

Investigating the effect of the auditor's turnover intentions on audit quality, unethical decisions and audit performance

Mahdi Filsaraei¹, Reza Safaei²

Received: May 13, 2024

Accepted: June 18, 2024

Abstract

Purpose: Seasonal pressure on auditing firms is known as a key factor in auditor burnout. The workload caused by such pressure may lead to increased turnover in audit firms, affecting audit quality and firm performance. The present study was carried out to investigate the effect of the auditor's turnover intentions on audit quality, unethical decisions and audit performance.

Methodology: This research is one of the applied research in terms of its purpose, according to the research objectives. From the point of view of data collection, the current research is included in the collection of field and survey research. The statistical population of this research consists of all certified accountants who are members of the Certified Accountants Society of Iran. Due to the limited population, Morgan's table was used to determine the sample size. This research was done in 2023.

Findings: The results obtained from the hypothesis test using the partial least squares method and SmartPLS show that the auditor's turnover intentions has a significant effect on audit quality, auditors' unethical decisions, and ultimately audit performance.

Originality: In this research, by examining the auditor's turnover intentions in emerging markets such as Iran, using several organizational theories to understand this issue better, adds to behavioral accounting studies. This research also fills the literature gap related to job burnout in emerging markets. The research conducted in the interior has paid less attention to the issue of unethical decisions of auditors.

Keywords: Auditor's turnover intentions, audit performance, audit quality, unethical decisions.

JEL Classification: G40

1. Assistant Professor, Department of Accounting, Hakim Toos Higher Education Institute Mashhad, Iran. (Corresponding Author). (filsaraei@yahoo.com)
2. MSc. Department of Accounting, Hakim Toos Higher Education institute, Mashhad, Iran.

Cite this paper: Filsaraei, M., & Safaei, R. (2024). Investigating the effect of the auditor's turnover intentions on audit quality, unethical decisions and audit performance. *Journal of Accounting & Financial Transparency*, 2(1), 68-91. [In Persian]

بررسی تأثیر قصد ترک شغل حسابرس بر کیفیت حسابرسی، تصمیمات غیراخلاقی و عملکرد حسابرسی

مهدی فیل سرائی^۱، رضا صفایی^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۲۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۲۴

چکیده

هدف: فشار فصلی مؤسسات حسابرسی به عنوان یک عامل کلیدی فرسودگی شغلی حسابرسان شناخته شده است. حجم کاری ناشی از چنین فشاری ممکن است منجر به افزایش ترک شغل در مؤسسات حسابرسی شود که می‌تواند بر کیفیت حسابرسی و عملکرد مؤسسه تأثیر بگذارد. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر قصد ترک شغل حسابرس بر کیفیت حسابرسی، تصمیمات غیراخلاقی و عملکرد حسابرسی به اجرا درآمده است.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از حیث هدف، با توجه به اهداف پژوهش جزو پژوهش‌های کاربردی می‌باشد. از منظر گردآوری داده‌ها، پژوهش حاضر در مجموعه پژوهش‌های میدانی و پیمایشی قرار می‌گیرد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه حسابداران رسمی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران می‌باشند. با توجه به محدود بودن جامعه برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد. این پژوهش در سال ۱۴۰۲ انجام شده است.

یافته‌ها: نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه‌ها با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار اسمارت پی ال اس نشان می‌دهد که قصد ترک شغل حسابرس بر کیفیت حسابرسی، تصمیمات غیر اخلاقی حسابرسان و در نهایت بر عملکرد حسابرسی تأثیر معنی داری دارد.

دانش افزایی: در این پژوهش با بررسی قصد ترک شغل حسابرسان در بازارهای در حال توسعه‌ای مانند ایران با استفاده از نظریه‌های سازمانی برای درک بهتر این موضوع، به مطالعات حسابداری رفتاری می‌افزاید. این پژوهش شکاف ادبیات مربوط به فرسودگی شغلی در بازارهای در حال توسعه را نیز پر می‌کند. تحقیقات صورت گرفته در داخل کمتر به موضوع تصمیمات غیر اخلاقی حسابرسان توجه نموده‌اند.

کلیدواژه‌ها: تصمیمات غیراخلاقی، قصد ترک شغل حسابرس، کیفیت حسابرسی، عملکرد حسابرسی.

طبقه‌بندی موضوعی: G40

۱. استادیار حسابداری موسسه آموزش عالی حکیم طوس مشهد. (نویسنده مسئول). (filsaraei@yahoo.com)

۲. کارشناس ارشد حسابداری، موسسه آموزش عالی حکیم طوس، مشهد، ایران

استناد: فیل سرائی، مهدی، و صفایی، رضا. (۱۴۰۳). بررسی تأثیر قصد ترک شغل حسابرس بر کیفیت حسابرسی، تصمیمات غیراخلاقی و عملکرد حسابرسی. حسابداری و شفافیت مالی،

مقدمه

قصد جابجایی کارکنان، باعث ایجاد جو منفی در نیروی کار باقی مانده در سازمان می‌شود. همچنین می‌تواند تأثیر منفی بر خود شرکت داشته باشد به دلایلی از قبیل افزایش هزینه آموزش برای توسعه مهارت‌های کارکنان موجود یا تازه استخدام شده؛ هزینه اضافه‌کاری برای نیروی کار موقت که جای کارمندان خالی را می‌گیرد؛ هزینه استخدام کارکنان جدید؛ و اختلال در الگوهای کاری به دلیل جای خالی کارکنان (زعیم و همکاران^۱، ۲۰۱۲). فشار فصلی مؤسسات حسابرسی به عنوان یک عامل کلیدی قصد ترک شغل و فرسودگی شغلی حسابرسان شناخته شده است. حجم کاری ناشی از چنین فشاری ممکن است منجر به افزایش ترک شغل در مؤسسات حسابرسی شود که می‌تواند بر کیفیت حسابرسی و عملکرد مؤسسه تأثیر بگذارد (هگازی و همکاران^۲، ۲۰۲۳).

تئوری تبادل اجتماعی^۳ توضیح می‌دهد که شرکتی که با کارکنان خود منصفانه رفتار کند، می‌تواند فرسودگی شغلی و نرخ ترک شغل را کاهش دهد. این امر به دلیل انصاف و عدالت درک شده توسط حسابرسان اتفاق می‌افتد که منجر به افزایش تعهد سازمانی و حمایت سازمانی می‌شود که به نوبه خود باعث کاهش قصد جابجایی و فرسودگی شغلی می‌شود (پوترا و همکاران^۴، ۲۰۲۰).

ویژگی‌های اصلی کیفیت حسابرسی را به عنوان انطباق با استانداردهای حسابرسی، تکمیل به موقع حسابرسی، تعداد جلسات کمیته حسابرسی، رفتار منصفانه با کارکنان، حجم کاری مناسب شرکا و افشای اضافی در صورت‌های مالی می‌دانند. کیفیت حسابرسی همچنین شامل پایداری به منشور اخلاقی و مستقل بودن حسابرس است (ساماگایو و فلیسیو^۵، ۲۰۲۲). از سوی دیگر، یکی از اصلی‌ترین نشانه‌های منفی سطح پایین کیفیت حسابرسی، تجدید ارائه صورت‌های مالی است، زیرا مطالعات نشان می‌دهد که این اقدام، سیگنال‌های بدی را برای سرمایه‌گذاران و اعتباردهندگان شرکت ارسال می‌کند (چنگ و همکاران^۶، ۲۰۲۱). کاهش کیفیت حسابرسی می‌تواند عمداً و به دلیل اقدام غیرصادقانه حسابرس برای ارائه تصویری نادرست از منصفانه بودن صورت‌های مالی به سهامداران رخ دهد یا به طور ناخواسته از طریق تأثیرات محیط اطراف حسابرسان مانند افزایش حجم کار یا ابهام نقش یا عدم تعهد سازمانی ایجاد شود (چنگ و همکاران، ۲۰۲۱). پوتری و همکاران^۷ (۲۰۱۷) بیان کردند که کیفیت حسابرسی با تصمیم اخلاقی حسابرس در فرآیند حسابرسی همراه است. سازمان‌ها، وقتی عملکردی اثربخش خواهند داشت که کارکنان در سطحی فراتر از جنبه‌های فنی و رسمی شغلشان به کار بپردازند. در حسابرسی نیز، عملکرد شغلی فرد به علت تأثیری که بر کیفیت حسابرسی می‌گذارد بسیار حایز اهمیت است و تأخیر در ارائه گزارش حسابرسی به طور مستقیم بر کارایی و عملکرد حسابرسی تأثیرگذار است. از این رو، چشم‌پوشی یا سازش با عملکرد شغلی ضعیف، ممکن است کیفیت حسابرسی را کاهش دهد و در نتیجه مؤسسات حسابرسی را در معرض مسئولیت قانونی و از دست دادن اعتبار خود قرار دهد (مرویان حسینی و لاری دشت بیاض، ۱۳۹۴).

1. Zaim et al.

2. Hegazy et al.

3. Social exchange theory

4. Putra et al.

5. Samagaio & Felício

6. Cheng et al.

7. Putri et al.

از سوی دیگر، تصمیم غیراخلاقی ممکن است ناشی از فرسودگی شغلی، قصد جابجایی و جو سازمانی نامناسب باشد. میچل و همکاران^۱ (۲۰۱۸) بیان کردند که بین سطح استقلال حسابرس و سطح فشار کاری از یک سو و خطر دعوا از سوی دیگر همبستگی وجود دارد. علاوه بر این، این پژوهش بر ویژگی‌های اخلاقی حسابرسان در مواجهه با ریسک‌های مربوط به قصد ترک شغل و تغییر جو کسب‌وکار تأکید کرد.

از طرفی عملکرد مؤسسه حسابرسی شامل چندین جنبه اندازه‌گیری شامل کارایی، مشتری و کیفیت می‌باشد. مشتری معمولاً، نگران رفتار نامناسب حسابرس است. کارایی مربوط به انجام حسابرسی به روش مقرون به صرفه در برنامه زمانی برنامه‌ریزی شده کار حسابرسی است. در نهایت، کیفیت، مستلزم رعایت استانداردهای حسابرسی در انجام کار حسابرسی است (هوانگ و همکاران^۲، ۲۰۱۹). پژوهش‌های اندکی رابطه بین قصد ترک شغل و عملکرد مؤسسات حسابرسی را ارزیابی کردند. یوهانسن و کریستوفرسن^۳ (۲۰۱۷) بیان کردند که فرسودگی حسابرس، شفافیت نقش وظایف حسابرسی و قصد ترک شغل با کیفیت حسابرسی و عملکرد مؤسسه حسابرسی رابطه دارد. در یک مطالعه جدیدتر، پوترا و همکاران (۲۰۲۰) نشان دادند که شیوه‌های حسابرسی ناکارآمد و فقدان تعهد سازمانی می‌تواند بر عملکرد حسابرس تأثیر بگذارد. رفتار حسابرسی با فقدان یا کاهش تعهد سازمانی بدتر می‌شود. همچنین، عملکرد حسابرس به طور منفی تحت تأثیر رفتار ناکارآمد حسابرسی قرار می‌گیرد، که نشان می‌دهد هر چه رفتار ناکارآمد کمتری وجود داشته باشد، حسابرسان بهتر عمل می‌کنند.

با عنایت به گستره متغیرهای متأثر از قصد ترک شغل حسابرس و با توجه به اینکه کیفیت حسابرسی برای کلیه ذی‌نفعان در اتکا به گزارشات حسابرسی اهمیت بالایی داشته و همچنین این کیفیت نیز ممکن است متأثر از تصمیمات غیر اخلاقی حسابرسان و عملکرد حسابرسی قرار گیرد، تمرکز این پژوهش صرفاً بر روی این سه مؤلفه قرار گرفته است. از طرفی عملکرد حسابرسی نه تنها با پیچیدگی ذاتی شرکت تحت حسابرسی، بلکه توسط وظایف حسابرسی و ویژگی‌های حسابرس ارزیابی می‌شود؛ ولی در اغلب پژوهش‌های داخلی عمدتاً به ارزیابی عملکرد حسابرسان داخلی توجه شده و ارزیابی عملکرد حسابرسان مستقل مغفول مانده و کمتر به آن توجه شده است. حجم وسیعی از تحقیقات تجربی و نظری در روانشناسی و حسابرسی نشان می‌دهند که عملکرد حسابرسی با تلاش در زمینه کارایی حسابرسی، افزایش یافته (دای، ۱۹۹۵؛ کانفر و آکرمن، ۱۹۸۹؛ یئو و نیل^۴، ۲۰۰۴)، با پیچیدگی کار کاهش می‌یابد (بونر^۵، ۱۹۹۴؛ سیمنت^۶، ۱۹۹۶؛ سیمنت و تروتمن^۷، ۱۹۸۹؛ تان و همکاران^۸، ۲۰۰۲)، و با تجربه حسابرس افزایش پیدا می‌کند (لیبی و فردریک^۹، ۱۹۹۰؛ حسین و همکاران، ۲۰۱۰؛ سیمنت، ۱۹۹۶). از طرف دیگر، توانایی شناسایی و مشارکت در رفتار اخلاقی یا غیراخلاقی برای هر حرفه‌ای، مانند حرفه حسابداری و حسابرسی، اهمیت دارد. حسابرسان مستقل و حسابرسان داخلی باید نحوه تصمیم‌گیری اخلاقی را بدانند. حسابرسان نه تنها در قبال خود و حرفه خود مسئول هستند، بلکه در برابر سازمان و جامعه نیز می‌بایست پاسخگو باشند. تصمیماتی که باید توسط حسابرس در

1. Mitchell *et al.*

2. Hoang *et al.*

3. Johansen & Christoffersen

4. Yeo & Neal

5. Bonner

6. Simnett

7. Simnett & Trotman

8. Tan *et al.*

9. Libby & Frederick

مواجهه با یک معضل اخلاقی اتخاذ شود، به شدت بر سازمان و حوزه‌ای که حسابرس در آن کار می‌کند تأثیر می‌گذارد (بانگون و اسری، ۲۰۱۷).

با توجه به توضیحات فوق، چنانچه در موسسه‌ای قصد ترک شغل حسابرس در سطح بالایی باشد، هم کیفیت کار حسابرسی، هم تصمیمات حسابرسان و در نهایت عملکرد حسابرسی را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد. تمام تلاش‌های حسابرسان علاوه بر رعایت دستورالعمل‌ها و آئین رفتار حرفه‌ای، در نتیجه‌ی کار آن‌ها خلاصه می‌گردد و بازخورد کار آن‌ها در نهایت بر عوامل متعددی خلاصه می‌شود که از آن جمله می‌توان بر کیفیت کار، تصمیمات اخلاقی آن‌ها و عملکرد حسابرسی اشاره نمود. در صورتی که به این موارد خدشه وارد شود، کلیه ذی‌نفعان از گزارش‌های حسابرسی، تصمیمات نامناسبی را اتخاذ می‌نمایند. در این پژوهش با تأکید بر قصد ترک شغل حسابرس، به عنوان عامل بوجود آورنده این مشکلات و یا رافع آن به صورت خاص پرداخته شده است.

هدف پژوهش حاضر ارزیابی نحوه مواجهه حسابرسان با تمام چالش‌ها و فشارهای فوق در هنگام انجام وظایف حسابرسی و در عین حال حفظ کیفیت حسابرسی مورد نیاز است. همچنین، این پژوهش بررسی می‌کند که چگونه رابطه بین حسابرسان و موسسات حسابرسی آن‌ها می‌تواند قصد جابجایی کارکنان و فرسودگی شغلی را کاهش دهد. پژوهش حاضر با بررسی پدیده قصد ترک شغل با توجه به فرسودگی شغلی بوجود آمده در نتیجه حجم کاری بالا در موسسات حسابرسی در بازارهای درحال توسعه‌ای مانند ایران با استفاده از چند نظریه سازمانی برای درک بهتر این موضوع، به مطالعات حسابداری رفتاری می‌افزاید. این پژوهش شکاف ادبیات مربوط به فرسودگی شغلی در بازارهای نوظهور را نیز پر می‌کند.

با توجه به توضیحات فوق سوال اصلی این پژوهش این است که قصد ترک شغل حسابرس بر کیفیت حسابرسی، تصمیمات غیراخلاقی و عملکرد حسابرسی چه تأثیری دارد؟

چارچوب کل مقاله بدین صورت است که در ابتدا به مبانی نظری و ارتباط بین متغیرهای مختلف به صورت مجزا پرداخته شده و نتیجه پژوهش‌های پیشین مرتبط به تفکیک تدوین شده و سپس فرضیه‌های پژوهش و روش‌شناسی پژوهش پرداخته می‌شود؛ پس از آن یافته‌های پژوهش به صورت مبسوط ارائه شده و در ادامه نتایج و پیشنهادهای پژوهش تشریح می‌گردد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

قصد ترک شغل حسابرس

کارکنانی که تمایل به ترک شغل خود را دارند، در نهایت یا به صورت عملی سازمان را ترک نموده یا از منظر روانی در سازمان حضور نخواهند داشت که به آن ترک خدمت مجازی نیز اطلاق می‌گردد و تبعات منفی آن برای سازمان به مراتب بیشتر از ترک خدمت عملی سازمان است (رحیم نیا و نیکخواه، ۱۳۹۰). خود قصد ترک خدمت نیز نتایج منفی را به بار می‌آورد. کارکنانی که میل به ترک خدمت در آنها بالا است، از لحاظ روانی از سازمان فاصله گرفته، تمرکزشان بر روی کار کم می‌شود و اثربخشی آنها کم می‌یابد که این موارد برای سازمان هزینه بر است (دوپر و دی^۱،

^۱. Dupre & Day

۲۰۰۷). کاهش وجدان کاری و اخلاقیات، تضعیف فرهنگ سازمانی، فشار بر روی کارکنان باقی مانده، هزینه یادگیری، و از دست رفتن سرمایه اجتماعی یا حافظه سازمانی (دس و شاول^۱، ۲۰۰۱) غیبت از کار بدون دلیل موجه، دیر آمدن سر کار، بهانه آوردن برای در رفتن از زیر کار و... از تبعات منفی و از هزینه های غیرمستقیم قصد ترک خدمت می باشند (چانگ و همکاران^۲، ۲۰۱۳).

هدف از استراتژی حفظ کارکنان، تضمین این است که کارکنان کلیدی در سازمان و در کنار آن باقی بمانند و گردش و ریزش کارکنان که بسیار بیهوده و پرهزینه است، کاهش یابد. این استراتژی ها بر تجزیه و تحلیل انگیزه های ماندن یا رفتن کارکنان استوار می باشد (آرمسترانگ، ۱۳۸۴). در ادبیات مدیریت، همواره تأکید می شود که نرخ ترک خدمت بالا، نشانگر عملکرد نامطلوب مدیریت سازمان در حفظ و نگهداری نیروی انسانی می باشد. مدیران نیز همواره تلاش می کنند تا این نرخ را کاهش داده و تا حد ممکن به صفر نزدیک کنند و چنانچه به این مهم نائل آیند، با آسودگی خاطر به سایر فعالیت های خود می پردازند. (قاضی زاده و همکاران، ۱۳۸۷).

حفظ نیروی انسانی، کوشش دائمی و پیوسته را می طلبد. عواملی که به عنوان عوامل تنش زا در سازمان معرفی شد همان گونه که قادرند فرد را وادار به خروج از سازمان نمایند، در جنبه مثبت می توانند احتمال ماندن شخص را در سازمان تقویت کنند. به عبارت دیگر، ساختار سازمانی مناسب، اطمینان از امنیت شغلی، کوشش مدیریت در جهت رفع مشکلات اقتصادی افراد، ایجاد محیط کاری مطلوب و اهتمام در جهت کاستن از مشکلات خانوادگی کارکنان از جمله عواملی است که احتمال ماندن در سازمان را بالا می برد (ابراهیمی نژاد، ۱۳۸۸).

تامین و استخدام و به کار گیری نیروی انسانی به مراتب مشکل تر و پیچیده تر از تامین مواد و وسایل و حفاظت از مواد و تجهیزات می باشد. ترک خدمت از یک طرف برای سازمان پرهزینه است؛ زیرا منابع زیادی در امر آموزش و کسب مهارت آنان سرمایه گذاری شده است و از طرف دیگر برای خود اشخاص نیز پرهزینه است؛ از آن جهت که انرژی و وقت زیادی برای یافتن کار جدید و خو گرفتن با شغل جدید اختصاص می دهند، تمایل به ترک خدمت می تواند کارکنان را از تلاش مجدانه باز دارد و آنان را به جستجو گرانی که نیروهای ذهنی و جسمی را نه در راه تحقق اهداف سازمانی، بلکه در راه یافتن راه های فرار از سازمان صرف می کنند، بدل نماید (ابراهیمی نژاد، ۱۳۸۸).

قصد ترک شغل حسابرس و کیفیت حسابرسی

یکی از اصلی ترین وظایفی که همواره بر دوش مدیریت منابع انسانی سازمان ها سنگینی می کند، حفظ و نگهداری بهینه نیروی انسانی است. شاخص نرخ ترک خدمت نیز به عنوان یکی از شناخته شده ترین شاخص ها برای ارزیابی عملکرد مدیریت منابع انسانی مؤسسات و سازمان ها، و عوامل مؤثر بر ماندگاری مورد استفاده قرار می گیرد؛ و چنانچه در حد متعارف قرار داشته باشد، عملکرد مدیریت و به ویژه مدیریت منابع انسانی مطلوب قلمداد می شود (قاضی زاده و همکاران، ۱۳۸۷). اگر مدیران بخواهند از میزان غیبت و ترک خدمت کارکنان بکاهند، باید به اقداماتی دست بزنند که اعضای سازمان نسبت به شغل خود نگرش مثبت پیدا کنند؛ زیرا در غیر این صورت اعضاء در صدد بر می آیند تا سازمان را ترک کنند و در پی شغل دیگری باشند. گاهی اعضاء سازمان در صدد نوعی اعتراض و تشکیل سازمان های

¹. Dess and Shaw

². Zhang et al.

غیررسمی بر می‌آیند، به همین خاطر بررسی‌های نگرشی می‌تواند ابزار ارزشمندی برای درک بهتر مدیران از کارکنان در سازمان باشد. پرداخت باتوجه به کیفیت زندگی کارکنان شرایط کار سالم تری را فراهم می‌کند در نتیجه باعث افزایش بهره‌وری، کاهش غیبت و اثربخشی سازمانی را می‌توان بدست آورد. مشغله فصلی در مؤسسات حسابرسی به عنوان یک دلیل کلیدی برای فرسودگی شغلی حسابرسان شناخته شده است. حجم کاری ناشی از چنین فشاری ممکن است منجر به افزایش ترک شغل در مؤسسات حسابرسی شود که به طور پیش فرض بر کیفیت حسابرسی و عملکرد مؤسسه تأثیر می‌گذارد.

کاهش کیفیت حسابرسی می‌تواند عمدی به دلیل اقدام غیرصادقانه حسابرس برای ارائه تصویری نادرست از عادلانه بودن صورت‌های مالی به سهامداران باشد یا به طور ناخواسته از طریق تأثیرات محیط اطراف حسابرسان مانند اضافه بار کار یا ابهام نقش یا عدم تعهد سازمانی ایجاد شود (چنگ و همکاران، ۲۰۲۱). اعمال غیر عمدی مانند ابهام نقش و اضافه بار کاری و تضاد نقش و فرسودگی شغلی از دلایل اصلی کاهش کیفیت حسابرسی هستند. چنگ و همکاران (۲۰۲۱) دریافتند که حجم کاری شریک به طور مثبت با کیفیت حسابرسی مرتبط است. همچنین پوتری و همکاران (۲۰۱۷) بیان کردند که کیفیت حسابرسی با تصمیم اخلاقی حسابرس در فرآیند حسابرسی همراه است. اجرای مجازات‌ها و محیط اخلاقی خوب بر رفتارهای بهتر تأکید می‌کند و با رفتارهای کاهشدهنده کیفیت حسابرسی رابطه منفی دارد (میچل و همکاران، ۲۰۱۸).

قصد ترک شغل حسابرس و تصمیمات غیر اخلاقی حسابرسان

تصمیم غیر اخلاقی ممکن است ناشی از فرسودگی شغلی، قصد جابجایی، جو سازمانی نامناسب و عدم شفافیت نقش باشد. میچل و همکاران (۲۰۱۸) بیان کردند که بین سطح استقلال حسابرس و سطح فشار کاری از یک سو و خطر دعوا از سوی دیگر همبستگی وجود دارد. علاوه بر این، این پژوهش بر ویژگی‌های اخلاقی حسابرسان در مواجهه با ریسک‌های مربوط به قصد ترک شغل و تغییر جو کسب و کار تأکید کرد. یافته‌های پژوهش رابطه افزایش سطح استقلال، شایستگی و کاهش فشار کاری مرتبط با فرسودگی حسابرسان با افزایش کیفیت حسابرسی را نشان داد. توانایی شناسایی و مشارکت در رفتار اخلاقی یا غیر اخلاقی برای هر حرفه‌ای، مانند حرفه حسابداری و حسابرسی، اهمیت دارد. حسابرسان مستقل و حسابرسان داخلی باید نحوه تصمیم‌گیری اخلاقی را بدانند. حسابرسان نه تنها در قبال خود و حرفه خود مسئول هستند، بلکه در برابر سازمان و جامعه نیز می‌بایست پاسخگو باشند. تصمیماتی که باید توسط حسابرس در مواجهه با یک معضل اخلاقی اتخاذ شود، به شدت بر سازمان و حوزه‌ای که حسابرس در آن کار می‌کند تأثیر می‌گذارد (بانگون و اسری^۱، ۲۰۱۷). طی بررسی به عمل آمده، عمده تحقیقات صورت گرفته در داخل بر روی تصمیمات اخلاقی حسابرسان صورت گرفته است و پژوهش‌های انگشت‌شماری به موضوع تصمیمات غیر اخلاقی حسابرسان توجه نموده‌اند. از طرف دیگر عدم شفافیت نقش حسابرس، می‌تواند توأم با تصمیمات غیر اخلاقی حسابرس باشد. باید خاطر نشان شد که تصمیم‌گیری فرآیندی اساسی است؛ زیرا برای تصمیم‌گیری صحیح، فرد با چندین گزینه جایگزین مواجه می‌شود که پیامدهایی دارد (دافی و اتواتر^۲، ۲۰۰۲). نظریه کنش مستدل^۳ مبتنی بر این

^۱. Bangun & Asri

^۲. Duffy & Atwater

^۳. Theory of Reasoned Action (TRA)

پیش فرض است که انسان‌ها به شیوه‌ای آگاهانه رفتار می‌کنند و تمام اطلاعات موجود را در نظر می‌گیرند و توضیح می‌دهد که قصد شخص برای انجام یک رفتار تعیین می‌کند که آیا چنین رفتاری را انجام دهد یا خیر. این نظریه، مربوط به رفتار و نگرش می‌باشد (بوچان^۱، ۲۰۰۵). رفتار اخلاقی فرد، تحت تاثیر اطلاعاتی است که دریافت می‌کند. اطلاعات می‌تواند بر تصمیماتی که شخص می‌گیرد، تاثیر گذاشته یا تصمیم وی را تغییر دهد. اطلاعات کافی، تصمیمات یک فرد را اخلاقی‌تر می‌کند. برعکس، اگر اطلاعات محدودی که فرد دریافت می‌کند، باعث می‌شود تصمیمات اتخاذ شده کمتر اخلاقی شوند (واگونر^۲، ۲۰۱۱).

قصد ترک شغل حسابرس و عملکرد حسابرسی

عملکرد مؤسسه حسابرسی شامل چندین جنبه اندازه‌گیری شامل کارایی، مشتری و کیفیت می‌باشد. مشتری معمولاً، نگران رفتار نامناسب حسابرس است. کارایی مربوط به انجام حسابرسی به روش مقرون به صرفه در برنامه زمانی برنامه‌ریزی شده کار حسابرسی است. در نهایت، کیفیت، مستلزم رعایت استانداردهای حسابرسی در انجام کار حسابرسی است (هوانگ و همکاران، ۲۰۱۹). هو و همکاران^۳ (۲۰۱۸) نشان دادند که چالش اصلی اندازه‌گیری عملکرد مؤسسه حسابرسی، دشواری تعریف معیارهای مناسب برای فعالیت‌های حسابرسی مختلف است. مدیریت یک عنصر مهم است زیرا آنها محرک عملکرد کلیدی در فرآیند حسابرسی هستند. موضوع برجسته دیگر در ارزیابی عملکرد مؤسسه حسابرسی، استفاده کارآمد از منابع برای کاهش هزینه کل حسابرسی است. کنچل و همکاران^۴ (۲۰۱۳) توضیح می‌دهند که عملکرد حسابرسان در موسسات حسابرسی به دو شاخص عملکرد حرفه‌ای و تجاری تقسیم می‌شود. اولی مربوط به کمک حسابرسان به کیفیت حسابرسی و دومی مربوط به سودآوری و رشد درآمد همراه با حفظ رابطه خوب با مشتریان است. در نتیجه، عملکرد حسابرسی باید شامل معیارهای مالی و غیرمالی باشد. تحقیقات کمی رابطه بین اجزای فرسودگی شغلی و عملکرد مؤسسات حسابرسی را ارزیابی کردند. یوهانسن و کریستوفرسن (۲۰۱۷) بیان کردند که فرسودگی حسابرس و قصد ترک شغل با کیفیت حسابرسی و عملکرد مؤسسه حسابرسی رابطه دارد.

حسابرسان منصفانه بودن صورت‌های مالی و عاری بودن از تحریف موضوعات کلیدی را تضمین می‌کنند. میزان اتکا به گزارش حسابرس به کیفیت حسابرسی انجام شده بستگی دارد (دفاند و ژانگ^۵، ۲۰۱۴). نهادهای تدوین‌کننده استانداردها مانند هیئت استانداردهای بین‌المللی حسابرسی (IAASB)، هیئت نظارت بر حسابداری شرکت‌های دولتی (PCAOB) و انجمن حسابداران رسمی آمریکا در فرآیند تعریف و اندازه‌گیری جنبه‌های کیفیت حسابرسی مشارکت دارند (آستوتی^۶ و همکاران، ۲۰۲۲). مطالعات میدانی برای تعیین ویژگی‌های اصلی کیفیت حسابرسی خوب از درون حرفه و عملکرد حسابرسی استفاده کرده‌اند (ساماگایو و فلیسیو، ۲۰۲۲). نتایج مطالعات قبلی ویژگی‌های اصلی کیفیت حسابرسی را مانند رعایت استانداردهای حسابرسی، انجام به موقع حسابرسی، تعداد جلسات کمیته حسابرسی، رفتار منصفانه با کارکنان، حجم کار مناسب شرکا و افشاء گزارش‌های اضافی در صورت‌های مالی، بیان کرده‌اند (هگازی و همکاران، ۲۰۲۳). کیفیت حسابرسی همچنین شامل پایبندی به منشور اخلاقی و مستقل بودن حسابرس است (ساماگایو

¹. Buchan

². Wagoner

³. Hu et al.

⁴. Knechel et al.

⁵. DeFond & Zhang

⁶. Astuty

و فلیسیو، ۲۰۲۲). از سوی دیگر، یکی از اصلی‌ترین نشانه‌های منفی برای سطح پایین کیفیت حسابرسی، تجدید ارائه صورت‌های مالی است، زیرا بررسی‌ها نشان می‌دهد که این اقدام سیگنال‌های نامناسبی به سرمایه‌گذاران و طلبکاران شرکت می‌دهد (کنچل و همکاران، ۲۰۱۳؛ چنگ و همکاران، ۲۰۲۱).

عملکرد مؤسسه حسابرسی شامل چندین معیار است. این جنبه‌ها می‌تواند شامل کارایی، مشتری و مسائل مربوط به کیفیت باشد. مشتری معمولاً نگران رفتار نامناسب حسابرسان است. کارایی مربوط به انجام حسابرسی به روش مقرون به صرفه در برنامه زمانی مشخص است. در نهایت، کیفیت مستلزم رعایت استانداردهای حسابرسی در انجام کار حسابرسی است (هوانگ و همکاران، ۲۰۱۹). چالش اصلی برای اندازه‌گیری عملکرد مؤسسه حسابرسی، دشواری تعریف معیارهای مناسب برای فعالیت‌های حسابرسی مختلف است. مدیریت کارکنان یک عنصر مهم است زیرا کارکنان محرک عملکرد کلیدی در فرآیند حسابرسی هستند. موضوع برجسته دیگر در ارزیابی عملکرد مؤسسه حسابرسی، استفاده کارآمد از منابع برای کاهش هزینه کل حسابرسی است. عملکرد حسابرسان در موسسات حسابرسی به دو شاخص عملکرد حرفه‌ای و تجاری تقسیم می‌شود. اولی مربوط به کمک حسابرسان به کیفیت حسابرسی و دومی مربوط به سودآوری و رشد درآمد همراه با حفظ رابطه خوب با مشتریان است. در نتیجه، عملکرد حسابرسی باید شامل معیارهای مالی و غیرمالی باشد. پژوهش‌های اندکی، رابطه بین شفافیت نقش حسابرسان، فرسودگی شغلی و عملکرد مؤسسات حسابرسی را ارزیابی کرده‌اند. شفافیت نقش حسابرسان و قصد ترک شغل بر کیفیت حسابرسی و به طور پیش فرض، بر عملکرد مؤسسه حسابرسی تأثیر معناداری دارد. عملکرد مؤسسه حسابرسی با درآمد سالانه، به موقع بودن حسابرسی و کاهش هزینه انجام یک پروژه حسابرسی اندازه‌گیری می‌شود.

در ادامه برخی پژوهش‌های انجام شده در این حوزه مورد اشاره قرار می‌گیرد.

هگازی و همکاران (۲۰۲۳) اثرات جو سازمانی، شفافیت نقش، قصد ترک شغل و فرسودگی محیط کار بر کیفیت و عملکرد حسابرسی را بررسی نمودند. پرسشنامه‌ای بر روی نمونه‌ای از حسابرسان در ده شرکت حسابرسی برتر در یک بازار نوظهور توزیع شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده و آزمون فرضیه‌های توسعه یافته از تحلیل عاملی، ماتریس همبستگی و مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که فرسودگی شغلی پیامدهای منفی هم برای حسابرسان و هم برای مؤسسه حسابرسی دارد. در حالی که جو سازمانی خوب با کیفیت حسابرسی، تصمیمات غیراخلاقی و عملکرد حسابرسی ارتباط منفی و معناداری دارد، شفافیت نقش با کیفیت و عملکرد حسابرسی ارتباط مثبت و معناداری دارد و با تصمیمات غیراخلاقی ارتباط ناچیز دارد. همچنین، قصد ترک شغل با تصمیم غیراخلاقی، کیفیت حسابرسی و عملکرد ارتباط مثبت و معناداری دارد.

یولیانتی و همکاران^۱ (۲۰۲۳) در پژوهشی تأثیر تعهد حرفه‌ای، تعهد اخلاقی، منبع کنترل داخلی و هوش هیجانی بر توانایی کشف تقلب از طریق رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی را بررسی نمودند. جامعه آماری، حسابرسان داخلی در واحد کنترل داخلی در آموزش عالی دینی اسلامی در اندونزی است. این مطالعه نشان داد که تعهد حرفه‌ای و هوش هیجانی تأثیر مثبتی بر توانایی کشف تقلب دارد. تعهد اخلاقی و هوش هیجانی بر کاهش رفتارهای کیفیت حسابرسی

^۱. Yulianti et al.

اثر منفی دارد. علاوه بر این، این مطالعه نشان داد که تعهد اخلاقی و هوش هیجانی به طور غیر مستقیم بر توانایی کشف تقلب از طریق رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی تأثیر می‌گذارد.

ریفای و مردیجونو^۱ (۲۰۲۰) در پژوهشی رابطه بین صداقت حسابرس و تعهد سازمانی با پیشگیری از تقلب را بررسی نمودند. این پژوهش با استفاده از پرسشنامه های توزیع شده برای تمام حسابرسان داخلی که در دفتر نمایندگان جاوا شرقی حسابرس داخلی دولت ملی اندونزی کار می‌کردند، انجام شد. یکصد و سیزده پرسشنامه توزیع و پنجاه و هفت پرسشنامه دریافت شد و همگی دارای روایی می‌باشند. نتایج این پژوهش نشان داد که صداقت و تعهد سازمانی حسابرس تأثیر مثبتی بر پیشگیری از تقلب دارد.

اریفوالدین و همکاران^۲ (۲۰۲۰) در پژوهشی تجربه حسابرس، بار کاری، تیپ شخصیتی و شکاکیت حرفه‌ای حسابرس در برابر توانایی حسابرسان در کشف تقلب را بررسی نمودند. پاسخ‌دهندگان در این مطالعه حسابرسان در مناطق جاکارتا، سورابایا و ماکاسار با روش‌های نمونه‌گیری هدفمند بودند. روش جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش توزیع پرسشنامه بین پاسخگویان بوده است. روش تحلیل داده‌های مورد استفاده، تحلیل رگرسیون خطی چندگانه است. نتایج نشان داد که متغیرهای تجربه حسابرسی، حجم کار و شک حرفه‌ای بر توانایی حسابرس در کشف تقلب تأثیر مثبت دارند، در حالی که متغیرهای تیپ شخصیتی بر توانایی حسابرس برای کشف تقلب تأثیری نداشتند.

غلامی فتیده و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی رابطه استرس شغلی حسابرسان و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی با توجه به عوامل استرس‌زایی همچون فشار زمانی، تعارض کار-خانواده و ابهام نقش بررسی نمودند. تعداد ۳۶۵ پرسش‌نامه در سال ۱۴۰۰ از حسابرسان شاغل در موسسه‌های حسابرسی و سازمان حسابرسی دریافت شد. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و تحلیل معادلات ساختاری مورد بررسی قرار گرفتند. یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از آن بود که فشار زمانی، تعارض کار-خانواده و ابهام نقش دارای ارتباط مثبت با استرس شغلی حسابرس است. همچنین فشار زمانی، تعارض کار-خانواده و ابهام نقش با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی ارتباط مثبت دارند.

مسرور و همکاران (۱۴۰۱) به تعیین ارتباط فرسودگی شغلی با جو سازمانی در پرستاران شاغل در بخش‌های داخلی جراحی مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران در سال ۱۳۹۹ پرداختند. این مطالعه همبستگی توصیفی از نوع مقطعی در بخش‌های داخلی جراحی ۴ بیمارستان منتخب مرکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران بود که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای، انجام شد. براساس یافته‌ها خستگی عاطفی با کلیه ابعاد جوسازمانی درک شده به جزء روحیه گروهی و فاصله‌گیری همبستگی معنادار آماری داشته، به طوری که با بعد مزاحمت همبستگی معکوس و با بقیه ابعاد همبستگی مستقیم داشت. بدین معنی که هرچه نمره ابعاد جو سازمانی بالاتر باشد، نمره خستگی عاطفی بیشتر است. در نتیجه شخص دچار فرسودگی شغلی بیشتری خواهد شد.

نظری پور و زکی‌زاده (۱۴۰۱) در پژوهشی تأثیر فشار زمانی، تعارض کار-خانواده و ابهام نقش بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی با میانجی‌گری استرس شغلی را بررسی کردند. داده‌های این پژوهش از طریق توزیع پرسش‌نامه بین ۲۷۳ حسابرس گردآوری شده و دوره زمانی گردآوری داده‌ها، بهار سال ۱۴۰۱ بوده است. بر اساس یافته‌های این پژوهش، هر سه متغیر مستقل (فشار زمانی، ابهام نقش و تعارض کار - خانواده) بر استرس شغلی اثر مثبت و معناداری

^۱. Rifai Mardijuwono

^۲. Arifuddin et al.

می‌گذارند. همچنین متغیرهای فشار زمانی و استرس شغلی، باعث بروز رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی شده است؛ اما در مقابل، متغیرهای ابهام نقش و تعارض کار-خانواده، تأثیر مستقیمی بر کیفیت حسابرسی ندارند. با لحاظ کردن متغیر استرس شغلی به عنوان متغیر میانجی، مشاهده شد که متغیر فشار زمانی اثر میانجی جزئی (اثرگذاری مستقیم و غیرمستقیم) و متغیرهای ابهام نقش و تعارض کار-خانواده اثر میانجی کامل (اثرگذاری غیرمستقیم) داشتند.

کاظمی و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی تأثیر جو مسموم سازمانی بر تمایل به ترک شغل پرداختند. هم‌چنین، نقش میانجی گر دو متغیر استرس و فرسودگی شغلی نیز در رابطه بین جو مسموم و تمایل به ترک شغل مورد بررسی قرار گرفت. این پژوهش از جهت هدف، کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۵۰ نفر از پرستاران زن بیمارستان علی ابن ابی‌طالب شهرستان رفسنجان و ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج پژوهش نشان دادند که جو مسموم سازمانی به گونه مستقیم در ایجاد تمایل به ترک شغل و فرسودگی شغلی تأثیری ندارد، ولی در ایجاد استرس شغلی تأثیری مثبت و معنادار دارد. هم‌چنین، بر اساس نتایج پژوهش مشخص شد استرس شغلی در ایجاد فرسودگی شغلی تأثیری مثبت و معنادار داشته، ولی در تمایل به ترک شغل تأثیری ندارد.

احمدزاده و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی رابطه بین ابعاد پنج‌گانه شخصیت با وقوع رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی و نقش جنسیت در رغبت به رفتارهای مذکور پرداختند. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده، توصیفی همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل حساب‌رسان مشغول به کار در کلیه رده‌های حسابرسی در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران است که از بین آن‌ها تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی و آزمون t دو نمونه‌ای مستقل استفاده شده است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که رابطه معنی‌داری بین رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی و ابعاد پنج‌گانه شخصیت (روان‌رنجوری، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، دل‌پذیر بودن و وجدان‌کاری) وجود دارد.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: قصد ترک شغل حسابرس بر کاهش کیفیت حسابرسی تأثیر مثبت معنادار دارد.

فرضیه دوم: قصد ترک شغل حسابرس بر تصمیمات غیراخلاقی تأثیر مثبت معنادار دارد.

فرضیه سوم: قصد ترک شغل حسابرس بر کاهش عملکرد حسابرسی تأثیر مثبت معنادار دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف، با توجه به اهداف پژوهش جزء پژوهش‌های کاربردی می‌باشد. از منظر گردآوری داده‌ها، پژوهش حاضر در مجموعه پژوهش‌های میدانی و پیمایشی قرار می‌گیرد از آن‌جا که داده‌های موردنظر از طریق نمونه‌گیری از جامعه به دست می‌آید. همچنین این پژوهش از شاخه پیمایشی بوده و به شیوه مقطعی انجام شده است. شیوه پیمایش، مجموعه‌ای از روش‌های منظم و استاندارد است که برای جمع‌آوری اطلاعات درباره افراد، خانواده‌ها و یا مجموعه‌های بزرگ‌تر مورد استفاده قرار می‌گیرد و همچنین روشی برای به‌دست آوردن اطلاعاتی درباره دیدگاه‌ها،

باورها، نظرات، رفتارها یا مشخصات گروهی از اعضای یک جامعه آماری از راه انجام پژوهش است. در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات مرتبط با موضوع در بخش نظری از شیوه کتابخانه‌ای و در بخش تجربی به منظور گردآوری داده‌ها برای آزمون فرضیه از روش میدانی (به کمک پرسشنامه) استفاده شده است.

در این پژوهش برای تحلیل داده‌های بدست آمده از نمونه‌ها هم از روش‌های آمار توصیفی و هم از روش‌های آمار استنباطی استفاده شده است. برای تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از آماره t با استفاده از روش‌های عاملی تأییدی برای سنجش مدل‌های اندازه‌گیری استفاده می‌شود. بطور کلی برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار اسمارت پی ال اس استفاده شده است. به منظور اندازه‌گیری قصد ترک شغل حسابرس از پرسشنامه ترک شغل مقیمی (۱۳۸۹) استفاده شده است، این پرسشنامه شامل ۹ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت می‌باشد، پرسشنامه دو بعد احساس کار کردن با سازمان و تصمیم به ترک سازمان را شامل می‌شود. این پرسشنامه توسط رئوفی (۱۳۹۳) اعتباریابی شده است. برای سنجش کیفیت حسابرسی مطابق با جدول ۲ از پرسشنامه کیفیت حسابرسی کنچل و همکاران (۲۰۱۳) استفاده شده است. این مقیاس دارای ۱۶ گویه، ۴ مؤلفه می‌باشد که با یک مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای (خیلی کم تا خیلی زیاد) و هر کدام دارای ارزشی بین ۱ تا ۵ است. با سؤالاتی مانند: به نظر من، مدیریتی که بر حسابرسان این سازمان اعمال می‌شود به گونه‌ای است که حسابرسان به خوبی می‌توانند ایرادات حسابرسی موجود را کشف کنند؛ کیفیت حسابرسی را می‌سنجد.

جدول ۱. مؤلفه‌های متغیرهای ترک شغل و کیفیت حسابرسی

تعداد گویه	شاخص‌ها و متغیرها
۵	احساس کارکردن با سازمان
۴	تصمیم به ترک سازمان
۵	مدیریت و رهبری
۴	کیفیت حرفه‌ای
۴	هدف و مأموریت
۳	ارزش مشتری

پرسشنامه تصمیمات غیراخلاقی نیواسترم و راج^۱ (۱۹۷۵) با هدف بررسی تصمیمات غیراخلاقی طراحی شده است. این مقیاس دارای ۱۷ گویه، ۷ مؤلفه می‌باشد که با یک مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای (خیلی کم تا خیلی زیاد) و هر ماده دارای ارزشی بین ۱ تا ۵ است. با توجه به اینکه پرسشنامه نیواسترم و راج (۱۹۷۵)، پرسشنامه‌ای استاندارد جهت سنجش تصمیمات غیراخلاقی است، لذا روایی آن مورد تأیید بوده و پایایی آن نیز به شرح جدول ۲ بر اساس آلفای کرونباخ محاسبه شده است و با توجه به مقادیر بالاتر از ۰/۷، پایایی آن نیز تأیید می‌گردد.

^۱. Newstrom & Ruch

جدول ۲. ضرایب پایایی و روایی مقیاس رفتار غیراخلاقی

پایایی (آلفای کرونباخ)	مؤلفه‌های تصمیمات غیراخلاقی
۰/۷۵	رفتار غیر اخلاقی
۰/۸۳	استفاده شخصی
۰/۷۲	سرزنش دیگران
۰/۷۸	رشوه
۰/۷۴	تحریف
۰/۸۱	دستکاری گزارش هزینه‌ها
۰/۷۴	فریب

بر اساس جدول ۳ مشاهده می‌شود که ۳۶ درصد پاسخگویان دارای سمت سرپرست حسابرسی می‌باشند.

جدول ۳. توزیع فراوانی سمت

درصد	فراوانی	سمت
۰/۰۳	۱۰	حسابرس
۰/۰۵	۱۷	حسابرس ارشد
۰/۳۷	۱۲۶	سرپرست حسابرسی
۰/۲۸	۹۷	سرپرست ارشد حسابرسی
۰/۲۵	۸۶	مدیر حسابرسی
۰/۰۲	۶	شریک حسابرسی
۱۰۰	۳۴۲	جمع

یافته‌های پژوهش

با توجه به این‌که برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از روش معادلات ساختاری استفاده شده است، مدل کلی چگونگی روابط آن و همچنین مدل اولیه پژوهش ناشی از خروجی نرم‌افزار تبیین می‌گردد و سپس به ارزیابی روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری و در نهایت بر اساس مدل تحلیل مسیر به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود.

روایی همگرا

در جدول ۴، روایی همگرا (میانگین واریانس استخراجی) ارائه شده است بالاتر از ۰/۵۰ می‌باشد. برای نمونه، روایی همگرا بدست آمده در جدول برای متغیر قصد ترک شغل حسابرس، مساوی ۰/۸۶۱ می‌باشد که بالاتر از ۰/۵ بوده و مطلوب است.

آزمون‌های پایایی

پایایی ترکیبی^۱ یک معیار ارزیابی برازش درونی مدل است و براساس میزان سازگاری سوالات مربوط به سنجش هر

^۱. Composite reliability

عامل قابل محاسبه است. این نوع پایایی شباهت زیادی به روایی همگرا دارد و از همان پارامترهای روایی همگرا برای محاسبه پایایی مرکب استفاده می‌شود. در شاخص پایایی ترکیبی، پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق، بلکه با توجه به همبستگی سازه هایشان با یکدیگر محاسبه می‌شود. می‌توان شاخص پایایی ترکیبی را برابر با مقدار کل واریانس نمره واقعی نسبت به واریانس نمره کل مقیاس در نظر گرفت. آستانه معقول برای پایایی مرکب می‌تواند از ۰/۷ به بالا باشد. در جدول ۴، پایایی ترکیبی و پایایی بر اساس آلفای کرونباخ ارایه شده است.

روایی واگرا

روایی واگرا^۱ معیاری است که نشان می‌دهد چقدر سنج‌های عوامل متفاوت واقعاً با هم تفاوت دارند. در یک پرسشنامه برای سنجش عوامل مختلف سوالات متعددی مطرح می‌شود. بنابراین لازم است که مشخص شود این سوالات از یکدیگر متمایز بوده و باهم همپوشانی ندارند. روایی واگرا نشان می‌دهد چقدر سوالات یک عامل با سوالات سایر عوامل تفاوت دارند. این معیار یکی از معیارهای اصلی برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS است و بر اساس بارهای عاملی مربوط به گویه‌های هر سازه تعیین می‌شود. روایی واگرا بر همبستگی پایین سنج‌های یک متغیر پنهان با یک متغیر غیر مرتبط با آن اشاره دارد. این معیار در روش حداقل مربعات جزئی از دو طریق سنجیده می‌شود. یکی از روش‌ها، استفاده از آزمون بار عرضی است که در جدول ۴ به نمایش درآمده است.

جدول ۴. خلاصه نتایج آزمون‌های پایایی و روایی واگرا

متغیرها	پایایی ترکیبی سازه‌ها	پایایی بر اساس آلفای کرونباخ	AVE	CR	CR>AVE
قصد ترک شغل حسابرس	۰/۹۴۶	۰/۹۴۳	۰/۸۶۱	۰/۹۴۵	تایید
کیفیت حسابرسی	۰/۹۳۹	۰/۹۵۸	۰/۸۰۲	۰/۹۳۸	تایید
تصمیمات غیر اخلاقی	۰/۹۵۸	۰/۹۳۱	۰/۸۲۲	۰/۹۵۵	تایید
عملکرد حسابرسی	۰/۹۶۱	۰/۹۶۷	۰/۸۳۸	۰/۹۶۸	تایید

بر اساس آزمون بار عرضی، در صورت وجود روایی واگرا، بارهای عاملی هر یک از متغیرهای مشاهده‌پذیر مورد نظر در یک مدل انعکاسی بیشتر از بارهای عاملی متغیرهای مشاهده‌پذیر دیگر مدل معادلات ساختاری اندازه‌گیری شده است. بار عاملی هر متغیر مشاهده‌پذیر (آشکار)، بر روی متغیر پنهان متناظرش، باید حداقل ۰/۱ بیشتر از بارهای عاملی همان متغیر مشاهده‌پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر باشد. برای نمونه، بار عرضی بدست آمده در جدول ۴ برای متغیر گویه اول، بالاتر از ۰/۱ است.

پایایی شاخص

برای بررسی پایایی شاخص، بارهای عاملی مربوط به هر متغیر به همراه آماره t ، و انحراف استاندارد در جدول ۵ تحت عنوان بارهای عاملی متغیرهای قابل مشاهده آورده شده است.

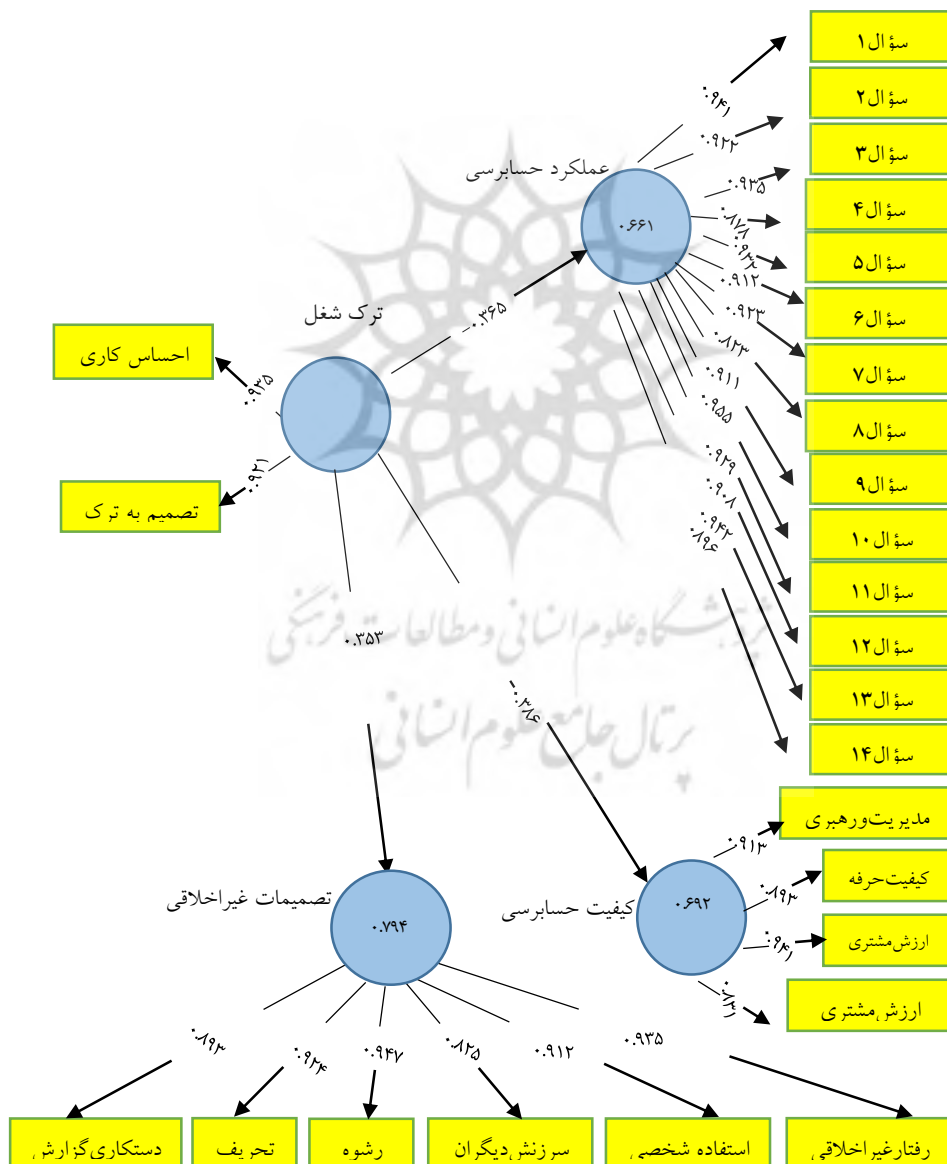
^۱. Discriminant validity

جدول ۵. بررسی پایایی شاخص، بارهای عاملی مربوط به هر متغیر

سطح معناداری	ضریب t	انحراف معیار	
۰/۰۱	۳۹/۲۲۱	۰/۰۰۷	ترک شغل -> کیفیت حساسی
۰/۰۱	۲۵/۷۱۵	۰/۰۰۳	ترک شغل -> تصمیمات غیر اخلاقی
۰/۰۱	۳۷/۴۵۱	۰/۰۰۵	ترک شغل -> عملکرد حساسی

برآزش مدل ساختاری

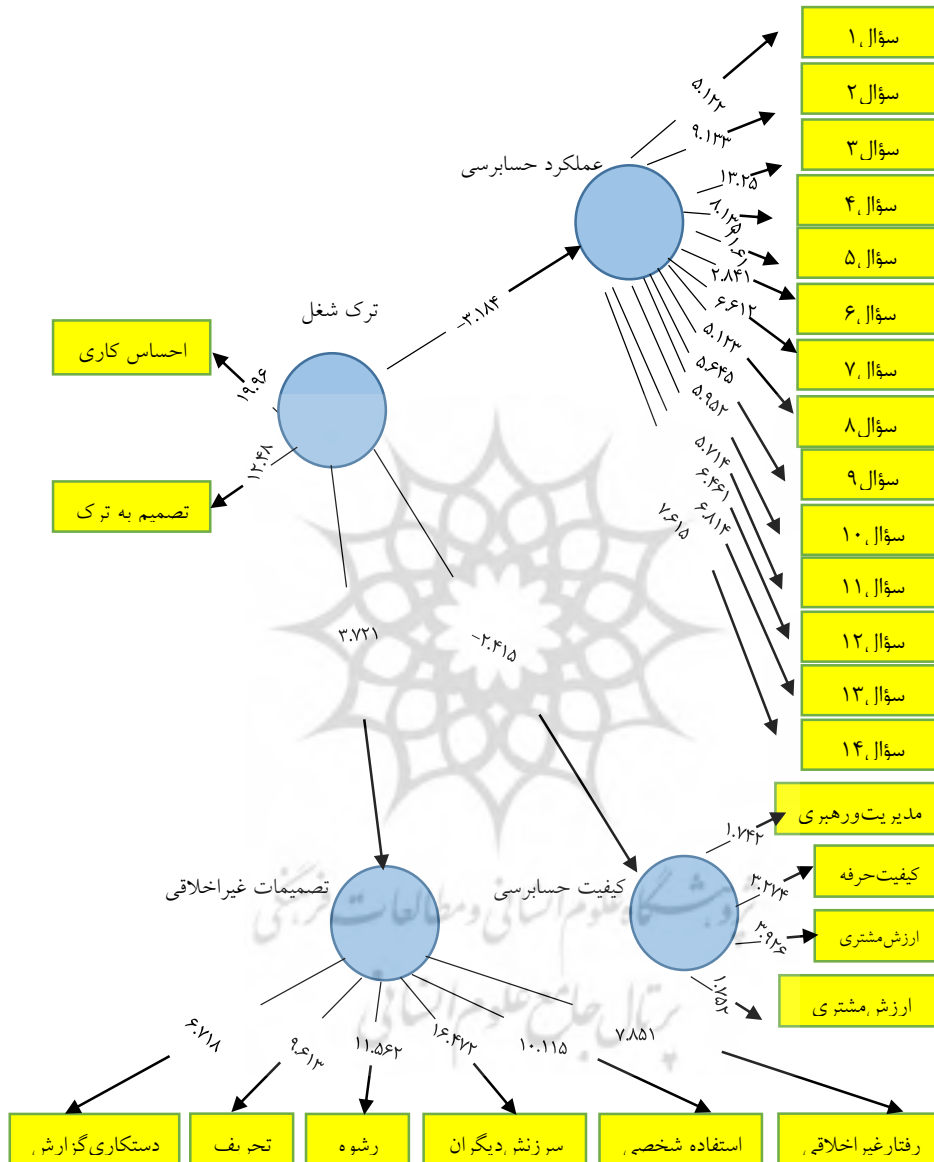
شکل ۱ بیان‌گر حالت تخمین استاندارد مقادیر برآورد شده بارهای عاملی است، این مقادیر، میزان نقش یک متغیر بر متغیر وارد شونده را نشان می‌دهد. بار عاملی مقداری بین منفی یک و یک است. اگر قدر مطلق بار عاملی کمتر از ۰/۴ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف‌نظر می‌شود.



شکل ۱. ضرایب استاندارد مدل

ضرایب معناداری t

به منظور محاسبه ضرایب معناداری Z، واریانس تبیین شده متغیرهای وابسته توسط متغیرهای مستقل، بار عاملی متغیرهای مشاهده شده و اثر متغیرها بر یکدیگر از آزمون PLS Algorithm استفاده شد. شکل ۲ مقادیر t-value و واریانس تبیین شده متغیرهای وابسته را نشان می‌دهد.



شکل ۲. مقادیر t-value و واریانس تبیین شده متغیرهای وابسته

مطابق با جدول ۶ جهت بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها از آماره آزمون t یا همان ضرایب معناداری Z، استفاده می‌شود. چون معناداری در سطح خطای ۰/۰۵ بررسی می‌شود، بنابراین اگر میزان بارهای عاملی مشاهده شده با آزمون t-value از ۱/۹۶ کوچک‌تر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست. در این آزمون اعداد روی مسیر و نیز خطوط مربوط به بارهای عاملی مربوط به این آزمون هستند.

جدول ۶. بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها؛ آماره آزمون t

مسیر	انحراف معیار	ضرایب t	سطح معناداری
ترک شغل - کیفیت حسابرسی	۰/۰۱۹	۳۳/۷۱	۰/۰۳۸
ترک شغل - تصمیمات غیر اخلاقی	۰/۰۳۳	۴۲/۳۸	۰/۰۴۱
ترک شغل - عملکرد حسابرسی	۰/۰۲۱	۳۸/۳۲	۰/۰۴۷

ضریب تعیین R^2 و معیار Q^2

ضریب تعیین R^2 معیاری است که بیانگر میزان تغییرات هر یک از متغیرهای وابسته مدل است که به وسیله متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. مقدار R^2 تنها برای متغیرهای درون‌زای مدل ارائه می‌شود و در مورد سازه‌های برون‌زا مقدار آن برابر صفر است. هرچه مقدار R^2 مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. معیار Q^2 ، قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا را مشخص می‌کند. مدل‌هایی که دارای برازش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زای مدل را داشته باشند. بدین معنی که اگر در یک مدل، روابط بین سازه‌ها به درستی تعریف شده باشند، سازه‌ها تاثیر کافی بر یکدیگر گذاشته و از این راه فرضیه‌ها به درستی تأیید شوند. اگر مقدار شاخص معیار Q^2 مثبت باشد نشان می‌دهد که برازش مدل مطلوب است و مدل از قدرت پیش‌بینی کنندگی مناسبی برخوردار است. یک مقدار Q^2 بزرگتر از صفر برای یک متغیر پنهان درون‌زا نشان می‌دهد که مدل مسیر PLS دارای ارتباط پیش‌بینی کننده برای این سازه است که در تحلیل فوق، مساوی ۰/۵۳۸ است و بالاتر از صفر می‌باشد. معیارهای R^2 و Q^2 در جدول ۷ نشان داده شده است.

جدول ۷. ضریب تعیین R^2 و معیار Q^2

متغیر	ضریب تعیین	ضریب تعیین اصلاح شده	SSO	SSE	$Q^2 (=1 - SSE/SSO)$
کیفیت حسابرسی	۰/۶۹	۰/۶۷	۷۶۵	۳۴۲/۷۳	۰/۵۴۱
تصمیمات غیر اخلاقی	۰/۷۹	۰/۷۲	۷۷۱	۳۳۱/۵۶	۰/۵۶۲
عملکرد حسابرسی	۰/۶۶	۰/۶۳	۷۴۰	۳۳۸/۴۹	۰/۵۳۸

معیار اندازه تأثیر f^2

قسمت قبل بررسی شد که متغیرها تا چه حد توانسته‌اند متغیرهای دیگر را تبیین کنند. اما میزان تأثیر هر کدام از متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته مشخص نشده است. این معیار که توسط کوهن معرفی شد، شدت رابطه‌ی میان سازه‌های مدل را نشان می‌دهد. معیار اندازه تأثیر در مدل‌هایی کاربرد دارد که متغیرهای درون‌زایی داشته باشد که بیش از یک متغیر برون‌زا بر آن تأثیر گذار باشد. برای هر اثر در مدل مسیری می‌توان اندازه اثر را با استفاده از f^2 کوهن ارزیابی کرد. اندازه اثر f^2 به صورت نسبتی از تغییرات R^2 به روی بخشی از واریانس متغیر مکنون درون‌زا است که به صورت تبیین نشده در مدل باقی می‌ماند. این مقدار در جدول ۸ ارائه شده است.

جدول ۸. معیار اندازه تأثیر f^2

رفتارهای کاهنده کیفیت	توانایی کشف تقلب
۰/۰۳	۰/۰۶۱

شاخص SRMR

شاخص SRMR به عنوان تفاوت بین همبستگی مشاهده شده و ماتریس همبستگی ضمنی مدل تعریف می‌شود. این شاخص امکان ارزیابی میانگین بزرگی اختلافات بین همبستگی‌های مشاهده شده و مورد انتظار را به عنوان معیار مطلق معیار برازش (مدل) فراهم می‌کند. اگر مقدار شاخص SRMR از ۰/۱ کمتر باشد نشان از برازش مطلوب است. برخی نیز مقدار سخت‌گیرانه ۰/۸ را پیشنهاد کرده‌اند. به این معنا که شاخص ریشه میانگین مربعات باید کمتر از ۰/۸ باشد. هنسeler و همکاران^۱ (۲۰۱۳) شاخص SRMR را به عنوان یک معیار مناسب معرفی کردند که می‌تواند برای جلوگیری از تعیین نادرست مدل استفاده شود. این معیار در این پژوهش به میزان ۰/۰۷۹ محاسبه شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌ها نشان می‌دهد افراد شاغل در تیم حسابرسی، درک متفاوتی از اساسی‌ترین مفهوم مرتبط با ارزیابی نقادانه و بررسی کفایت و مناسب بودن شواهد کسب شده حسابرسی و قصد ترک شغل دارند. بنابراین می‌توان گفت در حرفه حسابرسی ایران، بین کیفیت و عوامل موثر بر عملکرد حسابرسی که با مهارت، تخصص، سوابق حرفه‌ای، دانش و تجربه کسب می‌شود و قصد ترک شغل رابطه معناداری وجود دارد که در حرفه حسابرسی مسئله و موضوع مهمی محسوب می‌شود.

حسابرس برای ایفای هرچه بهتر نقش خود تلاش می‌کند. طبق پژوهش‌های پیشین قصد ترک شغل حسابرس، از عوامل کاهنده کیفیت، افزایش رفتار غیر اخلاقی حسابرسان و کاهنده عملکرد حسابرسی می‌باشد. بنابراین باید روی آن تاکید خاص نمود تا از بروز عوامل ناخوشایند جلوگیری نمود. زمانی که حسابرس، تعارض نقش ندارد، ویژگی‌هایی چون قضاوت‌های توأم با سوگیری کاهش یافته و مباحث اخلاقی بیشتر رعایت گردیده و به دنبال آن کیفیت قضاوت حسابرسان به طرز چشم‌گیری افزایش می‌یابد. همچنین باید توجه داشت که سطح اعمال تردید حرفه‌ای (که به دنبال افزایش کیفیت حسابرسی و عملکرد حسابرسی شکل می‌گیرد)، بستگی به دانش، تجربه، خیرگی و شناخت حسابرس از واحد مورد رسیدگی دارد. به شرح پیش گفته در مبانی نظری، حسابرسانی که اهداف خود را هم‌سو با اهداف سازمان تعیین می‌کنند، از هویت سازمانی بیشتری برخوردار بوده و کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند. از طرفی در مؤسسات حسابرسی، ارائه خدمات با کیفیت، از اهداف مهم به‌شمار می‌آید که برای رسیدن به این هدف داشتن سطح مناسبی از تردید حرفه‌ای که در یک جو نامتلاطم کاری به وقوع می‌پیوندد، امری ضروری است.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول در سطح خطای پنج درصد نشان داد: قصد ترک شغل حسابرس بر کیفیت حسابرسی تأثیر منفی و معناداری دارد. نتایج به دست آمده با مطالعات هگازی و همکاران (۲۰۲۳)، کاظمی و همکاران

^۱. Henseler et al.

(۱۳۹۸) همسو می‌باشد. فرسودگی و خستگی شغلی به طور گسترده در انواع ادبیات پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است. سه بعد برای فرسودگی و خستگی شغلی وجود دارد: خستگی عاطفی؛ موفقیت شخصی کم؛ و زوال شخصیت. خستگی عاطفی با کمبود انرژی و احساس پایان منابع عاطفی توصیف می‌شود. موفقیت شخصی پایین با انگیزه و عزت نفس پایین مرتبط است و زوال شخصیت نشان‌دهنده دوری و خشونت عاطفی نسبت به دیگران است. خستگی عاطفی مهمترین بعد خستگی است و به عنوان متغیری کلیدی برای درک فرسودگی شغلی ظاهر شده است. فرسودگی شغلی با غیبت و عملکرد ضعیف شغلی، ارتباطات یا تعاملات غیر دوستانه در محل کار، حجم کاری، عدم آشنایی کارکنان با اهداف سازمان و وظایفشان، ناآگاهی از اهمیت نقش خود در سازمان و افزایش قصد ترک شغل کارکنان همراه است. فرسودگی شغلی حسابرس، شفافیت وظایف حسابرسی و قصد ترک شغل بر کیفیت حسابرسی و به طور پیش فرض، بر عملکرد مؤسسه حسابرسی تاثیر معناداری دارد. عملکرد مؤسسه حسابرسی با درآمد سالانه، به موقع بودن حسابرسی و کاهش هزینه انجام یک پروژه حسابرسی اندازه‌گیری می‌شود. علاوه بر این، مطالعات قبلی رابطه منفی بین فرسودگی شغلی و قصد ترک شغل از یک طرف و تعهد سازمانی از طرف دیگر را نشان داده‌اند. به عنوان مثال، هالیبرنگ ورت و ولنتاین (۲۰۱۴) نشان دادند که قصد ترک شغل رابطه منفی با تعهد سازمانی دارد. همچنین، فرسودگی شغلی ارتباط مثبتی با قصد ترک شغل دارد. چنین یافته‌هایی نشان می‌دهد هر چه تعهد محیطی کمتر باشد، قصد ترک شغل کارکنان بالاتر است.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم در سطح خطای پنج درصد نشان داد: قصد ترک شغل حسابرس بر تصمیمات غیراخلاقی تأثیر مثبت معنادار دارد. نتایج به دست آمده با مطالعات هگازی و همکاران (۲۰۲۳)، کاظمی و همکاران (۱۳۹۸) همسو می‌باشد. حسابرسان منصفانه بودن صورت‌های مالی و عاری بودن از تحریف موضوعات کلیدی را تضمین می‌کنند. میزان اتکا به گزارش حسابرس به کیفیت حسابرسی انجام شده بستگی دارد. در حالی که کیفیت حسابرسی برای ثبات بازار سرمایه و رفاه سرمایه‌گذاران، اعتباردهندگان و سایر ذینفعان ضروری است، تعریف دقیقی برای این واژه ارائه نشده است. نهادهای تنظیم‌کننده استانداردها مانند هیئت استانداردهای بین‌المللی حسابرسی، هیئت نظارت بر حسابداری شرکت‌های دولتی و جامعه حسابداران رسمی آمریکا در فرآیند تعریف و اندازه‌گیری جنبه‌های کیفیت حسابرسی مشارکت دارند. مطالعات میدانی برای تعیین ویژگی‌های اصلی کیفیت حسابرسی خوب از درون حرفه و عملکرد حسابرسی استفاده کرده‌اند. در مطالعات هردا و لاول (۲۰۱۲)، کنچل و همکاران (۲۰۱۳)، دیفاند و ژانگ (۲۰۱۴) و هگازی و همکاران (۲۰۲۰) ویژگی‌های اصلی کیفیت حسابرسی را مانند رعایت استانداردهای حسابرسی، انجام به موقع حسابرسی، تعداد جلسات کمیته حسابرسی، رفتار منصفانه با کارکنان، حجم کار مناسب شرکا و افشاء گزارش‌های اضافی در صورت‌های مالی بیان کرده‌اند. کیفیت حسابرسی همچنین شامل پایبندی به منشور اخلاقی و مستقل بودن حسابرس است. از سوی دیگر، یکی از اصلی‌ترین نشانه‌های منفی برای سطح پایین کیفیت حسابرسی، تجدید ارائه صورت‌های مالی است، زیرا بررسی‌ها نشان می‌دهد که این اقدام سیگنال‌های بدی به سرمایه‌گذاران و طلبکاران شرکت می‌دهد. مطالعات قبلی همچنین از شاخص‌هایی برای کیفیت حسابرسی مانند اقلام تعهدی غیرعادی، تعداد دعاوی قانونی علیه حسابرس، اظهارنظر تداوم فعالیت و حواله‌نامه حسابرسی استفاده

می‌کردند. این مطالعات با هدف یافتن قابل اعتمادترین معیارهای کیفیت حسابرسی انجام شد و در عین حال، ناکافی بودن هر یک از شاخص‌های واحد را برای انعکاس جداگانه کل ساختار کیفیت حسابرسی نشان داد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم در سطح خطای پنج درصد نشان داد: قصد ترک شغل حسابرس بر عملکرد حسابرسی تأثیر منفی معنادار دارد. نتایج به دست آمده با مطالعات هگازی و همکاران (۲۰۲۳)، کاظمی و همکاران (۱۳۹۸) همسو می‌باشد. عدم تعارض در نقش حسابرسان بر تصمیمات غیراخلاقی تأثیر معنادار دارد. عملکرد مؤسسه حسابرسی شامل چندین معیار است. این جنبه‌ها می‌تواند شامل کارایی، مشتری و مسائل مربوط به کیفیت باشد. مشتری معمولاً نگران رفتار نامناسب حسابرس است. کارایی مربوط به انجام حسابرسی به روش مقرون به صرفه در برنامه زمانی مشخص است. در نهایت، کیفیت مستلزم رعایت استانداردهای حسابرسی در انجام کار حسابرسی است. چالش اصلی برای اندازه‌گیری عملکرد مؤسسه حسابرسی، دشواری تعریف معیارهای مناسب برای فعالیت‌های حسابرسی مختلف است. مدیریت کارکنان یک عنصر مهم است زیرا کارکنان محرک عملکرد کلیدی در فرآیند حسابرسی هستند. موضوع برجسته دیگر در ارزیابی عملکرد مؤسسه حسابرسی، استفاده کارآمد از منابع برای کاهش هزینه کل حسابرسی است. عملکرد حسابرسان در مؤسسات حسابرسی به دو شاخص عملکرد حرفه‌ای و تجاری تقسیم می‌شود. اولی مربوط به کمک حسابرسان به کیفیت حسابرسی و دومی مربوط به سودآوری و رشد درآمد همراه با حفظ رابطه خوب با مشتریان است. در نتیجه، عملکرد حسابرسی باید شامل معیارهای مالی و غیرمالی باشد. پژوهش‌های اندکی رابطه بین اجزای فرسودگی شغلی و عملکرد مؤسسات حسابرسی را ارزیابی کرده‌اند. فرسودگی شغلی حسابرس، جو سازمانی، شفافیت وظایف حسابرسی و قصد ترک شغل بر کیفیت حسابرسی و به طور پیش فرض، بر عملکرد مؤسسه حسابرسی تأثیر معناداری دارد. عملکرد مؤسسه حسابرسی با درآمد سالانه، به موقع بودن حسابرسی و کاهش هزینه انجام یک پروژه حسابرسی اندازه‌گیری می‌شود.

بر اساس نتایج حاصل از انجام پژوهش، پیشنهادات کاربردی منتج از فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر می‌باشند: با توجه به اثر معنی‌دار قصد ترک شغل حسابرس بر کیفیت حسابرسی، به مؤسسات و سازمان‌های حسابرسی کشور توصیه می‌شود جهت افزایش کیفیت حسابرسی سعی کنند تا بیشترین میزان حفظ حسابرسان مهیا کنند تا باعث ارتقای عملکرد کارکنان و در نتیجه کیفیت بالای حسابرسی شوند.

با توجه به اثر معنی‌دار قصد ترک شغل حسابرس و فرسودگی شغلی (به دلیل حجم کار بالا) بر تصمیمات غیراخلاقی حسابرسان، به شرکا و مدیران حسابرسی توصیه می‌شود، نسبت به مشخص نمودن وظایف شغلی حسابرسان و کاهش حجم کار حسابرسان با جذب کارآموز و حسابرسان جدید، جلو تصمیمات غیراخلاقی حسابرسان را گرفته و آن‌ها به پایداری به آئین رفتار حرفه‌ای ترغیب کنند.

با توجه به اثر معنی‌دار قصد ترک شغل حسابرس بر عملکرد حسابرسی، به مؤسسات حسابرسی پیشنهاد می‌گردد از طریق ارتقاء دانش و مهارت‌های حسابرسی، تردید حرفه‌ای حسابرسان را بهبود بخشند. همچنین با ارتقا، تدقیق و تعریف نقش‌های هر یک از حسابرسان در سطوح مختلف (گریدهای مختلف)، انگیزه‌های حسابرسان، هویت حرفه‌ای و سازمانی آن‌ها را ارتقا دهند تا باعث ابقاء آن شده و عملکرد حسابرسی افزایش و در پی آن ادراک اخلاقی حسابداران رسمی نیز بهبود یابد.

برای کاهش ترک شغل و بهبود محیط کار برای سلامت عاطفی باید اقدامات اداری خاصی اجرا شود، از جمله ارزیابی عملکرد مبتنی بر شایستگی و پاداش و به رسمیت شناختن شغل. ارتباطات دوجانبه به منظور اجماع و تسهیل در بهبود فضای کاری سازمانی، مشخص نمودن حدود وظایف هر حسابرس و زدودن بلا تکلیفی ماهیت شغل.

همچنین پیشنهادهای جهت انجام پژوهش‌های آتی عبارتند از:

- بررسی تاثیر قصد ترک شغل حسابرس بر عملکرد و کیفیت حسابرسی با توجه نقش شهرت حسابرس
- بررسی رابطه قصد ترک شغل حسابرس و تصمیمات غیر اخلاقی حسابرسان با توجه حق الزحمه حسابرسان
- بررسی اثر ترک شغل حسابرس بر عملکرد وی با در نظر گرفتن نقش آموزش، فرهنگ و ...
- تاثیر تیپ شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت حسابرسی، عملکرد حسابرسی.
- بررسی تاثیر ترک شغل حسابرس بر کیفیت حسابرسی، عملکرد حسابرسی با در نظر گرفتن اخلاق حرفه‌ای و فلسفه اخلاقی شخصی.

در این پژوهش ضمن محدودیت‌های ذاتی مترتب بر انجام پژوهش از طریق پرسشنامه، می‌توان به گفت با توجه به اینکه این پژوهش به صورت مقطعی انجام شده است، به این دلیل، نتیجه‌گیری درباره علیت را دشوار می‌سازد. همچنین ممکن است برخی از افراد از ارائه پاسخ واقعی خودداری کرده و پاسخ غیر واقعی داده باشند.

فهرست منابع

ابراهیمی نژاد، مهدی، و محی‌الدینی، زهرا. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین انتخاب کارکنان و اثربخشی سازمان مورد سنجی در مجتمع مس سرچشمه رفسنجان، *مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۲(۳)، ۱۱۷-۱۴۷.

احمدزاده، طه، خیراللهی، فرشید، شاه‌ویسی، فرهاد، و طاهرآبادی، علی اصغر. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین ابعاد شخصیتی و نوع جنسیت با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، *حسابداری سلامت*، ۲(۶)، ۲۳-۱. doi: 10.30476/jha.2018.39380

رحیم نیا فریبرز، و نیکخواه فرخانی، زهرا. (۱۳۹۰). تاثیر جو اخلاقی سازمان بر هویت سازمانی و تمایل به ترک خدمت فروشندگان، *اخلاق در علوم و فناوری*، ۶(۴)، ۸۵-۹۵. doi: 20.1001.1.22517634.1390.6.4.9.8

غلامی فتیده، اشکان، مهرانی، کاوه و تحریری، آرش. (۱۴۰۱). بررسی تاثیر فشار زمانی، تعارض کار-خانواده و ابهام نقش بر رفتار کاهنده کیفیت حسابرسی با اثر میانجی استرس شغلی: تحلیلی از محیط حسابرسی ایران. *مطالعات تجربی حسابداری مالی*، ۱۹(۷۶)، ۹۶-۶۵. doi:10.22054/qjma.2023.71177.2420

قاضی‌زاده، مصطفی، امانی، جمشید، و کریمی خسرو، حسین. (۱۳۸۸). بررسی عوامل مؤثر بر ماندگاری سازمانی نیروی انسانی. *نشریه علمی راهبردهای بازرگانی*، ۶(۲۹)، ۲۹-۴۰. https://cs.shahed.ac.ir/article_1969.html

کاظمی، فضل‌اله، زارع، امین، سپهری، سعید، و روستایی، سعیده. (۱۳۹۶). جو مسموم سازمانی و تمایل به ترک شغل: تبیین نقش میانجی‌گر استرس شغلی و فرسودگی شغلی. *فصلنامه زن و جامعه*، ۱۸(۳۲)، ۷۵-۱۰۲. doi: 20.1001.1.20088566.1396.8.32.5.0

مسرور رودسری، دریادخت، صالحی، زهرا، و حقانی، حمید. (۱۴۰۱). ارتباط فرسودگی شغلی با جو سازمانی ادراک شده در پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران. نشریه پرستاری/ایران، ۳۵ (۱۳۷)، ۲۷۶-۲۸۹. doi: 10.32598/ijn.35.137.2889.1

مرویان حسینی، زهرا، و لاری دشت بیاض، محمود. (۱۳۹۴). بررسی نقش فرسودگی شغلی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی حسابرسان. حسابداری سلامت، ۴ (۱)، ۵۷-۸۰. doi: 10.30476/JHA.2015.17011

نظری پور، محمد، و زکی زاده، بابک. (۱۴۰۱). بررسی تأثیرهای فشار زمانی، تعارض کار - خانواده و ابهام نقش بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی با میانجیگری استرس شغلی. بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۲۹ (۴)، ۷۳۷-۷۴۴. doi: 10.22059/acctgrev.2023.344298.1008693

Ahmadzadeh, T., F. kheirollahi, F. Shahveisi, & A. Taherabadi. (2018). Investigating the Relationship between Personality Dimensions and Gender with Reduced Audit Quality Behaviors. *Journal of Health Accounting*, 6(2), 1-23. doi: 10.30476/jha.2018.39380 [In Persian]

Rahmawati, H. S., & Indrijawati, A. (2020). Auditor Experience, Work Load, Personality Type, And Professional Auditor Skeptisism Against Auditors' Ability In Detecting Fraud. *Talent Development & Excellence*, 12(2), 1878-1890.

Armstrong, S. J. (2000). The influence of individual cognitive style on performance in management education. *Educational Psychology*, 20(3), 323-339. doi: 10.1080/014434100750018020

Astuty, W., Anindya, D. A., Ovami, D. C., & Pasaribu, F. (2022). The impact of due professional care, time budget pressure and dysfunctional behavior on audit quality. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 28(1), 1-10. <https://www.proquest.com/info/openurldocerror>

Bangun, Y. K., & Asri, M. (2017). Auditor ethical decision making. *Scientific Research Journal*, 5(6), 1. <https://www.scirj.org/papers-0617/scirj-P0617405.pdf>

Bonner, S. E. (1994). A model of the effects of audit task complexity. *Accounting, organizations and society*, 19(3), 213-234. doi: 10.1016/0361-3682(94)90033-7

Buchan, H. F. (2004). *Public accountants' ethical intentions: extending the theory of planned behavior*. State University of New York at Binghamton.

Cheng, Y., Haynes, C. M., & Yu, M. D. (2021). The effect of engagement partner workload on audit quality. *Managerial Auditing Journal*, 36(8), 1068-1091. doi: 10.1108/MAJ-04-2020-2635

DeFond, M., & Zhang, J. (2014). A review of archival auditing research. *Journal of Accounting and Economics*, 58(2-3), 275-326. doi: 10.1016/j.jacceco.2014.09.002

Dess, G. G., & Shaw, J. D. (2001). Voluntary turnover, social capital, and organizational performance. *Academy of management review*, 26(3), 446-456. doi: 10.5465/amr.2001.4845830

Duffy, K.G., & Atwater, E. 2002. *Psychology for Living: Adjustment, Growth, and Behavior Today*. New Jersey: Prentice Hall.

Dupré, K. E., & Day, A. L. (2007). The effects of supportive management and job quality on the turnover intentions and health of military personnel. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in Alliance with the Society of Human Resources Management*, 46(2), 185-201. doi.org/10.1002/hrm.20156

Dye, R. A. (1995). Incorporation and the audit market. *Journal of Accounting and Economics*, 19(1), 75-114. doi: 10.1016/0165-4101(94)00375-F

- Ebrahiminejad, M., & Mohyaddini, Z. (2009). The study of the relationship between personnel selection and the organization effectiveness Case Study in Rafsanjan Sarcheshmeh Copper Complex. *Management Researches*, 2(3), 117-147.
- Ghazizadeh, M., & Amanee, J. (2020). Employee Retention: An Investigation on The Influencing Factors. *Commercial Strategies*, 6(29), 29-40. https://cs.shahed.ac.ir/article_1969.html?lang=en [In Persian]
- Gholami Fatideh, A., K. mehrani & A. Tahriri. (2023). The Effect of time pressure, work-family conflict and role ambiguity on audit quality reduction behavior with the Mediating effect of work stress: An Analysis of the Iranian Audit Environment. *Empirical Studies in Financial Accounting*, 19(76): 65-96. doi: 10.22054/qjma.2023.71177.2420 [In Persian]
- Hegazy, M., El-Deeb, M. S., Hamdy, H. I., & Halim, Y. T. (2023). Effects of organizational climate, role clarity, turnover intention, and workplace burnout on audit quality and performance. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 19(5), 765-789. doi: 10.1108/JAOC-12-2021-0192
- Henseler, J., & Sarstedt, M. (2013). Goodness-of-fit indices for partial least squares path modeling. *Computational statistics*, 28, 565-580. doi: 10.1007/s00180-012-0317-1
- Hoang, K., Jamal, K., & Tan, H. T. (2019). Determinants of audit engagement profitability. *The Accounting Review*, 94(6), 253-283. doi: 10.2308/accr-52438
- Hossain, M., Lim, C. Y., & Siang Tan, P. M. (2010). Corporate governance, legal environment, and auditor choice in emerging markets. *Review of pacific basin financial markets and policies*, 13(01), 91-126. doi: 10.1142/S0219091510001883
- Hu, K. H., Chen, F. H., & Tzeng, G. H. (2018). CPA firm's cloud auditing provider for performance evaluation and improvement: an empirical case of China. *Technological and Economic Development of Economy*, 24(6), 2338-2373. doi: 10.3846/tede.2018.6619
- Johansen, T. R., & Christoffersen, J. (2017). Performance evaluations in audit firms: Evaluation foci and dysfunctional behaviour. *International Journal of Auditing*, 21(1), 24-37. doi: 10.1111/ijau.12079
- Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (1989). Motivation and cognitive abilities: An integrative/aptitude-treatment interaction approach to skill acquisition. *Journal of applied psychology*, 74(4), 657. doi: 10.1037/0021-9010.74.4.657
- Kazemi, F., A. Zare, S. Sepehry, & S. Roostae. (2018). The Impact of Organizational Toxic Climate on Intention to leave job among female nursing: Explaining the role mediator of Stress and Job burnout. *Quarterly Journal of Woman and Society*, 8(32), 75-102. doi: 20.1001.1.20088566.1396.8.32.5.0 [In Persian]
- Knechel, W. R., Krishnan, G. V., Pevzner, M., Shefchik, L. B., & Velury, U. K. (2013). Audit quality: Insights from the academic literature. *Auditing: A journal of practice & theory*, 32(Supplement 1), 385-421. doi: 10.2308/ajpt-50350
- Libby, R., & Frederick, D. M. (1990). Experience and the ability to explain audit findings. *Journal of accounting research*, 28(2), 348-367. doi: 10.2307/2491154
- Marvian Hosseini, Z., & Lariye Dashte Bayaz M. (2015). Investigation the Role of Occupational Burnout on the Relationship Between Stress and Job Performance of Auditors. *Journal of Health Accounting*, 4 (1), 57-80. doi: 10.30476/JHA.2015.17011 [In Persian]
- Masror Roudsary, D., Salehi, Z., & Haghani, H. (2022). Relationship between job burnout and organizational climate in nurses working in teaching hospitals affiliated to Iran University of Medical Sciences. *Iran Journal of Nursing*, 35(137), 276-289. doi: 10.32598/ijn.35.137.2889.1 [In Persian]
- Mitchell, M. S., Baer, M. D., Ambrose, M. L., Folger, R., & Palmer, N. F. (2018). Cheating under pressure: A self-protection model of workplace cheating behavior. *Journal of Applied Psychology*, 103(1), 54. doi: 10.1037/apl0000254

- Nazaripour, M., & B. Zakizadeh. (2022). Investigating the Impacts of Time Pressure, Work-family Conflict, and Role Ambiguity on Audit Quality Reduction Behavior Mediated by Work Stress. *Accounting and Auditing Review*, 29(4), 714-737. doi: 10.22059/acctgrev.2023.344298.1008693. [In Persian]
- Newstrom, J. W., & Ruch, W. A. (1975). Ethics of management and management of ethics. *MSU Business Topics*, 23(1), 29-37.
- Putra, M. D. P., Widanaputra, A. A. G. P., Ramantha, I. W., & Gayatri, G. (2020). The effect of organizational commitments in auditor performance with dysfunctional audit behavior as mediation variables. *International research journal of management, IT and social sciences*, 7(1), 45-52. doi: 10.21744/irjmis.v7n1.812
- Putri, N. K., Adawiyah, W. R., & Pramuka, B. A. (2017). Independence of audit ethical decision making process: A case of Indonesia. *DLSU Business & Economics Review*, 26(2), 115-124. <https://www.ejournals.ph/article.php?id=11289>
- Rahimnia, F., & Nikkhah, F. Z. (2012). The effects of ethical climate on organizational identity and turnover Intentions among salespeople. *Ethics in Science and Technology*. 6(4), 84-94. doi: 20.1001.1.22517634.1390.6.4.9.8 [In Persian]
- Rifai, M. H., & Mardijuwono, A. W. (2020). Relationship between auditor integrity and organizational commitment to fraud prevention. *Asian Journal of Accounting Research*, 5(2), 315-325. doi: 10.1108/AJAR-02-2020-0011
- Samagaio, A., & Felício, T. (2022). The influence of the auditor's personality in audit quality. *Journal of Business Research*, 141, 794-807. doi: 10.1016/j.jbusres.2021.11.082
- Simnett, R. (1996). The effect of information selection, information processing and task complexity on predictive accuracy of auditors. *Accounting, Organizations and Society*, 21(7-8), 699-719. doi: 10.1016/0361-3682(96)00006-2
- Simnett, R., & Trotman, K. (1989). Auditor versus model: Information choice and information processing. *Accounting Review*, 514-528. <https://www.jstor.org/stable/247603>
- Tan, H. T., Ng, T. B. P., & Mak, B. W. Y. (2002). The effects of task complexity on auditors' performance: The impact of accountability and knowledge. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 21(2), 81-95. doi: 10.2308/aud.2002.21.2.81
- Wagoner, J. (2011). Financial Information and Rational Irrationality. *Journal of Financial Service professionals*, 65(1).
- Yeo, G. B., & Neal, A. (2004). A multilevel analysis of effort, practice, and performance: effects; of ability, conscientiousness, and goal orientation. *Journal of applied psychology*, 89(2), 231. <https://psycnet.apa.org/buy/2004-12430-004>
- Yulianti, Y., Zarkasyi, M. W., Suharman, H., & Soemantri, R. (2024). Effects of professional commitment, commitment to ethics, internal locus of control and emotional intelligence on the ability to detect fraud through reduced audit quality behaviors. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 15(3), 385-401. doi: 10.1108/JIABR-02-2021-0076
- Zaim, H., Kurt, İ., & Tetik, S. (2012). Casual analysis of employee satisfaction and performance: A field study in the finance sector. *International Journal of Business and Management Studies*, 4(1), 31-42. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijbms/issue/26066/274638>
- Zhang, J., & Chaaban, J. (2013). The economic cost of physical inactivity in China. *Preventive medicine*, 56(1), 75-78. doi: 10.1016/j.ypmed.2012.11.010