

<https://dx.doi.org/10/30510/psi.2022.333865.3249>

Investigating the Role of Talent Management and Succession in Developing the Performance of Iranian Auditing Firms

Abstract

This study was conducted to investigate the role of talent management and breeding in developing the performance of Iranian auditing firms. The study population was all independent auditors working in Iranian auditing firms. Based on this, the required information was collected from 384 independent auditors working in Iranian audit firms as a statistical sample. Research data analysis was performed by SPSS24 and AMOS24 software using structural equation modeling. The results showed that talent management through succession breeding at the level of individual competence has a significant effect on the performance of audit firms. Talent management through succession at the level of organizational competence has a positive and significant effect on the performance of audit firms. Talent management through succession breeding in the field of knowledge creation has a positive and significant effect on the performance of audit firms. Talent management through succession in the application of knowledge has a positive and significant effect on the performance of audit firms. Talent management through succession breeding in the field of talent development has a positive and significant effect on the performance of audit firms. Therefore, it can be said that increasing talent management through the establishment of succession dimensions can lead to improving the performance of auditing firms.

Keywords: Performance Development, Succession, Talent Management

بررسی نقش مدیریت استعداد و جانشین‌پروری در توسعه عملکرد موسسات حسابرسی ایران

محمد تشکری جهرمی^۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۱۰

اله کرم صالحی^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۰۷

محمد امین کوه بر^۳

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش مدیریت استعداد و جانشین‌پروری در توسعه عملکرد موسسات حسابرسی ایران اجرایی شد. جامعه مورد مطالعه کلیه حسابرسان مستقل شاغل در موسسات حسابرسی ایران بود. بر این اساس اطلاعات مورد نیاز پژوهش از ۳۸۴ نفر از حسابرسان مستقل شاغل در موسسات حسابرسی ایران به عنوان نمونه آماری جمع‌آوری گردید. تجزیه و تحلیل اطلاعات پژوهش به وسیله نرم‌افزار SPSS24 و AMOS24 با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام گرفت. نتایج نشان داد که مدیریت استعداد از طریق جانشین‌پروری در سطح شایستگی فردی بر عملکرد موسسات حسابرسی تاثیر مثبت و معناداری دارد. مدیریت استعداد از طریق جانشین‌پروری در سطح شایستگی سازمانی بر عملکرد موسسات حسابرسی تاثیر مثبت و معناداری دارد. مدیریت استعداد از طریق جانشین‌پروری در زمینه خلق دانش بر عملکرد موسسات حسابرسی تاثیر مثبت و معناداری دارد. مدیریت استعداد از طریق جانشین‌پروری در زمینه کاربرد دانش بر عملکرد موسسات حسابرسی تاثیر مثبت و معناداری دارد. مدیریت استعداد از طریق جانشین‌پروری در زمینه توسعه استعدادها بر عملکرد موسسات حسابرسی تاثیر مثبت و معناداری دارد. لذا می‌توان عنوان نمود افزایش مدیریت استعداد از طریق استقرار ابعاد جانشین‌پروری می‌تواند، منجر به ارتقا عملکرد موسسات حسابرسی گردد.

واژگان کلیدی: جانشین‌پروری، توسعه عملکرد، مدیریت استعداد.

۱- گروه حسابداری، واحد بین‌المللی خرمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، خرمشهر، ایران.
Mohammadtashakori1990@yahoo.com

۲- گروه حسابداری، واحد مسجد سلیمان، دانشگاه آزاد اسلامی، مسجد سلیمان، ایران (نویسنده مسئول)*.
AK. Salehi@iau.ac.ir

۳- گروه اقتصاد، دانشگاه علوم و فنون دریایی خرمشهر، خرمشهر، ایران.
aminkuhbor@yahoo.com

نیروی انسانی گران‌بهارترین منبع سازمان برای شکوفاسازی استعدادها و دستیابی مستمر به عملکرد عالی محسوب می‌شود. صاحبین کسب و کار مواجهه با فشارهای محیط رقابتی جدید می‌کوشند تا حتی‌المقدور استعداد نیروهای انسانی خود را به‌طور کامل شکوفا سازند (خوشحال کلویر و همکاران، ۱۴۰۰). ارزیابی عملکرد همواره برای تأمین اهداف مشخصی از قبیل ارتقا، جبران خدمت، عدالت محوری و یا به‌طور خلاصه بهبود انگیزش بکار برده می‌شود. این اهداف زمانی تحقق می‌یابد که ابزارهای آن به‌درستی پیش‌بینی و به کار گرفته شوند. هر فعالیتی از جمله فعالیت حساب‌رسان بدون ارزشیابی و بازخورد امری عقیم و بدون موفقیت است. از این‌رو ارزشیابی چارچوب و مرکز هر گونه تصمیم‌گیری در زمینه کمیت و کیفیت جبران خدمت کارکنان، نحوه ارتقا و.. است؛ لذا اطمینان از عدالت محوری و شایسته‌سالاری جز با روش ارزشیابی و اتصال آن به سایر سیستم‌های انگیزشی امکان‌پذیر نخواهد بود. بر این اساس، ارزشیابی عملکرد یکی از مؤثرترین رویکردهایی است که هم برای مؤسسات حسابرسی و هم برای حساب‌رسان ضرورت دارد فرایند سنجش و ارزشیابی عملکرد هم‌اکنون در بیشتر موارد شامل ارزشیابی تیمی حین اجرای پروژه حسابرسی، کنترل کیفی انتهای پروژه و ارزشیابی عملکرد فردی است؛ این فرایند به‌منظور تعیین ضرایب پرداخت و رتبه‌بندی و ارتقای حساب‌رسان صورت می‌گیرد. در این روش همه تلاش مدیر، حسابرس و نظام ارزشیابی عملکرد به امتیاز نهایی معطوف و ماحصل همه تلاش‌ها در افزایش دقت، کارایی و انعطاف‌پذیری، در یک مقیاس صفر تا صد خلاصه می‌شود (کاظمی و اسماعیل پور زنجانی، ۱۳۹۵).

همزمان با درک نیاز به استخدام، توسعه و نگهداشت استعدادها، سازمان‌ها متوجه این موضوع هستند که استعدادها منابعی بحرانی هستند که برای دستیابی به بهترین نتیجه‌ها نیازمند مدیریت می‌باشند (غفاری و همکاران، ۱۳۹۷). مکرم و همکاران^۱ (۲۰۱۷) معتقدند که مقوله مدیریت استعداد در نقش یک فرآیند برای شناسایی، بکارگیری، پرورش، پیشرفت دادن و نگهداری افراد مستعد، با هدف بهینه نمودن توان و ارزش آفرینی در درون سازمان به منظور محقق نمودن نتایج شغلی، از اهمیت بسزایی در سازمانها برخوردار است. اوموتوند و آنگبلی^۲ (۲۰۲۱) معتقدند که مدیریت استعداد با مدیریت دانش، مدیریت ارتباط با کارکنان و مدیریت نیروی کار مرتبط است. با مدیریت جانشین‌پروری استعدادهای انسانی سازمان، برای تصدی مشاغل و مناسب کلیدی آن در آینده، شناسایی شده و از طریق برنامه‌ریزی‌های متنوع آموزشی و سلسه مراتبی برای تصدی این مشاغل آماده می‌شوند (تسنلی^۳، ۲۰۱۱). امین و همکاران (۱۳۹۶) بیان می‌کنند که سازمان‌ها برای اینکه بتوانند نیروی نخبه را جذب و حفظ نمایند، در آینده مجبورند برنامه‌ریزی دقیقی برای شناسایی و تشویق داشته باشند. از این رو جذب، توسعه و حفظ کارکنان متخصص، بیش از پیش مشکل خواهد بود. در صورتی که سازمانی 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^۴، ۲۰۱۷). مدیریت استعداد و جانشین‌پروری به دو دلیل کلی اهمیت دارد: اول اینکه، اجرای مدیریت استعداد مؤثر موجب کشف و نگهداری موفقیت‌آمیز استعدادها می‌شود و دوم، اینکه کارکنان بااستعداد برای پست‌های کلیدی آینده انتخاب می‌شوند (پریش و همکاران، ۱۳۹۵).

شکست‌های حسابرسی اخیر در شرکت‌های بزرگ، مانند رولز رویس^۱، میتی گروه^۲، کارلیون^۳ و بارگین بووز^۴، نگرانی‌هایی را در مورد عملکرد حسابرسان ایجاد کرده است (زندگی و همکاران^۵؛ ۲۰۱۹). محققان و حرفه در کل بر اهمیت عملکرد حسابرسان از نظر ویژگی‌ها و رفتارهای مطلوب برای انجام حسابرسی و گزارش دهی مناسب تأکید کرده‌اند (سلیمان و همکاران^۶؛ ۲۰۱۹؛ حسین و حانفاه^۷؛ ۲۰۱۳). کمران و همکاران^۸ (۲۰۱۸) بیان کردند که ویژگی‌های اعضای تیم حسابرسی برای حسابرسی بسیار مهم است. محققان در ادامه خاطرنشان کردند که نحوه مدیریت حسابرسان احتمالاً می‌تواند بر دستیابی به ویژگی‌ها و رفتارهای موردنظر مرتبط با عملکرد حسابرسان تأثیر بگذارد. محققان برجسته ای مانند کنچل و همکاران^۹ (۲۰۱۳) و واتکینز و همکاران^{۱۰} (۲۰۰۴) به کمبود پژوهش در مورد مدیریت استعداد در محیط حسابرسی اشاره کردند. مطالعات گذشته تنها چند شیوه را مورد بررسی قرار داده که ماهیت آنها پراکنده بوده است، که معمولاً بر روی تمرینات آموزش و توسعه، نظارت و تعادل بین کار و زندگی تمرکز می‌کنند (خاویس و کریشنان^{۱۱}؛ ۲۰۲۰؛ هوپس و همکاران^{۱۲}؛ ۲۰۱۸). مطالعات جامع‌تری می‌تواند به بررسی شیوه‌های مدیریت استعداد و برنامه‌ریزی جانشین پروری بر عملکرد حسابرسان بپردازد. چنین بررسی‌هایی دو نکته کلیدی دارد. اول، مجموعه‌ای جامع از شیوه‌های مدیریت استعداد را در محیط حسابرسی ایجاد کند و اهمیت درک شده آن را برای عملکرد حسابرسان بررسی نماید تا ارتباط آن را با حرفه و عملکرد افزایش دهد. ثانیاً، تفاوت‌ها در اهمیت درک شده از ویژگی‌های مختلف شیوه‌های مدیریت استعداد و عملکرد حسابرسان از دیدگاه مدیریت ارشد و کارکنان شرکت‌های حسابرسی تحلیل شود. چنین تحلیل‌هایی می‌تواند درک بهتری از انتظارات و ادراکات از رویه‌های مدیریت استعداد بین سطوح مختلف حسابرسان در یک شرکت ایجاد کند، که در نتیجه شیوه‌های حسابرسی توسعه یا بهبود یابند و مؤسسات به کیفیت بالایی از عملکرد حسابرسی دست یابند (لوپس و همکاران^{۱۳}؛ ۲۰۲۲). در قلمرو حسابداری و حسابرسی از آنجا که تقریباً در کلیه بخش‌های اجرایی و آموزشی آن وابستگی زیادی به عوامل و نیروهای انسانی با استعداد وجود دارد، بدین ترتیب، فراهم نمودن الگوی مناسب برای مدیریت و جانشین‌پروری صحیح و مبتنی بر استعدادهای (در کلیه مراحل آن) در حسابرسی از اهمیت حیاتی و انکارناپذیری برخوردار می‌باشد که تاکنون به طور جدی مورد توجه قرار نگرفته است. در پژوهش حاضر سعی بر این است تا این خلاء تحقیقاتی و اجرایی و کاربردی موجود در ادبیات حسابداری و حسابرسی پوشش داده شود تا از این طریق بتوان شاهد توسعه و پیشرفت‌های عینی و عملی در این قلمروها بود. با توجه به هدف این پژوهش که بررسی نقش مدیریت استعداد و جانشین‌پروری در توسعه عملکرد مؤسسات حسابرسی ایران می‌باشد در این راستا، توجه به استعدادهای و ظرفیت‌های موجود در نیروی انسانی و اعمال مدیریت علمی و ضابطه‌مند بر این استعدادهای، و پرورش و نیز نگهداشت این نیروها، از عواملی است که به

^۱ Rolls-Royce

^۲ Mitie Group

^۳ Carillion

^۴ Bargain Booze

^۵ Zandi et al

^۶ Sulaiman et al

^۷ Hussein and Hanefah

^۸ Cameran et al

^۹ Knechel et al

^{۱۰} Watkins et al

^{۱۱} Khavis and Krishnan

^{۱۲} Khavis and Krishnan

^{۱۳} Louis et al

نظر می‌رسد در حیطه حسابداری چندان مورد توجه قرار نگرفته است و شاید بخش عمده‌ای از مشکلات کنونی حسابداری و حسابداری از این امر نشأت گرفته باشد. لذا انجام این پژوهش هم از نظر خلاء موجود در ادبیات حسابداری و حسابداری ضروری به نظر می‌رسد. لذا این پژوهش در نظر دارد به این پرسش اساسی پاسخی مناسب ارائه دهد که نقش مدیریت استعداد و جانشین‌پروری در توسعه عملکرد موسسات حسابداری ایران چیست؟

مبانی نظری و پیشینه تجربی پژوهش

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 مدیران سازمان‌ها 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. به‌طور کلی می‌توان گفت که سازمان‌ها توسط افراد به حرکت در می‌آیند لذا موضوع استعداد افرادی که سازمان به وسیله آنها اداره می‌شود یکی از فاکتورهای مهم در موفقیت سازمان است. مک‌دونل و همکاران^۱ (۲۰۱۷) مدیریت استعدادها را عمدتاً فعالیتی آینده‌نگر تلقی می‌کند و موضوع مدیریت استعداد را متأثر از تعریف مدیران هر سازمان از مقوله استعداد می‌داند. کریشنان و اسکولین^۲ (۲۰۱۷) مدیریت استعداد را به فرآیند جذب سازمان‌یافته، شناسایی، به‌کارگیری، اشتغال و نگهداری و گسترش اشخاص با که به‌صورت بالقوه امکان رشد دارند تشبیه می‌کند و معتقد است حضور این‌گونه افراد در سازمان‌ها ارزش خاصی برای آنها به ارمغان می‌آورد و تضمین می‌کند که به‌کارگیری مدیریت استعداد، افراد متخصص با مهارت مناسب را در محل مناسب، قرار می‌دهد. اوموتوند و آگبلی (۲۰۲۱) بیان می‌کنند که یکی از تمایزات یک برنامه مدیریت استعداد موفق، ایجاد خزانه استعداد در یک سازمان است، که باعث می‌شود یک منبع داخلی سازمانی و قابل‌اعتماد و سازگار با استعداد برای سازمان فراهم شود. توسعه منابع استعداد باعث می‌شود که آموزش و توسعه مهارت‌ها و صفات مطلوب در یک گروه وسیع از کارکنان تسهیل شود و در نهایت منجر به بهبود عملکرد در وظایف و سطوح شود. ابراهیمی و همکاران، (۱۳۹۶) بیان کرده‌اند که مدیریت جانشین‌پروری فرآیندهایی است که طی آنها نیروهای انسانی مستعد در سازمان، برای برعهده گرفتن مشاغل و مناصب کلیدی در آینده، شناسایی می‌شوند و با آموزش‌های تخصصی برای تصدی مشاغل در آینده آماده می‌شوند. محفوظی و همکاران، (۱۳۹۸) اعتقاد دارند که برنامه جانشین‌پروری توانایی تعریف استانداردهای عملیاتی و عملکردی را به مدیران می‌دهد و باعث می‌شود از یکپارچگی عملیات مدیریت اطمینان حاصل کنند، همچنین بتوانند افراد مستعد برای پست‌های مدیریت ارشد را شناسایی کنند و توسعه دهند و در نهایت رضایت کارکنان را افزایش دهند. از این رو شرکت‌ها با ایجاد یک برنامه جامع و استراتژی مناسب در خصوص جانشین‌پروری می‌توانند میزان گردش نیروی انسانی را کاهش دهند، و موجبات افزایش روحیه کارکنان را فراهم نمایند و با صلاحیت‌ترین افراد را، در پست‌های کلیدی سازمان به‌کارگیرند. سازمان‌ها، برنامه‌های جانشین‌پروری را به شیوه‌های گوناگون و درجه ترکیب و پیچیدگی‌های گوناگونی از حیث شناسایی استعدادها، پرورش مهارت‌ها، ارتباط با سایر عملیات منابع انسانی، درگیری مدیران ارشد و نظایر آن انجام می‌دهند (جوکار و هاشمی، ۱۳۹۸).

^۱McDonnel

^۲Krishnan and Scullion

شکی نیست که سنجش و ارزیابی عملکرد کارکنان در مؤسسات حسابرسی یک مسئله مهم و اساسی است و مدیران باید به آن توجه خاصی داشته باشند (کاظمی و اسماعیل پور زنجانی، ۱۳۹۵). مسئولیت بالقوه حسابرسان در برابر اشخاصی که ممکن است از عملکرد آنان زیان ببینند به مراتب بیشتر از پزشکان، وکلا و سایر افراد حرفه‌ای است (رنجبریان و همکاران، ۱۳۹۹). حسابداری و حسابرسی به‌عنوان دانش‌هایی می‌باشند 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 می‌باشد. استعداد و پتانسیل‌های مختلف حسابرسان و نیز مسئله نگهداشت نیروهای با استعداد، هنوز به‌صورت جدی و عمیق مورد بررسی قرار نگرفته است تا بتوان پیرامون کیفیت گزارشگری مالی و نیز عملکرد حسابرسان و مؤسسات حسابرسی مطالعات دقیق‌تری انجام داد. در این میان مدیریت استعداد، جانشین‌پروری و نگهداشت نیروی انسانی در حسابداری و حسابرسی می‌تواند به‌عنوان یک عامل اثرگذار بر این حرفه شناسایی شود. بنا به ضرورت بایستی تأکید کرد که با توجه به اینکه در حسابرسی، دانش به‌تنهایی نمی‌تواند ضامن حفظ و پایداری این نقش و جایگاه این حرفه باشد، بنابراین نیاز به افرادی است که از پتانسیل فنی، انگیزه، شایستگی و ظرفیت بالایی در محیط کار باشند تا بتوانند در شناسایی تحریفات و تقلب و ارائه گزارش مطلوب و بهبود کیفیت و عملکرد سازمانی اقدام کنند. لذا 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، از این رو می‌توان آن را به منزله ابزاری مناسب، برای شرکت‌ها و سازمان‌ها و مؤسسات پیشنهاد کرد. از طرفی مدیریت استعداد، محرکی اصلی برای موفقیت سازمان است (فریدفتحی و همکاران، ۱۳۹۶).

لويس و همکاران (۲۰۲۲) در تحقیقی با عنوان شیوه‌های مدیریت استعداد شرکت‌های حسابداری: اهمیت درک شده و تأثیر آن بر عملکرد حسابرسان به بررسی شیوه‌های مدیریت استعداد توسط حسابرسان بر عملکرد حسابرسان پرداختند. اطلاعات از ۳۰۷ پرسشنامه دریافت شده از حسابرسان شرکت‌های بزرگ، کوچک و متوسط به دست آمد. یافته‌ها نشان داد که پاسخ‌دهندگان به‌طورکلی اهمیت کمتری برای ویژگی‌های مربوط به تعادل کار و زندگی و ایجاد یک خط‌مشی مدیریت استعداد برای عملکرد حسابرسان را درک می‌کنند. درحالی‌که هم مدیریت ارشد و هم اعضای کارکنان مؤسسات حسابرسی تعادل کار و زندگی و ایجاد یک خط‌مشی مدیریت استعداد را دارای اهمیت کمتری می‌دانستند، مدیریت ارشد اهمیت بیشتری به ویژگی‌های مرتبط با مدیریت اخلاقی می‌داد، درحالی‌که کارکنان ویژگی‌های آموزشی و توسعه را مهم‌تر می‌دانستند. شیوه‌های مدیریت استعداد شامل ایجاد خط‌مشی مدیریت استعداد، استخدام، مدیریت خلاق، آموزش و توسعه، نظارت و بررسی، پاداش، تعادل کار و زندگی و برنامه‌ریزی جانشین‌پروری بود.

اوموتوند و آگبلی (۲۰۲۱) در مطالعه‌ای به شیوه‌های مدیریت استعداد و عملکرد شغلی کتابداران در کتابخانه‌های دانشگاهی در نیجریه با استفاده از طرح تحقیق پیمایشی از نوع همبستگی نشان داد که سطح عملکرد شغلی کتابداران متوسط، و همچنین برنامه جانشین‌پروری پایین است. همچنین یافته‌ها نشان داد که بین عملکرد مدیریت استعداد و عملکرد شغلی کتابداران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

وندن (۲۰۲۰) تأثیر مدیریت استعداد بر عملکرد کارکنان مورد بررسی قرارداد. در این پژوهش که در تشکیلات مرکزی حسابداری صورت گرفت، مشخص گردید که فرایندهای مدیریت استعداد تأثیری مثبت و

معنادار بر عملکرد کارکنان دارد. همچنین نتایج نشان داد فرایندهای جذب، حفظ و توسعه کارکنان بایستی بیش از گذشته در کانون توجه باشد.

خوروا و کوستونک (۲۰۱۹) در پژوهش با عنوان الگوها و چالش‌های در حال رشد مدیریت استعداد در روسیه و قزاقستان پرداختند. پژوهش آنان مطالعه کیفی شامل پنجاه مصاحبه نیمه ساختاریافته (سی و هفت تن از مدیران کسب و کارهای روسی و سیزده شرکت قزاق) شامل دیدگاه کارفرمایان می‌باشد. یافته‌های پژوهش نشان داد که فلسفه استعداد ناب و توسعه‌پذیر در بازارهای نوظهور مذکور مشهود است، جایی که مدیریت استعداد با چالش رقابت شدید برای استعدادها و عرضه ناکافی مواجه است. بنابراین رهبران کسب و کار تمایلی به آگاهی کارکنان از اعضای تیم استعداد خود ندارند.

ال-لوزی و همکاران (۲۰۱۸) پژوهشی را تحت عنوان عنوان تاثیر راهبرد های مدیریت استعداد بر اثربخشی سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی در بانک‌های تجاری اردن روی سیصد و ده نفر از کارکنان بانک‌های پایتخت عمان انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد راهبرد های مدیریت استعداد تاثیر بسزایی در اثربخشی سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی بانک‌های اردن دارد.

قهرمان تبریزی و شریفیان (۱۴۰۰) به شناسایی و همچنین اولویت‌بندی عامل های اثرگذار بر مفهوم جانشین‌پروری در وزارت ورزش و جوانان با رویکرد کمی و کیفی پرداختند. آنها از بزار مصاحبه جهت جمع آوری داده های پژوهش استفاده کردند و افراد خبره (مدیران ارشد و مدیران منابع انسانی وزارت ورزش و جوانان و صاحب‌نظران حوزه مدیریت منابع انسانی) را از طریق روش گلوله برفی انتخاب نمودند. سپس در مرحله اول با بررسی متون و کدگذاری باز محوری و انتخابی داده های اولیه مرتبط با شایستگی کارکنان و مولفه های مرتبط با آن و متغیر های جانشین‌پروری را به صورت کیفی استخراج کردند و در مرحله دوم مدل مفهومی تحقیق را تبیین نمودند. نتایج حاصله نشان داد که ۵ عامل اصلی (استقلال سازمان، توانمندسازی، زمینه، مدیریت استعدادها و شایستگی) در قالب ۲۷ شاخص بر روی جانشین‌پروری تاثیر دارند.

فرخی و همکاران (۱۳۹۹) به ارائه مدل جانشین‌پروری در سازمان شهرداری شهر تهران پرداختند. جامعه آماری در پژوهش آنها را مدیران و کارشناسان و اساتید برجسته دانشگاهها تشکیل داد و بوسیله روش های کمی و کیفی، مصاحبه های صورت گرفته با آنها را مورد تجزیه و تحلیل قرار دادند. نتایج حاصله حاکی از آن بود که عوامل داشتن استراتژی مشخص در حوزه جانشین‌پروری دارای بالاترین اثر در الگوی جانشین‌پروری و همچنین درک ضرورت مفهوم جانشین‌پروری در سازمانها و تامین زیرساخت‌ها و شرایط لازم جانشین‌پروری، دارای اهمیت بیشتری در تعیین الگوی جانشین‌پروری در شهرداری شهر تهران بودند.

جوکار و هاشمی (۱۳۹۸) در پژوهش خود به بررسی وضعیت مدیریت و جانشین‌پروری در صنایع فولاد بر اساس مدل شایستگی انجام دادند. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران ارشد صنایع فولاد خوزستان بود و آزمون فرضیات با استفاده از رگرسیون انجام صورت پذیرفت. نتایج نشان داد که مدیریت جانشین‌پروری در صنایع فولاد بر اساس شایستگی مدیران می‌باشد.

سپهوند و همکاران (۱۳۹۸) به طراحی مدل مدیریت استعداد در مدارس پرداختند. پژوهش آنها بر اساس تحقیق آمیخته و به لحاظ کیفی و کمی در پارادایم قیاسی استقرایی انجام شد و از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی پیمایشی بود. جامعه آماری در این پژوهش کارشناسان آموزش و پرورش و مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان خرم‌آباد مشخص گردید و با بهره گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند جامعه آماری نمونه انتخاب شدند. نتایج پژوهش نشان داد که وجود نظام کارآمد مدیریت استعداد در مدارس مستلزم تدوین چشم‌انداز و نگرش مبتنی بر استعدادپروری است.

فرضیه‌های پژوهش

هدف این پژوهش بررسی نقش مدیریت استعداد و جانشین‌پروری در توسعه عملکرد موسسات حسابرسی ایران است. لذا جهت دستیابی به هدف پژوهش بر اساس مبانی و پیشینه پژوهش‌های انجام شده که در بخش قبل بیان کردید، فرضیات پژوهش به صورت زیر طراحی شدند.

فرضیه اول: مدیریت استعداد از طریق جانشین‌پروری در سطح شایستگی فردی بر عملکرد موسسات حسابرسی تاثیر دارد.

فرضیه دوم: مدیریت استعداد از طریق جانشین‌پروری در سطح شایستگی سازمانی بر عملکرد موسسات حسابرسی تاثیر دارد.

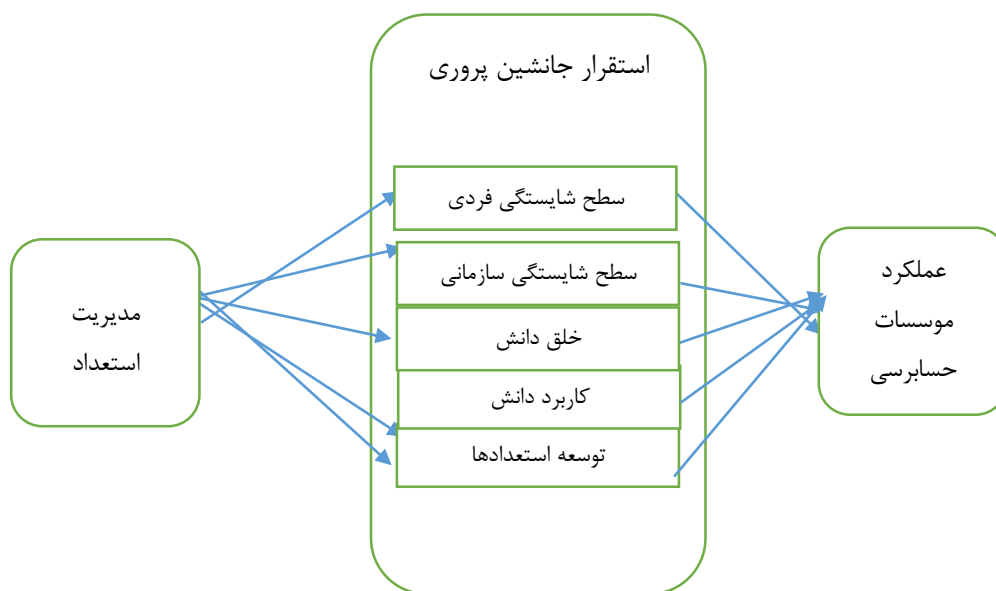
فرضیه سوم: مدیریت استعداد از طریق جانشین‌پروری در زمینه خلق دانش بر عملکرد موسسات حسابرسی تاثیر دارد.

فرضیه چهارم: مدیریت استعداد از طریق جانشین‌پروری در زمینه کاربرد دانش بر عملکرد موسسات حسابرسی تاثیر دارد.

فرضیه پنجم: مدیریت استعداد از طریق جانشین‌پروری در زمینه توسعه استعدادها بر عملکرد موسسات حسابرسی تاثیر دارد..

مدل مفهومی پژوهش

بر اساس مبانی نظری پژوهش و همچنین نظرات برخی از نخبگان رشته حسابداری و حسابرسی مدل مفهومی پژوهش مطابق شکل ۱ طراحی گردید:



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف نوعی پژوهش کاربردی محسوب می‌شود و نتایج آن را می‌توان برای تبیین نقش مدیریت استعداد و جانشین‌پروری در توسعه عملکرد موسسات حسابرسی، بکار گرفت. بدلیل استفاده از پرسشنامه جهت جمع‌آوری اطلاعات در زمره تحقیقات توصیفی پیمایشی قرار می‌گیرد. در این تحقیق

جمع‌آوری اطلاعات مربوط به مبانی نظری و پیشینه تحقیق با استفاده از روش کتابخانه‌ای انجام می‌گردد. همچنین جمع‌آوری اطلاعات مرتبط با متغیرهای تحقیق جهت تحلیل فرضیه‌ها با استفاده از پرسشنامه تحت عنوان روش پیمایشی انجام می‌گردد. این بخش، به روش تحقیق، جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری، ابزارهای پژوهش (چگونگی بررسی روایی و پایایی ابزارها) و روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته می‌شود.

توزیع پرسشنامه تحقیق در دو مرحله انجام گردید در مرحله اول ابتدا پرسشنامه بصورت آزمایشی میان سی نفر از خبرگان حسابرسی توزیع شد و روایی پرسشنامه شناسایی گردید و در مرحله دوم پرسشنامه محقق ساخته طراحی شده در میان طیف وسیعی از حساب‌برسان مستقل توزیع گردید. روایی پرسشنامه مذکور بر اساس نظر اساتید تایید شد و برای سنجش پایایی از ضریب الفای کرونباخ استفاده گردید. جدول ۱ گویه‌های پرسشنامه جهت سنجش متغیرها را نشان می‌دهد.

جدول (۱): پایایی پرسشنامه جهت سنجش متغیرها

ردیف	متغیر مورد سوال	تعداد سوالات در پرسشنامه	شماره سوالات در پرسشنامه	مقدار ضریب آلفای کرونباخ
۱	مدیریت استعداد	۴	۱-۴	۰,۷۹۲
۲	سطح شایستگی فردی	۴	۵-۸	۰,۸۳۳
۳	سطح شایستگی سازمانی	۴	۹-۱۲	۰,۸۲۵
۴	خلق دانش	۴	۱۳-۱۶	۰,۸۱۱
۵	کاربرد دانش	۴	۱۷-۲۰	۰,۸۰۹
۶	توسعه استعدادها	۴	۲۱-۲۴	۰,۸۴۱
۷	عملکرد موسسات حساسی	۴	۲۵-۲۸	۰,۷۱۲
	کل پرسشنامه	۲۸	۱-۲۸	۰,۸۷۷

جامعه و نمونه آماری پژوهش

جامعه آماری پژوهش کلیه حساب‌برسان مستقل در موسسات حساسی ایران بود می‌باشد. از آنجا که حجم جامعه آماری نامشخص بود، لذا جمع‌آوری اطلاعات از کلیه افراد جامعه آماری مقدور نبوده و در نتیجه نمونه‌ای از جامعه آماری انتخاب گردید. گروه نمونه، مجموعه کوچکی از جامعه آماری است مشتمل بر برخی از اعضا که از جامعه آماری انتخاب شده‌اند؛ به عبارت دیگر، تعدادی از اعضای جامعه آماری (اما نه همه) گروه نمونه را تشکیل می‌دهند. در نتیجه گروه نمونه یک مجموعه فرعی از جامعه آماری است که با مطالعه آن محقق قادر است نتیجه آن را به کل جامعه آماری تعمیم دهد روش نمونه‌گیری مورد استفاده در انتخاب نمونه در انجام این تحقیق، روش نمونه‌گیری غیر احتمالی در دسترس است؛ جامعه آماری تحقیق نامشخص بود لذا تعداد نمونه آماری تحقیق با استفاده از جدول مورگان سقف میزان نمونه یعنی ۳۸۴ نفر در نظر گرفته شد. برای اطمینان بیشتر تعداد ۴۰ پرسشنامه در میان حساب‌برسان مستقل در موسسات حساسی توزیع گردید. که پس از برگشت پرسشنامه‌ها تنها تعداد ۳۸۴ پرسشنامه بصورت کامل پر شده و قابلیت تحلیل آماری داشت. نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها ۹۶ درصد بود.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از نمونه از روش‌های آمار توصیفی و نیز از روش‌های آمار استنباطی استفاده شده است. در واقع ابتدا با استفاده از نرم افزار SPSS24، هر متغیر در قالب جداول و شاخص‌های آماری، توصیف شده و سپس جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، آزمون فرضیه‌ها و در کل برای تعمیم نتایج از نمونه به جامعه آماری از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری به وسیله نرم افزار Amos24 استفاده شده است. جدول ۲ نتایج آمار توصیفی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول (۲): آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	تعداد
مدیریت استعداد	۳,۳۲۵	۰,۶۵۵	۱,۵۰	۵,۰۰	۳۸۴
سطح شایستگی فردی	۳,۳۳۹	۰,۶۱۱	۱,۷۵	۵,۰۰	۳۸۴
سطح شایستگی سازمانی	۳,۴۵۹	۰,۵۸۳	۱,۲۵	۴,۷۵	۳۸۴
خلق دانش	۳,۲۴۱	۰,۶۳۲	۱,۲۵	۴,۵۰	۳۸۴
کاربرد دانش	۳,۲۲۸	۰,۶۹۵	۱,۵۰	۴,۷۵	۳۸۴
توسعه استعدادها	۳,۴۶۲	۰,۸۰۵	۱,۰۰	۵,۰۰	۳۸۴
عملکرد موسسات حسابرسی	۲,۹۷۲	۰,۶۰۴	۱,۰۰	۴,۷۵	۳۸۴

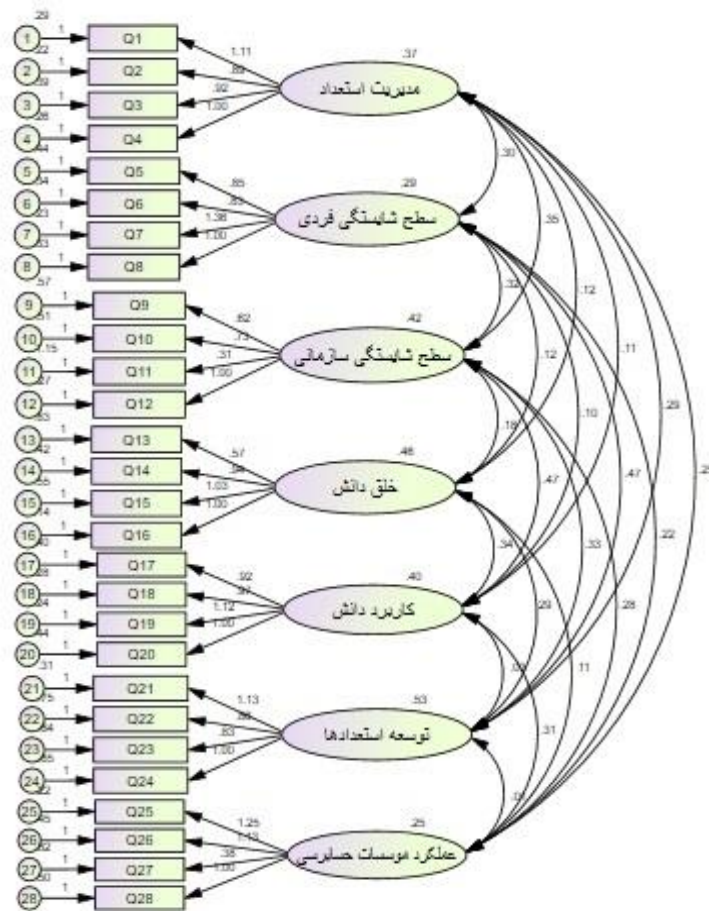
پیش از آزمون فرضیه‌ها باید از اعتبار و دقت الگوهای سنجش متغیرهای تحقیق، اطمینان به دست آورد تا بتوان بعد از آن روابط ساختاری را بررسی کرد. بدین منظور از شاخص‌های برازش استفاده می‌شود که این شاخص‌ها در جدول شماره ۳ نشان داده شده است.

جدول (۳): شاخص‌های برازش برای مدل اندازه‌گیری پژوهش

شاخص‌های برازندگی	CIMIN df	GFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
الگوی اصلی	۲,۶۷۵	۰,۹۵۰	۰,۹۸۶	۰,۹۴۸	۰,۹۸۴	۰,۹۴۴	۰,۰۱۲
سطح قابل قبول	۱ تا ۳	بیشتر از ۰,۹	بیشتر از ۰,۹	بیشتر از ۰,۹	بیشتر از ۰,۹	بیشتر از ۰,۹	کوچک‌تر از ۰,۰۸

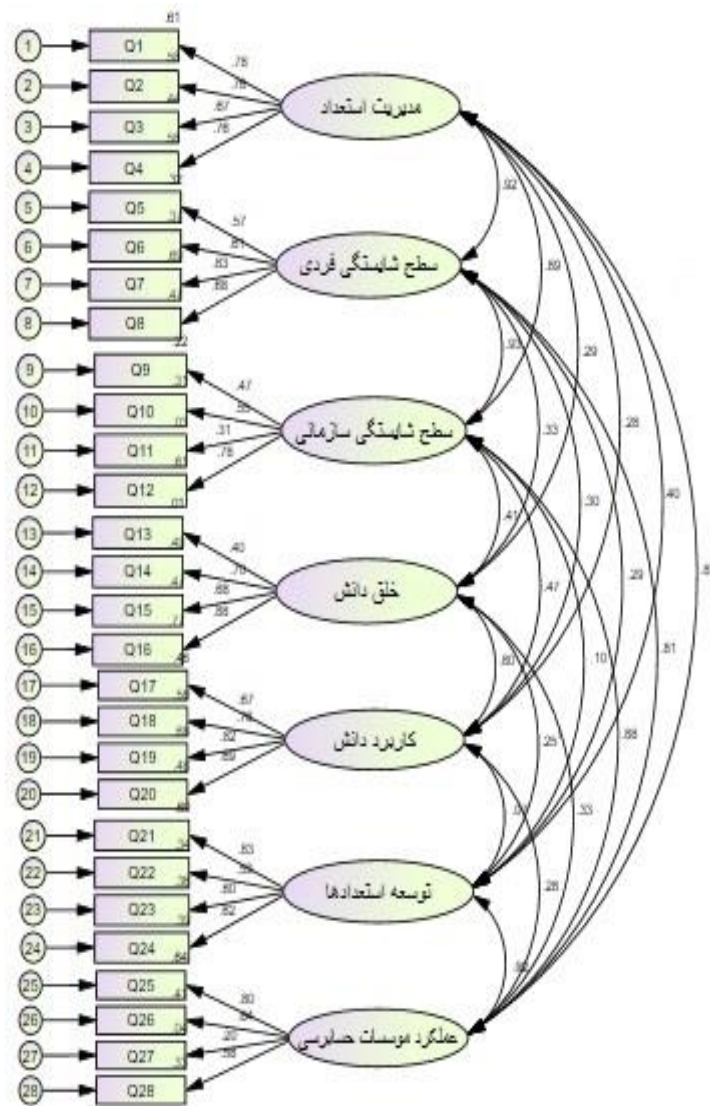
همان‌طورکه از جدول فوق دیده می‌شود تمامی شاخص‌ها در محدوده‌ی مطلوب قرار دارند. بنابراین مناسب‌ترین مدل تحلیل عاملی تاییدی در برازش به داده‌های گردآوری شده تأیید می‌شود.

قبل از برازش مدل ساختاری، لازم است بررسی شود آیا ۲۸ گویه مشاهده شده (شامل سوالات پرسشنامه) ۷ بعد یا مفهوم مدیریت استعداد، عملکرد موسسات حسابرسی را به خوبی منعکس می‌کنند؟ برازش کلی مدل اندازه‌گیری توسط تحلیل عاملی تأییدی (CFA) تعیین می‌شود. به دست آوردن برازش ضعیف در این مرحله نشان می‌دهد که لازم است مدل اندازه‌گیری پالایش شود و مانع از بررسی مدل ساختاری با متغیر پنهان گردد. در این مرحله از تحلیل، CFA انجام می‌شود تا درجه‌ی برازش مدل، کفایت بارهای عاملی، باقی مانده‌های استاندارد شده و واریانس‌های تبیین شده برای متغیرهای مشاهده شده تعیین شوند. برخی اصلاحات توسط نرم‌افزار پیشنهاد شد که اجرای آنها باعث بهبود مدل گردید، اصلاحات پیشنهادی نرم‌افزار به صورت آزادسازی کوواریانس میان تعدادی از عبارات خطا بود. برخی اصلاحات توسط نرم‌افزار پیشنهاد شد که اجرای آنها باعث بهبود مدل گردید، اصلاحات پیشنهادی نرم‌افزار به صورت آزادسازی کوواریانس میان تعدادی از عبارات خطا بود. مدل اندازه‌گیری به همراه اصلاحات آن در شکل ۲ قابل مشاهده است.



شکل (۲): مدل اندازه‌گیری پس از اعمال اصلاحات

در این قسمت مدل ساختاری تحقیق جهت آزمون فرضیات اصلی برازش می‌یابد. این مدل در شکل ۳ به نمایش درآمده است.



شکل (۳): مدل ساختاری پژوهش در حالت استاندارد

با توجه به نتایج مدل ساختاری تحقیق، در ادامه به بیان نتایج تحلیل مسیر فرضیه های تحقیق می پردازیم. برای بررسی فرضیات پژوهش لازم است معناداری روابط همزمان بین متغیرها بررسی گردد. در جدول ۴ نتایج بررسی فرضیه اول مشخص می گردد.

جدول (۴): نتایج فرضیه اول

مسیر	ضریب استاندارد شده	انحراف معیار	آماره t	p-value
------	--------------------	--------------	---------	---------

مدیریت استعداد ← جانشین‌پروری در سطح شایستگی فردی	۰,۹۴۷	۰,۰۵۹	۱۳,۳۲۱	۰,۰۰۰
جانشین‌پروری در سطح شایستگی فردی ← عملکرد مؤسسات حسابرسی	۰,۴۹۹	۰,۰۸۱	۴,۰۹۸	۰,۰۰۰
آزمون سوبل				
مدیریت استعداد ← جانشین‌پروری در سطح شایستگی فردی ← عملکرد مؤسسات حسابرسی	۰,۰۸۲	۰,۰۰۰	۵,۷۵۱	۰,۰۰۰

فرضیه اول بیان می‌کند که مدیریت استعداد از طریق جانشین‌پروری در سطح شایستگی فردی بر عملکرد مؤسسات حسابرسی تأثیر دارد. بر اساس نتایج جدول (۴) میزان تأثیر مدیریت استعداد بر جانشین‌پروری در سطح شایستگی فردی برابر با ۰,۹۴۷ مثبت و سطح معنی به‌دست‌آمده (۰,۰۰۰) کمتر از پنج‌صدم بوده، بر این اساس مدیریت استعداد تأثیر مثبت و معناداری بر جانشین‌پروری در سطح شایستگی فردی دارد. همچنین میزان تأثیر جانشین‌پروری در سطح شایستگی فردی بر عملکرد مؤسسات حسابرسی برابر با ۰,۴۹۹ مثبت و سطح معنی به‌دست‌آمده (۰,۰۰۰) کمتر از پنج‌صدم بوده بر این اساس جانشین‌پروری در سطح شایستگی فردی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد مؤسسات حسابرسی دارد. تحلیل مسیر غیرمستقیم بر اساس آزمون سوبل نشان می‌دهد آماره t برابر با ۵,۷۵۱ خارج از بازه $+1,۹۶$ و $-1,۹۶$ قرار دارد؛ لذا فرض میانجی موردپذیرش قرار می‌گیرد. بنابراین می‌توان عنوان نمود فرضیه اول پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید قرار می‌گیرد. در جدول ۵ نتایج بررسی فرضیه دوم مشخص می‌گردد.

جدول (۵): نتایج فرضیه دوم

مسیر	ضریب استاندارد شده	انحراف معیار	آماره t	p-value
مدیریت استعداد ← جانشین‌پروری در سطح شایستگی سازمانی	۰,۹۵۰	۰,۰۶۱	۱۶,۳۴۹	۰,۰۰۰
جانشین‌پروری در سطح شایستگی سازمانی ← عملکرد مؤسسات حسابرسی	۰,۷۱۱	۰,۰۸۳	۶,۴۴۵	۰,۰۰۰
آزمون سوبل				
مدیریت استعداد ← جانشین‌پروری در سطح شایستگی سازمانی ← عملکرد مؤسسات حسابرسی	۰,۰۸۹	۰,۰۰۰	۷,۵۰۵	۰,۰۰۰

فرضیه دوم بیان می‌کند که مدیریت استعداد از طریق جانشین‌پروری در سطح شایستگی سازمانی بر عملکرد مؤسسات حسابرسی تأثیر دارد. بر اساس نتایج جدول (۵) میزان تأثیر مدیریت استعداد بر جانشین‌پروری در سطح شایستگی سازمانی برابر با ۰,۹۵۰ مثبت و سطح معنی به‌دست‌آمده (۰,۰۰۰) کمتر از پنج‌صدم بوده، بر این اساس مدیریت استعداد تأثیر مثبت و معناداری بر جانشین‌پروری در سطح شایستگی سازمانی دارد. همچنین میزان تأثیر جانشین‌پروری در سطح شایستگی سازمانی بر عملکرد مؤسسات حسابرسی برابر با ۰,۷۱۱ مثبت و سطح معنی به‌دست‌آمده (۰,۰۰۰) کمتر از پنج‌صدم بوده بر این اساس جانشین‌پروری در سطح

شایستگی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد مؤسسات حسابرسی دارد. تحلیل مسیر غیرمستقیم بر اساس آزمون سوبل نشان می‌دهد آماره t برابر با ۷,۵۰۵ خارج از بازه $+1,96$ و $-1,96$ قرار دارد؛ لذا فرض میانجی موردپذیرش قرار می‌گیرد. بنابراین می‌توان عنوان نمود فرضیه دوم پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید قرار می‌گیرد. در جدول ۶ نتایج بررسی فرضیه سوم مشخص می‌گردد.

جدول (۶): نتایج فرضیه سوم

مسیر	ضریب استاندارد شده	انحراف معیار	آماره t	p-value
مدیریت استعداد ← جانشین پروری در زمینه خلق دانش	۰,۳۸۳	۰,۰۵۹	۶,۴۲۹	۰,۰۰۰
جانشین پروری در زمینه خلق دانش ← عملکرد مؤسسات حسابرسی	۰,۵۴۱	۰,۰۷۱	۶,۸۱۶	۰,۰۰۰
آزمون سوبل				
مدیریت استعداد ← جانشین پروری در زمینه خلق دانش ← عملکرد مؤسسات حسابرسی		۰,۰۴۱	۴,۹۲۶	۰,۰۰۰

فرضیه سوم بیان می‌کند که مدیریت استعداد از طریق جانشین پروری در زمینه خلق دانش بر عملکرد مؤسسات حسابرسی تأثیر دارد. بر اساس نتایج جدول (۶) میزان تأثیر مدیریت استعداد بر جانشین پروری در زمینه خلق دانش برابر با ۰,۳۸۳ مثبت و سطح معنی به‌دست‌آمده (۰,۰۰۰) کمتر از پنج‌صدم بوده، بر این اساس مدیریت استعداد تأثیر مثبت و معناداری بر جانشین پروری در زمینه خلق دانش دارد. همچنین میزان تأثیر جانشین پروری در زمینه خلق دانش بر عملکرد مؤسسات حسابرسی برابر با ۰,۵۴۱ مثبت و سطح معنی به‌دست‌آمده (۰,۰۰۰) کمتر از پنج‌صدم بوده بر این اساس جانشین پروری در زمینه خلق دانش تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد مؤسسات حسابرسی دارد. تحلیل مسیر غیرمستقیم بر اساس آزمون سوبل نشان می‌دهد آماره t برابر با ۴,۹۲۶ خارج از بازه $+1,96$ و $-1,96$ قرار دارد؛ لذا فرض میانجی موردپذیرش قرار می‌گیرد. بنابراین می‌توان عنوان نمود فرضیه سوم پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید قرار می‌گیرد. در جدول ۷ نتایج بررسی فرضیه چهارم مشخص می‌گردد.

جدول (۷): نتایج فرضیه چهارم

مسیر	ضریب استاندارد شده	انحراف معیار	آماره t	p-value
مدیریت استعداد ← جانشین پروری در زمینه کاربرد دانش	۰,۳۷۳	۰,۰۵۶	۶,۰۸۳	۰,۰۰۰
جانشین پروری در زمینه کاربرد دانش ← عملکرد مؤسسات حسابرسی	۰,۳۷۲	۰,۰۵۳	۴,۲۰۷	۰,۰۰۰
آزمون سوبل				

مدیریت استعداد ← جانشین‌پروری در زمینه کاربرد دانش ← عملکرد مؤسسات
 حسابرسی
 ۰,۰۲۸ ۴,۸۳۱ ۰,۰۰۰

فرضیه چهارم بیان می‌کند که مدیریت استعداد از طریق جانشین‌پروری در زمینه کاربرد دانش بر عملکرد مؤسسات حسابرسی تاثیر دارد. بر اساس نتایج جدول (۷) میزان تاثیر مدیریت استعداد بر جانشین‌پروری در زمینه کاربرد دانش برابر با ۰,۳۷۳ مثبت و سطح معنی به‌دست‌آمده (۰,۰۰۰) کمتر از پنج‌صدم بوده، بر این اساس مدیریت استعداد تاثیر مثبت و معناداری بر جانشین‌پروری در زمینه کاربرد دانش دارد. همچنین میزان تاثیر جانشین‌پروری در زمینه کاربرد دانش بر عملکرد مؤسسات حسابرسی برابر با ۰,۳۷۲ مثبت و سطح معنی به‌دست‌آمده (۰,۰۰۰) کمتر از پنج‌صدم بوده بر این اساس جانشین‌پروری در زمینه کاربرد دانش تاثیر مثبت و معناداری بر عملکرد مؤسسات حسابرسی دارد. تحلیل مسیر غیرمستقیم بر اساس آزمون سوبل نشان می‌دهد آماره t برابر با ۴,۸۳۱ خارج از بازه $+1,96$ و $-1,96$ قرار دارد؛ لذا فرض میانجی موردپذیرش قرار می‌گیرد. بنابراین می‌توان عنوان نمود فرضیه چهارم پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید قرار می‌گیرد. در جدول ۸ نتایج بررسی فرضیه پنجم مشخص می‌گردد.

جدول (۸): نتایج فرضیه پنجم

مسیر	ضریب استاندارد شده	انحراف معیار	آماره t	p-value
مدیریت استعداد ← جانشین‌پروری در زمینه توسعه استعدادها	۰,۷۹۱	۰,۰۹۹	۵,۵۹۵	۰,۰۰۰
جانشین‌پروری در زمینه توسعه استعدادها ← عملکرد مؤسسات حسابرسی	۰,۴۸۱	۰,۰۷۲	۵,۴۵۸	۰,۰۰۰
آزمون سوبل				
مدیریت استعداد ← جانشین‌پروری در زمینه توسعه استعدادها ← عملکرد مؤسسات حسابرسی		۰,۰۷۴	۵,۱۲۵	۰,۰۰۰

فرضیه پنجم بیان می‌کند که مدیریت استعداد از طریق جانشین‌پروری در زمینه توسعه استعدادها بر عملکرد مؤسسات حسابرسی تاثیر دارد. بر اساس نتایج جدول (۸) میزان تاثیر مدیریت استعداد بر جانشین‌پروری در زمینه توسعه استعدادها برابر با ۰,۷۹۱ مثبت و سطح معنی به‌دست‌آمده (۰,۰۰۰) کمتر از پنج‌صدم بوده، بر این اساس مدیریت استعداد تاثیر مثبت و معناداری بر جانشین‌پروری در زمینه توسعه استعدادها دارد. همچنین میزان تاثیر جانشین‌پروری در زمینه توسعه استعدادها بر عملکرد مؤسسات حسابرسی برابر با ۰,۴۸۱ مثبت و سطح معنی به‌دست‌آمده (۰,۰۰۰) کمتر از پنج‌صدم بوده بر این اساس جانشین‌پروری در زمینه توسعه استعدادها تاثیر مثبت و معناداری بر عملکرد مؤسسات حسابرسی دارد. تحلیل مسیر غیرمستقیم بر اساس آزمون سوبل نشان می‌دهد آماره t برابر با ۵,۱۲۵ خارج از بازه $+1,96$ و $-1,96$ قرار دارد؛ لذا فرض میانجی موردپذیرش قرار می‌گیرد. بنابراین می‌توان عنوان نمود فرضیه پنجم پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید قرار می‌گیرد.

هدف این پژوهش بررسی نقش مدیریت استعداد و جانشین‌پروری در توسعه عملکرد موسسات حسابرسی ایران است. نتایج نشان داد مدیریت استعداد از طریق ابعاد جانشین‌پروری شامل سطح شایستگی فردی، سطح شایستگی سازمانی، خلق دانش، کاربرد دانش و توسعه استعدادهای تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد مؤسسات حسابرسی دارد. از نظر افراد متخصص در زمینه حرفه حسابرسی راهبردهای مدیریت استعداد و جانشین‌پروری شایستگی که شامل شایستگی در سطح فردی و شایستگی در سطح سازمانی است. مقوله مدیریت دانش که شامل دو مقوله خلق دانش و کاربرد دانش و مقوله دیگر نهادینگی استعداد و در نهایت توسعه استعداد در برنامه جانشین‌پروری در نهایت منجر به توسعه عملکرد مؤسسات حسابرسی می‌گردد. در جهان امروز توسعه بخشی به منابع انسانی فقط از طریق آموزش‌های فنی و تخصصی حاصل نمی‌شود؛ چرا که باید از طریق مدیریت استعداد به شایستگی حسابرسان در ابعاد مختلف پرداخت؛ یعنی سازمان‌ها با به‌کارگیری فرآیندها، برنامه‌ریزی و استراتژی مناسب بتوانند استعدادهایی را که برای بقای سازمان و در نهایت خلق ارزش در سازمان ضروری هستند را جذب و نگهداری کنند. به این ترتیب شناسایی و اشراف بر نیازهای حال و آینده در هر سازمان ضروری به نظر می‌رسد چرا که مطابق با این نیازها سازمان‌ها باید ظرفیت‌های استعدادها را از میان کارکنان شایسته‌تر گزینش نمایند. همچنین سازمان‌ها در آینده با چالش‌های رقابتی رو به افزایشی مواجه خواهند بود از این رو برای رویارویی و حل چالش‌ها به مدیران شایسته‌تر و اثربخش‌تر از مدیران امروز نیازمند خواهند بود؛ از این رو می‌توان گفت مدیریت بر پایه شایستگی فرآیندی تلفیقی است. که در نهایت منتج به قرار گرفتن افراد در جایگاه سازمانی مناسب، منطبق بر توانایی‌ها و مهارت‌های شغلی شده و گسترش صلاحیت‌های حرفه‌ای و تخصصی را در پی دارد. لوئیس و همکاران (۲۰۲۲) بیان کردند شیوه‌های مدیریت استعداد شامل ایجاد خط‌مشی مدیریت استعداد، استخدام، مدیریت خلاق، آموزش و توسعه، نظارت و بررسی، پاداش، تعادل کار و زندگی و برنامه‌ریزی جانشین‌پروری در نه‌است افزایش عملکرد کارکنان را در پی دارد، این نتیجه از جهاتی در تطابق با نتیجه تحقیق حاضر است. وندن (۲۰۲۰) نشان دادند فرایندهای مدیریت استعداد تأثیری مثبت و معنادار بر عملکرد کارکنان دارد، این نتیجه از جهاتی در تطابق با نتیجه تحقیق حاضر است. همچنین نتایج به دست آمده از جهاتی با نتایج یافته‌های جوکار و هاشمی (۱۳۹۸)، راشکی و همکاران (۱۳۹۷) و ادونوح (۲۰۱۶) همسو می‌باشد.

با توجه به یافته‌های پژوهش مدیران مؤسسات حسابرسی در بحث مدیریت استعداد به لزوم شناسایی و توجه جهت شکوفایی استعدادهای درونی حسابرسان، توجه کافی را داشته باشند و اهمیت برنامه‌ریزی جهت مدیریت بهینه استعداد کارکنان را درک نموده و در تصمیمات خود ملحوظ نمایند. مدیران می‌توانند از طریق پیاده‌سازی مدیریت جانشین‌پروری در سازمان، اطمینان حاصل نمایند که از طریق ایجاد خزانه استعداد لازم، در مواقع مورد نیاز محتاج جایگزین برای کارکنان کلیدی خود نباشند و هر زمانی که نیاز داشته باشند، می‌توانند به نیروهای کیفی و کارآمد دسترسی داشته تا از این نظر سازمان با بحران مواجه نشود. همچنین به سازمان حسابرسی، جامعه حسابداران رسمی و مؤسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود که در گزینش حسابرسان، علاوه بر آشنایی آنان با استانداردهای حسابداری و حسابرسی، ویژگی‌های استعدادی و هوش و ذکاوت آنان را نیز مد نظر قرار دهند. از سوی دیگر به مدیران مؤسسات حسابرسی توصیه می‌شود که مدیریت استعداد و جانشین‌پروری را در سازمان خود پیاده کنند چرا که اول اجرای استراتژی مدیریت استعداد باعث کسب و نگهداری موفقیت آمیز استعدادهای می‌شود و دوم اینکه این کارکنان برای پست‌های کلیدی در آینده

انتخاب و آماده می‌شوند. در نهایت پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آتی این موضوع با روش‌های نظیر مدل‌سازی ساختاری تفسیری (ISM) بررسی و نتایج مقایسه گردد.

منابع

۱. ابراهیمی، مرتضی؛ الیک، فهیمه و عباسی، محرم. (۱۳۹۶). بررسی تاثیر مدیریت استعدادیابی بر جانشین‌پروری سازمانی (مورد مطالعه: مدیران دانشگاه محقق اردبیلی)، *توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، ۱۳، ۹۵-۱۲۸.
۲. امین، فرشته؛ نادری خورشیدی، علیرضا و واحد، عزیزاله. (۱۳۹۶). بررسی الگوی جانشین‌پروری شرکت مدیریت منابع آب ایران. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین*، ۹(۳)، ۷۰-۴۹.
۳. پریش، رقیه؛ سالارزهی، حبیب‌اله؛ موغلی، علیرضا و روشن، علیقلی. (۱۳۹۵). چارچوبی برای مدیریت استعداد در صنعت گردشگری. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین*، ۶(۱۷)، ۱-۱۹.
۴. جوکار، علی اکبر و هاشمی، سیدعلی. (۱۳۹۸). مطالعه جانشین‌پروری برپایه مدل شایستگی مدیران در سازمان‌ها (مورد مطالعه صنایع فولاد خوزستان). پنجمین کنفرانس بین‌المللی علوم مدیریت و حسابداری، تهران.
۵. خوشحال کلویر، علی؛ حقیقی، مسعود و رزقی رستمی، علیرضا. (۱۴۰۰). ارائه مدل برای عوامل موثر بر عملکرد فردی در سازمانهای دولتی و خصوصی، به منظور بهبود عملکرد سازمان (مورد مطالعه: بانک‌های دولتی و خصوصی). *فصلنامه جامعه‌شناسی سیاسی ایران*، ۴(۱)، ۳۸۶-۴۱۱.
۶. راشکی، مریم؛ سالارزهی، حبیب‌اله و کامالیان، امین رضا. (۱۳۹۷). طراحی الگوی مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان در مؤسسات آموزش عالی کشور با رویکرد داده‌بنیاد. *فصلنامه توسعه کارآفرینی*، ۱۰(۴)، ۵۹۵-۶۱۴.
۷. رنجبریان، لیلیا؛ عبدی، رسول؛ رضایی میاندوباب، نادر و پاک مرام، عسگر. (۱۳۹۹). نقش تعدیل‌کنندگی شک و تردید حرفه‌ای در مدل قضاوت حرفه‌ای حسابرس. *فصلنامه جامعه‌شناسی سیاسی ایران*، ۳(۴)، ۱۶۳۶-۱۶۲۱.
۸. غفاری، حسن؛ پورکیانی، مسعود؛ شکاری، غلام عباس و شیخی، ایوب. (۱۳۹۷). طراحی مدل مدیریت استعداد با رویکرد یکپارچه‌سازی. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۰(۳۶)، ۱۱۷-۱۴۲.
۹. فرخی، احسان؛ باقرزاده، محمدرضا و طبری، مجتبی. (۱۳۹۹). ارائه الگوی جانشین‌پروری در شهرداری تهران. *مجله برنامه ریزی منطقه ای*، ۱۰(۳۹)، ۴۹۷-۵۱۳.
۱۰. فریدفتحی، مریم؛ روزبهنی، محبوبه. فرمند، فرناز. کاظم، بهارک. (۱۳۹۶). طراحی مدل ارتباطی مدیریت استعداد، نوآوری و تسهیم دانش در وزارت ورزش و جوانان. *فصلنامه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۴(۱۴)، ۱۱۳-۱۲۳.
۱۱. قهرمان تبریزی، کوروش؛ هاشمی، سید احمد و شریفیان، اسماعیل. (۱۴۰۰). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل موثر بر جانشین‌پروری در وزارت ورزش و جوانان با رویکرد مبتنی بر شایستگی. *پژوهش‌های کاربرد در مدیریت ورزشی*، ۹(۴)، ۱۰۷-۱۱۶.
۱۲. کاظمی، مهدی و اسماعیل پور زنجانی، سعید. (۱۳۹۵). ارائه الگویی فازی برای ارزیابی عملکرد حسابرسان در موسسات حسابداری (مورد مطالعه موسسه حسابداری مفید راهبر). *دانش حسابداری*، ۱۶(۶۴)، ۹۹-۱۱۸.
۱۳. لطفی یامچی، خدیجه؛ کلاته سیفری، معصومه و حسینی، الهه. (۱۳۹۶). مدل ساختاری تأثیر مدیریت استعداد بر بهره‌وری نیروی انسانی و نوآوری در سازمان‌های ورزشی (مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی). *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، سال ۵، شماره ۱؛ ۳۵-۴۸.
۱۴. محفوظی، علی؛ لفظ فروشان، حافظ و قربانی، محمود. (۱۳۹۸). طراحی مدل جامع مدیریت استعداد با رویکرد جانشین‌پروری در راستای توسعه بهره‌وری سازمانی با استفاده از روش معادالت ساختاری مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی. *مدیریت بهره‌وری*، ۱۲(۴۸)، ۲۷۵-۲۴۹.
۱۵. Cameran, M., Ditillo, A. and Pettinicchio, A. (2018). Audit team attributes matter: how diversity affects audit quality. *European Accounting Review*, 27(4), pp. 595-621.
۱۶. Faraz, N. (2017). Talent management: a burgeoning strategic focus in Indian IT industry. *Industrial and Commercial Training*, 49(4), 183-188.

۱۷. Hussein, F. and Hanefah, M. (2013). Overview of surrogates to measure audit quality. *International Journal of Business and Management*, 8(17), pp. 84-91.
۱۸. Knechel, W.R., Krishnan, G.V., Pevzner, M., Shefchik, L.B. and Velury, U.K. (2013). Audit quality: insights from the academic literature. *AUDITING: A Journal of Practice and Theory*, 32(1), pp. 385-421.
۱۹. 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.
۲۰. Louis, R.R., Sulaiman, N.A. and Zakaria, Z. (2022). Accounting firms' talent management practices: perceived importance and its impact on auditors' performance. *Pacific Accounting Review*, 34(2), 274-292.
۲۱. Makram, H.S., Parrow, P. and Greasley, K. (2017). How do strategic actors think about the value of talent management? Moving from talent practice to the practice of talent. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 4(4), 259-378.
۲۲. McDonnell, A., Collings, D.G., Mellahi, K. and Schuler, R. (2017) Talent management: a systematic review and future prospects. *European International Management*, 11(1), pp.86-1۲۸.
۲۳. O'Donohue, M. (2016) Using a Knowledge Management Approach to Support Effective Succession Planning in the Civil Service Masters Dissertation. *Dublin Institute of Technology*, 4(1), 1-19.
۲۴. Omotunde, O.I. and Alegbeleye, G.O. (2021). Talent management practices and job performance of librarians in university libraries in Nigeria. *The Journal of Academic Librarianship* ۴۷. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2021.102319>. 1-13
۲۵. Sulaiman, N.A., Shahimi, S. and Singh, R.K.N. (2019). People and audit process attributes of audit quality: evidence from Malaysia. *Management and Accounting Review (Mar)*, 18(2), pp. 47-80.
۲۶. Tansely, C. (2011). What do we mean by the Term "Talent" in Talent Management?. *Industrial and Commercial Training*, 43(5), 266-274.
۲۷. Vanden, Br. (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>.
۲۸. Watkins, A.L., Hillison, W. and Morecroft, S.E. (2004). Audit quality: a synthesis of theory and empirical evidence. *Journal of Accounting Literature*, 23(1), pp. 153-193.
۲۹. Zandi, G., Sadiq, M. and Mohamad, S. (2019). Big-Four auditors and financial reporting quality: evidence from Pakistan. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(2), 369-375.