



## **Auditors' Experiences of Leaving the Profession and the Barriers to Retention: A Phenomenological Approach**

Mohammad Nazaripour<sup>1</sup>, Majid Ghaderi Rahaghi<sup>2</sup>, Jafar Babazadeh Hashin<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Associate Professor, Department of Accounting, University of Hazrat-e Masoumeh, Qom, Iran. Corresponding Author, Email: m.nazaripour@hmu.ac.ir

<sup>2</sup> Assistant Professor, Department of Accounting, National University of Skill, Tehran, Iran. Email: mahaderi@tvu.ac.ir

<sup>3</sup> Msc, Department of Accounting, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran. Email: jbabazadeh.h@yahoo.com

### **Abstract**

**Purpose:** The auditing profession, by ensuring financial transparency and strengthening public trust, constitutes one of the fundamental pillars of economic stability. However, the significant rise in auditors' turnover in recent years has emerged as a serious challenge to audit quality and the stability of capital markets. This phenomenon produces consequences at three levels: at the individual level, it leads to weakened professional identity and psychological strain; at the organizational level, it results in reduced human capital and increased costs; and at the systemic level, it threatens the quality of financial reporting and public trust. Previous studies have been predominantly quantitative and have focused mainly on external factors such as workload, work–life conflict, and stress. Consequently, the existential, identity-related, and meaning-oriented dimensions of leaving the profession have remained underexplored. In the Iranian auditing literature as well, phenomenological studies in this domain are nearly absent. Adopting an interpretive phenomenological approach, the present study examines the lived experience of 20 former auditors to answer the question: “What are the dimensions and meanings of leaving the auditing profession as experienced by those who have lived through it?”

**Design/Methodology/Approach:** This qualitative study employed an interpretive phenomenological approach, drawing on van Manen's (2016) framework, to explore in depth the lived experience of leaving the auditing profession. The sample consisted of 20 former auditors (14 men and 6 women) with 5 to 29 years of professional experience, selected through purposive and snowball sampling. Data were collected through semi-structured, in-depth interviews lasting 45 to 60 minutes. The data were analyzed using a three-stage coding process—open, axial, and selective—supported by MAXQDA software. To enhance the credibility and dependability of the findings, strategies such as member checking, triangulation, peer debriefing with two independent researchers, and thorough documentation of the research process were employed.

**Findings:** The interpretive phenomenological analysis of the lived experiences of 20 former auditors (14 men and 6 women with 5 to 29 years of experience) revealed four core categories that together depict a four-stage existential transition underlying the decision to leave the

auditing profession. The first stage, *Entering with Hope*, reflects participants' strong initial motivations, expectations of rapid advancement, enthusiasm for learning, and perception of auditing as a prestigious career path. The second stage, *Erosion of Hope*, captures the cumulative pressures of long and unpredictable working hours, intense stress, task monotony, limited opportunities for creativity, value conflicts, structural inefficiencies, and the perceived ineffectiveness of individual effort—all of which collectively undermined their professional identity and job satisfaction. This stage represented the primary barrier to remaining in the profession. The third stage, *Crisis of Meaning and the Moment of Crossing*, marks the emotional and existential turning point at which participants decided to leave. They described simultaneous feelings of guilt, fear of the unknown, and attachment to the familiar work environment. However, confronting critical situations and recognizing their need for work that was more meaningful and aligned with their personal values ultimately propelled them through this threshold. The fourth stage, *Reconstruction of Meaning*, unfolded after departure, when individuals rebuilt their professional identities, expressed satisfaction with their new career paths, applied their auditing skills in more dynamic and creative roles, and reported a renewed sense of “making a real impact” and “feeling alive.” Overall, the findings indicate that leaving the auditing profession is not merely a reaction to workload pressures but a multilayered existential process involving rupture and the reconstruction of work-life meaning.

**Discussion and Conclusion:** Drawing on a phenomenological approach, the present study proposes a four-stage model that captures the dynamic process of leaving the auditing profession: Entering with Hope, Erosion of Hope, Crisis of Meaning and the Moment of Crossing, and Reconstruction of Meaning. This model illustrates that leaving the profession is not merely a job-related decision triggered by workload pressures; rather, it represents a profound existential transition characterized by identity disruption, value conflicts, and experiences of moral distress, ultimately leading to a redefinition of one's professional identity and greater satisfaction in a new career path. The findings align with established theories of job burnout (Maslach & Leiter, 2016), meaning crisis (Kleinbaum & Klein, 2006), and professional re-meaning-making (Yano & Schwartz-Shea, 2015), and—beyond prior quantitative research—highlight the existential and identity-based dimensions of this phenomenon. Overall, the study concludes that leaving the auditing profession can be understood as a form of positive existential transformation. Nevertheless, to mitigate its prevalence, organizations must implement timely interventions focused on psychological support, improved work–life balance, and greater flexibility in career pathways.

**Keywords:** Auditor turnover, Auditing, Job retention, Phenomenology, Erosion of hope.

**Citation:** Nazaripour, M., Ghaderi Rahaghi, M., & Babazadeh Hashin, J. (2026). Auditors' Experiences of Leaving the Profession and the Barriers to Retention: A Phenomenological Approach. *Psychological Research in Management*, 12(1), 69-90. (In Persian)

Received: October 02, 2025

Revised: December 04, 2025

Accepted: December 05, 2025

Published Online: April 27, 2026

P- ISSN: 2476-4833

E- ISSN: 2588-7084

Article Type: Research Paper

<https://doi.org/10.22034/jom.2025.2073328.1415>



Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by [Hazrat-e Masoumeh University](#). This article is an open access article licensed under the [Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#)

## کاوش تجربه‌های ترک حرفه حسابرسی و موانع ماندگاری: رویکرد پدیدارشناسانه\*

محمد نظری پور<sup>۱</sup>، مجید قادری رهقی<sup>۲</sup>، جعفر بابازاده هشین<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> دانشیار گروه حسابداری، دانشگاه حضرت معصومه (س)، قم، ایران. رایانامه نویسنده مسئول: m.nazaripour@hmu.ac.ir

<sup>۲</sup> استادیار، گروه حسابداری، دانشگاه ملی مهارت، تهران، ایران. رایانامه: mahaderi@tvu.ac.ir

<sup>۳</sup> کارشناسی ارشد، گروه حسابداری، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران. رایانامه: jbabazadeh.h@yahoo.com

### چکیده

حسابرسی با ایجاد شفافیت مالی و تقویت اعتماد عمومی، نقشی حیاتی در پایداری اقتصادی دارد؛ اما ترک حرفه و دشواری‌های ماندگاری حسابرسان تداوم کارآمدی این حرفه را تهدید می‌کند. این مطالعه با هدف پرکردن خلأ پژوهش‌های کمی و دست‌یابی به درکی عمیق از تجربه زیسته ترک حرفه حسابرسی، از رویکرد پدیدارشناسی تفسیری بهره گرفت. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساختاریافته با ۲۰ حسابرس سابق با سابقه ۵ تا ۲۹ سال تجربه حرفه‌ای گردآوری و با روش کدگذاری سه‌مرحله‌ای تحلیل شدند؛ اعتبار یافته‌ها نیز از طریق بازبینی مشارکت‌کنندگان، مثلث‌سازی و هم‌اندیشی پژوهشی تضمین شد. تحلیل پدیدارشناسانه چهار مضمون اصلی را آشکار کرد: ورود با امید، فرسایش امید، بحران معنا و لحظه عبور، و بازسازی معنا. فرسایش امید - به عنوان مانع اساسی ماندگاری - در پی فشارهای روانی، ساعات کاری طولانی، تعارض ارزش‌ها و محدودیت‌های ساختاری شکل گرفت و به بحران معنا و جست‌وجوی مسیرهای شغلی پویاتر انجامید. بازتعریف هویت کاری و دست‌یابی به رضایت نوین نیز بخش پایانی این فرایند وجودی و چندبعدی را تشکیل داد. یافته‌ها نشان می‌دهد ترک حرفه حسابرسی فراتر از یک تصمیم شغلی است و با تحولات هویتی، روانی و اخلاقی درهم‌تنیده می‌شود. بر این اساس، ضرورت مداخلات سازمانی - شامل حمایت روانی، تقویت تعادل کار-زندگی و مسیرهای توسعه حرفه‌ای انعطاف‌پذیر - برای کاهش ترک خدمت و حفظ سرمایه انسانی برجسته می‌شود.

**کلیدواژه‌گان:** ترک حرفه، حسابرسی، ماندگاری شغلی، پدیدارشناسی، فرسایش امید.

**استناد:** نظری پور، محمد، قادری رهقی، مجید، و بابازاده هشین، جعفر (۱۴۰۵). کاوش تجربه‌های ترک حرفه حسابرسی و موانع ماندگاری: رویکرد پدیدارشناسانه. *پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت*، ۱۲(۱)، ۶۹-۹۰.

## مقدمه

حسابرسی به عنوان یکی از ارکان بنیادین نظام مالی و اقتصادی، نقشی کلیدی در تضمین شفافیت، اعتماد و پاسخ‌گویی در بازارهای سرمایه ایفا می‌کند (عزیز محمدلو، ۱۳۹۵). گزارش‌های حسابرسی معتبر سنگ بنای تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاران، اعتباردهندگان و نهادهای نظارتی محسوب می‌شوند؛ از این رو، حساب‌برسان در مرکز سازوکار اعتماد و سلامت اطلاعات مالی قرار دارند. حساسیت و پیچیدگی این جایگاه اهمیت حرفه حسابرسی را دوچندان و آن را به یکی از پرتنش‌ترین و اخلاق‌محورترین حوزه‌های تخصصی بدل کرده است (Rajabalizadeh & Schadewitz, 2025). حساب‌برسان همواره با الزامات کاری پرچالش از جمله فشار ضرب‌الاجل‌ها، حجم سنگین کار، نظارت‌های چندلایه، انتظارات سخت‌گیرانه ذی‌نفعان و موقعیت‌های اخلاقی دشوار مواجه هستند (Saleh et al., 2025). این عوامل در کنار مسئولیت‌های سنگین حرفه‌ای، زمینه‌ساز شکل‌گیری مجموعه‌ای از تنش‌های فردی و سازمانی هستند که در بلندمدت می‌تواند بر هویت حرفه‌ای، انگیزش، و ثبات شغلی آنان اثرگذار باشد (Ghasemi et al., 2023).

مسئله اصلی این پژوهش صرفاً افزایش نرخ ترک شغل در حرفه حسابرسی نیست، بلکه بررسی پیامدهای چندسطحی و زنجیره‌ای این پدیده بر پایداری نظام مالی است. شواهد نشان می‌دهد نرخ ترک در این حرفه طی سال‌های اخیر رو به افزایش بوده و این روند نگرانی‌هایی جدی در ادبیات حرفه برانگیخته است (گنجی و همکاران، ۱۴۰۰). مطابق مطالعات موجود، میزان ترک شغل در حسابرسی از بسیاری مشاغل تخصصی دیگر بیشتر گزارش شده است (Hardies, 2023). پیامدهای این پدیده چندبُعدی است: در سطح فردی، ترک شغل ممکن است موجب تضعیف هویت حرفه‌ای، کاهش رضایت از زندگی، اختلال در تعادل کار-زندگی و بروز مشکلات روانی شود (Pham et al., 2022). در سطح سازمانی، خروج حساب‌برسان با تجربه کاهش سرمایه انسانی، افزایش هزینه‌های جذب و آموزش، افت دانش نهادی، تضعیف فرهنگ سازمانی و کاهش انگیزش نیروی کار را در پی دارد. در سطح سیستمی نیز افزایش ترک شغل می‌تواند کیفیت خدمات حسابرسی را تنزل دهد، احتمال خطاهای گزارشگری مالی را افزایش بخشد و در نهایت اعتماد عمومی به بازار سرمایه و ثبات اقتصادی را تهدید کند (Ghasemi et al., 2023). بنابراین، ترک حرفه حسابرسی نه فقط یک چالش منابع انسانی، بلکه مسأله‌ای راهبردی با پیامدهایی ساختاری برای کل اکوسیستم مالی محسوب می‌شود.

ضرورت انجام این پژوهش از شکاف‌های جالب توجه موجود در ادبیات نشئت می‌گیرد. بخشی عمده از مطالعات پیشین در این زمینه مبتنی بر رویکردهای کمی و مدل‌های علی بوده‌اند (مهربان‌پور و قاسمی، ۱۴۰۳). این پژوهش‌ها عمدتاً بر ارتباط میان متغیرهایی همچون فشار کاری، تعارض کار-زندگی، استرس شغلی، شرایط اقتصادی و

فرصت‌های شغلی جایگزین تمرکز کرده‌اند (نظری پور و زکی‌زاده، ۱۴۰۱). هرچند این پژوهش‌ها در تبیین عوامل بیرونی مؤثر بر ترک شغل سهم مهمی دارند، از فهم ابعاد وجودی و هویتی این پدیده بازمی‌مانند.

واقعیت آن است که ترک حرفه حسابرسی تصمیمی صرفاً واکنشی به فشارهای محیطی نیست، بلکه فرایندی پیچیده و چندلایه با ریشه‌های معنایی و هویتی است. این فرایند شامل بازاندیشی در ارزش‌ها، بازبینی در هویت حرفه‌ای، تجربه فرسایش معنای، احساس گسست نقش و تلاش برای بازتعریف رابطه فرد با کار و جهان حرفه‌ای است؛ ابعادی که با رویکردهای کمی قابل شناسایی و درک نیستند.

در این میان، فقدان مطالعات کیفی عمیق - به ویژه با رویکرد پدیدارشناسانه - در ادبیات حسابرسی ایران برجسته است. نبود چنین پژوهش‌هایی سبب شده است تا لایه‌های زیسته تجربه حسابرسان، از جمله معناسازی، درک اخلاقی از نقش حرفه‌ای، تجربه فشارهای سازمانی و لحظه تصمیم به ترک<sup>۲</sup> نادیده باقی بمانند. این کمبود نه فقط توسعه نظری در زمینه رفتار شغلی و هویت حرفه‌ای را محدود کرده، بلکه مانعی در مسیر طراحی سیاست‌ها و مداخلات مؤثر برای حفظ سرمایه انسانی در مؤسسه‌های حسابرسی ایجاد کرده است.

رویکرد پدیدارشناسانه به عنوان یکی از بنیادی‌ترین روش‌های پژوهش کیفی، امکان دسترسی به چنین لایه‌های پنهان را فراهم می‌کند (Gill, 2020). هدف این رویکرد نه پیش‌بینی یا تبیین علی پدیده، بلکه کشف معنای تجربه زیسته افراد از آن است (Priest, 2002). تمرکز پدیدارشناسی بر «چگونگی زیسته شدن» ترک حرفه، به پژوهشگر اجازه می‌دهد تا معناسازی حسابرسان نسبت به شرایط کاری، چالش‌های هویتی، تجربه‌های اخلاقی و روانی و لحظه ترک را از دیدگاه درونی آنان درک کند (Cilesiz, 2011). چنین رویکردی در حرفه حسابرسی - که به طور هم‌زمان با مسئولیت‌های اخلاقی و فشارهای ساختاری درهم تنیده است - از اهمیتی ویژه برخوردار است؛ زیرا امکان تبیین این امر را فراهم می‌آورد که حسابرسان چگونه فشارهای موجود را تفسیر و معنپردازی می‌کنند، این فرایند چه دلالت‌هایی برای هویت حرفه‌ای آنان دارد و ترک حرفه در افق ادراکی حسابرسان چه معناهای شخصی، اجتماعی و حرفه‌ای می‌یابد.

مرور ادبیات موجود نشان می‌دهد پژوهش‌های پدیدارشناسانه درباره ترک حرفه حسابرسی بسیار محدود هستند و معمولاً مطالعات رویکردی کمی و متغیرمحور دارند (نظری پور و زکی‌زاده، ۱۴۰۱). این شکاف پژوهشی ضرورت انجام مطالعه‌ای عمیق‌تر را برجسته می‌کند؛ مطالعه‌ای که فراتر از شناسایی عوامل مؤثر بر ترک شغل، نحوه زیست این تجربه توسط افراد، معناهای برساخته در بستر آن و پیامدهای هویتی برخاسته از این فرایند را تبیین کند.

بر همین اساس، پژوهش حاضر با بهره‌گیری از رویکرد پدیدارشناسانه، در پی پاسخ به پرسش محوری زیر است:

<sup>1</sup> Erosion of Hope

<sup>2</sup> Turning Point

«تجربه زیسته حسابرسان از ترک حرفه چگونه است و چه ابعاد و معانی دارد؟»

هدف کلی پژوهش کشف و تبیین ماهیت، معانی و ابعاد پنهان تجربه ترک شغل از دیدگاه افرادی است که این مسیر را پیموده‌اند. انتظار می‌رود یافته‌ها، ضمن غنی‌سازی دانش نظری در حوزه رفتار شغلی و هویت حرفه‌ای، در سطح عملی نیز مبنایی برای طراحی راهبردهای مؤثر حفظ سرمایه انسانی و ارتقای پایداری حرفه در مؤسسه‌های حسابرسی فراهم کنند.

## مبانی نظری

ترک خدمت<sup>۱</sup>، شامل داوطلبانه یا غیرداوطلبانه، یکی از چالش‌های بنیادین در مدیریت منابع انسانی محسوب می‌شود که پیامدهایی گسترده در سطوح فردی، سازمانی و اجتماعی دارد (امیری و محمودزاده، ۱۳۹۴). در مشاغل دارای فشار روانی زیاد - مانند حسابرسی، پرستاری و پزشکی - ساختارهای کاری پیچیده، ساعات طولانی اشتغال و مسئولیت‌های سنگین در برابر ذی‌نفعان، از جمله محرک‌های اصلی ترک خدمت شناخته شده‌اند. مطالعات نشان می‌دهند نرخ ترک خدمت در میان پرستاران در سطحی نگران‌کننده گزارش شده است (Aiken et al., 2012) و همچنین، در حوزه آموزش، عواملی همچون فشار کاری، فقدان حمایت سازمانی و دشواری در حفظ تعادل کار و زندگی از مهم‌ترین دلایل ترک خدمت معلمان بوده‌اند (Ingersoll, 2001). این شواهد نقش حیاتی ویژگی‌های محیط کار در شکل‌گیری تصمیم‌های شغلی کارکنان را برجسته می‌کند (Gonçalves et al., 2022).

ترک خدمت نیروی انسانی متخصص هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم قابل ملاحظه‌ای به سازمان‌ها تحمیل می‌کند (Quiñones et al., 1995؛ احمدی و همکاران، ۱۳۹۳). هزینه‌های مستقیم عمدتاً شامل جذب، گزینش و آموزش نیروی جایگزین می‌شوند، در حالی که هزینه‌های غیرمستقیم در قالب افت تعهد، کاهش سرمایه اجتماعی، تضعیف اخلاق کاری و زوال فرهنگ سازمانی بروز می‌یابند (DeConinck & Stilwell, 2004). برآوردها حاکی از آن است که مجموع این هزینه‌ها می‌تواند چندین برابر حقوق سالانه کارکنان باشد (ممی‌زاده، ۱۳۸۱). در حوزه حسابرسی، مطالعات اخیر نشان داده‌اند ترک خدمت داوطلبانه حسابرسان مجرب رابطه‌ای مستقیم با کاهش کیفیت حسابرسی و افزایش احتمال اصلاح گزارش‌های مالی دارد (Ma et al., 2024)؛ امری که اهمیت حفظ حسابرسان کارآزموده را دوچندان می‌کند.

از دیدگاه پدیدارشناسانه، ترک حرفه حسابرسی معمولاً با تجربه فرسودگی شغلی و فشار روانی مضاعف همراه است. پژوهش‌های کلاسیک در این زمینه، همچون (Maslach & Leiter, 2016)، بر نقش فشارهای کاری مداوم در کاهش رضایت حرفه‌ای تأکید داشته‌اند. ویژگی‌های خاص حرفه حسابرسی - از جمله ضرب‌الاجل‌های فشرده، تعامل

<sup>1</sup> Turnover

با مشتریان متعدد و ضرورت دقت زیاد - محیط کاری پرتنشی ایجاد می‌کند (نظری‌پور و بابازاده هشین، ۱۴۰۴). شواهد داخلی نیز نشان می‌دهد این فشارها ممکن است به فرسودگی شغلی، افت انگیزه و در نهایت ترک حرفه منجر شوند (نظری‌پور و زکی‌زاده، ۱۴۰۱). افزون بر این، کیفیت رابطه حسابرس با سرپرست مستقیم، مبتنی بر نظریه تبادل رهبر-عضو<sup>۱</sup>، از عوامل تعیین‌کننده در کاهش نیت ترک خدمت محسوب می‌شود (Almer et al., 2023). همچنین، تعارض کار-زندگی بر مبنای پژوهش‌های پیشین (Gertsson et al., 2017)، عاملی محوری در شکل‌گیری ادراکات و تصمیم حسابرسان برای ترک حرفه قلمداد می‌شود.

بر اساس یافته‌های کمی، نرخ ترک خدمت در مؤسسه‌های حسابرسی - به ویژه در شرکت‌های بزرگ و بین‌المللی - همچنان بالا گزارش می‌شود (Ma et al., 2022; Hardies, 2023). پس از پدیده جهانی «استعفای بزرگ»<sup>۲</sup>، راهکارهایی همچون ارتقای سریع حسابرسان جوان، اگرچه به کاهش کوتاه‌مدت نرخ ترک خدمت انجامیده‌اند، نتوانسته‌اند مانع خروج بلندمدت نیروی متخصص از حرفه شوند و معمولاً به مهاجرت آنان به بخش‌های دیگر حسابداری منجر شده‌اند (Abramova et al., 2025). بررسی‌های جدید نشان می‌دهند متغیرهایی همچون رضایت شغلی، استرس کاری، شهرت حرفه‌ای، فرصت‌های رشد و میزان جبران خدمات از مؤلفه‌های اصلی تأثیرگذار بر نیت ترک خدمت هستند (نظری‌پور و بابازاده هشین، ۱۴۰۴). با این حال، مدل‌های کمی موجود هنوز ابعاد فرهنگی، شخصی و هویتی تصمیم به ترک خدمت را به طور کامل در نظر نمی‌گیرند (Nouri & Parker, 2020). به همین دلیل، پژوهش‌های اخیر با تأکید بیشتر بر پیامدهای کیفی ترک خدمت، حفظ نیروهای متخصص را به اولویت راهبردی مؤسسه‌های حسابرسی تبدیل کرده‌اند (Almer et al., 2012; Khavis & Szerwo, 2025).

مرور نظام‌مند مطالعات یک دهه اخیر در حوزه ترک خدمت حسابرسان داخلی نیز مؤید کمبود پژوهش‌های کیفی و پدیدارشناسانه است (Ahmad et al., 2025). این مرور سه خلاصه اصلی در ادبیات موجود را آشکار می‌کند:

- نخست، فروکاست تجربه ترک خدمت به مجموعه‌ای از متغیرهای کمی و قابل اندازه‌گیری (نظری‌پور و بابازاده هشین، ۱۴۰۴)؛
- دوم، تمرکز مفرط بر عوامل بیرونی و سازمانی و غفلت از تجربیات درونی مانند فرسودگی معنوی و گسست هویت حرفه‌ای؛
- و سوم، فقدان مطالعات پدیدارشناسانه‌ای که چابستی تجربه زیسته ترک خدمت را بررسی کنند.

با توجه به این خلأها، پژوهش حاضر رویکردی پدیدارشناسانه را مبتنی بر چارچوب نظری هوسرل اتخاذ کرده است تا «چابستی» ترک حرفه حسابرسی را از دیدگاه تجربه زیسته حسابرسان واکاوی کند. تمرکز بر روایت‌های

<sup>1</sup> Leader-Member Exchange (LMX)

<sup>2</sup> Great Resignation

شخصی و بازنمایی معانی ذهنی، امکان کشف ابعاد پنهان، لایه‌های هویتی و دلالت‌های اخلاقی ترک خدمت را فراهم می‌آورد؛ ابعادی که معمولاً در مدل‌های کمی مغفول مانده‌اند. این درک کیفی می‌تواند هم به غنای نظری رفتار شغلی حسابرسان و هم به طراحی سیاست‌های حمایتی، ارتقای فرهنگ سازمانی و حفظ سرمایه انسانی متخصص در مؤسسه‌های حسابرسی کمک شایانی کند.

## روش پژوهش

این پژوهش با هدف کاوش در تجربه زیسته حسابرسانی که حرفه حسابرسی را ترک کرده‌اند، از رویکرد کیفی و روش پدیدارشناسانه تفسیری<sup>۱</sup> بهره گرفته است. هدف اصلی درک عمیق معانی و ابعاد چندلایه این تجربه از دیدگاه افرادی است که به طور واقعی حرفه حسابرسی را ترک کرده‌اند. پدیدارشناسی تفسیری، به ویژه بر اساس چارچوب ون مانن<sup>۲</sup> (۲۰۱۶)، روشی مناسب برای بررسی پدیده‌ها از طریق تجربه‌های زیسته ارائه می‌دهد که به کشف جوهره و لایه‌های معنایی پدیده ترک حرفه حسابرسی کمک می‌کند. این پدیده که از تعامل پیچیده فشارهای کاری، الزامات حرفه‌ای، عوامل فردی و شرایط محیطی شکل می‌گیرد، نیازمند تحلیلی تفسیری برای تبیین معانی نهفته آن است (DeMarrais & Tisdale, 2002; Yanow & Schwartz-Shea, 2015).

جامعه آماری پژوهش شامل حسابرسانی است که حرفه حسابرسی را ترک کرده‌اند. نمونه پژوهش متشکل از ۲۰ نفر (۱۴ مرد و ۶ زن) با سابقه حرفه‌ای ۵ تا ۲۹ سال در حوزه حسابرسی است. نمونه‌گیری به روش هدفمند و گلوله‌برفی انجام شد. در مرحله نخست، مشارکت‌کنندگان از طریق شبکه‌های حرفه‌ای و معرفی همکاران سابق شناسایی شدند و سپس با ارجاعات مصاحبه‌شوندگان، نمونه تکمیل شد. معیارهای ورود شامل داشتن تجربه واقعی ترک حرفه حسابرسی و آمادگی برای بیان آزادانه تجربه زیسته بودند. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساختاریافته جمع‌آوری شدند؛ روشی که به دلیل انعطاف‌پذیری و امکان کاوش ابعاد مختلف تجربه ترک حرفه انتخاب شد (Ruslin et al., 2022). پرسش‌های مصاحبه حول دو محور اصلی طراحی شدند: (۱) توصیف تجربه زیسته ترک حرفه حسابرسی و (۲) شناسایی عوامل و زمینه‌های مؤثر بر تصمیم به ترک. پرسش‌های تکمیلی برای بررسی فشارهای کاری، چالش‌های اخلاقی، تأثیرات فردی و خانوادگی و پیامدهای حرفه‌ای نیز به کار رفتند. هر مصاحبه بین ۴۵ تا ۶۰ دقیقه طول کشید و با رضایت مشارکت‌کنندگان انجام شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از روش کدگذاری سه‌مرحله‌ای (باز، محوری، انتخابی) انجام شد تا مضامین اصلی تجربه ترک حرفه استخراج شوند (Creswell & Poth, 2007). مراحل تحلیل شامل (۱) کدگذاری باز برای شناسایی گزاره‌های معنادار از متن

<sup>1</sup> Interpretive Phenomenology

<sup>2</sup> Van Manen

مصاحبه‌ها، ۲) کدگذاری محوری برای دسته‌بندی کدها در مقوله‌های مرتبط و کشف روابط میان آنها و ۳) کدگذاری انتخابی برای ادغام مقوله‌ها در مضامین اصلی و تبیین جوهره تجربه هستند. از نرم‌افزار مکس گیودا<sup>۱</sup> برای مدیریت و سازمان‌دهی داده‌ها و افزایش دقت تحلیل استفاده شد.

برای اطمینان از اعتبار و قابلیت اعتماد یافته‌ها، اقداماتی متعدد انجام شد (Loh, 2013): ۱) بازبینی مشارکت‌کنندگان<sup>۲</sup> از طریق ارائه خلاصه مضامین به مصاحبه‌شوندگان برای تأیید انطباق یافته‌ها با تجربیات واقعی آنها، ۲) مثلث‌سازی داده‌ها با استفاده از یادداشت‌های میدانی و بازخورد همکاران پژوهشی برای غنی‌سازی تحلیل، ۳) هم‌اندیشی پژوهشی از طریق بازبینی تحلیل‌ها در جلسات مشترک با دو پژوهشگر دیگر برای کاهش سوگیری و تقویت اعتبار مضامین و ۴) مستندسازی دقیق تمامی مراحل گردآوری، کدگذاری و استخراج مضامین برای تضمین شفافیت و قابلیت پیگیری فرایند پژوهش.

## یافته‌ها

در این پژوهش، با بهره‌گیری از رویکرد پدیدارشناسی، تجربه زیسته بیست حسابرس (شامل چهارده مرد و شش زن) از اعضای مؤسسه‌های حسابرسی مستقر در تهران - عمدتاً سازمان حسابرسی و مؤسسه حسابرسی مفید راهبر - واکاوی شده است. تمامی مشارکت‌کنندگان پیش‌تر حرفه حسابرسی را ترک کرده‌اند و در حال حاضر در حوزه‌های شغلی دیگری فعالیت دارند. انتخاب آنها از طریق نمونه‌گیری هدفمند انجام شد و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی ایشان در جدول ۱ گزارش شده است. داده‌ها با استفاده از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته به مدت تقریبی ۴۵ تا ۶۰ دقیقه گردآوری و به روش کدگذاری سه مرحله‌ای تحلیل شدند. مضامین استخراج‌شده که در بخش‌های بعدی تشریح می‌شوند، ابعاد مختلف و معانی نهفته در تجربه ترک حرفه حسابرسی را آشکار و درکی ژرف‌تر از این پدیده فراهم می‌کنند.

جدول ۱) مهم‌ترین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

شماره مشارکت‌کننده	جنسیت	تجربه حسابرسی - سال	مدرک تحصیلی	آخرین سمت در حسابرسی	شماره مشارکت‌کننده	جنسیت	تجربه حسابرسی - سال	مدرک تحصیلی	آخرین سمت در حسابرسی
۱	مرد	۷	ارشد	س. ارشد	۱۱	زن	۲۰	مدیر فنی	ارشد
۲	مرد	۱۲	دکتري	س. ارشد	۱۲	مرد	۲۵	مدیر فنی	ارشد
۳	مرد	۵	ارشد	ح. ارشد	۱۳	زن	۵	ح. ارشد	ارشد
۴	مرد	۱۵	ارشد	مدیر فنی	۱۴	زن	۱۰	س. ارشد	ارشد

<sup>1</sup> MAXQDA

<sup>2</sup> Member Check

۵	مرد	۲۴	دکتری	مدیر فنی	۱۵	زن	۲۰	مدیر فنی	دکتری
۶	مرد	۲۷	دکتری	مدیر فنی	۱۶	مرد	۲۰	شریک	دکتری
۷	مرد	۲۵	دکتری	شریک	۱۷	مرد	۱۵	مدیر فنی	ارشد
۸	مرد	۱۴	ارشد	س. ارشد	۱۸	زن	۱۰	ح. ارشد	ارشد
۹	مرد	۱۲	ارشد	س. ارشد	۱۹	مرد	۲۰	مدیر فنی	ارشد
۱۰	مرد	۲۹	دکتری	شریک	۲۰	زن	۱۰	س. ارشد	ارشد

س. ارشد مخفف سرپرست ارشد و ح. ارشد مخفف حسابرس ارشد است.

**جدول ۱** ویژگی‌های جمعیت‌شناختی ۲۰ مشارکت‌کننده در پژوهش کاوش تجربه‌ترک حرفه حسابرسی را ارائه می‌دهد. نمونه شامل ۱۴ مرد و ۶ زن با تجربه حسابرسی بین ۵ تا ۲۹ سال است. بیشتر مشارکت‌کنندگان (۱۵ نفر) دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۵ نفر دارای مدرک دکتری هستند. آخرین سمت‌های حرفه‌ای شامل مدیر فنی (۷ نفر)، شریک (۲ نفر)، سرپرست ارشد (۶ نفر) و حسابرس ارشد (۵ نفر) است. این تنوع در جنسیت، تجربه کاری، مدرک تحصیلی و سمت حرفه‌ای، امکان بررسی جامع تجربه زیسته ترک حرفه حسابرسی را فراهم می‌کند.

نتایج تحلیل داده‌های مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با استفاده از روش کدگذاری سه‌مرحله‌ای به صورت نظام‌مند ارائه شده است. داده‌های خام به گزاره‌های معنادار تبدیل و بر اساس تشابه مفهومی در خوشه‌های موضوعی تجمیع شدند. تحلیل داده‌ها به شناسایی چهار مقوله اصلی به عنوان ابعاد بنیادین تجربه زیسته حسابرسان در ترک حرفه حسابرسی منجر شد: (۱) ورود با امید، (۲) فرسایش امید، (۳) بحران معنا و لحظه عبور و (۴) بازسازی معنا. این مقوله‌ها ساختار مفهومی چندبعدی پدیده ترک حرفه حسابرسی را تبیین کرده و از تحلیل عمیق داده‌ها استخراج شده‌اند.

### تحلیل داده‌های مربوط به بعد ورود با امید

به منظور تحلیل مرحله «ورود با امید به حرفه حسابرسی»، داده‌ها بر اساس سه سطح کدگذاری باز، محوری و انتخابی بررسی و تحلیل شدند. نتایج این فرایند در **جدول ۲** ارائه شده است که ابعاد مرتبط با علاقه و انگیزه اولیه و انتظار رشد حرفه‌ای را در بر می‌گیرد.

جدول ۲) کدگذاری عوامل مربوط به بعد ورود با امید

فراوانی			کدهای باز (مضامین)	کدهای محوری (مفاهیم)	کدهای انتخابی (مقوله اصلی)
کل	زن	مرد			
۱۷	۳	۱۴	عشق یا اجبار: انگیزه‌های ماندن در حسابرسی	علاقه و انگیزه اولیه	ورود با امید
۲۶	۱۰	۱۶	علاقه‌مندی به کار عامل پیشرفت شغلی		
۹	۲	۷	نیاز مستمر به مهارت‌افزایی در حسابرسی	انتظار رشد حرفه‌ای	

۳۰	۸	۲۲	تأثیر تجربه حسابرسی بر پیشرفت شغلی در مشاغل دیگر	ارزش تجربه حسابرسی برای مشاغل دیگر	
۸۲	۲۳	۵۹			جمع

**جدول ۲** یافته‌های کدگذاری مرتبط با مقوله «ورود با امید» در تجربه زیسته ترک حرفه حسابرسی را نشان می‌دهد که از چهار کد محوری تشکیل شده است: علاقه و انگیزه اولیه (۱۷ کد)، علاقه‌مندی به کار به عنوان عامل پیشرفت شغلی (۲۶ کد)، انتظار رشد حرفه‌ای (۹ کد) و ارزش تجربه حسابرسی برای مشاغل دیگر (۳۰ کد). از مجموع ۸۲ کد، ۵۹ کد (۷۲ درصد) مربوط به ۱۴ مرد و ۲۳ کد (۲۸ درصد) مربوط به ۶ زن است.

این یافته‌ها نشان می‌دهد مشارکت‌کنندگان ابتدا با امید و انگیزه به حرفه وارد شدند، اما به تدریج این امید در مواجهه با واقعیت‌های شغلی کم‌رنگ شده است.

«در اوایل کار، علاقه زیادی به حسابرسی داشتم، ولی بعداً خیر، چون مؤسسه‌ای که در آن کار می‌کردم به فکر نیروهایش نبود.» (مرد، ۷ سال تجربه).

«حس کردم انگار چیزی در وجودم فریاد می‌زنه که برم دنبال کاری که بهم حس زنده بودن بده.» (زن، ۱۰ سال تجربه).

«از بیرون به نظر می‌آمد که فرصت‌های ارتقا وجود داره، اما در واقع بیشتر شبیه یک مسابقه سخت و طاقت‌فرسا بود.» (مرد، ۱۵ سال تجربه).

«الان که به گذشته نگاه می‌کنم، حسابرسی برایم دانشگاهی بزرگ بود که هم دانش فنی و هم درس‌های زندگی داد.» (زن، ۲۰ سال تجربه).

این نقل‌قول‌ها بازتابی از امید اولیه و تحول آن به ناامیدی یا بازتعریف معنا هستند.

### تحلیل داده‌های مربوط به بُعد فرسایش امید

برای تحلیل مرحله «فرسایش امید در حرفه حسابرسی»، داده‌ها بر اساس رویکرد کدگذاری در سه سطح باز، محوری و انتخابی تحلیل شدند. نتایج حاصل که در **جدول ۳** ارائه شده است، شامل ابعاد مرتبط با محدودیت‌های شغلی و ساختاری و همچنین فشارهای روانی و اجتماعی است.

جدول ۳) کدگذاری عوامل مربوط به بُعد فرسایش امید (موانع ماندگاری)

فراوانی			کدهای باز (مضامین)	کدهای محوری (مفاهیم)	کدهای انتخابی (مقوله اصلی)
کل	زن	مرد			
۲۳	۶	۱۷	دشواری سازگاری با فرهنگ و شرایط سازمانی محیط حسابرسی		فرسایش امید

۹	۲	۷	دشواری انطباق با تغییرات پی‌درپی محیطی و روش‌های حسابرسی	محدودیت‌های شغلی و ساختاری
۱۳	۲	۱۱	دشواری سازگاری با محیط انعطاف‌ناپذیر حسابرسی	
۴۲	۸	۳۴	ناکامی تلاش فردی در برابر ساختارهای خشک حرفه‌ای	
۳۲	۱۷	۱۵	محدودیت آزادی و کنترل فردی ناشی از حسابرسی	
۲۳	۳	۲۰	تضاد یادگیری مستمر با ماهیت تکراری کار حسابرسی	
۱۱	۲	۹	غلبه نتیجه‌محوری بر فرایندمحوری در کار	
۳۱	۱۴	۱۷	غلبه روابط و سیاست‌ورزی بر شایستگی در ارتقای شغلی	
۲۰	۸	۱۲	یکنواختی و مکانیکی بودن وظایف حسابرسی	
۳۶	۲	۳۴	موانع خلاقیت و نوآوری در محیط حسابرسی	
۳۴	۱۲	۲۲	محدود بودن مسیر پیشرفت شغلی در حرفه حسابرسی	
۵۴	۱۴	۴۰	فشار زمانی و حجم کاری سنگین در حسابرسی	فشارهای روانی و اجتماعی
۶۲	۲۳	۳۹	فرسودگی روانی ناشی از فشارهای مزمن حرفه‌ای	
۲۵	۶	۱۹	خستگی ناشی از مأموریت‌های پی‌درپی و جابه‌جایی مکرر	
۳۲	۴	۲۸	تجربه محیط حسابرسی به عنوان فضای بی‌روح و پرفشار	
۱۱۹	۴۴	۷۵	تأثیر فشارهای شغلی بر کیفیت زندگی شخصی و خانوادگی	
۲۲	۱۲	۱۰	تشدید انزوای اجتماعی در دوره‌های اوج کاری	
۲۹	۹	۲۰	غلبه مشتری‌مداری بر استقلال حرفه‌ای	تعارض ارزش‌ها و فشارهای محیطی
۱۶	۲	۱۴	ناهم‌خوانی دستمزد با فشار کاری در حسابرسی	
۱۶	۱	۱۵	قربانی شدن کیفیت حسابرسی در برابر سرعت و رضایت مشتری	
۴۴	۱۲	۳۲	نقش سیاست‌زدگی در گزارش‌های حسابرسی	
۱۲	۵	۷	تحقیر و رفتار غیرحرفه‌ای مدیران بالادست	
۹۴	۲۳	۷۱	ناسازگاری ارزش‌های شخصی با وظایف حسابرسی	
۳۲	۹	۲۳	تعارض اصول حرفه‌ای با فشارهای سازمانی	
۱۴	۹	۵	نقض مکرر و آسان‌شان حرفه‌ای در حسابرسی	
۱۸	۴	۱۴	نگرش منفی یا نادرست صاحبکار نسبت به حسابرسی	

۳۶	۱۱	۲۵	حسابرسی: فعالیتی اجباری و کم‌اثر	چالش‌های نهادی و نگرش منفی	
۲۰	۷	۱۳	چالش‌های نهادی و فرهنگ سازمانی در این حرفه		
۹۱۹	۲۷۱	۶۴۸			جمع

**جدول ۳** یافته‌های کدگذاری مرتبط با مقوله «فرسایش امید یا موانع ماندگاری» در تجربه زیسته ترک حرفه حسابرسی را ارائه می‌دهد که از چهار کد محوری تشکیل شده است: محدودیت‌های شغلی و ساختاری، فشارهای روانی و اجتماعی، تعارض ارزش‌ها و فشارهای محیطی و چالش‌های نهادی و نگرش منفی. در مجموع، ۹۱۹ کد استخراج شدند (۷۰/۶ درصد از ۱۴ مرد، ۲۹/۴ درصد از ۶ زن).

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد فشارهای روانی و اجتماعی نقشی تعیین‌کننده در تجربه ترک حرفه حسابرسی دارند. این فشارها عمدتاً از عوامل محیطی و سازمانی مانند ساعات کاری طولانی ناشی می‌شوند؛ عاملی که به صورت مستقیم موجب اختلال در کیفیت زندگی فردی و خانوادگی می‌شود و در نهایت به فرسودگی شغلی می‌انجامد (با فراوانی ۱۱۹ و ۶۲ کد). در کنار آن، تعارض میان ارزش‌های فردی و حرفه‌ای نیز به عنوان یکی از مضامین برجسته شناسایی شد؛ به گونه‌ای که بسیاری از مشارکت‌کنندگان احساس کرده‌اند حرفه حسابرسی با باورها و ارزش‌های شخصی آنان در تضاد است (۹۴ کد) و این ناسازگاری در گذر زمان سبب تضعیف هویت حرفه‌ای و کاهش رضایت شغلی آنان شده است.

علاوه بر عوامل روانی و ارزشی، محدودیت‌های ساختاری موجود در فضای حرفه حسابرسی نیز نقشی جالب توجه در تصمیم به ترک این عرصه ایفا کرده‌اند. از جمله این محدودیت‌ها می‌توان به فقدان بستر مناسب برای خلاقیت و نوآوری (۳۶ کد)، بی‌اثربودن تلاش‌های فردی در نظام‌های سخت‌گیر و انعطاف‌ناپذیر (۴۲ کد) و همچنین نگرش منفی برخی از صاحبکاران نسبت به حسابرسان (۳۶ کد) اشاره کرد. مجموع این عوامل در تعامل با یکدیگر تصویری چندبُعدی از فشارهای روانی، ارزشی و ساختاری حرفه حسابرسی ترسیم می‌کند؛ تصویری که نشان می‌دهد ترک این حرفه نه حاصل یک عامل منفرد، بلکه نتیجه هم‌افزایی پیچیده‌ای از عوامل درونی و بیرونی است که به مرور انگیزه و امید شغلی حسابرسان را تضعیف کرده است.

نمونه‌هایی از اظهارات مشارکت‌کنندگان این ابعاد را روشن می‌کند:

«کار بسیار یکنواخت و گزارش‌نویسی‌های تکراری انرژی خلاقانه‌ام را می‌گرفت... جایی برای نوآوری نداشتم.» (زن، ۱۰ سال تجربه).

«بسیاری از اوقات باید از ۸ صبح تا ۱۲ شب کار می‌کردیم.» (مرد، ۱۵ سال تجربه).

«احساس کردم شغلم مرا از مهم‌ترین وظایف انسانی‌ام دور کرده است.» (زن، ۱۰ سال تجربه).

«هیچ‌گاه متوجه نمی‌شدیم گزارش‌هایمان چه تغییری ایجاد می‌کنند.» (مرد، ۱۲ سال تجربه).

این عوامل چندبُعدی ماهیت پیچیده تصمیم به ترک حرفه را آشکار می‌کنند.

## تحلیل داده‌های مربوط به بُعد بحران معنا و لحظه عبور

برای تحلیل مقوله «بحران معنا و لحظه عبور»، داده‌ها با استفاده از روش کدگذاری سه‌مرحله‌ای (باز، محوری و انتخابی) بررسی و تحلیل شدند. نتایج این تحلیل در **جدول ۴** ارائه شده است که ابعاد احساس گناه و ترس در لحظه ترک حرفه حسابرسی و انگیزه جست‌وجوی فرصت‌های شغلی مطلوب‌تر را شامل می‌شود.

جدول ۴) کدگذاری عوامل مربوط به بُعد بحران معنا و لحظه عبور

فراوانی			کدهای باز (مضامین)	کدهای محوری (مفاهیم)	کدهای انتخابی (مقوله اصلی)	
کل	زن	مرد				
۲۸	۱۲	۱۶	ضرورت عبور از ترس و تردید برای خروج از حرفه	احساس گناه و ترس	بحران معنا و لحظه عبور	
۱۶	۲	۱۴	احساس گناه در هنگام ترک حرفه حسابرسی			
۷	۳	۴	نرخ بالای ترک خدمت نیروهای مجرب در حسابرسی	تجربه‌های تعیین‌کننده		
۳۵	۹	۲۶	حرکت به سوی مشاغل معناگرا و پویاتر	انگیزه‌ها و جست‌وجوی فرصت‌های جایگزین		
۱۴	۱	۱۳	جذابیت شغلی حسابداری در برابر حسابرسی			
۲۲	۵	۱۷	جست‌وجوی فرصت‌های شغلی بهتر پس از حسابرسی			
۲۴	۹	۱۵	نقش انگیزه‌های شخصی و مالی در ترک حرفه			
۱۴۶	۴۱	۱۰۵		جمع		

**جدول ۴** یافته‌های کدگذاری عوامل مرتبط با مقوله «بحران معنا و لحظه عبور» در تجربه زیسته ترک حرفه حسابرسی را نشان می‌دهد. این مقوله شامل سه کد محوری است: احساس گناه و ترس، تجربه‌های تعیین‌کننده و انگیزه‌ها و جست‌وجوی فرصت‌های جایگزین، با مجموع ۱۴۶ کد (۷۱/۹ درصد مردان، ۲۸/۱ درصد زنان). تحلیل داده‌ها نقش کلیدی انگیزه‌های جست‌وجوی فرصت‌های جایگزین، به ویژه تمایل به مشاغل معناگرا و پویاتر (۳۵ کد) و انگیزه‌های شخصی-مالی (۲۴ کد) و همچنین احساس گناه و ترس (۴۴ کد) را در تصمیم به ترک حرفه آشکار می‌کند.

برخی از مصاحبه‌شوندگان از تعارض عاطفی ناشی از ترک محیط شغلی آشنا می‌گویند: «جدا شدن از مؤسسه‌ای که سال‌ها در آن رشد کرده بودم، آسان نبود.» (مشارکت‌کننده مرد، ۲۵ سال تجربه). تجربه‌های بحرانی نیز به عنوان

نقطه عطف عمل می‌کنند: «یه بار توی یه پروژه حساس، اطلاعات لازم به‌موقع نرسید و ما مجبور شدیم با داده‌های ناقص کار رو پیش ببریم.» (مشارکت‌کننده زن، ۱۰ سال تجربه). همچنین، جست‌وجوی معنا و رشد شخصی برجسته است: «برای من، پیشرفت یعنی رشد انسانی، نه صرفاً رسیدن به عنوانی رسمی. این رشد را در حسابرسی ندیدم.» (مشارکت‌کننده مرد، ۲۵ سال تجربه).

این یافته‌ها بر اهمیت عوامل عاطفی، معنایی و انگیزشی در فرایند ترک حرفه تأکید دارد و نشان می‌دهد تصمیم به ترک پاسخی به بحران معنایی عمیق است.

### تحلیل داده‌های مربوط به بُعد بازسازی معنا

به منظور تحلیل مقوله «بازسازی معنا»، داده‌ها با بهره‌گیری از روش کدگذاری سه‌مرحله‌ای (باز، محوری و انتخابی) بررسی و تحلیل شدند. نتایج این تحلیل در **جدول ۵** ارائه شده است که ابعاد بازتعریف هویت کاری و رضایت‌مندی از تغییر مسیر شغلی به حوزه‌های غیرحسابرسی را شامل می‌شود.

جدول ۵) کدگذاری عوامل مربوط به بُعد بازسازی معنا

فراوانی			کدهای باز (مضامین)	کدهای محوری (مفاهیم)	کدهای انتخابی (مقوله اصلی)
کل	زن	مرد			
۳۷	۷	۳۰	ارزیابی تجربه حسابرسی به مثابه بستری برای رشد	بازتعریف هویت کاری	بازسازی معنا
۶۸	۱۹	۴۹	رضایت‌مندی از تغییر مسیر شغلی به حوزه‌های غیرحسابرسی	رضایت از تغییر مسیر شغلی	
۱۰۵	۲۶	۷۹			جمع

**جدول ۵** یافته‌های مرتبط با مقوله «بازسازی معنا» در تجربه ترک حرفه حسابرسی را نشان می‌دهد که از دو کد محوری «بازتعریف هویت کاری» (۳۷ کد) و «رضایت از تغییر مسیر شغلی» (۶۸ کد) تشکیل شده است (مجموع ۱۰۵ کد؛ ۷۵/۲ درصد مردان، ۲۴/۸ درصد زنان). تحلیل داده‌ها حاکی از آن است که پس از ترک حرفه، افراد از طریق بهره‌گیری از مهارت‌های گذشته و ورود به حوزه‌های غیرحسابرسی، هویت شغلی جدیدی با معنای بیشتری می‌سازند. برای مثال، یک شرکت‌کننده مرد (با ۱۲ سال سابقه) بیان می‌کند: «تجربیات خوبی آموختم و اکنون در محیط جدیدم از آنها استفاده می‌کنم.» همچنین، رضایت از نقش فعال‌تر در شغل جدید برجسته است: «اکنون می‌توانم تحلیل کنم، برنامه‌ریزی کنم و تصمیم‌ساز باشم... احساس می‌کنم اثر واقعی دارم.» این یافته‌ها نشان می‌دهد ترک حرفه صرفاً یک خروج نیست، بلکه فرایندی پویا از بازسازی معنا، خودشکوفایی و دستیابی به رضایت شغلی است.

## بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش که با بهره‌گیری از رویکرد پدیدارشناسانه، تجربه زیسته ترک حرفه حسابرسی را کاوش کرده است، ضمن تأیید برخی از مبانی نظری موجود، مدلی پویا و چندمرحله‌ای از این فرایند را ارائه می‌دهد که ریشه در نظریه‌های رفتار شغلی، فرسودگی شغلی و تحول هویت حرفه‌ای دارد. تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد ترک حرفه حسابرسی صرفاً یک تصمیم شغلی نیست، بلکه یک گذار معنادار و وجودی است که از «ورود با امید» آغاز و پس از گذر از «فرسایش امید» و «بحران معنا»، به «بازسازی معنا» منجر می‌شود. این چارچوب مفهومی با نظریه‌های تجربه شغلی کوئینونز<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۹۵) و مدل‌های فرسودگی شغلی ماسلاخ و لایتر<sup>۲</sup> (۲۰۱۶) هم‌خوانی عمیقی دارد.

در مرحله اول، «ورود با امید»، حساب‌برسان با انگیزه‌هایی همچون رشد حرفه‌ای، ارزش تجربه و پیشرفت شغلی وارد حرفه می‌شوند - امری که با مطالعات امیری و محمودزاده (۱۳۹۴) و آلمر و کاپلن<sup>۳</sup> (۲۰۰۲) درباره انتظارات حرفه‌ای هم‌خوانی دارد، اما این امید در مواجهه با واقعیت‌های ساختاری و فرهنگی محیط کار فرسوده می‌شود. یافته‌های مربوط به «فرسایش امید» - شامل محدودیت‌های شغلی، فشارهای روانی، تعارض کار-زندگی و ناسازگاری ارزش‌ها - با پژوهش‌های نظری پور و بابازاده هشین (۱۴۰۴)، آیکن<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۲) و اینگرسول<sup>۵</sup> (۲۰۰۱) تطابق دارد که فشارهای مزمن و فقدان حمایت سازمانی را به عنوان عوامل اصلی ترک خدمت شناسایی کرده‌اند. با این حال، این پژوهش فراتر از مدل‌های کمی متداول نوری و پارکر<sup>۶</sup> (۲۰۲۰) حرکت می‌کند و با برجسته‌سازی تعارض ارزش‌ها و گسست هویت حرفه‌ای، ابعاد فرهنگی و وجودی ترک خدمت را آشکار می‌کند - ابعادی که در رویکردهای متغیرمحور کمتر قابل رؤیت هستند (Gertsson et al., 2017).

در نظر گرفتن فرسودگی شغلی و تعارض ارزش‌ها به عنوان محرک‌های اصلی، با مفهوم «پیشانی اخلاقی» در ادبیات روان‌شناسی شغلی گونسالوس<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۲۲) هم‌سو است. حساب‌برسان احساس می‌کنند الزامات شغلی آنها را از ارزش‌های انسانی و اخلاقی‌شان دور می‌کند - تجربه‌ای که در بیانیه‌هایی مانند «احساس کردم شغلم مرا از مهم‌ترین وظایف انسانی‌ام دور کرده است» منعکس شده است. این تجربه، با دیدگاه کلاین‌باوم و کلاین<sup>۸</sup> (۲۰۰۶) درباره «بحران معنا» در محیط‌های کاری پیچیده هم‌تراز است؛ جایی که فرد درگیر تعارض بین هویت حرفه‌ای و هویت شخصی می‌شود.

<sup>1</sup> Quiñones

<sup>2</sup> Almer & Kaplan

<sup>3</sup> Maslach & Leiter

<sup>4</sup> Aiken

<sup>5</sup> Ingersoll

<sup>6</sup> Nouri & Parker

<sup>7</sup> Gonçalves

<sup>8</sup> Kleinbaum & Klein

در نهایت، «بازسازی معنا» از طریق بازتعریف هویت کاری و رضایت از تغییر مسیر شکل می‌گیرد که با دیدگاه یانو و شوارتز-شی<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) درباره‌ی بازمعناکاوای حرفه‌ای هم‌خوانی دارد. شرکت‌کنندگان نه فقط از حسابرسی خارج می‌شوند، بلکه تجربیات گذشته را بازتفسیر می‌کنند و در خدمت هویت جدید خود قرار می‌دهند: «الان از آن تجربیات در محیط کاری جدیدم استفاده می‌کنم...» این فرایند ترک را از یک «فرار» به یک «تحول» تبدیل می‌کند. بنابراین، این پژوهش نه فقط خلأهای کیفی ادبیات را پر می‌کند، بلکه با ارائه‌ی یک مدل تجربی چهارمرحله‌ای، درکی وجودی و فرایندی از ترک حرفه ارائه می‌دهد که می‌تواند مبنایی برای طراحی مداخلات سازمانی، حمایت روانی و بهبود فرهنگ حرفه‌ای باشد.

## کاربردهای نظری

این پژوهش از دیدگاه نظری سه سهم بنیادین در ارتقای دانش رفتار سازمانی و مطالعات حرفه‌ای حسابرسی دارد. نخستین و برجسته‌ترین دستاورد آن تدوین یک چارچوب پدیدارشناختی چهارمرحله‌ای برای تبیین فرایند ترک واقعی حرفه‌ی حسابرسی است که مراحل «ورود با امید»، «فرسایش تدریجی امید»، «بحران معنا و هویت حرفه‌ای» و «بازسازی معنا در فضای حرفه‌ای جدید» را شامل می‌شود. این مدل، برخلاف چارچوب‌های کمی متداول که تمرکز آنها بر نیت ترک خدمت<sup>۲</sup> و متغیرهای پیش‌بینی‌کننده است، تغییر مسیر حرفه‌ای را به مثابه‌ی یک تحول وجودی<sup>۳</sup> و دگرگونی هویتی-معنایی مفهوم‌سازی می‌کند. چارچوب پیشنهادی با تلفیق دیدگاه پدیدارشناختی ون‌مانن (۲۰۱۶) در تحلیل تجربه‌ی زیسته و مدل گذار هویتی یانو و شوارتز-شی (۲۰۱۵)، نشان می‌دهد ترک حرفه نه حاصل محاسبات عقلانی هزینه و فایده، بلکه پیامد گسست در معنای حرفه‌ای و بحران هویت فردی است. به همین اعتبار، این الگو را می‌توان مبنایی میان‌رشته‌ای برای بررسی رفتارهای شغلی در مشاغل تخصصی پرفشار مانند حسابرسی، پزشکی و حقوق دانست که تمرکز نظری را از تصمیم‌گیری ابزاری به سوی تجربه‌ی وجودی و بازسازی معنا در حرفه منتقل می‌کند. در گام دوم، یافته‌ها به غنی‌سازی نظریه‌ی تعارض ارزشی<sup>۴</sup> گونسالوس و همکاران (۲۰۲۲) کمک می‌کند. آن نظریه بر ناسازگاری میان ارزش‌های شخصی - مانند اصالت، رشد فردی و تعادل زندگی - با ارزش‌های نهادی حرفه‌ی حسابرسی - همچون دقت مطلق و فرهنگ «همیشه در دسترس بودن» - تأکید دارد. پژوهش حاضر این تعارض را در سطحی وجودی و هستی‌شناختی بازتفسیر می‌کند و نشان می‌دهد چنین گسستی فراتر از نارضایتی شغلی، موجب بحران معنا و فروپاشی هویت حرفه‌ای می‌شود؛ به این ترتیب، مدل چهارمرحله‌ای این پژوهش بُعدی تازه تحت عنوان «بحران معنا و بازسازی هویت» به نظریه‌ی گونسالوس می‌افزاید. در نهایت، با برجسته‌کردن مفهوم «گسست هویتی» به

<sup>1</sup> Yanow & Schwartz-Shea

<sup>2</sup> Turnover Intention

<sup>3</sup> Existential Transformation

<sup>4</sup> Value Conflict Theory

عنوان سازوکار میانجی، این مطالعه پیوندی نظری میان ادبیات پدیدارشناسی سازمانی گیل<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) و مدیریت منابع انسانی برقرار می‌کند و مسیر توسعه مدل‌های آمیخته کمی-کیفی را هموار می‌کند تا ابعاد وجودی و معنایی تجربه زیسته با شاخص‌های ساختاری تلفیق شوند.

## کاربردهای عملی

یافته‌های این پژوهش پیامدهای کاربردی مهمی برای مدیران مؤسسه‌های حسابرسی، نهادهای حرفه‌ای و انجمن‌های حسابداری دارد. نخست، آشکارشدن شکاف میان انتظارات اولیه حسابرسان جوان و واقعیت روزمره کار نیازمند بازنگری در فرایندهای جذب، تبلیغات شغلی و دوره‌های آموزشی ورودی<sup>۲</sup> است تا تصویری واقعی‌تر و از پیش آگاهانه‌تر از حرفه عرضه شود. دوم، شناسایی مرحله «فرسایش تدریجی امید» و بروز «بحران معنا» ضرورت طراحی برنامه‌های مداخله‌ای زود هنگام در حوزه سلامت روان را برجسته می‌کند؛ از جمله طرح‌های مشاوره حرفه‌ای، آموزش مهارت‌های مدیریت استرس و تشکیل گروه‌های همتا برای حمایت اجتماعی. سوم، تأکید بر تعارض ارزشی و گسست هویتی بیانگر اهمیت تحول فرهنگی در راستای ارزش‌محوری سازمانی، تقویت تعادل کار-زندگی و ایجاد مسیرهای رشد حرفه‌ای انعطاف‌پذیر است؛ مانند مشاغل ترکیبی، امکان جابه‌جایی داخلی به واحدهای مشاوره یا مالیات و طراحی برنامه‌های مربی‌گری معنادار. همچنین، مرحله «بازسازی معنا در فضای حرفه‌ای جدید» نشان می‌دهد بسیاری از حسابرسان ترک‌کننده همچنان به رشته حسابداری وفادار می‌مانند، ولی در نقش‌های متفاوت به فعالیت ادامه می‌دهند. این واقعیت ضرورت ایجاد شبکه‌های فارغ‌التحصیلان<sup>۳</sup> و اجرای برنامه‌های بازگشت کارکنان<sup>۴</sup> را آشکار می‌کند. در مجموع، پژوهش حاضر با ارائه بینش‌های کیفی عمیق، مجموعه‌ای از راهبردهای عملی را برای کاهش نرخ ترک خدمت، تقویت نگهداشت سرمایه انسانی متخصص و افزایش پایداری حرفه حسابرسی فراهم می‌آورد.

## نتیجه‌گیری کلی

این پژوهش با رویکرد پدیدارشناسانه، تجربه زیسته حسابرسان در فرایند ترک حرفه را واکاوی کرده و چهار مضمون اصلی را در این مسیر شناسایی کرده است: «ورود با امید»، «فرسایش تدریجی امید»، «بحران معنا و لحظه عبور»، و «بازسازی معنا». تحلیل تفصیلی مصاحبه‌های انجام‌شده با ۲۰ حسابرس (۱۴ مرد و ۶ زن) به تدوین یک مدل مفهومی خطی تحول شغلی منجر شد که فرایند ترک حرفه را از انگیزه‌های اولیه ورود و انتظارات رشد و پیشرفت (امیری و محمودزاده، ۱۳۹۴)، به دوره فرسودگی ناشی از فشارهای شغلی و تعارض ارزش‌ها (نظری‌پور و بابازاده

<sup>1</sup> Gill

<sup>2</sup> Orientation Programs

<sup>3</sup> Alumni Networks

<sup>4</sup> Boomerang Employee Programs

هشین، ۱۴۰۴)، سپس بحران هویتی و تلاش برای یافتن جایگزین حرفه‌ای (Kleinbaum & Klein, 2006) و در نهایت بازتعریف هویت و معنا در فضای کاری جدید (Yanow & Schwartz-Shea, 2015) پیوند می‌زند. مدل پیشنهادی نشان می‌دهد ترک حرفه حسابرسی صرفاً واکنشی به عوامل بیرونی مانند فشار کاری یا فقدان انگیزش نیست، بلکه نوعی گذار وجودی چندبُعدی است که در سطوح معرفتی، عاطفی و اخلاقی رخ می‌دهد؛ به این ترتیب، نتایج پژوهش بر ضرورت مداخلات سازمانی مؤثر برای کاهش استرس‌های حرفه‌ای، ارتقای تعادل کار-زندگی و حمایت از پویایی هویت حرفه‌ای حسابرسان تأکید می‌کند. افزون بر این، یافته‌ها مسیری روشن برای پژوهش‌های آینده در زمینه فهم پدیدارشناختی تحول هویتی شغل و توسعه نظریه‌های معناگرایانه در مدیریت منابع انسانی فراهم می‌آورند.

### پیشنهاد‌های مبتنی بر یافته‌ها

یافته‌های این پژوهش مجموعه‌ای از پیشنهاد‌های کاربردی را در سه سطح سازمانی، آموزشی و حرفه‌ای ارائه می‌کند. در سطح سازمانی، مؤسسه‌های حسابرسی باید مسیرهای پیشرفت شغلی را منعطف‌تر طراحی کنند تا از فرسایش امید و کاهش انگیزه حسابرسان جلوگیری شود. اجرای برنامه‌های حمایت روانی و مداخلات پیشگیرانه - مانند مشاوره حرفه‌ای، کارگاه‌های مدیریت استرس و شبکه‌های همیاری همکاران - در کاهش فرسودگی شغلی و کنترل تعارض ارزشی مؤثر است (Gertsson et al., 2017). همچنین، بازنگری در ضرب‌الاجل‌های گزارشگری و تقویت استقلال اخلاقی حسابرسان می‌تواند تعهد حرفه‌ای را افزایش و نرخ ترک خدمت را کاهش دهد (Hardies, 2013; Almer & Kaplan, 2002).

در سطح آموزشی، دانشگاه‌ها و نهاد‌های حرفه‌ای باید رویکردی معناگرا اتخاذ کنند که بر پرورش مهارت‌های نرم، تاب‌آوری حرفه‌ای و مدیریت تعارض کار-زندگی تأکید دارد (امیری و محمودزاده، ۱۳۹۴). چنین اصلاحاتی موجب آمادگی روانی و هویتی دانشجویان حسابداری برای مواجهه با واقعیت‌های پرفشار حرفه حسابرسی می‌شود و تداوم معنا در کار را تقویت می‌کند.

### محدودیت‌ها

با وجود عمق کیفی داده‌ها و غنای پدیدارشناختی، این پژوهش دارای چند محدودیت است. نخست، نمونه‌گیری محدود به ۲۰ حسابرس (۱۴ مرد، ۶ زن) در تهران موجب محدود شدن تعمیم‌پذیری یافته‌ها به سایر مناطق و فرهنگ‌های کاری می‌شود. دوم، استفاده از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته ممکن است تحت تأثیر سوگیری پاسخ‌دهی و تمایل مشارکت‌کنندگان به ارائه پاسخ‌های مطلوب اجتماعی قرار گیرد (Ruslin et al., 2022). سوم، نبود طرح طولی مانع از بررسی تحولات هویتی بلندمدت در مسیر شغلی ترک‌کنندگان شده است. این محدودیت‌ها که در پژوهش‌های

کیفی رایج هستند (Creswell & Poth, 2007)، ضرورت بهره‌گیری از نمونه‌های متنوع‌تر، روش‌های ترکیبی و طرح‌های پژوهشی طولی را در مطالعات آینده برجسته می‌کنند.

## پیشنهاد‌های پژوهشی

با توجه به محدودیت‌های یادشده و ماهیت اکتشافی پژوهش حاضر، مسیرهای پیشنهادی زیر برای پژوهش‌های آینده ارائه می‌شوند:

- گسترش جغرافیایی و فرهنگی نمونه‌ها در استان‌های مختلف ایران و دیگر کشورها برای بررسی اثر زمینه‌های اجتماعی و فرهنگی بر تجربه ترک حرفه.
- مقایسه جنسیتی فرایند ترک حسابرسی با بهره‌گیری از نمونه‌های آماری بزرگ‌تر و تحلیل‌های پدیدارشناسی تطبیقی به منظور درک تفاوت‌های هویتی و ارزشی میان زنان و مردان (Yanow & Schwartz-Shea, 2015).
- به‌کارگیری طرح‌های طولی<sup>۱</sup> به منظور ردیابی مراحل بازسازی معنا و هویت پس از ترک شغل و تحلیل پویایی زمانی در تجربه ترک حرفه.
- اعتبارسنجی مدل چهارمرحله‌ای پدیدارشناختی از طریق پژوهش‌های ترکیبی<sup>۲</sup> برای آزمون تجربی متغیرهای میانجی مانند بحران معنایی، گسست هویتی و بازسازی حرفه‌ای.
- مطالعات میان‌حرفه‌ای<sup>۳</sup> با هدف مقایسه فرایند ترک در حرفه‌های مالی دیگر مانند حسابداری مدیریت، مشاوره مالی و حسابرسی داخلی، به منظور سنجش قابلیت تعمیم مدل نظری حاضر.

## سپاسگزاری

از تمامی افراد شرکت‌کننده (به‌ویژه حسابرسان سابق سازمان حسابرسی و مؤسسه حسابرسی مفید راهبر) در مصاحبه کمال تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

## تعارض منافع

هیچ تعارض منافی در انتشار این مقاله وجود ندارد.

<sup>1</sup> Longitudinal Designs

<sup>2</sup> Mixed Methods

<sup>3</sup> Cross-Professional Studies

## منابع فارسی

۱. احمدی، پروین، بیگم رضازاده شیراز، فاطمه، و صادقی، فرشته (۱۳۹۳). عوامل مؤثر در تمایل به ترک خدمت فرهنگیان دارای تحصیلات عالی (کارشناسی ارشد و بالاتر). *فصلنامه نوین اندیشه‌های نوین تربیتی*، ۱۰(۱)، ۷۴-۹۶. <https://doi.org/10.22051/JONTOE.2014.363>
۲. امیری، قاسم، و محمودزاده، سیدمجتبی (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر کاهش ترک خدمت کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران (مطالعه موردی: ستاد وزارت راه و شهرسازی). *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۳(۲)، ۵۵۹-۵۷۹. <https://doi.org/10.22059/JOMC.2015.54114>
۳. عزیزمحمملو، حمید (۱۳۹۵). تحلیل آثار اقتصادی فعالیت‌های حسابرسی انجام‌شده در سطح صنعت. *دانش حسابداری مالی*، ۳(۱)، ۶۹-۹۱. [https://jfak.journals.ikiu.ac.ir/article\\_903.html](https://jfak.journals.ikiu.ac.ir/article_903.html)
۴. گنجی، کیانوش، عرب مازار یزدی، محمد، هشی، عباس، و اثنی عشری، حمیده (۱۴۰۰). شناسایی و مفهوم‌پردازی عوامل مؤثر بر تمایل خروج حساب‌برسان از حرفه حسابرسی. *پیشرفت‌های حسابداری*، ۱۳(۲)، ۲۶۹-۳۰۹. <https://doi.org/10.22099/JAA.2022.41825.2180>
۵. ممی‌زاده، جعفر (۱۳۸۱). ترک خدمت در سازمان بررسی علل، عوارض و عواقب آن. *توسعه مدیریت*، ۴۴، ۳۲-۳۸. <https://ensani.ir/fa/article/39698>
۶. مهربان‌پور، محمدرضا، و قاسمی، سعید (۱۴۰۳). رمزگشایی از خروج حساب‌برسان: تحلیل عوامل مؤثر بر تمایل به ترک حرفه حسابرسی. *فصلنامه پژوهش‌های حسابداری حرفه‌ای*، ۵(۱۷)، ۵۸-۸۹. <https://doi.org/10.22034/JPAR.2024.2025673.1307>
۷. نظری‌پور، محمد، و زکی‌زاده، بابک (۱۴۰۱). بررسی تأثیرهای فشار زمانی، تعارض کار-خانواده و ابهام نقش بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی با میانجی‌گری استرس شغلی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۹(۴)، ۷۱۴-۷۳۷. <https://doi.org/10.22059/ACCTGREV.2023.344298.1008693>
۸. نظری‌پور، محمد، و بابازاده هشین، جعفر (۱۴۰۴). بررسی تأثیر گرانباری شغلی، تعادل بین کار و زندگی، و انگیزه بر قصد ترک شغلی حساب‌برسان: یک تحلیل میانجی و تعدیلی. *پیشرفت‌های حسابداری*، در دست چاپ. <https://doi.org/10.22099/JAA.2025.51025.2445>

## References

1. Abramova, I., Hann, R.N., Wang, W., & Zhang, J. (2025). *Navigating auditor turnover: Early promotion and retention in the audit profession*. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=5600852>
2. Ahmad, N., Malik, M., Noor, A. M., & Rodzi, N.K.M. (2025). Audit and exit: A decade of research on internal auditor turnover through a bibliometric lens. *Jurnal Intelek*, 20(2), 176-187. <https://journal.uitm.edu.my/ojs/index.php/JI/article/view/6430/4395>
3. Ahmadi, P., Beygom Rezazadeh Shiraz, F., & Sadeghi, F. (2014). Turnover intentions of teachers with higher education degrees. *Quarterly Journal of New Thoughts on Education*, 10(1), 74-96. <https://doi.org/10.22051/JONTOE.2014.363> (In Persian)
4. Aiken, L.H., Sermeus, W., Van den Heede, K., Sloane, D.M., Busse, R., McKee, M., ... & Kutney-Lee, A. (2012). Patient safety, satisfaction, and quality of hospital care: cross

- sectional surveys of nurses and patients in 12 countries in Europe and the United States. *BMJ*, 344. <https://doi.org/10.1136/bmj.e1717>
5. Almer, E.D., Cannon, N.H., & Kremin, J. (2023). The impact of supervisor relationships on auditor turnover intentions using leader-member exchange theory. *Behavioral Research in Accounting*, 35(2), 1-12. <https://doi.org/10.2308/BRIA-2022-017>
  6. Almer, E.D., & Kaplan, S.E. (2002). The effects of flexible work arrangements on stressors, burnout, and behavioral job outcomes in public accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 14(1), 1-34. <https://doi.org/10.2308/bria.2002.14.1.1>
  7. Almer, E.D., Lightbody, M.G., & Single, L.E., (2012). Successful promotion or segregation from partnership? An examination of the “post-senior manager” position in public accounting and the implications for women’s careers. *Accounting Forum*, 36(2), 122–133. <https://doi.org/10.1016/j.accfor.2011.06.002>
  8. Amiri, G.H., & Mahmoudzadeh, S.M. (2015). The examination factors affecting reduce of employees’ turnover in the Iranian public organizations. Case study: Ministry of road and urban development (center staff). *Organizational Culture Management*, 13(2), 559-579. <https://doi.org/10.22059/JOMC.2015.54114> (In Persian)
  9. Aziz MohammadLoo, H. (2016). The analysis of the economic effects of audit activity in industry level. *Financial Accounting Knowledge*, 3(1), 69-91. [https://jfak.journals.ikiu.ac.ir/article\\_903.html](https://jfak.journals.ikiu.ac.ir/article_903.html) (In Persian)
  10. Cilesiz, S. (2011). A phenomenological approach to experiences with technology: Current state, promise, and future directions for research. *Educational Technology Research and Development*, 59(4), 487-510. <https://doi.org/10.1007/s11423-010-9173-2>
  11. Creswell, J.W., & Poth, C.N. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications.
  12. DeConinck, J. B., & Stilwell, C. D. (2004). Incorporating organizational justice, role states, pay satisfaction and supervisor satisfaction in a model of turnover intentions. *Journal of Business Research*, 57(3), 225-231. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(02\)00289-8](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(02)00289-8)
  13. DeMarrais, K., & Tisdale, K. (2002). What happens when researchers inquire into difficult emotions? Reflections on studying women's anger through qualitative interviews. *Educational Psychologist*, 37(2), 115-123. [https://doi.org/10.1207/S15326985EP3702\\_6](https://doi.org/10.1207/S15326985EP3702_6)
  14. Hardies, K. (2023). A survival analysis of organizational turnover in the auditing profession. *MAB: Maandblad Voor Accountancy en Bedrijfseconomie*, 97(1/2), 5-16. <https://doi.org/10.5117/mab.97.90216>
  15. Ganji, K., Arabmazar Yazdi, M., Hoshi, A., & Asna Ashari, H. (2021). Identifying and conceptualizing the effective factors on professional turnover intention in Audit profession. *Journal of Accounting Advances*, 13(2), 269-309. <https://doi.org/10.22099/JAA.2022.41825.2180> (In Persian)
  16. 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.

<https://doi.org/10.1108/MAJ-05-2016-1381>

17. Ghasemi, S., Mehrabanpour, M., & Talebnia, G. (2023). Modeling the consequences of the auditors' leaving the public accounting profession: Is there a brain drain in auditing?. *Iranian Journal of Accounting, Auditing & Finance (IJAAF)*, 7(1). <https://doi.org/10.22067/ijaaf.2023.42678.1168>
18. Gill, M.J. (2014). The possibilities of phenomenology for organizational research. *Organizational Research Methods*, 17(2), 118-137. <https://doi.org/10.1177/1094428113518348>
19. Gill, M.J. (2020). Phenomenology as qualitative methodology. *Qualitative Analysis: Eight Approaches*, 73-94. [https://www.researchgate.net/publication/341104030\\_Phenomenology\\_as\\_qualitative\\_methodology](https://www.researchgate.net/publication/341104030_Phenomenology_as_qualitative_methodology)
20. Gonçalves, S.P., Vieira dos Santos, J., Figueiredo-Ferraz, H., Gil-Monte, P.R., & Carlotto, M.S. (2022). Occupational health psychology: From burnout to well-being at work. *Frontiers in Psychology*, 13, 1069318. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1069318>
21. Ingersoll, R.M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499-534. <https://doi.org/10.3102/00028312038003499>
22. Khavis, J.A., & Szerwo, B. (2025). Audit-employee turnover, audit delivery, and auditor-client realignment. *The Accounting Review*, 100(5), 237-264. <https://doi.org/10.2308/TAR-2022-0249>
23. Kleinbaum, D.G., & Klein, M. (2006). *Survival analysis: A self-learning text*. Springer (New York).
24. Loh, J. (2013). Inquiry into issues of trustworthiness and quality in narrative studies: A perspective. *Qualitative Report*, 18(33). <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2013.1477>
25. Ma, T., Wan, C., Wang, Y., & Zhao, Y. (2024). Individual auditor turnover and audit quality—large sample evidence from US audit offices. *The Accounting Review*, 99(6), 297-324. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4132534>
26. Maslach, C., & Leiter, M.P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
27. Mehrabanpour, M.R., & Ghasemi, S. (2025). Decoding the departure of auditors: Analysis of factors affecting the willingness to leave the auditing profession. *Journal of Professional Auditing Research*, 58-89. <https://doi.org/10.22034/JPAR.2024.2025673.1307> (In Persian)
28. Memizadeh, J. (2002). Leaving the organization: Examining its causes, complications and consequences. *Journal of Management Development*, 44, 32-38. <https://ensani.ir/fa/article/39698> (In Persian)
29. Nazaripour, M., & Babazadeh Hashinon, J. (2025). The impact of workload, work-life balance, and motivation on auditor turnover intentions: A mediation and moderation analysis. *Journal of Accounting Advances*, 16(2), 337-378.

- <https://doi.org/10.22099/JAA.2025.51025.2445> (In Persian)
30. Nazaripour, M., & Zakizadeh, B. (2021). Investigating the impacts of time pressure, work-family conflict, and role ambiguity on audit quality reduction behavior mediated by work stress. *Accounting & Auditing Review*, 29(4), 714-737. <https://doi.org/10.22059/ACCTGREV.2023.344298.1008693> (In Persian)
  31. Nouri, H., & Parker, R. J. (2020). Turnover in public accounting firms: a literature review. *Managerial Auditing Journal*, 35(2), 294-321. <https://doi.org/10.1108/MAJ-03-2018-1823>
  32. Pham, Q.T., Tan Tran, T.G., Pham, T.N.B., & Ta, L. (2022). Work pressure, job satisfaction and auditor turnover: Evidence from Vietnam. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2110644. <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2110644>
  33. Priest, H. (2002). An approach to the phenomenological analysis of data. *Nurse Researcher*, 10(2), 50-63. <https://doi.org/10.7748/nr2003.01.10.2.50.c5888>
  34. Rajabalizadeh, J., & Schadewitz, H. (2025). Audit report readability and information efficiency: evidence from the Tehran Stock Exchange. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 15(2), 491-516. <https://doi.org/10.1108/JAEE-08-2024-0344>
  35. Ruslin, R., Mashuri, S., Rasak, M.S.A., Alhabsyi, F., & Syam, H. (2022). Semi-structured interview: A methodological reflection on the development of a qualitative research instrument in educational studies. *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME)*, 12(1), 22-29. <https://doi.org/10.9790/7388-1201052229>
  36. Quiñones, M.A., Ford, J.K., & Teachout, M.S. (1995). The relationship between work experience and job performance: A conceptual and meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 48(4), 887-910. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01785.x>
  37. Saleh, S., Diab, A., & Abouelela, O. (2025). Firm complexity and the accuracy of auditors' going concern opinions in emerging markets: Does auditor work stress matter? *Journal of Risk and Financial Management*, 18(3), 108. <https://doi.org/10.3390/jrfm18030108>
  38. Van Manen, M. (2016). *Researching lived experience: Human science for an action sensitive pedagogy*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315421056>
  39. Yanow, D., & Schwartz-Shea, P. (2015). *Interpretation and method: Empirical research methods and the interpretive turn*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315703275>