

# **The Impact of Workload, Work-Life Balance, and Motivation on Auditor Turnover Intentions: A Mediation and Moderation Analysis**

Mohammad Nazaripour<sup>1\*</sup>, Jafar Babazadeh Hashinon<sup>2</sup>

1. Associate Professor of Accounting, Department of Accounting, University of Hazrat-e Masoumeh, Qom, Iran. m.nazaripour@hmu.ac.ir
2. MSc. In Accounting, Department of Accounting, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Kurdistan, Sanandaj Iran. jbabazadeh.h@yahoo.com

## **Abstract**

Employee turnover is a significant issue in the audit industry. This research aims to examine the impact of various factors, including work overload, work-life balance, job satisfaction, organizational commitment, and motivation, on auditors' intentions to leave their jobs. The study is descriptive-exploratory and correlational in nature. The population consisted of auditors employed by auditing firms. Data were collected through a questionnaire from a sample of 239 auditors, selected using simple random sampling during the first half of 2024. Structural equation modeling was employed to analyze the data. The findings indicate that work overload increases turnover intentions, while work-life balance and organizational commitment decrease them. Work-life balance mediates the relationship between work overload and turnover intention, as well as between job satisfaction and organizational commitment. Additionally, motivation moderates the relationship between work overload and work-life balance, as well as the relationship between work-life balance and both job satisfaction and turnover intention. This research underscores the importance of identifying and managing factors that influence auditor turnover to retain experienced staff, enhance performance, and reduce costs for audit firms.

## **1. Introduction**

Employee turnover, especially in audit firms, presents a significant challenge that impacts both financial costs and the quality of service delivery (Alves et al., 2024). The high turnover rate typical of this profession incurs considerable expenses associated with recruiting and training new employees. Additionally, it results in a decrease in audit quality, as experienced professionals are replaced by less seasoned individuals (Persellin et al., 2019). This issue is widely recognized as a major concern within the auditing profession (Nouri & Parker, 2020).

Voluntary resignations, often influenced by job-related attitudes such as job satisfaction, organizational commitment, perceived job value, and work-life balance, are frequently cited as reasons for employee turnover in the auditing sector (Hall & Smith, 2009; Smith et al., 2020). Notably, intense work pressure and heavy workloads, particularly during fiscal year-end periods, are identified as primary factors contributing to dissatisfaction and subsequent resignations in this field (Sweeney & Summers, 2002; Persellin et al., 2019). While intrinsic and extrinsic motivations are recognized as potential ways to mitigate the negative effects of job demands, this area remains under-explored (Trotman, 2014; Dierynck et al., 2024).

Research indicates that individual, occupational, and organizational factors—including organizational climate, compensation, and cognitive abilities—play a role in employees' intentions to leave their jobs (Ganji et al., 1400; Ebrahimi & Rostami, 1400). Furthermore, promoting adherence to ethical standards within audit firms can enhance performance and boost public confidence (Haeridistia & Fadjaranie, 2019). Given the crucial role of the auditing profession in the global economy (Alves et al., 2024), it is essential to gain a deeper understanding of the factors influencing job departures and to develop effective strategies to address them.

This study seeks to answer two key questions: (1) Does work overload, as a stressor, significantly impact auditors' work-life balance, job satisfaction, organizational commitment, and intention to leave? Addressing this question will offer valuable insights for audit firms and regulatory bodies in alleviating work burdens and improving working conditions. (2) Can motivation effectively moderate the negative effects of workplace phenomena, such as work overload and work-life imbalance? Answering this question will not only support self-determination theory but also highlight the critical role of motivation in overcoming workplace challenges. According to self-determination theory, individuals inherently strive to achieve higher levels of intrinsic motivation and engagement.

## **2. Research hypotheses**

Based on the research objectives, the existing theoretical literature, and previous studies, the following research hypotheses have been developed:

- H1: Work overload has an indirect effect on job satisfaction through work-life balance.
- H2: Work overload has an indirect effect on organizational commitment through work-life balance.
- H3: Work overload affects the intention to leave a job indirectly, mediated by work-life balance.
- H4: Intrinsic motivation positively influences job satisfaction.
- H5: Intrinsic motivation positively influences organizational commitment.
- H6: Extrinsic motivation positively influences job satisfaction.
- H7: Extrinsic motivation positively influences organizational commitment.
- H8: High levels of motivation reduce the negative impact of work overload on work-life balance.
- H9: High levels of motivation lessen the positive relationship between work-life balance and job satisfaction.
- H10: High levels of motivation reduce the negative impact of work-life balance on the intention to leave a job.

## **3. Methods**

This study aims to analyze the factors that influence auditors' intention to leave their jobs, focusing on work overload, work-life balance, job satisfaction, organizational commitment, and motivation. This descriptive-correlational research utilizes a questionnaire to gather data from auditors during the first half of 2024. To account for demographic factors, the questionnaire included questions regarding gender, age, education level, and auditing experience. The study's main constructs were measured using validated items from prior research (e.g., Alves et al., 2024). To ensure accurate translation, a double-translation method (Ady, 1994) was employed. A five-point Likert scale was used to evaluate responses.

The target population for this study comprised auditors who are members of the Iranian Association of Certified Public Accountants. Due to practical constraints, a convenience sampling method was employed, resulting in a sample of 245 auditors. Ultimately, 239 usable questionnaires were collected. Data was gathered through an online survey and analyzed using structural equation modeling.

In this study, the reliability of the measurement instrument was assessed using two key indices: composite reliability and average variance extracted. To evaluate the validity of the instrument, both convergent validity and discriminant validity were examined. After

confirming internal consistency reliability, convergent validity, and discriminant validity, the adequacy of the research model was successfully established.

#### **4. Results**

The research findings indicate a clear link between various factors that influence auditors' professional lives. Work overload is identified as a significant drawback, as it not only increases auditors' intentions to leave their jobs but also negatively impacts their work-life balance, job satisfaction, and commitment to their organization. On the other hand, a healthy work-life balance serves as a vital retention tool, helping to reduce turnover intentions and enhance job satisfaction. Additionally, both extrinsic and intrinsic motivations are important for improving job satisfaction and organizational commitment, suggesting that both external rewards and internal fulfillment are essential for employee well-being. Ultimately, the research highlights a positive feedback loop: job satisfaction enhances organizational commitment, which significantly lowers the chances of auditors seeking other employment, underscoring the importance of managing workloads and motivating employees to retain valuable talent.

This research shows that work-life balance serves as a crucial mediator between the negative effects of work overload and important employee outcomes. Specifically, it demonstrates that when auditors face work overload, it not only directly decreases their job satisfaction and organizational commitment while increasing their intention to leave, but it also indirectly impacts these factors by disrupting their work-life balance. In essence, work overload leads to a poor work-life balance, which further reduces job satisfaction and commitment and heightens turnover intentions. The significance of both the direct effects of work overload and the indirect effects through work-life balance suggests that work-life balance only partially accounts for the relationship. This means that while work overload has a direct effect on these outcomes, a significant part of its influence also comes from its negative impact on auditors' ability to balance their professional and personal lives.

This study examined how motivation influences, or moderates, the relationships between work overload, work-life balance, and turnover intention. The findings reveal that motivation serves as a buffer against the negative effects of work overload on work-life balance, but in a nuanced manner. Specifically, high levels of motivation can both positively and negatively affect the relationship between work overload and work-life balance. When motivation positively moderates this relationship, it indicates that highly motivated auditors are better equipped to maintain their work-life balance despite heavy workloads. However, when motivation negatively moderates the relationship, it suggests that at certain high levels of motivation, auditors may be more inclined to sacrifice their work-life balance in order to complete their tasks, resulting in a poorer work-life balance when experiencing work overload. Furthermore, motivation positively moderates the relationship between work-life balance and turnover intention, meaning that highly motivated auditors with a good work-life balance are even less likely to consider leaving their jobs. In summary, motivation can both protect auditors from the negative effects of overload and enhance the positive effects of work-life balance on retention, although the relationship between motivation, work overload, and work-life balance is complex.

#### **5. Discussion and conclusion**

This research adopts a comprehensive approach to understanding why auditors decide to leave their jobs, utilizing a holistic model that includes various key factors. By integrating existing knowledge about job satisfaction, organizational commitment, work overload, and work-life balance, the study explores how these elements together influence auditors' intentions to quit. Furthermore, it examines the important role of motivation as a protective factor, investigating how it can mitigate the negative effects of workplace pressures. The research

shows that audit firms can significantly lower auditor turnover by actively managing workloads and fostering a culture that promotes work-life balance. Additionally, the study highlights the strategic importance of hiring individuals with high levels of motivation, as these individuals are better able to maintain a healthy work-life balance and are less likely to consider leaving the organization, ultimately contributing to a more stable and productive workforce.

This research provides actionable insights for audit firms and regulatory bodies aiming to improve workplace practices and policies, thereby enhancing auditor retention and well-being. First, the study emphasizes the critical need for effective workload management. While short-term gains may seem appealing, excessive workloads can lead to long-term negative consequences, including reduced job satisfaction and increased turnover, which impose significant financial burdens on audit firms. Second, fostering a strong work-life balance is an effective strategy for reducing auditors' intentions to leave. This not only directly discourages auditors from quitting but also indirectly strengthens their commitment to the organization, creating a positive ripple effect for the firm. Third, the research underscores the strategic advantage of recruiting highly motivated individuals. These individuals are better equipped to handle workload pressures while prioritizing their well-being and maintaining a healthy work-life balance. Therefore, by focusing on these three key areas—workload management, work-life balance initiatives, and motivated recruitment—audit firms and regulatory bodies can create a more sustainable and fulfilling work environment for auditors.

**Keywords:** Auditors' Turnover Intention, Work Overload, Work-Life Balance, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation.

# بررسی تأثیر گرانباری شغلی، تعادل بین کار و زندگی، و انگیزه بر قصد ترک شغلی حسابرسان: یک تحلیل میانجی و تعدیلی

محمد نظری پور<sup>۱</sup>، جعفر بابازاده هشین<sup>۲</sup>

## چکیده

ترک شغلی یکی از مشکلات جدی موسسات حسابرسی بوده و شناسایی و واکاوی علل آن از اهمیت زیادی برخوردار است. در همین راستا، هدف پژوهش حاضر تحلیل اثرات پدیده‌هایی همچون گرانباری شغلی، تعادل کار-زندگی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، و انگیزش بر قصد ترک شغلی حسابرسان است. به لحاظ روش، پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی و از نوع الگوی یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش حاضر، حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی و حجم نمونه آماری ۲۳۹ نفر بود. داده‌های پژوهش از طریق پرسشنامه و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده گردآوری شد. بازه زمانی پژوهش نیمه اول سال ۱۴۰۳ بود. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از الگوی یابی معادلات ساختاری انجام شد. بنابر یافته‌های پژوهش متغیر گرانباری شغلی باعث افزایش قصد ترک شغلی و متغیرهای تعادل کار-زندگی و تعهد سازمانی باعث کاهش قصد ترک شغلی می‌شوند. همچنین متغیر تعادل کار-زندگی دارای اثر میانجی بر روابط بین گرانباری شغلی با قصد ترک شغلی، رضایت شغلی، و تعهد سازمانی است. به علاوه یافته‌های پژوهش نشان دادند متغیر انگیزش بر رابطه بین گرانباری شغلی و تعادل کار-زندگی، رابطه بین تعادل کار-زندگی رضایت شغلی، رابطه بین تعادل کار-زندگی و قصد ترک شغلی دارای اثر تعدیلی است. یافته‌های این پژوهش به وضوح نشان می‌دهد که شناسایی و مدیریت مؤثر عوامل اثرگذار بر قصد ترک شغل حسابرسان، به عنوان یک عامل کلیدی در حفظ نیروی انسانی متخصص، ارتقای عملکرد و کاهش هزینه‌های موسسات حسابرسی مطرح می‌باشد.

**واژه‌های کلیدی:** قصد ترک شغلی حسابرسان، گرانباری شغلی، تعادل کار-زندگی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، انگیزش.

۱ دانشجویار حسابداری، گروه حسابداری، دانشگاه حضرت معصومه (س)، قم، ایران (نویسنده مسئول). m.nazaripour@hmu.ac.ir

۲ کارشناسی ارشد حسابداری، گروه حسابداری، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران. jbabazadeh.h@yahoo.com

## ۱. مقدمه

ترک شغلی کارکنان یکی از دغدغه‌های جدی شرکت‌ها بوده، زیرا بیانگر هدر رفت سرمایه‌گذاری‌های صورت گرفته در منابع انسانی است (آلوز و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۴). این نگرانی در بین موسسات حسابرسی که دارای نرخ بالای ترک شغلی هستند، جدی‌تر است (نوری<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶). زیرا اولاً نرخ بالای ترک شغلی باعث تحمیل هزینه‌های انتخاب، استخدام، آموزش و نظارت بر کارکنان جدید از سوی موسسات حسابداری و حسابرسی می‌شود که عموماً مبالغ آنها نیز قابل توجه است. ثانیاً در موسسات حسابرسی ترک شغلی موجب کاهش کیفیت حسابرسی می‌شود (فیل‌سرائی و صفایی، ۱۴۰۳)، زیرا به دلیل خروج کارکنان باتجربه کارها توسط کارکنان تازه‌کار و کم‌تجربه انجام می‌شود (پرسلین و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹). در واقع نرخ بالای ترک شغلی در موسسات حسابرسی یکی از معضلات جدی این حرفه محسوب می‌شود (نوری و پارکر<sup>۴</sup>، ۲۰۲۰).

پژوهش‌های متعددی درخصوص دلایل احتمالی ترک شغلی حسابداران و حسابرسان باتجربه انجام شده است (برای مثال هردل و لاول<sup>۵</sup>، ۲۰۱۲، کاین و هردل<sup>۶</sup>، ۲۰۱۶). این نوع ترک شغل‌ها عموماً داوطلبانه صورت می‌گیرند. در این پژوهش نیز همانند مطالعه هال و اسمیت<sup>۷</sup> (۲۰۰۹) فرض بر این است که قصد ترک شغلی با برخی از نگرش‌های مهم مرتبط با کار مانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط دارند. به علاوه مشابه با پژوهش اسمیت و همکاران (۲۰۲۰)، در این پژوهش نیز نقش محوری گرانباری شغلی و تعادل کار-زندگی مورد بررسی قرار گرفت. موارد اخیر برای حرفه حسابرسی از اهمیت زیادی برخوردار بوده است؛ زیرا اصولاً حسابرسی، یک شغل سخت محسوب شده که فشار کاری آن در اواخر سال بسیار بالا است (سُوینی و سامرز<sup>۸</sup>، ۲۰۰۲). حجم کاری بالا برای یک مدت طولانی می‌تواند منجر به بروز نگرش‌ها و رفتارهای ناکارآمد در حرفه حسابرسی شود (پرسلین و همکاران، ۲۰۱۹). به علاوه، گرانباری شغلی مستلزم اتخاذ تصمیمات سخت موسسات حسابرسی درخصوص منابع کمیاب (منابع انسانی) است (کریستن‌سن و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۲۱). با این حال، با وجود تلاش‌های فزاینده موسسات حسابداری و حسابرسی در نظارت و مدیریت بر حجم کاری و برقراری تعادل بین کار-زندگی، هنوز هم درخصوص اثرات منفی حجم کاری بالا بر کیفیت حسابرسی نگرانی‌هایی وجود دارد (پرسلین و همکاران، ۲۰۱۹). در این زمینه، انگیزه می‌تواند به عنوان یک عامل اثرگذار مدنظر قرار گیرد، زیرا می‌تواند بر ادراک گرانباری شغلی، تعادل کار-زندگی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیرگذار باشد. انگیزه‌های درونی و بیرونی از جمله سازوکارهای رفتاری هستند که به طور گسترده در سایر حوزه‌ها مورد مطالعه قرار گرفته‌اند (سراسولی و همکاران<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۴)، اما شواهد تجربی نسبتاً کمی در مورد انگیزه‌های درونی و بیرونی حسابرسان وجود دارد (تروت‌من<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۴؛ کادوس و همکاران<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۹). همچنین شواهد کمی در مورد تأثیر این نوع انگیزه‌ها بر رفتار حسابرسان و یا کاهش اثرات منفی تقاضاهای کاری چالش‌برانگیز وجود دارد (دیرینک و همکاران<sup>۱۳</sup>، ۲۰۲۴). به اعتقاد ترپانیه و همکاران<sup>۱۴</sup> (۲۰۱۳) اثر تعدیلی انگیزش در رابطه بین تقاضاهای شغلی (مانند گرانباری شغلی) و پیامدهای ناشی از عملکرد افراد، نیازمند پژوهش‌های بیشتری است. این موضوع در حرفه حسابرسی از اهمیت زیادی برخوردار است، زیرا شرکای یک موسسه حسابرسی به شدت نگران این هستند که آیا سرمایه‌گذاری در منابع انسانی (حسابرسان فعلی) صرفه اقتصادی دارد یا خیر؟ (وسترمن و همکاران<sup>۱۵</sup>، ۲۰۱۵).

در فرایند تدوین چارچوب مفهومی پژوهش حاضر، علاوه بر بهره‌گیری از یافته‌های مطالعات خارجی، نتایج مطالعات داخلی نیز مورد توجه قرار گرفته است. برای مثال، گنجی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی خود نشان دادند مقوله‌هایی همچون عوامل فردی، عوامل شغلی، پیوندهای درون سازمانی، جو سازمانی ادراک شده، نگرش‌های شغلی/سازمانی و حق‌الزحمه حسابرسی پیش‌بینی‌کننده‌های موثری برای قصد ترک شغل در حرفه حسابرسی هستند. همچنین، ابراهیمی و رستمی (۱۴۰۰) با تأکید بر اهمیت توانمندی‌های شناختی، تأثیر این توانمندی‌ها بر تصمیم‌گیری حسابرسان برای ترک شغل را مطالعه و بررسی کردند. بر اساس یافته‌های مطالعات پیشین و با توجه به اهمیت موضوع، در مدل مفهومی پژوهش حاضر، علاوه بر متغیر وابسته اصلی (یعنی قصد ترک شغل حسابرسان)، متغیرهای دیگری همچون انگیزه، گرانباری شغلی، تعادل کار-زندگی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی نیز لحاظ گردیده‌اند. این رویکرد جامع، به درک بهتر عوامل مؤثر بر قصد ترک شغل حسابرسان و ارائه راه‌کارهای مناسب برای کاهش این پدیده کمک خواهد نمود. لازم به ذکر است که حرفه حسابداری و حسابرسی از اهمیت بالایی در اقتصاد برخوردار است. بر اساس گزارش اخیر آلوز و همکاران (۲۰۲۴)، در سال ۲۰۲۳، صنعت حسابداری و حسابرسی در میان ۲۹۴ صنعت، رتبه ۷۷ را به خود اختصاص داده است که نشان‌دهنده جایگاه برجسته این حرفه در اقتصاد جهانی است.

مطالعات انجام شده، حاکی از وقوع تخلفات مالی و حسابداری قابل توجه در سطح جهانی است (آلوز و همکاران، ۲۰۲۴). نبود داده‌های آماری دقیق و مستند در مورد ایران، مانع از ارائه یک تصویر روشن و جامع از این قبیل تخلفات در کشور می‌گردد. با این حال، با توجه به رتبه بالای ایران در شاخص فساد ادراک‌شده در سال ۲۰۱۸ (رتبه ۱۳۸ از میان ۱۸۰ کشور) (سیمون و همکاران<sup>۱۶</sup>، ۲۰۱۸)، می‌توان به وجود چالش‌های اخلاقی در سیستم اقتصادی و مالی کشور پی برد. بخشی از این چالش‌ها ممکن است به عملکرد حساب‌برسان مرتبط باشد. لذا انتظار می‌رود موسسات حسابرسی با تقویت پای‌بندی به استانداردهای اخلاقی، نقش مؤثرتری در ارتقای کیفیت خدمات و افزایش اعتماد عمومی ایفا کنند. همان‌طور که هردیستیا و فاجرنیه<sup>۱۷</sup> (۲۰۱۹) نیز بر آن تأکید دارند، اجرای دقیق استانداردهای اخلاقی می‌تواند به بهبود عملکرد و تقویت جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی کمک شایانی کند.

پژوهش حاضر با هدف پاسخگویی به دو پرسش اصلی زیر طراحی شده است. (۱) آیا متغیر گرانباری شغلی به عنوان یک عامل استرس‌زا، تأثیر معناداری بر تعادل کار-زندگی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و نهایتاً قصد ترک شغل حساب‌برسان دارد؟ پاسخ به این پرسش می‌تواند به موسسه‌های حسابرسی و نهادهای نظارتی در تدوین راه‌کارهای کاهش گرانباری شغلی حساب‌برسان و بهبود شرایط کاری آنان کمک شایانی کند. (۲) آیا انگیزه می‌تواند در مقابله با اثرات منفی پدیده‌های محیط کار همچون گرانباری شغلی و عدم تعادل کار-زندگی مؤثر واقع شود؟ پاسخ به این پرسش، ضمن تقویت نظریه خود تعیین‌کنندگی، نشان‌دهنده اهمیت انگیزه در مقابله با چالش‌های محیط کار است. طبق نظریه خود تعیین‌کنندگی به‌طور طبیعی انسان درصدد دستیابی به سطوح بالاتری از اشتیاق و انگیزه است.

ساختار مقاله به شرح زیر است: بخش دوم به بررسی ادبیات پژوهش و مبانی نظری و تدوین فرضیه‌ها اختصاص دارد. در بخش سوم، روش‌شناسی پژوهش تشریح شده است. بخش چهارم به ارائه یافته‌های پژوهش پرداخته و در نهایت، در بخش پنجم، بحث و نتیجه‌گیری ارائه می‌گردد.

## ۲. ادبیات پژوهش و مبانی نظری تدوین فرضیه‌ها

نرخ بالای ترک شغل یکی از چالش‌های جدی حرفه حسابرسی است. مطالعات پیشین، از جمله پژوهش هیلت‌بیتال و لیویی<sup>۱۸</sup> (۲۰۰۱)، نشان داد بیش از نیمی از حساب‌برسان در سه سال اول فعالیت حرفه‌ای خود از این حرفه خارج شده‌اند. همچنین، بر اساس گزارش سازمان بورس اوراق بهادار تهران، میانگین مدت اشتغال حساب‌برسان در ایران یک سال و هفت ماه است که این آمار حتی در مقایسه با سایر کشورها نیز بسیار پایین می‌باشد. پیامدهای ناشی از ترک شغل حساب‌برسان، از جمله کاهش کیفیت خدمات حسابرسی، افزایش هزینه‌های جایگزینی نیروی انسانی و تضعیف جایگاه حرفه‌ای حسابرسی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (عموزاد مهدیرجی و همکاران، ۱۴۰۲). پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل مؤثر بر ترک شغل حساب‌برسان و ارائه راه‌کارهایی برای کاهش این پدیده، به این موضوع مهم پرداخته است.

در این بخش، با ارائه یک الگوی جامع، به تحلیل عوامل مؤثر بر قصد ترک شغل حساب‌برسان پرداخته شده است. با توجه به اهمیت عواملی همچون گرانباری شغلی، تعادل کار-زندگی و انگیزش در مطالعات پیشین مرتبط با حرفه حسابرسی، در این پژوهش تلاش شده است تا تأثیر متقابل این عوامل بر قصد ترک شغل حساب‌برسان در یک چارچوب واحد مورد بررسی قرار گیرد. در حالی که مطالعات پیشین عمدتاً به بررسی مجزای تأثیر هر یک از این عوامل بر قصد ترک شغل پرداخته‌اند، پژوهش حاضر با تلفیق این عوامل در یک مدل جامع، به دنبال ارائه تصویری کامل‌تر از عوامل مؤثر بر این پدیده در محیط حسابرسی است. این رویکرد، با توجه به چالش‌های موجود در حرفه حسابرسی نظیر حجم بالای کار و نرخ بالای ترک شغل (نوری، ۲۰۱۶)، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. علاوه بر این، پژوهش حاضر به بررسی نقش تعدیل‌کنندگی انگیزش، به عنوان یک متغیر کلیدی در نظریه تعیین‌کنندگی (رایان و دسی<sup>۱۹</sup>، ۲۰۰۰)، در روابط بین گرانباری شغلی، تعادل کار-زندگی و سایر متغیرهای پژوهش پرداخته است. فرض بر این است که انگیزه، با تغییر ادراک افراد از عوامل استرس‌زای محیط کار مانند حجم بالای کار و عدم تعادل بین زندگی شخصی و حرفه‌ای، می‌تواند اثرات منفی این عوامل بر قصد ترک شغل را کاهش دهد.

### ۲.۱. قصد ترک شغلی

قصد ترک شغلی نوعی اراده آگاهانه و تعمیدی برای ترک سازمان و جستجو برای فرصت‌های حرفه‌ای جدید است (تت و مایر<sup>۲۰</sup>، ۱۹۹۳). قصد ترک شغلی موضوع مهمی بوده، زیرا بیانگر احتمال وقوع یک رویداد بسیار منفی (خروج داوطلبانه کارکنان) برای سازمان‌ها است (کاین و هرذل، ۲۰۱۶). این خروج بر فعالیت سازمان‌ها اثر قابل توجهی دارد، زیرا بیانگر هدر رفت سرمایه‌گذاری در منابع انسانی و حجم کاری بالا برای کارکنان باقیمانده است. این موضوع به نوبه خود بر بهره‌وری و روحیه کارکنان اثر منفی دارد. به علاوه یافته‌های پژوهش (بکیر و همکاران<sup>۲۱</sup>، ۲۰۲۵) نشان داد عوامل متعددی همچون سرمایه‌گذاری در آموزش، ایجاد فرصت‌های استفاده از فناوری‌های نوین در محیط کار و مدیریت ادراک کارکنان از فرصت‌های شغلی جایگزین می‌تواند باعث کاهش ترک شغل از سوی کارکنان شود.

نرخ بالای ترک شغل در حرفه حسابرسی، به عنوان یک چالش اساسی و جدی آن محسوب می‌شود (عموزاد مهدیرچی و همکاران، ۱۴۰۲؛ آلوز و همکاران، ۲۰۲۴). به دلایل زیر از منظر حسابرسان فعالیت چند ساله در موسسات حسابرسی نوعی سرمایه‌گذاری کوتاه‌مدت محسوب می‌شود. زیرا (۱) کار در یک موسسه حسابرسی یک شروع عالی برای تصدی مشاغل جدید از سوی حسابداران و حسابرسان تلقی می‌شود (وِسترمن و همکاران، ۲۰۱۵). (۲) حسابرسان تازه‌کار از نرخ بالای ترک شغلی در این حرفه مطلع بوده و لذا این شغل را موقتی دانسته و از همان ابتدا به دنبال فرصت‌های شغلی جدید هستند (هردا، ۲۰۱۲). (۳) در نهایت به واسطه تجربه‌اندوزی از بابت حسابرسی شرکت‌های مختلف، شغل‌های کاری جدید و وسوسه‌انگیزی از سوی شرکت‌ها به حسابرسان داده می‌شود. معمولاً شرکت‌ها تمایل دارند برای پست‌های حسابداری و مالی از حسابرسانی که دارای تجربه کاری خوبی هستند، استخدام کنند. زیرا شرکت‌ها می‌دانند حسابرسان عموماً قصد فعالیت بلندمدت در این حرفه را نداشته و آن را به عنوان سکوی پرتاب و جهش می‌دانند. همچنین دانش و تجربه حسابرسان نسبت به سایر افراد بالاتر بوده که این موضوع جذابیت استخدام آنان برای شرکت‌ها را بیشتر می‌کند (هیل‌بیتل و لیوبی، ۲۰۰۱). به علاوه به اعتقاد طاهری و همکاران (۱۳۹۵) تقاضاهای متعدد و متضاد سرپرستان از جمله عوامل اثرگذار بر ترک شغلی حسابرسان است.

با توجه به اثرات نامطلوب قصد ترک شغلی بر عملکرد سازمان‌ها، انجام مطالعات گسترده در این زمینه ضروری است. یک بخش از این مطالعات می‌تواند شامل بررسی رابطه قصد ترک شغلی با نگرش‌های مرتبط با کار مانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی باشد (هال و اسمیت، ۲۰۰۹). به اعتقاد گرگسون<sup>۲۲</sup> (۱۹۹۲) هر دو متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در الگوی‌هایی که درصدد مطالعه قصد ترک شغلی هستند، باید لحاظ شود. رضایت شغلی یک حالت عاطفی بوده که از تفسیر فرد از دامنه اهداف کاری خود حاصل می‌شود. اما تعهد سازمانی، نشان‌دهنده وابستگی عاطفی و روانی فرد به سازمان و تلاش وی برای حمایت از ارزش‌ها و مأموریت آن است (ریانتو و همکاران<sup>۲۳</sup>، ۲۰۲۳). هرچند رضایت شغلی بر قصد ترک شغلی اثر مستقیمی دارد (هال و اسمیت، ۲۰۰۹)، اما تعهد سازمانی می‌تواند این رابطه را میانجی‌گری کند (سُوینی و کویرین<sup>۲۴</sup>، ۲۰۰۹). یافته‌های پژوهش پارکر و گل‌مایر<sup>۲۵</sup> (۲۰۰۵) نشان داد در حرفه حسابداری و حسابرسی رضایت شغلی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و طبق یافته‌های پژوهش کاین و هرذل (۲۰۱۶) نیز تعهد سازمانی با قصد ترک شغلی رابطه منفی دارد.

بخش دیگری از مطالعات مرتبط با قصد ترک شغلی شامل مطالعه و بررسی گرانباری شغلی و تعادل کار-زندگی است (آهوجا و همکاران<sup>۲۶</sup>، ۲۰۰۷؛ جونز و همکاران، ۲۰۱۰، اسمیت و همکاران، ۲۰۲۰؛ آلوز و همکاران، ۲۰۲۴). گرانباری شغلی بیانگر موقعیتی است که در آن وظایف محوله به کارکنان بیش از مقداری است که آنان می‌توانند در یک دوره زمانی مشخص انجام دهند (فاروق عباسی<sup>۲۷</sup>، ۲۰۱۵). در حرفه حسابرسی، گرانباری شغلی از اهمیت زیادی برخوردار است، زیرا بخش قابل توجهی از کارها می‌بایست پس از پایان سال مالی که عموماً مصادف با پایان سال تقویمی نیز است، انجام شود. بنابراین حجم کاری حسابرسان در ماه‌های اول سال بالا بوده و این دوره برای آنان پراسترس است (سُوینی و سامرز، ۲۰۰۲). به اعتقاد دی‌زورت و لورد<sup>۲۸</sup> (۱۹۹۷) حجم کاری بالا (گرانباری) از جمله ویژگی‌های ذاتی حرفه حسابرسی بوده که عموماً در فصل پیک کاری تشدید می‌شود.

حجم کار بالا و سختی کار باعث می‌شود حسابرسان بیش از حد درگیر شغل‌شان شده، استرس زیادی را تجربه کرده و در نتیجه تمایل آنان به ترک شغل و یافتن یک شغل جدید افزایش یابد (سُوینی و سامرز، ۲۰۰۲). یافته‌های پژوهش آهوجا و همکاران (۲۰۰۷) نشان داد این رابطه منفی می‌تواند غیرمستقیم و از طریق تعادل (عدم تعادل) کار-زندگی باشد. تعادل کار-زندگی بیانگر توانایی فرد برای کسب رضایت از تلفیق زندگی شخصی و سازمانی و با حداقل سازی تضاد بین هر دو نقش است

(هار و همکاران<sup>۲۹</sup>، ۲۰۱۴). برقراری تعادل بین کار و زندگی باعث می‌شود تا کارکنان نشاط و رفاه روانی بیشتری را احساس کرده و تمایل کمتری به ترک سازمان داشته باشند (جونز و همکاران، ۲۰۱۰). برقراری تعادل بین کار و زندگی در موسسات حسابداری و حسابرسی که انتظار می‌رود با حجم بالایی از کار روبرو باشند، از اهمیت زیادی برخوردار است (سُونی و سامرز، ۲۰۰۲). به‌علاوه ماهیت حرفه حسابرسی به‌گونه‌ای است که باعث می‌شود حسابرسان سفرهای زیادی را برای بازدید از مراکز تولیدی صاحبکاران که عموماً در نقاط دیگری است، انجام دهند (فیلیپس و کِرن<sup>۳۰</sup>، ۱۹۹۶). در نتیجه حسابرسان با تضادهای متعددی بین زندگی شخصی و حرفه‌ای مواجه بوده که این موضوع می‌تواند باعث عدم تعادل بین کار و زندگی آنان شود (بوک‌هایت و همکاران<sup>۳۱</sup>، ۲۰۱۶).

با توجه به ادبیات پژوهش، لحاظ کردن روابط بین متغیرهای اثرگذار بر قصد ترک شغلی حسابرسان مهم است. به‌طور خاص، تعادل کار-زندگی بر رضایت شغلی اثرگذار است، زیرا تعارض کار-خانواده منجر به سطوح پایین‌تر رضایت شغلی می‌شود (هار و همکاران، ۲۰۰۴). تعادل کار-زندگی یکی از عوامل مهم و اثرگذار بر رضایت شغلی حسابداران و حسابرسان می‌باشد (خاویس و کریشنان<sup>۳۲</sup>، ۲۰۲۱).

در الگوی مفهومی پژوهش، انگیزه به‌عنوان یک عامل مهم و تاثیرگذار بر نتایج کار مدنظر قرار گرفته است. انگیزه نوعی انرژی است که موجب می‌شود اعمال یک فرد به سوی یک هدف معین سوق یابد (رایان و دسی<sup>۳۳</sup>، ۲۰۰۰). نظریه خود تعیین‌کنندگی بین انگیزه درونی و بیرونی تمایز قائل می‌شود (گنیه و دسی<sup>۳۴</sup>، ۲۰۰۵). انگیزه درونی به انگیزه پشتیبان یک عمل خاص اطلاق شده (خود عمل) و شامل پیامدهای حاصل از اجرای آن (مانند پاداش) نمی‌شود. انگیزه بیرونی به انگیزه‌ای اطلاق می‌شود که ناشی از فشارهای بیرونی و یا انتظار دریافت پاداش به‌واسطه انجام یک عمل خاص است.

اگر انگیزه درونی بالا باشد کارکنان از کار خود لذت بیشتری برده که این امر منجر به رضایت شغلی بالاتر می‌شود (مانات<sup>۳۵</sup>، ۲۰۱۸). اگر انگیزه بیرونی بالا باشد، کارکنان از شغل خود رضایت بیشتری داشته و لذا تعهد سازمانی بالاتری را از خود نشان می‌دهند (کواس و همکاران<sup>۳۶</sup>، ۲۰۱۷). ادبیات موجود در حرفه حسابرسی نشان می‌دهد که انگیزه درونی و عوامل بیرونی نقش مهمی در دستیابی به نتایج مطلوب کار دارند (کادوس و همکاران، ۲۰۱۹؛ کادوس و ژو<sup>۳۷</sup>، ۲۰۱۹).

براساس ادبیات پژوهش، با ترکیب روابط مختلف میان متغیرها می‌توان فرض کرد که متغیرهای تعادل کار-زندگی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر رابطه بین گرانباری شغلی و قصد ترک شغلی اثرگذار هستند. گرانباری شغلی تعادل میان زندگی حرفه‌ای و شخصی را به مخاطره می‌اندازد. این عدم توازن، با افزایش استرس، خستگی و محدودیت‌های زمانی، منجر به کاهش رضایت شغلی می‌گردد. همچنین، اختصاص زمان و انرژی بیش از حد به کار، موجب اختلال در زندگی شخصی شده و در نتیجه، احساس تعلق به سازمان را تضعیف می‌نماید. علاوه بر این، عدم تعادل میان کار و زندگی، از طریق کاهش رضایت شغلی، افزایش استرس و کاهش احساس رفاه، احتمال ترک شغل توسط حسابرسان را افزایش می‌دهد (آلوز و همکاران، ۲۰۲۴). بنابراین می‌توان فرضیه‌های زیر را مطرح کرد:

**فرضیه ۱:** تعادل کار-زندگی، رابطه بین گرانباری شغلی و رضایت شغلی را میانجی‌گری می‌کند.

**فرضیه ۲:** تعادل کار-زندگی، رابطه بین گرانباری شغلی و تعهد سازمانی را میانجی‌گری می‌کند.

**فرضیه ۳:** تعادل کار-زندگی، رابطه بین گرانباری شغلی و قصد ترک شغلی را میانجی‌گری می‌کند.

همچنین فرض می‌شود انگیزه‌های درونی و بیرونی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبتی داشته باشند. بنابراین، افرادی که از انگیزش درونی برخوردارند، در کار خود معنا و رضایتی عمیق یافته و این امر اغلب ناشی از علاقه ذاتی به موضوع شغلی، احساس موفقیت در دستیابی به اهداف شخصی و رشد مستمر حرفه‌ای آنان است. از سوی دیگر، انگیزش بیرونی، ماهیت بیرونی داشته و از طریق پاداش‌های ملموس، مشوق‌ها و شناخت اجتماعی شکل می‌گیرد. هر دو نوع انگیزش در آغاز و تداوم فعالیت‌های شغلی مؤثر بوده و میل و رغبت کارکنان را برای انجام وظایف سازمانی و در نتیجه بهبود عملکرد شغلی افزایش می‌دهند (آلوز و همکاران، ۲۰۲۴). بنابراین می‌توان فرضیه‌های زیر را مطرح کرد:

**فرضیه ۴:** بین انگیزش درونی و رضایت شغلی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

**فرضیه ۵:** بین انگیزش درونی و تعهد سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

**فرضیه ۶:** بین انگیزش بیرونی و رضایت شغلی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

**فرضیه ۷:** بین انگیزش بیرونی و تعهد سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

## ۲.۲. اثر تعدیلی انگیزش

استفاده از متغیر تعدیل گر از جمله روش های مؤثر برای ارتقاء کیفیت مطالعات و دستیابی به یافته های دقیق تر و واقع بینانه تر است (نمازی و نمازی، ۲۰۱۶). بر این اساس، در الگوی مفهومی پژوهش، از متغیر انگیزه به عنوان یک متغیر تعدیل گر بهره گرفته شده است. بدین معنی که انگیزه دارای نقش تعدیلی بر رابطه بین گرانباری شغلی و تعادل کار-زندگی و همچنین رابطه بین تعادل کار-زندگی با رضایت شغلی و قصد ترک شغلی است. طبق نظریه خود تعیین کنندگی، انگیزه درونی به لذت ناشی از انجام خود کار و انگیزه بیرونی نیز به لذت ناشی از دریافت پاداش پس از انجام کار اطلاق می شود (رایان و دسی، ۲۰۰۰). لذا این انگیزه ها می توانند باعث تعدیل روابط منفی و مثبت بین گرانباری شغلی و تعادل کار-زندگی شوند. از آنجایی که انتظار می رود اثرات ناشی از انگیزه های درونی و بیرونی مشابه هم باشند (گنی و دسی، ۲۰۰۵)، لذا در این پژوهش فقط از یک اصطلاح کلی انگیزه به عنوان متغیر تعدیلی استفاده شد. استدلال بر این است که انگیزش از طریق تعدیل فشار کاری ادراک شده و بهبود تعادل بین زندگی حرفه ای و شخصی، می تواند اثرات نامطلوب ناشی از گرانباری شغلی و عدم تعادل بین زندگی شخصی و حرفه ای را کاهش دهد.

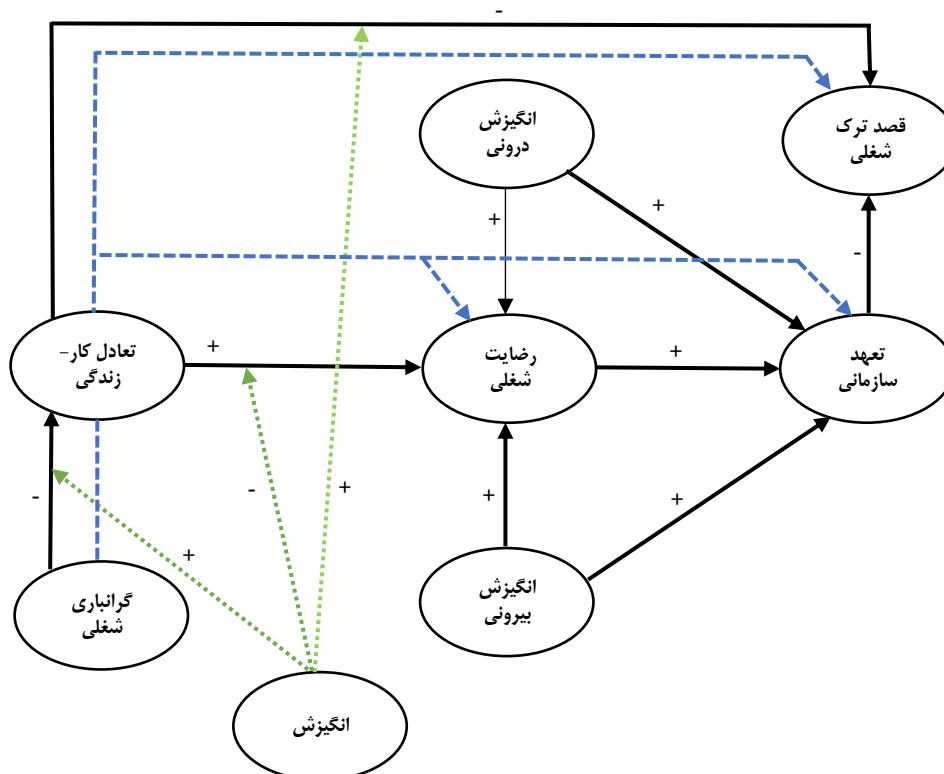
به طور ویژه، کارکنان با انگیزه بالا، تمایل زیادی به پذیرش حجم کار بیشتر داشته و لذا آن را برای تعادل کار-زندگی کمتر مضر می دانند (ترپانی و همکاران، ۲۰۱۳). بنابراین زمانی که انگیزه بالا باشد، انتظار می رود رابطه ضعیف تر (منفی کمتر) بین گرانباری شغلی و تعادل کار-زندگی برقرار باشد. درمقابل افرادی که انگیزه پایینی دارند دارای آستانه تحمل کمتری نسبت به حجم کار بالاتر بوده و لذا آن را برای تعادل کار-زندگی خود بسیار مضر می دانند. یافته های پژوهش های فرنت و همکاران<sup>۳۸</sup> (۲۰۰۴) و ترپانی و همکاران (۲۰۱۳) با فرضیه ما همسو هستند، زیرا بیانگر نقش تعدیلی انگیزه در رابطه بین تقاضاهای شغلی (مانند گرانباری شغلی) و سلامت روانی (مانند فرسودگی شغلی و پریشانی) هستند. بنابراین می توان فرضیه زیر را مطرح کرد: **فرضیه ۸:** انگیزش به طور معناداری رابطه منفی بین گرانباری شغلی و تعادل کار-زندگی را تعدیل می کند؛ به نحوی که با افزایش آن این رابطه تضعیف می شود.

به علاوه افراد با انگیزه بالاتر از کار و پاداش لذت بیشتری می برند (رایان و دسی، ۲۰۰۰). این عامل باعث می شود رابطه بین تعادل کار-زندگی و رضایت شغلی ضعیف تر (مثبت کمتر) شود. زیرا انگیزه بالاتر باعث کاهش تعارضات بین حوزه کار شخصی و حرفه ای می شود. از این رو در مواقعی که انگیزه بالا است، ممکن است تعادل کار-زندگی بر رضایت شغلی تاثیر چندانی نداشته باشد. در مقابل، در مواقعی که انگیزه پایین باشد، تعادل کار-زندگی بر رضایت شغلی تاثیر بیشتر (مثبت تری) داشته زیرا در این مواقع لذت ناشی از کار و پاداش کمتر است. بنابراین می توان فرضیه زیر را مطرح کرد: **فرضیه ۹:** انگیزش به طور معناداری رابطه مثبت بین تعادل کار-زندگی و رضایت شغلی را تعدیل می کند؛ به نحوی که با افزایش آن این رابطه تقویت می شود.

در نهایت انتظار می رود در مواقعی که انگیزه بالا است، رابطه بین تعادل کار-زندگی و قصد ترک شغل ضعیف تر (منفی کمتر) باشد. در مواقعی که انگیزه بالا است، تعادل کار-زندگی اثر کمتری بر قصد ترک شغلی دارد، زیرا در صورت بروز تنش بین وظایف شخصی و حرفه ای، افراد انگیزه بیشتری برای انجام وظایف شغلی خواهند داشت. بنابراین آنان تمایل کمتری برای تغییر شغل خواهند داشت، زیرا میزان انگیزه و تعادل کار-زندگی شغل جدید برای آنان هنوز ناشناخته است. یافته های پژوهش های قبلی همچون (فرنت و همکاران، ۲۰۰۴) و (ترپانی و همکاران، ۲۰۱۳) موید این نکته است که کارکنان با انگیزه بالا به احتمال زیاد با فشارهای روانی مرتبط با شغل مقابله جدی خواهند داشت. درمقابل، در مواقعی که انگیزه پایین است تعادل کار-زندگی بر قصد تغییر شغلی کارکنان تاثیر بیشتری (منفی تری) دارد. زیرا وقتی کارکنان برای شغل خود انگیزه چندانی ندارند، تعادل کار-زندگی برای آنان بسیار ارزشمند خواهد بود. در نتیجه، هنگامی که بین وظایف شخصی و حرفه ای تعارض وجود دارد، انگیزه پایین قادر به کاهش اثرات منفی قصد ترک شغل نیست. بنابراین می توان فرضیه زیر را مطرح کرد:

**فرضیه ۱۰:** انگیزش به طور معناداری رابطه منفی بین تعادل کار-زندگی و قصد ترک شغلی را تعدیل می کند؛ به نحوی که با افزایش آن این رابطه تضعیف می شود.

باتوجه به ادبیات پژوهش ذکر شده در بالا می توان الگوی مفهومی پژوهش را به شرح زیر تدوین کرد.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

الگوی مفهومی پژوهش (شکل ۱)، روابط بین متغیرهای مورد مطالعه را به صورت گرافیکی نشان می‌دهد. در این مدل، روابط مستقیم با خطوط مشکی پررنگ، اثر میانجی با خطوط آبی خط‌چین و اثر تعدیلی با خطوط سبز خط‌چین نمایش داده شده‌اند. بر این اساس، تعادل کار-زندگی نقش میانجی در رابطه بین گرانباری شغلی و متغیرهای رضایت شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغلی ایفا می‌کند. همچنین، انگیزش به عنوان متغیر تعدیل‌گر، بر روابط بین تعادل کار-زندگی و هر یک از متغیرهای گرانباری شغلی، رضایت شغلی و قصد ترک شغل تأثیر می‌گذارد.

### ۳. روش‌شناسی پژوهش

هدف پژوهش حاضر تحلیل قصد ترک شغلی حسابداران با تأکید بر گرانباری شغلی، تعادل کار-زندگی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، و انگیزش است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی بوده و با بهره‌گیری از روش توصیفی همبستگی و در قالب یک مطالعه مقطعی، به تحلیل روابط میان متغیرهای پژوهش می‌پردازد. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه است. دوره زمانی اجرای این پژوهش، نیمه اول سال ۱۴۰۳ است. به منظور کنترل متغیرهای جمعیت‌شناختی، پرسش‌هایی در خصوص جنسیت، سن، سطح تحصیلات و سابقه کار حسابرسی در پرسشنامه گنجانده شد. برای سنجش سازه‌های اصلی پژوهش، از پرسش‌هایی استفاده شد که در مطالعات پیشین (مانند آلوز و همکاران، ۲۰۲۴) روایی و پایایی آن‌ها به اثبات رسیده بود. برای اطمینان از کیفیت و دقت بالای ترجمه از روش ترجمه دوگانه<sup>۳۹</sup> استفاده شد (آدی<sup>۴۰</sup>، ۱۹۹۴). سؤالات براساس طیف لیکرت پنج گزینه‌ای (عدد ۱ کاملاً مخالفم تا عدد ۵ کاملاً موافقم) بود.

حسابداران شاغل در مؤسسات عضو جامعه حسابداران رسمی، جامعه آماری این پژوهش را تشکیل می‌دادند. با توجه به محدودیت‌های عملی در دسترسی به تمامی اعضای این جامعه، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده برای انتخاب نمونه پژوهش بهره گرفته شد. در پژوهش حاضر برای تعیین حجم نمونه از فرمول زیر استفاده شده است (علی‌پور و همکاران<sup>۴۱</sup>، ۲۰۱۲):

$$5q \leq n \leq 15q$$

از آنجایی که در پژوهش حاضر تعداد سوالات (به استثنای سوالات جمعیت‌شناختی) ۴۳ سوال بود، لذا طبق فرمول فوق حداقل و حداکثر حجم نمونه به ترتیب ۲۱۵ و ۶۴۵ تعیین شد. همچنین به اعتقاد بسیاری از محققان حجم نمونه در الگوی‌سازی معادلات ساختاری نباید کمتر از ۲۰۰ مورد باشد (حبیبی و کلاهی، ۱۴۰۱).

پرسشنامه‌ها به صورت آنلاین و از طریق پیام‌رسان‌های مختلف بین حساب‌رسان توزیع شد. استفاده از پیام‌رسان‌های مختلف با هدف افزایش نرخ مشارکت پاسخ‌دهندگان صورت گرفت. از ۲۴۵ پرسشنامه برگشت شده ۲۳۹ مورد قابل استفاده تشخیص داده شد. با توجه به این که سوالات تمامی سازه‌ها به یک سبک و همزمان گردآوری شدند، لذا احتمال تاثیرپذیری نتایج از سوگیری روش مشترک<sup>۴۲</sup> وجود دارد. این نوع سوگیری زمانی اتفاق می‌افتد که تمامی متغیرهای یک پژوهش با استفاده از یک ابزار مشابه (مانند پرسشنامه) و یک روش مشخص (مانند مقیاس ترتیبی) اندازه‌گیری شوند. برای کاهش اثرات احتمالی چنین سوگیری از چند راه کار اجرایی و آماری استفاده شد (پادساکوف و همکاران<sup>۴۳</sup>، ۲۰۰۳). (۱) به پاسخ‌دهندگان اطمینان داده شد که پاسخ آنان به سوالات ناشناس خواهد ماند. همچنین برای درک آسان و سریع، تاحد امکان سوالات به سبکی روان و شیوا بیان شدند. برای اطمینان از وضوح، خوانایی و طولانی نبودن سوالات، نظرات برخی از حساب‌رسان خبره و محققان دانشگاهی در تدوین نهایی پرسشنامه اعمال شد. به علاوه سوالات مربوط به هر سازه به صورت پیوسته و پشت سرهم در پرسشنامه قرار داده نشدند. (۲) پس از تکمیل پرسشنامه‌ها، از آزمون تک عاملی هارمن استفاده شد (ماس‌هولدر و همکاران<sup>۴۴</sup>، ۱۹۹۸) (جدول ۱). براساس شاخص مقدار ویژه، مقدار هشت مولفه بیشتر از یک شد. همچنین از آنجائی که مولفه اول ۲۲/۸ درصد از کل واریانس را تبیین می‌کند و از مقدار آستانه (۳۵ درصد) کمتر است، لذا در این پژوهش سوگیری روش مشترک وجود ندارد (پادساکوف و همکاران، ۲۰۰۳). همچنین شاخص‌های استفاده شده از برازش لازم برخوردار بودند (جدول ۲). شاخص‌های برازش الگوی با استفاده از الگوی‌یابی معادلات ساختاری در بستر نرم‌افزار آموس نسخه ۲۴ انجام شد.

جدول ۱. درصد واریانس و مقادیر ویژه عامل‌های مختلف

| عامل  | مقادیر ویژه قبل از چرخش واریماکس |                    |            | مقادیر ویژه بعد از چرخش واریماکس |                    |            |
|-------|----------------------------------|--------------------|------------|----------------------------------|--------------------|------------|
|       | ارزش ویژه                        | درصد تبیین واریانس | درصد تجمعی | ارزش ویژه                        | درصد تبیین واریانس | درصد تجمعی |
| اول   | ۹/۸۳۶                            | ۲۲/۸۷۵             | ۲۲/۸۷۵     | ۴/۱۰۶                            | ۹/۵۴۸              | ۹/۵۴۸      |
| دوم   | ۵/۶۸۲                            | ۱۳/۲۱۴             | ۳۶/۰۸۹     | ۳/۹۱۵                            | ۹/۱۰۵              | ۱۸/۶۵۳     |
| سوم   | ۳/۰۶۸                            | ۷/۱۳۵              | ۴۳/۲۲۴     | ۳/۷۲۳                            | ۸/۶۵۹              | ۲۷/۳۱۱     |
| چهارم | ۲/۴۷۱                            | ۵/۷۴۷              | ۴۸/۹۷۱     | ۳/۶۹۲                            | ۸/۵۸۷              | ۳۵/۸۹۸     |
| پنجم  | ۲/۰۵۴                            | ۴/۷۷۶              | ۵۳/۷۴۸     | ۳/۴۰۷                            | ۷/۹۲۲              | ۴۳/۸۲۰     |
| ششم   | ۱/۸۲۴                            | ۴/۲۴۱              | ۵۷/۹۸۹     | ۳/۳۷۱                            | ۷/۸۳۸              | ۵۱/۶۵۹     |
| هفتم  | ۱/۴۵۴                            | ۳/۳۸۱              | ۶۱/۳۷۰     | ۳/۱۶۵                            | ۷/۳۶۰              | ۵۹/۰۱۹     |
| هشتم  | ۱/۰۹۳                            | ۲/۵۴۳              | ۶۳/۹۱۳     | ۲/۱۰۴                            | ۴/۸۹۴              | ۶۳/۹۱۳     |

با توجه به این که کل واریانس استخراج شده توسط عامل اول کمتر ۳۵ درصد است، لذا سوگیری روش رایج در پژوهش حاضر وجود ندارد.

جدول ۲. شاخص‌های برازش الگوی

| ردیف | نام شاخص                         | معادل لاتین | مقدار مجاز     | مقدار محاسبه شده | وضعیت     |
|------|----------------------------------|-------------|----------------|------------------|-----------|
| ۱    | کای دو درجه آزادی                | $X^2/df$    | کمتر از ۳      | ۱/۵۴۷            | مطلوب     |
| ۲    | ریشه میانگین مربعات خطای برآورد  | RMSEA       | کمتر از ۰/۰۸   | ۰/۰۴۸            | مطلوب     |
| ۳    | نیکویی برازش                     | GFI         | بالاتر از ۰/۹۰ | ۰/۸۰۹            | قابل قبول |
| ۴    | شاخص برازش مقایسه‌ای-تعدیل یافته | CFI         | بالاتر از ۰/۹۰ | ۰/۹۱۱            | مطلوب     |
| ۵    | شاخص برازش تعدیل یافته           | AGFI        | بالاتر از ۰/۹۰ | ۰/۷۸۰            | قابل قبول |
| ۶    | برازش نرم شده                    | NFI         | بالاتر از ۰/۹۰ | ۰/۷۸۶            | قابل قبول |

|   |                    |     |                |       |           |
|---|--------------------|-----|----------------|-------|-----------|
| ۷ | برازش نرم نشده     | TLI | بالاتر از ۰/۹۰ | ۰/۹۰۲ | مطلوب     |
| ۸ | شاخص برازش نسبی    | RFI | بالاتر از ۰/۹۰ | ۰/۷۶۵ | قابل قبول |
| ۹ | شاخص برازش افزایشی | IFI | بالاتر از ۰/۹۰ | ۰/۹۱۲ | مطلوب     |

براساس جدول ۲، پنج شاخص از نه شاخص محاسبه شده در وضعیت مطلوب و چهار شاخص نیز در وضعیت قابل قبول قرار دارد. مقادیر قابل قبول به مقادیری اطلاق می‌شود که عدد آنها نزدیک به مقدار مجاز باشد (تاج‌بخش و گودرزی، ۱۴۰۲). بر این اساس الگوی پژوهش از برازش لازم برخوردار است. بنابراین سوالات مرتبط با هر متغیر از کفایت لازم برخوردار هستند. در پژوهش حاضر برای سنجش پایایی ابزار اندازه‌گیری از دو شاخص پایایی مرکب<sup>۴۵</sup> و میانگین واریانس استخراج شده<sup>۴۶</sup> و همچنین برای سنجش روایی ابزار اندازه‌گیری از دو شاخص روایی همگرا<sup>۴۷</sup> و روایی واگرا<sup>۴۸</sup> استفاده شد (جدول ۳). محاسبات جدول ۳ به کمک ماکرو طراحی شده توسط جیمز گسکین و در قالب نرم‌افزار اکسل انجام شده است.

جدول ۳. نتایج مرتبط با پایایی و روایی الگوی

| متغیر                       | نماد | WOL    | TUNO   | MOT    | JSAT  | ORCM  | INMO  | EXMO  | WLB   |
|-----------------------------|------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| گرانباری شغلی               | WOL  | ۰/۷۳۶  |        |        |       |       |       |       |       |
| قصد ترک شغلی                | TUNO | ۰/۴۰۷  | ۰/۷۲۴  |        |       |       |       |       |       |
| نگرش نسبت به ریسک           | MOT  | -۰/۳۲۱ | ۰/۱۳۰  | ۰/۷۴۳  |       |       |       |       |       |
| رضایت شغلی                  | JSAT | -۰/۳۹۷ | -۰/۳۳۴ | ۰/۰۵۶  | ۰/۷۲۱ |       |       |       |       |
| تعهد سازمانی                | ORCM | -۰/۲۷۱ | -۰/۳۲۴ | -۰/۰۴۳ | ۰/۵۱۶ | ۰/۷۲۲ |       |       |       |
| انگیزش درونی                | INMO | ۰/۰۴۱  | -۰/۱۷۱ | -۰/۱۵۷ | ۰/۳۲۸ | ۰/۶۳۳ | ۰/۷۱۰ |       |       |
| انگیزش بیرونی               | EXMO | ۰/۰۴۰  | -۰/۰۷۹ | ۰/۰۰۱  | ۰/۳۲۷ | ۰/۴۶۷ | ۰/۶۴۸ | ۰/۷۳۲ |       |
| تعادل کار-زندگی             | WLB  | -۰/۳۸۴ | -۰/۳۵۸ | ۰/۳۹۴  | ۰/۷۰۶ | ۰/۲۶۱ | ۰/۰۷۳ | ۰/۱۳۴ | ۰/۷۱۷ |
| پایایی ترکیبی               | CR   | ۰/۸۵۵  | ۰/۸۴۵  | ۰/۷۸۷  | ۰/۸۶۷ | ۰/۸۶۷ | ۰/۸۵۹ | ۰/۸۷۳ | ۰/۸۶۴ |
| میانگین واریانس استخراج شده | AVE  | ۰/۵۴۱  | ۰/۵۲۴  | ۰/۵۵۲  | ۰/۵۲۰ | ۰/۵۲۲ | ۰/۵۰۴ | ۰/۵۳۶ | ۰/۵۱۴ |
| حداکثر واریانس مشترک        | MSV  | ۰/۱۶۶  | ۰/۱۶۶  | ۰/۱۵۵  | ۰/۴۹۸ | ۰/۴۰۱ | ۰/۴۲۰ | ۰/۴۲۰ | ۰/۴۹۸ |
| میانگین واریانس مشترک       | ASV  | ۰/۰۹۳  | ۰/۰۸۰  | ۰/۰۴۴  | ۰/۱۷۹ | ۰/۱۶۲ | ۰/۱۴۱ | ۰/۱۱۰ | ۰/۱۴۶ |

جدول ۴. حداقل‌های مورد نیاز مرتبط با پایایی و روایی الگوی

| عنوان                   | مقادیر آستانه          |
|-------------------------|------------------------|
| شرط پایایی الگوی        | $CR > 0.7$             |
| شرط روایی همگرای الگوی  | $CR > AVE, AVE > 0.5$  |
| شرط روایی واگرایی الگوی | $ASV < AVE, MSV < AVE$ |

مقدار پایایی مرکب همه سازه‌ها (CR) بیشتر از ۰/۷ است. این مقادیر بیانگر پایایی سازگاری درونی همه سازه‌ها است (نونالی و برنشتاین<sup>۴۹</sup>، ۱۹۹۴). روایی همگرای الگوی را می‌توان با استفاده از بارهای عاملی و میانگین واریانس استخراج شده ارزیابی کرد. براساس تحلیل عاملی تاییدی (جدول ۵) بارهای عاملی همه گویه‌ها بیشتر از ۰/۶ است (هیر و همکاران<sup>۵۰</sup>، ۲۰۱۷). واریانس مشترک یا سازه با استفاده از میانگین واریانس استخراج شده (AVE) ارزیابی می‌شود. اگر این ضریب بیشتر از ۰/۵ باشد بیانگر همگرا بودن الگوی اندازه‌گیری است. همه متغیرهای پژوهش دارای میانگین واریانس استخراج شده بیشتر از ۰/۵ هستند (فورنل و لارکر<sup>۵۱</sup>، ۱۹۸۱). همچنین حداکثر واریانس مشترک<sup>۵۲</sup> و میانگین واریانس مشترک<sup>۵۳</sup> کوچکتر از میانگین واریانس استخراج شده هستند.<sup>۵۴</sup>

جدول ۵. بارهای عاملی گویه‌های پژوهش

| سوال | بار<br>عاملی | سوال | بار<br>عاملی | سوال | بار<br>عاملی | سوال | بار<br>عاملی |
|------|--------------|------|--------------|------|--------------|------|--------------|
| ۱    | ۰/۸۰۷        | ۱۲   | ۰/۷۵۹        | ۲۳   | ۰/۷۳۸        | ۳۴   | ۰/۶۷۰        |
| ۲    | ۰/۷۲۶        | ۱۳   | ۰/۶۸۶        | ۲۴   | ۰/۷۲۱        | ۳۵   | ۰/۷۳۰        |
| ۳    | ۰/۷۱۳        | ۱۴   | ۰/۷۱۱        | ۲۵   | ۰/۷۳۸        | ۳۶   | ۰/۷۸۰        |
| ۴    | ۰/۶۸۴        | ۱۵   | ۰/۶۹۶        | ۲۶   | ۰/۷۸۷        | ۳۷   | ۰/۶۷۱        |
| ۵    | ۰/۷۴۲        | ۱۶   | ۰/۷۴۲        | ۲۷   | ۰/۷۲۶        | ۳۸   | ۰/۶۲۸        |
| ۶    | ۰/۶۶۰        | ۱۷   | ۰/۶۶۱        | ۲۸   | ۰/۶۸۵        | ۳۹   | ۰/۷۶۸        |
| ۷    | ۰/۷۷۱        | ۱۸   | ۰/۷۶۸        | ۲۹   | ۰/۶۶۵        | ۴۰   | ۰/۷۶۰        |
| ۸    | ۰/۷۳۴        | ۱۹   | ۰/۷۶۰        | ۳۰   | ۰/۷۰۳        | ۴۱   | ۰/۷۵۷        |
| ۹    | ۰/۷۲۹        | ۲۰   | ۰/۷۳۲        | ۳۱   | ۰/۸۱۴        | ۴۲   | ۰/۷۴۸        |
| ۱۰   | ۰/۶۷۴        | ۲۱   | ۰/۶۳۶        | ۳۲   | ۰/۶۴۷        | ۴۳   | ۰/۷۲۴        |
| ۱۱   | ۰/۷۲۹        | ۲۲   | ۰/۷۴۹        | ۳۳   | ۰/۷۵۸        | -    | -            |

پس از اطمینان از پایایی سازگاری درونی، روایی همگرا و روایی واگرا، می توان از کفایت الگوی پژوهش مطمئن شد.

#### ۴. یافته ها

آمار توصیفی پاسخ دهندگان به شرح جدول ۶ است.

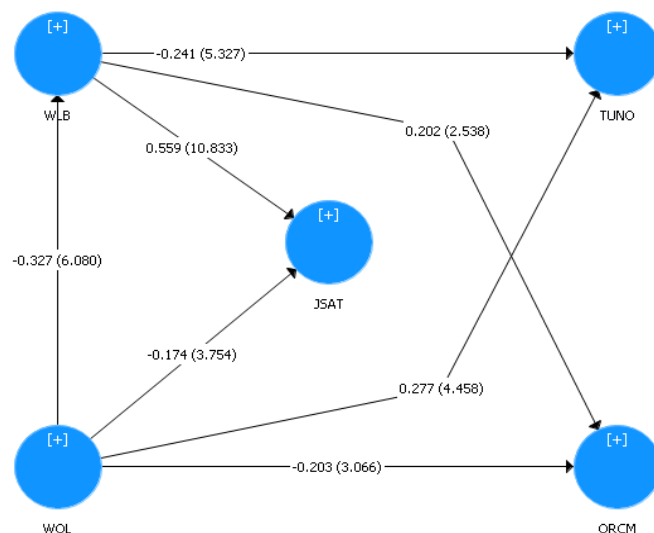
جدول ۶. اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

| متغیر | گزینه           | درصد | متغیر   | گزینه           | درصد |
|-------|-----------------|------|---------|-----------------|------|
| جنسیت | مرد             | ۸۴/۹ | تجربه   | کمتر از ۵ سال   | ۲۵/۵ |
|       | زن              | ۱۵/۱ |         | ۵ تا ۱۰ سال     | ۳۱/۰ |
| سن    | کمتر از ۳۰ سال  | ۷/۵  |         | ۱۰ تا ۲۰ سال    | ۳۳/۵ |
|       | ۳۰ تا ۴۰ سال    | ۳۳/۹ | تحصیلات | بیشتر از ۲۰ سال | ۱۰/۰ |
|       | ۴۰ تا ۵۰ سال    | ۴۷/۷ |         | لیسانس          | ۲۳/۴ |
|       | بیشتر از ۵۰ سال | ۱۰/۹ |         | فوق لیسانس      | ۶۸/۲ |
|       |                 |      |         | دکتر            | ۸/۴  |

با توجه به جدول ۵، ۸۴/۹ درصد پاسخ دهندگان مرد و ۱۵/۱ درصد آنان نیز زن بودند. رده سنی بیشتر پاسخ دهندگان (۴۷/۷ درصد) ۴۰ تا ۵۰ سال و تحصیلات بیشتر آنان نیز (۶۸/۲ درصد) فوق لیسانس بود. به لحاظ تجربه حسابرسی، تجربه بیشتر پاسخ دهندگان (۳۳/۵ درصد) بین ۱۰ تا ۲۰ سال بود.

#### ۴.۱. آمار استنباطی

در این بخش، ابتدا الگوی ساختاری پیش نیاز آزمون فرضیه های اول تا سوم (بررسی اثرات میانجی) مورد ارزیابی قرار می گیرد. با توجه به اینکه این فرضیه ها به بررسی نقش میانجی تعادل کار-زندگی می پردازند، روابط بین متغیر مستقل (گران باری شغلی)، متغیر میانجی (تعادل کار-زندگی) و متغیرهای وابسته (رضایت شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغلی) با استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس نسخه ۳ مورد آزمون قرار گرفتند. نتایج این آزمون ها در شکل ۲ و جدول ۷ ارائه شده است.



شکل ۲. نتایج آزمون الگوی ساختاری: پیش‌زمینه‌ای برای تحلیل اثر میانجی تعادل کار-زندگی

همان‌طور که در شکل ۲ نشان داده شده است، اعداد داخل پرانتز نمایانگر آماره  $t$  و اعداد خارج از پرانتز نشان‌دهنده ضرایب مسیر هستند. از آنجا که تمامی مقادیر آماره  $t$  از  $1/96$  بزرگ‌تر است، می‌توان نتیجه گرفت که تمامی ضرایب مسیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد از نظر آماری معنادار هستند.

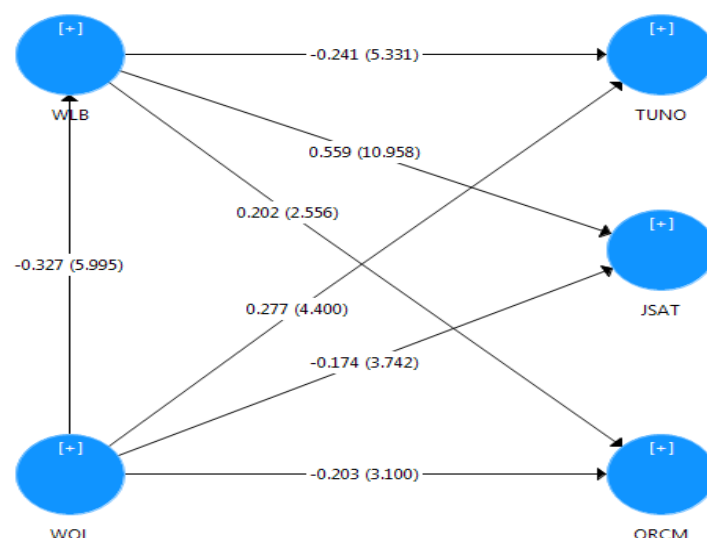
جدول ۷. نتایج آزمون الگوی ساختاری: پیش‌زمینه‌ای برای تحلیل اثر میانجی تعادل کار-زندگی

| رابطه                            | ضریب<br>مسیر | آماره $t$ | سطح معناداری<br>(P-Value) |
|----------------------------------|--------------|-----------|---------------------------|
| گرا‌نباری شغلی ← تعادل کار-زندگی | -۰/۳۲۷       | ۶/۰۸۰     | ۰/۰۰۰                     |
| گرا‌نباری شغلی ← رضایت شغلی      | -۰/۱۷۴       | ۳/۷۵۴     | ۰/۰۰۰                     |
| گرا‌نباری شغلی ← تعهد سازمانی    | -۰/۲۰۳       | ۳/۰۶۶     | ۰/۰۰۲                     |
| گرا‌نباری شغلی ← قصد ترک شغلی    | ۰/۲۷۷        | ۴/۴۵۸     | ۰/۰۰۰                     |
| تعادل کار-زندگی ← رضایت شغلی     | ۰/۵۵۹        | ۱۰/۸۳۳    | ۰/۰۰۰                     |
| تعادل کار-زندگی ← تعهد سازمانی   | ۰/۲۰۲        | ۲/۵۳۸     | ۰/۰۱۱                     |
| تعادل کار-زندگی ← قصد ترک شغلی   | -۰/۲۴۱       | ۵/۳۲۷     | ۰/۰۰۰                     |

براساس نتایج مندرج در جدول ۷، گرا‌نباری شغلی (WOL) باعث افزایش قصد ترک شغلی (TUNO) و کاهش تعادل کار-زندگی (WLB)، رضایت شغلی (JSAT) و تعهد سازمانی (ORCM) می‌شود. همچنین تعادل کار-زندگی (WLB) باعث کاهش قصد ترک شغلی (TUNO) و افزایش رضایت شغلی (JSAT) و تعهد سازمانی (ORCM) می‌شود.

#### ۴.۲. آزمون اثر میانجی تعادل کار-زندگی (فرضیه‌های اول تا سوم)

با احراز معناداری روابط بین متغیر مستقل (گرا‌نباری شغلی) و متغیرهای وابسته (قصد ترک شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی) در مرحله قبل، پیش‌شرط لازم برای آزمون اثر میانجی تعادل کار-زندگی بر این روابط محقق گردید.



شکل ۳. نتایج آزمون فرضیه‌های اول تا سوم

در شکل ۳، مقادیر آماره  $t$  (درون پرانتز) و ضرایب مسیر (بیرون از پرانتز) گزارش شده است. از آنجایی که مقادیر آماره  $t$  محاسبه شده، همگی بزرگ‌تر از مقدار بحرانی  $1/96$  می‌باشند، لذا می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد، کلیه ضرایب مسیر را معنادار تلقی کرد. بنابراین همه فرضیه‌های ۱ الی ۷ معنادار بوده و پذیرفته می‌شوند. برای مثال گرانباری شغلی (WOL) و تعادل و کار و زندگی (WLB) بر متغیرهای تعهد سازمانی (ORCM)، رضایت شغلی (JSAT) و قصد ترک شغل (TUNO) اثرگذار هستند.

با توجه به وجود رابطه معنادار بین متغیر گرانباری شغلی با سه متغیر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغلی می‌توان اقدام به آزمون اثر میانجی متغیر تعادل کار-زندگی بر رابطه بین آنها نمود.

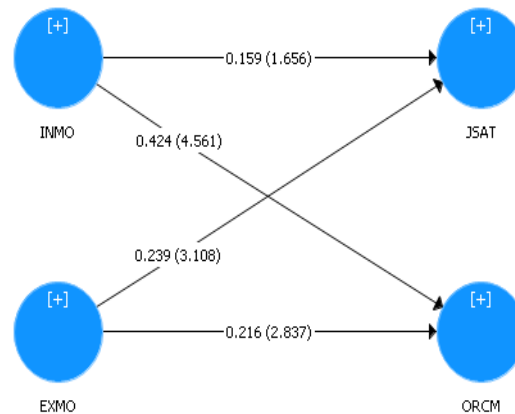
جدول ۸. آزمون اثر میانجی تعادل کار-زندگی

| متغیر میانجی    | رابطه         |   | اثر کل  |       | اثر مستقیم |       | اثر غیرمستقیم |       | نوع میانجی‌گری |
|-----------------|---------------|---|---------|-------|------------|-------|---------------|-------|----------------|
|                 |               |   | P-Value | B     | P-Value    | B     | P-Value       | B     |                |
| تعادل کار-زندگی | گرانباری شغلی | ← | ۰/۳۵۶   | ۰/۰۰۰ | ۰/۲۷۷      | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۷۹         | ۰/۰۰۰ | جزئی           |
|                 | رضایت شغلی    | ← | ۰/۳۵۷   | ۰/۰۰۰ | ۰/۱۷۴      | ۰/۰۰۰ | ۰/۱۸۳         | ۰/۰۰۰ | جزئی           |
|                 | تعهد سازمانی  | ← | ۰/۲۶۹   | ۰/۰۰۰ | ۰/۲۰۳      | ۰/۰۰۲ | ۰/۰۶۶         | ۰/۰۱۳ | جزئی           |

همان‌گونه که در جدول ۸ نشان داده شده است، متغیر تعادل کار و زندگی به عنوان سازوکاری عمل می‌کند که از طریق آن، متغیر مستقل گرانباری شغلی بر متغیرهای وابسته قصد ترک شغل، رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارد. بنابراین، متغیر تعادل کار و زندگی به صورت غیرمستقیم بر رابطه بین گرانباری شغلی و متغیرهای وابسته تأثیرگذار است. از آنجایی که در هر سه رابطه، اثرات مستقیم و غیرمستقیم معنادار هستند، لذا در همه آنها اثر متغیر میانجی از نوع جزئی است. بدین معنی که متغیر میانجی (تعادل کار-زندگی) توانسته است بخشی از اثرات موجود را از خود عبور دهد. برای مثال در رابطه بین گرانباری شغلی (WOL) و قصد ترک شغلی (TUNO)،  $0/079$  از اثر کل ( $0/356$ ) ناشی از تعادل کار-زندگی (WLB) است. یافته‌های این فرضیه نشان داد در موسسات حسابرسی بخشی از اثرگذاری گرانباری شغلی بر قصد ترک شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌تواند ناشی از تعادل کار-زندگی باشد. بنابراین فرضیه‌های اول تا سوم رد نمی‌شوند.

### ۴.۳. آزمون فرضیه‌های چهارم تا هفتم

این فرضیه‌ها بیانگر اثر انگیزش درونی و بیرونی بر دو متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی است. نتایج حاصل از آزمون این فرضیه‌ها در شکل ۳ و جدول ۹ منعکس است.



شکل ۳. نتایج آزمون فرضیه‌های چهارم تا هفتم

جدول ۹. نتایج آزمون فرضیه‌های چهارم تا هفتم

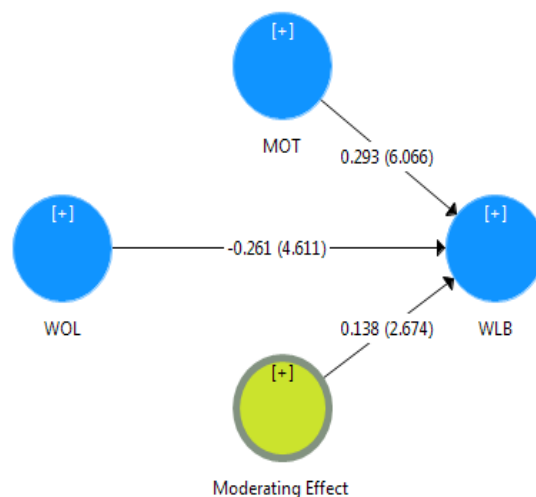
| رابطه                        | ضریب مسیر | آماره t | سطح معناداری (P-Value) |
|------------------------------|-----------|---------|------------------------|
| انگیزش بیرونی ← رضایت شغلی   | ۰/۲۳۹     | ۳/۱۰۸   | ۰/۰۰۲                  |
| انگیزش بیرونی ← تعهد سازمانی | ۰/۲۱۶     | ۲/۸۳۷   | ۰/۰۰۵                  |
| انگیزش درونی ← رضایت شغلی    | ۰/۱۵۹     | ۱/۶۵۶   | ۰/۰۹۸                  |
| انگیزش درونی ← تعهد سازمانی  | ۰/۴۲۴     | ۴/۵۶۱   | ۰/۰۰۰                  |

بر اساس داده‌های ارائه‌شده در جدول ۹، آماره t برای سه مورد از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگ‌تر است. این امر نشان می‌دهد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، فرضیه‌های مربوط به این سه رابطه رد نمی‌شوند. همچنین، آماره مربوط به یک رابطه دیگر بزرگ‌تر از ۱/۶۴ است که نشان می‌دهد فرضیه این رابطه در سطح اطمینان ۹۰ درصد رد نمی‌شود. بنابراین، انگیزش بیرونی (EXMO) تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی (JSAT) و تعهد سازمانی (ORCM) دارد. علاوه بر این، انگیزش درونی (INMO) نیز تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی (ORCM) و رضایت شغلی (JSAT) نشان می‌دهد.

### ۴.۴. آزمون اثرات تعدیلی انگیزش

در این پژوهش متغیر انگیزش (به‌صورت کلی) به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر استفاده شد. متغیر تعدیل‌گر متغیری است که بر رابطه علی بین دو متغیر اثرگذار بوده و آن رابطه را تقویت و یا تضعیف می‌نماید (بارون و کنی، ۱۹۸۶، ۵۵). به‌عبارت دیگر، متغیر تعدیل‌گر می‌تواند بر نتایج اثرگذار باشد؛ اما لزوماً باعث آن نمی‌شود. در تحلیل اثرات تعدیلی فرض بر این است که متغیر تعدیل‌گر با متغیر مستقل رابطه علی نداشته باشد. برای آزمون این اثر تعدیلی از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس نسخه ۳ استفاده شد. تحلیل هریک از فرضیه‌های ۸، ۹ و ۱۰ به‌شرح زیر می‌باشد.

**آزمون فرضیه ۸:** این فرضیه مربوط به آزمون اثر تعدیلی انگیزه بر رابطه بین گرانباری شغلی و تعادل کار-زندگی ضعیف‌تر (منفی کمتر) است.



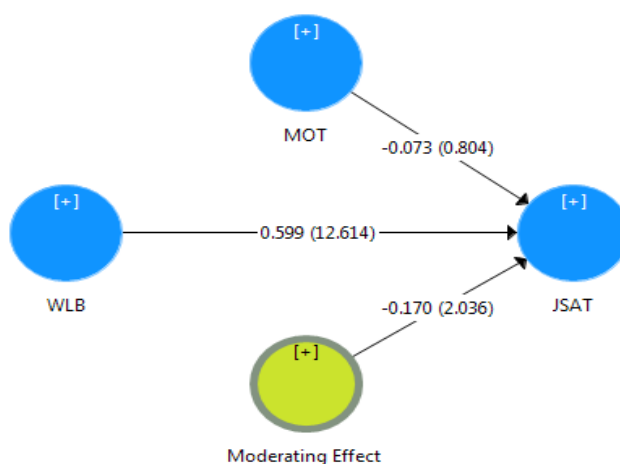
شکل ۴. اثر تعدیلی انگیزش بر رابطه بین گرانباری شغلی و تعادل کار-زندگی

جدول ۱۰. آزمون اثر تعدیلی انگیزش بر رابطه بین گرانباری شغلی و تعادل کار-زندگی

| p-value | آماره t | ضریب مسیر | رابطه           |   |                     |
|---------|---------|-----------|-----------------|---|---------------------|
|         |         |           |                 |   |                     |
| ۰/۰۰۰   | ۴/۶۱۱   | -۰/۲۶۱    | تعادل کار-زندگی | ← | گرانباری شغلی (WOL) |
| ۰/۰۰۰   | ۶/۰۶۶   | ۰/۲۹۳     | تعادل کار-زندگی | ← | نگرش به ریسک (MOT)  |
| ۰/۰۰۸   | ۲/۶۷۴   | ۰/۱۳۸     | تعادل کار-زندگی | ← | MOT*WOL             |

با توجه به این که سطح معناداری متغیر تعدیل گر (MOT\*WOL) کمتر از ۵ درصد است، لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد این متغیر بر رابطه بین گرانباری شغلی و تعادل کار-زندگی دارای اثر تعدیلی مثبت و معناداری است. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد ورود متغیر انگیزش به عنوان تعدیل گر توانست ضریب تعیین را از ۰/۱۱۵ به ۰/۱۹۹ ارتقا دهد. بنابر این در میان حساب‌رسان با انگیزه قوی‌تر گرانباری شغلی اثرگذاری کمتری بر تعادل کار-زندگی آنان دارد.

**آزمون فرضیه ۹:** این فرضیه مربوط به آزمون اثر تعدیلی انگیزه بر رابطه بین تعادل کار-زندگی و رضایت شغلی ضعیف‌تر (مثبت کمتر) است.



شکل ۵. اثر تعدیلی انگیزش بر رابطه بین تعادل کار-زندگی و رضایت شغلی

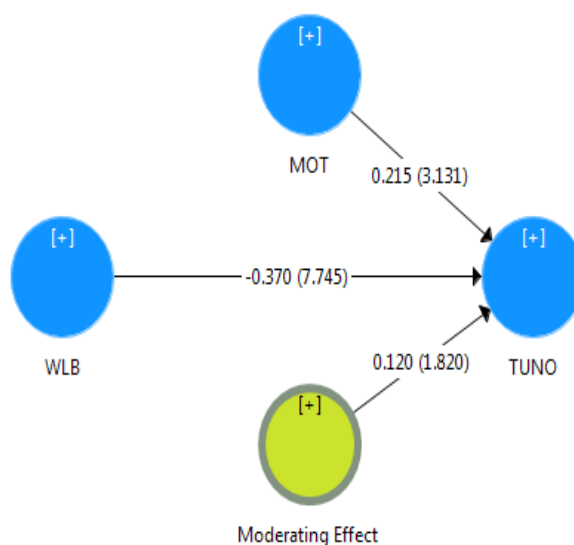
جدول ۱۱. آزمون اثر تعدیلی انگیزش بر رابطه بین تعادل کار-زندگی و رضایت شغلی

| p-value | آماره t | ضریب مسیر | رابطه      |   |                       |
|---------|---------|-----------|------------|---|-----------------------|
|         |         |           |            |   |                       |
| ۰/۰۰۰   | ۱۲/۶۱۴  | ۰/۵۹۹     | رضایت شغلی | ← | تعادل کار-زندگی (WLB) |

|                    |   |            |        |       |       |
|--------------------|---|------------|--------|-------|-------|
| نگرش به ریسک (MOT) | ← | رضایت شغلی | -۰/۰۷۳ | ۰/۸۰۴ | ۰/۴۲۲ |
| MOT*WOL            | ← | رضایت شغلی | -۰/۱۷۰ | ۲/۰۳۶ | ۰/۰۴۲ |

با توجه به این که سطح معناداری متغیر تعدیل گر (MOT\*WOL) کمتر از ۵ درصد است، لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد این متغیر بر رابطه بین گرانباری شغلی و تعادل کار-زندگی دارای اثر تعدیلی منفی و معناداری است. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد ورود متغیر نگرش به عنوان تعدیل گر توانست ضریب تعیین را از ۰/۳۸۴ به ۰/۴۱۷ ارتقا دهد. لذا در میان حسابرسان با انگیزه تعادل کار-زندگی اثرگذاری کمتری بر رضایت شغلی آنان دارد.

**آزمون فرضیه ۱۰:** این فرضیه مربوط به آزمون اثر تعدیلی انگیزه بر رابطه بین تعادل کار-زندگی و قصد ترک شغلی ضعیف‌تر (منفی کمتر) است.



شکل ۶. اثر تعدیلی انگیزش بر رابطه بین تعادل کار-زندگی و قصد ترک شغلی

جدول ۱۲. آزمون اثر تعدیلی انگیزش بر رابطه بین تعادل کار-زندگی و قصد ترک شغلی

| رابطه                 |   | ضریب مسیر   | آماره t | p-value |
|-----------------------|---|-------------|---------|---------|
| تعادل کار-زندگی (WLB) | ← | قصد ترک شغل | -۰/۳۷۰  | ۷/۷۴۵   |
| نگرش به ریسک (MOT)    | ← | قصد ترک شغل | ۰/۲۱۵   | ۳/۱۳۱   |
| MOT*WOL               | ← | قصد ترک شغل | ۰/۱۲۰   | ۱/۸۲۰   |

با توجه به این که سطح معناداری متغیر تعدیل گر (MOT\*WOL) کمتر از ۱۰ درصد است، لذا در سطح اطمینان ۹۰ درصد این متغیر بر رابطه بین تعادل کار-زندگی و قصد ترک شغلی دارای اثر تعدیلی مثبت و معناداری است. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد ورود متغیر نگرش به عنوان تعدیل گر توانست ضریب تعیین را از ۰/۱۱۳ به ۰/۱۸۰ ارتقا دهد. بنابر این در میان حسابرسان با انگیزه قوی‌تر تعادل کار-زندگی اثرگذاری کمتری بر قصد ترک شغلی آنان دارد. از جمله دلایل این موضوع می‌تواند این باشد این قبیل حسابرسان اطلاعات و اطمینان لازم از میزان انگیزه و تعادل کار-زندگی شغل جدید ندارند.

## ۵. بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با اتخاذ رویکردی جامع، به بررسی عوامل مؤثر بر قصد ترک شغل حسابرسان پرداخته است. با بهره‌گیری از مدل‌سازی معادلات ساختاری، علاوه بر بررسی روابط مستقیم بین متغیرها، نقش میانجی‌گری متغیر تعادل کار و زندگی و اثر تعدیلی متغیر انگیزش نیز مورد تحلیل قرار گرفته است. این پژوهش با ارائه یک مدل جامع، به درک عمیق‌تری از عوامل مؤثر بر قصد ترک شغل حسابرسان کمک می‌کند. قصد ترک شغلی یکی از مشکلات جدی موسسات حسابرسی محسوب می‌شود

(نوری و پارکر، ۲۰۲۰). الگوی مفهومی این پژوهش مبتنی بر دو سری ادبیات بود یکی مربوط به رضایت شغلی و تعهد سازمانی (مانند هال و اسمیت، ۲۰۰۹؛ کانن و هرذل، ۲۰۱۶) و دیگری مربوط به گرانباری شغلی و تعادل کار-زندگی (مانند آهوچا و همکاران، ۲۰۰۷، جونز و همکاران، ۲۰۱۰؛ اسمیت و همکاران، ۲۰۲۰) بود. همچنین در الگوی پژوهش از متغیر انگیزش به عنوان سازوکاری برای کاهش اثرات منفی محیط کار استفاده شد (ترپانیه و همکاران، ۲۰۱۳).

بر اساس داده‌های حاصل از ۲۳۹ حسابرِس، برای آزمون الگوی مفهومی پژوهش از الگوی ساری معادلات ساختاری استفاده شد. جدول ۸ نشان می‌دهد که گرانباری شغلی به طور غیرمستقیم و از طریق کاهش تعادل کار و زندگی، بر رضایت شغلی تأثیر منفی می‌گذارد. بدین ترتیب، فرضیه اول پژوهش رد نمی‌شود. به عبارت دیگر، حجم بیش از حد کار منجر به بر هم خوردن تعادل بین زندگی شخصی و حرفه‌ای شده و در نتیجه، کاهش رضایت شغلی را به دنبال دارد. جدول ۸ حاکی از آن است که گرانباری شغلی به طور غیرمستقیم و از طریق کاهش تعادل کار و زندگی، بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر منفی می‌گذارد. بدین ترتیب، فرضیه دوم پژوهش رد نمی‌شود. به عبارت دیگر، حجم کاری بیش از حد منجر به بر هم خوردن تعادل بین زندگی شخصی و حرفه‌ای شده و در نتیجه، کاهش تعهد کارکنان به سازمان را به دنبال دارد. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که گرانباری شغلی به طور غیرمستقیم و از طریق کاهش تعادل کار و زندگی، بر قصد ترک شغل کارکنان تأثیرگذار است. بدین ترتیب، فرضیه سوم پژوهش رد نمی‌شود. به عبارت دیگر، حجم کاری بیش از حد منجر به بر هم خوردن تعادل بین زندگی شخصی و حرفه‌ای شده و در نتیجه، احتمال ترک شغل را افزایش می‌دهد.

درخصوص انگیزش یافته‌های پژوهش نشان داد انگیزش درونی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت دارد. بنابراین فرضیه‌های چهارم و پنجم رد نمی‌شوند. همچنین انگیزش بیرونی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت دارد. در نتیجه فرضیه‌های ششم و هفتم نیز رد نشدند. این یافته‌ها مشوق خوبی برای مطالعه انگیزش در موسسات حسابرسی است، زیرا در پژوهش‌های قبلی (مانند کادوس و همکاران، ۲۰۱۹؛ کادوس و ژو، ۲۰۱۹) و تنها بر مجموعه محدودی از عوامل انگیزشی و پیامدهای رفتاری مرتبط با کار تمرکز شده است. برای اثرگذاری بیشتر انگیزش (به‌ویژه درونی) بر تعهد سازمانی صاحب‌کاران باید بتوانند شرایط لازم برای فعال شدن انگیزش درونی در حسابرسان و در نتیجه احساس تعهد آنان نسبت به محیط کار را فراهم کنند. پژوهش‌های قبلی (مانند راینز و همکاران<sup>۵۶</sup>، ۲۰۰۴؛ و لورنسو<sup>۵۷</sup>، ۲۰۲۰) شواهد متناقضی را درخصوص اثرات رفتاری ناشی از ارائه مشوق‌های مطلوب کارکنان ارائه می‌دهند. همچنین رابطه بین انگیزش (به‌ویژه درونی) و تعهد سازمانی می‌تواند ناشی از رضایت شغلی باشد. این یافته‌ها نشان می‌دهد نوع مداخلات موسسات حسابرسی نقش مهمی در کاهش استرس و سهل‌انگاری حسابرسان جوان دارد. این یافته همراستا با یافته‌های کریستن‌سن و همکاران (۲۰۲۱) است. به‌طور خاص، این پژوهش نشان داد انگیزش درونی و بیرونی می‌توانند نقش مهمی در بهبود نگرش‌های مثبت در حسابرسان ایفا کنند.

این پژوهش نشان می‌دهد که تعادل کار و زندگی می‌تواند به عنوان یک عامل تعدیل‌کننده، اثرات نامطلوب گرانباری شغلی بر قصد ترک شغل، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان را کاهش دهد. به عبارت دیگر، بهبود تعادل کار و زندگی می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا از دست دادن نیروی کار ماهر را کاهش داده و رضایت و تعهد کارکنان را افزایش دهند. بنابراین فرضیه هشتم تایید می‌شود.

در نهایت، بنابر یافته‌های مندرج در جدول ۱۰، انگیزش بر رابطه بین گرانباری شغلی و تعادل کار-زندگی دارای اثر تعدیلی است. بنابراین فرضیه نهم رد نشد. همچنین یافته‌های پژوهش شواهدی مبنی بر وجود یک اثر تعدیلی قوی برای انگیزش در رابطه بین تعادل کار-زندگی با رضایت شغلی (فرضیه دهم) و رابطه بین تعادل کار-زندگی با قصد ترک شغلی ارائه کرد. همچنین یافته‌های این پژوهش نشان داد انگیزش می‌تواند زمینه لازم برای اثرگذاری تعادل کار-زندگی بر رضایت شغلی و قصد ترک شغلی حسابرسان را فراهم کند. زیرا انگیزش در برقراری تعادل بین زندگی شخصی و زندگی حرفه‌ای نقش بسزائی دارد. این یافته‌ها از طریق برجسته کردن نقش انگیزش در کاهش اثرات منفی محیط کار، می‌تواند موید خوبی برای نظریه خود تعیین‌کنندگی (گنیه و دسی، ۲۰۰۵) باشد. محققانی همچون ترپانیه و همکاران (۲۰۱۳) و ون‌درهاووارت و همکاران (۲۰۲۲) خواهان انجام مطالعات بیشتر درخصوص نقش تعدیل‌گری انگیزش هستند.

درکل، براساس داده‌های جمع‌آوری شده از ۲۳۹ حسابرِس، در این پژوهش از الگوی سازی معادلات ساختاری برای آزمون الگوی نظری پژوهش استفاده شد. بنابر جدول ۷ نشان می‌دهد بین گرانباری شغلی و قصد ترک شغلی رابطه مثبت مستقیم

وجود دارد، که هم‌راستا با یافته‌های پژوهش تریپانیه و همکاران (۲۰۱۳) است. همچنین طبق جدول ۸، بین گرانباری شغلی و قصد ترک شغلی رابطه غیرمستقیم (از طریق تعادل کار-زندگی) وجود دارد. این یافته با یافته‌های پژوهش آلوز و همکاران (۲۰۲۴) مطابقت دارد. به‌علاوه، همانند پژوهش پژوهش کاین و هردل (۲۰۱۶)، این پژوهش نشان داد تعهد سازمانی و رضایت شغلی به‌ترتیب به‌طور مستقیم و غیرمستقیم و البته به‌صورت منفی با قصد ترک شغلی مرتبط بودند. هرچند گرانباری شغلی و عدم تعادل بین کار-زندگی باعث افزایش قصد ترک شغل حسابرسان می‌شود، اما انگیزه می‌تواند این اثر را کاهش دهد. همچنین تعادل کار-زندگی بر قصد ترک شغلی حسابرسان اثر مستقیم داشته و تعهد سازمانی نیز بر این فرایند اثرگذار است. این یافته با یافته‌های پژوهش آلوز و همکاران (۲۰۲۴) همخوانی دارد.

پژوهش حاضر به دو طریق زیر ادبیات حسابرسی و حسابداری را تقویت می‌کند: (۱) با به‌کارگیری رویکرد جامع‌گرایانه در خصوص پدیده ترک شغلی، پژوهش حاضر گام‌هایی را در راستای توسعه ادبیات حسابرسی برداشت. به‌طور خاص این پژوهش نشان داد گرانباری شغلی بر تعادل کار-زندگی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، و قصد ترک شغلی حسابرسان اثر دارد. این موضوع برای موسسات حسابرسی و نهادهای نظارتی که نقش مهمی در گرانباری شغلی حسابرسان دارند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. (۲) یافته‌های این پژوهش می‌تواند باعث تقویت نظریه خود تعیین‌کنندگی شود. این کار از طریق شناسایی نقش انگیزه در مقابله با اثرات منفی پدیده‌های محیط کار همچون گرانباری شغلی و عدم تعادل کار-زندگی انجام شد. براساس نظریه خود تعیین‌کنندگی به‌طور طبیعی انسان درصدد دستیابی به سطوح بالاتری از اشتیاق و انگیزه است. این یافته بیانگر اهمیت نقش تعدیل‌گری انگیزه در محیط کار بوده و با یافته‌های پژوهش‌هایی همچون تریپانیه و همکاران (۲۰۱۳)، ون‌دره‌اووورت و همکاران<sup>۵۸</sup> (۲۰۲۲) و الوز و همکاران (۲۰۲۴) همخوانی دارد. یکی از ویژگی‌های برجسته این پژوهش لحاظ کردن نقش انگیزه در مطالعه پدیده ترک شغلی است که در مطالعات قبلی مانند جونز و همکاران<sup>۵۹</sup> (۲۰۱۰) و اسمیت و همکاران (۲۰۲۰) مورد توجه قرار نگرفته است.

یافته‌های این پژوهش می‌تواند به طرق زیر مورد استفاده موسسات حسابرسی و نهادهای نظارتی قرار گیرد. (۱) یافته‌های این پژوهش نشان داد مدیریت مناسب حجم کار حسابرسان از اهمیت بالایی برخوردار است، زیرا می‌تواند بر تعادل کار-زندگی آنان تأثیر منفی بگذارد. هرچند در کوتاه‌مدت، افزایش حجم کاری حسابرسان می‌تواند از طریق عدم استخدام حسابرسان جدید باعث افزایش سود موسسات حسابرسی شوند، اما در درازمدت، حجم کار سنگین از طریق اثرگذاری بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و در نهایت ترک شغلی می‌تواند هزینه‌های هنگفتی را برای موسسات حسابرسی در پی داشته باشد. (۲) بنابر یافته‌های این پژوهش تعادل کار-زندگی باعث کاهش قصد ترک شغلی حسابرسان می‌شود. همچنین تعادل کار-زندگی به‌صورت غیرمستقیم و از طریق افزایش تعهد سازمانی می‌تواند باعث کاهش قصد ترک شغلی حسابرسان شود. این یافته‌ها نشان می‌دهند برای کاهش قصد ترک شغلی حسابرسان، موسسات حسابرسی می‌بایست متناسب با شرایط خود از استراتژی‌های متفاوتی استفاده کنند. (۳) از آنجایی که عدم تعادل کار-زندگی ناشی از گرانباری شغلی می‌تواند باعث افزایش قصد ترک شغلی حسابرسان شود، لذا پژوهش حاضر نشان داد انگیزش می‌تواند این تأثیر را کاهش دهد. بنابراین، موسسات حسابرسی ممکن است سیاست‌های استخدامی خود را به‌گونه‌ای طراحی کنند که بتوانند افراد با انگیزه بالا که از توانایی لازم برای برقراری تعادل بین زندگی شخصی و زندگی حرفه‌ای را برخوردارند استخدام کنند.

## ۶. پیشنهادها و محدودیت‌ها

این پژوهش دارای مسیرهای مطالعاتی برای سایر محققان بود. برای مثال، بهتر است محققان آتی پژوهش خود را به صورت طولی انجام داده و یا از روش‌شناسی تجربی استفاده کنند، تا بتوانند در مورد علیت روابط قضاوت کنند (لورنسو، ۲۰۱۹). پیشنهاد بعدی این است محققان آتی موضوع این پژوهش را به‌صورت مقایسه‌ای بین حسابرسان مستقل و داخلی انجام دهند، زیرا ممکن است این گروه‌ها دارای حجم کاری و اهداف متفاوتی باشند. به‌علاوه پیشنهاد می‌شود برای کنترل متغیر تجربه در بررسی قصد ترک شغل نمونه آماری به دو گروه تازه کار (مثلاً کمتر از دو سال سابقه) و با تجربه تقسیم شده و تحلیل‌های مربوطه نیز انجام شود.

همانند هر پژوهش دیگری این پژوهش نیز دارای محدودیت‌هایی بود. (۱) هرچند گام‌هایی درخصوص اطمینان از پایایی داده‌ها برداشته شد (برای مثال، پیش‌آزمون ابزار، سازه و روایی محتوا)، اما این پژوهش دارای اشکالات مشترک مطالعات پیمایشی همچون سوگیری مطلوبیت اجتماعی است (پادساكوف و همکاران، ۲۰۰۳). سوگیری مطلوبیت اجتماعی نوعی سوگیری در پاسخ به سوالات با هدف خوشایند دیگران است. برای کاهش این نوع سوگیری، در طراحی سوالات از عبارات خنثی استفاده شد. همچنین به پاسخ‌دهندگان اطمینان داده شد سوالات دارای پاسخ‌های درست یا غلط نبوده و پاسخ‌ها ناشناس خواهند ماند. (۲) از آنجایی که پرسشنامه‌ها به‌صورت آنلاین توزیع شد، لذا شرکت‌کنندگان قادر به اشتراک‌گذاری لینک پرسشنامه با یکدیگر بودند. بنابراین نمی‌توان با اطمینان میزان پاسخ را برآورد کرد. اما در عین حال این روش از طریق توسعه دامنه نمونه، امکان استفاده از روش‌های آماری پیچیده‌تر و قوی‌تر را برای تجزیه و تحلیل فراهم ساخت. (۳) در نهایت، از آنجایی که این پژوهش به‌صورت مقطعی انجام شد، لذا امکان قضاوت در مورد علیت روابط به‌دست آمده به‌راحتی میسر نیست. اما می‌توان به‌صورت نظری جهت روابط به‌دست آمده را توسعه داد.

### یادداشت‌ها

- |                              |                               |                                      |
|------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|
| 1. Alves                     | 23. Riyanto                   | 44. Mossholder                       |
| 2. Nouri                     | 24. Sweeney & Quirin          | 45. Composite Reliability (CR)       |
| 3. Persellin                 | 25. Parker & Kohlmeyer        | 46. Average Variance Extracted (AVE) |
| 4. Nouri & Parker            | 26. Ahuja                     | 47. Convergent Validity              |
| 5. Herda and Lavelle         | 27. Farooq Abbasi             | 48. Divergent Validity               |
| 6. Cannon and Herda          | 28. DeZoort & Lord            | 49. Nunnally & Bernstein             |
| 7. Hall and Smith            | 29. Haar                      | 50. Hair et al.                      |
| 8. Sweeney and Summers       | 30. Phillips & Crain          | 51. Fornell & Larcker                |
| 9. Christensen               | 31. Buchheit                  | 52. Maximum Shared Variance (MSV)    |
| 10. Cerasoli                 | 32. Khavis & Krishnan         | 53. Average Shared Variance (ASV)    |
| 11. Trotman                  | 33. Ryan & Deci               | 54. Fornell & Larcker                |
| 12. Kadous                   | 34. Gagné & Deci              | 55. Baron & Kenny                    |
| 13. Dierynck                 | 35. Monnot                    | 56. Rynes                            |
| 14. Trépanier                | 36. Kuivas                    | 57. Lourenço                         |
| 15. Westermann               | 37. Kadous & Zhou             | 58. Van der Hauwaert et al.          |
| 16. Simoun                   | 38. Fernet                    | 59. Jones                            |
| 17. Haeridistia & Fadjaranie | 39. Double Translation Method |                                      |
| 18. Hildebeitel & Leauby     | 40. Ady                       |                                      |
| 19. Ryan & Deci              | 41. Alipour                   |                                      |
| 20. Tett & Meyer             | 42. Common Method Bias        |                                      |
| 21. Bakir                    | 43. Podsakoff                 |                                      |
| 22. Gregson                  |                               |                                      |

### منابع

- ابراهیمی، فهیمه؛ رستمی، امین (۱۴۰۰). بررسی تأثیر باورهای سقف شیشه‌ای حسابرسان زن بر قصد ترک مؤسسه حسابرسی: نقش متغیر میانجی توانمندی روانشناختی. *مجله پیشرفت‌های حسابداری*، دوره ۱۳، شماره ۲، صص ۳۷-۶۸.
- تاج‌بخش، غلامرضا؛ گودرزی، فرشاد (۱۴۰۲). مدل‌سازی معادله ساختاری تأثیر ابعاد مدیریتی و تربیتی خانواده بر شاخص‌های هویتی جوانان با تعدیل‌گری متغیر جنسیت. *فصلنامه علمی فرهنگی تربیتی زنان و خانواده*، سال هیجدهم، شماره ۶۲، ۲۴۵-۲۶۹.
- حبیبی، آرش؛ کلاهی، بهاره (۱۴۰۱). *الگوی‌یابی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی*. انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ دوم، تهران، ۱۳۹۵.
- عموزاد مهدیرجی، شهرام؛ تاروردی، یدالله، رجبی، روح‌الله (۱۴۰۲). بررسی عوامل مؤثر بر تمایل به خروج از حرفه حسابرسی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، دوره ۳۰، شماره ۱، صص ۵۵-۷۶.
- فیل‌سرائی، مهدی، صفائی، رضا (۱۴۰۳). بررسی تأثیر قصد ترک شغل حسابرس بر کی فیت حسابرسی، تصمیمات غی راخلقی و عملکرد حسابرسی. *حسابداری و شفافیت مالی*. سال دوم، شماره ۹۱-۶۸.
- طاهری، زینب؛ مرادی، محسن؛ جباری نوقایی، مهدی (۱۳۹۵). بررسی رابطه ادراک از فرصت‌های رشد حرفه‌ای و میل به جابه‌جایی حسابرسان. *دانش حسابرسی*، سال ۱۶، شماره ۶۵، صص ۱۹۹-۲۱۳.

گنجی، کیانوش؛ عرب‌مازار یزدی، محمد؛ هشی، عباس؛ اثنی‌عشری، حمیده (۱۴۰۰). شناسایی و مفهوم‌پردازی عوامل موثر بر تمایل خروج حساب‌رسان از حرفه حسابرسی. *مجله پیشرفت‌های حسابداری*، دوره ۱۳، شماره ۲، صص ۲۶۹-۳۰۹.

- Ady, J. C. (1994). Minimizing threats to the validity of cross-cultural organization research. *Communicating in multinational organizations*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA: 30-42.
- Ahuja, M. K., Chudoba, K. M., Kacmar, C. J., McKnight, D. H., & George, J. F. (2007). IT road warriors: Balancing work-family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover intentions. *MIS Quarterly*, 31(1), 1-17.
- Alipour Shirsavar, H., Gilaninia, S., & Mohammadi Almani, A. (2012). A Study of factors influencing positive word of mouth in the Iranian banking industry. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 11(4), 454-460.
- Alves, I., Limão, M., & Lourenço, S. M. (2024). Work Overload, Work-Life Balance and Auditors' Turnover Intention: The Moderating Role of Motivation. *Australian Accounting Review*, 34(1), 4-28.
- Amouzad Mahdiraji, Sh., Tariverdi, Y., Rajabi, R. (). Investigating factors influencing inclination to quit the auditing profession. *Accounting and Auditing Review*, 30(1), 55-76. (In Persian)
- Bakir, S., Ayoun, B., Wei, C., & Bilgihan, A. (2025). Understanding employee retention in the age of AI and robotics: a study of technology competencies and turnover intentions in the hotel sector. *Journal of Hospitality and Tourism Technology*, ahead-of-print.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173.
- Buchheit, S., Dalton, D. W., Harp, N. L., & Hollingsworth, C. W. (2016). A contemporary analysis of accounting professionals' work-life balance. *Accounting Horizons*, 30(1), 41-62.
- Cannon, N. H., & Herda, D. N. (2016). Auditors' organizational commitment, burnout, and turnover intention: A replication. *Behavioral Research in Accounting*, 28(2), 69-74.
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: a 40-year meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 140(4), 980-1008.
- Christensen, B. E., Newton, N. J., & Wilkins, M. S. (2021). How do team workloads and team staffing affect the audit? Archival evidence from US audits. *Accounting, Organizations and Society*, 92 (C), 1-20.
- DeZoort, F. T., & Lord, A. T. (1997). A review and synthesis of pressure effects research in accounting. *Journal of Accounting Literature*, 16, 28-86.
- Dierynck, B., Kadous, K., & Peters, C. P. (2024). Learning in the Auditing Profession: A framework and future Directions. *Accounting, Organizations and Society*, 113, 101534.
- Ebrahimi, F., Rostami, A. (2021). Investigating the effect of female auditors' glass ceiling beliefs on tenure intentions: The mediating variable role of psychological empowerment. *Journal of Accounting Advances*, 13(2), 37-81. (In Persian)
- Farooq Abbasi, T. (2015). Impact of work overload on stress, job satisfaction, and turnover intentions with moderating role of Islamic work ethics. *Management Studies and Economic Systems*, 2(1), 27-37.
- Fernet, C., Guay, F., & Senécal, C. (2004). Adjusting to job demands: The role of work self-determination and job control in predicting burnout. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 39-56.
- Filsaraei, M., Safaei, R. (2024). Investigating the effect of the auditor's turnover intentions on audit quality, unethical decisions and audit performance. *Journal of Accounting & Financial Transparency*, 2(1), 68-91. (In Persian)
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- Ganji, K., Arabmazar Yazdi, M., Hoshi, A., Asna Ashari, H. (). Identifying and conceptualizing the effective factors on professional turnover intention in audit profession. *Journal of Accounting Advances*, 13(2), 269-309. (In Persian)

- Gregson, T. (1992). An investigation of the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment in turnover models in accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 44(4), 80-95.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373.
- Habibi, A., Kolahi, B., (2022). *Structural equation modeling and factor analysis 2<sup>nd</sup>*. Academic Center for Education, Culture and Research, Tehran, Iran. (In Persian).
- Haeridistia, N., & Fadjarenie, A. (2019). The effect of independence, professional ethics & auditor experience on audit quality. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(2), 24-27.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Hall, M., & Smith, D. (2009). Mentoring and turnover intentions in public accounting firms: A research note. *Accounting, Organizations and Society*, 34(6-7), 695-704.
- Herda, D. N. (2012). Auditors' relationship with their accounting firm and its effect on burnout, turnover intention, and post-employment citizenship. *Current Issues in Auditing*, 6(2), P13-P17.
- Hiltebeitel, K. M., & Leauby, B. A. (2001). Migratory patterns of entry-level accountants. *The CPA Journal*, 71(4), 54.
- Jones III, A., Norman, C. S., & Wier, B. (2010). Healthy lifestyle as a coping mechanism for role stress in public accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 22(1), 21-41.
- Kadous, K., Proell, C. A., Rich, J., & Zhou, Y. (2019). It goes without saying: The effects of intrinsic motivational orientation, leadership emphasis of intrinsic goals, and audit issue ambiguity on speaking up. *Contemporary Accounting Research*, 36(4), 2113-2141.
- Khavis, J. A., & Krishnan, J. (2021). Employee satisfaction and work-life balance in accounting firms and audit quality. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 40(2), 161-192.
- Kadous, K., & Zhou, Y. (2019). How does intrinsic motivation improve auditor judgment in complex audit tasks? *Contemporary Accounting Research*, 36(1), 108-131.
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Psychology*, 61, 244-258.
- Loureço, S. M. (2019). Field experiments in managerial accounting research. *Foundations and Trends in Accounting*, 14(1), 1-72.
- Loureço, S. M. (2020). Do self-reported motivators really motivate higher performance? *Management Accounting Research*, 47(1), 1-13.
- Monnot, M. J. (2018). The effect of incentives on intrinsic motivation and employee attitudes: A multilevel study across nations and cultural clusters. *Thunderbird International Business Review*, 60(4), 675-689.
- Mossholder, K. W., Bennett, N., Kemery, E. R., & Wesolowski, M. A. (1998). Relationships between bases of power and work reactions: The mediational role of procedural justice. *Journal of management*, 24(4), 533-552.
- Namazi, M., & Namazi, N. R. (2016). Conceptual analysis of moderator and mediator variables in business research. *Procedia Economics and Finance*, 36, 540-554.
- Nouri, H. (2016). Turnover in public accounting firms: The effect of position, service line, ethnicity, and gender. *Review of Business*, 37 (2), 14–27.
- Nouri, H., & Parker, R. J. (2020). Turnover in public accounting firms: a literature review. *Managerial Auditing Journal*, 35(2), 294-321.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*. McGraw-Hill
- Parker, R. J., & Kohlmeyer III, J. M. (2005). Organizational justice and turnover in public accounting firms: A research note. *Accounting, Organizations and Society*, 30(4), 357-369.
- Persellin, J. S., Schmidt, J. J., Vandervelde, S. D., & Wilkins, M. S. (2019). Auditor perceptions of audit workloads, audit quality, and job satisfaction. *Accounting Horizons*, 33(4), 95-117.
- Phillips, C. R., & Crain, J. L. (1996). Job duties and responsibilities in public accounting: are student expectations unrealistic? *Education and Training*, 38(9), 21-26.
- Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of Management*, 12(4), 531-544.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
- Rynes, S.L., Gerhart, B. and Minnette, K.A. (2004). The importance of pay in employee motivation: discrepancies between what people say and what they do. *Human Resource Management*, 43(4), 381–391.
- Riyanto, S., Handiman, U. T., Gultom, M., Gunawan, A., Putra, J. M., & Budiyanto, H. (2023). Increasing job satisfaction, organizational commitment and the requirement for competence and training. *Emerging Science Journal*, 7(2), 520-537.
- Simon, C. A., Smith, J. L., & Zimbelman, M. F. (2018). The influence of judgment decomposition on auditors' fraud risk assessments: Some trade-offs. *The Accounting Review*, 93(5), 273-291.
- Smith, K. J., Haight, T. D., Emerson, D. J., Mauldin, S., & Wood, B. G. (2020). Resilience as a coping strategy for reducing departure intentions of accounting students. *Accounting Education*, 29(1), 77-108.
- Sweeney, J. T., & Quirin, J. J. (2009). Accountants as layoff survivors: A research note. *Accounting, Organizations and Society*, 34(6-7), 787-795.
- Sweeney, J. T., & Summers, S. L. (2002). The effect of the busy season workload on public accountants' job burnout. *Behavioral Research in Accounting*, 14(1), 223-245.
- Tajbakhsh, Gh.R., Goudarzi, F. (2023). Structural equation modeling of the effect of family management and educational dimensions on youth identity indicators with gender variable moderation. *The Women and Families Cultural-Eduactional*, 18(62), 245-269. (In Persian)
- Taheri, Z., Moradi, M., Jabari Nougabi, M. (2016). Investigating the relationship between professional growth perception and auditor's intention to leave. *Journal of Audit Science*, 16(65), 199-213. (In Persian)
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Trépanier, S. G., Fernet, C., & Austin, S. (2013). The moderating role of autonomous motivation in the job demands-strain relation: A two sample study. *Motivation and Emotion*, 37 (1), 93–105.
- Trotman, K. (2014). Judgment and decision making. In *The Routledge Companion to Auditing* (pp. 200-218). Routledge.
- Van der Hauwaert, E., Hoozée, S., Maussen, S., & Bruggeman, W. (2022). The impact of enabling performance measurement on managers' autonomous work motivation and performance. *Management Accounting Research*, 55, 1-15.
- Westermann, K. D., Bedard, J. C., & Earley, C. E. (2015). Learning the “craft” of auditing: A dynamic view of auditors' on-the-job learning. *Contemporary Accounting Research*, 32(3), 864-896.