



## Investigating Factors Influencing Inclination to Quit the Auditing Profession

**Shahram Amouzad Mahdiraji\*** 

\*Corresponding Author, MSc., Department of Accounting, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran. E-mail: shahramamouzad1@gmail.com

**Yadollah Tariverdi** 

Assistant Prof., Department of Accounting, Faculty of Management and Accounting, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. E-mail: tariverdi76ir@yahoo.com

**Roohollah Rajabi** 

Lecture, Department of Accounting, Faculty of Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran. E-mail: rajabirh@gmail.com

### Abstract

**Objective:** In light of recent economic trends, organizations face an inevitable need to invest in human resources to maintain their competitive edge. The presence of competent employees with professional knowledge and skills serves as a key factor in creating a competitive advantage for auditing firms. Acknowledging that employees serve as the most vital and fundamental assets of auditing institutions, it becomes imperative to address a fundamental concern within the auditing profession i.e., the inclination of auditors to quit the profession. Referred to as "brain drain," the phenomenon has the potential to pose a significant threat to the overall quality and credibility of the auditing profession. This study aims to investigate and assess the primary factors that impact the intention of auditors to quit the auditing profession in Iran.

**Methods:** This is a quantitative study conducted in 2021. Initially, a comprehensive review of the research literature to extract was conducted to identify the main components contributing to the intention to exit the auditing profession. Subsequently, a research questionnaire was designed using exploratory factor analysis to identify the factors influencing auditors' decision to leave the profession. Finally, a path analysis was done to examine the impact of each factor on auditors' intention to quit the profession. The target population comprised the auditors in auditing firms affiliated with the Association of Official Accountants in Iran, excluding senior supervisors, managers, and partners who may possess distinct reasons for intending to leave the auditing profession despite their

expertise and competence. The estimated population size in 2021 was 3,481 individuals, and the sample size was determined to be 346 individuals using the Cochran formula.

**Results:** According to the statistical analyses carried out in this study, factors such as auditing remuneration, future career prospects, job characteristics, and organizational support have a significant and positive impact on the intention to depart from the auditing profession. However, factors such as adherence to professional ethics by partners and managers, as well as commitment, demonstrate a significant influence on the intention to leave the profession.

**Conclusion:** This study emphasizes the importance of addressing specific factors to retain skilled and committed professionals in auditing firms and reduce their intention to exit the profession. To effectively mitigate the intention to exit the auditing profession, it is essential to address auditing remuneration under the rates approved by the Iranian Association of Official Accountants, foster a forward-looking mindset, embrace innovative technologies and approaches, cultivate a positive vision for the profession's future, and enhance the work environment and organizational support. These measures, once implemented, lead to an improvement in the quality of audit reports.

**Keywords:** Intention to exit the profession, Future career prospects, Organizational support, Auditing remuneration, Job characteristics.

**Citation:** Amouzad Mahdiraji, Shahram; Tariverdi, Yadollah & Rajabi, Roohollah (2023). Investigating Factors Influencing Inclination to Quit the Auditing Profession. *Accounting and Auditing Review*, 30(1), 55-76. (in Persian)

---

Accounting and Auditing Review, 2023, Vol. 30, No.1, pp. 55-76  
Published by University of Tehran, Faculty of Management  
<https://doi.org/10.22059/ACCTGREV.2023.351047.1008758>  
Article Type: Research Paper  
© Authors

Received: November 21, 2022  
Received in revised form: April 17, 2023  
Accepted: April 29, 2023  
Published online: June 21, 2023



## بررسی عوامل مؤثر بر تمایل به خروج از حرفه حسابرسی

شهرام عموزاد مهدیرجی\*

\* نویسنده مسئول، کارشناس ارشد، گروه حسابرسی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. رایانامه: shahramamouzad1@gmail.com

یداله تاریردی

استادیار، گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. رایانامه: tariverdi76ir@yahoo.com

روح الله رجبی

مربی، گروه حسابداری، دانشکده حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. رایانامه: rajabirh@gmail.com

### چکیده

**هدف:** کارکنان مؤسسه‌های حسابرسی، مهم‌ترین و اساسی‌ترین سرمایه آن‌ها تلقی می‌شوند. یکی از چالش‌ها و دغدغه‌های اساسی در حرفه حسابرسی، این است که حساب‌برسان بعد از مدت کوتاهی حضور در مؤسسه‌ها، از حرفه حسابرسی خارج می‌شوند و از آن به‌عنوان سکویی برای پرتاب استفاده می‌کنند، این رویه خروج از حرفه که از آن به‌عنوان فرار مغزها نیز می‌توان یاد کرد، اگر تداوم داشته باشد، به تهدیدی بالقوه برای کیفیت و اعتبار حرفه حسابرسی تبدیل خواهد شد. هدف این پژوهش واکاوی عوامل کلیدی مؤثر بر تمایل به خروج از حرفه حسابرسی در ایران و سنجش آن‌هاست.

**روش:** این پژوهش در سال ۱۴۰۰ با رویکرد روش‌شناسی کمی اجرا شد. ابتدا با استفاده از مطالعه ادبیات پژوهش، مؤلفه‌های اصلی تمایل به خروج از حرفه حسابرسی استخراج و پالایش شد. در مرحله بعدی، پرسش‌نامه پژوهش طراحی و با استفاده از آزمون تحلیل عامل اکتشافی، عوامل خروج حساب‌برسان از حرفه شناسایی شدند. در نهایت با مدل تحلیل مسیر، تأثیر هر عامل بر خروج حساب‌برسان از حرفه آزمون شد. جامعه آماری پژوهش در سال ۱۴۰۰، برابر با ۳۴۸۱ نفر برآورد شد که تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۳۴۶ نفر به‌دست آمد.

**یافته‌ها:** پس از تجزیه و تحلیل‌های آماری، نتایج نشان داد که عوامل حق‌الزحمه حسابرسی، چشم‌انداز از آینده حرفه، ویژگی‌های شغلی و حمایت سازمانی، روی تمایل به خروج از حرفه حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری دارند و عوامل رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای توسط شرکا و مدیران و تعهد روی تمایل به خروج از حرفه حسابرسی تأثیری ندارند.

**نتیجه‌گیری:** این پژوهش نشان می‌دهد که مؤسسه‌های حسابرسی می‌توانند با واقعی‌کردن 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.

**کلیدواژه‌ها:** تمایل به خروج از حرفه، چشم‌انداز از آینده حرفه، حمایت سازمانی، حق‌الزحمه حسابرسی، ویژگی‌های شغلی.

**استناد:** عموزاد مهدیرجی، شهرام؛ تاریردی، یداله و رجبی، روح‌الله (۱۴۰۲). بررسی عوامل مؤثر بر تمایل به خروج از حرفه حسابرسی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۳۰(۱)، ۵۵-۷۶.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۳۰

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۲/۰۱/۲۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۰۹

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۳/۳۱

doi: <https://doi.org/10.22059/ACCTGREV.2023.351047.1008758>

بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۱۴۰۲، دوره ۳۰، شماره ۱، صص. ۵۵-۷۶

ناشر: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

نوع مقاله: علمی پژوهشی

© نویسندگان

## مقدمه

رشد سریع مؤسسه‌های حسابرسی در چند دهه اخیر و در نتیجه افزایش قابل توجه تعداد حسابرسان و کارکنان مؤسسه‌های حسابرسی، موجب افزایش اهمیت مدیریت نیروی انسانی در مؤسسه‌های حسابرسی شده است. بلکویی<sup>۱</sup> (۱۹۸۹)، کارکنان مؤسسه‌های حسابرسی را مهم‌ترین و اساسی‌ترین سرمایه آن‌ها تلقی می‌کند و می‌گوید: موفقیت مؤسسه‌های حسابرسی به میزان توانایی مدیران در ایجاد انگیزه برای کارکنان، راضی نگه داشتن و حفظ آنان بستگی دارد. ترک خدمت در سازمان‌ها و مؤسسات یکی از مهم‌ترین دغدغه‌ها و چالش‌های مدیران منابع انسانی است (کر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). یکی از نگرانی‌ها و چالش‌های اصلی برای حرفه حسابرسی این است که حسابرسان بعد از مدت کوتاهی اشتغال در مؤسسه‌های حسابرسی و قبل از اینکه بتوانند عضو جوامع حرفه‌ای شوند از آن خارج می‌شوند (گرتسون، سیلواندر، بروبرگ و فریبرگ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷؛ استریت، آلبو و آلبو و وبر<sup>۴</sup>، ۲۰۱۹؛ گریفیث<sup>۵</sup>، ۲۰۱۳ و کالکاگنو<sup>۶</sup>، ۲۰۱۲).

طبق نتایج پژوهش هیلتهیتال و لیویی<sup>۷</sup> (۲۰۰۱)، بیش از نیمی از افرادی که حسابرسی را به عنوان حرفه خود انتخاب کرده بودند، در طول سه سال اول اقدام به خروج از حرفه کرده‌اند. رود، سورنسن و لاولر<sup>۸</sup> (۱۹۷۶)، نشان دادند که نرخ خروج از حرفه توسط کارکنان مؤسسه‌های حسابرسی از زمان استخدام اولیه در یک دوره ۱۰ ساله، معادل ۸۵ درصد بوده است. حرفه حسابرسی در ایران نیز از این امر مستثنا نیست بر اساس اطلاعات استخدامی دریافتی از سازمان بورس و اوراق بهادار تهران، میانگین ماندگاری افرادی که پس از سال ۱۳۹۱ استخدام شده و تا پایان سال ۱۳۹۷ از حرفه حسابرسی (حسابرسان معتمد سازمان بورس) خارج شده‌اند، ۵۷۱ روز (معادل یک سال و هفت ماه) بوده که نسبت به میانگین جهانی سه ساله بسیار پایین‌تر است و روند میزان ورودی و خروجی کارکنان شاغل در حرفه حسابرسی در چند سال اخیر گویای رشد بیشتر، خروجی‌ها نسبت به ورودی‌ها به حرفه حسابرسی است به‌گونه‌ای که در سال ۱۳۹۶ خروجی‌های حرفه از ورودی‌های آن پیشی گرفته است (گنجی، عرب مازار یزدی، هشی و اثنی عشری، ۱۴۰۰). پیامدهای خروج حسابرسانی که حرفه را ترک می‌کنند، نسبت به حسابرسانی که مؤسسه را ترک کرده و به یک مؤسسه دیگر می‌روند، متفاوت است (کنچل، مائو، چی و ژوانگ<sup>۹</sup>، ۲۰۱۹). اهمیت و ضرورت انجام پژوهش حاضر از این جهت است که پدیده خروج از حرفه، به تحمل هزینه‌های مالی گسترده، اختلال در کار همکاران، استرس اضافی در واحد کاری، کاهش کیفیت واحد کاری و کاهش بهره‌وری، نوآوری، رقابت و نارضایتی صاحبکار (میلر<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۰)، افزایش هزینه‌های استخدام، آموزش کارکنان جدید، کاهش بهره‌وری، صرف انرژی، وقت و سرمایه (عوان<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۵) و کاهش تخصص در حرفه حسابرسی منجر می‌شود و همچنین دارای تأثیرات منفی بر عملکرد کاری و دوام و پایداری حرفه

1. Belcaoui

2. Kerr

3. Gertsson, Sylvander, Broberg &amp; Friberg

4. Street, Albu, Albu and Webber

5. Griffiths

6. Calcagno

7. Hildebeitel &amp; Leaby

8. Rhode, Sorensen &amp; Lawler

9. Knechel, Mao, Qi &amp; Zhuang

10. Miller

11. Awan

خواهد بود (اسمیت و هال<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸؛ مک مانوس و سابرامانیام<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴) که آینده و اعتبار حرفه حسابرسی را به خطر می‌اندازد، لذا پژوهش حاضر در صدد بررسی عوامل مؤثر بر تمایل به خروج از حرفه حسابرسی به منظور آسیب‌شناسی و ارائه راهکارها و پیشنهادها عملی به نهادهای ذی‌ربط جهت مقابله با اثرات مخرب ناشی از خروج حسابرسان متخصص و زبده از حرفه حسابرسی است.

پژوهش‌های خارجی صورت گرفته در این حوزه عمدتاً به بررسی رابطه بین رضایت حرفه‌ای و تمایل به خروج از حرفه (اسمیت و هال، ۲۰۰۸)، مرور پژوهش‌های پیشین انجام شده در حوزه خروج حسابرسان از مؤسسه‌های حسابرسی (نوری و پارکر<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰)، تأثیر سوابق و فرسودگی شغلی روی ترک خدمت حسابرسان (چونگ و مونرو<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳)، رابطه بین ادراک حسابرسان از حرفه و تعادل بین کار و زندگی با خروج حسابرسان از حرفه (گرتسون و همکاران، ۲۰۱۷) و رابطه بین استرس دهندگان سازمانی (ابهام در نقش، تضاد در نقش) و تمایل به خروج حسابرسان از حرفه حسابرسی (کالینز و کیلاف<sup>۵</sup>، ۱۹۹۲) پرداخته‌اند و از جمله محدود پژوهش‌هایی که در این راستا در ایران صورت گرفته است می‌توان به تحقیق انجام شده توسط گنجی و همکاران (۱۴۰۰) اشاره کرد که با استفاده از رویکرد نظریه داده‌بنیاد به شناسایی عوامل مؤثر بر تمایل به خروج حسابرسان از حرفه حسابرسی از دیدگاه خبرگان پرداختند.

پژوهش حاضر در چند زمینه نوآوری و دانش افزایی دارد: نخست اینکه برخلاف تحقیقات داخلی صورت گرفته از جمله گنجی و همکاران، در پژوهش حاضر به‌جای رویکرد نظریه داده‌بنیاد از رویکرد کتابخانه‌ای و بررسی تحقیقات پیشین جهت استخراج گویه‌های پژوهش استفاده شده است، سپس با رویکردی نوین و استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی، نسبت به سنجش هم‌بستگی درونی گویه‌ها و دسته‌بندی آن‌ها اقدام گردید.

دوم اینکه تلاش شد، برخلاف تحقیقات پیشین بین عوامل مؤثر بر خروج از حرفه با عوامل مؤثر بر جابه‌جایی حسابرسان بین مؤسسه‌های حسابرسی تمایز قائل گردد به‌دلیل اینکه عوامل مؤثر بر خروج باعث جابه‌جایی حسابرسان می‌شود؛ اما عوامل مؤثر بر جابه‌جایی حسابرسان لزوماً منتج به خروج از حرفه نمی‌شود که بدین منظور از نظرات خبرگان حرفه و دانشگاه استفاده گردید (برای مثال فرهنگ عمومی مؤسسه‌ها، اعتبار مؤسسه‌ها، ویژگی‌های گروه‌های حسابرسی بیشتر موجب جابه‌جایی حسابرسان بین مؤسسه‌های حسابرسی می‌شود، نه خروج از حرفه).

سوم اینکه برخلاف پژوهش داخلی انجام شده که بیشتر جنبه کیفی داشتند، پژوهش حاضر با رویکردی کمی بعد از طراحی مدل پژوهش اقدام به تدوین فرضیه‌ها و طراحی پرسش‌نامه جهت آزمون فرضیه‌ها نمود.

به‌طور کلی، مقاله حاضر ضمن تفاوت در روش با پژوهش‌های ذکر شده در واقع تکمیل‌کننده آن‌ها می‌باشد. به‌طوری که برخلاف پژوهش صورت گرفته توسط گنجی و همکاران (۱۴۰۰) که با رویکرد اکتشافی و کیفی به سراغ خبرگان رفته و درباره جوانب مختلف خروج از حرفه حسابرسان پژوهش نمود. مقاله حاضر با مطالعه پیشینه و برای تکمیل، تقویت و تعمیم‌پذیری که از ویژگی‌های پژوهش کمی است، سعی دارد با رویکرد روش شناختی کمی و روش

1. Smith & Hall
2. McManus & Subramaniam
3. Nouri & Parker
4. Chong & Monroe
5. Collins & Killough

پیمایشی از حسابرسان اطلاعات بیشتر و جامع‌تری از دلایل خروج از حرفه حسابرسی ارائه دهد. بنابراین در مجموع تمایز پژوهش حاضر با پیشینه‌ها، تفاوت در سطح، روش و ابزار پژوهش و جامعه آماری است. پژوهش حاضر می‌تواند دیدگاه ارزشمندی دربارهٔ اینکه حرفه حسابرسی چگونه می‌تواند از خروج نیروهای متخصص جلوگیری کند، فراهم می‌کند. این مطالعه همچنین می‌تواند به تجربیات افراد دانشگاهی که به‌طور مداوم به‌دنبال افزایش یادگیری با کیفیت بالا هستند، بیفزاید. برای این منظور پژوهش حاضر می‌تواند توجه آن‌ها را به برنامه‌های توسعه‌ای سازگار با نیازهای جدید حرفه حسابرسی جلب کند و همچنین می‌تواند به ایجاد پل ارتباطی جهت از بین بردن شکاف الزامات بین فارغ‌التحصیلان حرفه حسابداری و کارفرمایان آن‌ها کمک نماید. آن چه که اهمیت موضوع این پژوهش را دو چندان می‌کند، این است که در صورت تأیید فرضیه‌های این تحقیق، می‌توان به مؤسسه‌های حسابرسی کمک کرد تا از این پس راهی برای حفظ نیروهای متخصص خود بیابند و از این طریق بر کیفیت خدمات خود بیفزایند.

### مبانی نظری پژوهش

ترک خدمت حالتی است که کارمند ارتباط خود را با سازمان مربوطه به‌صورت اختیاری از نظر کاری قطع می‌کند. تحقیقات در خصوص ترک خدمت، بر ترک ارادی کارکنان تأکید دارد. انگیزه‌های ترک خدمت حسابرسان مجموعه عواملی است که رخداد آن‌ها، به ایجاد انگیزه‌های لازم در حسابرسان برای خروج از سازمان و حرفه در سازمان‌ها منجر می‌شود.

### نظریه انگیزشی انتظار

برخی مطالعات حسابداری در رابطه با جابه‌جایی کارکنان از نظریه انگیزشی انتظار استفاده کرده‌اند (دی‌لارد<sup>۱</sup>، ۱۹۷۹؛ ارنست و لمپ<sup>۲</sup>، ۱۹۸۷) این نظریه در ابتدا توسط پژوهشگران حوزه مدیریت (وروم<sup>۳</sup>، ۱۹۶۴) برای توضیح انگیزه کاری یک فرد، توسعه یافته است. تمایل به خروج از حرفه می‌تواند با ارجاع به تئوری انتظارات نیز توضیح داده شود (وروم، ۱۹۶۴ به نقل از نوری و پارکر<sup>۴</sup>، ۲۰۲۰) طبق این تئوری، اگر افراد معتقد باشند که حرفه فعلی ایشان نسبت به سایر فرصت‌های شغلی جایگزین، منافع و مطلوبیت مورد انتظار بیشتری دارد، در حرفه فعلی خود ماندگار خواهند بود. بر این اساس، انگیزه ترک شغل به ارزش‌های فرد، ابزار شغلی و انتظارات از یک شغل جایگزین بستگی دارد. ارزش، مطلوبیت نتایج بالقوه (مانند دستمزد بالا) مرتبط با یک شغل است. انتظار یعنی اینکه اگر فرد برای به‌دست آوردن شغل جدید تلاش کند، احتمال دارد یک شغل جایگزین به‌دست آورد. به‌طور کلی مطالعات صورت گرفته از تئوری انگیزشی انتظار حمایت می‌کنند. افراد زمانی به فکر ماندن در حرفه خواهند بود که وقتی باور داشته باشند شغل فعلی آن‌ها نسبت به مشاغل جایگزین از ارزش‌ها و جایگاه بالاتری برخوردار باشد (نوری و پارکر، ۲۰۲۰).

### نظریه دل‌بستگی عاطفی (روان‌شناختی)

براساس این نظریه، ایجاد دل‌بستگی و شکل دادن پیوندهای عاطفی یکی از نیازهای غریزی و بیولوژیک همهٔ ما

1. Dillard
2. Earnest & Lampe
3. Vroom
4. Nouri & Parker

انسان‌هاست. در تدوین مدل‌های جابه‌جایی کارکنان در حرفه حسابرسی، محققان حسابداری اغلب دو مؤلفه کلیدی عاطفی شامل، رضایت شغلی و تعهد سازمانی را در نظر می‌گیرند. محققان به شواهد قوی دال بر این موضوع دست یافتند که رضایت شغلی و تعهد سازمانی با اهداف جابه‌جایی رابطه معکوس دارند (نوری و پارکر، ۲۰۲۰). رضایت شغلی عبارت است از وضعیت هیجانی لذت بخش یا مثبت ناشی از ارزیابی شغل یا تجربیات شغلی (لاک، ۱۹۷۶). تعهد سازمانی پیوند بین یک کارمند و سازمانش است (ماتیو و زاجاک<sup>۱</sup>، ۱۹۹۰).

### تئوری نقش

محققان حسابداری در بررسی جابه‌جایی کارکنان در مؤسسه‌های حسابرسی به‌طور گسترده از تئوری نقش در ادبیات رفتار سازمانی استفاده کرده‌اند. افراد در یک سازمان نقش‌های مورد انتظار مرتبط با شغل خود را دارند (کان و همکاران، ۱۹۶۴). زمانی که فرد در مورد انتظارات مطمئن نیست (ابهام نقش) یا فرد انتظارات متضادی را از نقش تجربه می‌کند (تضاد نقش)، در واقع فرد استرس نقش را تجربه می‌کند که موجب کاهش رضایت شغلی می‌شود و در نهایت موجب افزایش در تمایل به خروج از مؤسسه حسابرسی می‌گردد (نوری و پارکر، ۲۰۲۰). با توجه به معیارها، تقریباً تمام مطالعات حسابداری شامل ابهام نقش و تضاد نقش هستند که از مقیاس‌های تعارض که توسط ریزو همکاران (۱۹۷۰) ایجاد شده است استفاده می‌کنند. همان‌طور که فوگارتی و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) اشاره نمودند، مقیاس‌های ابهام نقش و تضاد نقش به‌طور گسترده پذیرفته شده‌اند.

### قصد یا تمایل خروج از حرفه

تمایل به خروج، رضایت و میلی آگاهانه و سنجیده شده نسبت به ترک سازمان است (چانگ و همکاران، ۲۰۱۳). به گفته بیلاردی، پترونی و دورمبو (۲۰۰۵)، تمایل به ترک حرفه اشاره به حالتی دارد که افراد نسبت به ماندن یا ترک سازمان مردد می‌شوند. بستر (۲۰۱۲)، بسیاری از محققان (هورن، گریفث و سالارو، ۱۹۸۴؛ موبلی، ۱۹۸۲؛ استیرز، ۱۹۷۷؛ مودی، استیرز و پورتر، ۱۹۷۹) قصد جابه‌جایی را به عنوان گام نهایی در فرایند تصمیم‌گیری قبل از اینکه شخص واقعاً یک محل کار را ترک کند، در نظر گرفتند. تمایل به خروج نتیجه اتخاذ یک استراتژی است که توسط کارکنان جهت فرار از وضعیت فعلی استفاده می‌شود (پتریگلیری، ۲۰۱۱). در عمده موارد، خروج اختیاری به عنوان یک مشکل مدیریتی مطرح می‌شود که نیاز به توجه دارد (هام و نیکی، ۲۰۰۱) و از این رو، عمده مطالعات بر خروج اختیاری تمرکز کرده‌اند (رایت، ۱۹۹۳). در این مطالعه نیز، خروج اختیاری کارکنان در نظر گرفته شده است.

### پیشینه تجربی پژوهش

مرور ادبیات پژوهش نشان‌دهنده آن است که با وجود تحقیقات گسترده، عمده پژوهش‌های انجام شده به بررسی گزینشی متغیرهای مؤثر بر تمایل به خروج حسابرسان پرداخته‌اند که به شرح جدول ۱ است.

جدول ۱. پژوهش‌های مهم مرتبط با پژوهش حاضر

عوامل مؤثر بر تمایل به خروج از حرفه - یافته‌ها	عنوان پژوهش	محقق
مدل توسعه یافته مشتمل بر چهار دسته شرایط (مشتمل بر مقوله‌های عوامل فردی، عوامل شغلی، پیوندهای درون سازمانی، ویژگی‌های مؤسسه‌ها، جو سازمانی ادراک شده، نگرش‌های شغلی / سازمانی، حق‌الزحمه حسابرسی، پیشرفت در کارراهه حرفه‌ای)، ارائه و مفهوم‌سازی گردید.	شناسایی و مفهوم‌پردازی عوامل مؤثر بر تمایل خروج حسابرسان از حرفه حسابرسی	گنجی و همکاران (۱۴۰۰)
شاخص‌های فرسودگی شغلی، بدبینی و بی‌کفایتی، تأثیر منفی و معنی‌داری بر رضایت شغلی دارند، ولی تأثیر خستگی بر رضایت شغلی تأیید نگردید. همچنین مشخص شد شاخص‌های خستگی، بدبینی و بی‌کفایتی تأثیر مثبت و معناداری بر قصد ترک خدمت کارکنان دارند، در حالیکه رضایت شغلی تأثیر منفی و معناداری بر قصد ترک خدمت کارکنان دارد.	تأثیر فرسودگی شغلی بر قصد ترک خدمت کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی رضایت شغلی	قراخانی و زعفرانچی (۱۳۹۸)
آموزش اثربخش به حسابرسان و اعتبار سازمانی مؤسسه‌های حسابرسی، بر ادراک از فرصت‌های رشد حرفه‌ای آن‌ها تأثیر مثبت دارد. همچنین، ادراک از فرصت‌های رشد حرفه‌ای، بر رضایت شغلی آن‌ها مؤثر است. به علاوه، رضایت شغلی حسابرسان (سطح حسابرسان)، بر تعهد سازمانی آن‌ها، تأثیر مثبت داشته، ولی تعهد سازمانی آن‌ها، بر میل به جابه‌جایی این سطح از حسابرسان، تأثیر منفی دارد.	بررسی رابطه ادراک از فرصت‌های رشد حرفه‌ای و میل به جابه‌جایی حسابرسان	طاهری، مرادی و جباری نوقانی (۱۳۹۵)
حسابرسان شاغل در مؤسسه‌هایی با شرایط سازمانی و عوامل فردی مستحکم‌تر، سطح کمتری از تبعیض جنسیتی را احساس می‌کنند. افزایش این احساس تبعیض در حسابرسان، موجب می‌شود که از رفتارهای شهروندی سازمانی خود در سازمان بکاهند یا رفتار انحرافی سازمانی را در پیش بگیرند و در نهایت انگیزه خروج از مؤسسه را در ذهن خود بپرورانند.	بررسی پیشایندها و پسایندهای احساس تبعیض جنسیتی در حرفه حسابرسی	مهرانی، نرگسیان و گنجی (۱۳۹۵)
متغیر رضایت شغلی رابطه مستقیم و معکوس روی متغیر ترک خدمت دارد؛ همچنین با بررسی روابط مستقیم و غیر مستقیم بین متغیرها چنین استدلال شد که اخلاق روی دو متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی اثر مثبت دارد، و متغیر تعهد سازمانی علاوه بر اثر مثبت بر متغیر رضایت شغلی، اثر منفی بر متغیر ترک خدمت دارد.	رابطه بین اخلاق، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با ترک خدمت حسابرسان	مرادی، لاری دشت بیاض، خاکساری و مرندی
انگیزه حسابرسان برای ادامه همکاری با مؤسسه‌های حسابرسی با میزان رضایت شغلی آن‌ها به‌طور معناداری رابطه مثبت دارد و سه اقدام مهم سرپرستی شامل ۱. هدایت و راهنمایی، ۲. فراهم ساختن شرایط کاری مناسب و ۳. تقسیم کار صحیح، با رضایت شغلی حسابرسان و نیز با انگیزه آنان برای ادامه همکاری با مؤسسه‌های حسابرسی به‌طور معناداری رابطه مثبت دارد.	بررسی تأثیر عوامل سرپرستی بر رضایت شغلی حسابرسان و انگیزه آن‌ها برای تداوم همکاری با مؤسسه‌های حسابرسی	رضازاده و همکاران (۱۳۸۷)
عوامل ادراک از حرفه، شرایط کار، محیط کار، و فشار اخذ گواهینامه حرفه‌ای روی قصد ترک حرفه حسابرسی تأثیر دارند.	بررسی رابطه فشار کاری، و رضایت شغلی با گردش حسابرس در وی‌تنام	فام و همکاران (۲۰۲۲)



عوامل مؤثر بر تمایل به خروج از حرفه - یافته‌ها	عنوان پژوهش	محقق
چهار دسته از افراد را شناسایی شدند و نتایج پژوهش ایشان حکایت از آن داشت که ارتباط بین عوامل فشار/کشش/مداخله در هریک از دسته‌ها متفاوت بوده که تأثیر بااهمیتی بر تمایل خروج آن حساب‌برسان از حرفه دارد. هر کدام از این چهار دسته، جنبه‌های ناخوشایند محیط حرفه را درک کرده (فشار) و تمایل خود را برای تغییر به فرصت‌های شغلی موجود (عوامل کشش) نشان می‌دهند.	بررسی تمایل خروج حساب‌برسان از حرفه حسابرسی در کشور تونس	آکروت و دماک آیدی <sup>۱</sup> (۲۰۲۱)
عوامل مؤثر بر خروج حساب‌برسان از حرفه حسابرسی را در هفت دسته کلی طبقه‌بندی کردند: عوامل فردی، عوامل شغلی، نگرش‌های شغلی/سازمانی، پیوندهای درون سازمانی، جو سازمانی، ویژگی‌های مؤسسه و ویژگی‌های حرفه.	شناسایی عوامل مؤثر بر قصد خروج حساب‌برسان از حرفه	گنجی و عرب مازار (۲۰۲۱)
یافته‌های تحقیقات پیشین را تحت عناوین تعلق روان‌شناسی، تئوری نقش، مرشدیت، تئوری انتظارات و عدالت سازمانی طبقه‌بندی کردند.	جابه‌جایی کارکنان در مؤسسه‌های حسابرسی	نوری و پارکر (۲۰۲۰)
عوامل خارجی - رضایت شغلی - عملکرد شغلی	عواملی که بر میل به جابه‌جایی حساب‌برسان تأثیر می‌گذارند	ویجایا <sup>۲</sup> (۲۰۱۹)
حساب‌برسانی که دارای کیفیت بالاتری هستند احتمال خروج آن‌ها از حرفه کمتر است اما احتمال جابه‌جایی آن‌ها بین مؤسسه‌های حسابرسی افزایش می‌یابد. زمانیکه حساب‌برسان دارای کیفیت بالا مؤسسه را ترک می‌کنند احتمال دارد صاحبکار حق‌الزحمه حسابرسی را کاهش دهد یا با مؤسسه حسابرسی دیگری قرارداد ببندد. پیامدهای جابه‌جایی حساب‌برسان بستگی به این موضوع دارد که آن‌ها از حرفه خارج شوند یا اینکه به مؤسسه حسابرسی دیگری بروند و متفاوت خواهد بود. زنان نسبت به مردان تمایل بیشتری برای خروج حرفه حسابرسی دارند.	آیا فرار مغزها در حسابرسی وجود دارد؟ عوامل تعیین‌کننده و پیامدهای خروج حساب‌برسان از حرفه حسابرسی	کنچل و همکاران (۲۰۱۹)
درک کارکنان از تعهد و رضایت شغلی دو عامل اصلی هستند که بر قصد و نیت کارکنان در ترک شغل تأثیر منفی می‌گذارند و درک کارکنان از پیچیدگی کار رابطه مثبت با قصد خروج از شغل دارد.	عوامل مؤثر بر قصد ترک شغل فعلی کارمندان وزارتخانه در کویت	الزاید و مورشید (۲۰۱۷)
بین ادراک حساب‌برسان از حرفه و تعادل بین کار و زندگی با خروج حساب‌برسان از حرفه رابطه منفی وجود دارد. محیط کاری تأثیری بر تمایل به خروج از حرفه ندارد.	شناسایی دلایل تصمیم حساب‌برسان برای ترک مؤسسه حسابرسی	گرتسون و همکاران (۲۰۱۷)
در راستای جلوگیری از خروج حساب‌برسان، پیشنهاد می‌کند مؤسسه‌های حسابرسی در جهت کاهش تعارض‌ها اقدام کنند و فضای کاری را بیشتر بهبود ببخشند	قصد جابه‌جایی حساب‌برسان از مؤسسه‌های حسابرسی	شافیتال جانا، بریدوان و هاریادی (۲۰۱۶)
حقوق پایین، ترقی کم، فشار کاری زیاد، نداشتن امنیت شغلی، محیط کاری ضعیف و نامناسب، نظارت بیش از حد، مدیریت ضعیف، ارتباط نامناسب کاری بین همکاران	عوامل تأثیرگذار بر گرایش به خروج یا ماندن در حرفه	فخر الاسلام و علم (۲۰۱۴)

1. Akrouit &amp; Damak Ayadi

2. Wijaya

عوامل مؤثر بر تمایل به خروج از حرفه - یافته‌ها	عنوان پژوهش	محقق
ابهام نقش و تضاد نقش، به‌طور اساسی روی سطح برداشت حسابرسان از تنش مرتبط به شغل تأثیر گذاشته و تنش مرتبط به شغل، بر فرسودگی شغلی آن‌ها مؤثر است که در مجموع، رضایت شغلی و تعهد سازمانی حسابرسان را کاهش می‌دهد و لذا، با وجود عدم رضایت و عدم تعهد حسابرسان، به احتمال فراوان، آن‌ها به‌دنبال شغل جایگزین می‌گردند.	بررسی تأثیر سوابق و فرسودگی شغلی را روی تصمیم به ترک حرفه حسابرسی	چونگ و مونرو (۲۰۱۳)
رضایت شغلی و تعهد سازمانی روی قصد جابه‌جایی حسابرسان تأثیر منفی و معکوس دارند. ویژگی‌های شغلی روی قصد جابه‌جایی تأثیر منفی ندارد. در نهایت بر تقویت تعهد کارکنان، بهبود شرایط کاری در راستای کاهش تمایل به خروج از مؤسسه تأکید گردید.	عوامل تأثیر گذار روی رضایت شغلی حسابرسان و قصد جابه‌جایی آن‌ها	چاتزگلو و همکاران (۲۰۱۱)
رابطه منفی بین تعهد عاطفی و تمایل به خروج حسابرسان از حرفه وجود دارد.	بررسی تعهد شغلی حسابرسان و قصد ترک شغل	سیفتسیوگلو و همکاران (۲۰۱۱)
رابطه منفی بین تعهد عاطفی و تمایل به خروج حسابرسان از حرفه وجود دارد	بررسی تجربی سه جزء الگوی تعهد حرفه‌ای در بین حسابرسان	اسمیت وهال (۲۰۰۸)
تضاد بین کار- خانواده بر روی تمایل به خروج از حرفه حسابرسی اثرگذار می‌باشد و تمایل به خروج از حرفه در زنان بیشتر از مردان است.	تأثیر کار و خانواده بر خروج از حرفه حسابرسی	گرینهاوس و همکاران (۱۹۹۷)
رابطه‌ای مستقیم بین استرس دهنندگان سازمانی (ابهام در نقش، تضاد در نقش) و تمایل به خروج حسابرسان از حرفه حسابرسی وجود دارد	بررسی تجربی از تأثیر استرس و فشار در حرفه حسابرسی	کالینز و کیلا (۱۹۹۲)

### روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کاربردی است که در آن از طریق پژوهش کمی و با روش پیمایش و تکنیک پرسش‌نامه، به بررسی موضوع پژوهش پرداخته شد. ابتدا با استفاده از مطالعه ادبیات پژوهش، مولفه‌های اصلی تمایل به خروج از حرفه حسابرسی استخراج و پالایش گردید (به شرح جدول ۲) و در مرحله بعدی پرسش‌نامه پژوهش طراحی گردید. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه رده‌های حسابرسی شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی معتمد سازمان بورس بجز شرکا، مدیران و سرپرستان ارشد مؤسسه‌ها (علت کنار گذاشتن آن‌ها از جامعه آماری پژوهش، پرهیز از دخالت تعصب و پیش‌داوری در نتایج می‌باشد زیرا طبق پیشنهادات اخذ شده از خبرگان، رده‌های سرپرست ارشد، مدیران و شرکا تعلق خاصی به حرفه دارند و باتوجه به اینکه طبق عرف باید بالای ۱۵ سال تجربه حسابرسی داشته باشند لذا تمایل به خروج برای آن‌ها بی‌معنا است) است که در زمان اجرای این پژوهش در سال ۱۴۰۰، باتوجه به اینکه تعداد حسابرسان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی معتمد سازمان بورس تقریباً ۳۴۸۱ نفر برآورد گردید. از این رو براساس فرمول کوکران، ۳۴۶ پرسش‌نامه برای نمونه آزمون شد؛ به‌طوری که با ارسال ۳۴۶ پرسش‌نامه کاغذی و الکترونیکی از طریق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای به حسابرسان، در طی سه مرحله ۳۴۶ پرسش‌نامه قابل استفاده دریافت شد. پرسش‌نامه این پژوهش

از دو بخش گزاره‌های عمومی و گزاره‌های اختصاصی تشکیل شده بود. در بخش گزاره‌های عمومی با ۵ گزاره، ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان به‌دست آمد و در بخش گزاره‌های اختصاصی، با طرح ۶۵ گزاره نظر پاسخ‌دهندگان درباره متغیرهای پژوهش سنجیده شد. پرسش‌نامه از لحاظ شکل، به‌صورت پرسش‌نامه‌های پنج امتیازی مقیاس لیکرت بود که در نهایت با کمک نرم‌افزار آماری اسپاس‌اس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای سنجش اعتبار ابزار پژوهش از اعتبار صوری یا محتوایی با مراجعه به خبرگان دانشگاهی و اجرایی موضوعی استفاده شد و برای سنجش پایایی ابزار اندازه‌گیری از آلفای کرونباخ با کمک نرم‌افزار آماری اسپاس‌اس بهره گرفته شد که مقدار آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به‌دست آمد و نشان از پایایی مناسب پرسش‌نامه است.

### جدول عوامل مؤثر بر خروج

بعد از بررسی پژوهش‌های انجام شده در داخل و خارج، کلیه عوامل مؤثر بر تمایل به خروج از حرفه حسابرسی استخراج و سپس با استفاده از نظرات خبرگان حرفه و دانشگاه مورد پالایش قرار گرفتند و عواملی که فقط به جابه‌جایی حسابرسان بین مؤسسه‌های حسابرسی منجر می‌شد، حذف شدند و در پایان عوامل مؤثر بر خروج به شرح جدول ۲ احصا شد.

جدول ۲. صورت ریز عوامل مؤثر بر خروج طبق تحقیقات صورت گرفته در داخل و خارج

ردیف	عامل	محقق
۱	جنسیت	نوری و پارکر (۲۰۲۰)، مهرانی و همکاران (۱۳۹۵)، چی و همکاران (۲۰۱۳)، دالتون و همکاران (۲۰۱۴)، نوری (۲۰۱۷)، پاسیورک و ویاتور (۲۰۰۶)، برناردی و هوکس (۲۰۰۱)
۲	تجربه و سابقه خدمت	گنجی و همکاران (۱۴۰۰)
۳	مرشدیت (راهنمایی)	ویاتور و اسکاندورا (۱۹۹۱)، هربون (۲۰۰۴)، آلمر و کاپلان (۲۰۰۲)، بارکر و همکاران (۱۹۹۹)، داوولی و همکاران (۲۰۱۲)، گنجی و همکاران (۱۴۰۰)
۴	(عوامل) اقدامات سرپرستی	AEEC (۱۹۹۳)، رضازاده و همکاران (۱۳۸۷)، گنجی و همکاران (۱۴۰۰)
۵	حمایت سرپرستی	ساکس (۲۰۰۶)، پرایز (۲۰۰۱)، کیم و همکاران (۲۰۱۰)، کالیات و بک (۲۰۰۱)
۶	رفتار یاریگرانه	بائما و روت (۲۰۱۳)
۷	تعادل بین کار و زندگی	گرتسون و همکاران (۲۰۱۷)
۸	امنیت شغلی	مین (۲۰۰۷)، مک نایت (۲۰۰۹)، لونا آروکا و کمپ (۲۰۰۸)، کراس و تراواگلیون (۲۰۰۴)
۹	تسهیم دانش	گنجی و همکاران (۱۴۰۰)، طاهری و همکاران (۱۳۹۵)
۱۰	آموزش	سام ناناکن (۲۰۱۰)، بیگیلاردی (۲۰۰۵)، ماتاکس و جینکرسون (۲۰۰۵)
۱۱	عدالت ادراک شده (سازمانی)	گنجی و همکاران (۱۴۰۰)، کوهن و اسپکتور (۲۰۰۱)، کالکوویت و همکاران (۲۰۰۱)، پارکر و همکاران (۲۰۱۱)، هردا و لاول (۲۰۱۲)، کانن و هردا (۲۰۱۶)، میفیلد (۲۰۰۸)، تروینو و ویور (۲۰۰۱)، نوری و پارکر (۲۰۲۰)
۱۲	محیط کاری	گرتسون و همکاران (۲۰۱۷)، گامی و وایتینگ (۲۰۱۳)
۱۳	شرایط کاری	گرتسون و همکاران (۲۰۱۷)، لو (۲۰۱۰)
۱۴	طراحی شغل	گنجی و همکاران (۱۴۰۰)

ردیف	عامل	محقق
۱۵	ساختار اداری و تشکیلاتی مؤسسه‌ها	گنجی و همکاران (۱۴۰۰)
۱۶	دشواری نقش	گنجی و همکاران (۱۴۰۰)
۱۷	تضاد نقش	شافیتال جانا و همکاران (۲۰۱۶)، ویاتور (۲۰۰۱)، لوی،هانگ و آیتا (۲۰۰۱)، گرگسون، وندل و آتونو (۱۹۹۴)
۱۸	ابهام نقش	شافیتال و همکاران (۲۰۱۶)، کاهایونو (۲۰۰۸)، ویاتور (۲۰۰۱)، گرگسون و همکاران (۱۹۹۴)
۱۹	درک کارکنان از پیچیدگی کار	الزاید و مورشید (۲۰۱۷)
۲۰	فشار کاری	گنجی و همکاران (۱۴۰۰)، ویلیام و همکاران (۲۰۰۱)، بارسکی و همکاران (۲۰۰۴)
۲۱	فرسودگی شغلی	آلمر و کاپلان (۲۰۰۲)، چونگ و مونرو (۲۰۱۵)، جونز و همکاران (۲۰۱۰)، جونز و همکاران (۲۰۱۲)، اسمیت و همکاران (۲۰۰۷)، اسمیت و همکاران (۲۰۱۷)، چانگ و مونرو (۲۰۱۳)، قراخانی و زعفرانچی (۱۳۹۸)، گنجی و همکاران (۱۴۰۰)
۲۲	تعهد عاطفی	شافیتال جانا، بریدوان وهاریادی (۲۰۱۶)، رهایو (۲۰۱۱)، پکاورو (۲۰۰۹)، کالبرز و سنکر (۲۰۰۷)، لو (۲۰۰۵)
۲۳	تعهد مستمر	شافیتال جانا، بریدوان وهاریادی (۲۰۱۶)، پریر و همکاران (۲۰۱۰)، پکاورو (۲۰۰۹)
۲۴	حق‌الزحمه حسابرسان	گنجی و همکاران (۱۴۰۰)
۲۵	فرصت‌های شغلی جایگزین	گنجی و همکاران (۱۴۰۰)
۲۶	عدم جوانگرایی در حرفه	گنجی و همکاران (۱۴۰۰)
۲۷	فرصت‌های رشد در مسیر شغلی	گنجی و همکاران (۱۴۰۰)، طاهری، مرادی و جباری نوقابی (۱۳۹۵)
۲۸	قدرت حرفه‌ای مؤسسه در مقابل صاحبکار	گنجی و همکاران (۱۴۰۰)
۲۹	کیفیت خدمات قابل ارائه توسط مؤسسه	گنجی و همکاران (۱۴۰۰)
۳۰	تصورات، ادراک و انتظارات از حرفه	گرتسون و همکاران (۲۰۱۷)، کیم و همکاران (۱۹۹۶)، کوریوان (۱۹۹۹)، گنجی و همکاران (۱۴۰۰)
۳۱	تخطی اعضای جامعه از آیین رفتار حرفه‌ای	گنجی و همکاران (۱۴۰۰)
۳۲	عدم تجانس ارزش‌های اعضای جامع حسابداران رسمی با رسالت حرفه‌ای	گنجی و همکاران (۱۴۰۰)

### آزمون تحلیل عاملی

به‌منظور بررسی میزان هم‌بستگی متغیرهای فوق‌الذکر، بعد از طراحی و توزیع پرسش‌نامه، آزمون تحلیل عاملی به‌شرح

زیر انجام شد.

### سنجه کفایت نمونه‌گیری کیزر - میر - اولکین<sup>۱</sup>

این آزمون اولین هدف تحلیل عامل را برآورده می‌کند؛ یعنی این آزمون مشخص می‌کند که آیا واریانس متغیرهای تحقیق تحت تأثیر واریانس مشترک برخی عامل‌های پنهانی و اساسی هست یا خیر. به عبارتی، آیا می‌توان گفت که واریانس مجموعه متغیرها ناشی از یک سری عوامل پنهانی و بنیادی است و نه تمامی این متغیرها. بنابراین، مقادیر بالاتر (نزدیک به ۱ و عموماً هم مقادیر بالاتر از ۰/۷) نشان می‌دهند که انجام تحلیل عامل برای داده‌های مدنظر امکانپذیر بوده و می‌توان داده‌ها را به یک سری عامل‌های پنهانی تقلیل داد. و برعکس، مقادیر پایین‌تر این آماره نیز دلالت بر آن دارد که انجام تحلیل عامل برای این داده‌ها ممکن نبوده و یا نتایجی که از تحلیل عامل این داده‌ها به دست می‌آید، نتایج مفیدی نیست.

### آزمون کرویت بارتلت

این آزمون، درصد برآوردن هدف دوم تحلیل عامل می‌باشد. یعنی این آزمون به ما کمک می‌کند تا پس از فراهم بودن امکان تقلیل داده‌ها به یک سری عامل‌های پنهانی، بتوانیم ساختار جدیدی را براساس هم‌بستگی بین متغیرها و عامل‌ها و معنای انضمامی آن‌ها کشف کند. آزمون بارتلت نشان می‌دهد که آیا ماتریس هم‌بستگی داده‌ها یک ماتریس واحد و همبندی می‌باشد یا خیر.

جدول ۳. نتایج آزمون‌های تحلیل عامل اکتشافی عوامل مؤثر بر خروج حساب‌رسان از حرفه

۰/۷۷	مقدار آزمون KMO	
۸۵۷۲/۳۳۵	مقدار خی دو	مقدار آزمون بارتلت
۳۰۰۳	درجه آزادی	
۰/۰۱	سطح خطا	

در پژوهش حاضر بر پایه نتایج جدول شماره ۳ و با توجه به مقدار کفایت بسندگی کیزر - میر اولکین (KMO)، ۰/۷۷ حکایت از مناسب بودن داده‌ها و متغیرهای مدنظر جهت انجام تحلیل عاملی و یا به عبارتی روشن‌تر، تقلیل داده‌ها به یک سری عوامل بنیادی و پنهانی می‌باشد. به واقع، بر اساس این نتیجه، بین سازه نظری و تجربی تحقیق تناسب کافی برقرار است. مقدار آزمون کرویت بارتلت<sup>۲</sup> (۸۵۷۲/۳۳۵) نیز نشانگر آن است که ماتریس هم‌بستگی عامل‌ها با گویه‌ها و متغیرها، یک ماتریس واحد نمی‌باشد. بدین معنا که، از یک طرف هم‌بستگی درون‌گویه‌ای مناسب بوده و از طرف دیگر نیز، هم‌بستگی هر عامل با مجموعه گویه‌ها و با هم‌بستگی عوامل دیگر با مجموعه گویه‌های دیگر تفاوت دارد. در مجموع با توجه به این نتیجه، کشف یک ساختار جدید از فایل داده‌ها و متغیرهای پژوهش ممکن است. نتایج حاصل از تحلیل عاملی، همراه با هم‌سازی هر گویه با عامل‌ها در جدول ۴ آمده است.

1. Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy  
2. Bartlett test of sphericity

جدول ۴. نتایج تحلیل عامل از عوامل مؤثر بر خروج حسابرسان از حرفه

سؤالات	حمایت سازمانی	ویژگی‌های شغلی	تعهد	حق الزحمه حسابرسان	چشم‌انداز از آینده حرفه	رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای توسط شرکا و مدیران
شرکای مؤسسه هر زمانی که برای من سؤال و مشکلی پیش بیاید به کمک من می‌آیند و در دسترس می‌باشند.	۰/۸۳					
سرپرست (مافوق) مستقیم من برای اهداف و ارزش‌های من اهمیت قائل است.	۰/۸۰					
سرپرست (مافوق) من شرایط کاری مناسب را فراهم می‌کند و تقسیم کار را به شکلی مناسب انجام می‌دهد.	۰/۷۸					
سرپرست (مافوق) من شرایط کاری مناسب را فراهم می‌کند و تقسیم کار را به شکلی مناسب انجام می‌دهد و همیشه حامی من هست.	۰/۷۲					
مدیریت به نظرات من اهمیت می‌دهد.	۰/۷۰					
در مؤسسه تشویق می‌شوم تا مشکلات شغلی خود را خودم مدیریت کنم.	۰/۶۸					
طرح‌های بازنشستگی و تسهیلات خوبی برای پرسنل تدارک دیده شده است.	۰/۶۱					
مؤسسه برای پرسنل خود ارزش و احترام قائل است.	۰/۵۸					
وقتی برای من مشکلی پیش بیاید رفتار یاری‌گرانه و حمایتی را از همکاران و مافوق شاهد هستم و حس تنهایی نمی‌کنم.	۰/۵۰					
من با برخی از همکارانم در مؤسسه رابطه صمیمانه دارم.	۰/۴۰					
بین کار و زندگی من تعادل برقرار هست و وضعیت کاری خلی در زندگی من وارد نمی‌کند.	۰/۳۹					
در حرفه حسابرسی از امنیت و ثبات شغلی لازم برخوردار هستم.	۰/۴۱					
انتقال تجربه کارکنان	۰/۴۹					
من برای انجام درست و دقیق کارم آموزش کافی در مؤسسه دیده‌ام.	۰/۳۲					
به‌خاطر عملکرد خوب از پرسنل قدردانی می‌شود.	۰/۶۰					
ارتقا و انتصاب کارکنان براساس شایستگی آن‌ها می‌باشد	۰/۳۶					
دارای تنوع زیادی در وظایف شغلی است.	۰/۵۵					
در طول حسابرسی باید کارها را در بازه زمانی محدود و با ضرب‌الاجل انجام دهیم.	۰/۵۴					
معمولاً بیشتر از ساعات نرمال باید کار کنیم.	۰/۵۲					

سؤالات	حمایت سازمانی	ویژگی‌های شغلی	تعهد	حق الزحمه حسابرسان	چشم‌انداز از آینده حرفه	رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای توسط شرکا و مدیران
ماهیت شغل حسابرسی به‌گونه‌ای است که مستلزم ماموریت‌های خارج از استان زیادی در طول سال می‌باشد		۰/۴۹				
در مؤسسه‌های حسابرسی از فناوری‌های نوین استفاده می‌شود		۰/۴۷				
مجبوریم به‌طور مداوم محل فیزیکی کار را تغییر دهیم و به شرکت‌های مختلف برویم		۰/۴۲				
مدیران و شرکای مؤسسه حسابرسی در موضوع مدیریت منابع انسانی به‌نحو مناسب آموزه ندیده‌اند و اقدامات حمایتی لازم را در این خصوص انجام نمی‌دهند.		۰/۳۸				
ماهیت شغل حسابرسی به‌گونه‌ای است که مستلزم تعامل با افراد متفاوت زیادی در طول سال می‌باشد.		۰/۵۱				
برای انجام تکالیف شغلی باید یک قانون یا سیاست را کنار بگذارم.		۰/۳۹				
من درخواست‌های ناسازگاری از دو یا چند نفر در شرکت خود دریافت می‌کنم.		۰/۴۳				
کارهایی در مؤسسه به من سپرده می‌شود که هیچ ارتباطی با ماهیت شغلی من ندارد.		۰/۵۳				
ماهیت شغل حسابرسی دارای پیچیدگی‌های زیادی می‌باشد.		۰/۳۶				
من اکثر اوقات احساس خستگی روحی و عاطفی ناشی از کار را دارم.		۰/۴۸				
برنامه کاری من با زندگی خانوادگی‌ام تداخل دارد.		۰/۴۱				
اکثر اوقات به‌دلیل ضرب الاجل بودن کارها، با استرس و فشار روانی بالا روبه‌رو هستم.		۰/۵۰				
من باور شخصی خود جهت کسب موفقیت را از دست داده‌ام.		۰/۳۵				
به ندرت احساس شایستگی و موفقیت در حرفه می‌کنم.		۰/۳۴				
به‌دلیل فشار کاری زیادی ناچار به استفاده از داروهای آرامش بخش هستم.		۰/۴۰				
محیط پر فشار حسابرسی در بعضی مواقع باعث کاهش عملکرد من می‌شود.		۰/۴۴				
من بسیار خوشحال خواهم شد که بقیه دوران کاری خود را در این سازمان سپری کنم.		۰/۸۰				
از بحث درباره سازمانم با افراد خارج از آن لذت می‌برم.		۰/۵۰				

رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای توسط شرکا و مدیران	چشم‌انداز از آینده حرفه	حق الزحمه حسابرسان	تعهد	ویژگی‌های شغلی	حمایت سازمانی	سوالات
			۰/۴۵			من واقعاً احساس می‌کنم که مشکلات این سازمان مربوط به خود من است.
			۰/۴۹			برای من خیلی سخت است که در حال حاضر سازمانم را ترک کنم، حتی اگر بخواهم.
		۰/۸۱				میزان حق‌الزحمه حسابرسان و افزایش حقوق آنها پایین است
		۰/۷۸				حق‌الزحمه پرداختی به حسابرسان با ریسک‌ها و فشارهای کاری حرفه حسابرسی همخوانی دارد.
		۰/۷۷				حق‌الزحمه‌ای که به رده‌های مختلف حسابرسان پرداخت می‌شود منطبق با نزدیک به نرخ‌های اعلامی از جامعه حسابداران رسمی می‌باشد.
		۰/۷۴				حقوق دریافتی افرادی که در سایر حرفه‌ها و با همین سطح تخصص و فشار کاری من مشغول به فعالیت هستند، به صورت معناداری بیشتر از حقوق و مزایای دریافتی من می‌باشد.
		۰/۶۱				حق‌الزحمه پرداختی به شما از سوی مؤسسه حسابرسی، نسبت به نرخ‌های اعلامی از سوی جامعه حسابداران رسمی چگونه است.
	۰/۸۲					افراد نخبه و خیره به مرور حرفه حسابرسی را ترک می‌کنند.
	۰/۸۰					امکان رشد بیشتر و کسب درآمد بالاتر در سایر بازارهای مالی فراهم می‌باشد.
	۰/۷۵					طرح‌های جانشین پروری و جوان‌گرایی از سوی شرکای مؤسسه برنامه ریزی شده و در دست اجرا است
	۰/۷۱					افرادی که از حرفه حسابرسی خارج شدند در مقایسه با افرادی که در حرفه ماندگار شدند، جایگاه و موقعیت بهتری دارند.
	۰/۷۱					جایگاه حسابرسان در نزد شرکت‌ها روبه تنزل می‌باشد.
	۰/۷۰					قدرت مؤسسه‌های حسابرسی در تعامل با صاحبکاران به دلیل مشکلات مالی مؤسسه‌ها و ضرورت تمدید قرارداد، به شدت کاهش یافته است.
	۰/۷۰					کیفیت گزارش‌های حسابرسی روبه کاهش است و شرکت‌ها اهمیت چندانی برای گزارش‌ها حسابرسی قائل نیستند.
	۰/۷۰					گزارش‌های حسابرسی به تدریج تبدیل به یک کالای تجاری شده و روی انواع آن قیمت گذاری می‌شود.
	۰/۶۹					به دلیل تحریم‌ها و عدم ارتباط با مؤسسه‌های بزرگ حسابرسی دنیا، حرفه حسابرسی در ایران همچنان از رویه‌های سنتی و دستی استفاده می‌کند.



سؤالات	حمایت سازمانی	ویژگی‌های شغلی	تعهد	حق‌الزحمه حساب‌برسان	چشم‌انداز از آینده حرفه	رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای توسط شرکا و مدیران
واقعیت‌های حرفه حسابرسی با انتظاراتی که در دوران دانشجویی از این حرفه داشتم هم‌خوانی دارد.					۰/۶۹	
طبق انتظارات قبلی، حرفه حسابرسی دارای منافع اجتماعی برای جامعه است و احساس مفید بودن می‌کنم.					۰/۶۹	
افراد سطوح بالای حرفه و شرکای مؤسسه‌ها به استقلال حرفه‌ای پایبند نیستند.						۰/۸۰
بین مؤسسه‌های حسابرسی رقابت منفی و نابرابر وجود دارد.						۰/۵۰
پدیده بند فروشی در بین مؤسسه‌های حسابرسی وجود دارد.						۰/۴۵
رفتار و گفتار شرکای مؤسسه‌ها و افراد سطوح بالای حرفه با عمل آن‌ها متفاوت است.						۰/۴۵
نرخ شکنی در بین مؤسسه‌های حسابرسی رواج پیدا کرده است و مؤسسه‌ها مجبورند این نوع کارها را با قیمت پایین‌تر، کیفیت پایین‌تر و نیروی کم تجربه‌تر انجام دهند.						۰/۴۱

همان گونه که از نتایج جدول ۴ قابل مشاهده است بر پایه تحلیل عامل اکتشافی، ۶ عامل شناسایی شد که با توجه به محتوای گویه‌ها در هر عامل، نام‌هایی برای عامل‌ها انتخاب شد که عبارت‌اند از: حمایت سازمانی، ویژگی‌های شغلی، تعهد، حق‌الزحمه حساب‌برسان، چشم‌انداز از آینده حرفه، رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای توسط شرکا و مدیران.

### فرضیه‌های پژوهش

۱. حق‌الزحمه حساب‌برسان روی تمایل به خروج از حرفه حسابرسی تأثیر دارد.
۲. چشم‌انداز از آینده حرفه روی تمایل به خروج از حرفه حسابرسی تأثیر دارد.
۳. رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای توسط شرکا و مدیران روی تمایل به خروج از حرفه حسابرسی تأثیر دارد.
۴. حمایت سازمانی روی تمایل به خروج از حرفه حسابرسی تأثیر دارد.
۵. ویژگی‌های شغلی روی تمایل به خروج از حرفه حسابرسی تأثیر دارد.
۶. تعهد روی تمایل به خروج از حرفه حسابرسی تأثیر دارد.

### یافته‌های پژوهش

#### آمار توصیفی

تحلیل پاسخ‌های دریافتی در رابطه با سنجش میزان تمایل به خروج یا ماندن در حرفه حاکی از آن است که ۷۶ درصد از

پاسخ‌دهندگان معادل ۱۵۶ نفر تمایل به خروج از حرفه حسابرسی را دارند که این آمار برای حرفه حسابرسی در ایران بسیار نگران کننده است. همچنین ۲۴ درصد از پاسخ‌دهندگان معادل ۸۳ نفر هیچ تمایلی به خروج از حرفه نداشتند. شایان ذکر است از تعداد کل افرادی که تمایل به خروج از حرفه داشتند ۱۰۷ نفر از آن‌ها گاهی و نه همیشه، به فکر خروج از حرفه می‌افتند، به عبارتی تمایل به خروج از حرفه آن‌ها ضعیف است؛ اما در هر صورت تمایل به خروج دارند.

جدول ۵. ماهیت پاسخ‌دهندگان

درصد	تعداد	ماهیت پاسخ‌دهندگان
۴۵	۱۵۶	پاسخ‌دهندگانی که تمایل شدید برای خروج از حرفه دارند
۳۱	۱۰۷	پاسخ‌دهندگانی که تمایل ضعیف برای خروج از حرفه دارند
۲۴	۸۳	پاسخ‌دهندگانی که تمایل به ماندن در حرفه (عدم خروج) را دارند.
۱۰۰	۳۴۶	جمع کل

### ویژگی‌های جمعیت شناختی

جدول ۶ ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان را نشان می‌دهد.

جدول ۶. ویژگی‌های جمعیت شناختی

درصد	فراوانی		
۸۹	۳۰۸	مرد	جنس
۱۱	۳۸	زن	
۲۳	۸۰	۲۰-۳۰ سال	سن
۴۲	۱۴۵	۳۱-۴۰ سال	
۲۹	۱۰۰	۴۱-۵۰ سال	
۶	۲۱	بالای ۵۰ سال	
۲۱	۷۳	کارشناسی	تحصیلات
۵۵	۱۹۰	کارشناسی ارشد	
۲۴	۸۳	دکتری	
۰	۰	سایر	
۱۱	۳۸	کمک حسابرس	رده سازمانی
۲۴	۸۳	حسابرس	
۳۶	۱۲۵	حسابرس ارشد	
۲۹	۱۰۰	سرپرست	
۳۱	۱۰۷	کمتر از ۵ سال	سابقه کاری در حسابرسی
۳۷	۱۲۸	۵-۱۰ سال	
۲۵	۸۷	۱۰-۱۵ سال	
۷	۲۴	بیشتر از ۱۵ سال	
۱۰۰	۳۴۶	جمع	

همان طور که در جدول ۶ مشاهده می‌گردد، بخش قابل توجهی از پاسخ‌دهنده‌ها مرد هستند. همچنین مدرک تحصیلی بیشتر پاسخ‌دهنده‌ها کارشناسی ارشد و گویای این مطلب است که اکثریت افراد دارای تحصیلات تکمیلی می‌باشند. علاوه بر این بیشترین میانگین سنی پاسخ‌دهندگان در محدوده ۳۱ تا ۴۰ سال بوده است و رده سازهانی بالاتر از حسابرس دارند.

### بررسی توصیفی متغیرهای پژوهش

مقدار میانگین پاسخ‌ها نشان می‌دهد که ارزیابی افراد از متغیرهای مستقل مطلوب و رضایت بخش است. شاخص‌های آماری متغیرهای پژوهش در جدول ۷ نشان داده شده است.

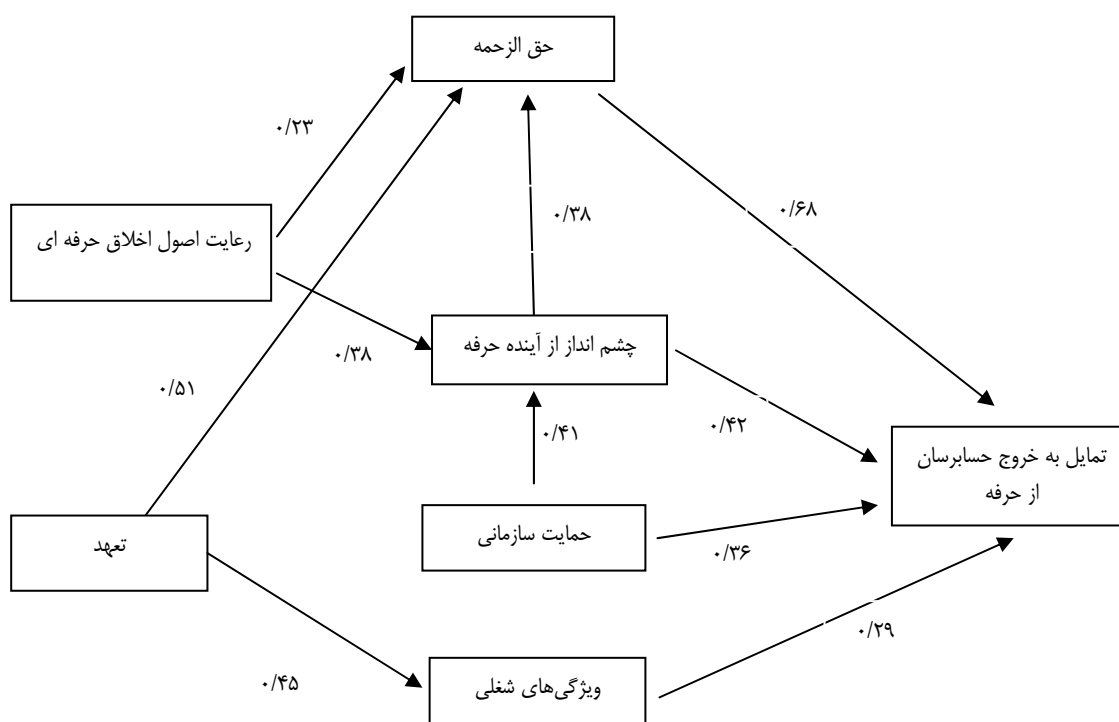
جدول ۷. آمار توصیفی متغیرهای مدل‌ها

نام متغیر	میانگین	پیشینه	کمینه	انحراف معیار
حق‌الزحمه حسابرسان	۴/۱	۵	۱	۰/۴۵
چشم‌انداز از آینده حرفه	۳/۹	۵	۱	۰/۳۴
رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای	۳/۰	۵	۱	۰/۳۲
حمایت سازمانی	۳/۰	۵	۱	۰/۲۳
ویژگی‌های شغلی	۳/۵	۵	۱	۰/۱۲
تعهد	۳	۵	۱	۰/۱۸

### نتایج تحلیلی پژوهش

برای بررسی تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته از تحلیل مسیر استفاده شد. تحلیل مسیر تأثیرات هم‌زمان متغیرهای مستقل را روی متغیر وابسته به صورت مستقیم و غیرمستقیم نشان می‌دهد.

مدل تحلیل مسیر روابط علی در بین مجموعه‌ای از متغیرها را به ما نشان می‌دهد. به طور کلی هدف این مدل این است که تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم هر یک از متغیرهای مستقل یا تأثیرگذار که در فرضیه‌های تحقیق مطرح شده بودند، از طریق روش تحلیل مسیر مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد. به طوری که در نمودار مشخص است، ۴ متغیر به طور مستقیم بر خروج حسابرسان از حرفه تأثیر گذاشته‌اند. این ۴ متغیر به ترتیب بالا بودن ضریب مسیر یا تأثیرگذاری عبارت‌اند از: ۱. حق‌الزحمه حسابرسان (با ضریب ۰/۶۸)؛ ۲. چشم‌انداز از آینده حرفه (با ضریب ۰/۴۲)؛ ۳. حمایت سازمانی (با ضریب ۰/۳۶)؛ ۴. ویژگی‌های شغلی (با ضریب ۰/۲۹). گفتنی است که همه این متغیرها تأثیر افزایش‌دهنده روی خروج حسابرسان از حرفه دارند. مقدار یا ضریب تعیین به دست آمده حاصل از این معادله ۵۴ درصد می‌باشد. بدین ترتیب می‌توان گفت که در حدود ۵۴ درصد از واریانس خروج حسابرسان از حرفه توسط ۴ متغیر مذکور تبیین یا پیش‌بینی می‌شود و ۴۶ درصد از واریانس متغیر وابسته بدون تبیین باقی مانده که بر اثر عوامل ناشناخته (عواملی به غیر از متغیرهای مدل) ارزیابی می‌گردد. همان طوری که در مدل مشخص است تعدادی از متغیرها نیز به طور غیرمستقیم و با واسطه بر خروج حسابرسان از حرفه تأثیرگذارند که در نمودار زیر مشاهده می‌شود.



شکل ۱. مدل تحلیل مسیر

### نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول نشان داد که حق الزحمه حسابرسی، روی تمایل به خروج کارکنان از حرفه حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری دارد و یکی از عوامل اصلی تمایل به خروج از حرفه است. این نتایج منطبق با نظریه انگیزشی انتظار است که عنوان می‌کند، انگیزه ترک شغل به ارزش و مطلوبیت نتایج بالقوه، مانند حق الزحمه بالا مرتبط با یک شغل بستگی دارد. طبق پاسخ‌های دریافتی، میزان حق الزحمه دریافتی رده‌های مختلف حسابرسی در سال ۱۴۰۰، به‌طور میانگین معادل ۵۰ تا ۶۰ درصد کمتر از حداقل نرخ‌های اعلام شده از سوی جامعه حسابداران رسمی ایران برای سال ۱۴۰۰ بوده است؛ حتی برخی از کمک حسابرسان اعلام نمودند که بعضی مؤسسه‌ها به‌صورت ساعتی ۱۰ هزار تومان به آن‌ها پرداخت می‌کند، درحالی که نرخ مصوب جامعه، ۵۲ هزار تومان است که مبین عدم نظارت کافی جامعه حسابداران رسمی، بر نحوه انعقاد قراردادهای و پرداختی به کارکنان مؤسسه‌های حسابرسی جهت اطمینان از رعایت حداقل نرخ‌های مصوب آن نهاد است. عدم برخورد انضباطی با مؤسسه‌های متخلف موجب ظهور پدیده نرخ شکنی، فرار مغزها از حرفه حسابرسی و در نتیجه کاهش کیفیت گزارش‌ها خواهد شد. لذا پیشنهاد می‌گردد نهادهای ذی‌ربط سازوکار قانونی لازم جهت حمایت از حقوق حسابرسان و عدالت در پرداختی‌های مؤسسه‌ها به آن‌ها مطابق نرخ‌های مصوب جامعه حسابداران رسمی را ایجاد نمایند. نتایج پژوهش حاضر با تحقیق انجام شده توسط گنجی و همکاران (۱۴۰۰)، فخر الاسلام و علم (۲۰۱۴) هم‌سو است.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم نشان داد که چشم‌انداز از آینده حرفه روی تمایل به خروج کارکنان از حرفه حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری دارد. این نتایج منطبق با تئوری نقش است که عنوان می‌کند زمانی که فرد درمورد

انتظارات مطمئن نیست (ابهام نقش) یا فرد انتظارات متضادی را از نقش تجربه می‌کند (تضاد نقش)، در واقع فرد استرس نقش را تجربه می‌کند که موجب کاهش رضایت شغلی می‌شود و در نهایت موجب افزایش در تمایل به خروج از حرفه حسابرسی می‌گردد. نتایج نشان‌دهنده این موضوع است که از دید پاسخ‌دهندگان، افرادی که از حرفه حسابرسی خارج شدند در مقایسه با افرادی که در حرفه ماندگار شدند، جایگاه و موقعیت بهتری دارند و جایگاه حسابرسان در نزد شرکت‌ها روبه تنزل می‌باشد و کیفیت گزارش‌های حسابرسی رو به کاهش است و شرکت‌ها اهمیت چندانی برای گزارش‌های حسابرسی قائل نیستند، جوانگرایی در سطح بالای حرفه بنحو مناسب صورت نمی‌گیرد، از نظر استفاده از فناوری‌ها و روش‌های نوین در حسابرسی نسبت به سایر کشورهای پیشرفته بسیار عقب هستیم و هیچ تلاشی جهت ارتباط با مؤسسه‌های حسابرسی معتبر بین‌المللی جهت تبادل دانش و فناوری صورت نگرفته است، لذا دورنمای روشنی برای آینده متصور نمی‌باشد لذا پیشنهاد می‌گردد نهادهای مسئول به دنبال انجام طرح‌های جانشین پروری، ایجاد تغییرات اساسی، بروز نمودن و پوست‌اندازی در بخش‌های سخت‌افزاری و نرم‌افزاری حرفه حسابرسی در ایران باشند که این امر مستلزم استفاده از افراد حرفه‌ای، با نفوذ و دلسوز در راس نهادهای تصمیم‌گیرنده در حرفه حسابرسی است تا بتوانند به نحو مناسب مسائل و مشکلات حرفه حسابرسی در ایران را به نهادهای بالادستی و قانون‌گذار منتقل نموده و از طریق قدرت چانه‌زنی بالا، مسیر ارتقا و اعتلای حرفه حسابرسی را هموار نمایند. همچنین باتوجه به سن بالای بسیاری از شرکای مؤسسه‌های حسابرسی و عدم تمایل آن‌ها به بازنشستگی و بهادادن به نیروهای جوان، پیشنهاد می‌گردد سازوکاری تدوین گردد مؤسسه‌های حسابرسی ملزم به استفاده از نیروی جوان و متخصص و جانشین پروری شوند. نتایج پژوهش حاضر با تحقیق انجام شده توسط گنجی و همکاران (۱۴۰۰) هم‌سو است.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم نشان می‌دهد رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای توسط شرکا و مدیران روی تمایل به خروج کارکنان از حرفه حسابرسی تأثیر معناداری ندارد. نتایج پژوهش حاضر با تحقیق انجام شده توسط گنجی و همکاران (۱۴۰۰) هم‌سو نمی‌باشد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه چهارم نشان داد عامل حمایت سازمانی روی تمایل به خروج کارکنان از حرفه حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج پژوهش حاضر با تحقیق انجام شده توسط گنجی و همکاران (۱۴۰۰)، مهرانی و همکاران (۱۳۹۵)، رضازاده و همکاران (۱۳۸۷)، هم‌سو می‌باشد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه پنجم نشان داد ویژگی‌های شغلی روی تمایل به خروج کارکنان از حرفه حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری دارد. این نتایج منطبق با تئوری نقش است که عنوان می‌کند زمانی که فرد درمورد انتظارات مطمئن نیست (ابهام نقش) یا فرد انتظارات متضادی را از نقش تجربه می‌کند (تضاد نقش)، در واقع فرد استرس نقش را تجربه می‌کند که موجب کاهش رضایت شغلی می‌شود و در نهایت موجب افزایش در تمایل به خروج از حرفه حسابرسی می‌گردد. نتایج پژوهش حاضر با تحقیق انجام شده توسط گنجی و همکاران (۱۴۰۰)، فخر الاسلام و علم (۲۰۱۴)، فام و همکاران (۲۰۲۲) هم‌سو می‌باشد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه ششم نشان داد که تعهد روی تمایل به خروج کارکنان از حرفه حسابرسی تأثیری ندارد. این نتیجه با نظریه دل‌بستگی عاطفی که عنوان می‌کند ایجاد دل‌بستگی و شکل دادن پیوندهای عاطفی، یکی از

نیازهای غریزی و بیولوژیک همه ما انسان هاست و تعهد به عنوان یکی از عوامل کلیدی آن، به کاهش تمایل به خروج از حرفه منجر می‌شود، در تضاد است. پژوهش حاضر با پژوهش‌های گنجی و همکاران (۱۴۰۰)، مرادی و همکاران (۱۳۹۵)، چاتزگلو و همکاران (۲۰۱۱) و اسمیت وهال (۲۰۰۸) هم‌سو نمی‌باشد.

### پیشنهاد برای پژوهش‌های آتی

۱. با توجه به اینکه پژوهش حاضر تمایل به خروج از حرفه را در بین حسابرسان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی سنجید، پیشنهاد می‌شود که به منظور نتیجه‌گیری دقیق‌تر در تحقیقات آتی، جامعه آماری شامل افرادی باشد که بنابه دلایل مختلف از حرفه حسابرسی خارج شدند.
۲. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، پیامدهای خروج حسابرسان زبده، بر حرفه حسابرسی و مؤسسه‌های حسابرسی بررسی شود.
۳. با توجه به اینکه مهم‌ترین عامل مؤثر بر تمایل به خروج از حرفه حسابرسی، حق‌الزحمه پایین حسابرسی است، پیشنهاد می‌شود که در تحقیقات آتی با نگاهی دقیق‌تر به موضوع حق‌الزحمه حسابرسی در ایران پرداخته شود.

### محدودیت‌های پژوهش

از محدودیت‌های این تحقیق می‌توان به استفاده از ابزار پرسش‌نامه برای گردآوری اطلاعات و برداشت نادرست از سؤال‌های پژوهش توسط پاسخ‌دهندگان اشاره نمود. هرچند در طول طراحی پرسش‌نامه، تلاش شد که سؤال‌ها به صورت واضح و مشخص باشد؛ ولی در هر حال وجود برخی برداشت‌های احتمالی نادرست می‌تواند از جمله محدودیت‌هایی باشد که نتایج پژوهش را تحت تأثیر قرار داده است. همچنین می‌توان به عدم دسترسی به پایگاه اطلاعاتی جامعی از کلیه حسابرسان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی ایران، تصادفی نبودن گزینش حسابرسان به عنوان سایر محدودیت‌های این پژوهش ذکر کرد.

### منابع

- رضازاده، جواد؛ رجبزاده، علی و دوانی‌پور، ایرج (۱۳۸۷). بررسی تأثیر عوامل سرپرستی بر رضایت شغلی حسابرسان و انگیزه آن‌ها برای تداوم همکاری با مؤسسه‌های حسابرسی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۱۵ (۵۱)، ۱۹-۳۶.
- طاهری، زینب؛ مرادی، محسن و جباری نوقایی، مهدی (۱۳۹۵). بررسی رابطه ادراک از فرصت‌های رشد حرفه‌ای و میل به جابه‌جایی حسابرسان. *دانش حسابرسی*، ۱۶ (۶۵)، ۱۹۹-۲۱۳.
- قراخانی، داود و زعفرانچی، آرش (۱۳۹۸). تأثیر فرسودگی شغلی بر قصد ترک خدمت کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی رضایت شغلی. *مجله سلامت و بهداشت*، ۱۰ (۱)، ۱۰۰-۱۱۷.
- گنجی، کیانوش؛ عرب‌مازار یزدی، محمد؛ هشی، عباس و اثنی‌عشری، حمیده (۱۴۰۰). شناسایی و مفهوم‌پردازی عوامل مؤثر بر تمایل خروج حسابرسان از حرفه حسابرسی. *پیشرفت‌های حسابداری دانشگاه شیراز*، ۱۳ (۲)، ۲۶۹-۳۰۹.
- مرادی، مهدی؛ لاری دشت‌بیاض، محمود؛ خاکساری، نادر و مرنندی، زکیه (۱۳۹۵). رابطه بین اخلاق، رضایت شغلی و تعهدسازمانی با ترک خدمت حسابرسان. *اولین همایش ملی حسابرسی و نظارت مالی ایران*، مشهد، ایران.

مهرانی، کاوه؛ نرگسیان، عباس و گنجی، کیانوش (۱۳۹۵). بررسی پیشایندها و پسایندهای احساس تبعیض جنسیتی در حرفه حسابرسی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۳ (۱)، ۹۷-۱۱۶.

## References

- ACCA (Association of Chartered Certified Accountants). 2018. Generation Next: *Managing talent in large accountancy firms*. <http://www.accaglobal.com/in/en/professional-insights/pro-accountants-the-future/Generation-Next-large-accounting-firms.html> .
- Akrout, O., Damak Ayadi, S. (2021). *Intention to leave public accounting profession in Tunisia: a qualitative study* *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 12 (1), 1-28.
- Awan, A. G. (2015). Cost of High Employees Turnover Rate in Oil Refinery Industry of Pakistan. *Information and Knowledge Management*, 5(2), 92-103.
- Belkaoui, A. (1989). *Behavioral Accounting*. New York: Quorum Books.
- Calcagno, V. (2012). *Creating a culture of career advocacy and avoiding the public accounting brain drain*. Available in: <https://www.accountingtoday.com/news/creating-a-culture-of-career-advocacy-and-avoiding-the-public-accounting-brain-drain>
- Chong, V. and Monroe, G. (2015). The impact of the antecedents and consequences of job burnout on junior accountants' turnover intentions: a structural equation modeling approach. *Accounting and Finance*, 55 (1), 105-132.
- Collins, K. M. & Killough, L. N. (1992). *An empirical examination of stress in public accounting*. *Accounting, Organizations and Society*, 17(6), 535-547. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(92\)90012-H](https://doi.org/10.1016/0361-3682(92)90012-H).
- Ganji, K., Arab Mazar Yazdi, M., Hoshi, A. & Esna Ashari, H. (2021). Identifying and conceptualizing the factors affecting the willingness of auditors to leave the auditing profession. *accounting Advances in Shiraz University*, 13 (2), 269-309. (in Persian)
- Garakhani, D. & Zafaranchi, A. (2018). The effect of job burnout on employees' intention to leave the service considering the mediating role of job satisfaction, *Journal of Health and hygiene*, 10 (1), 100-117. (in Persian)
- Gertsson, N., Sylvander, J., Broberg, P., & Friberg, J. (2017). *Exploring audit assistants' decision to leave the audit profession*. *Managerial Auditing Journal*, 32(9), 879-898.
- Griffiths, D. (2013). *How to stop young CPAs from leaving public accounting*. Available in: [https://www.aicpastore.com/Content/media/PRODUCER\\_CONTENT/Newsletters/Articles\\_2013/CPA/Jan/YoungCPAs.jsp](https://www.aicpastore.com/Content/media/PRODUCER_CONTENT/Newsletters/Articles_2013/CPA/Jan/YoungCPAs.jsp).
- Hiltebeitel, K. M., & Leaby, B. A. (2001). *Migratory patterns of entry-level accountants*. *CPA Journal*, 71(4), 1689-1699.
- Kerr, V. O. (2005). *Influence of perceived organizational support, organizational commitment, and professional commitment on turnover intentions of healthcare professionals in Jamaica*. Nova Southeastern University.
- Kmet, C.T. (2018). *CPAs: why they leave, where they go*. *Insight Magazine*.

- Knechel, W. R., Mao, J., Qi, B. AND Zhuang, Z. (2019). Is There a Brain Drain in Auditing? The Determinants and Consequences of Auditors' Leaving Public Accounting. *Contemporary Accounting Research*. <https://doi.org/10.1111/1911-3846.12702>.
- McManus, L. and Subramaniam, N. (2014). Organisational and professional commitment of early career accountants: do mentoring and organisational ethical climate matter? *Accounting and Finance*, 54 (4), 1231-1261.
- Mehrani, K., Nargesian, A. & Ganji, K. (2015). Examining the antecedents and consequences of the feeling of gender discrimination in the auditing profession. *Accounting and auditing reviews*, 23 (1), 97-116. (in Persian)
- Miller, Y. (2010). *Labour Turnover and Its Impact On Customer Service And Success Of Restaurants In London*. Available from: <http://www.articleblast.com>
- Moradi, M., Lari Dasht Beyaz, M., Khaksari, N. and Marandi, Z. (2015). The relationship between ethics, job satisfaction and organizational commitment with the auditors leaving the service. *First National Conference on Auditing and Financial Supervision of Iran, Mashhad, Iran*. (in Persian)
- Nouri, H. & Parker, R. J. (2020). Turnover in public accounting firms: a literature review. *Managerial Auditing Journal*, 35(2), 294–321. <https://doi.org/10.1108/MAJ-03-2018-1823>.
- Pham, Q., Tan Tran, T., Bich Pham, T. & Luan, T. (2022). Work pressure, job satisfaction and auditor turnover: Evidence from Vietnam, *Cogent Business & Management*, 9(1), 1-18. DOI: 10.1080/23311975.2022.2110644.
- Rezazadeh, J., Rajabzadeh Qatari, A. & Davanipour, I. (2018). Investigating the impact of supervisory factors on auditors' job satisfaction and their motivation to continue working with audit institutions. *Accounting and auditing reviews*, 15 (51), 19-36. (in Persian)
- Rhode, J. G., Sorensen, L. E., & Lawler, E. E. (2007). An Analysis of personal Characteristics related to professional staff turnover in public accounting. *Decision Sciences* 7 (4), 771-800.
- Shofiatul Jannah, B., Baridwan, Z. & Hariadi, B. (2016). Determinant of Auditors' Turnover Intention from Public Accounting Firm. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR)*, 2(2), 2454-1362.
- Smith, D. & Hall, M. (2008). An empirical examination of a threecomponent model of professional commitment among public accountants. *Behavioral Research in Accounting*, 20(1), 75-92.
- Street, D.L., Albu, C., Albu, N. and Webber, S. (2019). *The SMP of the future in a changing world – EdinburghGroup*. available at: [http://www.edinburghroup.org/media/7266/edinburgh\\_group\\_report\\_smp\\_of\\_the\\_future\\_in\\_a\\_changing\\_world\\_2019.pdf](http://www.edinburghroup.org/media/7266/edinburgh_group_report_smp_of_the_future_in_a_changing_world_2019.pdf).
- Taheri, Z., Moradi, M. & Jabari Nougabi, M. (2015). Investigating the relationship between the perception of professional growth opportunities and auditors' willingness to relocate. *Audit knowledge*, 16 (65), 199-213. (in Persian)
- Thomson, J. (2017). Is the accounting profession committed to closing the skills gap? *The CPA Journal*, 87 (9), 16-17.
- Wijaya, Y. (2019). *Factores that affect auditors turnover intention*. Faculty of business accounting study program president university cikarang. Bekasi.