵	۲۳	۲	۹۲
۴	۳۱	۲۸	۳	۹۰
۹	۲۲	۲۰	۲	۹۰
۱۱	۳۱	۲۸	۳	۹۰
کل	۱۰۹	۹۹	۱۰	۹۰

همان‌طور که در جدول شماره ۳ آمده است، درصد توافقی در کدهای مستخرج ۹۰٪ به دست آمد. درصد توافقی به دست آمده بیش از ۶۰ درصد است؛ بنابراین کدگذاری‌ها از اعتبار کافی برخوردار هستند (کویل، ۱۹۹۶). یادآوری می‌شود که تعداد کدهای استخراج شده در جدول ۳ صرفاً مربوط به تحلیل مصاحبه‌های منتخب جهت ارزیابی اعتبار پژوهش از طریق روش کثرت‌گرایی پژوهشگر هستند.

۴. یافته‌های پژوهش

بعد از جمع‌آوری داده‌ها از طریق مصاحبه، تحلیل‌های لازم جهت بومی‌سازی داده‌ها با استفاده از روش تحلیل مضمون انجام می‌گیرد. در جدول (۴) فرایند تحلیل مضمون و تحلیل شبکه مضامین در قالب سه مرحله، شش گام و بیست اقدام ارائه شده است.

جدول ۴: فرایند گام‌به‌گام تحلیل مضمون و تحلیل شبکه مضامین (منبع: شیخ‌زاده و بنی‌اسد، ۱۳۹۹)

مرحله	گام	اقدام
۱- تجزیه و توصیف متن	۱- آشنا شدن با متن	- مکتوب کردن داده‌ها (در صورت لزوم) - مطالعه اولیه و مطالعه مجدد داده‌ها - نوشتن ایده‌های اولیه
	۲- ایجاد کدهای اولیه و کدگذاری	- پیشنهاد چارچوب کدگذاری و تهیه قالب مضامین - تفکیک متن به بخش‌های کوچک‌تر - کدگذاری ویژگی‌های جالب داده‌ها
	۳- جست‌وجو و شناخت مضامین	- تطبیق دادن کدها با قالب مضامین - استخراج مضامین از بخش‌های کد گذاشته متن - پالایش و بازبینی مضامین
۲- تشریح و تفسیر متن	۴- ترسیم شبکه مضامین	- بررسی و کنترل همخوانی مضامین با کدهای مستخرج - مرتب کردن مضامین - انتخاب مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر - ترسیم شبکه‌های مضامین - اصلاح و تأیید شبکه‌های مضامین
	۵- تحلیل شبکه مضامین	- تعریف و نام‌گذاری مضامین - توصیف و توضیح شبکه مضامین
۳- ترکیب و ادغام متن	۶- تدوین گزارش	- تلخیص شبکه مضامین و بیان مختصر و صریح آن - استخراج نمونه‌های جالب داده‌ها - مرتبط کردن نتایج تحلیل با سؤالات تحقیق و مبانی نظری - نوشتن گزارش علمی و تخصصی از تحلیل‌ها

همان‌گونه که بیان شد، در این پژوهش از فرایند گام‌به‌گام و جامعی بر مبنای روش آتراید - استرلینگ جهت تحلیل

مضمون به شرح زیر شکل (۳) استفاده شده است:



ساختار این تحلیل شامل سه بعد مورد تأکید که در شکل (۴) نشان داده شد به عنوان مبنای تحلیل می‌باشد. با پیروی از این روش، مضمون پایه مبین نکته مهمی در متن است و با ترکیب آن‌ها، مضمون سازمان دهنده ایجاد می‌شود. مضمون سازمان دهنده واسط مضامین فراگیر و پایه شبکه است و مضمون فراگیر در کانون شبکه مضامین قرار می‌گیرد. نکته حائز اهمیت این است برای رسیدن به ابعاد الگوی چالش‌های نیروی انسانی در مؤسسات حسابداری، می‌بایست از رویکرد استقرایی در تحلیل محتوا استفاده شود؛ لذا با ایجاد نقشه راه مطالعاتی بر اساس پژوهش براون و کلارک (۲۰۰۶) نسبت به شروع انجام پژوهش اقدام می‌گردد.



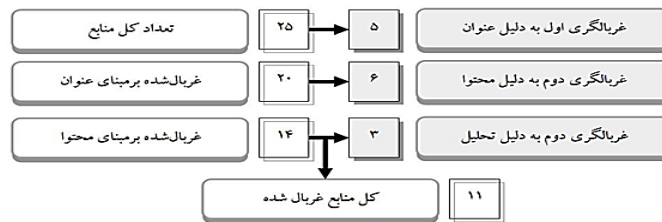
شکل (۴). نقشه تحلیل راه

با شناخت فرایندهای قابل اجرا در این تحلیل، در ادامه بخش به بخش تلاش می‌شود تا ابعاد الگوی چالش‌های نیروی انسانی در مؤسسات حسابداری مورد بررسی قرار گیرد. در این بخش ابتدا می‌بایست از طریق واکاوی در پژوهش‌های مشابه، ابتدا مضامین فراگیر مرتبط با الگوی چالش‌های نیروی انسانی در مؤسسات حسابداری می‌بایست از طریق غربالگری محتوایی مشخص گردد. برای این منظور ابتدا طی سه مرحله اولیه ارزیابی محتوایی؛ عنوان و تحلیل نسبت به تعیین میزان پژوهش‌های مشابه اقدام شد؛ لذا باهدف شناسایی مضامین فراگیری، فهرستی از مفاهیمی که در شناسایی پژوهش‌های مشابه می‌تواند مورد توجه قرار گیرد ابتدا طبق جدول (۵) ارائه شد تا بر اساس آن نسبت به شناسایی پژوهش‌ها برای تعیین مضامین فراگیر اقدام شود.

جدول ۵: جستجوی کلمات کلیدی در انتخاب پژوهش‌های مشابه

Employee Compensation	جبران خدمت کارکنان	کلیدواژه‌های الگوی چالش‌های نیروی انسانی در مؤسسات حسابرسی
Recruitment and Staffing	جذب و تأمین منابع انسانی	
Transformational Behavior	رفتار تحول‌گرایانه	
Meritocracy	شایسته‌سالاری	

لذا با عنایت به تعیین کلیدواژه‌گان الگوی چالش‌های نیروی انسانی در مؤسسات حسابرسی در ادامه، به‌منظور یافتن مطالعه‌های مشابه جهت تعیین مضامین فراگیر از پایگاه‌ها و مراجع پژوهشی بین‌المللی و داخلی، استفاده شد.



شکل (۵) غربالگری پژوهش‌های اولیه

همان‌طور که در شکل (۵) مشخص شده است، کلیه منابع اولیه شناسایی شده ۲۵ مورد هستند که پس از چند مرحله فرایند غربالگری از نظر محتوا، عنوان و تحلیل درنهایت، ۱۱ پژوهش متناسب با محتوا، عنوان و فرایندهای تحلیلی موردنظر این پژوهش انتخاب شدند. در این مرحله می‌بایست مفاهیم را بر اساس مضامین فراگیر تفکیک نمود تا بر اساس آن از طریق مصاحبه، مضامین پایه و سازمان دهنده ایجاد شوند. در این تحلیل و به‌واسطه روش ارزیابی انتقادی با مشارکت خبرگان پژوهش بر اساس معیارهای اهداف تحقیق، منطق روش تحقیق، طرح تحقیق، نمونه‌برداری، جمع‌آوری داده‌ها، انعکاس‌پذیری، دقت تجزیه و تحلیل، بیان تئوریک و شفاف یافته‌ها و ارزش تحقیق و بر اساس کلیدواژه‌های پژوهش که در زیر ارائه شده است، اقدام به تعیین ابعاد و مضامین گزاره‌ای می‌شود.

جدول ۶: فرایند ارزیابی پژوهش‌های تأیید شده

پژوهش‌ها	معیارهای چالش‌های نیروی انسانی در مؤسسات حسابداری										
	هدف	روش	طرح	نمونه‌گیری	جمع‌آوری	تعمیم	اخلاقی	تحلیل	تئوریک	ارزش	جمع
پژوهش‌های چالش‌های نیروی انسانی در مؤسسات حسابداری	۴	۴	۴	۲	۳	۳	۳	۳	۴	۴	۳۱
خانجانی لاهی و همکاران، ۱۴۰۲	۴	۴	۱	۲	۱	۴	۳	۱	۴	۳	۲۷
گنجی و همکاران، ۱۴۰۰	۴	۴	۴	۵	۲	۲	۳	۴	۴	۳	۳۳
صموزاد مهدیزجی و همکاران، ۱۴۰۲	۲	۴	۴	۴	۴	۲	۲	۲	۴	۴	۳۳
مهران پور و قاسمی، ۱۴۰۳	۴	۴	۲	۲	۴	۴	۲	۴	۴	۴	۳۳
عباسی و معرفت، ۱۴۰۱	۴	۴	۲	۲	۲	۴	۲	۴	۴	۴	۳۴
بیوان و همکاران، ۲۰۲۴	۴	۱	۲	۴	۳	۳	۱	۳	۳	۱	۲۳
زارع و خلاصی جمکرانی، ۱۴۰۱	۴	۲	۴	۲	۴	۴	۴	۳	۱	۴	۳۲
لی و همکاران، ۲۰۲۲	۲	۲	۲	۴	۱	۲	۱	۳	۳	۳	۲۱
چن و همکاران، ۲۰۲۰	۲	۱	۲	۲	۱	۱	۳	۳	۳	۳	۲۱
مست چن و همکاران، ۱۴۰۱	۱	۱	۱	۲	۳	۲	۲	۲	۲	۲	۱۸
مشایخ و همکاران، ۱۴۰۱	۴	۴	۱	۲	۴	۲	۴	۴	۴	۴	۳۲

بر اساس نتایج این تحلیل مشخص شد، ۵ پژوهش که امتیاز لازم (بیشتر از ۳۰ امتیاز) را کسب نکردند، از دور بررسی خارج شدند. در ادامه به منظور تعیین برخی مضامین سازمان دهنده الگوی چالش‌های نیروی انسانی در مؤسسات حسابداری از روش امتیازی زیر استفاده می‌شود. بر مبنای این روش کلیه معیارهای فرعی استخراج شده از متن مقالات تأیید شده، در ستون جدول نوشته می‌شود و سپس در ردیف هر جدول نام محققان پژوهش‌های تأیید شده آورده می‌شود. بر مبنای استفاده از هر پژوهشگر از معیارهای فرعی نوشته شده در ستون جدول، علامت «✓» درج می‌شود، سپس امتیازهایی در هر ستون معیارهای فرعی، باهم جمع می‌شود و امتیازهای بالاتر از میانگین پژوهش‌های انجام شده، به عنوان مؤلفه‌های پژوهش انتخاب می‌شوند.

جدول ۷: واکاوی مؤلفه‌های پژوهش

پژوهش‌ها	مضامین سازمان دهنده	مضامین سازمان پذیرنده	مضامین سازمان واسطه‌گر	مضامین سازمان دهنده	مضامین سازمان پذیرنده	مضامین سازمان واسطه‌گر	مضامین سازمان دهنده
۱۴۰۲، همکاران، الهی و خاتجانی	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
۱۴۰۲، همکاران، و همکاران، صمو زاد مهدی‌برنجی	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
۱۴۰۳، قاسمی، مهربان پور و قاسمی	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
۱۴۰۱، معرفت، عباسی و عباسی	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
۱۴۰۱، جمکرانی، زارع و غلامی جمکرانی	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
۱۴۰۱، همکاران، مشتایخ و همکاران	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓

با توجه به تأیید شش مطالعه از مرحله ارزیابی انتقادی، جهت تعیین مضامین سازمان دهنده جهت تمرکز بر سؤال‌های مصاحبه برای رسیدن به مضامین فراگیر و پایه، ابعاد اصلی که بیش از نصف پژوهش‌های تأییدشده را کسب نمودند، به‌عنوان اصلی‌ترین مضامین سازمان دهنده الگوی چالش‌های نیروی انسانی در مؤسسات حسابرسی شناسایی شدند که در ادامه به بررسی نتایج مطالعات موردبررسی و مصاحبه با خبرگان و شناسایی جامع مضامین فراگیر، سازمان دهنده و پایه پرداخته شده است.

هدف این مطالعه یافتن پاسخ برای پرسش زیر است:

-مضامین اصلی الگوی چالش‌های نیروی انسانی در مؤسسات حسابرسی کدام‌اند؟

که در این خصوص اطلاعات مربوط به مضامین پایه، فراگیر و سازمان دهنده در جدول (۸) نشان داده شده است.

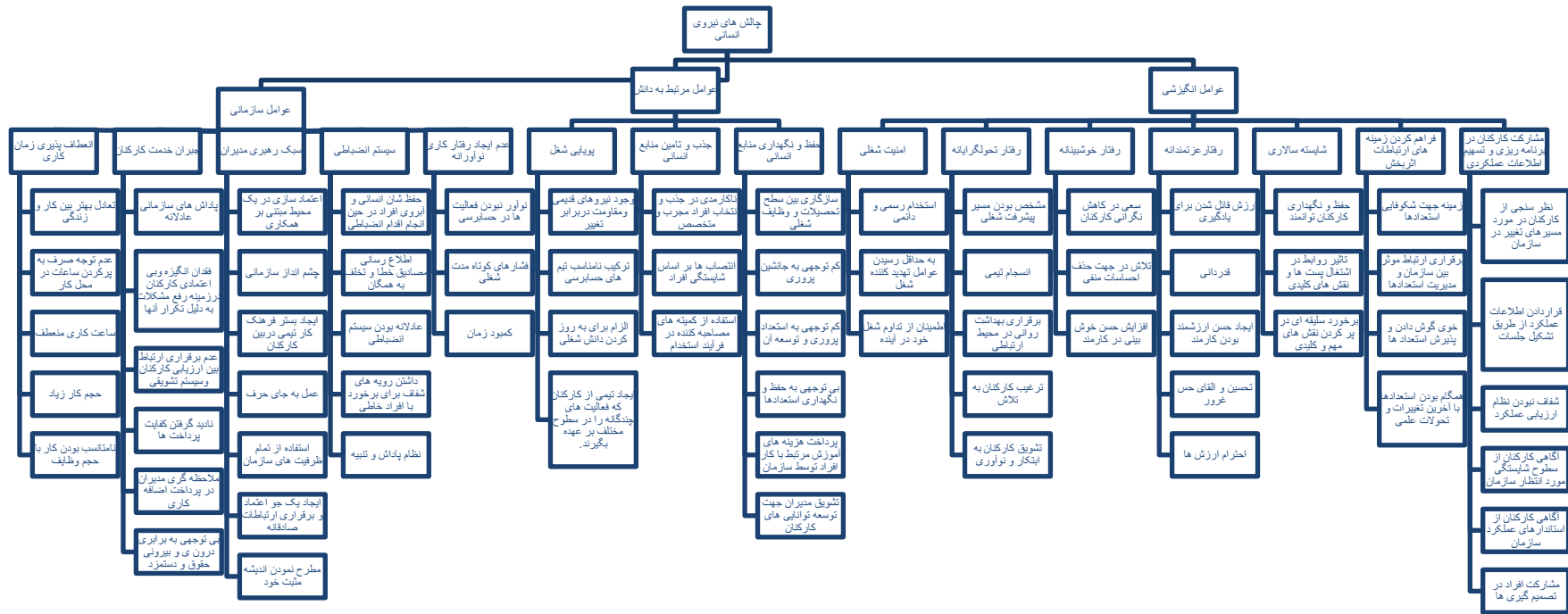
جدول ۸: شناسایی و استخراج مضامین فراگیر، سازمان دهنده و پایه

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
انعطاف‌پذیری زمان کاری	جبران خدمت کارکنان	تعادل بهتر بین کار و زندگی
		عدم توجه صرف به پر کردن ساعات در محل کار
		ساعت کاری منعطف
		حجم کار زیاد
		نامتناسب بودن کار با حجم وظایف
جبران خدمت کارکنان	جبران خدمت کارکنان	پاداش‌های سازمانی عادلانه
		فقدان انگیزه و بی‌اعتمادی کارکنان در زمینه رفع مشکلات به دلیل تکرار آن‌ها
		عدم برقراری ارتباط بین ارزیابی کارکنان و سیستم تشویقی
		نادیده گرفتن کفایت پرداخت‌ها

مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر
ملاحظه گری مدیران در پرداخت اضافه کاری		عوامل سازمانی
بی توجهی به برابری درونی و بیرونی حقوق و دستمزد		
اعتمادسازی در یک محیط مبتنی بر همکاری	سبک رهبری مدیران	
چشم انداز سازمانی		
ایجاد بستر فرهنگ کار تیمی در بین کارکنان		
عمل به جای حرف		
استفاده از تمام ظرفیت های سازمان		
ایجاد یک جو اعتماد و برقراری ارتباطات صادقانه		
مطرح نمودن اندیشه مثبت خود		
حفظشان انسانی و آبروی افراد در حین انجام اقدام انضباطی		
اطلاع رسانی مصادیق خطا و تخلف به همگان		
عادلان بودن سیستم انضباطی		
داشتن رویه های شفاف برای برخورد با افراد خاطی		
نظام پاداش و تنبیه		
نوآور نبودن فعالیت ها در حسابرسی	عدم ایجاد رفتار کاری نوآورانه	عوامل مرتبط با دانش
فشارهای کوتاه مدت شغلی		
کمبود زمان		
وجود نیروهای قدیمی و مقاومت در برابر تغییر	پویایی شغل	
ترکیب نامناسب گروه های حسابرسی		
الزام برای به روز کردن دانش شغلی		
ایجاد تیمی از کارکنان که فعالیت های چندگانه را در سطوح مختلف بر عهده بگیرند.		
ناکارآمدی در جذب و انتخاب افراد مجرب و متخصص	جذب و تأمین منابع انسانی	
انتصاب ها بر اساس شایستگی افراد		
استفاده از کمیته های مصاحبه کننده در فرآیند استخدام		
سازگاری بین سطح تحصیلات و وظایف شغلی	حفظ و نگهداری منابع انسانی	
کم توجهی به جانشین پروری		
کم توجهی به استعداد پروری و توسعه آن		
بی توجهی به حفظ و نگهداری استعدادها		
پرداخت هزینه های آموزش مرتبط با کار افراد توسط سازمان		

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	
		تشویق مدیران جهت توسعه توانایی‌های کارکنان	
عوامل انگیزشی	امنیت شغلی	استخدام رسمی و دائمی	
		به حداقل رسیدن عوامل تهدیدکننده شغل	
		اطمینان از تداوم شغل خود در آینده	
	رفتار تحول‌گرایانه	مشخص بودن مسیر پیشرفت شغلی	انسجام تیمی
			برقراری بهداشت روانی در محیط ارتباطی
			ترغیب کارکنان به تلاش
			تشویق کارکنان به ابتکار و نوآوری
		رفتار خوش‌بینانه	سعی در کاهش نگرانی کارکنان
			تلاش در جهت حذف احساسات منفی
			افزایش حسن خوش‌بینی در کارمند
رفتار عزتمندانه	ارزش قائل شدن برای یادگیری	قدردانی	
		ایجاد حسن ارزشمند بودن کارمند	
		تحسین و القای حس غرور	
		احترام ارزش‌ها	
شایسته‌سالاری	حفظ و نگهداری کارکنان توانمند	تأثیر روابط در اشتغال پست‌ها و نقش‌های کلیدی	
		برخورد سلیقه‌ای در پر کردن نقش‌های مهم و کلیدی	
		زمینه جهت شکوفایی استعدادها	
فراهم کردن زمینه‌های ارتباطات اثربخش	برقراری ارتباط مؤثر بین سازمان و مدیریت استعدادها	خوی گوش دادن و پذیرش استعدادها	
		همگام بودن استعدادها با آخرین تغییرات و تحولات علمی	
		نظرسنجی از کارکنان در مورد مسیرهای تغییر در سازمان	
		قرار دادن اطلاعات عملکرد از طریق تشکیل جلسات	
مشارکت کارکنان در برنامه‌ریزی و تسهیم اطلاعات عملکردی	شفاف نبودن نظام ارزیابی عملکرد	آگاهی کارکنان از سطوح شایستگی مورد انتظار سازمان	
		آگاهی کارکنان از استانداردهای عملکرد سازمان	
		مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها	

شکل ۶: الگوی چالش های نیروی انسانی در موسسات حسابرسی - منبع: یافته های پژوهشگر



۵. بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر باهدف ارائه الگوی چالش‌های نیروی انسانی در مؤسسات حسابرسی انجام شده است. با توجه به اینکه هدف این پژوهش ارائه راه کارهای عملی جهت مدیریت چالش‌های نیروی انسانی در مؤسسات حسابرسی است، می‌توان آن را به‌عنوان یک پژوهش کاربردی دسته‌بندی کرد. این پژوهش برای اولین بار به شناسایی و الگویابی چالش‌های نیروی انسانی در مؤسسات حسابرسی پرداخته و می‌تواند به یکپارچگی مفهومی این پدیده کمک کند. علاوه بر این، نتایج این پژوهش می‌توانند به مدیران مؤسسات حسابرسی و سازمان‌های مرتبط در بهبود مدیریت منابع انسانی و ارتقاء کیفیت حسابرسی کمک کنند. نتایج پژوهش در بخش کیفی شامل ۳ مضمون فراگیر، ۱۵ مضمون سازمان دهنده و ۶۸ مضمون پایه است. این مضامین به شرح زیر تفکیک می‌شوند:

عوامل سازمانی شامل ۶ مضمون سازمان دهنده و ۲۷ مضمون پایه است. مضامین سازمان دهنده عبارت‌اند از: انعطاف‌پذیری زمان کاری، جبران خدمت کارکنان، سبک رهبری مدیران، سیستم انضباطی، عدم ایجاد رفتار کاری نوآورانه و پویایی شغل. مضامین پایه در این دسته شامل موضوعاتی مانند تعادل بهتر بین کار و زندگی، پاداش‌های سازمانی عادلانه، اعتمادسازی در محیط کاری، نظام پاداش و تنبیه و ترکیب نامناسب گروه‌های حسابرسی است.

عوامل مرتبط با دانش شامل ۲ مضمون سازمان دهنده و ۱۲ مضمون پایه است. این مضامین سازمان دهنده عبارت‌اند از: جذب و تأمین منابع انسانی و حفظ و نگهداری منابع انسانی. مضامین پایه در این دسته شامل انتصاب‌ها بر اساس شایستگی، استفاده از کمیته‌های مصاحبه‌کننده در فرآیند استخدام، پرداخت هزینه‌های آموزش مرتبط با کار افراد توسط سازمان و تشویق مدیران جهت توسعه توانایی‌های کارکنان است.

عوامل انگیزشی شامل ۷ مضمون سازمان دهنده و ۲۹ مضمون پایه است. این مضامین سازمان دهنده عبارت‌اند از: امنیت شغلی، رفتار تحول‌گرایانه، رفتار خوش‌بینانه، رفتار عزتمندانه، شایسته‌سالاری، فراهم کردن زمینه‌های ارتباطات اثربخش و مشارکت کارکنان در برنامه‌ریزی و تسهیم اطلاعات عملکردی. مضامین پایه در این دسته شامل استخدام رسمی و دائمی، انسجام تیمی، تلاش در جهت حذف احساسات منفی، ایجاد حسن ارزشمند بودن کارمند، حفظ و نگهداری کارکنان توانمند و نظرسنجی از کارکنان در مورد مسیرهای تغییر در سازمان است.

تطبیق نتایج پژوهش با پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد که یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش‌های قبلی همخوانی دارد و بسیاری از عوامل شناسایی شده در پژوهش‌های پیشین را تأیید می‌کند. به‌عنوان مثال، نتایج نشان می‌دهد که تعادل بین کار و زندگی، ساعت کاری منعطف و پاداش‌های عادلانه از جمله عوامل مهم در حفظ کارکنان هستند که با نتایج پژوهش مهربان پور و قاسمی (۱۴۰۳) و عمو زاد مهدیرجی و همکاران (۱۴۰۲) که به بررسی عوامل مؤثر بر تمایل به ترک حرفه حسابرسی پرداختند، تطابق دارد.

همچنین، یافته‌ها نشان‌دهنده اهمیت سبک رهبری مدیران، نظام انضباطی عادلانه و اعتمادسازی در محیط کاری است که با پژوهش‌های خانجانی لاهی و همکاران (۱۴۰۲) و زارع و غلامی جمکرانی (۱۴۰۱) که به بررسی چالش‌های مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی پرداختند، همخوانی دارد.

نتایج پژوهش همچنین نشان‌دهنده اهمیت نوآوری، پویایی شغل و جذب و تأمین منابع انسانی مجرب و متخصص است که با پژوهش گنجی و همکاران (۱۴۰۰) که به بررسی عوامل مؤثر بر تمایل خروج حسابرسان از حرفه پرداخته و پژوهش مشایخ و همکاران (۱۴۰۱) که وضعیت مدیریت استعداد در مؤسسات حسابرسی را بررسی کرده‌اند، مطابقت دارد.

- در نهایت، نتایج پژوهش نشان می‌دهد که رضایت شغلی، انسجام تیمی، بهداشت روانی در محیط ارتباطی و تلاش کارکنان برای ابتکار و نوآوری از جمله مؤلفه‌های انگیزشی مهم هستند که با پژوهش‌های عباسی و معرفت (۱۴۰۱)، لی و همکاران (۲۰۲۲) و یوان و همکاران (۲۰۲۴) که به بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و رفتارهای سازمانی پرداختند، تطابق دارد. پژوهش حاضر با وجود اهداف و نتایج ارزشمند، با محدودیت‌هایی نیز مواجه است که باید در نظر گرفته شوند:
۱. محدودیت نمونه‌گیری: این پژوهش تنها بر اساس نمونه‌گیری از مؤسسات حسابرسی در یک منطقه جغرافیایی خاص انجام شده است و نتایج آن ممکن است قابلیت تعمیم به سایر مناطق یا کشورها را نداشته باشد.
 ۲. محدودیت روش‌شناختی: استفاده از روش تحلیل مضمون و مصاحبه‌های عمیق و نیمه ساختاریافته با خبرگان ممکن است به دلیل وابستگی به دیدگاه‌ها و تجربه‌های فردی، نتایج را تا حدی محدود کند.
 ۳. محدودیت داده‌های کیفی: در این پژوهش تنها از داده‌های کیفی استفاده شده است و عدم استفاده از داده‌های کمی ممکن است توانایی تعمیم نتایج را کاهش دهد.
 ۴. محدودیت زمانی: پژوهش در یک بازه زمانی خاص انجام شده است و تغییرات محیطی و اقتصادی ممکن است نتایج را تحت تأثیر قرار دهند.

پیشنهاد‌های مبتنی بر نتایج پژوهش

۱. بهبود تعادل کار و زندگی: با توجه به اهمیت تعادل بین کار و زندگی و تأثیر آن بر رضایت شغلی و نگهداشت کارکنان، پیشنهاد می‌شود که مؤسسات حسابرسی برنامه‌های زمان کاری منعطف و تعادل بهتر بین کار و زندگی را اجرا کنند.
 ۲. افزایش انگیزه و رضایت شغلی: مؤسسات حسابرسی می‌توانند با ایجاد نظام‌های پاداش عادلانه، تشویق کارکنان به ابتکار و نوآوری و ایجاد فرهنگ کاری مثبت، انگیزه و رضایت شغلی کارکنان را افزایش دهند.
 ۳. تقویت رهبری و مدیریت منابع انسانی: مدیران مؤسسات حسابرسی باید به سبک رهبری تحول‌گرا و اعتمادسازی در محیط کاری توجه کنند و نظام‌های انضباطی عادلانه و شفاف را به کار گیرند.
 ۴. بهبود فرایندهای جذب و نگهداشت منابع انسانی: مؤسسات حسابرسی باید به جذب و انتخاب افراد مجرب و متخصص توجه کنند و برنامه‌های توسعه استعداد و جانشین‌پروری را پیاده‌سازی کنند.
 ۵. ارتقاء نوآوری و پویایی شغل: مؤسسات حسابرسی می‌توانند با ایجاد فرصت‌های آموزشی و توسعه مهارت‌ها، تقویت گروه‌های کاری و تشویق به رفتارهای نوآورانه، پویایی شغل و نوآوری را ارتقاء دهند.
 ۶. استفاده از داده‌های ترکیبی: پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های آتی از داده‌های کمی نیز استفاده کنند تا بتوانند نتایج دقیق‌تری ارائه دهند و قابلیت تعمیم را افزایش دهند.
- این پیشنهادها می‌توانند به مدیران مؤسسات حسابرسی و سازمان‌های مرتبط در بهبود مدیریت منابع انسانی و ارتقاء کیفیت حسابرسی کمک کنند و چالش‌های شناسایی شده در این پژوهش را کاهش دهند.

۶. منابع و مآخذ

۱. آل طه، سید حسن؛ شائمی برزکی، علی و صفری، علی. (۱۴۰۱). شناسایی چالش‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های غیرانتفاعی. مدیریت دولتی، ۱۴(۴)، ۵۸۰-۶۰۱.
۲. خانجانی لهی، سجاد، یعقوب نژاد، احمد و اسماعیل‌زاده مقری، علی. (۱۴۰۴). اولویت‌بندی چالش‌های مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۴(۵۴)، ۲۰۵-۲۲۰.
۳. دانایی‌فرد، حسن؛ الوانی، سید مهدی؛ آذر، عادل. (۱۳۹۸). روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع. تهران: انتشارات اشراقی.
۴. روحی، علی و ایمان‌زاده، پیمان. (۱۳۸۸). بررسی دلایل تغییر حسابرسان در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران. فصلنامه پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱(۴)، ۱۸۵-۱۹۸.
۵. زارع، روح اله و غلامی جمکرانی، رضا. (۱۴۰۱). عدم ماندگاری نیروی کار حرفه‌ای در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران. پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای، ۲(۷)، ۳۴-۴۸.
۶. زراعت کار، سمیه؛ رجبی فرجاد، حاجیه و نقاش‌زاده، ساقی. (۱۳۹۹). شناسایی چالش‌های مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی و تأثیر آن بر بهره‌وری. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۲(۴)، ۱۹۷-۲۲۴.
۷. شیخ‌زاده، محمد؛ بنی‌اسد، رضا. (۱۳۹۹). تحلیل مضمون: مفاهیم، رویکردها و کاربردها. تهران: انتشارات لوگوس.
۸. عابدی جعفری، حسن؛ تسلیمی، محمد سعید؛ فقیهی، ابوالحسن؛ شیخ‌زاده، محمد. (۱۳۹۰). تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی. اندیشه مدیریت راهبردی، ۵(۲)، ۱۵۱-۱۹۸.
۹. عباسی استمال، محمدرضا و معرفت، محمد. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر بلوغ حرفه‌ای و رضایت شغلی حسابرسان بر تعهد سازمانی. مطالعات اخلاق و رفتار در حسابداری و حسابرسی، ۳(۱)، ۶۵-۸۴.
۱۰. عمو زاد مهدیرجی، شهرام؛ تاری وردی، یداله و رجبی، روح‌الله. (۱۴۰۲). بررسی عوامل مؤثر بر تمایل به خروج از حرفه حسابرسی. بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۳۰(۱)، ۵۵-۷۶.
۱۱. گنجی، کیانوش، عرب مازار یزدی، محمد، هشی، عباس، اثنی‌عشری، حمیده. (۱۴۰۰). شناسایی و مفهوم‌پردازی عوامل مؤثر بر تمایل خروج حسابرسان از حرفه حسابرسی. پیشرفت‌های حسابداری، ۱۳(۲)، ۲۶۹-۳۰۹.
۱۲. محمد پور، احمد. (۱۳۸۹). ارزیابی کیفیت در تحقیق کیفی: اصول و راهبردهای اعتبار‌یابی و تعمیم‌پذیری. فصلنامه علوم اجتماعی، شماره ۴۸، صص ۷۳-۱۰۵.
۱۳. مست چمن، ناصر، نونهایل نهر، علی‌اکبر، محمد‌زاده سالطه، حیدر و مهرانی، ساسان. (۱۴۰۱). ارائه الگوی شناسایی و جذب استعدادها در حسابداری و حسابرسی ایران با رویکرد مدیریت استعداد. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۱(۴۴)، ۷۵-۹۴.
۱۴. مشایخ، شهناز، حیدری، زهره، محمود خانی، مهناز. (۱۴۰۲). وضعیت مدیریت استعداد و عملکرد حسابرسی در مؤسسه‌های حسابرسی. بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۳۰(۲)، ۳۱۱-۳۴۰.
۱۵. مهربان پور، محمدرضا و قاسمی، سعید. (۱۴۰۳). رمزگشایی از خروج حسابرسان: تحلیل عوامل مؤثر بر تمایل به ترک حرفه حسابرسی. پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای، ۵(۱۷)، ۵۸-۸۹.

16. Agrawal, N. M., Khatri, N., & Srinivasan, R. (2012). Managing growth: Human resource management challenges facing the Indian software industry. *Journal of World Business*, 47(2), 159-166.
17. Attride-Stirling, J. (2001). Thematic networks: An analytic tool for qualitative research. *Qualitative Research*, 1(3), 385-405.
18. Boyatzis, R. (1998). *Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development*. Sage Publications.
19. Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 11-101.
20. Brierley, J., & Gwilliam, D. (2017). *Human resource management issues in accounting and auditing firms: A research perspective*. Routledge.
21. Bullen, M. L., & Flamholtz, E. G. (1985). A theoretical and empirical investigation of job satisfaction and intended turnover in the large CPA firm. *Accounting, Organizations and Society*, 10(3), 287-302.
22. Chen, M., Uen, J. F., & Chen, C. C. (2020). The impact of ethical dilemmas on job turnover: The moderating role of organizational support. *Journal of Business Ethics*, 164(2), 389-404.
23. Eldor, L. (2017). Looking on the bright side: The positive role of organisational politics in the relationship between employee engagement and performance at work. *Applied Psychology*, 66(2), 233-259.
24. Harber, M., & Maroun, W. (2020). Mandatory audit firm rotation: a critical composition of practitioner views from an emerging economy. *Managerial Auditing Journal*, 35(7), 861-896.
25. Hoque, Z., Parker, L. D., Covalesski, M. A., & Haynes, K. (Eds.). (2017). *The Routledge companion to qualitative accounting research methods* (Mehrabanpur, M., Mostafaei, A., & Mostafaei, J., Trans). Taylor and Francis.
26. Kaawaase, T. K., Assad, M. J., Kitindi, E. G., & Nkundabanyanga, S. K. (2016). Audit quality differences amongst audit firms in a developing economy: The case of Uganda. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 6(3), 269-290.
27. King, N., & Horrocks, C. (2010). *Interviews in qualitative research*. SAGE Publications.
28. Kiruja, E. K., & Mukuru, E. (2018). Effect of motivation on employee performance in public middle level Technical Training Institutions in Kenya. *International Journal of Advanced and Multidisciplinary Engineering (IJAME)*.
29. Kvale, S. (1996). *Interviews: An introduction to qualitative research interviewing*. Thousand Oaks, CA: Sage.
30. Lee, J., Oh, S. H., & Park, S. (2022). Effects of organizational embeddedness on unethical pro-organizational behavior: Roles of perceived status and ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 176(1), 111-125.
31. Lopes, A. (2010). Grounded theory method: An essential approach to analyse design. In *The 9th European Conference on Research Methods in Business and Management: IE Business School Madrid, Spain* (pp. 24-36).
32. Nowell, L., Norris, J., White, D., & Moules, N. (2017). Thematic analysis: Striving to meet the trustworthiness criteria. *International Journal of Qualitative Methods*.
33. Omar, N., & Ahmad, Z. (2014). The Relationship among ethical climate, job satisfaction, organizational commitment, and external auditor's turnover intention. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 10(2), 164.
34. Rahman, M. M., Meah, M. R., & Chaudhory, N. U. (2019). The impact of audit characteristics on firm performance: an empirical study from an emerging economy. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(1), 59-69.

35. Santuzzi, A. M., Waltz, P. R., Finkelstein, L. M., & Rupp, D. E. (2014). Invisible disabilities: Unique challenges for employees and organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 7(2), 204-219.
36. Sarker, M. F. H., Mahmud, R. A., Islam, M. S., & Islam, M. K. (2019). Use of e-learning at higher educational institutions in Bangladesh: Opportunities and challenges. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 11(2), 210-223.
37. Sweeney, B., & Boyle, B. (2005). Supervisory actions, job satisfaction and turnover intentions of Irish trainee accountants. *The Irish Accounting Review*, 12(2), 47-73.
38. Yuan, Y., Ren, S., Tang, G., Ji, H., Cooke, F. L., & Wang, Z. (2024). How green human resource management affects employee voluntary workplace green behaviour: An integrated model. *Human Resource Management Journal*, 34(1), 91-121.

Presenting a Model of Human Resource Challenges in Auditing Firms: A Thematic Analysis Approach

Keivan Ramazani Yasuri¹

Yashar Pavir²

Yones amjadian^{*3}

Abstract

The present study aims to identify human resource challenges in auditing firms and to present a model for addressing these challenges. This research is exploratory in nature and is considered developmental in terms of its results. It falls under the category of qualitative research based on the type of data. Effective components were identified using in-depth semi-structured interviews and a thematic analysis approach. The target population included 15 experts and university professors with professional experience in the field of auditing in the year 2024, selected through purposive sampling with a snowball approach. Interviews continued until theoretical saturation was achieved. The results of this study indicate that the model of human resource challenges in auditing firms includes three overarching themes (organizational factors, knowledge-related factors, and motivational factors), 15 organizing themes, and 68 basic themes (such as work schedule flexibility, employee compensation, leadership styles of managers, disciplinary systems, lack of innovative work behavior, job dynamics, recruitment and retention of human resources, job security, transformational behavior, optimistic behavior, dignified behavior, meritocracy, providing effective communication frameworks, and employee participation in planning and sharing performance information).

Keywords

Human Resource Challenges, Auditing Firms, Human Resource Management, Thematic Analysis.

1. Master of Auditing, Department of Accounting, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran. (K.r1363@yahoo.com)
2. Master of Accounting, Department of Accounting, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran. (Yasharpavir@gmail.com)
3. Department of Accounting, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran. (*Corresponding Author: amjadyan1367@gmail.com).