بررسی رابطه ادراک از فرصت‌های رشد حرفه‌ای و میل به جابه‌جایی حسابرسان

زینب طاهری[۱]
محسن مرادی[۲]
مهدی جباری نوقابی[۳]

چکیده:

موضوع ترک خدمت حسابرسان و تمایل آنها به جابه‌جایی از موسسات حسابرسی، دغدغه‌ای است‌که نه تنها ذهن مدیریت موسسات، بلکه کیفیت خدمات حسابرسی را دستخوش چالش کرده است. لذا، به‌دلیل اهمیت این موضوع، هدف از این پژوهش، بررسی تاثیر ادراک از فرصت‌های رشد حرفه‌ای، بر میل به جابه‌جایی حسابرسان (سطح حسابرس) می‌باشد. برای اجرایی نمودن این پژوهش، یک پرسش‌نامه استاندارد، در بین حسابرسانی که در سال ۱۳۹۳، در سطح حسابرسِ موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران، شاغل بوده، توزیع گردید و پاسخ‌های جمع‌آوری شده با استفاده از مدل معادلات ساختاری و روش تحلیل مسیر و به کمک نرم‌افزارهای AMOS و SPSS، مبنای آزمون فرضیه‌های تحقیق قرار گرفته است. یافته‌ها نشان می‌دهد که، از دیدگاه این حسابرسان، آموزش اثربخش به حسابرسان و اعتبار سازمانی موسسات حسابرسی، بر ادراک از فرصت‌های رشد حرفه‌ای آنها تاثیر مثبت دارد. همچنین، از منظَر این سطح از حسابرسان، ادراک از فرصت‌های رشد حرفه‌ای، بر رضایت شغلی آنها موثر است. به‌علاوه، رضایت شغلی حسابرسان (سطح حسابرس)، بر تعهد سازمانی آنها، تاثیر مثبت داشته، ولی تعهد سازمانی آنها، بر میل به جابه‌جایی این سطح از حسابرسان، تاثیر منفی دارد.

واژگان کلیدی: فرصت‌های رشد حرفه‌ای، رضایت شغلی،، تئوری مبادله اجتماعی، تعهد سازمانی، جابه‌جایی حسابرسان.

۱- کارشناسی ارشد حسابداری-گرایش حسابرسی، دانشگاه بین المللی امام رضا(ع) مشهد (نویسنده مسئول)
ایمیل: Zaynab.taheri711@yahoo.com
۲- استادیار دانشگاه بین المللی امام رضا(ع) مشهد).
۳- استادیار دانشگاه فردوسی مشهد).

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-09-30]

۱) مقدمه

در دو دهه گذشته، حرکت اقتصاد به سمتی رفته است‌که سرمایه‌گذاری در منابع انسانی، فناوری اطلاعات، تحقیق و توسعه و تبلیغات، به‌منظور حفظ جایگاه رقابتی و تضمین رشد و ترقی سازمان‌ها ضروری به‌نظر می‌رسد. با افزایش رقابت، قابلیت همه منابع از جمله نیروی کار، دچار تغییر شده و با در نظر گرفتن تغییرات محیط تجاری، ارزش آن نیز افزایش یافته است. این تغییرات، فشاری مضاعف برای بهبود کیفیت نیروی کار را ایجاد می‌کند (ایزدی‌نیا و معصومی خانقاه، ۱۳۸۹). این‌جاست که حفظ نیروی کار ماهر و آموزش دیده، می‌تواند منجر به مزیت رقابتی سازمان‌های مربوط شود. به‌نظر می‌رسد که برنامه‌های آموزشی اثربخش و برداشت کارکنان درباره اعتبار سازمانی سازمان خود، بر باور آنها درباره مزایای شغلی حرفه‌ای‌شان موثر است و کارکنان معتقدند که اعتبار سازمانی[۴]، فرصت‌های رشد کاری آنها در سازمان را افزایش می‌دهد (نوری و پارکر[۵]، ۲۰۱۳). به‌علاوه، بر مبنای تئوری مبادله اجتماعی[۶]، میان سازمان و کارکنان، یک رابطه دوسویه برقرار است و خلق فرصت‌های رشد از سوی سازمان برای کارکنان، تعهد سازمانی[۷] آنها را به دنبال دارد که تحقق این مهم، زمینه وفاداری کارکنان نسبت به سازمان را فراهم می‌کند (بلا[۸]، ۱۹۶۴).

همچنین، وجود شواهد بین‌المللی درباره ماهیت مشکل ترک خدمت کارکنان، حکایت از اهمیت این موضوع دارد. حسابرسان نیز که در موسسات حسابرسی مشغول به فعالیت هستند، از این امر مستثنی نبوده و ترک خدمت حسابرسان و تمایل آنها به جابه‌جایی[۹]، یکی از دغدغه‌های مهم مدیریتِ موسسات حسابرسی است و لذا، مدیران همواره در تلاش هستند تا، با شناسایی عوامل موثر برآن، راهی برای کنترل این مشکل پیدا کنند. لذا، انجام تحقیقات در زمینه نیروی انسانی موسسات حسابرسی به‌منظور شناسایی عوامل موثر بر ایجاد یک فضای کاری مناسب که، منجر به افزایش کارایی و اثربخشی فعالیت‌های آنها شود، ضروری است (باقرپور ولاشانی و همکاران، ۱۳۹۱) و از آن‌جا که ساختار سازمانی بیشتر موسسات حسابرسی، هرمی شکل است و موسسات به تعداد پرسنل رده پائین بیش‌تری نسبت به پرسنل رده بالا احتیاج دارند، ترک خدمت حسابرسان (استعفای حسابرسان فعلی و استخدام حسابرسان جدید)، بیانگر اتلاف وقت و تحمیل هزینه‌های مشهود و نامشهود (کاهش بهره‌وری)، به موسسات حسابرسی می‌باشد (رضازاده و همکاران، ۱۳۸۷). آن‌چه که اهمیت موضوع را دوچندان می‌کند، این‌است‌که در صورت تایید فرضیه‌های این تحقیق، می‌توان به موسسات حسابرسی کمک کرد تا از این پس، راهی برای حفظ نیروهای حسابرس (سطح حسابرس) خود بیابند و از این طریق بر کیفیت خدمات خود بیفزایند. بنابرآن‌چه بیان شد، هدف اصلی این

4- organisational prestige (OPR)
5- Nouri & Parker
6- Social exchange theory
7- organisational commitment (OC)
8- Blau
9- turnover intentions (TI)

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-09-30]

تحقیق عبارت است از:

شناسایی عوامل موثر بر تمایل حسابرسان (سطح حسابرس)، به جابه‌جایی از موسسات حسابرسی و بررسی تاثیر آنها.

شایان ذکر است‌که تا کنون، بر روی رابطه ادراک از فرصت‌های رشد حرفه‌ای[10] و میل به جابه‌جایی حسابرسان و به‌طور خاص، سطحِ حسابرسِ شاغل در موسسات حسابرسی، مورد تحقیق قرار نگرفته و به‌دلیل اهمیت این سطح کاریِ در بهبود فرآیند حسابرسی، پژوهش در این خصوص حائز اهمیت است.

❐ ۲) مبانی نظری تحقیق

۲-۱) آموزش اثربخش و جابه‌جایی حسابرسان

آموزش، مستلزم استفاده از برنامه‌هایی است‌که شایستگی‌های موجود کارکنان را تقویت و با کسب دانش، مهارت و توانایی‌های آنها را در جهت بهبود عملکرد شغلی تسهیل می‌کند (سینجر، ۱۳۷۸، ص۱۰۱) و یا فرآیندی است‌که طی آن، فرد مهارت‌های مورد نیاز برای انجام دادن یک عمل یا وظیفه شغلی را کسب می‌کند و یا این‌که این مهارت‌ها در او بیش‌تر می‌شود تا بتواند وظایف شغلی خود را در زمان حال و آینده با کارایی و اثربخشی بیش‌تری انجام بدهد (ساعتچی، ۱۳۸۶، ص۶۳).

آموزش، سبب می‌شود که کارکنان، فرصت بالقوه و بالفعل عملکرد بهتر را به‌دست آورند. وجود این فرصت‌ها، تمایل آنها به ترک کار و جابه‌جایی از سازمان را کاهش می‌دهد. از آن‌جا که جابه‌جایی حسابرسان از موسسات حسابرسی، سبب می‌شود که بخشی از بدنه تخصصی موسسات حسابرسی، به‌طور کارا و اثربخش در اختیار اهداف حرفه‌ای قرار نگیرد و از اطلاعات آنها استفاده بهینه نشود (رحیمیان و هدایتی، ۱۳۹۲)، لذا، برای رویارویی با چالش‌های گوناگون فعالیت صاحب‌کاران، حفظ این افراد، بسیار مفید است (بیراستاکر و همکاران[11]، ۲۰۱۴).

۲-۲) اعتبار سازمانی و جابه‌جایی حسابرسان

تعریف هویت سازمانی بسیار وسیع است. هویت سازمانی، باور کارکنان یک موسسه درباره این موضوع است‌که اشخاص بیرون از سازمان، این سازمان را مطلوب می‌بینند یا نه. این باور کارکنان، تحت عنوان اعتبار یا تفسیر تصویر سازمانی بیرونی بیان می‌شود و حسابرسانی که باور دارند موسسه آنها با اعتبار است، احتمالاً نتیجه می‌گیرند که موسسه حسابرسی فعلی آنها، فرصت‌های رشد حرفه‌ای مطلوب را برای آنها فراهم می‌کند (نوری و پارکر، ۲۰۱۳) و چون برای حسابرسان یک موسسه حسابرسی، مهم است که یک موسسه و اعضای آن به‌وسیله افراد بیرون از آن چه‌طور دیده

10- career growth opportunities (CGO)

11- Bierstaker et al.

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-09-30]

می‌شوند (ایر و همکاران[۱۲]، ۱۹۹۷)، لذا، تحقق نیافتن این امر، تمایل آنها به جابه‌جایی از موسسات حسابرسی و تلاش در جهت یافتن موسسه‌ای مطلوب را افزایش می‌دهد.

۲-۳) فرصت‌های رشد حرفه‌ای و جابه‌جایی حسابرسان

رشد حرفه‌ای یعنی، پیشرفت از طریق شغل، شامل فعالیت‌های پیشرفته و متنوع به‌طور مستمر و در نتیجه کسب مهارت‌های گسترده و بهبود یافته است‌که این روند، منجر به ایجاد مسئولیت بیش‌تر می‌شود (لغت‌نامه تجارت و مدیریت بلومزباری[۱۳]، ۲۰۰۷، ص۱۳۵۳). بر این مبنا، فرصت‌های رشد حرفه‌ای حسابرسان، فقط در داخل موسسه شاغل در آن به‌وجود نمی‌آید (نوری و پارکر، ۲۰۱۳) و لذا، حسابرسان با فعالیت در موسسات حسابرسی، به مرور زمان، علاوه بر ارتقاء سطح کاری در داخل همان موسسه، فرصت تغییر موسسه فعلی و همکاری با سایر موسسات را هم به‌دست می‌آورند که این مهم، همان مفهوم رشد حرفه‌ای در بین حسابرسان است که تحقق آن، بر رضایت شغلی حسابرسان موثر است (حساس یگانه و تالانه، ۱۳۸۲؛ مالیاوان و همکاران[۱۴]، ۲۰۰۹). همچنین، احتمال این‌که کارکنان ناراضی، شغل خود را رها کنند، بیش‌تر از کارکنان راضی است(اسپکتور، ۱۳۸۷، ص۷۰)، زیرا دو پیامد اصلی رضایت و عدم رضایت شغلی، غیبت و جابه‌جایی است (مورهد و گریفین، ۱۳۸۴، ص۶۳). لذا، ادراک از فرصت‌های رشد حرفه‌ای در بین حسابرسان، میزان رضایت‌مندی و احساس ارزشمندی برای موسسات حسابرسی را در آنها تقویت می‌کند و تحقق این امر، میل حسابرسان به جابه‌جایی از موسسات حسابرسی را کاهش می‌دهد.

۲-۴) تعهد سازمانی و میل به جابه‌جایی حسابرسان

* تعهد سازمانی، احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان است (مورهد و گریفین، ۱۳۸۴، ص۷۴). همچنین، تبادل اجتماعی افراد با سازمان را منعکس می‌کند. همچنین، تعهد سازمانی سه بعد دارد که شامل: تعهد عاطفی، تعهد برای تداوم وضع، تعهد به ماندن در یک سازمان به دلایل اخلاقی (رابینز و جاج، ۱۳۹۰، ص۲۰۵) است.

تعهد و پایبندی سازمانی می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد. کارکنانی که دارای این نوع از تعهد و پایبندی هستند، اهداف و ارزش‌های سازمانی را در حد بالایی می‌پذیرند، تمایل جدی به تحقق اهداف سازمان دارند، به باقی ماندن در سازمان و ادامه همکاری با سازمان علاقه‌مندند (میر و آلن[۱۵]، ۱۹۹۱)، نظم بیش‌تری در کار خود دارند، مدت بیش‌تری در سازمان مانده و بیش‌تر کار می‌کنند (مورهد و گریفین، ۱۳۸۴، ص۱۴۰). حسابرسان نیز از این قاعده مستثنی نبوده و با افزایش تعهد سازمانی در آنها، تمایل به ماندن در موسسه حسابرسی فعلی و تداوم همکاری با آن افزایش یافته و میل به جابه‌جایی و ترک خدمت از آن موسسه، کاهش می‌یابد (نوری و پارکر، ۲۰۱۳).

12- Iyer et al.
13- Bloomsbury Business & Management Dictionary
14- Muliawan et al.
15- Meyer & Allen

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-09-30]

۲-۵) جابه‌جایی (ترک کار) حسابرسان

نقل و انتقال کارکنان، به جابه‌جایی داوطلبانه کارکنان در داخل سازمان و یا خارج سازمان، اطلاق می‌شود (سینجر، ۱۳۷۸، ص۱۳۶). نرخ بالای کارکنان، به افزایش هزینه‌های مربوط به اقدامات کارمندیابی، انتخاب و آموزش منجر می‌شود و برخی موارد، فعالیت کارآمد یک سازمان را مختل می‌کند (رابینز و جاج، ۱۳۹۰، ص۲۳۶).

در مورد حسابرسان نیز، ویژگی‌های گوناگون محیط کار از جملهِ علل اولیه جابجایی شغلی آنهاست که پرتکرارترین ویژگی‌های ذکر شده عبارت‌است از: ناتوانی در ارضای تقاضای متضاد سرپرست، عدم اطمینان درباره عملکرد ارزیابی شده و احساس دوست داشته شدن و پذیرفته شدن. لذا، به نظر می‌رسد که تصمیم به استعفای حسابرسان، تا حد زیادی تابعی از پیامدهای ارزیابی منفی کار آنهاست و احساس یا خیال آنها از این‌که شاید امکان پرهیز از آنها با شغل دیگری وجود داشت (پارکر و همکاران[16]، ۱۹۸۹).

❐ ۳) پژوهش‌های انجام شده

۳-۱) پژوهش‌های خارجی

پژوهش اُمر و احمد[17] (۲۰۱۴)، تحت عنوان ارتباط بین تعهدات اخلاقی، رضایت شغلی[18]، تعهد سازمانی و قصد ترک خدمت حسابرسان ، نشان می‌دهد که دو عامل تعهد سازمانی و رضایت شغلی، پیش‌بینی کننده‌های قوی برای ترک خدمت حسابرسان مالزیایی هستند و هر دو، بر جابه‌جایی آنها تاثیر منفی دارند. همچنین، رضایت شغلی، تاثیر زیادی بر تعهد سازمانی دارد و تعهد سازمانی، رابط بین رضایت شغلی و جابه‌جایی حسابرسان است.

نتایج تحقیق نوری و پارکر (۲۰۱۳)، تحت عنوان فرصت‌های رشد حرفه‌ای و میل به جابه‌جایی حسابرسان در موسسات حسابداری عمومی ، حاکی از آن‌است‌که فرصت‌های رشد حرفه‌ای یک مزیت حیاتی برای کارکنان سطوح پایین موسسات حسابرسی است و وقتی حسابرسان باور کنند که موسسه، این مزیت را برای آنها فراهم می‌کند، آنها هم متقابلاً با تعهد بیش‌تری کار می‌کنند و این منجر به میل به ترک خدمت کم‌تری می‌شود. همچنین، دو عامل آموزش اثربخش[19] به حسابرسان و اعتبار سازمانی، بر روی اعتقاد حسابرسان از وجود فرصت‌های رشد حرفه‌ای در سازمان، تاثیر می‌گذارد.

نتایج تحقیق هال و اسمیت (۲۰۰۹)، با عنوان آموزش و قصد جابه‌جایی در موسسات عمومی

16- Parker et al.
17- Omar & Ahmad
18- job satisfaction (JS)
19- training effectiveness (TRE)

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-09-30]

حسابداری: یک یادداشت تحقیقی ، حاکی از آن است که، موسسات حسابداری تمایل زیادی به حفظ نیروهای ماهرخود دارند و یک عامل مهم در حفظ این نیروها، آموزش است، هر چند ممکن است که افراد پس از آموزش و حرفه‌ای شدن، باز هم تمایل به جابه‌جایی از موسسه را پیدا کنند.

۳-۲) پژوهش‌های داخلی

خلیفه سلطانی (۱۳۹۲)، در تحقیقی با عنوان بررسی علل و پیامدهای استرس نقش حسابرس ، نشان داد که حمایت سرپرست و همکار به‌عنوان مقدمات تعارض نقش و ابهام نقش اثر دارند و همچنین، افزایش تمایل به ترک خدمت و کاهش رضایت شغلی، به‌عنوان نتایج تعارض نقش و ابهام نقش محسوب می‌شوند.

نتایج تحقیق باقرپور ولاشانی و همکاران(۱۳۹۱)، با عنوان تحلیل دیدگاه حسابرسان در رابطه با عوامل موثر بر رضایت‌مندی شغلی آنها ، حاکی از آن‌است‌که، عوامل سازمانی (دستمزد، ارتقاء، مشارکت در تصمیم‌گیری، قدردانی و...)، عوامل ماهیتی (تنوع کاری، آزادی عمل در کار حسابرسی، آگاهی از نتیجه حاصل از انجام فعالیت حسابرسی) و عوامل محیطی (سرپرستی، روابط اجتماعی مناسب همکاران و امنیت شغلی)، موجب افزایش رضایت شغلی حسابرسان، و ابهام در شغل حسابرسی، موجب کاهش رضایت شغلی حسابرسان می‌شود.

عباسی دزفولی (۱۳۸۹)، در تحقیقی تحت عنوان بررسی عوامل موثر بر نگرش و سطح رضایت شغلی حسابرسان ، نشان داد که سن و جنسیت، بر نگرش حسابرسان در مورد، به‌خشنودی از انجام کار، طرز رفتار سرپرستان، ارتقای شغلی و فرصت‌های پیشرفت، ارتباط با همکاران، پاداش، مزایای جانبی و حجم کار در موسسات حسابرسی تاثیر دارد.

رضازاده و همکاران (۱۳۸۷)، در تحقیقی تحت عنوان بررسی تاثیر عوامل سرپرستی بر رضایت شغلی حسابرسان و انگیزه آن‌ها برای تداوم همکاری با موسسات حسابرسی ، نشان دادند که انگیزه حسابرسان برای ادامه همکاری با موسسات حسابرسی با میزان رضایت شغلی آنها به‌طور معنی داری رابطه مثبت دارد و سه اقدام مهم سرپرستی شامل: هدایت و راهنمایی، فراهم ساختن شرایط کاری مناسب و تقسیم کار صحیح با رضایت شغلی، به‌طور معنی داری رابطه مثبت دارد.

❐ ۴) توسعه فرضیه‌های تحقیق

برطبق تحقیقات روانشناسی و رفتار سازمانی، سازمان و کارکنان، دارای یک مبادله اجتماعی با هم هستند که این موضوع، خدمات و مزایای متقابلی را برای هر دو طرف به‌دنبال دارد (راپ و کروپانزو[20]، ۲۰۰۲). این مزایا، صرفاً محدود به فرصت‌های داخل سازمان نیست، بلکه شاملِ فرصت‌های بالقوه آتی برای کارکنان نیز، هست. وقتی کارکنان باور کنند که موسسه، فرصت‌های رشد آنها را فراهم می‌کند، در مقابل، آنها هم با تعهد بیش‌تری در سازمان فعالیت می‌کنند و تعهد

20- Rupp & Cropanzano

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-09-30]

سازمانی بالا، به نوبه خود، منجر به میل به جابه‌جایی کم‌تر آنها و نتایج مثبت دیگری ازجمله، تلاش بیش‌تر و عملکرد بهتر آنها می‌شود (ریکتا[21]، ۲۰۰۲).

بر این اساس و با توجه به رشد سریع موسسات حسابرسی در دهه‌های اخیر، و در نتیجه، افزایش قابل توجه حسابرسان و پرسنل موسسات حسابرسی، موضوع تامین نیازهای حسابرسان، به‌منظور حفظ آنها مورد توجه قرار گرفته است (باقرپور ولاشانی و همکاران،۱۳۹۱). با توجه به مطالب بیان شده، به نظر می‌رسد که ادراک حسابرسان از فرصت‌های رشد حرفه‌ای، می‌تواند تحت تاثیر آموزش اثربخش به حسابرسان و اعتبار سازمانی موسسه حسابرسی که در آن مشغول به فعالیت هستند، قرارگیرد و وجود فرصت‌های رشد حرفه‌ای، خود، منجر به تعهد سازمانی بیش‌تر حسابرسان می‌شود که در صورت تحقق این امر، تمایل حسابرسان به جابه‌جایی از موسسات حسابرسی و انگیزه ترک خدمت آنها کاهش می‌یابد. لذا، بر مبنای تئوری مبادله اجتماعی و هدف اصلی تحقیق، فرضیه‌های این پژوهش به‌صورت ذیل مطرح می‌شوند:

فرضیه اول (Ha): آموزش اثربخش به حسابرسان، بر ادراک از فرصت‌های رشد حرفه‌ای آنها، تاثیر مثبت دارد.

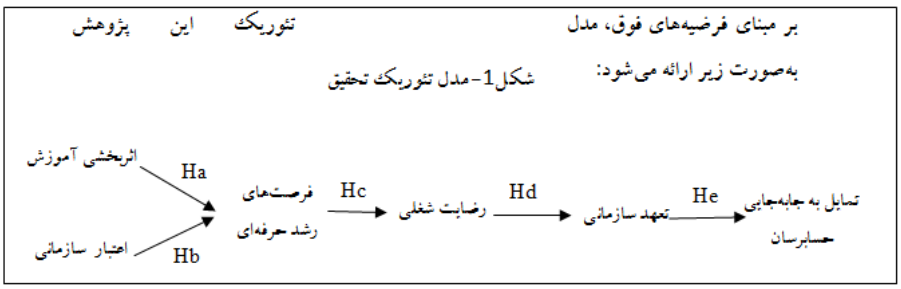
فرضیه دوم (Hb): اعتبار سازمانی موسسات حسابرسی، بر ادراک از فرصت‌های رشد حرفه‌ای حسابرسان، تاثیر مثبت دارد.

فرضیه سوم (Hc): ادراک از فرصت‌های رشد حرفه‌ای حسابرسان، بر رضایت شغلی آنها، تاثیر مثبت دارد.

فرضیه چهارم (Hd): رضایت شغلی حسابرسان، بر تعهد سازمانی آنها، تاثیر مثبت دارد.

فرضیه پنجم (He): تعهد سازمانی حسابرسان، بر میل به جابه‌جایی آنها از موسسات حسابرسی، تاثیر منفی دارد.

بر مبنای فرضیه‌های فوق، مدل تئوریک این پژوهش به‌صورت زیر ارائه می‌شود:



21- Riketta

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-09-30]

❑ ۵) روش انجام پژوهش

۵-۱) روش تحقیق

این تحقیق از نوع میدانی است و مطالب مربوط به پیشینه و مبانی نظری تحقیق، با استفاده از منابع کتاب‌خانه‌ای، گردآوری شده و سپس داده‌های مورد نیاز جهت تجزیه و تحلیل و تصمیم‌گیری در مورد فرضیه‌ها، از طریق توزیع یک پرسش‌نامه در بین حسابرسان هدف که موسسه حسابرسی آنها از روش‌های آماری و به‌طور تصادفی انتخاب شده است، جمع‌آوری و در نهایت، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها (ارزیابی فرضیه‌ها)، از مدل معادلات ساختاری[۲۲] و روش آماری تحلیل مسیر استفاده می‌شود که به کمک نرم‌افزارهای AMOS[۲۳] و SPSS[۲۴] انجام می‌گیرد

۵-۲) متغیرهای تحقیق

یک مدل معادلات ساختاری در شکل عمومی خود، از دو نوع مدل اندازه‌گیری[۲۵] و مدل معادلات ساختاری[۲۶] و تعدادی متغیر تشکیل شده است (قاسمی، ۱۳۸۹، ۲۵). در این پژوهش، متغیرهای آموزش اثربخش، اعتبار سازمانی، فرصت‌های رشد حرفه‌ای، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و میل به جابه‌جایی حسابرسان، متغیر پنهان وگویه‌های مرتبط با هر متغیر اصلی، همان متغیرهای آشکار هستند.

۵-۳) جامعه مورد مطالعه (N)

حسابرسان (سطح حسابرس) شاغل در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران.

۵-۴) نمونه آماری (n)

برای انجام این تحقیق، لازم است‌که پرسش‌نامه مورد نظر، در بین حسابرسان (سطح حسابرس) موسسات حسابرسی توزیع گردد و با در نظر گرفتن سطح معنی‌داری (خطای نوع اول در تصمیم‌گیری) که در تحقیقات حسابداری و حسابرسی، غالباً پنج درصد (۰،۰۵) منظور می‌گردد و حداقل توان ۶۷ درصد (٪۶۷) برای آزمون آماری و نتایج به‌دست آمده از تحقیق نوری و پارکر (۲۰۱۳) و با کاربرد نرم‌افزار PASS، حداقل حجم نمونه لازم برای این تحقیق برآورد گردید که بر اساس آن، بایستی ۲۰۱ پرسش‌نامه تکمیل شده از حسابرسان سطح مورد نظر در موسسات حسابرسی جمع‌آوری گردد.
قلمرو زمانی: پرسش‌نامه این پژوهش، در طی بهار ۱۳۹۳ در بین حسابرسان (سطح حسابرس)،

22- Structural Equational Modeling (SEM)

۲۳- Analysis of Moment Structures (AMOS)

۲۴- Statistical package for social science (SPSS)

۲۵- Measurement Model

۲۶- Structural Model

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-09-30]

توزیع گردید.

قلمرو مکانی: قلمرو مکانی این تحقیق، موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران، تا پایان سال ۱۳۹۲ است.

۵-۵) ابزار جمع‌آوری داده‌ها

ابزار مورد استفاده جهت جمع‌آوری داده‌های این تحقیق، پرسش‌نامه استانداردی است‌که روایی آن بررسی شده و همچنین، جهت بررسی پایایی آن، با توجه به مقیاس رتبه‌ای متغیرها، از روش محاسبه ضریب آلفای کرونباخ به کمک نرم‌افزار SPSS، استفاده شده است. در جدول۴، نتایج محاسبه آلفای کرونباخ برای هر دسته از سوالات مرتبط با متغیرهای این تحقیق آمده است.

جدول۴- نتایج محاسبه ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد گویه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
آموزش	۵	۰,۸۱
اعتبار سازمانی	۳	۰,۷۴
فرصت‌های رشد حرفه‌ای	۴	۰,۸۹
رضایت شغلی	۸	۰,۷۷
تعهد سازمانی	۷	۰,۸۴
میل به جابه‌جایی حسابرسان	۳	۰,۸۱

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که پایایی سوالات پرسش‌نامه، از قوت بالایی، برخوردار است. بر اساس آن‌چه بیان شد و بر مبنای نتایج جدول۴، پرسش‌نامه به‌کار گرفته شده در این تحقیق، ابزاری قوی و قابل اتکا، جهت محاسبه مقادیر متغیرهای این پژوهش است.

❐ ۶) استنباط آماری (بررسی فرضیه‌ها و سوال تحقیق)

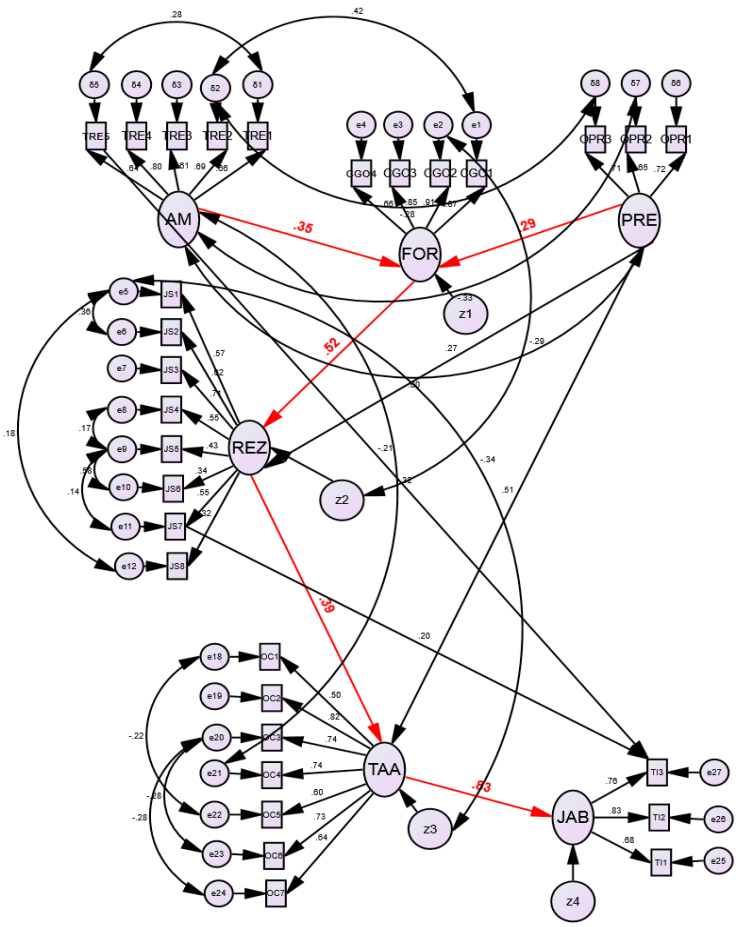
به‌طور کلی برای بررسی فرضیه‌های تحقیق، ابتدا، شش مدل اندازه‌گیری شامل: مدل اندازه‌گیری آموزش اثربخش به حسابرسان، اعتبار سازمانی موسسات حسابرسی، فرصت‌های رشد حرفه‌ای حسابرسان، رضایت شغلی حسابرسان، تعهد سازمانی حسابرسان و میل به جابه‌جایی حسابرسان طراحی گردید. در این مدل‌های اندازه‌گیری، متغیر اصلی، به‌عنوان متغیر پنهانی که مستقیماً قابل اندازه‌گیری نیست، مطرح شد. سپس این متغیرها، توسط تعدادی گویه (سوال) که ابعاد مختلف آن را نشان می‌دهند، مورد سنجش قرار گرفت.

در مرحله بعد، برای اطلاع از این‌که، آیا این گویه‌ها، قادرند به‌نحو مناسبی متغیر مورد نظر را اندازه‌گیری کنند، از تحلیل عاملی تاییدی و به کمک نرم‌افزار AMOS استفاده شد. سپس، شاخص‌های برازش مدل که شامل: شاخص‌های برازش مطلق، برازش تطبیقی و برازش مقتصد

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-09-30]

هستند، مورد بررسی قرار گرفت و با توجه به دامنه قابل قبول این شاخص‌ها و سطح معنی‌داری، مدل اندازه‌گیری نهایی هر یک از متغیرهای اصلی تحقیق، استخراج شد.

سپس، مدل‌های اندازه‌گیری نهایی تعیین شده، در کنار هم قرار گرفته و یک مدل معادلات ساختاری را تشکیل دادند که روابط میان آنها، همان فرضیه‌های این تحقیق است. برای مدل معادلات ساختاری طراحی شده، شاخص‌های برازش مدل، معنی‌داری روابط (معنی‌داری از بُعد آماری و معنی‌داری از بُعد مفهوم تئوریک تحقیق) و اصلاحات مورد نیاز، مورد بررسی قرار گرفت و در نهایت، مدل معادلات ساختاری نهایی این پژوهش، استخراج و مبنای بررسی فرضیه‌ها قرار گرفته است. در ادامه، مدل معادلات ساختاری نهایی تحقیق و شاخص‌های برازش آن آمده است.



شکل۲- مدل معادلات ساختاری نهایی تحقیق

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-09-30]

جدول۵-شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری نهایی

نوع شاخص	نام شاخص	دامنه قابل قبول	مقدار	تفسیر
شاخص‌های برازش مطلق	GFI[۱]	≥ ۰,۸۰	۰,۸۵	مطلوب
	AGFI[۲]	≥ ۰,۸۰	۰,۸۲	مطلوب
	RMR[۳]	≤ ۰,۰۹	۰,۱۷	ق. قبول
شاخص‌های برازش تطبیقی	TLI[۴]	≥ ۰,۸۰	۰,۹۲	مطلوب
	NFI	≥ ۰,۸۰	۰,۸۲	مطلوب
	CFI[۵]	≥ ۰,۸۰	۰,۹۳	مطلوب
شاخص‌های برازش مقتصد	CMIN/DF[۶]	≤ ۳	۱,۵۳	مطلوب
	RMSEA[۷]	≤ ۰,۱۰	۰,۰۵	مطلوب

بر اساس نتایج جدول۵،مدل ارائه شده، نحوه اندازه‌گیری متغیرهای پنهان و همچنین ترتیب و چیدمان متغیرهای اصلی و روابط میان آنها را به‌نحو بسیار مطلوبی نشان می‌دهد. در پایان باید گفت که، برای انتخاب یک مدل بهینه معادلات ساختاری برای یک پژوهش، باید مجموعه شاخص‌ها و معنی‌داری پارامترهای مختلف مورد توجه قرار گیرد و صرفاً تکیه بر یک شاخص قوی و یا وجود یک شاخص ضعیف، به‌هیچ وجه قوت یا ضعف یک مدل را نشان نمی‌دهد.

❐ ۷) آزمون فرضیه‌ها

فرضیه اول (Ha): آموزش اثربخش به حسابرسان، بر ادراک از فرصت‌های رشد حرفه‌ای آنها، تاثیر مثبت دارد.

جدول۶- نتیجه آزمون فرضیه اول

متغیرهای اصلی	ضریب مسیر (γ)		C.R.	p- مقدار	وضعیت رابطه
	استاندارد	غیر استاندارد			
آموزش---> فرصت‌های رشد حرفه‌ای	۰,۳۵	**۰,۴۶**	۳,۴۱	<۰,۰۰۱	معنی‌دار

بر اساس نتایج جدول۶، چونp – مقدار آزمون (<۰,۰۰۱) کم‌تر از α =۰,۰۵ می‌باشد و بارعاملی استاندارد این رابطه (γ=۰,۳۵) مقداری مثبت است، در نتیجه فرضیه اول تایید می‌گردد. تایید این فرضیه، نشان‌دهنده این است‌که، موسسات حسابرسی با تنظیم برنامه‌های آموزشی حرفه‌ای منظم، مستمر و به‌موقع، حسابرسان (سطح حسابرس) را در موقعیتی قرار می‌دهند که آنها، احساس کنند که، فرصت‌های رشد حرفه‌ای برای آنها، در موسسه وجود دارد.

فرضیه دوم (Hb): اعتبار سازمانی موسسات حسابرسی، بر ادراک از فرصت‌های رشد حرفه‌ای حسابرسان، تاثیر مثبت دارد.

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-09-30]

جدول۷- نتیجه آزمون فرضیه دوم

متغیرهای اصلی	ضریب مسیر (γ)		C.R	p - مقدار	وضعیت رابطه
	استاندارد	غیر استاندارد			
اعتبار سازمانی---> فرصت‌های رشد حرفه‌ای	۰,۲۹	۰,۲۲	۲,۹۳	۰,۰۰۳	معنی‌دار

بر اساس نتایج جدول۷، چون p – مقدار آزمون (۰,۰۰۳) کم‌تر از α =۰,۰۵ می‌باشد و بارعاملی استاندارد این رابطه (γ=۰,۲۹) مقداری مثبت است، در نتیجه فرضیه دوم تایید می‌گردد. تایید این فرضیه، نشان‌دهنده این است‌که این سطح از حسابرسان، به موقعیت موسسه و دید سایر حسابرسان در مورد جایگاه موسسه مورد نظر خود، توجه کرده و سپس آن موسسه را برای همکاری، انتخاب می‌کنند. از منظر این حسابرسان، انتخاب یک موسسه حسابرسی با اعتبار، به معنای این‌است‌که، در این موسسه امکان رشد حرفه‌ای وجود دارد.

فرضیه سوم (Hc): ادراک از فرصت‌های رشد حرفه‌ای حسابرسان، بر رضایت شغلی آنها، تاثیر مثبت دارد.

جدول۸- نتیجه آزمون فرضیه سوم

متغیرهای اصلی	ضریب مسیر (β)		C.R.	p- مقدار	وضعیت رابطه
	استاندارد	غیر استاندارد			
فرصت‌های رشد حرفه‌ای ---> رضایت شغلی	۰,۵۲	۰,۲۲	۳,۳۹	<۰,۰۰۱	معنی‌دار

بر اساس نتایج جدول۸، چون p – مقدار آزمون (۰,۰۰۱>)کم‌تر از α =۰,۰۵ می‌باشد و بارعاملی استاندارد این رابطه (β=۰,۵۲) مقداری مثبت است، در نتیجه فرضیه سوم تایید می‌گردد. تایید این فرضیه، نشان‌دهنده این است‌که در این سطح از حسابرسان، ادراک از فرصت رشد حرفه‌ای، منجر به احساس رضایت شغلی آنها می‌شود.

فرضیه چهارم (Hd): رضایت شغلی حسابرسان بر تعهد سازمانی آنها، تاثیر مثبت دارد.

جدول۹- نتیجه آزمون فرضیه چهارم

متغیرهای اصلی	ضریب مسیر (β)		C.R.	p- مقدار	وضعیت رابطه
	استاندارد	غیر استاندارد			
رضایت شغلی---> تعهد سازمانی	۰,۳۹	۱,۱۹	۳,۱۳	۰,۰۰۲	معنی‌دار

بر اساس نتایج جدول۹، چون p – مقدار آزمون (۰,۰۰۲) کم‌تر از α =۰,۰۵ می‌باشد و بارعاملی استاندارد این رابطه (β=۰,۳۹) مقداری مثبت است، در نتیجه فرضیه چهارم تایید می‌گردد. تایید این فرضیه، نشان‌دهنده این است‌که در این سطح از حسابرسان، رضایت شغلی، باعث تعهد سازمانی بیش‌تر حسابرسان می‌شود.

فرضیه پنجم (He): تعهد سازمانی حسابرسان بر میل به جابه‌جایی آنها از موسسات حسابرسی، تاثیر منفی دارد.

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-09-30]

جدول۱۰- نتیجه آزمون فرضیه پنجم

متغیرهای اصلی	ضریب مسیر (β)		C.R	p - مقدار	وضعیت رابطه
	استاندارد	غیر استاندارد			
تعهد سازمانی---> میل به جابه‌جایی	۰,۸۳	۱,۰۶	۷,۸۹	<۰,۰۰۱	معنی‌دار

بر اساس نتایج جدول۱۰، چونp – مقدار آزمون (<۰,۰۰۱)کم‌تر از α =۰,۰۵ می‌باشد و بارعاملی استاندارد این رابطه (β=۰,۸۳) مقداری مثبت است، در نتیجه فرضیه پنجم تایید می‌شود. تایید این فرضیه، نشان دهنده این است‌که حسابرسان (سطح حسابرس)، با برخورداری از تعهد سازمانی بالا، تمایل بیش‌تری به ادامه همکاری با موسسه فعلی خود و میل به ترک خدمت کم‌تری دارند.

❐ ۸) نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج به‌دست آمده از آزمون فرضیه‌ها، نشان می‌دهد که اگر برای حسابرسان (سطح حسابرس) از سوی موسسه حسابرسی شاغل در آن، آموزش‌های حرفه‌ای لازم و کافی، ارائه شود، از دید این سطح از حسابرسان، آن موسسه، فرصت‌های رشد حرفه‌ای آنها را فراهم کرده و وجود این فرصت‌ها، رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنها را به دنبال دارد. این نتایج با نتایج تحقیق نوری و پارکر (۲۰۱۳)، هم‌راستا است. همچنین، از منظر این حسابرسان، دیدِ سایر حسابرسان در مورد موسسه فعلی و جایگاه آن در بین موسسات حسابرسی، مهم است و به عبارتی، اعتبار سازمانی یک موسسه حسابرسی، برای آنها اهمیت دارد. البته، وجود رابطه میان اعتبار سازمانی موسسات حسابرسی و آموزش اثربخش به حسابرسان، نشان می‌دهد که وجود دوره‌های آموزشی در یک موسسه حسابرسی، به معنی اعتبار بالای آن موسسه است و از نظرگاه آنها، در یک موسسه حسابرسی با اعتبار، آموزش نیز برقرار است. این نتایج، با نتایج تحقیق ایر و همکاران (۱۹۹۷)، مشابهت دارد. بر پایه نتایج کسب شده از این تحقیق، مهم‌ترین عامل تاثیرگذار بر میل به جابه‌جایی حسابرسان (سطح حسابرس)، تعهد سازمانی آنها است و حسابرسانی که تعهد سازمانی بالایی دارند، تمایل به ادامه همکاری با موسسه مورد نظر خود را داشته و میل به ترک خدمت کم‌تری دارند. همچنین، مهم‌ترین عامل موثر بر تعهد سازمانی این سطح از حسابرسان، اعتبار سازمانی موسسات حسابرسی است و از مَنظر این حسابرسان، مهم‌ترین عامل موثر بر اعتبار سازمانی، شهرت موسسه حسابرسی و نظرِ سایر حسابرسان، در مورد آن موسسه است.

علاوه بر این، عامل مهم دیگری که بر تعهد سازمانی حسابرسان (سطح حسابرس)، اثر دارد، رضایت شغلی آنها است و برخلاف دیدگاه عامه، صرفاً کسب درآمدِ بالا، منجر به احساس رضایت شغلی آنها، نمی‌شود، بلکه، مهم‌ترین عوامل موثر بر رضایت شغلی آنها، این است‌که افراد مافوق در موسسه حسابرسی، به ارزش کاری که حسابرس آن را انجام می‌دهد، واقف بوده و برای آن، ارزش و احترام شوند و دیگر این‌که، وجود احساس امنیت کاری به شرط انجام درست وظایف و زمینه اظهارنظر بدون ترس در مقابل مافوق و نوع رفتار مافوق با کارکنان، بر رضایت شغلی آنها موثر است. این یافته‌ها، با نتایج تحقیق باقرپور ولاشانی و همکاران (۱۳۹۱)، هم‌خوانی دارد.

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-09-30]

❑ ۹) پیشنهادهای تحقیق

۹-۱) پیشنهادهایی مبتنی بر آزمون فرضیه‌ها

۱- با توجه به تایید رابطه مثبت میان آموزش اثربخش به حسابرسان (سطح حسابرس) و اعتبار سازمانی موسسات حسابرسی و تاثیر این دو عامل بر ادراک از فرصت‌های رشد حرفه‌ای آنها، پیشنهاد می‌گردد که موسسات حسابرسی، برنامه‌های آموزشی مدون و مرتبط با حوزه کاری این سطح از حسابرسان را مدنظر داشته و البته، هم‌زمان، موضوع تعامل با همکاران و روابط اجتماعی در موسسه نیز مورد توجه قرار گیرد.

۲- با توجه با تایید رابطه مثبت بین ادراک از فرصت‌های رشد حرفه‌ای و رضایت شغلی حسابرسان (سطح حسابرس)، پیشنهاد می‌گردد که با خلق زمینه‌های رشدِ این سطح از حسابرسان (از لحاظ آموزشی و فنی)، رضایت شغلی آنها تامین گردد.

۳- با توجه با تایید رابطه میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی حسابرسان (سطح حسابرس) و وجود رابطه قوی میان تعهد سازمانی و میل به جابه‌جایی حسابرسان (سطح حسابرس)، پیشنهاد می‌گردد که عوامل زمینه ساز تعهد سازمانی از دیدگاه این سطح کاری، که ناشی از نوع تعامل و برخورد مافوق و وجود زمینه اظهارنظر بدون ترس در موسسات حسابرسی است، مورد مداقه قرار گیرد، چراکه بی‌توجهی به این عوامل، زمینه ترک خدمت این سطح از حسابرسان را فراهم کرده و به طبع آن، کارایی و اثربخشی فرآیند حسابرسی و در نهایت کیفیت خدمات حسابرسی، تحت تاثیر قرار می‌گیرد.

۹-۲) پیشنهادهایی برای تحقیقات آتی

۱- می‌توان با انجام پژوهش‌هایی مشابه در رشته‌های مرتبط با حسابرسی، از جمله حسابداری، به مقایسه نتایج حاصل شده میان حسابرسان و حسابداران، پرداخته شود.

۲- انجام این تحقیق با در نظر گرفتن دوره‌های فشارکاری و دوره‌های آرام کاری حسابرسان و مقایسه نتایج حاصل از آن.

۳- انجام این تحقیق با استفاده از ابزارهای دیگر سنجش متغیرها و به‌کارگیری داده‌های تجربی.

❑ فهرست منابع و مآخذ

۱. اسپکتور، پل. (۱۳۸۷). روانشناسی صنعتی و سازمانی، ترجمه شهناز محمدی، تهران، نشر ارسباران.

۲. ایزدی‌نیا، ناصر و معصومی‌خانقاه، قادر. (۱۳۸۹). ارزیابی کارایی آموزش حسابداری . حسابداری و مدیریت مالی، شماره ۳، صص ۱۹۲-۱۶۷.

۳. باقرپور ولاشانی، محمدعلی؛ ساعی، محمدجواد و شعنی، سید اسماعیل. (۱۳۹۱). تحلیل دیدگاه حسابرسان در رابطه با عوامل موثر بر رضایت‌مندی شغلی آنها . پژوهش‌های تجربی حسابداری، سال ۲، شماره ۶، صص ۹۴-۶۵.

۴. حساس یگانه، یحیی و تالانه، عبدالرضا. (۱۳۸۲). پژوهش‌های رفتاری در حسابرسی . حسابدار، شماره ۱۵۷، صص ۱۵-۱۳.

۵. خلیفه سلطانی، سید احمد. (۱۳۹۲). بررسی علل و پیامدهای استرس نقش حسابرس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه الزهراء(س)، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی.

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-09-30]

۶. رابینز، استیفن. پی و جاج، تیموتی. ای. (۱۳۹۰). رفتار سازمانی، (ترجمه سید محمد اعرابی و محمد تقی زاده مطلق)، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی: پژوهش‌گاه مدیریت سما.

۷. رحیمیان، نظام الدین و هدایتی، علی. (۱۳۹۲). عوامل موثر بر اظهارنظر حرفه‌ای حسابرسان . فصل‌نامه حسابدار رسمی، شماره۲۴، پیاپی(۳۴)، صص ۸۵-۷۷.

۸. رضا زاده، جواد؛ رجب زاده، علی و دوانی پور، ایرج. (۱۳۸۷). بررسی تاثیر عوامل سرپرستی بر رضایت شغلی حسابرسان و انگیزه آنها برای تداوم همکاری با موسسات حسابرسی . بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، دوره ۱۵، شماره ۵۱، صص ۳۶-۱۹.

۹. ساعتچی، محمود. (۱۳۸۶). روانشناسی کار: کاربرد روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت، تهران، موسسه نشر ویرایش.

۱۰. سینجر، مارک. ج. (۱۳۷۸). مدیریت منابع انسانی، (ترجمه فریده آل آقا)، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.

۱۱. عباسی دزفولی، لیلا. (۱۳۸۹). بررسی عوامل موثر بر نگرش و سطح رضایت شغلی حسابرسان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه تربین مدرس، دانشکده مدیریت و اقتصاد.

۱۲. قاسمی، وحید. (۱۳۸۹). مدل‌سازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد *Amos Graphics*، تهران، انتشارات جامعه شناسان.

۱۳. مورهد و گریفین. (۱۳۸۴). رفتار سازمانی، (ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده). تهران، انتشارات مروارید.

14. Bierstaker, J., Janvrin, D., & Lowe, D. J. (2014). What factors influence auditors use of computer-assisted audit techniques? . Advance in Accounting, 30(1), 6774-.

15. Blau, P. (1964). Exchange and power in social life, New York: John Wiley & Sons.

16. Bloomsbury Business and Management Dictionary. (2007). London: A&C Black Publishers Limited.

17. Iyer, V., Bamber, E., & Barefield, R. (1997). Identification of accounting firm alumni with their former firm: antecedents and outcomes . Accounting, Organization and Society, 22(3336–315 ,(4-.

18. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three components conceptualization of organizational commitment , human resource management review, 1(1), 6189-.

19. Muliawan, A. D., Green, P. F., & Robb, D. A (2009). The turnover intentions of information systems auditors . International Journal of Accounting Information Systems 10(3), 117–136.

20. Nouri, H., & Parker, R. J. (2013). Career growth opportunities and employee turnover intentions in public accounting firms . The British Accounting Review, 45(2), 138148-.

21. Omar, N., & Ahmad, Z. (2014). The relationship among ethical climate, job satisfaction, organizational commitment, and external auditor's turnover intention . Journal of Modern Accounting and Auditing, 10(2), 164181-.

22. Parker, L. D., Ferris, K. R., & Otley, D. T. (1989). Accounting for the human fortor. New York: Prentice Hall.

23. Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: a meta- analysis . Journal of Organizational Behavior, 23(3), 257–266.

24. Rupp, D., & Cropanzano, R. (2002). The mediating effects of social exchange relationships in predicting workplace outcomes from multifoci organizational justice . Organizational Behavior and Human Decision Processes, 89(1), 925– 946.

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-09-30]