

## بررسی عوامل مؤثر در استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در واحدهای حسابداری داخلی شرکت‌های ایرانی

مهری بختیاری\*، کیومرث بیگلر\*\*

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۷/۲۴

تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۱/۰۳

### چکیده

در این پژوهش به بررسی استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در واحدهای حسابداری داخلی شرکت‌های ایرانی پرداختیم. بر اساس پیمایش صورت گرفته از ۹۵ مشارکت‌کننده، مشخص شد که تقریباً ۵۰ درصد از مشارکت‌کنندگان (۴۷ نفر) به دنبال استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در واحدهای حسابداری داخلی تحت نظارتشان هستند. از طرفی حدود نیمی از مشارکت‌کنندگان تمایلی به استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی نداشته‌اند. دلیل اصلی این موضوع را می‌توان به اندازه کوچک واحد حسابداری داخلی و محدودیت‌های ناشی از بودجه و سرپرستی کار ارتباط داد به طوری که شواهد نشان می‌دهد که واحدهای حسابداری داخلی با اندازه بزرگ‌تر تمایل بیشتری برای جذب تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی دارند. همچنین شواهد نشان می‌دهد که مؤسسات حسابداری همان‌گونه که انتظار می‌رفت، تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی را عموماً استخدام می‌کنند. مهم‌ترین دلایل مبنای تصمیم عدم استخدام مشارکت‌کنندگان در این پژوهش، فقدان تجربه تازه فارغ‌التحصیلان، شکاف میان نیازهای حرفه و آموزش‌های دانشگاهی، عدم آگاهی کافی تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی نسبت به مسائل قانونی، حرفه‌ای، صنعت و غیره عنوان گردید. در بررسی عوامل مؤثر در استخدام تازه فارغ‌التحصیلان مشخص گردید که عمده عوامل شناسایی شده (۳۹ عامل) در استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی مؤثر بودند به طوری که هر پنج فرضیه اصلی پژوهش تأیید شدند یعنی عوامل فردی، تحصیلات دانشگاهی، تجارب پیشین، گواهی‌نامه‌ها و مدارک حرفه‌ای و آموزش‌های غیردانشگاهی در استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی از نظر مشارکت‌کنندگان در پژوهش مؤثر می‌باشند.

**واژه‌های کلیدی:** برنامه درسی حسابداری و حسابداری، تصمیمات استخدام، تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی،

حسابرسی داخلی

طبقه بندی موضوعی: H83, M42

DOI: 10.22051/jera.2018.17631.1817

\* کارشناس ارشد حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، قزوین، ایران (m.bakhteyari84@yahoo.com)

\*\* استادیار حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، قزوین، ایران، (نویسنده مسئول)، (Kumars.biglar@gmail.com)

### مقدمه

امروزه ارزش آفرین بودن حرفه حسابرسی داخلی امروز بر کسی پوشیده نیست. هم‌زمان با تأکید بر آئین‌نامه‌های راهبری شرکتی و به وجود آمدن سوء جریانات و اختلاس‌های مختلف، تأکید بر نظام کنترل‌های داخلی و به‌ویژه تشکیل واحدهای حسابرسی داخلی قوت گرفت به طوری که سازمان بورس و اوراق بهادار بر اساس دستورالعمل کنترل‌های داخلی از ۱۳۹۱/۰۲/۱۶، تشکیل واحد حسابرسی داخلی برای ناشران بورسی و فرابورسی الزامی نمود. لذا از ابتدای دهه ۱۳۹۰، حسابرسی داخلی به‌عنوان یکی از حرفه مستقل در کنار حرفه‌های نظیر حسابرسی مستقل، حسابداری، مالی و غیره، قد علم کرده و پذیرای افراد حرفه‌ای شده است. با عنایت به ساختار جمعیت ایران و تأکید بر اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در سال‌های اخیر، حرفه حسابرسی داخلی نیز می‌تواند در این حوزه نقش آفرینی نموده و پذیرای تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی باشد. لذا مطالعه حاضر به بررسی عوامل مؤثر در استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در واحدهای حسابرسی داخلی شرکت‌های ایرانی از نگاه افراد حرفه‌ای و تصمیم‌گیر در امر استخدام، می‌پردازد. امید است با مشخص شدن این عوامل و نیازها و انتظارات حرفه حسابرسی داخلی از تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، تلاش‌های لازم به‌منظور پوشش شکاف‌های موجود به عمل آید.

### بیان مسئله

حسابرسی داخلی به‌عنوان یکی از مکانیسم‌های درون‌سازمانی اصلی حاکمیت شرکتی قلمداد می‌گردد. سال ۱۳۹۱ از نقطه نظر اجرایی نمودن برخی از مکانیسم‌های حاکمیت شرکتی، سال درخشانی برای ایران (شرکت‌های ایرانی) تلقی می‌گردد. بر اساس مصوبه هیئت‌مدیره سازمان بورس در تاریخ ۱۳۹۱/۰۲/۱۶ و در راستای حمایت از حقوق سرمایه‌گذاران، پیشگیری از وقوع تخلفات و نیز ساماندهی و توسعه بازار شفاف و منصفانه اوراق بهادار دستورالعمل کنترل‌های داخلی جهت شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس و فرابورس ایران، به تصویب رسید. مفاد ماده ۱۰ فصل دوم دستورالعمل مزبور تشکیل کمیته حسابرسی زیر نظر کمیته حسابرسی شرکت را الزامی می‌دارد. ماده فوق دو جزء اصلی حاکمیت شرکتی برای شرکت‌های بورسی و فرابورسی الزامی می‌داند. اول: تشکیل کمیته‌های حسابرسی و دوم:

تشکیل واحد حسابرسی داخلی برای شرکت‌های مشمول می‌باشد. شایان ذکر است منشور کمیته حسابرسی و منشور فعالیت حسابرسی داخلی به‌عنوان دو سند مهم که چارچوب هر کدام از اجزاء فوق را روشن می‌سازد در تاریخ ۱۳۹۱/۱۱/۲۳ به تصویب هیئت‌مدیره سازمان بورس رسیده است. از سوی دیگر در ایران راستا، بر اساس مفاد اساسنامه مصوب مجمع عمومی انجمن حسابرسان داخلی مورخ ۱۳۹۱/۰۴/۰۴ و آیین‌نامه اجرایی آن انجمن حسابرسان داخلی ایران تشکیل شد. با این تفاسیر بر اساس الزامات و مصوبات یادشده، بستر ایجاد واحد حسابرسی داخلی برای شرکت‌های مشمول ایجاد گردیده است. با الزامی شدن استقرار واحد حسابرسی داخلی و فقر ادبیات و پژوهش‌های انجام گرفته داخلی در این خصوص، نواحی بکر پژوهش و آموزش در این حوزه به وجود آمده است که یکی از این حوزه‌های پژوهشی پرداختن به موضوع «استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاه در حرفه حسابرسی داخلی» است که در این خصوص همان‌گونه که در بخش پیشینه اشاره می‌شود، بیش و یا چارچوب خاصی ملاحظه نگردیده است.

### اهمیت موضوع و ضرورت انجام پژوهش

همواره یکی از دغدغه‌های ملی کشور ما، شکاف میان صنعت (حرفه) و دانشگاه (نظری) عنوان می‌گردد و در همایش‌های مختلف داخلی این شکاف مطرح می‌گردد. نتایج پژوهش‌های متعدد داخلی و خارجی انجام‌شده در سنوات اخیر نشان می‌دهد که کارکرد سیستم آموزشی نظام آموزشی حسابداری متناسب با نیازهای بازارهای کسب و کار پیچیده امروزی نیست (صالحی و همکاران، ۱۳۹۳). به‌طور معمول پژوهش‌ها و کتاب‌های رشته حسابداری بر رویکرد و الگوهای تمرکز می‌کنند که ارتباط کمی با بازار کار حسابداران (شامل حرفه حسابرسی) دارند. برنامه‌های آموزشی رشته حسابداری نیز در بیشتر دانشگاه‌ها بر نظریه‌هایی تأکید می‌کند که جنبه‌های عملی برای دانشجویان ندارند. ساندر (۲۰۰۷) هم به این مورد اشاره کرده است که برنامه‌های آموزشی حسابداری در بیشتر مراکز آموزشی و دانشگاهی بر آموزش بیشتر نظری حسابداری تأکید می‌کنند و بدین ترتیب نمی‌توانند دانش‌آموختگان حسابداری در بازار کار به‌طور کامل مفید باشند. بسیاری از حسابداران حرفه‌ای و استادان حسابداری اعتقاد دارند که درس‌های ارائه‌شده برای دانشجویان حسابداری در بیشتر دانشگاه‌ها، متناسب با نیازهای حرفه نبوده و این نبود تناسب باعث می‌شود دانشجویان حسابداری و

حسابرسی بعد از پایان تحصیلات خود به هنگام ورود مستقیم به حرفه، با مشکل روبه‌رو شوند (اگیوگو، ۲۰۱۴). فرای مشکلات مرتبط با استخدام دانشجویان حسابداری در بازار کار (حسابداری- حسابرسی- مالی- بازار سرمایه)، پس از الزام سازمان بورس و اوراق بهادار مبنی بر ضرورت استقرار حسابرسی داخلی در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس و فرابورس ایران، همچنین ضرورت ارزیابی کنترل‌های داخلی که دربرگیرنده کنترل‌های داخلی شرکت‌های فرعی شرکت‌های مذکور نیز باشد (ماده ۱۵ دستورالعمل کنترل‌های داخلی)، بازار حرفه حسابرسی داخلی در ایران شروع به شکل‌گیری و رونق گرفته است. با عنایت به مفاد منشور نمونه حسابرسی داخلی انجمن حساب‌رسان داخلی<sup>۱</sup> (IIA) که منشور نمونه سازمان بورس مصوب ۱۳۹۱/۱۱/۲۳ نیز مطابق آن تدوین‌یافته است، دامنه عملیات حسابرسی داخلی مطابق ماده ۲ آن که به منظور ارزش‌افزایی و بهبود عملیات سازمان طراحی شده است، طیف وسیعی از خدمات است که حسابرسی مالی، رعایت و عملیاتی را نیز در برمی‌گیرد. لذا به‌طور خلاصه اجرای حسابرسی جامع به‌عنوان وظایف حسابرسی داخلی در نظر گرفته شده است. بدیهی است اجرای حسابرسی جامع مستلزم تجهیز منابع انسانی واحد حسابرسی داخلی به مهارت‌های گوناگون می‌باشد. استاندارد ۱۲۰۰ حسابرسی داخلی مقرر می‌دارد خدمات حسابرسی داخلی باید با خبرگی و اعمال مراقبت حرفه‌ای انجام شود. همچنین استاندارد ۱۲۱۰ بیان می‌دارد که حسابرسی داخلی باید از دانش، مهارت‌ها و دیگر صلاحیت‌های لازم برای انجام مسئولیت‌های فردی، برخوردار باشد. در واحد حسابرسی داخلی باید مجموع دانش، مهارت‌ها و دیگر صلاحیت‌های لازم برای انجام وظایف، وجود داشته باشد یا کسب شود. لذا به نظر می‌رسد با توجه به تجربه جهانی (همان‌گونه که در بخش پیشینه مدنظر قرار گرفته) و دامنه عملیات و در رعایت استانداردهای حسابرسی داخلی، تجربه‌های مختلفی برای ورود به حرفه حسابرسی داخلی جهت اجرای اثربخش آن موردنیاز باشد. همچنین به‌استثنای برخی از دانشگاه‌های کشور که در دوره کارشناسی ارشد دروس یا سرفصل‌های خاصی مختص حسابرسی داخلی ارائه می‌نمایند، دوره‌های مدون و خاص و یا رشته دانشگاهی مختصی به حسابرسی داخلی در ایران وجود ندارد. آموزش‌های حرفه‌ای نیز در سال‌های اخیر توسط انجمن حساب‌رسان داخلی ایران و دیگر نهادهای آموزشی و حرفه‌ای در حال برگزاری و توسعه می‌باشد و قاعدتاً نارسایی‌های فراوانی پیرامون آن‌ها قابل تصور است که مستلزم پژوهش جداگانه است. با عنایت

به جدید بودن و نوزایی حرفه حسابداری داخلی در ایران، انجام آموزش حسابداری داخلی مورد نیاز می‌باشد. از طرفی حرفه حسابداری داخلی، فرصت شغلی جدیدی برای دانش‌آموختگان دانشگاهی (حسابداری - حسابداری - مدیریت بازرگانی - مدیریت مالی - اقتصاد و...) به وجود آورده است. به دلیل عدم انجام پژوهش‌های داخلی پیرامون نیازهای حرفه حسابداری داخلی از یک فارغ‌التحصیل دانشگاهی، شاید نیازهای آموزشی و آموزش‌های دانشگاهی نیز به خوبی توسعه نیافته و مستلزم شناسایی نیازهای حرفه به منظور تربیت نیروی انسانی مورد نیاز حرفه باشد. شناسایی انتظارات و دیدگاه حرفه حسابداری داخلی نسبت به استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی می‌تواند با ارائه بینش سازنده مسیرهای آموزش دانشگاهی و حرفه‌ای را اثربخش‌تر نماید. همچنین شناسایی و معرفی این دیدگاه‌ها می‌تواند به منظور آسیب‌شناسی آموزش‌های دانشگاهی مفید باشد. مضافاً معرفی دیدگاه‌ها می‌تواند برای فارغ‌التحصیلان سایر رشته‌های تحصیلی (به‌استثنای حسابداری و حسابداری) در شناسایی مهارت‌های مورد نیاز به منظور ورود به حرفه حسابداری داخلی نیز سودمند باشد. با توجه به مطالب ارائه شده در بالا، پژوهش حاضر سعی دارد با بررسی عوامل مؤثر در استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در واحدهای حسابداری داخلی شرکت‌های ایرانی، به اهداف زیر نائل آید:

### پیشینه پژوهش

بر اساس بررسی‌های به‌عمل آمده، پژوهش‌های داخلی مرتبط با این پژوهش یافت نگردیده است، لذا به‌اختصار اهم یافته‌های پژوهش‌های پیشین خارجی ارائه می‌گردد. به‌منظور ارائه منسجم از پیشینه، سوابق پژوهش‌های گذشته در دو بخش ارائه می‌گردد. بخش اول شامل پژوهش‌های انجام شده توسط انجمن حساب‌رسان داخلی و یا برنامه‌های آموزشی آن و در بخش دوم سایر پژوهش‌های ارائه می‌گردد.

#### الف- پژوهش‌های انجام شده توسط انجمن حساب‌رسان داخلی

مطالعات زیادی بر مهارت‌های مورد نیاز جهت توفیق حساب‌رسان داخلی متمرکز بوده است. به‌عنوان نمونه بنیاد پژوهشی انجمن حساب‌رسان داخلی<sup>۲</sup> (IIARF) در سال ۲۰۱۰ گزارش جامعی پیرامون مهارت‌های مورد نیاز حساب‌رسان داخلی در حرفه جهت موفقیت از نگاه و بینش

حسابرسان داخلی حرفه‌ای، ارائه نموده است (بیلی، ۲۰۱۰). گزارش مزبور حاصل پژوهش بین‌المللی (۲۰۱۰) تحت عنوان «پیکره عمومی دانش» یا همان CBOK<sup>۳</sup> بوده است که شامل ۱۳,۵۸۲ پاسخ‌دهنده از ۱۰۷ کشور جهان صورت گرفته است. در گزارش مزبور معیارها و مهارت‌های موردنیاز پیرامون حوزه‌های ذیل مورد پیمایش قرار گرفته که نتایج آن شامل موارد ذیل است:

۱. مهارت‌های عمومی
۲. مهارت‌های رفتاری
۳. مهارت‌های فنی
۴. دانش
۵. ابزارها و تکنیک‌های حسابرسی
۶. استانداردهای حسابرسی داخلی
۷. برنامه‌های تضمین کیفیت و بهبود

در نتایج ارائه‌شده در گزارش مزبور، گزارش شده که مهارت‌های ارتباطی یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های موردنیاز برای حسابرس داخلی می‌باشد. در گزارش مزبور همچنین نواحی دانش شامل: حسابرسی، استانداردهای حسابرسی داخلی، اخلاق حرفه‌ای و آگاهی از تقلب، نیز تعیین گردیده است (بیلی، ۲۰۱۰). در پژوهشی مشابه برنبی و هاس (۲۰۱۱) گزارش داد که روسای حسابرسی داخلی مهارت‌های از قبیل مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های تحلیلی، مهارت‌های نوشتاری، مرتفع نمودن تضاد و تعارض، شناسایی مسئله به منظور اجرای هر چه بهتر کار حسابرسی در استخدام حسابرس داخلی مدنظر قرار می‌دهند. بنیاد پژوهشی انجمن حسابرسان داخلی در پژوهش CBOK سال ۲۰۱۵، شامل ۱۴,۵۱۸ مشارکت‌کننده از ۱۶۶ کشور با ۲۳ زبان (۲۶ درصد روسای حسابرسی داخلی، ۱۳ درصد مدیران حسابرسی داخلی، ۱۷ سرپرستان حسابرسی داخلی و ۴۴ درصد کارکنان واحد حسابرسی داخلی) نیز صورت گرفت که نتایج آن طی ۳۱ گزارش جداگانه منتشر گردیده است. در یکی از گزارش‌های مزبور مهارت‌های موردنیاز که روسای حسابرسی داخلی در تأمین نیروی واحد حسابرسی داخلی خود مدنظر قرار می‌دهند به شرح نگاره (۱) گزارش گردید:

نگاره (۱): مهارت‌های موردنیاز جهت تأمین منابع انسانی واحد حسابرسی داخلی

درصد		مهارت
بخش مؤسسات غیرمالی	بخش مؤسسات مالی	
۶۴	۶۶	تفکر تحلیلی و انتقادی
۵۱	۵۲	مهارت‌های ارتباطی
۴۱	۴۸	اطمینان بخشی نسبت به مدیریت ریسک

درصد		مهارت
بخش مؤسسات غیرمالی	بخش مؤسسات مالی	
۳۳	۴۵	دانش نسبت به صنعت
۳	۴۳	مهارت عمومی فن آوری اطلاعات
۴۵	۳۶	حسابداری
۳۱	۳۲	داده کاوی و روش‌های تحلیلی
۲۱	۳۰	مالی
۲۷	۲۶	مسائل تجاری
۲۳	۲۱	حسابرسی تقلب
۱۳	۱۶	مهارت‌های امنیت و سایبر
۱۵	۱۳	بازرسی تقلب
۱۲	۱۰	مهارت‌های حقوقی و قانونی
۸	۴	کنترل کیفیت (ایزو، شش سیگما و...)
۴	۳	سایر

همچنین مهارت‌ها و رشته تحصیلی پاسخ‌دهندگان به شرح نگاره (۲) در COBK,2015 گزارش شده است:

نگاره (۲): رشته‌های تحصیلی افراد شاغل در واحدهای حسابداری داخلی سراسر جهان

درصد		رشته تحصیلی
CBOK 2015	CBOK 2006	
۵۷	۵۸	حسابداری
۴۳	۱۳	حسابرسی (داخلی)
۱۳	۲۵	مالی
۳۵	۲۸	مدیریت بازرگانی
۲۳	۱۹	حسابرسی (مستقل)
۲۲	۲۱	اقتصاد
۱۳	۱۲	علوم کامپیوتر و فن آوری اطلاعات
۱۰	۷	حقوق
۷	۶	ریاضیات / آمار
۶	۴	مهندسی
۵	۸	سایر
۴	۴	علوم انسانی
۲	۳	سایر علوم و مهارت‌های فنی

شایان ذکر است پیمایش های CBOK انجام شده توسط بنیاد پژوهشی انجمن حسابرسان داخلی (IIARF) طی دوره های مختلف (۲۰۰۶، ۲۰۱۰، ۲۰۱۵) نشان می دهد که:

- افراد با دانش های مختلف جذب واحدهای حسابرسی داخلی می شود.
- جذب افراد با تحصیلات غیر حسابداری طی سال های گذشته در واحدهای حسابرسی داخلی افزایش یافته است.
- مهارت های مختلف مورد نیاز حسابرسان داخلی امروزی توصیف گردید.
- مهارت های مورد نیاز جهت استخدام بر اساس نظرات روسای واحدهای حسابرسی داخلی توصیف گردید.
- گزیده ای از اطلاعات جمعیت شناختی واحدهای حسابرسی داخلی در سراسر جهان ارائه گردید.
- حدود بیش از نیمی از واحدهای حسابرسی داخلی شرکت ها، منابع انسانی خود را از سازمان های دیگر استخدام می کنند.
- حدود ۵۰ درصد از واحدهای حسابرسی داخلی شرکت ها، طی ۵ سال آتی منابع انسانی بیشتری را جذب خواهد کرد.
- حسابرسان داخلی جوان تری جذب حرفه خواهند شد.
- مشارکت کنندگان با مدرک کارشناسی ارشد، افزایش یافته است.
- واحدهای حسابرسی داخلی شرکت ها از طریق هم سپاری و یا برون سپاری به دنبال جذب مهارت های مورد نیاز خود خواهند بود.

همچنین برنامه آموزشی مشارکتی حسابرسی داخلی<sup>۴</sup> (IAEP) جهانی انجمن حسابرسان داخلی (IIA) دارای چارچوب عملیاتی و الزامات برنامه ای می باشد. این برنامه مسیری است شامل واحدهای درسی، تجربه و دوره های آموزشی برای کسانی که قصد ورود به حرفه حسابرسی داخلی دارند را مشخص می کند که عبور از این مسیر به معنای داشتن تجربه آموزشی است. سرفصل آموزشی دوره مزبور شامل موارد ذیل می باشد:

پاتل اول: مهارت های اصلی آموزشی دانشجویان

۱. اصول حسابرسی داخلی
۲. اخلاق حرفه ای و راهبری سازمان
۳. تقلب و بازرسی تقلب
۴. حسابرسی فن آوری اطلاعات
۵. مهارت های ارتباطی تجاری برای حسابرسان داخلی



## پانل دوم: فعالیت‌های تجربی دانشجویان

۱. کارآموزی یا دوره معادل آن
۲. تعامل با دانشکده (در صورتی که دارای حسابرس داخلی خبره باشد)

## پانل سوم: مدارک حرفه‌ای دانشجویان

۱. آمادگی جهت آزمون حسابرس داخلی خبره
۲. دریافت گواهی‌های حرفه‌ای یا معادل آن‌ها

مدل جهانی انجمن حسابرسان داخلی نشان می‌دهد که دوره‌هایی به شرح بالا به‌عنوان محورهای اصلی برای ورود به حرفه حسابرسی داخلی معرفی گردیده است. برنامه آموزشی مشارکتی حسابرسی داخلی (IAEP) همچنین بر دارا بودن بیش از یک گواهی دانشگاهی برای عضویت به‌عنوان «حسابرس داخلی خبره» تأکید نموده است و همچنین بر کارآموزی دانشجویان در حسابرسی داخلی یا دوره‌ای مشابه نیز تأکید نموده است. با این وجود پژوهش‌های دانشگاهی معدود و کمی پیرامون توصیه‌های انجمن حسابرسان داخلی (IIA) جهت ورود دانشجویان به حرفه حسابرسی داخلی انجام شده است.

## ب - سایر پژوهش‌ها

سیول و سارکیس (۲۰۰۵) مدل چندگانه در انتخاب حسابرسان و روش‌شناسی آن را تبیین نمودند. هرچند آن‌ها روش‌شناسی مزبور را روشن ساختند اما بینش‌هایی پیرامون مهارت‌های خاص موردنظر جهت انتخاب و به‌کارگیری حسابرسان داخلی ارائه ننمودند. هرچند سیول و سارکیس (۲۰۱۱) با استفاده از چارچوب انجمن حسابرسان داخلی (۱۹۹۹) مهارت‌های موردنیاز را به میزان ۱۱ مهارت معرفی کردند. شایان‌ذکر است چارچوب سال ۱۹۹۹ انجمن حسابرسان داخلی ۵۶ مهارت را برای حسابرسان داخلی معرفی نموده بود. سیول و سارکیس (۲۰۱۱) عمدتاً بر مهارت‌های ارتباطی حسابرسان داخلی تأکید کرده بودند. ادبیات مرتبط با رویه‌های اجرایی استخدام حسابرسان داخلی نیز محدود به نظر می‌رسد. مهم‌ترین پژوهش مرتبط با این حوزه عبارت است از پژوهش الکفجی و همکاران (۲۰۱۰). الکفجی و همکاران (۲۰۱۰) گزارش دادند که استخدام و به‌کارگیری مستقیم از دانشگاه رویه‌ای است که کمتر توسط سازمان‌ها استفاده می‌گردد. آن‌ها نتیجه‌گیری کرده بودند که سازمان‌ها به دنبال نیروهای باتجربه هستند چراکه آن‌ها مهارت و امکانات لازم به‌منظور آموزش کارکنان در اختیار ندارند.

دیکنز و رایش (۲۰۰۹) نیز به نتیجه مشابه با آن‌ها رسیده بودند. وایتهاوس (۲۰۱۱) گزارش داده بود که بیش از نیمی از سازمان‌ها از نیروهای دیگر سازمان‌ها (جابه‌جایی بین سازمانی) در استخدام حسابرسان داخلی استفاده می‌کنند. ایشان نتیجه‌گیری نمود که دانش حسابرسی داخلی از سازمانی به سازمان دیگر در جریان می‌باشد. کلون و گراملینک (۲۰۱۲) وضعیت استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در حرفه حسابرسی داخلی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج پیمایش آن‌ها نشان داد که حدود ۵۸ درصد از ۲۷۳ پاسخ‌دهنده (مشارکت‌کننده در پژوهش ایشان) تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی را استخدام یا برنامه استخدام آن‌ها در واحد حسابرسی داخلی رادارند. مهم‌ترین پارامترها و مبانی تصمیم این گروه از پاسخ‌دهندگان شامل واحدهای درسی گذرانده شده توسط فارغ‌التحصیل، تجربه کارآموزی، پتانسیل‌های مرتبط با مهارت‌های ارتباطی و رهبری، اخذ مدرک حسابداری و داشتن معدل بالا، گزارش شده است. ۴۲ درصد از مشارکت‌کنندگان در پژوهش بیان نمودند که آن‌ها تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی را در واحد حسابرسی داخلی استخدام نخواهند کرد. دلیل اصلی آن‌ها از این تصمیم، تأکید بر داشتن تجارب پیشین متقاضیان عنوان گردیده است.

### پرسش‌های پژوهش

در این پژوهش با عنایت به آنکه به دنبال توصیف دیدگاه‌های افراد حرفه‌ای نسبت به استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در واحدهای حسابرسی داخلی شرکت‌های ایرانی می‌باشد. مسئله پژوهش که در قالب پرسش‌های ذیل ارائه می‌گردد و در ادامه به کمک داده‌های گردآوری شده، آزمون می‌گردد. با توجه به نوع پژوهش که از دو بخش تشکیل شده است، در صورتی که مشارکت‌کننده قصد استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی را نداشته باشد، به کمک پرسش‌های مهم‌ترین دلایل مربوطه مورد واکای قرار گرفته و نتایج آن به صورت توصیفی ارائه خواهد شد.

لذا پرسش اول پژوهش عبارت است از:

آیا تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی را در واحد حسابرسی داخلی تحت نظارت خود استخدام خواهید کرد؟ در صورتی که پاسخ منفی است دلایل مرتبط با آن کدام‌اند؟

در صورتی که پاسخ مشارکت کنندگان به پرسش اول مثبت باشد یعنی قصد استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی را داشته باشند، پرسش دوم به صورت ذیل ارائه خواهد شد:

عوامل مؤثر در استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در واحدهای حسابداری داخلی شرکت‌های ایرانی کدام‌اند؟ یا ویژگی‌های مهمی که در استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در حرفه حسابداری داخلی در شرکت‌های ایرانی، مدنظر قرار می‌گیرد، کدام‌اند؟

### فرضیه‌های پژوهش

به منظور پاسخ به سؤال اول پژوهش، ابتدا به صورت آماری (درصد) وضعیت استخدام یا عدم استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی از دیدگاه مشارکت کنندگان بررسی می‌شود و سپس پاسخ‌های مشارکت کنندگان که به صورت متن می‌باشد، کدگذاری گردیده و در قالب گزارش دسته‌بندی شده، مهم‌ترین عوامل مؤثر بر عدم استخدام و به عنوان یافته‌های گزارش پژوهش، افشا خواهد شد. شایان ذکر است این بخش از پژوهش به دلیل آن که به دنبال کشف عوامل مرتبط با عدم استخدام می‌باشد، یافته‌ها به صورت توصیفی خواهد بود و پژوهش به دنبال آزمون فرضیه نیست. به منظور پاسخ دادن به پرسش دوم پژوهش، با اتکا بر ادبیات پژوهش، ۳۹ عامل مؤثر بر استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی استخراج گردید. عوامل مزبور در قالب طبقه‌هایی با عنوان «ویژگی‌های فردی»، «تحصیلات دانشگاهی»، «آموزش‌های خارج از دانشگاه»، «تجارب قبلی» و «گواهینامه‌ها و مدارک حرفه‌ای» طبقه‌بندی گردید. لذا در بخش دوم مشارکت کنندگان اهمیت هر کدام از ۳۹ عامل مزبور را تعیین و همچنین با پاسخ باز به پرسش ۴۰ ام سایر عوامل را نیز مشخص می‌نمایند. لذا برای بررسی پاسخ پرسش دوم پژوهش که همان عوامل مؤثر در استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی است، فرضیه‌هایی به شرح ذیل تدوین گردیده است:

- فرضیه اول: «ویژگی‌های فردی» تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی جهت استخدام وی در واحد حسابداری داخلی شرکت‌های ایرانی، مؤثر می‌باشد.
- فرضیه دوم: «تحصیلات دانشگاهی» تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی جهت استخدام وی در واحد حسابداری داخلی شرکت‌های ایرانی، مؤثر می‌باشد.

- فرضیه سوم: «آموزش‌های خارج از دانشگاه» تازه فارغ‌التحصیل دانشگاهی جهت استخدام وی در واحد حسابرسی داخلی شرکت‌های ایرانی، مؤثر می‌باشد.
  - فرضیه چهارم: «تجارب قبلی» تازه فارغ‌التحصیل دانشگاهی جهت استخدام وی در واحد حسابرسی داخلی شرکت‌های ایرانی، مؤثر می‌باشد.
  - فرضیه پنجم: «گواهینامه‌ها و مدارک حرفه‌ای» تازه فارغ‌التحصیل دانشگاهی جهت استخدام وی در واحد حسابرسی داخلی شرکت‌های ایرانی، مؤثر می‌باشد.
- شایان ذکر است با عنایت به آنکه یکی از سؤالات مندرج در پرسشنامه به صورت بازطراحی گردیده است، از مشارکت‌کنندگان خواسته شده است که سایر عوامل مؤثر در استخدام تازه فارغ‌التحصیلان را عنوان نماید (پرسش ۴۰م).

### روش پژوهش

با عنایت به آنکه این پژوهش به دنبال بررسی عوامل مؤثر در استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در حرفه حسابرسی داخلی می‌باشد، لذا از نظر نوع پژوهش، به عنوان پژوهش کاربردی تلقی می‌گردد چراکه یکی از اهداف اصلی پوشش شکاف میان نیازهای حرفه‌ای و آموزش‌های دانشگاهی و حرفه‌ای است. با عنایت به آن که در نظر است از طریق پیمایش دیدگاه افراد حرفه‌ای در استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در حرفه حسابرسی داخلی گردآوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد، لذا این پژوهش از حیث روش پژوهش به عنوان پژوهش‌های توصیفی تلقی می‌گردد.

### جامعه و نمونه آماری

قلمرو مکانی پژوهش در ایران و شامل شرکت‌های ایرانی (شامل شرکت‌های بورسی و فرابورسی و وابسته و تابعه آن‌ها و سایر شرکت‌ها) را در برمی‌گیرد. قلمرو زمانی پژوهش سال ۱۳۹۶ می‌باشد. با عنایت به آنکه بخشی از خدمات حسابرسی داخلی در قالب خدمات برون‌سپاری توسط مؤسسات عضو جامعه حسابداران رسمی ایران به جامعه ارائه می‌گردد، بخشی از مشارکت‌کنندگان پژوهش شرکت‌ها، مدیران و سرپرستان آن مؤسسات می‌باشد که در خصوص استخدام و تأمین منابع انسانی موسسه خود جهت ارائه خدمات حسابرسی داخلی

اتخاذ تصمیم می‌نمایند. همچنین بخش اصلی مشارکت کنندگان (جامعه آماری پژوهش) این پژوهش، شامل مدیران واحد حسابرسی داخلی و اعضای کمیته حسابرسی شرکت‌های ایرانی می‌باشند که در استخدام و تجهیز منابع انسانی واحد حسابرسی داخلی تحت نظارت خود اتخاذ تصمیم می‌نمایند. به دلیل آنکه مدیرعامل و مدیران ارشد اجرایی جز لاینفک تصمیم‌گیری در خصوص تأمین منابع انسانی واحدهای حسابرسی داخلی شرکت تحت نظارتشان هستند و مدیران عامل قراردادهای همکاری را امضا و بودجه آن را تأمین می‌نمایند، لذا مدیران عامل و مدیران ارشد اجرایی شرکت‌های ایرانی که دارای واحد حسابرسی داخلی فعال هستند نیز به‌عنوان جامعه مورد پژوهش، در این پژوهش مدنظر قرار گرفته‌اند. در این پژوهش به دلیل نبود آمارهای رسمی و دقیق در خصوص جمعیت جامعه توصیف‌شده مذکور، جامعه آماری نامشخص در نظر گرفته خواهد شد لذا برای تعیین حجم نمونه از فرمول حجم نمونه در جوامع نامحدود و به شرح معادله ذیل استفاده خواهد شد:

$$n = \frac{t^2 p}{d^2}$$

که در فرمول فوق:  $n$  بیانگر اندازه نمونه،  $Z = 1/96 Z = t$  (مقدار متغیر استاندارد شده در واحد متناظر با سطح اطمینان) در سطح احتمال ۹۵٪،  $p = q = 50\%$  (نسبت موفقیت و  $q$  نسبت شکست فرضیه می‌باشد)؛ و  $d = 10\%$  خطای برآوردی نمونه می‌باشد. با جایگذاری در فرمول جوامع نامحدود، به شرح ذیل:

$$n = \frac{(1/96)^2 \times 0/50 \times 0/50}{(0/10)^2} = \frac{0/9604}{0/01} = 96/04 \sim 96$$

تعداد نمونه آماری با مفروضات فوق، حدود ۹۶ مشارکت‌کننده برآورد می‌گردد.

### گردآوری اطلاعات و ابزار آن

پژوهش حاضر از نوع پیمایشی (Survey) است و جمع‌آوری اطلاعات آن از طریق پرسش‌نامه کتبی انجام شده است. پرسش‌نامه پژوهش بر حول اهداف پژوهش طراحی گردیده و دارای بخش‌های مختلفی می‌باشد. ابتدا پیش‌نویس اولیه پرسشنامه به کمک ادبیات پژوهش و پژوهش کلون و گراملینگ (۲۰۱۲) استخراج گردید. سپس پیش‌نویس مزبور در اختیار چند تن از مدیران حسابرسی داخلی شرکت‌های بورسی قرار گرفته شد و پس از اخذ نظرات

اصلاحی ایشان، پیش‌نویس مزبور نهایی گردید. در ادامه به منظور حصول اطمینان از کامل بودن و صحت پرسش‌نامه از پرسشنامه کلون و گراملینگ (۲۰۱۲) نیز استفاده شد. سپس اصلاحات نهایی و با توجه به شرایط ایران به عمل آمد و پرسش‌نامه نهایی تدوین گردید. عمدتاً از طریق ایمیل و شبکه‌های اجتماعی پرسشنامه برای مشارکت‌کنندگان هدف ارسال و بر اساس پیگیری‌های بعدی به عمل آمده، نهایتاً تعداد پرسش‌نامه‌های تکمیل شده قابل استفاده واصله به ۹۵ عدد بالغ گردید. برای درجه‌بندی پاسخ‌ها، از طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت استفاده گردیده است که پاسخ‌دهنده میزان موافقت خود را با هر یک از عبارات در یک مقیاس درجه‌بندی شده (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم) از نمره یک تا پنج، ارائه نموده است.

### نگاره (۳): ضرایب آلفای کرونباخ

متغیر	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ
ویژگی‌های فردی	۷	۰/۸۴۰
تحصیلات و آموزش‌های دانشگاهی	۱۷	۰/۸۷۶
آموزش‌های خارج از دانشگاه	۴	۰/۸۲۴
تجارب قبلی	۶	۰/۷۹۱
گواهینامه‌ها و مدارک حرفه‌ای	۵	۰/۷۹۰
جمع	۳۹	

همان‌گونه که در بالا تشریح شد برای روایی ابزار پژوهش با استفاده از نظرات چند تن از مدیران حسابرسی داخلی شرکت‌های بورسی و دریافت نمونه پرسش‌نامه مقاله کلون و گراملینگ (۲۰۱۲) و بومی‌سازی آن بر اساس شرایط کشور ایران صورت گرفت. برای تعیین پایایی پرسش‌نامه نیز از آزمون آلفا کرونباخ استفاده شده است که نتایج آن به شرح نگاره (۳) ارائه گردیده است. همان‌گونه که در نگاره ۳ ملاحظه می‌گردد به دلیل آنکه ضرایب به‌دست آمده بیش از ۰/۷۰ است، پایایی پرسشنامه مناسب است.

### آمار توصیفی

تعداد پاسخ‌های واصله از مشارکت‌کنندگان پژوهش، ۹۵ پاسخ بود. ۳ نفر از مشارکت‌کنندگان زن و ۹۲ نفر آن مرد تشکیل می‌دهد. شایان‌ذکر است آمار افشاشده در

سامانه کدال با عنوان «مشخصات کمیته و واحد حسابرسی داخلی» نیز نشان می‌دهد که عمده مدیران حسابرسی داخلی شرکت‌های بورسی نیز آقایان تشکیل می‌دهند. رشته تحصیلی مشارکت‌کنندگان شامل ۷۶ نفر (۸۰ درصد) حسابداری، ۱۱ نفر مدیریت و مدیریت مالی (حدود ۱۱ درصد)، ۵ نفر حسابرسی و ۲ نفر مهندسی، می‌باشند. مقطع تحصیلی مشارکت‌کنندگان شامل کارشناسی ارشد ۵۸ نفر (۶۱ درصد)، کارشناسی ۱۶ نفر (۱۷ درصد)، دانشجوی دکتری ۱۵ نفر (۱۶ درصد)، دکتری ۴ نفر و ۲ نفر دکتری کسب‌وکار (DBA) است. آمار توصیفی مرتبط با پاسخ‌های واصله و سایر متغیرهای پژوهش هم‌زمان با ارائه آمار استنباطی و آزمون فرضیات پژوهش، ارائه می‌گردند.

### یافته‌های پژوهش

الف- نتایج مرتبط با وضعیت استخدام یا عدم استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی به منظور پاسخ به پرسش اول پژوهش، ابتدا وضعیت تصمیمات استخدام/عدم استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی به شرح نگاره (۴) ارائه می‌گردد: به منظور تحلیل بیشتر پاسخ‌های واصله، صورت ریز پاسخ‌های واصله به تفکیک جایگاه سازمانی پاسخ‌دهنده ارائه می‌گردد.

#### نگاره (۴): پاسخ‌های واصله در خصوص استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی به تفکیک جایگاه سازمانی مشارکت‌کننده

جمع	خیر	بلی	جایگاه سازمانی
۳۲	۲۲	۱۰	مدیر حسابرسی داخلی شرکت
۱۴	۹	۵	سرپرست گروه (حسابرس ارشد) حسابرسی داخلی شرکت
۱۴	۲	۱۲	شریک موسسه حسابرسی (عهده‌دار برون‌سپاری)
۱۳	۷	۶	مدیر یا سرپرست موسسه حسابرسی (عهده‌دار برون‌سپاری)
۸	۳	۵	عضو مستقل کمیته حسابرسی شرکت
۵	۱	۴	مدیرعامل (قائم‌مقام مدیرعامل یا مدیر ارشد اجرایی) شرکت
۲	۱	۱	رئیس کمیته حسابرسی (عضو غیرموظف هیئت‌مدیره) شرکت
۳	۲	۱	(عنوان سازمانی توسط مشارکت‌کننده تکمیل نشده است)
۲	۱	۱	کارشناس حسابرسی داخلی
۱		۱	رئیس اداره حسابرسی داخلی
۱		۱	کارشناس ارشد حسابرسی داخلی شرکت
۹۵	۴۸	۴۷	جمع کل

همان گونه که از جدول فوق ملاحظه می گردد، مدیران حسابرسی داخلی شرکت ها و سرپرستان گروه حسابرسی داخلی شرکت عمدتاً تمایلی به استخدام تازه فارغ التحصیلان دانشگاهی ندارند. از میان گروه های پاسخ دهنده، مدیران عامل و ارشد اجرایی و شرکای مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران، بالاترین تمایل به استخدام تازه فارغ التحصیلان دانشگاهی دارند. مدیران عامل و مدیران ارشد اجرایی به دلیل نگرش جوان گرایی و تربیت نیروهای جوان و بهره گیری از شیوه های جانشین پروری احتمالاً تمایل به استخدام تازه فارغ التحصیلان دانشگاهی می باشند. در خصوص تمایل شرکای مؤسسات حسابرسی، قابل ذکر است که سالانه مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی شمار قابل توجهی از تازه فارغ التحصیلان دانشگاهی را جهت تأمین نیروی انسانی مورد نیاز خود جذب می نمایند. با عنایت به چرخش بالای کارکنان در مؤسسات حسابرسی، استخدام تازه فارغ التحصیلان دانشگاهی، در مؤسسات حسابرسی متداول است. شایان ذکر است سایر گروه های پاسخ دهنده سایر گروه ها پاسخ برابری را به استخدام یا عدم استخدام فارغ التحصیلان داشته اند.

#### ب- مبانی تصمیم مشارکت کنندگان در خصوص عدم استخدام تازه فارغ التحصیلان

با عنایت به آنکه ۴۹ درصد (۴۷ پاسخ دهنده) تازه فارغ التحصیلان دانشگاهی را بدون توجه به محدودیت های بودجه ای و غیره را طی ۱۲ ماه آتی را استخدام می نمایند و ۵۱ درصد (۴۸ پاسخ دهنده) عدم استخدام تازه فارغ التحصیلان دانشگاهی را بدون در نظر گرفتن محدودیت های ناشی از بودجه و... را انتخاب کرده بودند، در این بخش با عنایت به پاسخ های باز واصله، اهم نتایج تشریح خواهد شد. پاسخ های واصله به صورت متن تایپ شده (نوشتاری) دریافت گردیده است. شایان ذکر است که پاسخ های باز واصله ۲۷ پاسخ بود است بدین معنا که ۲۷ نفر از ۴۸ نفر مشارکت کنندگانی که تمایلی به استخدام تازه فارغ التحصیلان دانشگاهی نداشته اند مبانی تصمیم خود را نیز تشریح نموده اند. کلیه پاسخ های واصله ابتدا به صورت متن یکپارچه گردآوری و با استفاده از کد گذاری (الصاق برچسب های مفهومی) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که اهم مقوله ها و مفاهیم استخراجی از پاسخ های مشارکت کنندگان مبنی بر دلایل عدم استخدام شامل: ۱- تجربه ناکافی تازه فارغ التحصیلان دانشگاهی، ۲- عدم تسلط بر قوانین و مقررات، ۳- عدم تسلط بر نرم افزارهای حسابداری، مالی و سایر نرم افزارها،



۴- فقدان تجربه کافی در حوزه حسابداری مستقل، ۵- حساسیت موضوعات قابل حسابداری، ۶- محدود بودن نفرت قابل استخدام در واحد حسابداری داخلی، ۷- شکاف اساسی میان آموزش‌های دانشگاهی و نیازهای حرفه‌ای، ۸- محدود بودن واحدهای درسی دانشگاهی در حوزه حسابداری داخلی، ۹- پایین بودن صلاحیت‌های حرفه‌های تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، ۱۰- پایین بودن مهارت‌های ارتباطی (شفاهی و کتبی) و ۱۱- آشنا نبودن به فرایندها و مسائل شرکت‌ها، بوده است.

### ج- آزمون فرضیه‌های پژوهش

در این بخش ۳۹ عامل استخراجی از ادبیات، پژوهش‌های پیشین و نظرات چند تن از مدیران حسابداری داخلی شرکت‌های بورسی که در ۵ طبقه (۵ فرضیه اصلی پژوهش) طبقه‌بندی گردیده بودند، مورد آزمون قرار گرفتند که آمار توصیفی و نتایج مرتبط با آزمون معناداری آن‌ها به کمک آزمون  $t$ - استیودنت به شرح جدول ذیل ارائه شده است. لذا برای آزمون معناداری هر ویژگی مورد بررسی، آزمون مقایسه با عدد ثابت میانگین (عدد ۳) مدنظر قرار گرفته است. اگر مقدار معناداری کوچک‌تر از ۵ درصد باشد، فرضیه  $H_0$  (برابر بودن میانگین با عدد ۳) رد و فرضیه مقابل آن یعنی ادعای محقق یا فرضیه  $H_1$  (مخالف بودن میانگین با عدد ۳) تائید می‌گردد. از طرفی در صورتی که فرضیه  $H_1$  تائید گردد درحالی که میانگین بزرگ‌تر از عدد ۳ باشد بدین معنا است که ویژگی مورد بررسی در تصمیمات استخدام تازه فارغ‌التحصیلان مؤثر بوده است. نتایج نشان می‌دهد که کلیه عوامل معنادار و دارای میانگین بزرگ‌تر از عدد ۳ بوده‌اند. نتایج آزمون به شرح نگاره (۵) است.

### نگاره (۵). آزمون مؤثر بودن عوامل ۳۹ گانه در تصمیمات استخدام تازه فارغ‌التحصیلان

#### دانشگاهی

شماره سؤال	طبقه	ویژگی مورد بررسی	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره $t$	درجه آزادی	مقدار معناداری	توضیحات
۱	ویژگی‌های فردی	ویژگی‌های اخلاقی	۸۰	۴/۶۳	۰/۷۹	۱۸/۵۱	۷۹	۰/۰۰۰	***
۲		کنجکاوی بودن متقاضی	۸۱	۴/۴۶	۰/۸	۱۶/۵۷	۸۰	۰/۰۰۰	***
۳		دارا بودن ذهن پرسشگر	۸۱	۴/۶۸	۰/۷۱	۲۱/۴۷	۸۰	۰/۰۰۰	***
۴		انگیزه	۸۰	۴/۳۸	۰/۸۴	۱۴/۷۸	۷۹	۰/۰۰۰	***

شماره سؤال	طبقه	ویژگی مورد بررسی	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره t	درجه آزادی	مقدار معناداری	توضیحات
۵		مهارت‌های برقراری ارتباط	۸۱	۴/۴۵	۰/۸۱	۱۶/۱۳	۸۰	۰/۰۰۰ ***	
۶		ویژگی‌های ظاهری	۸۰	۴/۰۵	۰/۸۹	۱۰/۶۲	۷۹	۰/۰۰۰ ***	
۷		داشتن تفکر انتقادی	۸۱	۴/۰۹	۱/۰۱	۹/۷۶	۸۰	۰/۰۰۰ ***	
۸		گذراندن حداقل واحدهای درسی در حوزه حسابداری داخلی	۸۱	۳/۹۸	۰/۹۸	۹/۰۱	۸۰	۰/۰۰۰ ***	
۹		انجام پروژه و پژوهش‌های علمی (پایان‌نامه یا تدوین مقاله) در حوزه حسابداری داخلی	۸۱	۳/۱۱	۰/۹۷	۱/۰۴	۸۰	۰/۳۰۱۵ غیر معنادار	
۱۰		حوزه تخصصی حسابداری داخلی استاد راهنمای متقاضی	۸۱	۲/۸۳	۱/۱۶	-۱/۳۵	۸۰	۰/۱۸۰۸ غیر معنادار	
۱۱		مجموع نمرات یا معدل کل فارغ‌التحصیل	۸۱	۳/۳۶	۰/۹۷	۳/۳۴	۸۰	۰/۰۰۱ ***	
۱۲		معدل نمرات در دروس حسابداری	۸۱	۳/۵۶	۰/۹	۵/۶	۸۰	۰/۰۰۰ ***	
۱۳	تحصیلات	معدل نمرات در دروس حسابداری	۸۰	۲/۹	۰/۹۳	-۰/۹۷	۷۹	۰/۳۳۵۰ غیر معنادار	
۱۴	دانشگاهی	معدل نمرات در دروس غیر حسابداری و غیر حسابداری (مدیریت، اقتصاد و...)	۸۱	۳/۴۴	۰/۹۱	۴/۲۹	۸۰	۰/۰۰۰ ***	
۱۵		معدل دوره کارشناسی بدون در نظر گرفتن معدل و نمرات دوره کارشناسی ارشد	۸۱	۳/۸۱	۰/۹۲	۷/۹۱	۸۰	۰/۰۰۰ ***	
۱۶		کیفیت دانشگاه دوره کارشناسی نسبت به کیفیت دانشگاه دوره کارشناسی ارشد و بالاتر	۸۰	۳/۱۴	۰/۸۷	۱/۴۲	۷۹	۰/۱۵۹۵ غیر معنادار	
۱۷		اعتبار دانشگاه محل تحصیل	۸۱	۳/۹۱	۰/۹۲	۸/۸۵	۸۰	۰/۰۰۰ ***	
۱۸		نوع رشته دانشگاهی (حسابداری، حسابداری، مدیریت و...)	۸۱	۴/۰۵	۰/۹۱	۱۰/۴۲	۸۰	۰/۰۰۰ ***	
۱۹		سطح تحصیلات (کارشناسی، کارشناسی ارشد و...)	۸۰	۳/۵۲	۰/۹۳	۴/۹۵	۷۹	۰/۰۰۰ ***	

شماره سؤال	طبقه	ویژگی مورد بررسی	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره t	درجه آزادی	مقدار معناداری	توضیحات
۲۰	آموزش‌های خارج از دانشگاه	تعداد واحدهای درسی گذراننده در حوزه حسابداری فن آوری اطلاعات	۸۰	۳/۷۷	۰/۹۲	۷/۴۴	۷۹	۰/۰۰۰	***
۲۱		واحدهای درسی گذراننده در حوزه آیین رفتار حرفه‌ای و حاکمیت شرکتی	۸۱	۳/۷۳	۰/۹۴	۷/۰۱	۸۰	۰/۰۰۰	***
۲۲		شرکت در کارگاه‌های آموزش مهارت‌های حسابداری داخلی	۸۰	۳/۵۲	۱/۰۶	۴/۳۵	۷۹	۰/۰۰۰	***
۲۳		تعداد دوره‌ها یا دروس گذراننده شده در حوزه ارتباطات	۸۱	۳/۵۵	۰/۹۹	۴/۹۵	۸۰	۰/۰۰۰	***
۲۴		شرکت در کنگره‌ها و سمینارهای حسابداری داخلی	۸۱	۴/۰۲	۰/۹۲	۹/۹۶	۸۰	۰/۰۰۰	***
۲۵		درک از اهداف حسابداری داخلی	۷۹	۳/۸	۱/۰۲	۶/۹۷	۷۸	۰/۰۰۰	***
۲۶		درک و تمیز میان حسابداری داخلی و مستقل	۸۱	۳/۵۲	۰/۹۴	۴/۹۹	۸۰	۰/۰۰۰	***
۲۷		تعداد دوره‌ها یا دروس گذراننده شده در حوزه حسابداری تقلب و فساد	۸۱	۳/۵۷	۰/۹	۵/۷۲	۸۰	۰/۰۰۰	***
۲۸		حضور در دوره‌های آموزش مذاکره	۸۱	۳/۵۹	۰/۹۴	۵/۶	۸۰	۰/۰۰۰	***
۲۹		تجارب قبلی	میزان تجربه (کارآموزی) در حوزه حسابداری و خدمات مالی	۸۱	۳/۶۷	۰/۹۸	۶/۱۶	۸۰	۰/۰۰۰
۳۰	مؤسسات عضو جامعه حسابداران رسمی ایران		۸۱	۳/۹۳	۰/۹۵	۸/۸۲	۸۰	۰/۰۰۰	***
۳۱	میزان تجربه (کارآموزی) حسابداری داخلی در شرکت‌های مختلف		۷۹	۳/۷۶	۰/۹۱	۷/۴۳	۷۸	۰/۰۰۰	***
۳۲	میزان تجربه (کارآموزی) غیر حسابداری داخلی (همانند مدیریت و...)		۸۰	۲/۹	۰/۹۳	-۰/۹۷	۷۹	۰/۳۳۵۰	غیر معنادار

شماره سؤال	طبقه	بزرگی مورد بررسی	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره t	درجه آزادی	مقدار معناداری	توضیحات
۳۳		میزان سایر تجارب کاری که بیانگر مهارت‌های ارتباطی شفاهی و کتبی است.	۸۱	۳/۶۷	۰/۹۵	۶/۳۳	۸۰	۰/۰۰۰***	
۳۴		مهارت در حوزه سیستم‌های اطلاعاتی و نرم‌افزارها	۸۰	۴/۱۵	۰/۸۳	۱۲/۴۲	۷۹	۰/۰۰۰***	
۳۵	گواهینامه و مدارک حرفه‌ای	میزان تسلط به زبان انگلیسی (مکالمه، ترجمه)	۸۱	۳/۸۶	۰/۹۶	۸/۰۷	۸۰	۰/۰۰۰***	
۳۶		تحصیل در رشته‌های غیر حسابداری و غیر حسابداری	۸۰	۳/۳۲	۱/۲۴	۲/۲۶	۷۹	۰/۰۲۷**	
۳۷		عضویت در انجمن‌های حرفه‌ای	۸۱	۳/۱۷	۱/۰۷	۱/۳۶	۸۰	۰/۱۷۷۷	غیر معنادار
۳۸		مهارت در نرم‌افزارها به‌ویژه نرم‌افزارهای بسته office	۸۱	۴/۱۸	۰/۷۴	۱۴/۳۱	۸۰	۰/۰۰۰***	
۳۹		داشتن برنامه جهت اخذ مدارک حرفه‌ای (حسابدار رسمی و...)	۸۱	۳/۹۶	۰/۹۱	۹/۴۴	۸۰	۰/۰۰۰***	
*** در سطح خطای ۱ درصد معنادار می‌باشد.									
** در سطح خطای ۵ درصد معنادار می‌باشد.									
<p><b>توضیح مهم:</b> به‌منظور تشویق مشارکت کنندگان به تکمیل پرسش‌نامه، پاسخ به کلیه پرسش‌ها به‌صورت اختیاری بوده است؛ بنابراین مشارکت کنندگانی که حتی تصمیم به استخدام تازه فارغ‌التحصیلان را نداشته‌اند (به استخدام پاسخ خیر داده‌اند) اما بخش دوم پژوهش (۴۰ پرسش) را نیز تکمیل کرده‌اند. به همین دلیل است تعداد پاسخ‌هایاصله پیرامون ۳۹ عامل مزبور حدود ۸۰ مورد است درحالی‌که تعداد کسانی که قصد استخدام داشته‌اند، ۴۷ نفر بوده‌اند.</p>									

با عنایت به توضیحات بالا، همان‌گونه که از جدول فوق‌الذکر ملاحظه می‌گردد، عمده عوامل تعیین‌شده و مورد پیمایش قرار گرفته، از نظر مشارکت کنندگان پژوهش در استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در واحدهای حسابداری داخلی شرکت‌های ایرانی مؤثر می‌باشند و صرفاً عوامل معدودی (۶ عامل) به شرح ذیل از نظر آماری در استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی مؤثر نبوده‌اند:

- عامل شماره ۹: انجام پروژه و پژوهش‌های علمی (پایان‌نامه یا تدوین مقاله) در حوزه حسابداری داخلی
- عامل شماره ۱۰: حوزه تخصصی حسابداری داخلی استاد راهنمای متقاضی
- عامل شماره ۱۳: معدل نمرات در دروس حسابداری
- عامل شماره ۱۶: کیفیت دانشگاه دوره کارشناسی نسبت به کیفیت دانشگاه دوره کارشناسی ارشد و بالاتر
- عامل شماره ۳۲: میزان تجربه (کارآموزی) غیر حسابداری داخلی (همانند مدیریت و...)
- عامل شماره ۳۷: عضویت در انجمن‌های حرفه‌ای

یکی از دلایل احتمالی در خصوص رد عامل شماره ۹ فوق، اهمیت مشارکت دهندگان (استخدام‌کنندگان تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی) پژوهش به کیفیت تجربه تا تدوین مطالب نظری در حوزه حسابداری داخلی در قالب انتشار مقاله و پایان‌نامه می‌باشد. شایان‌ذکر است میانگین نمرات محاسبه‌شده به میزان ۳/۱۱ می‌باشد که نشان می‌دهد میانگین پاسخ‌های واصله در خصوص انجام پژوهش و پروژه پژوهش‌های علمی (پایان‌نامه یا مقاله) رو به بالا و بااهمیت بوده است، لیکن از نظر آمار این عامل در استخدام در کل، مؤثر نبوده است. همچنین به دلیل اهمیت اساسی که استخدام‌کنندگان تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی به میزان و کیفیت تجربه ارائه می‌دهند، لذا از نگاه آن‌ها، حوزه تخصصی استاد راهنمای فرد متقاضی عامل مهمی در استخدام ایشان تلقی نمی‌گردد چراکه به نظر می‌رسد آن‌ها به مسائل نظری وزن کمتری در تصمیمات استخدام خود داده‌اند. لذا علی‌رغم اینکه میانگین پاسخ‌های واصله ۲/۸۳ می‌باشد لیکن از نظر آماری این عامل نیز به‌عنوان عامل تأثیرگذار انتخاب نشده است. با استدلال مشابه با

استدلالات قبلی، مشارکت کنندگان، حسابرسی را حرفه‌ای عملی و عمل گرا تلقی می‌نمایند تا نظری، لذا عامل شماره ۱۳ نیز مؤثر شناسایی نگردیده است هرچند که میانگین پاسخ‌های واصله ۲/۹۰ بوده است. نکته قابل توجه در مورد عامل شماره ۱۶ آن است که از نظر مشارکت کنندگان در پژوهش، «کیفیت دانشگاه محل تحصیل دوره کارشناسی در مقایسه با کیفیت دانشگاه محل تحصیل دوره کارشناسی ارشد» بااهمیت بوده است به طوری که میانگین پاسخ‌های واصله به میزان ۳/۱۴ بوده است اما از نظر آماری، معنادار نبوده است. مشارکت کنندگان در پژوهش عامل شماره ۳۲ را مؤثر تلقی ننموده‌اند به طوری که میانگین پاسخ‌های واصله در این خصوص ۲/۹۰ بوده و از نظر آمار معنادار نبوده است. به نظر می‌رسد مشارکت کنندگان پژوهش کارآموزی (تجربه اندک) متقاضیان در حوزه غیر حسابرسی و حسابداری را جهت اجرای مؤثر حسابرسی داخلی بااهمیت تلقی ننموده‌اند. شایان ذکر است میانگین پاسخ‌های واصله در خصوص اهمیت عضویت (دارا بودن مدارک حرفه) در انجمن‌های حرفه‌ای (عامل شماره ۳۷) از نظر مشارکت کنندگان علی‌رغم دارا بودن نمره میانگین قابل قبول (۳/۱۶) لیکن از نظر آماری معنادار نبوده است.

با عنایت به آنکه دسته از ویژگی‌ها و عوامل مزبور به‌عنوان یک طبقه (از قبیل ویژگی‌های فردی و...) در فرضیه‌ها مدنظر قرار گرفته است، لذا به‌منظور نتیجه‌گیری نهایی و آزمون فرضیه‌ها، میانگین کلیه عوامل مندرج در هر طبقه به‌صورت یکجا مورد آزمون قرار گرفته و نتایج آن به شرح نگاره (۶) است:

تکراه (۶): نتایج آزمون فرضیات پژوهش

شماره	فرضیه	تعداد عامل	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره t	درجه آزادی	مقدار معناداری
۱	ویژگی‌های فردی	۷	۵۶۴	۴/۳۹	۰/۸۶	۳۸/۳۶	۵۶۳	۰/۰۰۰
۲	تحصیلات دانشگاهی	۱۷	۱,۳۷۲	۳/۵۸	۱/۰۱	۲۱/۲۴	۱,۳۷۱	۰/۰۰۰
۳	آموزش‌های خارج از دانشگاه	۴	۳۲۲	۳/۴۴	۰/۹۶	۸/۱۷	۳۲۱	۰/۰۰۰
۴	تجارب قبلی	۶	۴۸۲	۳/۶۸	۱/۰۰	۱۴/۹۵	۴۸۱	۰/۰۰۰
۵	گواهینامه‌ها و مدارک حرفه‌ای	۵	۴۰۴	۳/۶۹	۱/۰۶	۱۳/۰۷	۴۰۳	۰/۰۰۰
	جمع (میانگین کل)	۳۹	۳,۱۴۴	۳/۷۴	۱/۰۳	۴۰/۱۷	۳,۱۴۳	۰/۰۰۰

در نگاره (۶)، آمار توصیفی (میانگین، تعداد، انحراف معیار) مجموع پاسخ به سؤالات هر طبقه نیز ارائه گردیده است. آزمون T در مورد کلیه فرضیات با توجه به بزرگ بودن آماره t (نزدیک به صفر بودن سطح معناداری) نشان‌دهنده رد فرضیه  $H_0$  (مساوی بودن میانگین با عدد ۳) و تائید فرضیه مقابل (ادعای پژوهش) مبنی بر مؤثر بودن عوامل ۵ گانه مزبور (ویژگی‌های فردی، تحصیلات دانشگاهی و...) در تصمیم به استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، است.

ه- سایر عوامل مؤثر در استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی

با عنایت به آنکه پرسش شماره ۴۰ پژوهش به صورت بازطراحی گردیده بود، تحلیل پاسخ‌های باز مشارکت‌کنندگان نشان‌دهنده عوامل بیشتری مازاد بر ۳۹ عامل مورد بررسی می‌باشد که نتایج آن به شرح ذیل ارائه می‌گردد. شایان‌ذکر است صرفاً ۲۲ نفر از مشارکت‌کنندگان در پاسخ به پرسش باز مزبور، برخی از عوامل را برشمرده‌اند که خلاصه مقوله‌های استخراجی از پاسخ‌های آنان شامل: ۱- رعایت آیین رفتار حرفه‌ای (رازداری، درستکاری، استقلال و بی‌طرفی)، ۲- اعتقاد به گزاره ارزش افزایی و اجتناب از سیاسی کاری، ۳- میزان حقوق و مزایای درخواستی متقاضی و به‌نوعی زیاده‌طلبی برخی از متقاضیان و ۴- محیط و فرهنگ سازمانی در خصوص استخدام تازه فارغ‌التحصیلان، بوده است.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتیجه پژوهش بیانگر آن بود که حدود ۵۰ درصد مشارکت‌کنندگان (۴۷ نفر از ۹۵ نفر) تمایل به استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی دارند. از طرفی عمده ۳۹ عامل شناسایی شده به‌عنوان عوامل مؤثر در استخدام از نظر آمار معنادار بودند. همچنین ۴۸ (حدود ۵۰ درصد) نفر از مشارکت‌کنندگان تمایلی به استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی نداشتند. عمده دلایل مرتبط با عدم استخدام ناشی از کمبود تجربه و عدم آگاهی نسبت به مسائل حرفه‌ای و عملی توسط آنان برجسته گردیده بود. بررسی‌ها نشان می‌دهد که یکی از دلایل مرتبط با عدم استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی مرتبط با محدودیت‌های بودجه و اندازه واحد حسابرسی داخلی است به‌طوری‌که واحدهایی که قصد برنامه‌ریزی جهت استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی دارند، به‌طور محسوسی بزرگ‌تر از واحدهای حسابرسی داخلی هستند که قصد استخدام تازه فارغ‌التحصیلان را ندارند، هستند. میانگین تعداد کارکنان

واحدهای حسابرسی داخلی که قصد استخدام تازه فارغ‌التحصیلان را داشته‌اند ۱۰ نفر و سایر واحدهای حسابرسی داخلی ۴/۹۴ نفر بوده است. این موضوع نشان می‌دهد که واحدهای حسابرسی داخلی بزرگ به دلیل در اختیار داشتن منابع انسانی کافی توانایی ارائه آموزش و سرپرستی کافی به تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، تمایل به استخدام را خواهند داشت در حالی که در واحدهای حسابرسی داخلی کوچک‌تر چنین امکانی کمتر وجود دارد این یافته‌ها با یافته‌های کلون و گراملینگ (۲۰۱۲) مطابقت می‌نماید به طوری که یافته‌های آنان نشان می‌دهد که میانگین واحدهای حسابرسی داخلی که تازه فارغ‌التحصیلان را استخدام می‌نمایند ۱۵/۵۲ نفر و میانگین تعداد کارکنان واحدهای حسابرسی داخلی که تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی را استخدام نمی‌کنند ۸/۹ نفر بوده است. همچنین کلون و گراملینگ (۲۰۱۲) در تحلیل دلایل و مبانی تصمیمات عدم استخدام مشارکت کنندگان در پژوهش، فقدان تجربه تازه فارغ‌التحصیلان و محدودیت‌های بودجه‌ای واحدهای حسابرسی داخلی را به عنوان مهم‌ترین عوامل مؤثر در عدم استخدام گزارش نموده بودند و در پژوهش حاضر نیز به طور مشابه علاوه بر شناسایی دو عامل مزبور، عوامل دیگری نیز که عمدتاً به ساختارهای آموزشی، ویژگی‌های بستر کشور ایران برمی‌گردد نیز شناسایی شدند. با عنایت به آنکه پژوهش‌های CBOK به صورت بین‌المللی و به عنوان یکی از بزرگ‌ترین پیمایش‌های جهانی صورت می‌پذیرد، طبیعتاً اعتبار یافته‌ها و روش‌شناسی آن با پژوهش حاضر قابل مقایسه نیست. لیکن ذکر این نکته ضروری است که عمده عوامل (۳۹ عامل) مورد پیمایش در پژوهش حاضر از جمله ویژگی‌های فردی، تحصیلات دانشگاهی، آموزش‌های خارج از دانشگاه‌ها، مهارت‌ها و گواهی‌نامه‌های حرفه‌ای توسط مشارکت کنندگان سراسر دنیا نیز برجسته شده‌اند. یافته‌های کلی پژوهش حاضر که دامنه محدودی از عوامل مؤثر در استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی را مورد پیمایش قرار داده بود با نتایج CBOK سال‌های ۲۰۱۰ و ۲۰۱۵ مطابقت می‌نماید. سایر پژوهش‌های انجام‌شده از قبیل وایتهاوس (۲۰۱۱)، الکفجی و همکاران (۲۰۱۰) و دیکینز و رایش (۲۰۰۹) که گزارش داده بودند که سازمان‌ها به دنبال نیروهای باتجربه می‌باشند چرا که آن‌ها مهارت و امکانات لازم به منظور آموزش کارکنان در اختیار ندارند و از طرفی گزارش داده بودند که بیش از نیمی از سازمان‌ها با از نیروهای دیگر سازمان‌ها (جابه‌جایی بین سازمانی) در استخدام حسابرسان داخلی استفاده می‌کنند. عمده یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های ایشان نیز



مطابقت می‌نماید چراکه عمده دلایل عدم استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی فقدان تجربه و محدودیت‌های بودجه برای آموزش و سرپرستی کارکنان توسط مشارکت‌کنندگان عنوان گردیده بود.

### محدودیت‌های پژوهش

شایان ذکر است پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی نیز همراه بوده است. اولین محدودیت مرتبط با عوامل استخراجی مؤثر بر استخدام است. به منظور محدود نمودن عوامل مؤثر بر استخدام تازه فارغ‌التحصیلان و تسهیل فرایند پیمایش، قاعدتاً یکسری از عوامل حذف گردیده‌اند. به عنوان نمونه مطالعات دیگر نشان داده‌اند که عوامل دیگر نیز در استخدام مؤثر هستند. تحقیق پالمرو و همکاران (۲۰۰۴) نشان داد که مهارت‌های بین فردی، قدرت حل مسئله و... نیز به عنوان صلاحیت و خبرگی مدنظر قرار می‌گیرند؛ بنابراین احتمالاً موارد دیگری که در استخدام مؤثر باشند نیز وجود خواهد داشت لذا تحقیقات آتی می‌توانند به روشن شدن این موضوع کمک نمایند. همچنین به منظور تعمیم یافته‌ها در جامعه آماری نامعین (تحقیق حاضر) و در سطح خطای یک (۱) درصد لازم بود حداقل تعداد ۳۸۴ مشارکت‌کننده حضور می‌یافت، لیکن به دلیل عدم مشارکت کافی، در تعمیم یافته‌ها باید احتیاط کافی به عمل آید چراکه حداقل نمونه در سطح خطای ۱۰ (ده) درصد حدود ۹۶ نمونه برآورد گردیده است و نهایتاً ۹۵ پاسخ صحیح از مشارکت‌کنندگان واصل گردیده است.

### پیشنادهای پژوهش

با عنایت به آنکه یکی از پر تکرارترین دلایل مرتبط با عدم استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی مرتبط با ضعف‌های آموزشی و شکاف میان انتظارات حرفه و دانشگاه بود، به «متولیان امر آموزش دانشگاهی به‌ویژه دانشگاهیان» پیشنهاد می‌گردد تا سرفصل دروس رشته‌های حسابداری را متناسب با نیازهای حرفه، ارائه نمایند. هرچند سرفصل دوره‌های ارائه شده توسط انجمن حسابرسان داخلی، جامعه حسابداران رسمی ایران و سایر نهادهای عهده‌دار ارائه خدمات حرفه‌ای آموزشی در ایران، متنوع و بعضاً جذاب می‌باشد؛ اما بررسی اثربخشی دوره‌های مزبور و رضایت متقاضیان و همچنین دستگاه‌های متقاضی امر آموزش، مستلزم پژوهش جداگانه در این حوزه می‌باشد. با عنایت به توضیحات انجام گرفته در بالا، به

«متولیان امر آموزش های حرفه ای» پیشنهاد می گردد که برنامه های آموزش های حسابرسی داخلی خود را به منظور پر نمودن شکاف میان نیازهای حرفه و توانایی ها و مهارت های تازه فارغ التحصیلان، پایه ریزی کنند. نهایتاً پیشنهاد اصلی به تازه فارغ التحصیلان دانشگاهی ارائه می شود. آگاهی از این نیازها می تواند برای تازه فارغ التحصیلان مشوقی باشد تا بتوانند در کنار تقویت آموزش های دانشگاهی و تسلط بر مسائل نظری بتوانند مهارت های خود را با توجه به نیازهای حرفه ارتقا دهند. نهایتاً یکی از اصلی ترین پیشنهاد های این پژوهش برای پژوهش های آتی آن است که با عنایت به شناسایی مهم ترین عوامل مؤثر در استخدام تازه فارغ التحصیلان دانشگاهی در واحدهای حسابرسی داخلی شرکت های ایرانی، پژوهش های آتی می توانند به بررسی رتبه بندی و تعیین اهمیت آن ها در تصمیمات واقعی استخدام بپردازند.

### پی نوشت

- |  |  |
|--|--|
| ۱ Institute of internal auditors (IIA) | ۲ IIA Research Foundation (IIARF)                |
| ۳ Common Body of Knowledge (CBOK)      | ۴ Internal Auditing Education Partnership (IAEP) |

### منابع

- سازمان بورس و اوراق بهادار. (۱۳۹۱). دستورالعمل کنترل های داخلی ناشران پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران و فرابورس ایران، قابل دسترس از طریق [www.rdis.ir/ApprovedGuidLines.asp](http://www.rdis.ir/ApprovedGuidLines.asp).
- صالحی، مهدی. نصیر زاده، فرزانه. رستمی، وهاب. (۱۳۹۳). چالش های آموزش حسابداری در ایران از دید شاغلین حرفه و مراجع دانشگاه. *دانش حسابرسی*: ۱۴ (۵۴) ۸۷-۶۷.
- منشور فعالیت حسابرسی داخلی، مصوب هیئت مدیره سازمان بورس و اوراق بهادار (۱۳۹۱/۱۱/۲۳)، قابل دسترس از طریق [www.rdis.ir/ApprovedGuidLines.asp](http://www.rdis.ir/ApprovedGuidLines.asp).
- Agbiogwu A. A. (2012). Bridging the Gap between Accounting Theory and Practice: The Role of accounting Education, *Multidisciplinary Journal of Academic Excellence*, 11 (2) 163-173.
- Alkafaji, Y. S. Hussain, A. Khallaf, and M. A. Majdalawieh. 2010. The IIA's Global Internal Audit Survey: A Component of the CBOK Study. Characteristics of an Internal Audit Activity Report I. Altamonte Springs, FL: (IIARF).
- Bailey, J. A. 2010. The IIA's Global Internal Audit Survey: A Component of the CBOK Study. Core Competencies for Today's Internal Auditors

- Report II. Altamonte Springs, FL: Institute of Internal Auditors Research Foundation.
- Burke, J. F. and Steven E. Jameson. (2015). A Global View of Financial Services Auditing: Opportunities, Challenges, and the Future, The Global Internal Audit Common Body of Knowledge, CBOK 2015 Practitioner Survey, the IIA research Foundation (IIARF).
- Burnaby, P. , and S. Haas. 2011. Internal auditing in the Americas. *Managerial Auditing Journal*: 26 (8) ,734–756.
- Cangemi, M. P. (2015). Staying a Step Ahead: Internal Audit's Use of Technology, The Global Internal Audit Common Body of Knowledge, CBOK 2015 Practitioner Survey, the IIA research Foundation (IIARF).
- Coordination Accepted for presentation at the CAAA ANNUAL CONFERENCE, May 31 - June 3, 2012.
- Dickins, D. and J. T. Reisch. (2009). Ready to work. *Internal Auditor (December)*: 42–46.
- Global Perspective, Fast Fact. (2015). Regional Reflections: Europe, The Global Internal Audit Common Body of Knowledge, CBOK 2015 Practitioner Survey, the IIA research Foundation (IIARF).
- Jennifer F. Burke and Steven E. Jameson. 2015. The IIA's Global Internal Audit Survey: A Component of the CBOK Study. A Global View of Financial Services Auditing: Challenges, Opportunities, and the Future. The Institute of Internal Auditors Research Foundation.
- Lyer, V. (2016). CAE Career Paths: Characteristics and Competencies of Today's Internal Audit Leaders, The Global Internal Audit Common Body of Knowledge, CBOK 2015 Practitioner Survey, the IIA research Foundation (IIARF) , March.
- Michael P. Cangemi. (2015). The IIA's Global Internal Audit Survey: A Component of the CBOK Study. Staying a Step Ahead: Internal Audit's Use of Technology. The Institute of Internal Auditors Research Foundation (IIARF).
- Palmer, K. N. D. E. Ziegenfuss, and R. E. Pinsker. (2004). International knowledge, skills, and abilities of auditors/accountants: Evidence from recent competency studies. *Managerial Auditing Journal*: 17 (7). 889–896.
- Richard R. Clune and Audrey A. Gramling. (2012). Hiring Recent University Graduates into Internal Audit Positions: Insights from Practicing Internal Auditors. *Current Issues in Auditing American Accounting Association*: 6 (2) ,A1-A4.
- Rose, J. (2016). The Top 7 Skills CAEs Want: Building the Right Mix of Talent for Your Organization, The Global Internal Audit Common Body of Knowledge, CBOK (2015) Practitioner Survey, the IIA research Foundation (IIARF) , April.

- Salehi, M. , Nasirzadeh, F. and Rostami, V. (2014). Accounting Education Challenge from of the Accounting Professions and Academics Perception, Case of Iranian Accounting society, *Journal of Audit Science: 14 (54)* 87-67. [in Persian].
- Sarens, geritt, Abdolmohammadi, mohammad j. (2011). Monitoring Effects of the Internal Audit Function: Agency Theory versus other Explanatory Variables, *International Journal of Auditing: 15*. 1-20.
- Seol, I. and J. Sarkis. (2005). A multi-attribute model for internal auditor selection. *Managerial Auditing Journal: 20 (8)* ,876–892.
- Seol, I. J. Sarkis, and F. Lefley. (2011). Factor structure of the competency framework for internal auditing (CFIA) skills for entering level internal auditors. *International Journal of Auditing: 15 (3)* ,217–230.
- Whitehouse, T. (2011). A new direction for internal audit. Compliance Week (April). Available at: <http://www.complianceweek.com/iaa-study-affirms-new-direction-for-internal-audit/article/196541>.