



Designing a Structural Model of Factors Influencing the Decision to Leave the Job of Accountants in Public Sector Organizations

Mitra Hamedinezhad¹, Reza Karimi kasabi², Zahra Kamrani³, Azam Gharibi⁴

Received: 2023/08/18

Accepted: 2023/09/19

Research Paper

Extended Abstract

Background and Purpose: The decision and desire to leave a job is defined as a conscious desire to leave the organization and resign, which does not necessarily lead to actual resignation and resignation. Rather, it refers to the possibility of leaving the relationship with the organization in the near future. The most important assets of any organization are its specialized and skilled forces, while in recent years, attention to employees in organizations has not been proportionate, as a result of which we have witnessed more and more employees leaving their jobs. This leaving the job in turn has imposed the exorbitant costs of hiring and training new personnel to the organizations and has made the organizations face the challenge of lacking experienced and skilled personnel. According to some experts, the quantity of input and output and the size of the current labor market are not proportional to the number of accountants and accounting institutions, but rather to the formation of the accountants' society, the increase in the number of non-governmental accounting institutions, and the growth in the number of official accountants and auditors in the nation. Since the employees' salaries and wages make up the majority of an accounting institution's expenses, this problem has forced many of them to reevaluate their spending, which has resulted in widespread dissatisfaction. Therefore, With the increase of these dissatisfactions, professional and experienced employees who have been able to promote their careers and find institutions with better working conditions, have left their primary institution and some have also left their profession. In addition to these people, less experienced accountants who have not been able to promote their careers and earn higher income and benefits have sometimes left their jobs or had a great interest in their profession, despite all the difficulties in the institution. They have managed to stay on their feet, which has led to the burnout of these people in the short term and some of them leaving their jobs in the long term. According to the contents stated the purpose of this research was to design a structural model of factors influencing the decision to leave the job of accountants in public sector organizations.

¹ Department of Accounting, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author) (mitra_h21170@yahoo.com)

² Department of Accounting, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (reza.atm@gmail.com)

³ Department of Accounting, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (zahrakamrani995@yahoo.com)

⁴ Department of Accounting, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (azamgharibi24@gmail.com)



Methodology: The research method was qualitative and quantitative. Research information was collected through interviews. The statistical population of the research included experts, professors, and experts in the field of accounting in public sector organizations, and the number of interviewees was about 16 people. The sampling method was in the form of a snowball, in which the interviewees were asked to introduce people who were knowledgeable about the research topic to conduct subsequent interviews.

Findings: Primary data were collected through interviews. A concept was then extracted from several codes using continuous comparison, and similarly, other codes were also converted into concepts, until finally 19 categories and 100 concepts were obtained. The methodological process involved three stages of open coding, central coding, and selective coding to determine the codes related to the topic. In the next step, the obtained indicators were designed in the form of a questionnaire, and 385 completed questionnaires were collected among the second statistical population, that is, the activists and employees of the accounting field in the public sector organizations that were available.

Discussion: In the quantitative section of the study, the data that had been collected were analyzed, and the results revealed that the causative conditions had a 42% impact on the central category and that the central category itself had a 42% impact on the strategies. Additionally, a 0.45 coefficient for the influence of the path of strategy elements on results was found. The path of influencing factors on strategies was equal to 33%, while the path of underlying conditions on all strategies had a path coefficient of 36%. Next, based on the indicators, components, concepts, and categories of the proposed model, a 100-questionnaire was compiled, and based on the collected data, the relationships of the proposed model were examined. Finally, the results showed the significance of the relationships and components of the model.

Keywords: Decision to leave the Job of Accountants, Public Sector Organizations.

JEL Classification: C8, O15, H83



طراحی مدل ساختاری عوامل مؤثر بر تصمیم به ترک شغل حسابداران در سازمان‌های بخش دولتی

میترا حامدی‌نژاد^۱، رضا کریمی کسبی^۲، زهرا کامرانی^۳، اعظم غریبی^۴

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۲۸

چکیده

این پژوهش با هدف، طراحی مدل ساختاری عوامل مؤثر بر تصمیم به ترک شغل حسابداران در سازمان‌های بخش دولتی انجام شده است. روش پژوهش به صورت آمیخته کیفی و کمی بود. به این شکل که ابتدا داده‌های پژوهش با مصاحبه جمع‌آوری شدند و سپس بر اساس آن، پرسش‌نامه طراحی شد و در بین اعضای نمونه توزیع شد. جامعه آماری پژوهش شامل خبرگان، استادان و متخصصان حوزه حسابداری در سازمان‌های بخش دولتی بودند که تعداد مصاحبه‌شوندگان حدود ۱۶ نفر بود. روش نمونه‌گیری به صورت گلوله‌برفی بود. داده‌های اولیه به شیوه مصاحبه گردآوری شدند. مطابق فرایند روش شناختی، طی سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی، کدهای مرتبط با موضوع مشخص شدند؛ سپس به شیوه مقایسه مداوم از دل چندین کد، یک مفهوم استخراج شد و به همین شیوه سایر کدها نیز به مفاهیم تبدیل شدند تا در نهایت ۱۹ مقوله و ۱۰۰ مفهوم به دست آمد. در مرحله بعد، شاخص‌های به‌دست‌آمده در قالب پرسش‌نامه طراحی شد و بین جامعه آماری دوم یعنی فعالان و شاغلان حوزه حسابداری حاضر در سازمان‌های بخش دولتی که در دسترس بودند تعداد ۳۸۵ پرسش‌نامه تکمیل شده جمع‌آوری گردید و داده‌های به‌دست‌آمده در بخش کمی پژوهش تجزیه و تحلیل گشت و یافته‌های پژوهش نشان داد که مقوله‌ای که بیشترین اهمیت را داشته شامل ضریب مسیر عوامل راهبردها بر پیامدها برابر با ۰/۴۵ بوده است در نهایت نتایج نشان از معناداری روابط و اجزای مدل ارائه شده داشت.

واژه‌های کلیدی: نظریه داده‌بنیاد، تصمیم به ترک شغل حسابداران، سازمان‌های بخش دولتی.

طبقه‌بندی موضوعی: C8, O15, H83

^۱ گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. نویسنده مسئول (mitra_h21170@yahoo.com)

^۲ گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (reza.atm@gmail.com)

^۳ گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (zaharakamrani995@yahoo.com)

^۴ گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (azamgharibi24@gmail.com)



مقدمه

ترک شغل، به معنای جدا شدن فرد از سازمانی است که در آن کار می‌کند. تصمیم و تمایل به ترک شغل، به‌عنوان میل و اشتیاق آگاهانه برای ترک سازمان و استعفا تعریف می‌شود که الزاماً به استعفا و ترک واقعی منجر نمی‌شود. بلکه، به احتمال ترک رابطه با سازمان در آینده نزدیک اشاره دارد. بر اساس مطالعهٔ دوپره و دی تصمیم به ترک شغل نتایج منفی در برداشته، کارکنانی که میل به ترک شغل در آن‌ها بالاست، از لحاظ روانی از سازمان فاصله گرفته، تمرکز آن‌ها در کار کاهش یافته و اثربخشی آن‌ها کم می‌شود و این موارد برای سازمان هزینه‌های فراوان به همراه دارد (موساوار و همکاران^۱، ۲۰۲۱). می‌توان گفت اغلب شرکت‌ها اشتباه عمل می‌کنند. آن‌ها به جای آنکه سعی کنند تا به کارکنان خود انگیزه بدهند، باید از بی‌انگیزه شدن کارکنان خود جلوگیری کنند. تعداد زیادی از پرسنل وقتی یک کار جدید را آغاز می‌کنند، بسیار شیفته و علاقه‌مند آن هستند. اما طبق یافته‌ها در ۸۵ درصد شرکت‌ها، انگیزهٔ کارکنان در شش ماههٔ اول به سرعت کاهش می‌یابد و در سال‌های بعد نیز روحیهٔ آن‌ها بدتر خواهد شد (دوریگان و همکاران^۲، ۲۰۲۰). مهم‌ترین دارایی هر سازمانی، نیروهای متخصص و ماهر آن هستند این در حالی است که در سال‌های اخیر توجه به کارکنان در سازمان‌ها متناسب نبوده که در نتیجهٔ آن شاهد ترک شغل روزافزون افراد شاغل بوده‌ایم. این ترک شغل به نوبهٔ خود هزینه‌های گزاف استخدام و آموزش کارکنان جدید را به سازمان‌ها تحمیل نموده و سازمان‌ها را با چالش کمبود نیروهای با سابقه و ماهر مواجه ساخته است. از سوی دیگر حسابداران به‌عنوان منابع انسانی متخصص نقش اساسی را در بهبود عملکرد سازمان‌ها و مؤسسه‌های حسابداری ایفا می‌کنند (حیرانی و کریمی، ۱۴۰۰). افزایش بهره‌وری در سازمان‌ها و مؤسسه‌های حسابداری نیازمند تأمین شرایط مناسبی جهت انگیزش منابع انسانی است که این مهم نیز با ارضای نیازها و افزایش رضایت شغلی آنان فراهم می‌آید و به کارکنان به جبران کاری که در سازمان انجام می‌دهند حقوق و دستمزد پرداخت می‌شود. اما علاوه بر جبران زحمات و وقت و نیرویی که کارکنان در جهت و به خاطر نیل به اهداف سازمان صرف می‌کنند، پرداخت باید جنبهٔ انگیزشی نیز داشته باشد (حیرانی و کریمی، ۱۴۰۰).

موفقیت هر سازمانی بستگی به تخصیص و به‌کارگیری مناسب ابزار، تجهیزات، پول، مواد خام و منابع انسانی در برنامه‌های آن سازمان دارد و این امر در صورتی امکان‌پذیر خواهد بود که این سازمان‌ها بتوانند مهارت‌ها، توانایی‌ها و خصوصیات فردی و اجتماعی کارکنان خود را در راستای اهداف سازمان به‌کار گیرند. ترک شغل از جمله عواملی است که سازمان را در امر دستیابی به این اهداف دچار مشکل نموده و هزینهٔ آشکار و پنهان بسیار سنگینی را بر کل مجموعه تحمیل می‌کند. از آنجا که پیشگیری همواره بهتر از درمان است، لذا سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا با سنجش تصمیم ترک شغل در کارکنان خود، از این امر جلوگیری نمایند (الزاید و مورشید^۳، ۲۰۱۷). وقوع ترک شغل، ابتدا به صورت ذهنی و در افکار کارکنان شکل می‌گیرد و درست در همین زمان است که با تیزهوشی مدیریت مجموعه، می‌توان از عینیت یافتن این امر پیشگیری نمود. ترک شغل کارکنان، هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم برای سازمان‌ها به همراه دارد. هزینهٔ مستقیم ترک شغل در قالب یافتن، گزینش، آموزش فرد جدید و از طرفی هزینه‌های غیرمستقیم ترک شغل عبارتند از کاهش وجدان کاری و اخلاقیات، تضعیف فرهنگ سازمانی، فشار بر روی کارکنان باقیمانده، هزینهٔ یادگیری و از دست رفتن سرمایهٔ اجتماعی یا حافظه سازمانی (عارف‌منش و موسوی، ۱۴۰۱).

¹ Musawer

² Dorigan

³ Alzayed & Murshid

بنا به تحقیقات انجام گرفته هزینه آشکار و پنهان ناشی از ترک شغل در سازمان‌ها، سالیانه درصد بالایی از بودجه سازمان‌ها را به خود معطوف می‌سازد (کارماچاریا^۱، ۲۰۲۲). تصمیم به ترک شغل به دلیل اینکه در ذهن کارکنان شکل می‌گیرد؛ به راحتی قابل شناسایی نیست. تمایلات، اظهار عباراتی در مورد یک رفتار مورد علاقه می‌باشد. تصمیم به ترک شغل به صورت فکر کردن به احتمال ذهنی یک مسئله تعریف می‌شود که فردی در طی دوره زمانی معینی شغل خود را تغییر خواهد داد و یکی از پیش‌نیازهای اصلی ترک شغل حقیقی می‌باشد (دومینوگوئز^۲، ۲۰۱۹). می‌توان گفت حسابداری همیشه یک حرفه پراسترس بوده است. ضرب‌الاجل‌های زمانی، وقت کم برای زندگی شخصی و قبول شدن در آزمون حسابداری رسمی نمونه‌ای از چالش‌هایی هستند که حسابداری با آن‌ها درگیر است. حسابداران سطح بالایی از اضافه‌کاری را داشته‌اند و در مقابل ترفیعات کمتری نیز دریافت می‌کنند. این موضوع و چالش‌ها می‌تواند بر روی حسابداران عوارضی به همراه داشته باشد که نتیجه آن احساس فرسودگی می‌باشد. از طرفی یک سازمان برای داشتن یک مزیت رقابتی مستمر در بازار کار، نیاز به وجود کارکنان متعهد و درگیر در کار دارد. اهمیت وجود حسابداران در سازمان بر کسی پوشیده نیست. اما آنچه گاه در میان انبوه تئوری‌های انتخاب و جذب منابع انسانی فراموش شده، اهمیت حفظ و نگهداری نیروهای جذب شده است (حیرانی و کریمی، ۱۴۰۰).

می‌توان گفت تغییر و تحولاتی که طی سالیان گذشته در جامعه حسابداران رخ داده بسیار زیاد بوده است. افزایش تعداد حسابداران و حساب‌برسان رسمی، تشکیل جامعه حسابداران طی سالیان گذشته، بازار کار و حرفه حسابداری را دستخوش تغییرات فراوانی کرده است که به عقیده برخی از کارشناسان میزان ورودی و خروجی و اندازه بازار کار موجود، متناسب با تعداد حسابداران نیست (ملکی و علوی، ۱۴۰۱). همین مسئله سبب گردیده است که بسیاری از سازمان‌ها در هزینه‌های خود تجدیدنظر کنند و از آنجایی که مهم‌ترین بخش هزینه‌های یک سازمان، بخش حقوق و دستمزد کارکنان است، این بخش با کاهش قابل توجهی روبه‌رو بوده است که سبب نارضایتی بسیاری از حسابداران این سازمان‌ها گردیده است (خواجوی و برزگر، ۱۳۹۹). با افزایش این نارضایتی‌ها، حسابداران حرفه‌ای و باتجربه که توان ارتقای شغلی و یافتن سازمان‌هایی با شرایط کاری بهتر را داشته‌اند، از سازمان اولیه خود خارج و برخی نیز حرفه خود را ترک کرده‌اند. در کنار این افراد، حسابداران کم‌تجربه‌تر که توان ارتقای شغلی و کسب درآمد و مزایای بالاتر را نداشته‌اند، گاهی ترک شغل کرده‌اند و یا در صورتی که علاقه بسیار زیادی به حرفه خود داشته‌اند، با وجود تمام سختی‌های موجود در سازمان خود باقی مانده‌اند که در نتیجه منجر به فرسودگی شغلی این افراد در کوتاه‌مدت و ترک شغل برخی در بلندمدت گردیده است (خواجوی و برزگر، ۱۳۹۹).

محققان در سازمان‌ها بر رهبری باملاحظه، بی‌طرف، عادلانه و صادقانه تأکید می‌کنند که به رویدادهای شغلی و جنبه‌هایی از محیط کاری که منجر به رضایت حسابداران می‌شود، اهمیت می‌دهد و همچنین فداکاری حسابداران برای سازمان را تشویق می‌کند، حسابداران را متقاعد می‌کند که از تصمیم انصراف داوطلبانه از سازمان منصرف شوند. به‌ویژه فرصت‌های توسعه مهارت و دانش برای حسابداران همراه با نظارت اخلاقی و ایجاد وسایلی برای وفاداری به سازمان باعث حفظ ثبات شغلی می‌شود (خواجوی و برزگر، ۱۳۹۹). مدیران باید دستاوردهای مهم و مشارکت‌های ویژه حسابداران را بشناسند و فرصت‌هایی را برای رشد و پیشرفت، مانند آموزش، وظایف و پروژه‌های چالش‌انگیز و در عین حال قابل دستیابی برای آن‌ها فراهم کنند. علاوه بر این، مدیران باید از سبک مدیریت کارمندمحور پیروی کنند که نیازها، آرزوها و علایق حسابداران را تشویق و حمایت می‌کند، حجم کاری آن‌ها را کاهش می‌دهد، در نهایت

¹ Karmacharya

² Domínguez

میزان مشارکت حسابداران در فعالیتهای شرکت ممکن است بر تصمیم آنها برای استخدام جایگزین در جای دیگر تأثیر بگذارد (حیرانی و کریمی، ۱۴۰۰).

بنابراین در سازمان‌های بخش دولتی مدیرانی که بتوانند رابطه عوامل مختلف با تصمیم به ترک شغل حسابداران را درک کنند، خواهند توانست پیش از اینکه حسابداران سازمان را ترک کنند، سیاست‌ها و روش‌های مؤثری را برای حفظ و نگهداری آنان به کار گیرند و با پذیرفتن اصل پیشگیری به‌عنوان یک روش مؤثر، می‌توان این اصل را مطرح کرد که تعیین رابطه متغیرهای مختلف با تصمیم به ترک شغل حسابداران می‌تواند در حذف عوامل زمینه‌ساز کارآمد باشد. همچنین هزینه از دست دادن دانش ضمنی حسابداران کلیدی که ترک شغل نموده برای سازمان‌های بخش دولتی بسیار زیاد است که در بسیاری از محاسبات در خصوص از دست دادن حسابداران سازمان در نظر گرفته نشده و محاسبه نمی‌شود. از این رو بررسی عوامل مؤثر بر تصمیم به ترک شغل حسابداران جهت مدیریت این مسئله ضرورت دارد؛ اما مهم‌ترین مسئله در انگیزه دادن به حسابداران، ایجاد حس امنیت برای آنهاست، بدین معنی که آنها ترسی نداشته باشند از اینکه اگر عملکرد آنها عالی نباشد، شغل آنها در خطر خواهد بود. حسابداران باید حس کنند که اخراج کردن آنها آخرین راه چاره است و تنها راه برخورد با مشکلات نیست؛ اما ایجاد حس امنیت فقط آغاز کار است (کنون و هرذا، ۲۰۲۰).

بنابراین در سازمان‌های بخش دولتی تصمیم به ترک شغل حسابداران از اراده آگاهانه و حساب شده شاغل برای ترک سازمان ناشی می‌شود. یعنی، حسابداران به یکباره سازمان را ترک نمی‌کنند، بلکه «تصمیم به ترک شغل» را به صورت تدریجی در خود پرورش می‌دهند و پس از در نظر گرفتن همه شرایط و مناسب بودن فرصت‌های استخدامی در سازمان‌های دیگر، اقدام به ترک شغل می‌نمایند هر چند به نظر می‌رسد در جوامع در حال توسعه که با مازاد نیروی کار مواجه می‌باشند این مسئله چندان اهمیت ندارد اما باید دانست حسابدارانی که ناچار به ماندن هستند سازمان را عملاً دچار بحران ترک شغل مجازی می‌نمایند. چنین افرادی علاوه بر کاهش انگیزه خود و دیگران باعث کاهش بهره‌وری مجموعه سازمان می‌گردند و می‌توانند فرهنگ سازمانی را تخریب نمایند. به علاوه این دسته از حسابداران موانعی جدی بر سر راه فرایند اجتماعی سازی مطلوب حسابداران جدید فراهم می‌آورند.

بنابراین می‌توان بیان نمود که تغییر و تحولاتی که طی سالیان گذشته در جامعه حسابداران در ایران رخ داده بسیار زیاد بوده است. افزایش تعداد حسابداران و حسابرسان رسمی، تشکیل جامعه حسابداران و افزایش تعداد مؤسسه‌های غیردولتی حسابداری در کشور طی سالیان گذشته، بازار کار و حرفه حسابداری را دستخوش تغییرات فراوانی کرده است که به عقیده برخی از کارشناسان میزان ورودی و خروجی و اندازه بازار کار موجود، متناسب با تعداد حسابداران و مؤسسه‌های حسابداری نیست. همین مسئله سبب گردیده است که بسیاری از مؤسسه‌های حسابداری در هزینه‌های خود تجدیدنظر کنند و از آنجایی که مهم‌ترین بخش هزینه‌های یک مؤسسه حسابداری، بخش حقوق و دستمزد کارکنان است، این بخش با کاهش قابل توجهی روبه‌رو بوده است که سبب نارضایتی بسیاری از کارکنان این مؤسسه‌ها گردیده است. با افزایش این نارضایتی‌ها، کارکنان حرفه‌ای و با تجربه که توان ارتقای شغلی و یافتن مؤسسه‌های با شرایط کاری بهتر را داشته‌اند، از مؤسسه اولیه خود خارج و برخی نیز حرفه خود را ترک کرده‌اند. در کنار این افراد، حسابداران کم‌تجربه‌تر که توان ارتقای شغلی و کسب درآمد و مزایای بیشتر را نداشته‌اند، بعضاً ترک شغل کرده‌اند و یا در صورتی که علاقه بسیار زیادی به حرفه خود داشته‌اند، با وجود تمام سختی‌های

موجود در مؤسسه خود باقی مانده‌اند، که در نتیجه منجر به فرسودگی شغلی این افراد در کوتاه‌مدت و ترک شغل برخی در بلندمدت گردیده است؛ لذا دغدغه محقق پاسخ به این سؤال است:

طراحی مدل ساختاری عوامل مؤثر بر تصمیم به ترک شغل حسابداران در سازمان‌های بخش دولتی به چه صورت است؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تصمیم به ترک شغل حسابداران

کار و تلاش از همان آغاز خلقت بشر جزئی جدایی‌ناپذیر از زندگی انسان بوده است. با این حال با شکل‌گیری اجتماعات انسانی و نهادها و مؤسسه‌های کاری، تعداد فراوانی از افراد به استخدام سازمان‌ها و نهادها درآمده و طی یک قرارداد متقابل در دوره‌های زمانی کوتاه تا طولانی مدت به کار مشغول شدند. طی این روند، کار و شرایط کاری و به‌ویژه شغل افراد نیز به سان دیگر شرایط زندگی بشر، زمینه‌های رضایت و نارضایتی او را فراهم کرد. رضایت شغلی از همان بدو معرفی، واکنش شناختی و نگرشی (و بر اساس رویکردهای نوین تر یک واکنش عاطفی) به شغل محسوب می‌شود که رفتار افراد را هدایت می‌کند (حیرانی و کریمی، ۱۴۰۰).

اما در مقابل ترک شغل آمیخته‌ای از شناخت و رفتار محسوب می‌شود که از دسترسی بالقوه به جایگزین‌های شغلی نشأت می‌گیرد. امروزه، ترک شغل به‌عنوان یکی از چالش‌های مهم در تمامی سازمان‌ها، بدون در نظر گرفتن نوع سازمان مطرح است. صاحب‌نظران علم اقتصاد و مدیریت منابع انسانی بر این باور هستند که هزینه‌های ترک شغل کارکنان زبده و متخصص برای سازمان زیاد و حتی در مواردی جبران‌ناپذیر است (حیرانی و کریمی، ۱۴۰۰).

در اغلب پژوهش‌ها، ترک شغل و گرایش‌های معطوف به آن به‌عنوان یک واکنش رفتاری نهایی برای زنجیره‌ای از متغیرهای ادراکی و نگرشی مطرح شده است. به هر حال مفهوم سازی سنتی در باب ترک شغل، به طور ویژه بیشتر بر فرایندهای تصمیم‌گیری درمورد احساس جدایی از سازمان کنونی محل کار تمرکز کرده‌اند، تا جستجوی جایگزین‌های شغلی (حیرانی و کریمی، ۱۴۰۰).

در واقع بر اساس نظریه‌های حوزه تصمیم به ترک شغل و جایگزین‌های شغلی، این پدیده‌ها از دو مجموعه متغیرهای خرد و کلان متأثر می‌شود. خرد شامل شرایط کار در سازمان و ویژگی‌های فردی افراد و کلان نظیر عناصر اقتصادی، اجتماعی و سیاسی جامعه شغلی فرد است. در این راستا، تصمیم به ترک شغل به‌طور کلی منعکس‌کننده علاقه کارکنان به جستجوی مشاغل جایگزین و ترک سازمان است و نماینده منطقی برای ترک شغل واقعی به شمار می‌رود (امری اسرمی و همکاران، ۱۴۰۲).

تصمیم به ترک شغل از جمله متغیرهای سازمانی است که پژوهش‌های بسیاری در ارتباط با آن انجام گرفته است. دامنه وسیع مطالعات مربوط به ترک شغل بیانگر اهمیت و پیچیدگی این پدیده است. بعد روان‌شناختی، اهمیت سازمانی و جنبه اقتصادی مفهوم ترک شغل سبب گشته است تا توجه زیادی به آن معطوف شود (خواجه‌ای و برزگر، ۱۳۹۹).

به اعتقاد استالورث، تصمیم ترک شغل برای سازمان‌ها هزینه‌های بسیار زیادی به همراه دارد چرا که اغلب سازمان‌ها به میزان زیادی برای دستیابی به نیروی انسانی کارآمد و مؤثر در حوزه‌های گزینش، آموزش و رشد و گسترش نیروی انسانی سرمایه‌گذاری می‌کنند و حفظ کارکنان ماهر و واجد صلاحیت برای یک سازمان بسیار حائز اهمیت است (طالعی فر و همکاران، ۱۴۰۰).

تصمیم به ترک شغل در حسابداران موجب توجه و ارزیابی گزینه‌های شغلی مختلف می‌شود. تصمیم به ترک شغل ادراک حسابدار نسبت به ترک شغل می‌باشد، اگرچه حسابدار در حال حاضر در موقعیت شغلی خود مانده باشد. تصمیم به ترک شغل مترادف ترک شغل پیش‌بینی شده است که به معنی احتمال ترک موقعیت شغلی توسط حسابدار می‌باشد. تعریف ترک شغل پیش‌بینی شده، درجه‌ای است که حسابدار فکر می‌کند یا عقیده دارد که موقعیت فعلی‌اش را داوطلبانه ترک خواهد کرد (حیرانی و کریمی، ۱۴۰۰).

بنابراین مشخص‌ترین پیامد تصمیم به ترک شغل حسابداران صرف هزینه‌های اضافی استخدام و آموزش حسابداران جدید به دلیل از دست دادن حسابداران پیشین است. هزینه‌های اداری معمولاً با تعداد بیشتر ترک شغل افزایش می‌یابند. حسابدارانی که شغل خود را به دلخواه خویشت ترک می‌کنند هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیمی را بر سازمان تحمیل می‌کنند. هزینه‌های مستقیم مانند جایگزین ساختن حسابداران دیگری به جای آنان و هزینه‌های غیرمستقیم مانند از دست دادن سرمایه‌های اجتماعی (حیرانی و کریمی، ۱۴۰۰).

یافته‌های علمی نشان می‌دهند که تصمیم به ترک شغل از اراده آگاهانه و حساب شده حسابدار برای ترک سازمان ناشی می‌شود؛ یعنی، حسابداران به یکباره سازمان را ترک نمی‌کنند، بلکه «تصمیم به ترک شغل» را به صورت تدریجی در خود پرورش می‌دهند و پس از در نظر گرفتن همه شرایط و مناسب بودن فرصت‌های استخدامی در سازمان‌های دیگر، اقدام به ترک شغل می‌نمایند. پژوهش‌های صورت گرفته نشان می‌دهد که تصمیم به ترک شغل به خوبی می‌تواند ترک شغل آتی حسابداران را مورد پیش‌بینی قرار دهد. بنابراین با پذیرفتن اصل پیشگیری به‌عنوان یک روش مؤثر، می‌توان این اصل را مطرح کرد که علت‌یابی تصمیم به ترک شغل حسابداران می‌تواند در حذف عوامل زمینه‌ساز، کارآمد باشد (خواجوی و برزگر، ۱۳۹۹).

عوامل مؤثر بر تصمیم ترک شغل حسابداران

هر شغلی می‌تواند جوانب مثبت و منفی زیادی داشته باشد و حرفه حسابداری از این قاعده مستثنی نمی‌باشد. سلیقه افراد نسبت به مشکلات شغل حسابداری متفاوت می‌باشد ممکن است برای یکسری افراد شغل جذاب و برای یکسری دیگر شغل کسل‌کننده و خسته‌کننده‌ای باشد (حیرانی و کریمی، ۱۴۰۰).

حرفه حسابداری به‌گونه‌ای می‌باشد که تمام شرکت‌ها، مؤسسه‌ها، مراکز دولتی نیاز به حسابدار دارند. افراد زیادی هستند که به شغل حسابداری علاقه دارند اما هنگام شروع یادگیری دچار سردرگمی می‌شوند و در نهایت از داشتن چنین شغلی منصرف می‌شوند. حسابدار با توجه به تجربه و اطلاعاتی که از هر کسب و کاری به‌دست می‌آورد می‌تواند برای خود کسب و کاری ایجاد نماید. همچنین حرفه حسابداری به‌گونه‌ای می‌باشد که فرد با ترک شغل خود می‌تواند به راحتی شغل جدیدی پیدا کند. شغل حسابداری شامل حسابداری مالی، حسابداری مالیات، حسابرسی، حسابداری مدیریت می‌باشد (آکروت و داماک^۱، ۲۰۲۲).

هر شغل و حرفه‌ای استرس و اضطراب خود را به همراه دارد به‌خصوص شغل حسابداری که بازی با ارقام و حساب و کتاب می‌باشد بیشتر حسابداران ترس از اشتباه یا کم و زیاد نوشتن ارقام یا اشتباه ثبت کردن حساب‌ها و یا استرس رد کردن صحیح مالیات را دارند که با اشتباه در هریک از این موارد ذکرشده در تهیه گزارش‌های مالی یا

¹ Akrou & Damak

پرداخت مالیاتی ممکن است دچار مشکل شوند. این فشار و استرس می‌تواند بر سلامت جسمی و روحی حسابدار تأثیر منفی بگذارد و در نهایت آن‌ها تصمیم به ترک شغل می‌کنند (آکروت و داماک، ۲۰۲۲).

دلیل اصلی تصمیم به ترک شغل حسابداران از سوی اشخاص، توازن بین کار و زندگی است. این اشخاص احساس می‌کنند که با کار حسابداری، نمی‌توانند بین کار و زندگی توازن معقولی داشته باشند و برای ترکیب بهتر زندگی، به دنبال کار غیر حسابداری در صنعت و بخش خصوصی می‌روند. عامل اصلی دیگر، ساعات کاری کارکنان در فصل مالیات است. بسیاری از سازمان‌ها، شرایط اضافه کاری توجیه‌ناپذیری دارند، برخی دیگر از حسابداران به دلیل اینکه رئیس خود را دوست ندارند شغل را ترک می‌کنند حسابداران برای عنوان سازمان کار نمی‌کنند آن‌ها برای یک شخص کار می‌کنند. بالا بودن فعالیت‌های روزانه و امور حسابداری باعث ایجاد خستگی می‌شود ناگفته نماند علت بیشتر این خستگی‌ها ناشی از استرس می‌باشد. بالا بودن حجم کاری باعث صرف انرژی بیشتر می‌شود و از دست دادن انرژی باعث خستگی می‌شود. خستگی و استرس اگر مستمر باشد روز یک حسابدار کسل می‌کند و باعث ضعیف شدن اعصاب و روان او شده و مقاومت بدنش را در مقابل انواع بیماری‌ها ضعیف می‌کند (گرتسون^۱ و همکاران، ۲۰۱۷).

همچنین فشار کار بالا باعث ایجاد تعارض بین کار و خانواده شده و این بدان معنی می‌باشد که حسابداران به علت بالا بودن مشغله کاری هم‌زمان نمی‌توانند مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی خود را به نحو احسن انجام دهند و از این بابت همیشه با مشکل مواجه می‌شوند. اگر بخواهند به‌طور کامل به مسئولیت‌های خانوادگی خودشان بپردازند باعث تعارض در شغلشان می‌شود و برعکس آن اگر بخواهند تمام وقت و توان خود را جهت انجام امور حسابداری یا حسابرسی بگذارند تعارض در وظایف خانوادگی آن‌ها به وجود می‌آید در نتیجه تصمیم به ترک شغل می‌گیرند (گرتسون و همکاران، ۲۰۱۷).

در بسیاری از سازمان‌ها، صرف‌نظر از اضافه کاری، پرداختی دیگری مزاد بر حقوق برای آن شغل یا وجود ندارد یا منوط به تعیین آن از سوی شرکای سازمان است که به‌عنوان پاداش تا پایان ماه پرداخت خواهند کرد. دست‌کم اگر پرداخت به صورت چک حقوقی به‌طور منظم پس از اضافه کاری انجام شود، کارمندان (و خانواده یا شرکای سازمان آن‌ها) مزایای ملموسی را برای ساعات اضافه کاری دریافت خواهند کرد. اگر حسابداران به دو دلیل اصلی، شغل خود را ترک کنند، تقصیر بر گردن سازمان است و ایراد بزرگ بر آن‌ها این است که متوجه مدیریت تنگ‌نظرانه خود نیستند (گرتسون و همکاران، ۲۰۱۷).

کاری که حسابداران انجام می‌دهند، بسیار سخت است. حسابدارانی که از سوی جامعه حسابداران رسمی به‌کار گرفته می‌شوند، باید از همه چیز آگاه بوده و به‌طور مستمر در حال رشد و یادگیری باشند. بسیاری از آن‌ها نمی‌خواهند که تلاش کنند. این اشخاص اگر تصمیم به ترک شغل کنند، برای سازمان نه تنها زیان به حساب نمی‌آید، بلکه رفتن آن‌ها برای سازمان مزیت هم دارد. با این وجود، اگر سازمان‌ها به این دلیل همچنان حسابداران خود را از دست می‌دهند، باید فرایند استخدام خود را بررسی کنند.

برخی از سازمان‌ها نگرش ارتقا یا اخراج دارند. این نگرش می‌تواند حسابداران را مجبور کند که زودتر از آنکه بتوانند از شغلشان تجربه‌های کاملی را فراگیرند، جابه‌جا بشوند، در حالی که ممکن است از آن‌ها انتظار داشته باشند که این تجربه‌ها را در جایگاه جدید تکرار کنند (آکروت و داماک، ۲۰۲۲).

¹ Gertsson

برخی از حسابداران به دلیل اینکه تغییر از یک مدیر به مدیر دیگر را دوست ندارند، سازمان را ترک می‌کنند و ترجیح می‌دهند برنامه نسبتاً ثابتی داشته باشند، که کم‌وبیش به صورت ماهانه یا دوره‌ای تکرار شود. اینکه آن‌ها تصمیم به ترک شغل می‌کنند، در اصل اتفاق بدی نیست. حسابداران، احساس‌ها و روش‌های مختلفی برای گذران وقت خود دارند. برخی از سازمان‌ها برای انجام کار مدیران، نیاز به مسافرت خارج از شهر به نقاط مختلف کشور یا به مکان‌های دور از دسترس دارند و این امر برای برخی از حسابداران انجام‌شدنی نیست (آکروت و داماک، ۲۰۲۲).

بسیاری از حسابداران شغل حسابداری را ترک می‌کنند؛ زیرا از فرصت‌های رشد، از جمله مسیر منتهی به شراکت آگاه نیستند. این مسئله می‌تواند در سازمان‌های کوچک‌تر، به دلیل محدودیت رشد حسابداران و سازمان دشوارتر باشد، اما سازمان‌های بزرگ‌تر باید حسابداران را از چشم‌انداز رشد و همچنین ظرفیت حقوق خود در آینده آگاه کنند. سلسله‌مراتب جدیدی با طبقه‌بندی خلاقانه از شرکا و جایگاه‌ها برای حسابدارانی که مدرک حسابداری ندارند ایجاد شده است. مدیریت‌ارشد در سازمان‌ها به‌طور سنتی در ارتقای این فرصت‌ها ضعیف بودند، اما این شرایط به سرعت در حال تغییر است (آکروت و داماک، ۲۰۲۲).

از جمله تحقیقات خارجی و داخلی که نزدیک به‌عنوان پژوهش حاضر انجام‌شده می‌توان به تحقیق‌های زیر اشاره نمود:

کارماچاریا (۲۰۲۲)، به بررسی عوامل مؤثر بر قصد ترک در میان کارمندان در سازمان‌های فناوری اطلاعات پرداخت. هدف اصلی این مطالعه بررسی متغیرهایی است که بر قصد ترک کارکنان تأثیر می‌گذارد. نتایج نشان داد سازمان‌های نپالی به دلیل جابه‌جایی زیاد با مشکل در حفظ کارمندان مواجه هستند. بنابراین با توجه به جنگ استعدادها در بازار، مدیریت منابع انسانی از جذب تا حفظ استعدادها بسیار حیاتی شده است. لذا تمرکز اخیر جلب رضایت کارکنان و شاد کردن آن‌هاست. در نتیجه، کارمندان می‌خواهند بیشتر بمانند و بیش از آنچه که نیازهای شغلی معمول آن‌ها لازم است، ارائه دهند.

موساور و همکاران (۲۰۲۱)، به بررسی عوامل مؤثر بر قصد کارمندان برای ترک شغل پرداختند. فرضیه‌ها با استفاده از تحلیل همبستگی و رگرسیون مورد آزمون قرار گرفتند. نتایج نشان داد که رضایت شغلی، تناسب سازمانی افراد و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه‌های خصوصی با قصد ترک شغل آن‌ها رابطه معنادار و منفی دارد. این مطالعه به مدیران توصیه می‌کند که رضایت شغلی، تناسب سازمانی افراد و تعهد سازمانی کارکنان را برای کاهش قصد ترک شغل خود بهبود بخشند. از سوی دیگر، استرس شغلی با قصد ترک شغل همبستگی مثبت داشت که پیشنهاد می‌کند استرس شغلی به منظور کاهش ترک کارکنان کاهش یابد.

کنون و هردا (۲۰۲۰)، به بررسی تعهد سازمانی حسابداران، رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت در جامعه حسابداران کشور هلند پرداختند. نتایج نشان داد تعهد سازمانی دارای یک رابطه معکوس با تمایل به ترک خدمت و نارضایتی شغلی است و نیز نارضایتی شغلی رابطه مستقیم با تمایل به ترک خدمت دارد.

دومینوگوئز (۲۰۱۹)، به بررسی اثرات واسطه‌ای عوامل خارجی بر قصد ترک شغل و عوامل سازمانی صنعت هتلداری پرداخت. نتایج نشان می‌دهد که عوامل بیرونی سازمان تا حدی رابطه بین عوامل درونی سازمان و قصد ترک را واسطه می‌کنند. این مطالعه نشان می‌دهد که تأثیرگذارترین علت قصد ترک کارکنان در هتل‌ها، نارضایتی از انگیزه ایجاد شده توسط سازمان و چگونگی تأثیر آن تحت تأثیر عوامل خارجی سازمانی است.

چانگ و مانرو^۱ (۲۰۱۹)، به بررسی پیامدهای نارضایتی شغلی بر تمایل به ترک خدمت حسابداران تازه استخدام شده در یک نمونه ۴۰۰ نفری از حسابداران پرداختند. نتایج نشان داد ابهام، تعارض و تنش‌های شغلی، سبب نارضایتی شغلی می‌شود. همین امر سبب کاهش میزان تعهد سازمانی و در نتیجه افزایش تمایل به ترک شغل می‌شود.

لو و همکاران^۲ (۲۰۱۸)، به بررسی استرس شغلی تا قصد ترک در میان پرستاران بیمارستان: یک رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری پرداختند. پنج مسیر اصلی از استرس شغلی تا قصد ترک بیمارستان وجود داشت. علاوه بر مسیر مستقیم، استرس شغلی به طور مستقیم بر رضایت شغلی و خلق افسرده تأثیر می‌گذارد که به نوبه خود بر قصد ترک بیمارستان تأثیر می‌گذارد. سازگاری با استرس اثرات استرس شغلی بر رضایت شغلی و خلق افسرده را کاهش داد که منجر به تمایل به ترک بیمارستان شد. قصد ترک بیمارستان مقدم بر قصد ترک این حرفه بود.

الزاید و مورشید (۲۰۱۷)، به بررسی عوامل مؤثر بر قصد کارمندان برای ترک شغل فعلی در وزارت اطلاعات کویت پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد که ادراک کارکنان از تعهد و رضایت شغلی دو عامل اصلی هستند که بر تمایل کارکنان به ترک تأثیر منفی می‌گذارند. همچنین نتایج نشان داد که بین درگیری شغلی و تمایل به ترک شغل رابطه منفی وجود دارد. ادراک کارکنان از حمایت و پیچیدگی تأثیر مثبتی بر قصد ترک نشان داد.

سهرابی و احمدی پور (۱۴۰۲)، به مدل یابی رابطه استرس شغلی و قصد ترک شغل کارکنان با نقش تعدیلگر قاطعیت مدیر پرداختند. اصلی ترین نتایج تحقیق نشان داد که: ۱- استرس شغلی با قصد ترک شغل کارکنان بانک های شهر فریمان رابطه داشته است؛ ۲- قاطعیت مدیر، رابطه استرس شغلی با قصد ترک شغل را کاهش داده است؛ ۳- محیط کاری پرفشار و استرس شغلی بالا در میان کارکنان باعث قصد ترک شغل در آنها شده است؛ ۴- برنامه ریزی نیروی انسانی در بانک‌ها با به رهگیری از روش‌های کمی امکان پذیر است.

صیادی و پژوهش (۱۴۰۲)، به بررسی دلایل ترک شغل در سازمان در شرکت های صنعتی کاوه پرداختند. هدف این پژوهش بررسی دلایل ترک شغل در سازمان در شرکت های صنعتی کاوه بود. این تحقیق از نظر هدف مروری و علمی ترویجی می باشد. این پژوهش با رویکرد مروری و از نوع علمی ترویجی و به شیوه کتابخانه‌ای به گردآوری مفاهیم و تعاریف و نظریه ها حول موضوع پژوهش پرداخته است. ابتدا مقاله‌های مورد نظر گردآوری و مورد مطالعه قرار گرفتند و سپس با توجه به موضوع و سال پژوهش دسته‌بندی شدند نتایج نشان داد عوامل مختلفی در ترک شغل مؤثر هستند که می توان به فقدان انگیزه، کمبود دستمزد و غیره اشاره کرد.

بیاتی و همکاران (۱۴۰۲)، به پیش‌بینی تمایل به ترک شغل بر اساس فرسودگی شغلی و امنیت شغلی در تکنسین‌های کاشت مو پرداختند. روش تجزیه و تحلیل داده ها نیز تحلیل رگرسیون به روش گام به گام و ضریب همبستگی پیرسون بود. نتایج نشان داد فرسودگی شغلی و امنیت شغلی می‌تواند تمایل به ترک خدمت را در تکنسین های کاشت مو پیش‌بینی کند.

صیادی و پژوهش (۱۴۰۱)، به بررسی دلایل ترک شغل در سازمان در شرکت‌های صنعتی کاوه پرداختند. هدف این پژوهش بررسی دلایل ترک شغل در سازمان در شرکت‌های صنعتی کاوه بود. این تحقیق از نظر هدف مروری و علمی ترویجی می‌باشد. این پژوهش با رویکرد مروری و از نوع علمی ترویجی و به شیوه کتابخانه‌ای به گردآوری

¹ Chong and Monroe

² Lo

مفاهیم و تعاریف و نظریه‌ها حول موضوع پژوهش پرداخته است ابتدا مقاله‌های مورد نظر گردآوری و مورد مطالعه قرار گرفتند و سپس با توجه به موضوع و سال پژوهش دسته‌بندی شدند نتایج نشان داد که عوامل مختلفی در ترک شغل مؤثر هستند که می‌توان به فقدان انگیزه، کمبود دستمزد و غیره اشاره کرد.

خواجه‌وی و برزگر (۱۳۹۹)، به بررسی تعهد سازمانی، رضایت شغلی و تمایل به جابه‌جایی کار میان حسابداران پرداختند. جامعه آماری پژوهش حسابداران و حسابرسان و اساتید دانشگاه بودند. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. همچنین بین تعهد سازمانی و تمایل به جابه‌جایی رابطه منفی و معناداری مشاهده شد.

مهران‌فرد (۱۳۹۹)، به بررسی عوامل مؤثر بر کاهش ترک خدمت کارکنان در شرکت‌ها و مؤسسه‌های دولتی مطالعه موردی: شرکت برق منطقه‌ای خوزستان پرداخت. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها حاکی از تأیید فرضیه‌های تحقیق است. به عبارت دیگر، نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد، بین ویژگی‌های شغلی، ویژگی‌های سرپرست، احساسات و عواطف در شغل، شرایط کاری، بررسی نگرش‌ها، احساس کارکردن با سازمان، تصمیم به ترک سازمان با کاهش ترک خدمت کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و عامل احساس و عواطف در شغل بیشترین تاثیر، و احساس کارکردن با سازمان و بررسی نگرش‌ها کمترین تاثیر را بر کاهش ترک خدمت کارکنان دارد.

خلیل زاده و ایمانی (۱۳۹۸)، به بررسی عوامل نارضایتی شغلی و تمایل به ترک خدمت در بین کارکنان، با جامعه آماری کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی استان تهران پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد نارضایتی شغلی در بین نمونه آماری در سطح متوسط وجود داشته و اطلاعات جمعیت شناختی کارکنان و شرایط استخدامی ارتباط معناداری با رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت آن‌ها دارد.

عارفی و همکاران (۱۳۹۸)، به تبیین عوامل مؤثر بر ترک شغل از دیدگاه پرستاران: یک مطالعه کیفی پرداختند. مطالعه حاضر از نوع کیفی بود که به شیوه پدیدارشناسی در سال ۱۳۹۷ انجام شد. نتایج نشان داد اجرای قانون بهره‌وری در بخش خصوصی، انعقاد قراردادهای بلندمدت با کارکنان، بهبود مقررات مالی بیمارستان‌های خصوصی و نظارت اثربخش بر اجرای آن‌ها و توجه بیشتر به مزایای شغلی مناسب و انگیزشی در بیمارستان می‌تواند منجر به احساس امنیت روانی و شغلی بیشتر، کاهش فرسودگی شغلی، احساس مطلوب در محیط کار و نهایتاً باعث کاهش ترک شغل در پرستاران شاغل در بخش خصوصی شود.

سؤال‌های پژوهش

با توجه به اینکه پاسخ به سوالات پژوهش مکفی به هدف است، لذا از طرح فرضیه اجتناب شده و سؤالات به شرح زیر ارائه شده است:

۱. عوامل مؤثر بر تصمیم به ترک شغل حسابداران در سازمان‌های بخش دولتی کدام است؟
 ۲. ارتباط بین ابعاد و مولفه‌های عوامل مؤثر بر تصمیم به ترک شغل حسابداران در سازمان‌های بخش دولتی چگونه است؟
 ۳. مدل مناسب عوامل مؤثر بر تصمیم به ترک شغل حسابداران در سازمان‌های بخش دولتی کدام است؟
- با توجه به اینکه هدف از مطالعه حاضر «طراحی مدل ساختاری عوامل مؤثر بر تصمیم به ترک شغل حسابداران در سازمان‌های بخش دولتی» می‌باشد، لذا بدین منظور از استراتژی کیفی نظریه‌پردازی داده بنیاد استفاده می‌شود.

روش‌شناسی پژوهش

در پژوهش حاضر روش‌های گردآوری اطلاعات به شرح زیر خواهد بود:

تحقیق حاضر از نظر هدف تحقیق و توسعه‌ای؛ از نظر داده‌ها آمیخته اکتشافی (ابتدا کیفی و سپس کمی) و از لحاظ ماهیت و نوع مطالعه، پیمایشی مقطعی می‌باشد.

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل دو بخش به شرح زیر می‌باشد:

بخش اول جامعه آماری: خبرگان، استادان و متخصصان حوزه حسابداری.

بخش اول نمونه آماری: برای انتخاب حجم نمونه از روش گلوله‌برفی^۱ استفاده شد که از مصاحبه شونده‌گان خواسته می‌شود افرادی مطلع در رابطه با موضوع پژوهش را جهت انجام مصاحبه‌های بعدی معرفی نمایند. با این حجم اطلاعات گردآوری شده با مصاحبه ۱۶ نفر به نقطه اشباع رسیده و نتایج مصاحبه با استفاده از کدگذاری سه مرحله‌ای مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

بخش دوم جامعه آماری: کلیه فعالان و شاغلان حوزه حسابداری حاضر در سازمان‌های بخش دولتی می‌باشند.

بخش دوم نمونه آماری: همان‌گونه که اشاره شد در بخش دوم بعد از ارائه مدل (با استفاده از نظریه‌پردازی داده‌بنیاد)، وارد بخش دوم یعنی تست مدل شد. بنابراین در این بخش پرسش‌نامه تدوین شده در بین کلیه فعالان و شاغلان حوزه حسابداری و اعضای جامعه حسابداران رسمی حاضر در سازمان‌های بخش دولتی توزیع گردید. با توجه به حجم جامعه مورد پژوهش در دسترس تعداد ۳۸۵ پرسش‌نامه تکمیل شده جمع‌آوری گردید. شایان ذکر است با توجه به اینکه عدم دسترسی به همه اعضای جامعه مورد بررسی، از روش در دسترس استفاده گردید.

ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه و مصاحبه می‌باشد و تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده شامل دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی می‌باشد. بدین شرح که در راستای تأیید یا عدم تأیید توزیع نرمال بودن داده‌ها جهت سنجش متغیرها از آزمون کلموگروف اسمیرونوف استفاده گردید. در ادامه با استفاده از آزمون تحلیل عامل تأییدی با نرم‌افزار لیزرل^۲ به مطالعه گویه‌ها و شاخص پرداخته شد تا در کل پرسش‌نامه‌ها تأیید شوند. سپس با استفاده از مدل معادلات ساختاری با نرم‌افزار لیزرل و اسمارت پی‌ال‌اس^۳ تأیید یا عدم تأیید مدل ارائه شده و همچنین ارتباط بین متغیرها در مدل آزمون شد.

یافته‌های پژوهش

پژوهش مبتنی بر نظریه‌پردازی زمینه‌بنیان بوده و مبنای اصلی گردآوری داده‌های تحقیق نیز روش مصاحبه است. در این بخش تلاش می‌شود نتایج پژوهش تحلیل گردد و نظریه پدیدار شده در رابطه با طراحی مدل ساختاری عوامل مؤثر بر تصمیم به ترک شغل حسابداران در سازمان‌های بخش دولتی ارائه شود. در این قسمت نتایج تحلیل داده‌ها طی سه مرحله کدگذاری باز (خلق مفاهیم با مقوله‌ها)، کدگذاری محوری (شناسایی مقوله محوری، شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، بستر، راهبردها و پیامدها) و کدگذاری انتخابی (خلق نظریه) تشریح می‌گردد. به منظور دستیابی به نظریه زمینه‌بنیان در خصوص طراحی مدل ساختاری عوامل مؤثر بر تصمیم به ترک شغل حسابداران در سازمان‌های بخش دولتی، داده‌های گردآوری شده در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی تحلیل شده‌اند. هر یک از این مراحل در ادامه به تفصیل تشریح می‌گردد.

¹ Snowball sampling

² LISREL8.80

³ SmartPLS.03

آمار توصیفی آن بخش از آمار است که به خلاصه کردن داده‌های جمع‌آوری شده می‌پردازد و طبیعی است که در این راه نیاز به ابزار ویژه‌ای دارد. ابزار آمار توصیفی جدول‌ها، نمودارها و شاخص‌های آماری است. در این پژوهش ۱۶ نفر از خبرگان، استادان و متخصصان حوزه حسابداری که نظرهایشان در خصوص پروژه‌ها قابل استناد می‌باشد، به‌عنوان جامعه آماری برای انجام مصاحبه انتخاب شدند. توصیف جمعیت‌شناختی نمونه‌های مورد نظر در این بخش در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول (۱). داده‌های استفاده‌شده در بخش مصاحبه

ردیف	نمونه آماری	تعداد
۱	مصاحبه‌های اختصاصی با خبرگان و استادان	۸
۲	مصاحبه‌های اختصاصی با متخصصان	۸

همان‌طور که جدول (۱) نشان می‌دهد، اولین شیوه گردآوری داده‌ها، مصاحبه با خبرگان، استادان و متخصصان حوزه حسابداری بوده است.

الف: شرایط و عوامل علی

جدول (۲). دسته‌بندی مفاهیم به مقوله‌های علی

مقوله‌ها	مفهوم‌ها
عوامل سازمانی	✓ احساس بی‌عدالتی و تبعیض
	✓ احساس فساد اداری
	✓ استرس شغلی بالا
	✓ بی‌احترامی و تحقیر شخص
	✓ بی‌انگیزگی
	✓ نبود احساس امنیت شغلی
	✓ عدم پرداخت منظم حقوق
	✓ عدم تناسب وظایف و انتظارات با توانایی‌های افراد
	✓ بی‌توجهی به تجربیات افراد
	✓ بی‌توجهی به مشکلات کارکنان
	✓ عدم حاکمیت اخلاق حرفه‌ای
	✓ نبود رابطه صمیمی میان کارکنان
	✓ محیط کاری نامناسب
	✓ ناامیدی از بهبود اوضاع
عوامل مدیریتی	✓ بی‌توجهی مدیران نسبت به کارکنان
	✓ حاکمیت سبک مدیریت اتوکراتیک
	✓ زورگویی مدیران
	✓ سبک مدیریت نامناسب مدیران
	✓ سعی مدیران در حفظ پست و مقام خود با قربانی کردن کارکنان
	✓ سلیقه‌ای عمل کردن مدیران
	✓ شرایط کاری نامناسب
	✓ عدم حمایت از طرف مدیران
	✓ عدم رسیدگی مدیران به کارکنان
	✓ عدم رعایت قوانین حاکم بر سازمان‌های رسانه جهانی
	✓ قدرشناسی مدیران
✓ قوانین و نحوه اداره نامناسب امور درون سازمان	

مفاهیم استخراج‌شده و شناسایی‌شده مرتبط با شرایط و عوامل علی، ۲۶ مفهوم می‌باشد که آن‌ها در ۲ مقوله عوامل سازمانی و عوامل مدیریتی دسته‌بندی شده‌اند. دلیل علی بودن این مقوله‌ها را می‌توان این‌گونه بیان نمود که این مقوله‌ها و مفاهیم از جمله علل طراحی مدل ساختاری عوامل مؤثر بر تصمیم به ترک شغل حسابداران در سازمان‌های بخش دولتی می‌باشند.

ب: مقوله محوری

جدول (۳). دسته‌بندی مفاهیم به مقوله محوری

مفهوم‌ها	مقوله‌ها
<ul style="list-style-type: none"> ✓ درجه پذیرش استرس ناشی از کار حسابداران ✓ عوامل استرس‌زا در سازمان (مانند حجم و زمان کار، پاسخ‌گویی حسابدار و نظارت حرفه‌ای) ✓ میزان کنترل استرس 	استرس ناشی از کار
<ul style="list-style-type: none"> ✓ میزان تحمل‌پذیری و ظرفیت حسابدار ✓ ریسک‌گریز و ریسک‌پذیر بودن ✓ فشار جهت رسیدگی ✓ درجه تحمل ریسک 	تحمل‌پذیری

مفاهیم استخراج‌شده و شناسایی‌شده مرتبط با مقوله محوری، ۷ مفهوم می‌باشد که آن‌ها در ۲ مقوله استرس ناشی از کار و تحمل‌پذیری دسته‌بندی شده است. به عبارت دیگر بر مبنای نقل قول‌های اغلب پاسخ‌دهندگان می‌توان این مقوله را در مرکز قرار داد و دیگر مقوله‌ها را به آن مرتبط نمود. برچسب انتخاب‌شده برای مقوله محوری نیز انتزاعی و در عین حال از جامعیت برخوردار است.

ه: مقوله راهبردها

جدول (۴). دسته‌بندی مفاهیم به مقوله راهبردها

مفهوم‌ها	مقوله‌ها
<ul style="list-style-type: none"> ✓ خسته شدن از شرایط کاری موجود در سازمان ✓ ترک شغل بدون فکر ✓ ترک شغل بدون برنامه‌ریزی قبلی ✓ فشارهای کاری حاکم بر محیط شغلی ✓ فشارهای روانی حاکم بر محیط شغلی ✓ فرایند تدریجی ترک شغل 	ترک شغل به صورت ناگهانی و با برنامه ریزی
<ul style="list-style-type: none"> ✓ جنسیت ✓ سن ✓ تجربه ✓ تأهل 	عوامل دموگرافیکی

مفاهیم استخراج‌شده و شناسایی‌شده مرتبط با مقوله راهبردها، ۱۰ مفهوم می‌باشد که آن‌ها در ۲ مقوله با عناوین مهارت‌ها، عوامل دموگرافیکی، دسته‌بندی شده‌اند.

د: شرایط و عوامل زمینه‌ای (بستر)

جدول (۵). دسته‌بندی مفاهیم به مقوله‌های بستر

مفهوم‌ها	مقوله‌ها
<ul style="list-style-type: none"> ✓ نوع شخصیت فرد ✓ سن و سابقه کاری ✓ سطح تاب‌آوری ✓ میزان همراهی خانواده 	ویژگی‌های فردی
<ul style="list-style-type: none"> ✓ اشتغال سریع پس از ترک شغل ✓ وسعت شبکه‌های ارتباطی حسابداران ✓ استحکام شبکه‌های ارتباطی حسابداران 	شبکه و ارتباطات بیرونی
<ul style="list-style-type: none"> ✓ بستر قانونی - اثر قوانین در افراد ✓ شدت و ضعف قوانین 	عوامل قانونی
<ul style="list-style-type: none"> ✓ واکنش بازار خدمات حسابداری ✓ محیط کاری حسابداران ✓ پاسخ‌گویی ✓ استانداردهای حرفه‌ای 	عوامل محیطی
<ul style="list-style-type: none"> ✓ فرهنگ افراد در تصمیم‌گیری ✓ سنت ✓ اعتقادات مذهبی ✓ نژاد و قومیت ✓ زبان 	فرهنگ
<ul style="list-style-type: none"> ✓ محیط سیاسی ✓ فضای متفاوت فعالیت در ایران با سایر کشورها ✓ فشار ارگان‌های دولتی و نهادهای سیاسی 	محیط سیاسی

مفاهیم استخراج‌شده و شناسایی‌شده مرتبط با شرایط و عوامل بستر، ۱۹ مفهوم می‌باشد که آن‌ها در ۵ مقوله با عناوین ویژگی‌های فردی، شبکه و ارتباطات بیرونی، عوامل محیطی، فرهنگ و محیط سیاسی دسته‌بندی شده‌اند. شایان ذکر است دلیل راهبرد بودن این مقوله‌ها را می‌توان این‌گونه بیان نمود که این مقوله‌ها و مفاهیم نشانگر شرایط خاصی است که در آن راهبردهای کنش و واکنش صورت می‌پذیرد.

ج: شرایط و عوامل مداخله‌گر

جدول (۶). دسته‌بندی مفاهیم به مقوله‌های مداخله‌گر

مفهوم‌ها	مقوله‌ها
<ul style="list-style-type: none"> ✓ ارتباط فرد با سایر افراد و فعالیت‌ها ✓ عدم امکان ارتقای شغلی ✓ فشار ذی‌نفعان ✓ روابط رسمی یا غیررسمی بین فرد و نهادها ✓ فشارهای هزینه‌ای ✓ افزایش تعداد شرکای حسابداران ✓ انتظارات ذی‌نفعان مثل کاهش هزینه‌ها 	چسبندگی شغلی
<ul style="list-style-type: none"> ✓ قوانین مالیاتی کشور ✓ شرایط محیطی و اقتصادی ✓ پیچیدگی موضوعات اقتصادی و فرایندهای تبدیل آن‌ها به اطلاعات 	عوامل قانونی

مفهوم‌ها	مقوله‌ها
<ul style="list-style-type: none"> ✓ بستر قانونی - اثر قوانین در افراد ✓ شدت و ضعف قوانین 	

مفاهیم استخراج‌شده و شناسایی‌شده مرتبط با شرایط و عوامل مداخله‌گر، ۱۲ مفهوم می‌باشد که آن‌ها در ۲ مقوله با عناوین چسبندگی شغلی و عوامل قانونی دسته‌بندی شده‌اند. دلیلی را که باعث انتخاب این مقوله‌ها به‌عنوان شرایط مداخله‌گر گردید می‌توان این‌گونه بیان نمود که هر یک از این مقوله‌ها می‌توانند دستیابی به مقوله محوری را محدود یا تسهیل نمایند.

م: شرایط و عوامل نتایج و پیامدها

جدول (۷). دسته‌بندی مفاهیم به مقوله‌های شرایط و عوامل نتایج و پیامدها

مفهوم‌ها	مقوله‌ها
<ul style="list-style-type: none"> ✓ بیکاری بعد از ترک شغل ✓ بدتر شدن اوضاع مالی ✓ تحمل زیان‌های مادی و روحی ✓ یافتن شغل جدید مناسب‌تر ✓ رضایت از حقوق و مزایای دریافتی در شغل جدید 	جنبه‌های مالی
<ul style="list-style-type: none"> ✓ علاقه‌مندی به حرفه ✓ رضایتمندی از شغل حسابداری ✓ حس تعهد به حرفه حسابداری ✓ احساس تعلق به حرفه حسابداری 	احساس تعلق به حرفه
<ul style="list-style-type: none"> ✓ استقلال قوی حسابدار ✓ استقلال میدانی ✓ استقلال حرفه‌ای ✓ استقلال و عدم وابستگی معیشتی 	استقلال
<ul style="list-style-type: none"> ✓ اجتناب از تعصب و جانبداری ✓ رعایت انصاف و عدالت در کار ✓ بی‌طرفی 	بی‌طرفی
<ul style="list-style-type: none"> ✓ اهمیت مدل ذهنی در تصمیم‌گیری ✓ ناتوانی در تشریح فرایند تصمیم‌گیری ✓ قدرت تشخیص ریسک ✓ ارزیابی ریسک ✓ توانایی تصمیم‌گیری ✓ توانایی انتخاب بهترین گزینه 	قدرت تصمیم‌گیری
<ul style="list-style-type: none"> ✓ وفاداری حسابدار به سازمان ✓ توجه به سرنوشت سازمان ✓ انجام مشتاقانه کار ✓ مسئولیت‌پذیری 	وفاداری

مفاهیم استخراج‌شده و شناسایی‌شده مرتبط با شرایط و عوامل نتایج و پیامدها، ۲۶ مفهوم می‌باشد که آن‌ها در ۵ مقوله قضاوت‌های حرفه‌ای، احساس تعلق به حرفه، استقلال، بی‌طرفی، قدرت تصمیم‌گیری و وفاداری دسته‌بندی شده‌اند.

کدگذاری انتخابی و خلق نظریه

با توجه به اینکه محققان در پژوهش حاضر به دنبال «طراحی مدل ساختاری عوامل مؤثر بر تصمیم به ترک شغل حسابداران در سازمان‌های بخش دولتی» می‌باشد، به همین منظور همه تلاش خود را به کار بستند تا با استفاده از مجموعه منظمی از تکنیک‌های کیفی (با رویکرد مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد)، برای دستیابی به نظریه‌ای در مورد تصمیم به ترک شغل حسابداران به شیوه استقرایی استفاده کنند و مدل مناسب مذکور را پیشنهاد نمایند. بروز عوامل و شرایطی دست به دست هم داده و موجبات پیدایش یک الگوی ساختاری عوامل بومی مؤثر بر تصمیم به ترک شغل حسابداران را فراهم می‌نماید. از جمله این عوامل می‌توان به دو دسته کلی عوامل سازمانی و عوامل مدیریتی اشاره نمود. همچنین الگوی عوامل بومی مؤثر بر تصمیم به ترک شغل حسابداران در بستری خاص اتفاق می‌افتد. به گونه‌ای که این بستر بر فرایند تصمیم به ترک شغل حسابداران تأثیرگذار می‌باشد. از جمله این عوامل می‌توان به پنج دسته کلی ویژگی‌های فردی، شبکه و ارتباطات بیرونی، عوامل محیطی، فرهنگ، محیط سیاسی اشاره نمود. از دیگر سو کنش و واکنش‌های هدفمند برخی از مقوله‌ها می‌تواند منجر به ارائه و بهره‌گیری از الگوی مورد مطالعه گردد که از جمله این عوامل می‌توان به دو دسته کلی استرس ناشی از کار و تحمل‌پذیری اشاره نمود. بدیهی است برای سیاست‌گذاری درست در زمینه تصمیم به ترک شغل حسابداران در سازمان‌های بخش دولتی باید به عواملی همچون چسبندگی شغلی و عوامل قانونی توجه نمود. در گام بعدی نیز باید به پارامترها و عوامل دیگر توجه ویژه کرد، زیرا به نوبه خود از اهمیت زیادی برخوردارند و زمینه‌های لازم را فراهم کرده تا نتیجه کار اثربخش شود. این رخداد از طریق راهبردهای ترک شغل به صورت ناگهانی و با برنامه‌ریزی و عوامل دموگرافیکی محقق خواهد شد تا در نهایت به نتایج و پیامدهای لازم دست یافته شود. از جمله آن دستاوردها می‌توان به پیامدهای قضاوت‌های حرفه‌ای، احساس تعلق به حرفه، استقلال، بی‌طرفی، قدرت تصمیم‌گیری و وفاداری اشاره نمود. بنابراین کدگذاری انتخابی مرحله اصلی نظریه‌پردازی داده‌بنیاد است که بر اساس نتایج کدگذاری باز و محوری به ارائه نظریه می‌پردازد. کدگذاری انتخابی فرایند یکپارچه‌سازی و بهبود و پالایش مقوله‌ها است به این ترتیب که محقق با ایجاد یک آهنگ و چیدمان خاص بین مقوله‌ها آن‌ها را برای ارائه و شکل‌دهی یک نظریه تنظیم می‌کند. در نهایت، نتایج کدگذاری انتخابی منجر به استخراج مدل پیشنهادی گردیده است که با توجه به این توضیحات مدل کدگذاری انتخابی و خلق نظریه به صورت نمودار (۱) است.

مداخله‌گر

- (۱) **چسبندگی شغلی** [ارتباط فرد با سایر افراد و فعالیت‌ها، عدم امکان ارتقای شغلی، فشار ذی‌نفعان، روابط رسمی یا غیررسمی بین فرد و نهادها، فشارهای هزینه‌ای، افزایش تعداد شرکای حسابداران، انتظارات ذی‌نفعان مثل کاهش هزینه‌ها]
- (۲) **عوامل قانونی** [قوانین مالیاتی کشور، شرایط محیطی و اقتصادی، پیچیدگی موضوعات اقتصادی و فرایندهای تبدیل آن‌ها به اطلاعات، بستر قانونی - اثر قوانین در افراد، شدت و ضعف قوانین]

شرایط علی

(۱) عوامل سازمانی:

احساس بی‌عدالتی و تبعیض، احساس فساد اداری، استرس شغلی بالا، بی‌احترامی و تحقیر شخص، بی‌انگیزگی، عدم احساس امنیت شغلی، عدم پرداخت منظم حقوق،

عدم تناسب وظایف و انتظارات با توانایی‌های افراد، عدم توجه به تجربیات افراد، عدم توجه به مشکلات کارکنان، عدم حاکمیت اخلاق حرفه‌ای، نبود رابطه صمیمی میان کارکنان، محیط کاری نامناسب، ناامیدی از بهبود اوضاع

(۲) عوامل مدیریتی:

بی‌توجهی مدیران نسبت به کارکنان، حاکمیت سبک مدیریت اتوکراتیک، زورگویی مدیران، سبک مدیریت نامناسب

مقوله محوری

(۱) استرس ناشی از کار

میزان پذیرش استرس ناشی از کار حسابداران، عوامل استرس‌زا در سازمان

(۲) تحمل پذیری

میزان تحمل‌پذیری و ظرفیت حسابداری، ریسک‌گریز و ریسک‌پذیری، فشار جهت رسیدگی، درجه تحمل

راهبردها

(۱) ترک شغل به صورت ناگهانی:

سنه شدن از شرایط کاری موجود در سازمان، ترک شغل بدون فکر، ترک شغل بدون برنامه‌ریزی قبلی فنارهای کاری حاکم بر محیط شغلی، فشارهای روانی حاکم بر محیط شغلی، فرایند تدریجی ترک شغل

(۱) عوامل دموگرافیکی

نسبت، سن، تجربه، تأهل

پیامدها

(۱) جنبه‌های مالی

بیکاری بعد از ترک شغل، بدتر شدن اوضاع مالی، تحمل زیان‌های مادی و روحی، یافتن شغل جدید مناسب‌تر، رضایت از حقوق و مزایای دریافتی

(۲) احساس تعلق به حرفه

علاقه‌مندی به حرفه، رضایتمندی از شغل حسابداری، حس تعهد به حرفه حسابداری، احساس تعلق به حرفه حسابداری

(۳) استقلال

استقلال قوی حسابداری، استقلال میدانی، استقلال حره استقلال و عدم وابستگی

۴. بی طرفی

اجتناب از تعصب و جانبداری، رعایت انصاف و عدل در کار، بی‌طرفی

۵. قدرت تصمیم‌گیری

اهمیت مدل ذهنی در تصمیم‌گیری، ناتوانی در تشریح فرایند تصمیم‌گیری، قدرت تشخیص ریسک، ارزش ریسک، توانایی تصمیم‌گیری، توانایی انتخاب بهتر گزینه

بستر

(۱) ویژگی‌های فردی

نوع شخصیت فرد، سن و سابقه کاری، سطح تاب‌آوری، میزان همراهی خانواده حسابداری، محیط

(۳) فرهنگ

فرهنگ افراد در تصمیم‌گیری، سنت، اعتقادات مذهبی، نژاد و قومیت، زبان ایران یا سایر کشورها، فشار ارگان‌های دولتی و نهادهای سیاسی

۲. عوامل محیطی

حاکم بودن ارزش‌ها و اخلاقیات در فضای عمومی جامعه، ویژگی‌های کیفی تصمیم‌گیری، شواهد حسابداری، فرایند تصمیم‌گیری، واکنش بازار خدمات حسابداری، محیط

۴. شبکه و ارتباطات بیرونی

اشتغال سریع پس از ترک شغل، وسعت شبکه‌های ارتباطی حسابداران، استحکام شبکه‌های ارتباطی حسابداران

۵. محیط سیاسی

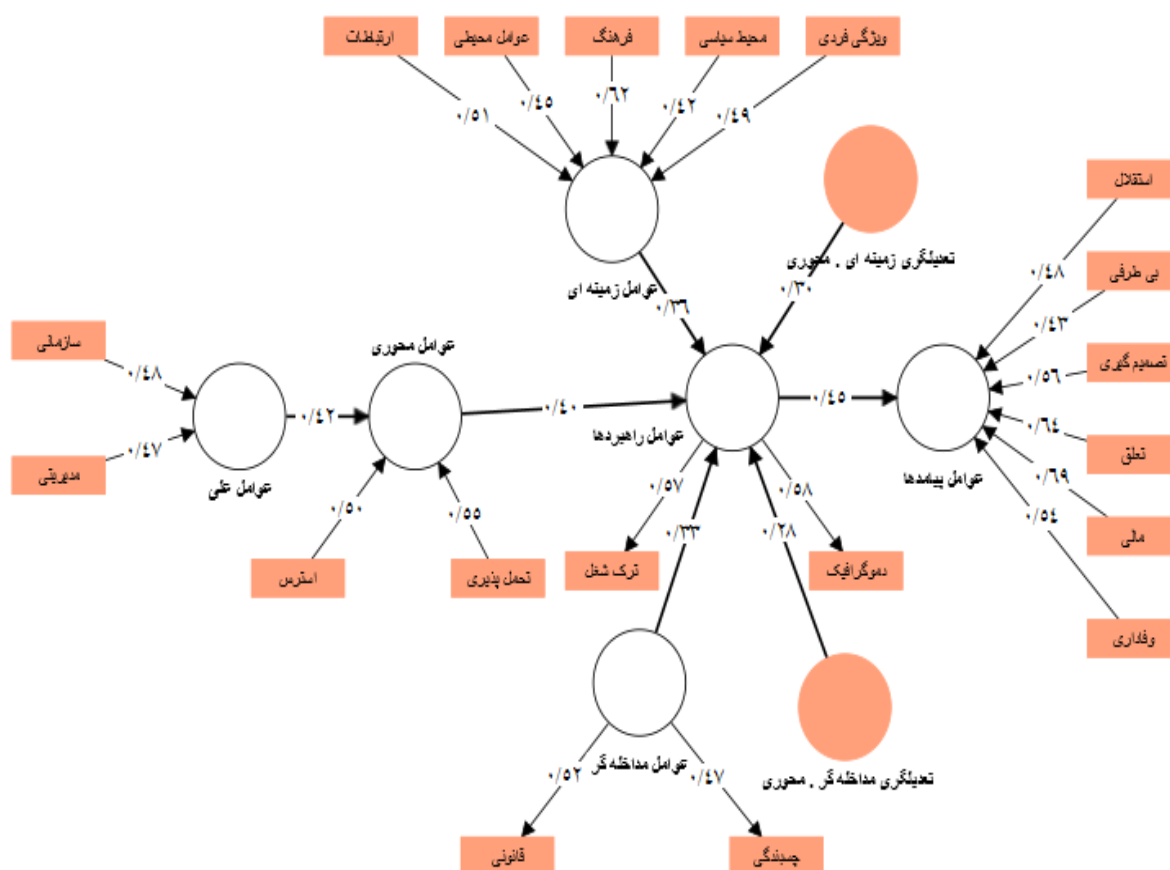
محیط سیاسی، فضای متفاوت فعالیت در

آزمون مدل پژوهش

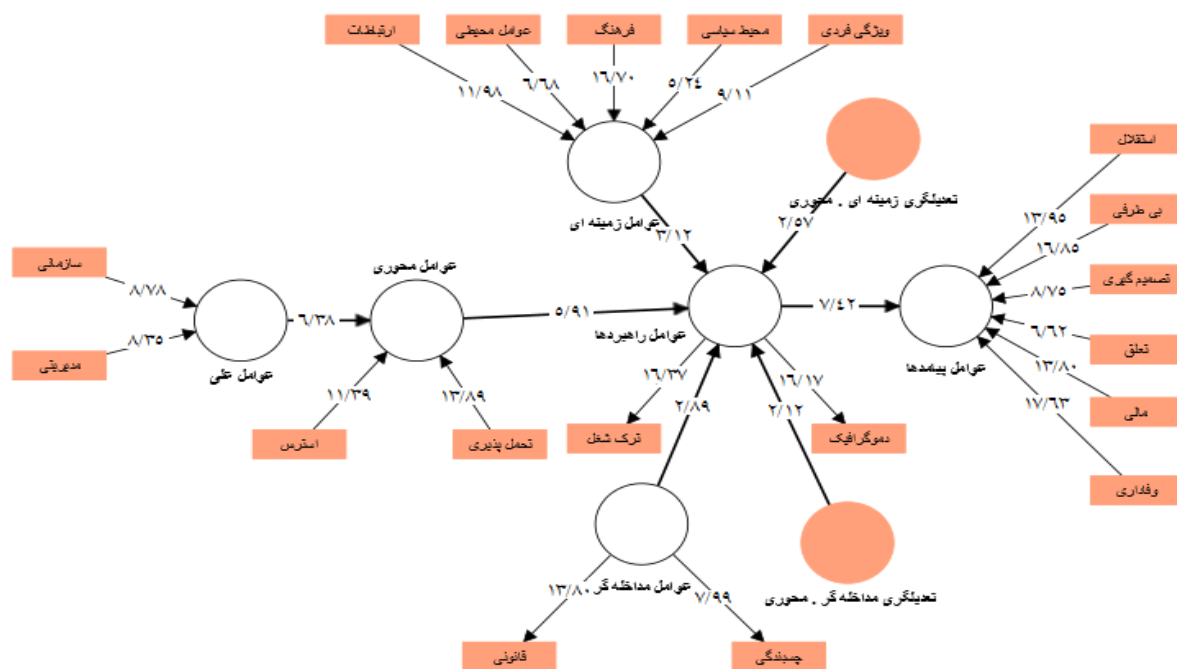
در این مرحله پس از آزمون و ارزیابی سؤالات به‌کاررفته در پرسش‌نامه از نظر قابلیت برازش مدل اندازه‌گیری از طریق تحلیل عاملی تأییدی که روشی توانمند جهت آزمون مدل اندازه‌گیری می‌باشد (اسفیدانی و محسنین، ۱۳۹۲)، محقق می‌تواند اقدام به آزمون روابط ساختاری موجود در مدل پژوهش نماید. به دلایلی از جمله تعداد کم حجم نمونه، استفاده از متغیرهای مرتبه دوم و همچنین وجود روابط تعدیلگری در مدل جهت آزمون مدل مفهومی پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به‌وسیله نرم‌افزار SmartPLS استفاده گردید.

بررسی ضرایب مسیر استاندارد و ضرایب معناداری مربوط به فرضیه‌ها

در شکل (۲) خروجی تخمین استاندارد شده مدل معادلات ساختاری، برای مدل مفهومی پژوهش نمایش داده شده است.



شکل (۲). مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد



شکل (۳). مدل ساختاری در حالت ضرایب معناداری

شکل (۳) ضرایب مسیر بین تمامی متغیرها و مقوله‌ها را نشان می‌دهد که بیشترین ضریب مسیر شرایط علی مربوط به عوامل سازمانی است که برابر با ۰/۴۸ بوده و کمترین ضریب مسیر شرایط علی مربوط به عوامل مدیریتی است که برابر با ۰/۴۷ می‌باشد. علاوه بر این بیشترین ضریب مسیر مقوله محوری مربوط به تحمل‌پذیری است که برابر با ۰/۵۵ بوده و کمترین ضریب مسیر این مقوله استرس است که برابر با ۰/۵۰ می‌باشد. بیشترین ضریب مسیر مقوله مداخله‌گر مربوط به عوامل قانونی است که برابر با ۰/۵۲ بوده و کمترین ضریب مسیر مقوله مداخله‌گر مربوط به چسبندگی است که برابر با ۰/۴۷ می‌باشد. همچنین در میان عوامل زمینه‌ای یا بستر نیز می‌توان این‌گونه بیان نمود که بالاترین ضریب مسیر مقوله مربوط به عوامل فرهنگ است که برابر با ۰/۶۲ می‌باشد و کمترین ضریب مسیر مقوله بستر مربوط به عوامل محیط سیاسی است که برابر با ۰/۴۲ می‌باشد. در میان عوامل راهبردی می‌توان این‌گونه بیان نمود که بیشترین ضریب مسیر مقوله مربوط به عوامل دموگرافیک است که برابر با ۰/۵۸ می‌باشد و کمترین ضریب مسیر مقوله بستر مربوط به عوامل ترک شغل است که برابر با ۰/۵۷ می‌باشد. بیشترین و کمترین ضریب مسیر پیامدها به ترتیب مرتبط با مقوله‌های مالی و بی‌طرفی است که برابر با ۰/۶۹ و ۰/۴۳ می‌باشد. روابط بین متغیرهای پژوهش نیز بدین شرح است که شرایط علی ۰/۴۲ بر مقوله محوری اثرگذار بوده و مقوله محوری نیز خود به اندازه ۰/۴۲ بر راهبردها تأثیر دارد. همچنین ضریب مسیر عوامل راهبردها بر پیامدها برابر با ۰/۴۵ بوده است. مسیر عوامل مداخله‌گر بر راهبردها نیز برابر با ۰/۳۳ بوده است و ضریب مسیر شرایط بستر بر راهبردها به‌طور کلی برابر با ۰/۳۶ بوده است.

با توجه به نتایج تحلیل عاملی تأییدی که در مدل ساختاری در حالت ضرایب معناداری (شکل ۳) ارائه شده است، چون تمامی اعداد معناداری پارامترهای مدل از عدد ۱/۹۶ بزرگ‌تر است. لذا در مجموع نتایج تحلیل عاملی تأییدی حاکی از برازش کلی الگوی پیشنهادی با داده‌ها است و نشان‌دهنده برازش مناسب مدل اندازه‌گیری می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد مقوله «استرس ناشی از کار، تحمل پذیری»، به منزله مقوله محوری در نظر گرفته شده است که استرس ناشی از کار شامل درجه پذیرش استرس ناشی از کار حسابداران، عوامل استرس‌زا در سازمان (مانند حجم و زمان کار، پاسخ‌گویی حسابدار و نظارت حرفه‌ای)، میزان کنترل استرس می‌باشد. تحمل‌پذیری شامل میزان تحمل‌پذیری و ظرفیت حسابدار، ریسک‌گریز و ریسک‌پذیر بودن، فشار جهت رسیدگی، درجه تحمل ریسک می‌باشد. همچنین از میان دیگر مقوله‌ها، دو مقوله «عوامل سازمانی، عوامل مدیریتی» به منزله شرایط علی در نظر گرفته شده است که مقوله عوامل سازمانی شامل احساس بی‌عدالتی و تبعیض، احساس فساد اداری، استرس شغلی فراوان، بی‌احترامی و تحقیر شخص، بی‌انگیزگی، عدم احساس امنیت شغلی، عدم پرداخت منظم حقوق، عدم تناسب وظایف و انتظارات با توانایی‌های افراد، بی‌توجهی به تجربیات افراد، بی‌توجهی به مشکلات کارکنان، عدم حاکمیت اخلاق حرفه‌ای، نبود رابطه صمیمی میان کارکنان، محیط کاری نامناسب، ناامیدی از بهبود اوضاع می‌باشد. عوامل مدیریتی شامل بی‌توجهی مدیران نسبت به کارکنان، حاکمیت سبک مدیریت اتوکراتیک، زورگویی مدیران، سبک مدیریت نامناسب مدیران، سعی مدیران در حفظ پست و مقام خود با قربانی کردن کارکنان، سلیقه‌ای عمل کردن مدیران، شرایط کاری نامناسب، عدم حمایت از طرف مدیران، عدم رسیدگی مدیران به کارکنان، عدم رعایت قوانین حاکم بر سازمان‌های رسانه جهانی، قدرشناسی مدیران، قوانین و نحوه اداره نامناسب امور درون سازمان می‌باشد.

از میان دیگر مقوله‌ها، سه مقوله «ترک شغل به صورت ناگهانی و با برنامه‌ریزی و عوامل دموگرافیکی» نیز به‌عنوان راهبردها تلقی می‌شوند. مقوله ترک شغل به صورت ناگهانی و با برنامه‌ریزی مشتمل بر مفهوم‌های خسته شدن از شرایط کاری موجود در سازمان، ترک شغل بدون فکر، ترک شغل بدون برنامه‌ریزی قبلی، فشارهای کاری حاکم بر محیط شغلی، فشارهای روانی حاکم بر محیط شغلی، فرایند تدریجی ترک شغل است. مقوله عوامل دموگرافیکی مشتمل بر مفهوم‌های جنسیت، سن، تجربه، تأهل می‌باشد.

پنج مقوله «ویژگی‌های فردی، شبکه و ارتباطات بیرونی، عوامل محیطی، فرهنگ، محیط سیاسی» به منزله بستر در نظر گرفته شده که به ترتیب مقوله ویژگی‌های فردی مشتمل بر مفهوم‌های نوع شخصیت فرد، سن و سابقه کاری، سطح تاب‌آوری، میزان همراهی خانواده است. مقوله شبکه و ارتباطات بیرونی مشتمل بر مفهوم‌های اشتغال سریع پس از ترک شغل، وسعت شبکه‌های ارتباطی حسابداران، استحکام شبکه‌های ارتباطی حسابداران می‌باشد. مقوله عوامل محیطی مشتمل بر حاکم بودن ارزش‌ها و اخلاقیات در فضای عمومی جامعه، ویژگی‌های کیفی تصمیم‌گیری، شواهد حسابداری، فرایند تصمیم‌گیری، واکنش بازار خدمات حسابداری، محیط کاری حسابداران، پاسخ‌گویی، استانداردهای حرفه‌ای، شناخت محیط کنترلی، ابزار تصمیم‌گیری، شرایط جامعه می‌باشد. مقوله فرهنگ مشتمل بر فرهنگ افراد در تصمیم‌گیری، سنت، اعتقادات مذهبی، نژاد و قومیت، زبان می‌باشد. مقوله محیط سیاسی مشتمل بر محیط سیاسی، فضای متفاوت فعالیت در ایران با سایر کشورها، فشار ارگان‌های دولتی و نهادهای سیاسی می‌باشد.

دو مقوله «چسبندگی شغلی، عوامل قانونی» به منزله شرایط مداخله‌گر در نظر گرفته شده است که به ترتیب مقوله چسبندگی شغلی مشتمل بر مفهوم‌های ارتباط فرد با سایر افراد و فعالیت‌ها، عدم امکان ارتقای شغلی، فشار ذی‌نفعان، روابط رسمی یا غیررسمی بین فرد و نهادها، فشارهای هزینه‌ای، افزایش تعداد شرکای حسابداران، انتظارات ذی‌نفعان مثل کاهش هزینه‌ها می‌باشد. همچنین مقوله عوامل قانونی مشتمل بر مفهوم‌های قوانین مالیاتی کشور، شرایط محیطی و اقتصادی، پیچیدگی موضوعات اقتصادی و فرایندهای تبدیل آن‌ها به اطلاعات، بستر قانونی - اثر قوانین در افراد، شدت و ضعف قوانین می‌باشد.

از میان مقوله‌های دیگر، شش مقوله «جنبه‌های مالی، احساس تعلق به حرفه، استقلال، بی‌طرفی، قدرت تصمیم‌گیری، وفاداری» نیز به منزله نتایج و پیامدهای حاصل از ارائه یا طراحی یک الگوی ساختاری «عوامل مؤثر بر تصمیم به ترک شغل حسابداران در سازمان‌های بخش دولتی» در نظر گرفته شده‌اند. به ترتیب مقوله جنبه‌های مالی مشتمل بر مفهوم‌های بیکاری بعد از ترک شغل، بدتر شدن اوضاع مالی، تحمل زیان‌های مادی و روحی، یافتن شغل جدید مناسب‌تر، رضایت از حقوق و مزایای دریافتی در شغل جدید است. مقوله احساس تعلق به حرفه مشتمل بر مفهوم‌های علاقه‌مندی به حرفه، رضایتمندی از شغل حسابداری، حس تعهد به حرفه حسابداری، احساس تعلق به حرفه حسابداری می‌باشد. مقوله استقلال مشتمل بر مفهوم‌های استقلال قوی حسابداری، استقلال میدانی، استقلال حرفه‌ای، استقلال و عدم وابستگی معیشتی می‌باشد. مقوله بی‌طرفی مشتمل بر اجتناب از تعصب و جانبداری، رعایت انصاف و عدالت در کار، بی‌طرفی است. مقوله قدرت تصمیم‌گیری مشتمل بر اهمیت مدل ذهنی در تصمیم‌گیری، ناتوانی در تشریح فرایند تصمیم‌گیری، قدرت تشخیص ریسک، ارزیابی ریسک، توانایی تصمیم‌گیری، توانایی انتخاب بهترین گزینه می‌باشد. مقوله وفاداری شامل مفاهیم وفاداری حسابداری به سازمان، توجه به سرنوشت سازمان، انجام مشتاقانه کار، مسئولیت‌پذیری می‌باشد. نتایج پژوهش حاضر با تحقیق (مهران فر، ۱۳۹۹)، سازگار می‌باشد و با نتایج پژوهش (عارفی و همکاران، ۱۳۹۸) سازگار نمی‌باشد.

بنابراین این پیشنهادها بر اساس نتایج پژوهش به شرح زیر بیان می‌شود:

۱. نتایج به‌دست‌آمده مؤید آن است که تحمل‌پذیری و استرس ناشی از کار به‌عنوان یکی از کلیدی‌ترین عوامل، نقش بسیار اثرگذاری در شکل‌گیری تصمیم به ترک شغل حسابداران در سازمان‌های بخش دولتی دارند. لذا پیشنهاد می‌گردد در سطوح بالای سازمانی نهادهای فعال مربوط به این عوامل توجه بیشتری صورت پذیرد.
 ۲. بر مبنای نتایج به‌دست‌آمده و ضرایب مسیر مقوله‌ها و مفاهیم مدل پیشنهادی توصیه می‌شود در قالب یک طرح مبسوط و جامع، تلاش شود تا الزامات، سیاست‌ها و همچنین مأموریت و رسالت حسابداری در زمینه تصمیم به ترک شغل حسابداران در سازمان‌های بخش دولتی در مرکز توجه قرار گیرد و تأکید خاصی بر روی آن‌ها صورت پذیرد.
 ۳. همچنین پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌های فعال در عرصه حسابداری همه تلاش خود را به‌کار بندند تا با استفاده از نیروی انسانی اثربخش، سیاست‌ها و برنامه‌ها، تدوین استراتژی محتوا، تمرکز ویژه روی حسابداری و رفتارهای کارکنان در فرایند مدیریت رفتاری داشته باشند تا دستاوردهای اثربخش‌تری کسب کنند.
- بر اساس بررسی‌های صورت‌گرفته تاکنون در تحقیقات بسیار محدودی به امکان‌سنجی و ارائه یک الگو یا مدل در خصوص موضوع «طراحی مدل ساختاری عوامل مؤثر بر تصمیم به ترک شغل حسابداران در سازمان‌های بخش دولتی» با رویکرد مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد پرداخته شده است و پژوهشی که با رویکرد مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد در «قلمرو مکانی» به طراحی و ارائه الگوی ساختاری عوامل بومی مؤثر بر تصمیم به ترک شغل حسابداران پرداخته باشد، انجام نشده است که همراه با سوابق پیاده‌سازی آن در کشورهای مختلف می‌تواند زمینه‌ساز انجام این پژوهش می‌باشند.

این پژوهش به‌مانند سایر پژوهش‌ها و مطالعات با محدودیت‌هایی مواجه بوده است. از جمله محدودیت‌هایی که پژوهشگر در پژوهش حاضر با آن‌ها مواجه بوده است عبارتند از:

انجام فاز کیفی این پژوهش زمان‌بر و مستلزم صرف دقت و انرژی بسیار بود. از آنجا که بخشی از اطلاعات این پژوهش با روش‌های کیفی و از جمله مصاحبه به‌دست آمد، قطعاً این امر محدودیت‌ها و دشواری‌هایی به همراه داشت که تلاش شد اعتبار تحقیق حفظ شود.

متغیرهای ذکر شده و مدل اولیه در این تحقیق برآمده از مصاحبه و نظریه‌پردازی داده‌بنیاد و تحلیل‌های محقق می‌باشند، لذا این امکان وجود دارد که نوع رابطه میان متغیرها بر اساس دیدگاه‌های جدید متفاوت باشد.

همچنین یکی از اصلی‌ترین محدودیت‌های ذاتی پژوهش‌های مبتنی بر پیمایش، خاصیت عدم دقت نتایج به‌واسطه فرایند خودارزیابی می‌باشد که این پژوهش نیز از آن مستثنی نمی‌باشد.

به دلیل وجود محدودیت زمانی، این پژوهش در سطح کلان کشور انجام نشد و صرفاً به طراحی و ارائه الگوی ساختاری عوامل بومی مؤثر بر تصمیم به ترک شغل حسابداران به دلیل قابلیت دسترسی به‌عنوان جامعه آماری پرداخته شده است.

همچنین از دیگر محدودیت‌های دیگر پژوهش حاضر این است که به علت محدودیت‌های زمانی این امکان وجود نداشته است که در این پژوهش ابعاد و زوایای بیشتر مورد بررسی قرار گیرد.

از دیگر محدودیت‌های دیگر پژوهش حاضر محدودیت در ادبیات، پیشینه نظری و سابقه پژوهش می‌باشد. در این خصوص دانش محدودی درباره عوامل بومی مؤثر بر تصمیم به ترک شغل حسابداران وجود دارد.

References

- Akrouf, O., & Damak Ayadi, S. (2022). Intention to leave public accounting profession in Tunisia: a qualitative study. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 12(1), 1-28.
- Alzayed, M., & Murshid, M. A. (2017). Factors influencing employees' intention to leave current employment in the ministry of information in Kuwait. *Australian Journal of Business Science Design & Literature*, 9(12), 17-31.
- Amri Asrami, M., Jalali, F., & Kazemi Haji, F. (2023). The effect of CEO's power and financial knowledge on the relationship between Enterprise risk and the firms performance. *Journal of Judgment and Decision Making in Accounting and Auditing*, 2(27), 67-86. (In Persian)
- Arefi, S., Sarkhosh, S., & Roofi, S. (2019). Explanation of the effective factors of job leave from Nurses' point of view: a qualitative study. *Journal of health Based research*, 5(1), 13-128. (In Persian)
- Arif Menesh, Z., & Mousavi, M. (2022). The effect of the auditor's professional identity on the relationship between the self-efficacy of the auditor and the employer's negotiations with impartiality. *Journal of Judgment and Decision-Making in Accounting and Auditing*, 1(3), 1-24. (In Persian)
- Bayati, A., Abdi, M., Babaei Vahad, N., & Bayani, M. (2023). Predicting the desire to leave the job based on job burnout and job security in hair transplant technicians. The second national conference on social and psychological injuries with emphasis on behavioral sciences. Shira (In Persian)
- Cannon, N. H., & Herda, D. N. (2016). Auditors' organizational commitment, burnout, and turnover intention: A replication. *Behavioral Research in Accounting*, 28(2), 69-74.
- Chong, V. K., & Monroe, G. S. (2015). The impact of the antecedents and consequences of job burnout on junior accountants' turnover intentions: a structural equation modelling approach. *Accounting & Finance*, 55(1), 105-132.

- Domínguez Aguirre, L. R. (2019). The mediating effects of external factors on intention to leave and organizational factors of hotel industry. *Contaduría y administración*, 64(3), 1-18.
- Dorigan, G. H., Mingato, D. F. P., & Guirardello, E. D. B. (2020). Nursing safety attitudes: relationship with time of experience and intention to leave the job. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 41, e20190274.
- 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.
- Hirani, F., & Ali Karimi, M. (2021). The effects of ethical leadership, job satisfaction and organizational commitment on the decision to leave the job in accountants. The First Electronic Conference on Ethical Business Management Research, Yazd. (In Persian)
- Karmacharya, S. (2022). *Factors influencing the intention to leave among employees in IT organization in Nepal*. (Doctoral dissertation).
- Khajawi, M., & Barzegar, E. (2017). Organizational commitment, job satisfaction and willingness to change jobs among accountants, auditors and university professors. *The Second International Conference on Management and Accounting*. (In Persian)
- Khalilzadeh, M., & Imani, A. (2019). Examining the factors of job burnout among the employees of the National Oil Products Distribution Company of Tehran Province. The second national conference of modern management sciences and sustainable planning of. (In Persian)
- Lo, W. Y., Chien, L. Y., Hwang, F. M., Huang, N., & Chiou, S. T. (2018). From job stress to intention to leave among hospital nurses: A structural equation modelling approach. *Journal of Advanced Nursing*, 74(3), 677-688.
- Maleki, F., & Alavi, M. (2023). Investigating the effect of accounting personnel Quality on audit fees and content of Audit report. *Judgment and Decision Making in Accounting and Auditing*, 1(4), 27-50. (In Persian)
- Mehran Fard, F. (2020). Investigating The effect factors on reducing employee turnover in companies and government institutions, case study: Khuzestan Regional Electric Company. *Journal of Organizational Culture Management*, 13(2). (In Persian)
- Musawer, A., Amarkhil, D. K., & LaIQ, M. (2021). Factors influencing employees' intention to leave job. *International Journal of Innovations in Engineering Research and Technology*, 8(2), 43-53.
- Sayadi, N., & Pazhohesh, S. (2023). The reasons for leaving the organization in Kaveh industrial companies. The fifth annual international conference on new developments in management, economics and accounting, (In Persian)
- Sohrabi, M., & Ahmadipour, L. (2017). Modeling the relationship between job stress and employees' intention to leave their jobs with the moderating role of manager's assertiveness (Study case: Freeman city banks). *Organizational Resource Management Research*, 7(1), 89-106. (In Persian)
- Taleifar, R., Kayhan, A., & Abrar, H. (2021). Investigating the moderating role of organization-based self-esteem in the relationship between employees' organizational opposition and the decision to leave the job. The 5th International Conference on New Perspectives in Management, Accounting and Entrepreneurship. (In Persian)